להשיג עבודות שקופות לנראות:

חסמים להשתלבות נשים בשוק העבודה בישראל

ד"ר עמית קפלן | ד"ר טלי פפרמן | שמרית סלונים

הדס בן אליהו | פרופ' חנה הרצוג | פרופ' נעמי חזן
רונה ברייר גארב | גל ליפשיץ

מכון ון ליר בירושלים
THE VAN LEER JERUSALEM INSTITUTE
معهد فان لير في القدس

שווה • WIPS
לקידום נשים בזירה הציבורית

האקדמית
תל אביב-יפו

מכון ון ליר בירושלים
THE VAN LEER JERUSALEM INSTITUTE
معهد فان لير في القدس

שווה • WIPS
המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית

האקדמית תל־אביב-יפו

להפוך עבודות שקופות לנראות:
חסמים להשתלבות נשים בשוק העבודה

דוח מסכם

צוות המחקר:

ד"ר עמית קפלן | ד"ר טלי פפרמן | שמרית סלונים

הדס בן אליהו | פרופ' חנה הרצוג | פרופ' נעמי חזן
רונה ברייר גארב | גל ליפשיץ

Making Women's Invisible Work Visible:

Barriers to the Incorporation of Women into Israel's Labor Market

A summary report

עורכת לשון: נחמה ברוך

מפיקה אחראית: יונה רצון

מחקר זה התאפשר בזכות מענק מחקר מטעם משרד המדע והטכנולוגיה.
אנו מודות למשרד על תמיכתו המתמשכת במחקר לקידום נשים
ושוויון מגדרי בישראל.

תודה מקרב לב לד"ר ענת אורן ולקארין בלנרו ממכון ב.י. ולוסיל כהן למחקרי דעת קהל באוניברסיטת תל אביב, על הליווי המקצועי ועצותיהן החכמות בבניית השאלון לסקר דעת הקהל ובהעברת הסקר.

© תש"ף-2020, הוצאת מכון ון ליר
ביצוע גרפי: נדב שטכמן פולישוק
נדפס בדפוס פרינטיב

תוכן העניינים

תקציר 7

א. מבוא 13

ב. סקירת ספרות: עבודה שקופה – מושגי מפתח 18

1. ההכרה המוסדית בעבודה שקופה 18
2. עבודה שקופה כתופעה הקשורה למרחב 20

ג. הראיונות הקבוצתיים 29

1. המתודולוגיה 29
2. ממצאי הראיונות הקבוצתיים 33
3. דיון בממצאי הראיונות הקבוצתיים 110

ד. הסקר 120

1. המתודולוגיה 120
2. ממצאי הסקר 127
3. דיון בממצאי הסקר 163

ה. סיכום ומסקנות 169

ו. המלצות 177

1. המלצות למדיניות 177
2. המלצות למדידה 181
3. המלצות למחקרי המשך 181

מקורות 183

נספחים

נספח 1: הקבוצות שהשתתפו בראיונות הקבוצתיים והרכביהן 194

נספח 2: השאלון 196

נספח 3: נספח מתודולוגי – פירוט משתני המחקר ושיטת הניתוח 209

נספח 4: ממצאי ניתוח רגרסיה להסבר מספר שעות טיפול בבני/ות משפחה בשבוע בקרב נשים וגברים 221
נספח 5: ממצאי ניתוח רגרסיה להסבר מספר שעות עבודות הבית בשבוע בקרב נשים וגברים 222
נספח 6: רגרסיה מולטינומית להסבר עבודה שקופה במקום העבודה: הסבר המודל וממצאים 223
נספח 6א: תחזוק חיי החברה הלא פורמליים בעבודה: רגרסיה לוגיסטית מולטינומית להסבר הסיכוי לביצוע עבודה שקופה זו במקום העבודה לעומת אי ביצועה, מקדמי רגרסיה מעריכיים (Exp. B) 223
נספח 6ב: עבודה רגשית בעבודה: רגרסיה לוגיסטית מולטינומית להסבר הסיכוי לביצוע עבודה שקופה זו במקום העבודה לעומת אי ביצועה, מקדמי רגרסיה מעריכיים (Exp. B) 224
נספח 6ג: ניקיון וארגון הסביבה הפיזית: רגרסיה לוגיסטית מולטינומית להסבר הסיכוי לביצוע עבודה שקופה זו במקום העבודה לעומת אי ביצועה, מקדמי רגרסיה מעריכיים (Exp. B) 225
נספח 6ד: עבודה מנהלית: רגרסיה לוגיסטית מולטינומית להסבר הסיכוי לביצוע עבודה שקופה זו במקום העבודה לעומת אי ביצועה, מקדמי רגרסיה מעריכיים (Exp. B) 226
נספח 7א: ממצאי ניתוח רגרסיה לניבוי שכר לפי משתני רקע ושיחות עם עובדים/ות כעבודה שקופה 227
נספח 7ב: ממצאי ניתוח רגרסיה לניבוי שכר לפי משתני רקע וניקיונות כעבודה שקופה 228
נספח 7ג: ממצאי ניתוח רגרסיה לניבוי שכר לפי משתני רקע ועבודה הקשורה לעבודה מינהלית כעבודה שקופה 229
נספח 8: התפלגות היקף ביצוע עבודה שקופה עבור העבודה הנעשית מהבית (ללא תשלום על שעות אלה) על פי מגדר (באחוזים) 230
נספח 9: התפלגות השלכות של מחויבויות משפחות על שוק העבודה על פי מגדר (באחוזים) 231
נספח 10א: תפיסות לגבי צמצום הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות: ממצאי רגרסיה בקרב נשים וגברים 232
נספח 10ב: הרחבת הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות: ממצאי רגרסיה בקרב נשים וגברים 233

לוחות

לוח 1: סטטיסטיקה תיאורית של משתני המחקר הבלתי תלויים 124

לוח 2: סיכום ההבדלים בין נשים לגברים בהיקף הביצוע של פרקטיקות בעבור הבית במקום העבודה 155

תרשימים

תרשים 1: המודל המתודולוגי של המחקר 17

תרשים 2: פירוט מערך המחקר 120

תרשים 3: שעות הטיפול ושעות עבודות הבית בממוצע בשבוע: השוואה מגדרית 128

תרשים 4: סך כל שעות העבודה בשכר ושעות העבודה השקופה במרחב הביתי 129

תרשים 5: מקדמי רגרסיה להסבר מספר שעות הטיפול בבני/ות המשפחה בשבוע בקרב נשים וגברים 131

תרשים 6: מקדמי רגרסיה להסבר מספר שעות עבודות הבית בשבוע בקרב נשים וגברים 132

תרשים 7: פרקטיקות של עבודה שקופה בעבודה על פני הממדים השונים 136

תרשים 8: היקף הביצוע של עבודה שקופה בעבודה – השוואה מגדרית, באחוזים 137

תרשים 9: מאפיינים הקשורים לתחומים השונים של העבודה השקופה במקום העבודה 139

תרשים 10: ממצאי הרגרסיה לקשר בין עבודה שקופה מסוג עבודה רגשית לבין רמת השכר 146

תרשים 11: ממצאי הרגרסיה לקשר בין עבודה שקופה מסוג טיפוח סביבת העבודה הפיזית לבין רמת השכר 147

תרשים 12: ממצאי הרגרסיה לקשר בין עבודה שקופה הקשורה לתחום המינהלי של העיסוק לבין רמת השכר 148

תרשים 13: הבדלי הממוצעים במדד היקף העבודה הנעשית בבית בעבור מקום העבודה, לפי מגדר ורמת השכלה 151

תרשים 14: הבדלי ממוצעים בין נשים לגברים בהיקף ביצוע פרקטיקות שונות של עבודה שקופה בעבור הבית הנעשות במקום העבודה 153

תרשים 15 הבדלי ממוצעים בין נשים וגברים בהיקף ביצוע פרקטיקות נוספות של עבודה שקופה הנעשות במקום העבודה בעבור הבית 154

תרשים 16: השלכותיהן של המחויבויות המשפחתיות על צמצום הפעילות בשוק העבודה על פי מגדר, באחוזים 157

תרשים 17: המחויבויות המשפחתיות מצמצמות את היכולת להשקיע בעבודה ולהתקדם בה: ממצאי רגרסיה בקרב נשים וגברים 160

תרשים 18: השלכותיהן של המחויבויות המשפחתיות על הרחבת הפעילות בשוק העבודה על פי מגדר, באחוזים 161

תרשים 19: הרחבת הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות: ממצאי רגרסיה בקרב נשים וגברים 162

תקציר המחקר בערבית 237

תקציר המחקר באנגלית iii

תקציר

מחקר זה מבקש לבחון את האופנים שבהם "עבודות שקופות", כלומר, עבודות שאינן מוגדרות באופן פורמלי כ"עבודה" ושאינן זוכות להכרה או לתגמול כספי, מהוות חסם להשתלבות שוויונית של נשים בשוק העבודה הפורמלי ולקידומן בו. מחקרים מכירים בכך שעבודה שקופה היא תופעה ממוגדרת שכן נשים מבצעות סוגים שונים של עבודה זו במידה רבה יותר מגברים. רוב המחקרים בעולם ובישראל התמקדו במופעים שונים של עבודה שקופה בבית, למשל בישול, ניקיון וכביסה, לצד עבודת טיפול בילדים ובבני ובנות משפחה אחרים/ות. מחקרים אלה מראים כי העבודה השקופה שעושות נשים בבית פוגעת ביכולתן להשתלב באופן שוויוני בשוק העבודה.

מחקר זה מבקש להפנות את המבט מעבר לחקר העבודה השקופה בבית, מופעיה והשלכותיה והוא מתמקד גם בעבודה שקופה הנעשית במקומות העבודה בשכר. בכך המחקר מבקש להציג כי מדובר במנגנון רב־עוצמה המשפיע על מעמדן של נשים בשוק העבודה הפורמלי בישראל.

המחקר משתמש בשילוב בין שיטות מחקר איכותניות וכמותניות (mixed-methods). בשלב הראשון נערכו 12 ראיונות קבוצתיים, תשעה עם נשים ושלושה עם גברים, עובדות ועובדים בשכר. בקבוצות נכלל מגוון רחב ככל האפשר של משתתפות ומשתתפים בעלי מאפיינים שונים כגון מעמד, גיל, דת, אתניות, השכלה, עיסוק ומיקום גיאוגרפי. מגוון זה מאפשר לחלץ מרחב של פרקטיקות ותפיסות העולות מניסיונם/ן של המשתתפים/ות, תוך התמקדות בנשים. בראיונות נבחנו עבודות שקופות הנעשות בבית ובמקום העבודה בשכר, הזיקות ביניהן והשפעותיהן על מעמדן של המשתתפות בשוק העבודה הפורמלי. בשלב השני של המחקר התבססנו על ידע שעלה מן הראיונות הקבוצתיים ובנינו שאלון לשם ביצוע סקר בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה העובדת בשכר בישראל בטווח הגילים 25–65 (n=965). הסקר נועד לבדוק את שכיחותן של העבודות השקופות על ממדיהן השונים ואת השלכותיהן על הפעילות בשוק העבודה ועל הקידום בו.

ניתוח הראיונות הקבוצתיים והסקר העלה כמה ממצאים מרכזיים:

- בחברה הישראלית כיום שורר אי־שוויון עמוק בביצוע עבודות שקופות במרחב הביתי – עבודות בית וטיפול. אי־שוויון זה מצוי בקרב כל הקבוצות בחברה, אך הוא עמוק יותר בקרב ערביות/ים בהשוואה ליהודיות/ים. מאפיינים מוסדיים –

בייחוד תעסוקה בסקטור הציבורי – עשויים לקדם שוויון בין המגדרים בביצוע עבודות שקופות במרחב הביתי.

- הראיונות הקבוצתיים חשפו כי נשים – ובמידה מסוימת גם גברים – מבצעות/ים סוגים מגוונים של עבודות שקופות במקום עבודתן בשכר נוסף על העבודות השקופות בבית. עבודה שקופה במקום העבודה נחלקת לעבודה שקופה הקשורה לתפקיד ולעבודה שקופה שאינה קשורה לתפקיד. עבודה שקופה שאינה קשורה לתפקיד כוללת את תחזוק היחסים החברתיים בעבודה (המכונה כאן "מִשְׁפּוּחַ"), על ידי איסוף כסף למתנות וקנייתן למשל או ציון ימי הולדת, שמירה על סביבת עבודה אסתטית ועבודה רגשית כגון תמיכה בעמיתים/ות. עבודה שקופה הקשורה לתפקיד (המכונה כאן "מִזְכּוּר") כוללת ארגון ותיאום פגישות, רישום פרוטוקולים בישיבות, הכנת חומרי רקע לדיונים וכדומה. זאת ועוד, היו משתתפות שדיווחו כי הן חשות שהסביבה מצפה מהן או מנשים אחרות לבצע עבודות שקופות אלה.

  בעקבות חשיפת פרקטיקות שקופות אלה במקום העבודה בחן הסקר את שכיחות ביצוען ובמרביתן נמצא פער מגדרי: נשים מבצעות פרקטיקות של ארגון מסיבות, איסוף כספים למתנה, שיחות עם עובדים/ות, תמיכה רגשית, ניקיון וטיפוח הסביבה הפיזית של מקום העבודה שלא כחלק מהגדרת תפקידן – וזאת יותר משמבצעים אותן גברים.

- ממצא חדשני נוסף מראה שעבודות שקופות במקום העבודה הן מרכיב ממגדר של השכר. ניקיון הסביבה הפיזית וטיפוחה קשור לשכר נמוך יותר במידה דומה בקרב נשים וגברים, ואילו שיחות עם עובדים וביצוע של עבודה שקופה הקשורה לפן המינהלי של העיסוק (מזכור) מתגמל גברים העושים זאת יותר משהוא מתגמל נשים. לפיכך ממצאי המחקר מראים כי לא ניתן לנתח ולהבין עבודה בשכר בלא לכלול בניתוח את מרכיב העבודה השקופה במקום העבודה.

- לעומת מרבית המחקרים המתמקדים באחד משני המרחבים – הבית והמשפחה או שוק העבודה – ממצאי מחקר זה מראים כי הן בקרב נשים והן בקרב גברים מיטשטשים הגבולות בין תחומי החיים, והעבודה השקופה הקשורה לעבודה בשכר נעשית בבית ובשעות המיועדות לכאורה לחיי המשפחה (מענה על שיחות טלפון ועל הודעות דוא"ל הקשורים לעבודה וזאת בשעות אחר הצהריים והערב, למשל). בה במידה עבודה שקופה המכוונת לבית נעשית במקום העבודה בשעות העבודה בשכר (שיחות טלפון הקשורות לטיפול בילדים או בבני המשפחה, למשל).

במיוחד חשוב לציין כי נשים וגברים כאחד מקדישים בבית בכל יום כשעה נוספת לביצוע עבודה בעבור מקום העבודה בשכר לאחר שכבר סיימו את יום העבודה. הדמיון בין נשים לגברים מלמד שכדי להתקדם בשוק העבודה בישראל נשים מאמצות את מודל "העובד האידיאלי", המניח כי העובד פנוי ממחויבויות משפחתיות וזמין לביצוע משימות גם לאחר סיום יום העבודה.

- מהראיונות הקבוצתיים עולה כי האחריות לביצוע עבודות הבית ולטיפול בילדים ובבני המשפחה לצד הצורך לתרום לפרנסת המשפחה והרצון למימוש עצמי מבחינה מקצועית מטילים עומס תפקודי ונפשי רב על המרואיינות. גם הגברים המרואיינים חוו עומס, בעיקר בשל הציפייה של מקום העבודה כי יהיו זמינים בעבורו 24 שעות ושבעה ימים בשבוע, ציפייה המלמדת על העליונות המיוחסת לשוק העבודה ולדרישותיו באווירה הניאו־ליברלית השוררת כיום. המחקר על שלביו השונים מצביע על העומס והתובענות של שוק העבודה בישראל, המעלה עוד ועוד דרישות הן בפני הגברים ולא פחות מכך בפני הנשים. תחושת העומס הנובעת מתביעות אלה פוגעת בעובד/ת ובכך גם במקום העבודה.

- המשתתפות הביעו דעות שונות על ה"שקיפות" המיוחסת לעבודה. חלקן חשו כי העבודה הבלתי פורמלית שהן מבצעות במקום העבודה אינה זוכה לתגמול ולהכרה מתאימים, כלומר, שלעשייתן מיוחסות דרגות שונות של שקיפות, ולעומתן משתתפות אחרות הדגישו את התגמול הרגשי הפנימי (תחושתן העצמית) או החיצוני (הכרת תודה של האחרים בסביבת העבודה) בזכות ביצוע עבודות אלה, והיו משתתפות שראו בביצוען כלי לקידום בעבודה. האפשרות להתנגד לציפייה של הסביבה לביצוע עבודה שקופה במקום העבודה עלתה בראיונות במסגרת מערך יחסי הכוח המגדריים והמקצועיים בארגון. משתתפות אחרות תיארו את הפרקטיקות של העבודה הרגשית ושל ארגון המסיבות וכדומה כבעלות ערך רב לארגון וכביטוי לערך של הכנסת עולם הטיפול לעולם העבודה בידי הנשים, ערך שאינו זוכה להכרה הראויה בסדר הניאו־ליברלי.

- ביצוע עבודות שקופות בבית ובעבודה הוא בעל השלכות במישור המדינתי, הארגוני והאישי של העובדים והעובדות. במישור המדינה והארגון נמצא הן בראיונות הקבוצתיים והן בסקר כי עבודה שקופה קשורה למאפייני העבודה בשכר של המשתתפות, כגון צמצום היקף המשרה והשהיית ההתקדמות המקצועית כדי להתמודד עם השילוב של חיי משפחה והקריירה המקצועית בעת ובעונה אחת. אשר למישור האישי, משתתפות דווחו על שינוי עיסוק ועל תפיסה עצמית ירודה.

לנוכח ממצאים אלה מחקר זה מציע כמה תרומות תיאורטיות:

הממצאים **מערערים על החלוקה הבינרית הרווחת בין הפרטי לציבורי,** כלומר, בין תחומי הבית והעבודה. מחקרים על עבודה שקופה מתמקדים לרוב בבית ובמשפחה או בשוק העבודה. מחקר זה מראה כי לא ניתן להפריד בין הבית לבין מקום העבודה בחקר העבודה השקופה ובחקר העבודה בכלל. יתר על כן, העבודה על מופעיה השונים מתנהלת בכל אחד ממרחבי החיים, אלא שבחלקה היא עבודה בשכר ובחלקה עבודה ללא שכר; במקרים מסוימים היא מוגדרת כעבודה ובמקרים אחרים אין היא מוכרת כעבודה. על כל פנים, המחקר מראה כי העבודה השקופה ממוגדרת הן בבית והן בשוק העבודה הפורמלי.

המחקר מראה כי **עבודה שקופה היא חלק בלתי נפרד ממושג העבודה בשכר**. עולם העבודה בנוי על הנחת היסוד בדבר קיומה של עבודה שקופה הן ברמת הארגון והן ברמת המדינה. ניתוח מנקודת מבט מגדרית מספק מבט אחר על עולם העבודה ומצביע על הצורך להגדיר מחדש את המושג "עבודה".

המחקר מראה כי העבודה השקופה מציבה חסם בפני שילוב נשים בשוק העבודה בהגדרתו המקובלת, כלומר הפורמלי. העבודה השקופה מצטיירת כמנגנון שמקורו במבני העומק של החברה ובהסדרים חברתיים המעצבים את תפקידי המגדרים בבית ובעולם העבודה. לכן מחקר מנקודת המבט המוצעת תורם להבנה מעמיקה יותר של הדפוסים הממוגדרים של העבודה באשר היא ושל שוק העבודה הפורמלי בכלל זה. דפוסים אלה מעכבים את השוויון המגדרי והנזק שלהם מתבטא גם במישור הכלכלי ברמת הארגון והמדינה: אובדן כוח אדם לארגונים המעסיקים ולמשק הלאומי ואי־מיצוי הפוטנציאל של כל אוכלוסיית העובדות והעובדים.

לבסוף, המחקר מאיר את אופיים הממוגדר של ארגונים באמצעות ניתוח פרקטיקות העבודה השקופה. אף שמרואיינות מהקבוצות השונות תיארו פרקטיקות שונות, הממצאים מראים כי עבודה שקופה היא פרקטיקה ממוגדרת אשר חוצה גבולות של אתניות, מעמד, פרופסיות, עיסוקים ודרגות בארגון. היא חלק בלתי נפרד מהמבנה הארגוני, מתהליכי החשיבה וקבלת ההחלטות ומהגיונות הפעולה של הארגון.

ממצאי המחקר מאפשרים לנסח כמה המלצות מרכזיות – הן ברמת המדיניות, הן ברמת המדידה והן ברמת המחקר.

המלצות למדיניות:

- העדפת פתרונות מטעם המדינה על פני פתרונות מצד הפרט: הרחבת מערך המוסדות הציבוריים לטיפול בילדים והשתתפות המדינה בעלויות גידול הילדים.
- התאמת שוק העבודה למחויבויות המשפחתיות: צמצום שעות העבודה בשכר וקיצור שבוע העבודה כדי שעובדים/ות יוכלו לצאת ממקום העבודה בשעה מוקדמת יותר ולהתפנות לחיי המשפחה; יצירת שיתוף פעולה בין הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה, משרד הכלכלה ורשות המיסים לשם מתן הטבות כלכליות למעסיקים המקדמים/ות מדיניות מוכוונת משפחה (כגון הארכת חופשת הלידה לאבות ותגמול מצד המדינה לארגונים המקדמים שילוב בין מחויבויות העבודה בשכר לבין המחויבויות המשפחתיות).
- עידוד מהלכים לשינוי חברתי מגדרי בשוק העבודה והכרה בערכן של העבודות השקופות במקום העבודה.
- הטמעת חינוך מגדרי במערכת החינוך בכל הקשור לחלוקת העבודה המגדרית במשפחה ומחוץ לבית.

כדי לקדם את ההמלצות הללו לשינוי המדיניות נדרשת השקעה גם בהרחבת המחקר ובדרכי המדידה.

המלצות למדידה:

- יצירת מדד של עבודות שקופות במקום העבודה וחשיפת תרומתן לארגון.
- אומדן היקף העבודה השקופה בעבודה על פי משלחי יד ועל פי ענפים.
- מדידת הקשר בין מיקור חוץ להיקף שעות העבודה בשכר בקרב נשים עובדות.
- ביצוע סקרי תקצוב זמן שנתיים, כנהוג במדינות רבות בעולם (גרוס וסבירסקי 2002). יש לזכור כי סקר תקצוב הזמן האחרון והיחיד שנעשה בישראל נערך בתחילת שנות התשעים (שם).

המלצות למחקר:

- ביצוע מחקרים נוספים על בסיס של שילוב בין שיטות מחקר איכותניות וכמותניות לנוכח תרומתה של מתודולוגיה זו לחשיפת ממצאים אמפיריים ותיאורטיים מעמיקים.
- חקר עבודות שקופות בקרב גברים.
- ביצוע מחקר על סוגי העבודות השקופות, על תפיסתן ועל תפיסת היחס עבודה-משפחה בקרב בני ובנות הדורות הצעירים וזאת לנוכח השינויים הדמוגרפיים הבין-דוריים והשפעותיהם על שוק העבודה.

א. מבוא

מחקר זה מבקש להציע הסבר להתמשכותו העיקשת של אי־השוויון המגדרי בבית ובשוק העבודה הפורמלי באמצעות חקר העבודה השקופה (invisible work). הן בעולם המערבי והן בישראל ניכרת במהלך המאה העשרים מגמה של צמצום אי־השוויון בין המגדרים בשוק העבודה הפורמלי, והיא מתבטאת במדדים כגון שיעור בעלי/ות השכלה אקדמית, שיעור ההשתתפות בשוק העבודה הפורמלי וכושר ההשתכרות (פוקס 2016; England 2010; Mandel & Birgir 2016). עם זאת, מאז שנות התשעים של המאה העשרים הואטה מגמה זו במדינות רבות (Sullivan et al. 2018). בישראל, למשל, הגיע שיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה הפורמלי ל־47% מכוח העבודה, אולם מדד המגדר (2017) מראה כי הואטה מגמת הצמצום בפערי השכר החודשי הממוצע בין גברים ונשים: בשנת 2004 עמד שכר הנשים הממוצע על 63% משכרם של הגברים, ובשנת 2015 הוא עמד על 68% משכרם של הגברים. בשנתיים האחרונות נעצרה מגמה זו ואף חל גידול מסוים בפערים המגדריים בשכר. חוקרים טוענים כי בקצב הנוכחי ייעלמו פערי השכר בין גברים ונשים בעולם בעוד 170 שנים (Rodes et al. 2017). בה בעת משתמרת ההפרדה הבין עיסוקית שמשמעה כי לנשים ייצוג יתר במקצועות הטיפול ובענפי השירותים. למשל, בשנת 2015 עמד שיעור הנשים מקרב העוסקים/ות בהוראה על 77% ועל 93% מבין העוסקים/ות בטיפול בילדים ובטיפול סיעודי (מדד המגדר 2017). שיעור הנשים בסקטור הציבורי הוא 65%, אך שיעורן בסגל הבכיר הוא 38% בלבד (דו"ח ועדת שטאובר 2014).[1] על פי מדד המגדר (2017), אי־השוויון בין המגדרים בשוק העבודה הפורמלי אמנם הצטמצם מ־34% בשנת 2004 ל־29% בשנת 2011, אך מאז לא חל בו שיפור של ממש לטובת נשים.

ניסיונות להסביר את אי־השוויון המגדרי בשוק העבודה הפורמלי מרבים להצביע על חלוקת העבודה הלא־שוויונית בבית כעל אחד הגורמים המרכזיים למצב זה. מחד גיסא נמצא כי בזכות העלייה הניכרת בהשתתפות נשים (ובייחוד של אימהות לילדים צעירים) בשוק העבודה הפורמלי ובזכות מיסוד המודל של שני מפרנסים (שטייר 2010), הולכים ומצטמצמים הפערים בין הזמן שמקדישים גברים עובדים למטלות משק הבית ולחיי המשפחה לבין הזמן שמקדישות לכך נשים עובדות (Bianchi et al. 2000). מאידך גיסא נמצא כי נשים עדיין נושאות ברוב האחריות לטיפול בבית ובילדים. בארצות הברית הפער בין הזמן שמקדישים גברים ונשים למטלות הבית והמשפחה עומד על 61% לרעת הנשים (Parker & Wang 2013). בנורבגיה נשים מקדישות לעבודות אלה כ־28 שעות

1 www.pmo.gov.il/Secretary/Documents/women080614.pdf

בשבוע ואילו הגברים מקדישים לכך 17.5 שעות (Sullivan et al. 2018). בישראל נמצא כי במשקי בית שבהם שני בני הזוג עובדים וילדיהם בני פחות מ־18, נשים מקדישות לעבודות הבית ולטיפול בבני המשפחה 43.3 שעות בשבוע ואילו גברים מקדישים לכך 27.4 שעות (מדד המגדר 2018).

ההנחה הרווחת במרבית המחקרים רואה בשני האתרים – הבית ושוק העבודה הפורמלי – מרחבים מובחנים, השונים זה מזה מבחינה ערכית ותוכנית. שוק העבודה הפורמלי מומשג במונחים של שכלתנות ושל יעילות כלכלית, ואילו הבית והמשפחה מומשגים במונחים של רגש וקִרבה. ההבניה ההיסטורית־תרבותית של שתי מערכות המושגים הללו, שלפיה הראשונה מזוהה עם גברים וגבריות והשנייה עם נשים ונשיות, נטען במחקר, הובילה לאי־השוויון המגדרי בשוק העבודה הפורמלי (פולברה 1996). אכן, נמצא שעבודת הבית ועבודת הטיפול שמבצעות נשים קשורות קשר הדוק לעבודתן בשכר – להצטרפותן לשוק העבודה הפורמלי ולמעמדן בו – ולעצמאותן או לתלותן הכלכלית לאורך השנים (Avellar & Smock 2003; Budig 2014). ההסדרים החברתיים שעל פיהם האחריות לגידול הילדים מוטלת בעיקר על הנשים נותרו על כנם, ועובדה זו נתפסת במחקר כאחת משתי הסיבות העיקריות להתמשכות פערי ההכנסה המגדריים (England 2005). נטען כי על הניסיונות לטפל בפערים המגדריים בשוק העבודה הפורמלי להתמקד בקונפליקט המובנה בין שני מרחבי החיים כדי להגיע לידי איזון בין המגדרים (Cinamon & Rich 2002).

מתוך ראיית ההבחנה הבינרית בין **בית-עבודה** או בין **פרטי-ציבורי** כהבחנה מובנית מבחינה חברתית, המחקר בוחן את הפרקטיקות והמשמעויות של העבודות השקופות במרחבים השונים כדי לחלץ הסברים נוספים לאי־השוויון המגדרי בשוק העבודה ולפתח כיוונים חדשים להתמודדות עימו. ניתוח מגדרי של העבודות השקופות בבית ובשוק העבודה הפורמלי יאפשר לבחון את הדמיון בין עיסוקים ומקצועות של נשים בשוק העבודה הפורמלי, שעיקרם מתן שירות וטיפול באחר (England 2006), עבודות אשר סובלות מחוסר הכרה ומתגמול מועט, לבין עבודות הבית והטיפול שהן מבצעות בבית או בשוק העבודה, שעיקרן שירותים ורווחה אך אינן מניבות הכנסה ולעיתים אינן נתפסות כלל כ"עבודה". אלה גם אלה מכונים **עבודות שקופות**.

"עבודה שקופה" תוגדר במחקר זה כעבודה הנעשית במרחב הביתי, עבודת התנדבות במרחב הציבורי ועבודה רגשית הנעשית במרחב הציבורי והפרטי כאחד אך אינה זוכה להכרה כעבודה או אינה מוגדרת ככזו ואינה מקנה תגמול כלכלי. ארין האטון (Hatton 2017) גורסת כי עבודה הופכת לשקופה בחסות שלושה מנגנונים: תרבותי (כאשר עבודה אינה מוערכת בגלל תפיסות מקובלות של מגדר, של גזע, של מעמד וכו'), חוקי (כאשר עבודה אינה מוערכת מאחר שאינה מוגדרת בחוק כ"תעסוקה") ומרחבי

(כאשר עבודה אינה מוערכת משום שאינה נעשית במקום המוגדר כאתר של עבודה בשכר). עבודה שקופה עשויה לכלול מאפיין מסוים של תפקיד או את כולו והיא עשויה להיחשב מקובלת או לא מקובלת מבחינה תרבותית על פי המנגנון הספציפי. מהמחקר המקיף שנעשה בתחום עולה בבירור כי עבודה שקופה על סוגיה וביטוייה השונים (כגון עבודות הבית, הטיפול, ההתנדבות, עבודת הבית במשרד ועוד) מבוצעת בעיקר (אם כי לא רק) על ידי נשים – עבודה מגדרית שמקורה במבני עומק תרבותיים ובהסדרים חברתיים ממגדרים (Hatton 2017).

שדה המחקר ומטרותיו

המחקר של תחום זה בישראל מתמקד בעיקר בעבודה שקופה הנעשית בבית (למשל: קפלן וכרכבי־סבאח 2017; Lewin-Epstein et al. 2006). מחקר זה טוען שתופעת העבודה השקופה קיימת הן בבית והן בעבודה, ולכן אנו מציעות להחליף את הניתוחים המתבססים על חלוקה מרחבית או פונקציונלית בניתוח כולל הבוחן מנקודת מבט מגדרית דרגות שקיפות ונראות של עבודות שונות בבית ובעבודה, בשכר ושלא בשכר, ואת ההיבטים וההשלכות של שקיפות זו על אי־השוויון בין המגדרים בשוק העבודה הפורמלי.

מחקר זה מתמקד אפוא בנשים העובדות בשכר. מערך המחקר מבוסס על שיטת מחקר המשלבת בין מחקר איכותני לבין מחקר כמותני (mixed methods). נקודת המוצא שלנו היא, שמחקר איכותני רחב נדרש כבסיס להרחבת הידע ולבדיקה הכמותנית (Hesse-Biber 2010).

מאחר שאנו מייחסות חשיבות רבה להבנת התופעה של עבודה שקופה מתוך ניתוח מעמיק של חוויות נשים, חלקו הראשון של המחקר מתבסס על ראיונות קבוצתיים שבמהלכם תוארו התנסויות אישיות יום־יומיות של המשתתפות בבית ובעבודה. על בסיס הסוגיות (themes) שעלו במהלך הניתוח גובשו אינדיקטורים לצורך בניית שאלון ועליו מבוסס החלק השני, הכמותני, של המחקר.

מחקרנו נשען על שתי הנחות תיאורטיות. ראשית, בחינת היווצרותה של עבודה שקופה ושימורה מחייבים מתן תשומת לב הן לרמות המוסדיות־מבניות והן לרמות מיקרו־פרשניות. חשיפת הפרשנויות חיונית להבנת האופן שבו נשים חושבות על עבודה שקופה ואיזו השפעה הן מייחסות לעבודה זו, לממדיה, למורכבותה ולהשפעתה על היבטים שונים של חייהן. גישות עכשוויות לחקר ההיבטים השונים של העבודה השקופה גורסות כי שילוב של מבנים ומוסדות חברתיים ברמת המקרו וחוויות ברמת המיקרו חיוניים להבנת העולם החברתי בשלמותו (Stier & Lewin-Epstein 2007;

Bianchi et al. 2012). שנית, אנו מבקשות לבחון במחקר זה את הפרשנויות השונות של עבודה שקופה מתוך נקודות מבט מגדריות שונות, ולפיכך ההנחה התיאורטית השנייה גורסת כי אי־השוויון בין המגדרים אינו אחיד וכי אי־שוויון על בסיס גזע, מוצא אתני, דת, מרחב, מעמד וגיל (בין היתר) מצטלבים בחיי כל אישה (וגבר) (Collins 2000; McCall 2005). לכן קבוצות המחקר נבנו כדי לאפשר גיוון רב ככל האפשר של הגורמים המצטלבים – מעמד, מוצא אתני, מוצא לאומי, מיקום גיאוגרפי, דת וגיל וכן מיקומן של הנשים בשוק העבודה הפורמלי.

עם זאת, חשוב גם להשוות את נקודות המבט של נשים על העבודה השקופה לאלה של גברים. לנוכח השוני בנקודות המבט שנמצא בין גברים על ההיבטים השונים של העבודה השקופה (Coltrane & Adams 2001), השוואה כזו עשויה להעשיר ולחדד את התובנות הנובעות ממחקר זה.

למחקר בכללותו ארבע מטרות הקשורות זו בזו:

1. לחשוף את המופעים המגוונים של עבודה שקופה במרחבי חיים שונים ואת הפרשנויות של נשים וגברים לעבודה זו באמצעות סדרה של ראיונות קבוצתיים. בעקבות נקודות מבט ושיטות מחקר פמיניסטיות (Hesse-Biber 2010), המחקר מבקש להבין את התופעה באמצעות התמקדות בדרכים השונות שבהן נשים מגדירות עבודה שקופה ואת דרכי התייחסותן לנושא.

2. לגלות אם עבודה שקופה נתפסת כמכשול להשתלבות שוויונית של נשים בשוק העבודה הפורמלי, ואם כן – כיצד. תשומת לב מיוחדת מופנית לחשיפת האופן שבו נשים מפרשות משימות שקופות ספציפיות בבית, במקום העבודה ובמרחב הציבורי.

3. לזהות באופן כמותי את ההיבטים השונים של עבודה שקופה בישראל ולהעריך את שכיחותם בסקר שנערך בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה העובדת בשכר בישראל.

4. לגבש המלצות מדיניות המסתמכות על ניתוח העבודה השקופה כמעוגנת בחוויות החיים של נשים מקבוצות מגוונות תוך התבססות על ממצאי הראיונות הקבוצתיים ועל נתוני הסקר.

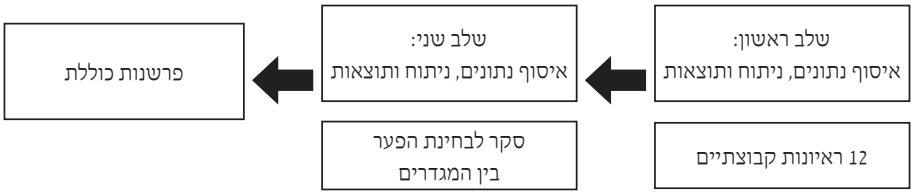
מערך המחקר

כאמור, המחקר מבוסס על שילוב בין שיטות מחקר איכותניות וכמותניות – mixed-methods. שיטות מחקר מעורבות הן שם כולל למערכי מחקר רבי־פנים, המשלבים מתודולוגיות שונות. מבין המודלים השונים של שיטות מחקר מעורבות בחרנו במערך מסוג sequential (מחקר רצף), שבו סוג אחד של מקור נתונים משמש

בסיס לאיסוף הנתונים בשלב הבא, העוקב אחריו (Stewart et al. 2008). בהתאם למטרות המחקר, המודל שבחרנו מבוסס על מתודולוגיה פרשנית איכותנית כדי להעמיק את ההבנה של העולם החברתי, תוך התמקדות בניסיונות החיים של נשים וגברים ותוך הבנת המשמעויות שהן/ם מעניקות/ם לעולם החברתי. במתודולוגיה זו אין העולם החברתי נתפס כחיצוני וכנפרד מעולמן של נשים, אלא נוצר תוך כדי אינטראקציות חברתיות. בנוסף, הגישה מדגישה מחויבות לריבוי נקודות המבט על העולם החברתי, והמידע המעניין מראה כיצד נשים או גברים תופסים את העולם (Hesse-Biber 2010). הבחירה במודל שבו המחקר המקדים הוא מחקר איכותני בא למלא חסר בולט בנתונים ובמדיניות המביאים בחשבון עבודה שקופה כפי שהיא נתפסת בעיני נשים. בהיעדר סקר שנתי שוטף של תקצוב זמן בישראל – בשונה מהקיים במדינות שונות בעולם (גרוס וסבירסקי 2002) – מחקר זה, המשלב ניתוח איכותני וכמותני, מבקש להאיר את אופייה של העבודה השקופה, את עומקה ואת היקפה.

תרשים 1 מציג את המודל המתודולוגי של המחקר. כפי שמוצג בתרשים, בשלב הראשון של המחקר נעשו ראיונות קבוצתיים (group interviews) , כדי לבחון כיצד נשים (וגברים) מקבוצות שונות בישראל מבינות ומפרשות עבודה שקופה (ראו נספח 1 לפירוט מאפייני המשתתפות והמשתתפים בראיונות הקבוצתיים). בשלב השני התבססנו על מידע שצמח מן השדה וערכנו סקר בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה העובדת בשכר בטווח הגילים 25–65 בישראל. הסקר נועד לבדוק את שכיחות תבניות החשיבה שעלו ואת העמדות כלפיהן.

תרשים 1. המודל המתודולוגי של המחקר



ב. סקירת ספרות: עבודה שקופה – מושגי מפתח

השיח המחקרי על עבודות שקופות החל לצמוח בדיונים מחקריים ופוליטיים החל בשנות השישים של המאה העשרים, עם צמיחתן של ספרות פמיניסטית ושל פעילות פמיניסטית ובעקבות הצטרפותן הנרחבת של נשים לשוק העבודה הפורמלי. שנים רבות הושקעו מאמצים בניסיון להגדיר את המושג "עבודה שקופה". בבואנו לנתח את המושג, נתבסס על הגדרתה של ארלין קפלן־דניאלס למושג "עבודה":

> על המושג עבודה לכלול את כל העבודה בעולם הפרטי של הבית, את עבודת ההתנדבות במרחב הציבורי ואת עבודת הרגש בעולם הפרטי והציבורי כאחד [...] תפיסה מחדש של עבודה הכוללת את כל הרכיבים שהצעתי אין פירושה שיש לשלם בעבור כל מרכיבי העבודה (Kaplan-Daniels 1987, 412).

בהמשך לכתיבתה של קפלן-דניאלס, סקירת הספרות שלנו תתמקד בשני צירים מרכזיים: האחד בוחן את ההכרה המוסדית בקיומה ובחשיבותה של עבודה שקופה ואת השפעתה של הכרה זו על ההיבטים של העבודה כגון שכר והגדרה פורמלית, והשני מתמקד בהשפעה של אתר שבו נעשית עבודה שקופה – הבית או מקום העבודה – על חיי העבודה של עובדות ועובדים.

1. ההכרה המוסדית בעבודה שקופה

עבודה שקופה כעבודה ללא שכר: נקודת המוצא להמשגת העבודה השקופה טמונה בהבנה שבחברות הקפיטליסטיות המודרניות התפתחה הבחנה ברורה בין פעילויות המזוהות מבחינה חברתית ותרבותית כ"עבודה" לבין אלה המוגדרות כ"לא עבודה" (Kaplan-Daniels 1987). המאפיין העיקרי של "עבודה" בחברות קפיטליסטיות הוא היותה כרוכה בתגמול כספי (פולברה 1996;Kaplan-Daniels 1987), ולפיכך כל פעילות שמשלמים בעבורה היא עבודה מעצם הגדרתה; לעומת זאת, כל פעילות – מפרכת וחיונית ככל שתהיה, כולל פעילות הכרוכה במאמץ והמחייבת מיומנויות – אינה מוכרת כעבודה אם אין משולם בעבורה תגמול כספי. כפי שהראתה ננסי פולברה (1996) במחקרה על "עקרת הבית והחשבונאות הלאומית", לא הפעילות עצמה חשובה אלא האופן שבו מגדירים אותה מבחינה חברתית ופוליטית. פולברה חקרה את ההיסטוריה של מפקדי האוכלוסין באנגליה ובארצות הברית והראתה כי המושג "עקרת בית לא יצרנית" התמסד במהלך המאה התשע־עשרה, מתוך נקודת המפגש בין כוחות אידיאולוגיים, כלכליים ופוליטיים. בתחילת המאה התשע־עשרה נתפסה

עבודת הבית כבעלת תרומה יצרנית וכבעלת ערך לקיום משק הבית והחברה, ולפיכך המבצעות אותה – נשים שעיקר עבודתן היה הטיפול במשפחותיהן – נחשבו לנשים עובדות. לעומת זאת, בתחילת המאה העשרים, עת התמסדה ההגדרה של עבודה כפעולה בעלת ערך שוק ובהכרח כמייצרת ערך כספי, הוגדרו עבודת הבית והטיפול בילדים כחסרי ערך שוק, כ"לא עבודה"; המבצעות אותה – נשים שעיקר עבודתן היה הטיפול במשפחותיהן – נדחקו לקטגוריה של "תלויים באחרים", לצד תינוקות, ילדים, חולים וקשישים.

עבודה שקופה – בין עבודה פורמלית לעבודה בלתי פורמלית: חוקרי עבודות שקופות שהסתמכו על המסגרות המוסדיות כבסיס להגדרה, הבחינו בין עבודה פורמלית לעבודה בלתי פורמלית (Jensen et al. 2009). "עבודה פורמלית" מוגדרת כעבודה המוסדרת על פי התנאים של מסגרת החוק הקיימת. על פי רוב עבודה זו נעשית במסגרת תעסוקתית, אבל גם מדיניות חברתית עשויה להביא לידי פורמליזציה של העבודה, למשל טיפול של הורים בילדיהם במהלך חופשותיהם של ההורים או במהלך חופשת לידה. יש המכנים זאת "עבודה סמי־פורמלית". לעומת זאת, "עבודה בלתי פורמלית" משמעה כל הפעילויות שמובילות לייצור של מוצרים או של שירותים בעבור אחרים, הנעשות מחוץ למסגרת החוקית בכלכלת השוק, בחברה האזרחית או על ידי בני משפחה. עבודה זו עשויה לזכות בשכר או להתבצע ללא שכר, ולכן עבודה בלתי פורמלית עשויה לכלול מאפיינים של עבודה בשכר ולהתבסס על עקרונות של כלכלת שוק, או לכלול מאפיינים של סולידריות וקהילתיות ולהתבסס על עקרונות של עזרה הדדית ומחויבות מוסרית. חוקרים טוענים כי עצם ההבחנה בין עבודה פורמלית לעבודה בלתי פורמלית וכן הגבולות ביניהן הם תוצר של הבניה חברתית, ולכן ההבחנה עשויה להשתנות בהקשרים מוסדיים שונים, למשל בין מדינות בזמנים שונים. לדוגמא, במדינות רבות הפכה עבודת הטיפול במשק הבית מעבודה בלתי פורמלית לעבודה פורמלית המזכה בשכר ובסובסידיות מהמדינה, למשל חופשת לידה בתשלום או במודל של cash for care (קצבה ישירה).

בהקשר זה של הכרה מוסדית חשוב לדון במושג "עבודת טיפול" שבהגדרתו מצטלבים היבט השכר והיבט הפורמליות של עבודה שקופה.

ההכרה בערכה של עבודת הטיפול: המושג "עבודת טיפול", כלומר תמיכה שאנשים מעניקים לאחרים הזקוקים לה, שנוי במחלוקת והשימוש בו מגוון. המשותף לדיון במושג זה הוא הניסיון להיחלץ מהתפיסה הבינרית וההיררכית שבין עבודה יצרנית הזוכה להערכה ולתגמול לבין עבודת טיפול. היררכיה זו באה לידי ביטוי גם באופני התמורה בעבור עבודות טיפול למיניהן בשוק העבודה הפורמלי אך גם במישורי עשייה

חברתיים אחרים. אחת ההמשגות התיאורטיות הרווחות בעשור האחרון גורסת כי עבודת הטיפול היא "טיפול חברתי" (social care) הכוללת מאפיינים רבים. דאלי ולואיס (Daly & Lewis 2000) טוענות כי למושג שלושה היבטים: (א) טיפול כעבודה – הטיפול מוגדר כפעולה ובה בעת המטפלות מוגדרות כעובדות. היבט זה מאפשר להשוות בין עבודה זו לסוגים אחרים של עבודה ולהפנות את המבט לשאלה באילו תנאים העבודה נעשית. הוא מאפשר גם לבחון אם מדובר בעבודה בשכר או שלא בשכר, אם זוהי עבודה פורמלית או בלתי פורמלית, ומה תפקיד המדינה והמדיניות בקביעת הגבולות הללו; (ב) היבט זה ממקם את עבודת הטיפול במסגרת הנורמטיבית של אחריות ומחויבות, מתוך תפיסה כי מדובר ביחסים חברתיים; (ג) היבט הרואה את הטיפול כפעילות הכרוכה במחיר, הן כלכלי והן רגשי, המתנהל לאורך הגבולות שבין הפרטי והציבורי. על פי המשגה זו, ריבוי ההיבטים של עבודת הטיפול מצריך התייחסות הן על הציר האנליטי של ההכרה המוסדית והן על הציר המרחבי של בית–עבודה, שכן כאשר עבודת הטיפול היא פורמלית, על פי רוב היא נעשית במקום העבודה, לעיתים בביתם של אחרים, וכאשר היא בלתי פורמלית היא נעשית בדרך כלל במשקי בית פרטיים (היבט זה יידון בהמשך הדו"ח).

2. עבודה שקופה כתופעה הקשורה למרחב

התייחסות החברה והמחקר להבחנה בין עבודה לבין עבודה שקופה מושפעת במידה רבה מהמרחב שבו הן מתבצעות, כלומר במרחב הביתי, במרחב הקהילתי בדרכים שונות של התנדבות או במסגרת מקום העבודה. הכתיבה הפמיניסטית מזהה את מקורה של ההבחנה בשינוי אשר חל במעבר של החברה המערבית מהמבנה הקדם־קפיטליסטי אל המבנה הקפיטליסטי ובהשפעה של מעבר זה על מבנה המשפחה, על חלוקת העבודה המגדרית ועל חלוקת המרחב המגדרית (הרצוג 1995).

בחברת הקדם־קפיטליסטית נתפסה המשפחה כיחידה הכלכלית הבסיסית ותהליך הייצור התנהל בתחומי הבית בידי כל בני המשפחה (Tilly & Scott 1987). התפתחות הקפיטליזם והתפשטות התיעוש במהלך המהפכה התעשייתית הביאו לידי הוצאתו של תהליך הייצור אל מחוץ לתחום הבית, לאתרים שבהם התרכזו משאבי טבע, טכנולוגיה, כוח עבודה והון, קרי, לבית החרושת או למשרד. המועסקים במקומות אלה היו נתונים למרותם של בעלי הון ושל מנהלי עבודה ותוגמלו בשכר בעבור עבודתם. המעבר מכלכלת משק בית לכלכלת שכר הפריד בין מקום המגורים לבין מקום העבודה ויצר סיווגים של פעילויות חיים ומרחבי חיים, הפרטי והציבורי, אשר מובחנים הן מבחינה היררכית והן מבחינה מגדרית (הרצוג 1995).

על פי תפיסה זו, נשים מוקמו במרחב הפרטי – בבית – ובו הן עסקו בניהול משק הבית, בחינוך הילדים ובשמירה על ערכי המשפחה ועל ערכי המוסר והדת. בתוך כך, חיי נשים היו נפרדים מהמרחב הציבורי שעסק בפוליטיקה, בחיי הציבור, במשפט, במסחר ובכלכלה – תחומי עיסוקם של הגברים (מלמן 1993). ההפרדה בין העולמות וצמיחתו של מודל הספירות הנפרדות התבססו על אידיאולוגיה הדוגלת גם בחלוקה כלכלית. האדם הכלכלי הוא אוטונומי ובעל חשיבה שכלתנית, כלומר גבר. מונחים כגון "עבודה", "שכר" ו"קריירה" צבעו את הכלכלה בגוון אחד בלבד: גברי (Davidoff & Hall 1987). אל מול אידיאל זה נבנה אידיאל האישה כהיפוכו.

כאשר המשפחה איבדה את חשיבותה כיחידה יצרנית והעבודה הוצאה של מחוץ לתחום הבית, התחדדה ההבחנה בין עובדים יצרניים (גברים העושים עבודה "אמיתית" תמורת שכר) לבין עובדות לא יצרניות (נשים שעבודותיהן ועיסוקיהן במרחב ביתן חדלו מלהיות מוגדרים כ"עבודה"). ראוי להדגיש כי ההפרדה בין הפרטי–ביתי לבין הציבורי במשמעות הרווחת היום נתפסת מובנת מאליה, אך למעשה היא התפתחה בתהליך רב־גלגולים (הרצוג 1994). כוחה מעוגן בהתעלמות מן הגלגולים האלה ובעובדה שהיא נתפסת כאוניברסלית וכמו הייתה קיימת מקדמת דנא: תבנית החשיבה המבחינה בין הספירות הנפרדות. נותרה תבנית עומק המארגנת סדר חברתי או פרשנויות של פרקטיקות שונות. הכתיבה הפמיניסטית הנרחבת על סוגיה זו מלמדת שלמרות הביקורות, התפיסה עדיין מושרשת בשיח הציבורי ולא אחת גם בשיח האקדמי, ולכן כאשר נשים חוצות את הגבולות ומבקשות להשתתף בזירה הציבורית, מופעלים מנגנונים המכלילים אותן ומדירים אותן בו בזמן.[2] כך נשמרות חלוקת התפקידים בין המגדרים ותפיסת העולם הבינרית בין המרחבים, אך בה בעת צומחות תופעות היברידות, חוצות גבולות ותבניות חשיבה, שלא אחת מתורגמות למונחים מגדריים ויש צורך מתמיד לאתגר אותן (הרצוג 2009).

עבודה שקופה כעבודת בית

אחד ממוקדי המחקר על עבודות שקופות הוא עבודת הבית (domestic work) (Bianchi et al. 2012). עבודת בית היא עבודה שאינה מזכה בשכר אשר נועדה לקיים את המשפחה או את משק הבית. עבודה זו כוללת מגוון פעילויות הקשורות לחיי המשפחה ולניהול משק הבית, בין השאר ניקיון, בישול, קניות, כביסה, גינון, ניהול

2 ראו ברקוביץ 1999; הרצוג 1996; 1999; יזרעאלי 1999. אלה הפניות לחיבורים שעוסקים בתהליכים המתרחשים בישראל, בין היתר משום שתופעות אלה – שאמנם יש להן היבטים כלליים – הן קונטינגנטיות ותלויות מקום ותרבות.

התקציב של משק הבית, תשלום חשבונות והקצאת משאבים לצרכים השונים. אף שהגדרה זו עשויה לכלול גם טיפול בילדים והענקת תמיכה רגשית (care work), מחקרים רבים הבחינו בין עבודת הבית לבין עבודת הטיפול (למשל Coltrane 2000; Craig 2006; Heising 2011; Bianchi et al. 2012; Sayer et al. 2012).

עבודת הבית: במסגרת המחקרים שהתמקדו בעבודת הבית המשיכו רבים לעסוק בעבודות הבית שמבצעים בני המשפחה ללא תשלום, בעיקר הנשים. קבוצת מחקרים אחת התפתחה בעקבות מחקרה של ננסי פולברה וביקשה לאמוד את חלקן של עבודות הבית בכלכלה הלאומית ובפרט בתוצר הגולמי. לדוגמה, מחקרם של אנדבלד והלר בעבור המוסד לביטוח לאומי (2017), "הערך הכספי של עבודת עקרת הבית", מצא כי ערך עבודתה של עקרת הבית בישראל ותרומתה לכלכלה שווי ערך ל־2.2%–4.8% מהתמ"ג, כשיעור ההוצאה הממשלתית על בריאות. מחקר דומה בבריטניה מראה כי בשנת 2016 עמד ערכה של עבודת הבית הנעשית ללא תשלום, בעיקר על ידי נשים, על 605 מיליארד דולר בשנה (Payne & Vassilev 2018).

קבוצת מחקרים שנייה נעשו מתוך נקודת מבט משווה וביקשו להגדיר את הפעולות הנכללות בעבודה ללא תשלום בבית ולבחון את השינויים בדפוסי חלוקת העבודה המגדרית בעשורים האחרונים (Bianchi et al. 2012; Hirway 2015). מחקרים משווים מראים כי עם עליית שיעורי ההשתתפות של נשים בשוק העבודה הפורמלי חלה ירידה ניכרת במספר השעות שהן מקדישות לעבודת משק הבית (Bianchi et al. 2000; Kan et al. 2011). בה בעת חלה עלייה מתונה בהיקף הזמן שמקדישים גברים לעבודות משק הבית (Craig & Mullan 2011; Sayer & Gornick 2012). חוקרים מייחסים מצב זה – בחלקו לפחות – לעלייה בכמות המשאבים היחסיים של הנשים במסגרת המערכת הזוגית: כושר ההשתכרות המשופר מחזק את עמדת הכוח של נשים בניהול המשא ומתן עם בני זוגן על חלוקת הנטל של עבודות הבית (קוליק וכץ 2016). אחרים מייחסים את המצב הן לשינויים טכנולוגיים המקצרים את הזמן הדרוש לניקיון ולבישול והן ליכולת להשיג שירותים אלה בתשלום (Raz-Yurovich 2014). בנוסף, נמצאו הבדלים בין סוגי עבודות הבית שמבצע כל מגדר: נשים מבצעות את מלאכות הליבה של משק הבית (ניקיון, כביסה, בישול) שיש לעשותן בכל יום ועל פי לוח זמנים קבוע מראש המוכתב על פי צורכי בני ובנות הבית, ואילו גברים מבצעים עבודות בית לא שגרתיות כגון תיקונים וטיפול בגינה (Craig 2006; Kan et al. 2011)). מבחינה גיאוגרפית, הפערים בין הזמן שמקדישים גברים לעבודות משק הבית לעומת נשים קטנים יותר במדינות שבהן שיעור נשים העובדות במשרה מלאה גבוה, יש בהן מערך ציבורי מפותח ומסובסד לטיפול בילדים, ורווחות בהן נורמות שוויוניות יותר כלפי תפקידי מגדר (Sullivan et al. 2018).

אי־השוויון בביצוע מטלות משק הבית מצטלב עם אי־השוויון בין המעמדות ובין הגזעים: ככל שגדלים ההון האנושי של נשים (הנמדד על פי שיעור הנשים המשכילות) וכושר השתכרותן, קטן הזמן שהן מקדישות לעבודות הבית. ז'ון פול הייסינג בחן את מספר השעות המוקדש לעבודות הבית ב־33 מדינות ומצא כי נשים המשתייכות למעמד הנמוך הקדישו לעבודות משק הבית שעות רבות יותר בממוצע מנשים המשתייכות למעמד הגבוה (Heising 2011).

עבודת הטיפול בבית: עבודת הטיפול בילדים נעשית בעיקר בידי ההורים וגם בידיהם של בני המשפחה המורחבת, ואילו עבודת הטיפול במבוגרים נעשית על פי רוב בידי בן הזוג או בת הזוג וכן בידי הילדים. מחקרים הבוחנים את עבודת הטיפול של בני זוג (care work) כעבודה שקופה מצביעים על הבדלי מגדר ניכרים בין הגישה לטיפול בילדים לבין הגישה לעבודות משק הבית. אף שנשים עובדות בשכר הפחיתו את משך הזמן המוקדש לעבודות הבית, מחקר מראה כי גברים ונשים כאחד הגדילו במהלך העשורים האחרונים במידה רבה את הזמן המוקדש לטיפול בילדים (Bianchi et al. 2000; Raley et al. 2012). שינוי זה בולט בייחוד בקרב בני זוג בעלי רמת השכלה גבוהה וכן בפעילויות של טיפוח הילדים הצעירים ועידוד ההזדמנויות ללמידה (Craig 2006).

עם זאת, אבות נוטים יותר לעסוק בפעילויות משחק, דיבור, חינוך ופעילויות פנאי, ואילו האימהות כרוכה בריבוי משימות, בעבודה פיזית יותר הכוללת למשל החלפת חיתולים, רחצה והאכלה, במשימות שלביצוען לוח זמנים נוקשה יותר ובאחריות כוללת לניהול הטיפול (קפלן וכרכבי־סבאח 2017). הבדלים מגדריים אלה בהיקף הטיפול ובאופיו נמצאו גם בקרב נשים העובדות במשרה מלאה (Craig & Brown 2017). מחקר שנעשה בישראל בשנת 2012 על חלוקת נטל עבודות הבית ועבודות הטיפול בילדים העלה, כי הזמן שנשים מקדישות לעבודות הבית גדול פי 2.6 מהזמן שגברים מקדישים לכך. בנוסף, נשים מקדישות לטיפול בילדים ובבני משפחה פי 2.2 שעות לעומת הזמן שמקדישים לכך גברים (ון ליר 2015–2016; יוחנן 2016).

בנסיבות אלה, הדיון על עבודה שקופה כעבודת בית מחייב לעסוק במושג האימהות ובנורמות החברתיות המבנות אותו ומגדירות מהי "אם טובה". מחקרים מראים כי נשים עובדות בשכר שהן אימהות לילדים ניצבות בצומת של שני צירים דומיננטיים: מחד גיסא השיח הניאו־ליברלי הדוגל בהרחבת תפקידו של השוק כאחראי הן לפרנסה והן לטיפול על חשבון תפקידה של המדינה (הארווי, 2015), שיח המאדיר את אחריותו של הפרט על נסיבות חייו וגם מקדם תפיסה של דמיון מגדרי, שלפיה אימהות ואבות כאחד אמורים לעבוד לפרנסתם ולתרום לפרנסת משפחותיהם. לכן נשים יוצאות לשוק העבודה הפורמלי הן בשל הרצון לעשות שימוש בהשכלתן ולהגשים את עצמן, והן בשל

הצורך להשתתף בפרנסת המשפחה (Orloff 2001). מאידך גיסא נשים אלה חשופות להתחזקותו של האידיאל התרבותי של "אימהות אינטנסיבית": לאם אחריות בלעדית וחסרת תחליף לילדיה. היא אמורה להתמקד בסיפוק צורכיהם החומריים והרגשיים, להקדיש את עיקר זמנה לטיפוחם ולהתפתחותם החברתית והשכלית ולהעדיף את צורכי הילד על צרכיה שלה (Hays 1996). לכן אימהות עובדות בשכר הצדיקו את יציאתן לעבודה בדאגה לטובתם העתידית של ילדיהן.

אם כן, אימהות העובדות בשכר פועלות לנוכח שני צירים תרבותיים המציבים בפניהן דרישות סותרות: לעמוד בציפיות מדמות העובד האידיאלי ולהקדיש את מרב זמנן ומרצן לשוק העבודה הפורמלי, ובה בעת להיות אימהות ראויות המקדישות את עצמן לגידול ילדיהן ולטיפוחם (Blair-Loy 2003; Cristopher 2012). ההתמודדות עם דרישות סותרות אלה קשורה למיצוב החברתי. במחקרה על תוכנית לעידוד התעסוקה בקרב נשים משכבות מוחלשות בישראל, מצאה ענת הרבסט (2015) כי חלק מהמשתתפות ייחסו חשיבות עליונה להענקת טיפול מיטבי וחינוך ערכי לילדיהן ולכן דחו את התפיסה של "עבודה בכל מחיר". לעומתן, נשים ממעמד הביניים או ממעמד הביניים־הגבוה בארצות הברית המשיגו אימהות טובה לא באמצעות שיח האימהות האינטנסיבית אלא באמצעות השיח של אימהות מורחבת (extensive motherhood): הן העבירו לאחרות רבות ממטלות הטיפול היום־יומי בילדים ושילמו תמורת השירות. בעיניהן אימהות טובה מתבטאת בניהול ובקבלת האחריות לטובתם היום־יומית הכללית של ילדיהן (Blair-Loy 2003; Cristopher 2012).

עינת לביא גורסת כי אין סתירה של ממש בין השיח הניאו־ליברלי לבין שיח האימהות האינטנסיבית; אדרבה: הראשון מחלחל לאחרון והם מכוננים את "האם הניאו־ליברלית", כלשונה (Lavee 2016). במודל זה אימהות טובה מוגדרת לא רק על פי הדרישות הכלליות של טיפול ומסירות אימהית, כי אם באמצעות אחריות אישית של האם להשתלבות העתידית של ילדיה בחברה. השימוש של נשים אלה במושגים כגון "אחריות" ו"ניהול" אכן ממקמת את שיח האימהות שלהן במסגרת השיח הניאו־ליברלי שמושגים אלה מאפיינים אותו.

על אף ההפרדה הקונספטואלית בין עבודות הבית (domestic work) לבין עבודות הטיפול והחינוך (care work), עבודות אלה נבחנות לעיתים קרובות כ־"family unpaid work" או "housework". עם זאת, סוזן ביאנצ'י מוצאת הבדל מהותי בהשפעה של עבודות אלה על חיי גברים ונשים: מכיוון שאפשר לדחות או לתכנן את מועד ביצוען של עבודות הבית על פי סדר היום העמוס של הפרט העובד, הן חסם חלש יותר להשתלבותן של נשים בשוק העבודה הפורמלי או למובילויות התעסוקתית שלהן. לעומת זאת, הטיפול בילדים

צעירים מחייב תשומת לב בלתי פוסקת בכל שעות היממה, ולכן כשאם לילדים צעירים מבקשת לעסוק בפעילות שאינה עולה בקנה אחד עם הטיפול וההשגחה על הילדים כגון עבודה בשכר, עליה להבטיח הסדרים חלופיים לטיפול בהם. בנסיבות אלה נשים נוטות – הרבה יותר מגברים – לצמצם את היקפי משרתן בשכר למען הטיפול בילדים. אם כן, השפעתם של הבדלי מגדר בעבודת הטיפול על אי־השוויון ביניהם בשוק העבודה הפורמלי חזקה הרבה יותר מהשפעתם של הבדלי המגדר על ביצוע עבודות הבית (Bianchi et al. 2012).

עבודות שקופות הנעשות במקום העבודה

חוקרות פמיניסטיות טענו כי המפתח לשוויון מגדרי בחברה טמון בהצטרפותן של הנשים לשוק העבודה הפורמלי (Mitchell 1966), אולם מחקרים מראים כי עבודה שקופה אינה מוגבלת לתחומי הבית והמשפחה ומופעיה השונים זולגים לעולם העבודה. כבר בשנת 1977 הצביעה רוזבאת קאנטר בספרה החלוצי Men and Women of the Corporation (Kanter 1977) על אי־השוויון המגדרי בביצוע עבודות שאינן מזכות בתגמול והמזוהות עם תפקידי המגדר בספירה הבית‌ית. לטענתה, היה אפשר להגדיר את תפקיד המזכירה כ"רעיית המשרד" (office wife) במערך התפקידים הארגוני הפורמלי, שכן במסגרתו נדרשו נשים למלא – נוסף על המטלות המופיעות בהגדרות הרשמיות של תפקידן – גם מגוון בלתי רשמי בלא תשלום של מטלות הדומות באופיין לעבודות משק הבית כגון הגשת כיבוד בישיבות, ארגון ימי הולדת ועוד. בנוסף, הן נדרשו לטפל בענייניו האישיים של הממונה עליהן: קניית מתנות לימי ההולדת של אשתו, מתן תזכורות לאירועים משפחתיים ועוד. קאנטר מצאה כי מנשים בתפקידים אחרים מצופה בין השאר שימלאו תפקיד בלתי רשמי של "אם" הצוות או של הקבוצה, כלומר להביע הכלה רגשית ואמפתיה כלפי עמיתיה הגברים.

קאנטר גורסת כי מצב זה לא נבע מהפליה מגדרית כי אם מאי־שוויון מובנה של המערכות והארגונים החברתיים, היוצר אי־שוויון בין גברים ונשים אך גם בין קבוצות שונות של גברים. מצבן של הנשים אינו נובע מיחסי הכוחות בין המגדרים אלא ממבני הכוח וההזדמנויות שעליהם מושתתות מערכות ארגוניות. קאנטר טענה עוד כי הספרה הבית‌ית היא מבנה נטול הזדמנות וכוח, ולכן נשים הניצבות במרחב זה יותר מגברים הן קבוצה מוחלשת. הפתרון כרוך לא ביציאה מן המרחב הזה כפי שהציעו מיטשל ואחרות, אלא בשינוי המבנה ובשינוי ההקצאות ברמת המדיניות ביוזמת סוכני השינוי הגדולים, ובמילים אחרות – בידי המדינה ובידי מערכות אחרות; יש להבנות בדרך אחרת את המשמעות של הבית ושל העבודה הנעשית בהם בידי נשים וגברים כאחד.

בשנות התשעים של המאה העשרים הציעה החוקרת הפמיניסטית ג'ואן אקר (Acker 1990) תפיסה שונה מזו של קאנטר לגבי מערכות ארגוניות. לפי אקר, ארגונים הם מבנים ממוגדרים מלכתחילה; התפיסות של עבודה, שכר, היחסים בין עולם העבודה לעולם המשפחה והבית ממוגדרות ומקדמות את התפיסות הגבריות. המשגת המונח עבודה (job) כתעסוקה בשכר מחוץ לבית משפיעה על עבודות הבית, וטיפול והתנדבות מוגדרים כ"לא עבודות" ומנציחים את שקיפותם בעיני החברה. יותר מכך, העובד האידיאלי על פי הדימוי הארגוני הוא פרט המקדיש את מרב זמנו ומרצו לארגון. אקר טוענת כי דימוי זה מניח במובלע את קיומו של פרט אחר הדואג לצרכיו השונים של עובד אידיאלי זה: הכנת האוכל, בישול, ניקיון הבית ועוד; במילים אחרות, לעובד זה יש רעיה או אישה אחרת המופקדת על סיפוק צרכיו האישיים.

עבודת טיפול במקום העבודה: תפיסת הארגון הממוגדר של אקר לצד הדימוי של "רעיית המשרד" של קאנטר חושפים את קיומה של עבודת הטיפול בעבודה ואת היבטיה הממוגדרים, שכן החברה מצפה מנשים – הרבה יותר משהיא מצפה מעמיתיהן הגברים – לבצע מגוון רחב של משימות הנחשבות לעבודת בית במקום העבודה (office housework) (Williams 2014), ולעיתים הנשים מקבלות על עצמן עבודות אלה מיוזמתן. עבודות שקופות אלה כוללות בין השאר טיפול במטלות משפחתיות בעבור הממונה עליהן, תכנון מסיבות המשרד, הזמנת ארוחות, רישום הערות ופרוטוקול בישיבות והצטרפות לוועדות שונות שהפעילות בהן אינה מזכה בתגמול כספי או בהכרת תודה.

מושג חשוב בהקשר זה הוא תמיכה רגשית (או עבודה רגשית) אשר נשים מצופות לספק במסגרת עבודתן. עבודה רגשית כוללת הכלה או הפגנה של רגשות במסגרת העבודה ללא קשר לתפקידן הפורמלי בארגון (Kruml & Geddes 2000).[3] מחקרים מראים כי עבודה רגשית משפרת את רמת הביצוע של הארגון מאחר שהיא מקילה על העובדים לשתף פעולה לאורך זמן לשם השלמת מטלות (Pugh 2001). עבודה רגשית חשובה יותר מתמיד בעולם העבודה של המאה העשרים ואחת: רשתות שיתופיות, כוחות משימה ועבודת צוות הם ערוצים מרכזיים בעבודת הארגון. עם זאת, במקרים רבים היא אינה נכללת במדדים של הערכת הביצוע ולכן זוכה לטפיחה על השכם יותר משהיא זוכה לתגמול כספי (Guy & Newman 2004) מאחר שעבודה רגשית אינה תואמת את הנורמות שקבעו הניהול המדעי של פרדריק טיילור והביורוקרטיה "האידיאלית"

3 זאת בניגוד למושג "עבודת רגש" שטבעה ארלי הוכשילד (Hochschild, 1983), המתמקד בעבודה הכוללת הבעה של רגשות על פי דרישות הארגון שנועדה לקדם את מטרותיו של הארגון.

של מקס ובר; שתיהן מבנות ארגונים על יסודות אלה: חלוקה שכלתנית של העבודה, שליטה היררכית, תקני ביצוע ובחירת עובדים וקידומם על פי יכולת טכנית. לפי חשיבה זו, התכונות או המיומנויות החשובות לביצוע בארגון אמורות להיות מדידות.

עם התרחבותם של ענף השירותים ושל הכלכלה הניאו־ליברלית, נדרשות עוד ועוד נשים לעסוק בעבודה רגשית אינטנסיבית במסגרת עבודתן בשכר. במציאות זו נשים תופסות את רוב המשרות המאופיינות ברמה גבוהה של התייחסות לאחרים ושהשכר תמורתן נמוך יחסית: ענפי הטיפול והסיעוד, החינוך, הניקיון והמינהל (England 2005; Folbre 2006). שכרן נמוך יותר מזה של גברים לאו דווקא משום שהן נשים, כי אם משום שהן עוסקות בעבודה שעיקרה טיפול. עבודה המבוססת על תפיסות של קִרבה, תמיכה, חביבות, טיפוח, ואמפתיה – כלומר התנהגויות "אימהיות" – אינה זוכה לתגמול גבוה בשוק העבודה הפורמלי. השכר תמורת עבודה רגשית של נשים משקף את ההנחה שטיפול הוא פעילות טבעית, שאינה ראויה לשכר או אינה מצריכה תשלום (Guy & Newman 2004).

מציאות זו עשויה לפגוע בהערכה העצמית של הנשים העובדות ולהביאן לידי ניכור גובר ממקום עבודתן (Guy & Newman 2004; Meier et al. 2006). מאידך גיסא, סיגל נגר־רון הראתה שהערכתן העצמית של נשים בפריפריה השתפרה באמצעות קבלת אחריות למשימות שתמורתן לא זכו לכל פיצוי או להכרה. עבודה בלתי פורמלית זו בתעסוקה פורמלית בשכר נמוך עוררה בנשים תחושה של שביעות רצון אישית הנובעת מהערך שהן מייחסות לטיפוח אחרים. עם זאת, נשים אלה היו מודעות להסדרי התעסוקה הנצלניים ולהיעדר אופק תעסוקתי מבחינתן (Nagar-Ron 2014).

מחקרים מראים כי גם עיסוקים פרופסיונליים מעוררים ציפייה נורמטיבית לעבודת רגש לפי קווי מגדר. מגברים פרופסיונליים מצופה להפגין מקצועיות ורמת יכולות גבוהה, ולעומתם מנשים פרופסיונליות מצופה להיות מטפחות ואמפתיות. במוסדות אקדמיים, למשל, ציפו סטודנטים ממרצות – יותר משציפו ממרצים – לבצע עבודת רגש ולתפקד כ"אימהות אקדמיות": לתמוך בהם בזמני משבר, לעזור בהשלמת מטלות אקדמיות ולהקל את הדרישות האקדמיות השונות (El Alayli et al. 2018). נוסף על עבודת הרגש, נשים באקדמיה מבצעות גם עבודות שקופות רבות יותר מגברים מאחר שהן מעורבות יותר בפעילויות מינהליות ללא תגמול באוניברסיטה או במחלקה (Guarino & Bordan 2017). למציאות זו כמה השלכות: ראשית, נשים מרצות מקדישות חלק ניכר מזמנן לפעילות הממוקדת באחר והדבר בא על חשבון הזמן המוקדש לקידום המסלול המקצועי כגון כתיבת מאמרים וגיוס קרנות מחקר – הקריטריון העיקרי להערכה ולקידום בשדה המקצועי שלהן (El Alayli et al. 2018). משום כך הן נתפסות בעיני נציגי המוסדות האקדמיים כמחויבות פחות לקריירה שלהן וקידומן נפגע. שנית,

קידומן נפגע גם בשל יחסם של הסטודנטים. נמצא כי סירוב או הסתייגות של מרצות מלהיענות לבקשות ולדרישות לעזרה מסטודנטים גוררים הערכה נמוכה בהרבה מזו שיקבלו מרצים גברים במצבים זהים. בה בעת הראתה יעל חסון במחקרה (2016) על מרצות בכלכלה כי מרצות שהביעו אמפתיה כלפי סטודנטים ונענו לבקשותיהם הוערכו כמקצועיות פחות. אם כן, נשים מרצות משלמות מחיר על עבודה רגשית משני הכיוונים. שלישית, עבודת הרגש ועבודת הטיפול שמרצות נדרשות להן עלולות לגרום לתחושת עומס שתתבטא בהפחתת שביעות הרצון בעבודה, הלחץ והשחיקה (Pierce 1995).

ממצאים דומים עלו במחקר שהתמקד בתיאוריות ארגוניות. למשל, במחקר שעסק בהתנהגות אזרחית אלטרואיסטית בארגונים (Heilman & Chen 2005) נמצא כי התנהגות אזרחית אלטרואיסטית בעבודה הגבירה את הערכת הממונים ואת ההמלצות שהוענקו לעובדים גברים – אך לא לנשים – ואילו היעדרה של התנהגות אזרחית אלטרואיסטית פגעה בהערכות החיוביות ובהמלצות שניתנו לנשים אך לא לגברים. מסקנת החוקרות היא, שאלטרואיזם מצד נשים הקשור לעבודה בשכר אינו זוכה להערכה כפי שהוא זוכה בבואו מצד גברים, כלומר תפיסות מגדר סטראוטיפיות לגבי התנהגות נורמטיבית רצויה של גברים ונשים מניבות הערכות שונות של אותה התנהגות אלטרואיסטית. תוצאות אלה מעידות על עומק המגדור של התפיסות ביחס לנשים וגברים בעבודה. אף שנשים מצטרפות לתחום הציבורי במידה גוברת והולכת, המערך הנורמטיבי של הפרדה בין הפרטי לציבורי בעינו עומד ואף זולג עוד ועוד לשדות נוספים.

מחקרים אלה מאששים את טענתה של אקר (Acker 1990) כי ארגוני עבודה ממוגדרים מעצם המבנה שלהם בשל הכללים הנהוגים בהם ובשל התהליכים המתנהלים בהם. עם זאת, בשל החשיבה הבינרית המבוססת על ספירות נפרדות, ההבחנה בין עבודה בשכר לעבודה ללא שכר התקבעה גם בספרות הפמיניסטית והסוציולוגית. מסיבות מדעיות ותפיסתיות מתמקדים מחקרים רבים רק בהיבט אחד של עבודה שקופה: זו הנעשית בתוך משק הבית (למשל Bittman et al. 2003; Craig 2006; Jensen et al. 2009; Heising 2011). במחקרנו זה אנו מתכוונות להתמקד בשאלות כיצד חווים גברים ונשים את העבודה השקופה הן בזירה המשפחתית והן בשוק העבודה הפורמלי וכיצד הם מפרשים אותה. חילוץ תבניות החשיבה והפרשנות הניתנת לעבודה שקופה בשוק העבודה הפורמלי הם נדבך חשוב להבנת הקשר בין עבודה שקופה לבין שילוב נשים בשוק העבודה הפורמלי וקידומן בו.

ג. הראיונות הקבוצתיים

1. המתודולוגיה

שיטת המחקר

המחקר על עבודה שקופה עושה שימוש במתודולוגיות איכותניות־פרשניות וכמותניות כאחת. השימוש ביומני זמן ובסקרים הוא המתודולוגיה הכמותנית השכיחה ביותר.[4] המתודולוגיות האיכותניות־פרשניות משתמשות בניתוח שיח, בחקרי מקרה, בראיונות ובתצפיות (Coltrane 2000; Short et al. 2002).

מחקרנו משלב ניתוח איכותני וכמותני. בשלב הראשון ביקשנו לבחון כיצד נשים מקבוצות שונות בישראל מבינות עבודה שקופה וכיצד הן מפרשות אותה ולשם כך בחרנו במתודולוגיה איכותנית־פרשנית: ראיונות קבוצתיים, שיטה שהיא וריאציה של קבוצות מיקוד (Montell 1999; Gibbs 2012).[5] בשלב השני התבססנו על המידע שצמח מן השדה וערכנו סקר בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה העובדת בטווח הגילים 25–65 בישראל. הסקר נועד לבדוק שכיחותן של תבניות החשיבה שעלו ואת העמדות כלפיהן בקרב אוכלוסיות שונות.

בראיונות קבוצתיים, בדומה לקבוצות מיקוד, יש ליזום דיון מאורגן של קבוצת אנשים כדי לחשוף את נקודות המבט השונות בקרב חברי הקבוצה על הנושא הנחקר. ראיונות קבוצתיים מתנהלים כקבוצות דיון קטנות יחסית ובהן האינטראקציה בין המשתתפים והמשתתפות נסובה סביב פעילות כלשהי או סביב שאלה מסוימת (Wilkinson 2004). מספר המשתתפות בריאיון הקבוצתי יהיה גדול דיו לשם קבלת טווח דעות נרחב אך לא גדול מדי, כדי שתיווצר אווירה המעודדת את כל המשתתפות להביע בחופשיות את דעותיהן, את אמונותיהן ואת תפיסותיהן (Bernard 1995; Langford et al. 2002).

---

4 Hook 2010; Craig & Heising 2011; Kan et al. 2011; Mullan 2011; Raley et al. 2012

5 פרנסס מונטל (Montell 1999) טוענת כי אף שממעטים להשתמש באקדמיה במתודה זו, גלומות בה אפשרויות רבות כמתודה פמיניסטית משום שהיא מדגישה את הקבוצה בהופכה את המשתתפות לשותפות להגדרת המושגים ועולמן. זהו כלי מחקר של נשים עם נשים למען נשים. הבניית הבעיה כבעיה חברתית שאיתה מתמודדות השותפות לשיחה מניחה שיש להן בעלות על חוויותיהן האישיות ולכן הן מקור הידע. הראיונות הקבוצתיים מאפשרים חילופי ידע, בירור עמדות, בנייה משותפת של הבנת התופעה ושל הבעיה החברתית הנדונה. המטרה היא ללמוד מהמשתתפות על הדרכים שבהן הן חוות את התופעה על מגוון ביטוייה ומשמעויותיה.

מתודה יעילה זו מאפשרת להפיק מידע איכותני איכותי רב בזמן קצר יחסית (Barbour 2008). ייחודיותה מושגת בזכות אופייה הקולקטיבי והאינטראקטיבי המשפיע על הפקת המידע והידע. ראשית, מאחר שהמשתתפות בקבוצה משתייכות למגזרים חברתיים שונים (מעמד, דת, אתניות, גיל), נקודות מבטן תהיינה שונות ומגוונות. שנית, בשונה מראיון עומק, בדינמיקה הנוצרת במהלך דיון קבוצתי המשתתפות משפיעות אלה על אלה בעצם נוכחותן ובהתייחסותן לדברי האחרות, ומתוך כך הן מציפות עמדות ונקודות מבט שונות (שם). טווח הדעות הנחשף בראיונות הקבוצתיים מאפשר ללמוד על הדמיון ועל השוני בין הדעות וההתנסות של המשתתפות. מבחינה זו המתודה מגשרת בין רמת המיקרו, שבה נשמע קולה ותפיסתה של מרואיינת יחידה כפרט המספרת על חייה, לבין רמת המקרו שבה יחידות תופסות את חייהן במסגרת הקשר תרבותי חברתי מסוים, מארגנות אותם ומפרשות אותם. כך אפשר להפיק מידע הנובע מחיי היום־יום. יתר על כן, ג'ני קיצינגר טענה כי ראיונות קבוצתיים הם זירה מתאימה להצגת נקודות המבט הביקורתיות, ורבים הסיכויים כי נקודות מבט כאלה יבוטאו בהם יותר משיבוטאו בריאיון אישי, מפני שלקולקטיב יכולת להתגבר על נושאים שהם בגדר טאבו בכל הקשור לדעות ואילו המשתתף היחיד יימנע מלהביען בריאיון אישי (Kitzinger 1994).

מבחינתן של חוקרות פמיניסטיות, מתודה זו מאפשרת להעצים את קולן של נשים ובייחוד של נשים מקבוצות השוליים ולהכיר בחוויותיהן. היא תורמת לזיהוי החברתי כהבניה (לעומת נתון מהותני), להדגשת היסוד הקולקטיבי לעומת האינדיווידואליסטי ולעיגון ידע בהקשר, בעיקר בניתוח החוויה המגדרית המעוגנת בהקשר ספציפי (Pollack 2003), לניתוח חוויה אינדיווידואלית בהקשר המבני ולהתמודדות עם הנחות על מגדר, על מעמד וכו' המתקבלות כמובנות מאליהן (Kitzinger 1994; Montell 1999). לפיכך זוהי מתודולוגיה פמיניסטית בעלת פוטנציאל חברתי־פוליטי בעבור חוקרות הבוחרות בראיונות קבוצתיים.

המחקר הפמיניסטי מדגיש זה כבר את המשמעות של מבנה כוח לא מאוזן בין חוקרות וחוקרים בעלי יכולת להחליט החלטות הקשורות למחקר, לבנותו ולנהלו, לבין הנחקרות והנחקרים שאין בידיהם שליטה כלשהי על מהלך המחקר, על מסקנותיו ועל התיאוריות הנבנות על מסקנות אלה (Jowett & O'Toole 2006). ריאיון קבוצתי מבטל את הבינריות ההיררכית בין מראיינת ומרואיינת בזכות אופיו הפתוח ומאחר שהשיחה מתנהלת בין השותפות. כל אלה עשויים לפרק את יחסי הכוח במהלך המחקר ולהדגיש את התרומה המשותפת של המשתתפות כמקור מידע, כפי שיוצג בהמשך.

מרג'ורי דה־וולט (DeVault 1996) סבורה כי הראיונות הקבוצתיים הם מתודולוגיה המעוררת תודעה. ראיונות קבוצתיים במחקר העוסק בעבודות שקופות עשויים לא רק לבחון את הדעות, את דרך התהוותן ואת האינטראקציה החברתית סביב נושא זה, אלא – ברוח אמירתה של דה־וולט – גם לבחון את שינוי המודעות של משתתפות הקבוצות ושל החוקרות עצמן על כל הקשור לעבודות השקופות בחברה הישראלית, לקונפליקט בין המשפחה לעבודה ולמדיניות הנהוגה בתחום זה.

לצד יתרונותיה של המתודולוגיה ניתן להצביע על חסרונות אחדים. חוקרים מסוימים תופסים ריאיון קבוצתי ככלי מחקר המניב מידע שטחי בהשוואה לראיונות עומק אישיים המעניקים למרואיינות זמן ומסגרת בין־אישית כדי לחלוק התנסויות ודעות אישיות (Krueger & Casey 2009). אין להתעלם גם מן החשש שהדיון הקבוצתי כשלעצמו יגרום למשתתפים להימנע מלהביע את דעתם, למשל אם הנושא אישי מדי או כאשר חלק מהמשתתפות הן עמיתות לעבודה או אף מנהלות. יתר על כן, כאשר משתתפת מסוימת או קבוצה של משתתפות משתלטות על הדיון ומשפיעות על אופיו (Krueger & Casey 2009), ייתכן שמשתתפות יביעו דעות קונפורמיות כדי להימנע ממחלוקות בקבוצה. ראוי לציין שמגבלות אלה עלולות לאפיין גם ריאיון אישי, כשמרואיינת חוששת להביע עמדות חורגות או חוששת מפני חשיפה אישית. במצב זה תפקידה של המנחה הפמיניסטית הוא ליצור דינמיקה של פתיחות שתאפשר למשתתפות להרגיש בטוחות דיין ולהביע דעות שונות.

איתור המשתתפות והמשתתפים ומאפייניהן/ם

כדי לתת ביטוי למגוון (diversity) המאפיין את הקטגוריה הרחבה של הנשים ולאופני ההתנסויות והפרשנויות שלהן לעבודה שקופה, השתתפו בראיונות הקבוצתיים שערכנו נשים השונות זו מזו במעמד החברתי, באתניות, בלאום, בגיל, בדתיות ובמקום המגורים (מרכז ופריפריה). ארגון הקבוצות נעשה באמצעות פנייה יזומה לנשות קשר או לאנשי קשר מעמותות ומארגונים חברתיים או פמיניסטיים או ממשלתיים, ודרכם הפצנו קול קורא להשתתפות בקבוצה. חלק מהפניות נעשו באמצעות דפי פייסבוק ייעודיים או דרך מנהלות משאבי אנוש בארגונים. גויסו משתתפות שהביעו התעניינות במחקר ויכלו להשתתף בקבוצה. מקום המפגש אותר באמצעות אנשי קשר בעיריות, במקומות עבודה ובמתנ"סים. כמקובל בשיטת מחקר זו (Mack et al. 2005), כל קבוצה כללה ארבע עד עשר משתתפות.

במסגרת המחקר נערכו 12 ראיונות קבוצתיים, תשעה ראיונות עם נשים ממיקומים שונים בחברה בישראל, מתוכן קבוצה אחת של מפגש גישוש (pre-test), ועם שלוש קבוצות של גברים. הכללת ראיונות קבוצתיים עם גברים במחקר חשובה מכמה סיבות:

ראשית, הדבר אִפשר לנו לתת ביטוי לנקודות המבט של גברים על היבטים שונים של עבודה שקופה; שנית, ההשוואה בין נקודות המבט של נשים לאלה של גברים על העבודה השקופה סייעה לנו לחדד את התובנות שעלו במהלך המחקר; שלישית, כדי לבנות מדד כמותני של עבודה שקופה שישקף פערים מגדריים ויבחן את השינויים החלים בתחום, חשוב לכלול מידע הנשען על חוויות של נשים ושל גברים כאחד.

רשימה מפורטת של הראיונות הקבוצתיים ושל המאפיינים של כל קבוצה מופיעה בנספח 1. כל שמות הדוברות והדוברים בדו"ח זה בדויים.

תהליך המחקר

עם תחילת המחקר נערכו פגישות עבודה אחדות של צוות הפרויקט לשם גיבוש מתווה לראיונות הקבוצתיים. לאחר גיבוש המתווה נערך מפגש גישוש (pre-test) עם קבוצה אחת של משתתפות שנועד לבחון את התאמת המתווה לבחינת שאלות המחקר ולמסגרת הזמן שהוקצבה לכל ריאיון קבוצתי. הראיונות הקבוצתיים נערכו מפברואר 2017 עד מאי 2018.

מטעמים מתודולוגיים התבקשו המשתתפות במפגש הגישוש למלא בתחילת המפגש דו"ח מפורט המקיף את כל הפעילויות שביצעו במהלך שעות עבודתן ביום הקודם. לאחר שתיארו המשתתפות את סדר יומן נסוב הדיון בעיקר סביב פעולות שביצעו שלא בתשלום, הקשורות הן לבית ולמשפחה והן למקום העבודה. הן התבקשו לפרט כיצד השפיעו הפעילויות הללו על אופי עבודתן ועל ערוצי התקדמותן התעסוקתית. בחלקו השני של המפגש הוצג לפני המשתתפות המושג "עבודות שקופות" כמושג מכליל של הפרקטיקות שהן תיארו והן נשאלו מה צריך לדעתן להיעשות כדי להתמודד עם נושא העבודות השקופות. הצעותיהן לא הוגבלו למסגרת ארגונית או חברתית מסוימת.

ממצא חשוב מקבוצת הגישוש היה, כי שלב הדיון הפתוח בחלקו השני של המפגש עורר את מרב העניין וההשתתפות בקרב המשתתפות, אולם עקב מגבלות הזמן הן החוקרות והן המשתתפות סברו כי הוא קצר מדי ולכן לא מוצה הפוטנציאל הגלום בו לשם העלאת תובנות והצעות מצד המשתתפות. בהתייעצות עם צוות המחקר עודכן המתווה, ובמתווה החדש התבקשו המשתתפות והמשתתפים לכתוב מהן האסוציאציות העולות במחשבתם לצמד המילים "עבודה–משפחה". במהלך הצגת האסוציאציות נעשה זיהוי של חלוקת עבודות הבית ועבודות הטיפול בין המגדרים, אותרו פרקטיקות ודרכי התמודדות וכן מגוון ההשפעות של ביצוע עבודות אלה על תחושת הערך העצמי וההוגנות של המשתתפות. רק לאחר תיאור של פעילויות אלה הבאנו לידיעת המשתתפות את המושג "עבודות שקופות" כמתאר את החוויות שעליהן דיווחו והודגשו עבודות שקופות המתבצעות במהלך העבודה בשכר. בנוסף נבחנה

תפיסת הקריירה של משתתפי ומשתתפות הקבוצות והועלו שאלות לגבי השפעתן של עבודות שקופות על הקידום ועל ההתפתחות בעיסוק ובמקצוע. בהמשך הדיון נבחנו תפיסות ביחס להגדרת הפעולות שזוהו כ"עבודה שקופה" ונידונו אפשרויות לשינוי המצב ברמת הפרט, במקום העבודה וברמת המדינה. כל ריאיון קבוצתי נמשך שעתיים בקירוב.

את מפגשי הקבוצות הנחתה חוקרת איכותנית (the moderator) בעלת ניסיון בהנחיית קבוצות. בנוסף נכחה במהלך הריאיון עוזרת מחקר לשם תיעוד המידע (הקלטה, רישום, שקלוט). לאחר כל מפגש תוכתב המידע שנאסף מהראיונות הקבוצתיים והועבר לצוות המחקר של הפרויקט, מתוך עמדה שמכל ריאיון אפשר ללמוד על כיווני שאלות נוספים או על המגבלות באופן הצגת השאלות. גישה זו, ברוח תפיסה של מחקר איכותני, מונעת התקבעות בשאלות קבועות ובניסוח זהה – כמו בשאלוני סקר – אולם מטרתה לאפשר זיהוי מרחבי דעת מרובים. בזכות גישה זו, תהליך הריאיון גמיש, פורה ורגיש בעבור הקבוצה המרואיינת. הראיונות עם הנשים הערביות נערכו בערבית ותורגמו לעברית.

בסיום שקלוטם של כל הראיונות נעשתה קריאה פרטנית, רוחבית ואורכית, של כל הראיונות. בשלב הראשון נעשה ניתוח ממפה של הפרקטיקות השונות הנובעות מן השדה באמצעות תוכנת Atlas.ti. בשלב השני התבסס צוות המחקר על המידע שהצטבר וגיבש ממדים ואינדיקטורים למדדים כמותניים של עבודות שקופות שצמחו מהתובנות שעלו מהשדה. בשל מגבלותיו של המחקר הכמותני, לא נכלל באינדיקטורים שנבדקו בסקר כל עושר המידע שעלה מהשדה.

2. ממצאי הראיונות הקבוצתיים

בסעיף זה נסקור את הממצאים שעלו מניתוח הראיונות הקבוצתיים. בהתאם למטרות המחקר, תוצגנה ההתנסות והפרשנויות של נשים וגברים ממיקומים שונים בחברה הקשורות לעבודה שקופה וייבחן כיצד היא משפיעה על השתלבותן של נשים בשוק העבודה הפורמלי. בתחילה תובא סקירה של סוגי העבודה השקופה ושל המקומות שבהם היא נעשית כפי שעלו בראיונות הקבוצתיים, יפורטו אופני ההתמודדות עם עבודה שקופה ולאחר מכן נתמקד בהתנסות האישית של המשתתפות כמבצעות עבודה שקופה. בשלב הבא נסקור את השפעתו של ביצוע העבודה השקופה על חיי המרואיינות ולבסוף יפורטו ההצעות שהעלו המשתתפים והמשתתפות לשינוי המצב.

ראוי לחזור ולהדגיש כי המושג "עבודה שקופה" הוא המושג האקדמי שהציעו החוקרות לקבוצות לאחר שהמשתתפות תיארו את מגוון פעילויותיהן בחיי היום־יום. עם זאת, כפי שתואר במערך המחקר, לאחר שהוצע המושג הוא נעשה לחלק מהדיון בקבוצות.

אנשים ומקומות: זיהוי פרקטיקות ואתרים של עבודה שקופה

הראיונות הקבוצתיים שערכנו העלו כי עבודה שקופה מסוגים שונים נעשית הן במסגרת הבית והמשפחה והן במסגרת מקום העבודה.

עבודה שקופה במשק הבית ובמסגרת המשפחה

במסגרת הראיונות פירטו המשתתפות מגוון רחב של עבודות שקופות שהן מבצעות במסגרת משק הבית והמשפחה: (א) תחזוק משק הבית; (ב) גידול הילדים הצעירים; (ג) תחזוק מערכת היחסים במשפחה הגרעינית והמורחבת. עבודה שקופה לצורך תחזוק משק הבית כוללת מטלות כגון כביסה, גיהוץ, ניקיון הבית, עריכת קניות, בישול ופנייה לגורמים שונים לשם תיאומים ופתרון בעיות (רשויות, בנקים, חברות סלולר ועוד). מעיין, פרופסיונלית המועסקת בשכר ואם לשלושה ילדים צעירים מצפון הארץ, תיארה מטלות אלה בהומור:

> הכביסה... אני קוראת לזה תחביב שלי. אני עושה את זה בבית בשעות הפנאי כדי לא לקבל תמורה אז אני יכולה לצחוק על זה, והכלים אז פה מתרכזים ופה ככה, ואני רבה עם הילדים, אבל זה איכשהו מעל השולחן אז כן מקבלים כסף או לא מקבלים כסף או כן אומרים לך שהאוכל לא טעים, אז אני אומרת להם: "טוב, עכשיו שעות קבלה, מה דעתכם על השניצלים ומה דעתכם על זה?" וגם העבודות שאני עושה לבית ספר... שכל הפעילות שלי הסתכמה בלשבת בחדר של המנהלת ולהתווכח איתה על נושאים טיפשיים... ובסוף אמרתי, די, נמאס לי בוועד הורים הזה.

עבודות שקופות הקשורות לגידול הילדים כוללות בין השאר הכנת אוכל לילדים לבית הספר, עזרה בהכנת שיעורי הבית, הסעות לחוגים בשעות אחר הצהריים, קשר עם מערכת החינוך (גננת, מחנכות ומורות בבית הספר, יועצות) ועם קבוצות הורים מהגן או מבית הספר, פעילות בוועד ההורים, טיפול בילדים חולים, פתרון אד הוק של בעיות יום־יומיות והקשבה לחוויות של הילדים והכלתן.

עפרה, מנהלת תחום שכר במוסד ציבורי ואם לשני ילדים ממרכז הארץ, מתארת את סוגיית ההסעות לחוגים:

> עם ילד שחקן כדורסל ובת שלמדה ארבע פעמים בשבוע והייתה צריכה הסעות כי היא למדה בלהקה. אז לתמרן ולא לפספס שום משחק של הבן וגם עם הבת וללוות אותה, ואת כבר מסיעה כי את לא יכולה אפילו לחזור לעשות קניות. את נשארת כי זה תוך שעה נגמר ואת לא תספיקי.

הסוגים השונים של העבודות השקופות – תחזוק הבית וגידול הילדים – משולבים אלה באלה ולעיתים נעשים בה בעת. רותי, אם לארבעה ילדים צעירים המועסקת בתפקיד מינהלי במכון מחקר, מספרת:

> הכול מחכה לי, זה יכול לחכות לי כיור מלא בכלים, יכול לחכות לי הכביסות, מחכות לי המטלות של שיעורי בית עם הבן הגדול או אפילו אחריות של לשאול אותו: "מה קורה איתך? הלכת לחוג? עשית את השיעורים? הכנת? המורה ביקשה לא ביקשה שיעורים?" הכול, להיות כל הזמן מעורבת.

מגוון העבודות השקופות אינו מסתיים עם בגרותם של הילדים. כפי שמתארת אלינור, עורכת דין ודירקטורית במגזר הציבורי, אם לילדים בוגרים וסבתא לנכדים. בעבורה תחזוק משק הבית כרוך גם בטיפול בילדים בוגרים ובנכדים (בישול בעבורם). להלן היא מפרטת את סדר היום בימים שקדמו לריאיון הקבוצתי:

> בשתיים הייתה לנו חתונה של חברים טובים. אני לא רוצה לאחר להם לחתונה, אז רצתי לחתונה. בין לבין עוד התקשרתי לאטליז שיכין לי כמה דברים כי הבן שלי – אני מבשלת לו, לפינוקי בן שלושים. הוא מקבל קופסאות אוכל בשבת כי הוא ככה מבקש ואני... חושבת שאם אני יכולה לעשות לו, אז סבבה. אז בין זה לזה הוא זרק לי לאוטו את ההזמנה של הבשר, תוך כדי גם הזמנתי את הירקות וכל הדברים. שבת בבוקר קמתי, בישלתי, לפנות לי את כל הדברים, כשאני מבשלת אז גם הבת רוצה, אז אני כבר מכינה שם קייטרינג שלם, קופסאות... ובאחת עשרה שוב הלכתי להתקלח, ואז באו הילדים והנכד המתוק בן השנה, והילד והילדה והחתן והחברה, וההורים, והסבתא אחרי ניתוח ולפני ניתוח, כל החגיגה. וזהו, אז גם... השארתי להם שיזמינו אוכל מאיזה מקום שיעזבו אותי, ואז בסוף הארוחה הם אמרו שהאוכל שלי יותר טעים שזה בעיה, זאת בעיה, זה סוג של שיעבוד. זה לא נורמלי, זה מוגזם. אבל לא הייתה לי ברירה.

דפוס נוסף של עבודה שקופה עלה מדברי מרואיינות שילדיהן בוגרים והוא הטיפול בנכדים. מתארת מרים, מורה ואם לשתי בנות שלכל אחת מהן ילדים משלה:

> שבע שנים אני בעיקר סבתא... יש לי שתי בנות... אז אני נוסעת מתל אביב לחיפה, עוזרת לזו, עוזרת לזו, זה בעיקר תפקידי, אז מה שעשיתי אתמול, הייתי אצל הבת בתל אביב, קמתי בשבע, התלבשתי, עזרתי להלביש את

> שלוש הנכדות, שבע, חמש ושנה, פיזרתי אותם בגן ובבית הספר, חזרתי הביתה, למטבח של הבת שלי, ניקיתי, ארגנתי את הבית.

עבודה שקופה נעשית גם במסגרת המשפחה המורחבת ומתבטאת בטיפול בהורים ובקרובי משפחה מבוגרים, כגון טיפול בבעיות הבריאות של הורים מבוגרים או בילוי זמן איתם. מתארת סילבי, עובדת ברשות מקומית:

> משעה שלוש [אחר הצהרים] האימא שלי מתעוררת לחיים ובערך חמש טלפונים מאימא שלי, כן זה... "אני בדרך, עוד מעט אני מגיעה, תחכי לי בחוץ" כאילו כל דבר זה כמה פעמים... אימא ... היא בת 87... יש לה נהג מונית כזה שהוא מסיע אותה אליי... הגיעה השעה חמש וחצי, אימא הגיעה עם הנהג ואז יצאנו לשופינג. אני הולכת איתה עם ההליכון.

מרואיינות אחרות דיווחו על ארגון אירועים משפחתיים או על ניהול האינטרסים הכלכליים של המשפחה, כפי שמתארת הילה, יועצת ארגונית:

> יש לנו עכשיו אירוע משפחתי חיובי, יש נכס קרקע של משפחה רחבה, זה שלוש משפחות: אבא שלי, אחיות שלו וכאלה. איכשהו אני מנהלת גם של הדבר הזה, אז זה הפגישות עם העורך דין, העירייה, להוציא את המיילים, בסוף מצאתי את עצמי... כולם התחילו ואני נשארתי אחרונה ורק אני זו שמנהלת את הקבוצת וווטסאפ, מעדכנת, שולחת וגם שם אני פתאום האחראית, גם שם זה שקוף לגמרי.

עבודות שקופות במקום העבודה

עבודות שקופות אינן מוגבלות למרחב הביתי־משפחתי (Kanter 1977; Guy & Newman 2004). המרואיינות פירטו מגוון רחב של עבודות שקופות שהן מבצעות במקום עבודתן. הסוג האחד הוא עבודות הקשורות להיבט המקצועי של העיסוק או של המשרה, הנעשות כדי לעמוד בדרישות הארגון בדרך המיטבית או כדי להגיע לרמה גבוהה של מקצועיות, וזאת בלא לקבל תמורתן שכר. מרואיינות המועסקות בסקטור הציבורי, למשל, שהיו אמורות להתחיל לכהן בתפקיד חדש, עבדו בחפיפה כדי להתוודע למשרה החדשה וזאת עוד בטרם נכנסה הגדרת התפקיד החדשה לתוקף רשמי. לפיכך שעות העבודה שהוקדשו לביצוע החפיפה נעשו ללא תשלום. מרואיינת העובדת במערכת החינוך סיפרה על יוזמה שלה ושל עמיתותיה לשיפור תהליך ההוראה, כל זאת בזמנן החופשי ועל חשבונן, ללא תגמול כספי וללא הכרה:

> היה לנו, למשל, אחד הפרויקטים שהעברנו את הבגרויות לקובצי קול. זה לקח שעות, שעות.... הלכנו וקנינו mp3. זה היה דבר חדש ... והיינו צריכים להעביר את כל הקלטות דרך תוכנה, דרך מחשב, והיה צריך לשבור את הראש איך עושים את זה בכלל כי זה לא משהו שמכירים, והעברנו הכול למחשב ואז כל מורה יכולה לקחת ולהזמין את זה לכיתה. פרויקט כזה, ממש פרויקט. לקח המון זמן ואחרי כל מועד, אחרי כל בחינה בנינו את זה ובנינו מאגר.

עבודות שקופות אחרות הקשורות למטלות המקצועיות עשויות לכלול גם הדפסת חומרים לפגישה, עזרה בכתיבת דוא"ל, תיוק, תיאום פגישות עבודה, הכנת מסמכים לפני פגישות רבות־משתתפים או רישום פרוטוקולים בזמן פגישה אף שהדבר אינו נכלל בתיאור התפקיד של המבצעת. סאמר, העובדת במשרה מינהלית ברשות מקומית, מספרת כי היא נדרשת לבצע מטלות שונות שאינן כלולות בתפקידה הרשמי:

> ואת עושה כביכול גם את העבודה של המזכירות, את גם עונה לטלפונים, את עונה לטלפונים שזה שייך ליומן, ולכיבוד, וזה, אפילו פרחים, את צריכה לדאוג לפרחים במשרדים [...] גם, בא הסגן, גם מכינה לו לפעמים [קפה].

מחקרים מראים כי נשים מבצעות עבודות שקופות במקום העבודה במידה רבה יותר מגברים (El Alayli et al. 2018). רוב המחקר הקודם נעשה במתודולוגיה כמותנית אשר משווה את משך הזמן שמקדישים גברים ונשים לעבודות שקופות ומתייחסת למצב כאל נתון. הראיונות הקבוצתיים אפשרו לחשוף במעט את המנגנון הפועל ליצירת הבדלים מגדריים בביצוע עבודות שקופות בעבודה. גיל, עובד במכון מחקר במרכז הארץ, הזכיר ביצוע עבודות שוטפות כגון הדפסת חומרים שונים הקשורים לפרויקט שהוא מעורב בו, פנה לחבריו בקבוצת הגברים ואמר:

> אבל עדיין יש לנו שליטה על התוצרים, תוצרי העבודה. מה זאת אומרת, אנחנו מייצרים את הדבר הזה שאנחנו זה... עכשיו, אם בא איזה תפקיד טכני מאוס וזה, אתה לא צריך הרבה, לפעמים רק צריך לתת לו לחלוף לידך כדי שהוא ייפול על איזה אישה.

דבריו של גיל חושפים כיצד מבוסס המערך הארגוני על מערכת ציפיות סמויה על פי תפיסה של תפקידי מגדר. הוא, ולדבריו גם חבריו לקבוצה, מודעים לנורמה הסמויה כי המטלות שהוא מכנה "תפקיד טכני מאוס", הכוללות בין השאר הדפסה, תיוק, תיאום בין חברי צוות וכד', הן מתפקידן של הנשים בארגון ללא קשר להגדרה הרשמית של משרתן. מדבריה של סאמר, הדוברת הקודמת, עולה כי גם בארגון שלה רווחת נורמה

דומה. אמירות אלה מלמדות כי למרות השנים שעברו מאז זיהתה קאנטר (Kanter 1977) את תפקיד "רעיית המשרד" (office wife) – המזכירה כדימוי מרכזי הקשור לעבודת נשים במסגרת הארגון – תפיסה זו עדיין רלוונטית. אנו מכנות תופעה זו "מִזְכּוּר" – הציפייה כי נשים עובדות לספק שירותי מינהלה לעמיתים ללא קשר להגדרה הרשמית של תפקידן.

עבודות שקופות במקום העבודה מסוג אחר אינן קשורות לתפקיד המקצועי של העובדת והוא יצירת אווירה נעימה וטיפוח חיי החברה במקום העבודה. מדובר במגוון רחב של עשייה שעלה בראיונות, וחלק מהעבודות כרוכות בטיפוח סביבת העבודה הפיזית וחלקן נסוב סביב מערכות היחסים הבין־אישיות בעבודה. לדוגמה, מרואיינות דיווחו שהן אוספות את האשפה בסוף יום עבודה ומעבירות אותה לפח המרכזי, שוטפות ספלים וכלי אוכל שנשארו בכיור המטבחון, מנקות את השולחן לאחר ארוחת הצהריים הקבוצתית ומטפלות בהספקה השוטפת של כיבוד ומשקאות – כל אלה כדי ליצור סביבה פיזית נעימה במקום העבודה. נטע, מועסקת בחברת היי־טק במרכז הארץ, מספרת על תרומתה:

> הייתי חודשיים בחו"ל... ואז כשחזרתי אמרו לי, מישהו זרק כזה, "טוב, נטע חזרה, צריך לנקות את השולחן אחרי שאוכלים צהריים". זה שולחן כזה גדול של החדר ישיבות, אבל אז גם אמרו "וואי, נטע, התגעגענו. אף אחד לא חתך לנו פירות בבוקר". עכשיו, למה זה התחיל בכלל? זה התחיל מזה שאני כאילו פולנייה ואני לא יכולה לראות שזורקים כמות כזאת של פירות, אז בחמישי־רביעי, אני לוקחת bunch כזה גדול וחותכת, לוקח לי בדיוק שבע דקות. כולם מדברים על זה, איזה כיף, אני מבסוטה שאנשים אכלו ולא זרקו, אני אנשנש כאלה ולא עוגיות של אחר הצהריים.

הדוברת ואף משתתפות אחרות בדומה לה עסקו בעבודת בית במקום העבודה (office housework), הכוללת מטלות שבדרך כלל נחשבות לעבודות הנעשות במשק הבית. מרואיינות אחרות עסקו במקום העבודה בטיפוח חיי החברה של הצוות או של המחלקה, למשל ארגון טקסים כגון חגיגת ימי הולדת של עמיתים, קניית מתנות או ארגון פעילויות חברתיות. פעולות אלה היו פרי יוזמתן של מרואיינות מסקטורים שונים ומכל הדרגים בארגון. שרה, המועסקת בחברת היי־טק במרכז הארץ, מספרת:

> הולכים לאכול ארוחת צהריים צוותית, אני האישה היחידה, ואז מתברר שלמנהל שלנו יש יום הולדת היום. במקרה זה התברר, מישהו אמר את זה... כולנו יושבים יחד בארוחת צהריים צוותית פעם בשבוע ואף אחד לא חשב

> שזה ראוי, והוא המנהל שלנו והוא הבוס כזה גדול... אני פשוט הייתי בסוג של שוק מהסיטואציה ודאגתי שיביאו לו קינוח, משהו, והם עבדו איתו, כל האחרים. אני הייתי יחסית חדשה בצוות הזה, והם סחבקים שלו שנים ולא אמרו מילה. אז זו דוגמה קלאסית.

סילבי דיברה בבירור על הבנייתן של עבודות אלה כפעולות שנשים אמורות לעשותן וכפעולות שקופות:

> מי אוסף את הכסף לקופה קטנה? מי אוסף? תמיד זאת אישה. במקרה? מי הולך אם רוצים לקנות אוכל או לעשות מתנות יום הולדת במסגרת העבודה....מי הולכת עם הכסף לעשות גיפט קארד? זה גוזל זמן... זה סוג של עבודה שלא קיים בתוך הגדרת התפקיד, לא קיימת הגדרה בתוך התפקיד של אחראית חברתית על הצוות למשל... באופן טבעי אנחנו עושות, אבל זה מעולם לא נכנס להגדרת התפקיד שאחר כך אולי גם דורשים כישורים מיוחדים וגם תגמול מיוחד. זה משהו שהוא באופן טבעי.

מרואיינות אחרות עסקו בעבודות שקופות שמהותן תמיכה רגשית בעמיתים לעבודה, כפי שמתארת שקד, המועסקת בתפקיד בכיר בחברה בתחום הביטחון:

> זה קורה, וזה קורה לא מעט, ובאמת איכשהו אני מוצאת את עצמי בשיחות נפש לצורך העניין לא פעם ולא פעמיים עם חבר׳ה לעבודה. מאוד קל להם ונוח להם. אני חושבת שאני גם בחורה שמאפשרת את זה, אז גם אם לא הייתי מאפשרת את זה, אז אני מניחה שהיה נוצר איזשהו ככה... אבל כן אני מאפשרת את זה, אני מכילה, כאילו נהייתי כזאתי מכילה, מה שבעבר פחות אבל עכשיו זה באמת משהו שהתבשל לי עם הגיל, משהו שבא עם בשלות וגיל לטוב ולרע... אני מרגישה שזה באמת מסייע ותורם למי שנמצא מולי. עכשיו, זה גם עושה תחושה מאוד נעימה במחלקה כי המחלקה שלנו מחוברת, יש מי שמחבר אותה.

החשיבות שמייחסת הדוברת לחיבור הפרטים העובדים במרחב פיזי משותף ל"מחלקה" באמצעות התנהגות המכוונת לאחר כגון הקשבה והכלה, עלתה בדברי כמה מרואיינות. אלינור, מנהלת בסקטור הציבורי, מבהירה כיצד היא תרמה לחיבור בין העובדים:

> הסתובבתי הרבה שנים בחו"ל וייצגתי קרן השקעות ונסעתי המון. פעם בשבוע נסעתי לשלושה ימים. שם, הישראלים שניהלתי, הם קראו לי "אימא" למרות שחלק מהם היו מבוגרים ממני וחלק היו יותר צעירים ממני... כי כשזה מחוץ לבית ויש עוד כל מיני דברים לדאוג להם וידעתי שהם לא הולכים כל ערב הביתה, כי כולנו נשארנו שם, אז דאגתי לעוד כל מיני דברים, למשל אם מישהו היה חולה – דאגתי להתקשר כל בוקר לשאול, למרות שזה לא ממש היה התפקיד שלי, אבל הרגשתי אחריות. ויותר משרציתי לעזור, רציתי שהם ירגישו שדואגים להם.

הכינוי "אימא" שאלינור זכתה לו מכניס לניהול מערכת היחסים הארגונית מונחים מתחום המשפחה, כלומר, הוא מערער על החלוקה הבינרית בית–עבודה. אכן, מרואיינות חזרו וציינו כי הן רואות זיקה בין שני העולמות וכי מן הראוי להפעיל דפוסי התנהגות המיוחסים למשפחה גם במסגרת העבודה בשכר, כפי שמסבירה לאה, המועסקת במשרד ממשלתי במרכז הארץ:

> אני למשל זאת שדואגת לקניות של הקפה והחלב והסוכר ואני זאת שמכינה את העוגה ומביאה מהבית, זאת שבישלה ומביאה מהבית, כזה צריכה להיות הרגשה של משפחה. אנחנו חיים שם כל כך הרבה שעות.

מרואיינות אלה דוחות למעשה את הוצאת הרגש מתחום יחסי העבודה. אדרבה, הן מזדהות עם התפקיד הרגשי, האמפתי והמכיל המגולם בדמות האם או בדמות המטפלת בתוך המרחב הארגוני (Kanter 1977; Pierce 1995). יתר על כן, לתפיסתן, ביצוע מטלות התפקיד וביצוע עבודות שקופות לתחזוק היחסים חיוניים לארגון, כפי שעולה מהשיחה בקבוצת מרואיינות בסקטור הציבורי:

> אלינור: רק רציתי להגיד שאם עושים רשימה ונותנים שמות לכל המשימות האלה, ושמים ביחד את הכול באיזשהו משרד לדוגמה או ארגון לדוגמה ונותנים שמות לכל המשימות השקופות האלה, ונחבר בין המשימות לאנשים, ונחשוף את כל המשימות השקופות, המקום ייפול. הוא לא יתפקד. הוא פשוט לא יעבוד...
>
> ציפי: אין דבר כזה, הם חייבות להיות שם, הם הדבק, אני מסכימה איתך.
>
> אלינור: אפשר לעשות סרט. זה בידור לא נורמלי, לא יהיה להם נייר טואלט, לא יהיה להם חלב.

ציפי: לא יהיה להם סוכר.

אלינור: הם לא ידעו איך קוראים להיא... תגידי ההוא של הזה, איך זה היה? איך קוראים לו?

ציפי: הוא עוד אומר לי: "אני לא חזק בשמות", ההוא עם העיניים הכחולות, השמן עם הקרחת.

נשים אלה חשות כי בהיעדר פונקציה שתתחזק את הצדדים ה"רכים" של הארגון, ייפגע תפקודו היום־יומי והן מקבלות על עצמן את האחריות לה. מחקרים הראו זה כבר כי מצב זה מאפיין סוגים שונים של ארגונים באקדמיה, בסקטור הציבורי ובסקטור הפרטי (Pierce 1995; Guy & Newman 2004). בדומה, גם המרואיינות במחקר זה קיבלו על עצמן את התפקיד ואת הפונקציה של אימהות ארגונית (organizational momism).[6]

מעניין לציין כי בקרב הגברים המרואיינים היו שהביעו גישה ביקורתית כלפי הזהות בין הארגון והמשפחה על כל המשתמע מכך, כפי שעולה מהדוגמה הבאה בשיחה בין שני גברים המועסקים בעולם השיווק וההיי־טק:

אסף: כתבתי "משפחה שנייה"/"עבודה שנייה". "משפחה שנייה" זה משהו שמנסים למכור לך בעבודה, במקום שלי של ההייטק אז מנסים למכור את זה כאיזו "משפחה שנייה".

דרור: כולנו משפחה בחברה.

אסף: כן, כאילו משפחה שנייה... אני הרבה יותר ביקורתי כלפי הדבר הזה כבר לא מעט זמן.

נוסף על מרואיינות המקבלות על עצמן את תחזוק חיי החברה הבלתי פורמליים במקום העבודה, לכאורה בהתנדבות, משתתפות אחרות מתבקשות במפורש לבצע מטלות מסוג זה, למשל להפיק אירועים חברתיים כמו יום כיף של היחידה הארגונית, מסיבות יום הולדת, קבלות פנים לאורחים או ללקוחות ועוד. רותי, מנהלת רכש בארגון גדול במרכז הארץ, ממחישה מצב זה:

---

6 לקוח בהשאלה מ-Bernard 1966.

> הוא [המנהל של מקום העבודה] פנה אליי ואמר: "שמעתי שעשית חתונה [של הבן] מאוד יפה, אני רוצה שתעשי אירוע כזה כמו החתונה ב[מקום העבודה]". עכשיו, זה נורא יפה כי הוא אומר לך: "עשית חתונה יפה", אז בכלל כאילו לתת לך מחמאה, ואת עושה דברים יפים ואז את עושה אירוע והוא יוצא נורא יפה ואת מקבלת תשבחות ועוד אירוע ועוד אירוע ואין תמורה.

דוגמאות אלה מצביעות על הציפייה של העולם הארגוני מנשים להפגין אמפתיה ותשומת לב כלפי עמיתים ולקוחות ולקבל על עצמן תפקידים ומשימות הקשורים לטיפוח האווירה והיחסים במקום העבודה. נשים נתפסות כמתאימות יותר מגברים לשאת באחריות לשמירה על האווירה ולטפח את היחסים הבין־אישיים הבלתי פורמליים מאחר שתפקידים אלה נקשרים למאפיינים מהותניים של נשים כמטפלות, דואגות, אימהיות ואמפתיות (Acker 1990). העידוד המרומז והמפורש של נשים לקבל על עצמן מיוזמתן תפקידי טיפול וטיפוח מאציל לנשים את האחריות ל"מִשפּוּחַ" מקום העבודה. מאחר שנשים נתפסות באופן מסורתי כפונקציה המטפלת והמטפחת הרגשית במשפחה, מוטלת עליהן – במודע או שלא במודע, במפורש או במרומז – המשימה לרכך את הקשר האינסטרומנטלי בין המעסיק לבין העובדים באמצעות טיפוח ותחזוק התחומים הרגשיים והיחסים הבין־אישיים במקום העבודה. אף שהספרות עמדה זה כבר על התרומה הרבה של טיפוח רגשות חיוביים במקום העבודה לרמת הביצוע של הארגון (Pugh 2000; Meier et al. 2006), לעיתים נשים מבצעות משימות אלה ללא הכרה הבאה לידי ביטוי בתשלום או בדרך אחרת.

ממצאים אלה לגבי המגדור של עבודות שקופות במקום העבודה מקבלים חיזוק נוסף מניתוח הראיונות עם קבוצות הגברים. כאשר נשאלו מרואיינים על האפשרות שהם יפיקו אירועי חברתיים במקום עבודתם, נתקבלה תשובה מייצגת מפי יואל, המועסק בתפקיד ניהולי בתאגיד למוצרי צריכה:

> עברתי תפקיד לפני מספר חודשים והמנהל שלי אמר לי: "מעכשיו אני רוצה שתהיה אמון על הסדר יום של הישיבות של המנהלים, וכשיש כנסים פעם בחצי שנה אז לרכז את זה". מבחינתי האחריות היא שלי אבל יש יחד איתי את ה-HR [משאבי אנוש], היא יחד איתי עושה את הדבר הזה, זו משימה שלה מהצד שלה, זה לא משהו שאני מרגיש שנפל עליי כי מישהו זרק את זה עליי.

כלומר, כאשר מרואיינים נדרשים למשימות מסוג זה במסגרת תפקידם הרשמי, הם מסתייעים במידה רבה ביחידה למשאבי האנוש. יחידות אלה, כידוע, מאוישות ברובן המכריע בנשים. לפיכך גברים בעמדות ניהול "מאצילים" את מטלות ה"משפוח" הנכללות במסגרת תפקידיהם לנשים בעמדות זוטרות יותר ביחידות הארגון שזה לכאורה תפקידן.

ממצא מעניין נוסף שעלה הוא, כי מרואיינות שביצעו עבודות שקופות נמנעו לרוב מלבקש בעבורן תמורה כספית גם אם רצו בכך, ואילו חלק מהגברים עמדו בתוקף על קבלת תגמול כספי תמורת ביצוע מטלות שאינן נכללות בתפקידם. הבדל זה עלה בבירור בקבוצת מרואיינות המועסקות כולן בארגון במרכז הארץ. רותי סיפרה על אירוע מקצועי שערך הארגון ואשר נקבע בתאריך של חופשה מאורגנת באחד החגים:

> יכול להיות שאני גם מאוד אוהבת את המעורבות אבל אני לא אבקש תמורה, ואני יכולה להגיד שקולגה שלי שאני יושבת ומשוחחת איתו אומר: "בשום אופן אני לא אבוא אם לא ישלמו לי ותמורה הולמת"... ויש עובדים שאמרו לי חד־משמעית: "אם לא תהיה תמורה הולמת אני לא אבוא בחול המועד" ואני לא אמרתי את זה לסמנכ"ל שלי.

הבדלי גישה אלה מעוגנים בממצאי מחקרים שלפיהם גברים יפתחו במשא ומתן על הטבות ועל שכר בקלות ובתדירות רבות יותר מנשים ((Kulik & Olekalns 2012.

"הכול שזור": המרחב המשולב של עבודות שקופות

עבודות שקופות אינן מוגבלות למרחב מסוים. הממצאים מראים כי עבודות שקופות הקשורות לבית ולמשפחה נעשות במקום העבודה בשעות העבודה ממש כשם שעבודות שקופות הקשורות לעבודה בשכר מתבצעות בבית או בשעות שלאחר סיום יום העבודה הרשמי.

עבודה שקופה בעבור הבית והמשפחה הנעשית במקום העבודה: במהלך שעות העבודה הקדישו מרואיינות זמן לביצוע מטלות הקשורות למשק הבית, למשל בירורים ותיאומים עם מוסדות כגון בנקים, רשויות מקומיות או חברות ביטוח וסלולר. אחד המופעים של עבודות שקופות הקשורות לבית ולמשפחה אשר "זולגות" לשעות העבודה בשכר ולמקום העבודה שחזר ועלה קשור לטיפול בילדים. מרואיינות עסקו בקביעת תורים לרופאים בעבור הילדים וברישום הילדים לגנים או לחוגים, יזמו שיחות טלפון אל הילדים שחזרו מבתי הספר בשעות שהן עדיין שוהות במקום עבודתן או ענו על שיחות טלפון מהם. אימהות יוזמות שיחות כדי לוודא שבבית הכול מתנהל כשורה

בהיעדרן, שכל ילד חזר הביתה בזמן, שארוחת הצהריים נאכלה וששיעורי הבית נעשים. המשתתפות סיפרו כי הן מטלפנות הביתה פעמים אחדות ביום גם כדי לוודא שכל אחד מהילדים זוכר את לוח הזמנים האישי ושהם יוצאים בזמן לחוגים. לעיתים היה עליהן לתאם עם הורים של ילדים אחרים הסעות משותפות לחוגים ולפעילויות, פגישות עם חברים או לתווך דרך הטלפון במחלוקות המתגלעות בין הילדים השוהים בבית, כפי שעולה מדבריה של סתיו, גרושה ואם לשני ילדים, המועסקת בסקטור הציבורי:

> הילד מסיים ללמוד, מתקשר: "אימא, מי מוציא אותי? מי בא?" ולא תמיד יש לי מסודר ככה. "מה אוכלים היום? מה זה? מתי את באה? יש לי אני צריך להיות בצופים. מתי את מגיעה? כן בטח, אני צריך מורה פרטית, מתי את לוקחת אותי?"... דברים שקורים בבית ספר כל הזמן, מעדכנים אותי... זה גם הרבה פעמים שאני צריכה פתאום לצאת. הילד נפל בבית ספר, הוא שבר את שתי השיניים הקדמיות אחרי שגדלו לו כבר הקבועות, אז הייתי צריכה מיד לצאת, כל מיני, כל מיני דברים.

גם בקרב מרואיינים גברים עלה הדפוס של ניהול שיחות טלפון עם הילדים בשעות העבודה, בייחוד כאשר בת הזוג עובדת בעבודה שבה היא אינה זמינה בשעות מסוימות, למשל בנות זוג שעובדות במערכת החינוך או בייעוץ.

מרואיינות שנעזרו במיקור חוץ בתשלום לניהול משק הבית דיווחו שהן יוזמות שיחות טלפון הביתה במהלך יום העבודה לצורך קשר עם עוזרת הבית או עם המטפלת, לבדוק שהמטלות מתבצעות ולהעביר בקשות והוראות שונות. אימהות לילדים בוגרים יותר מטלפנות הביתה כדי לוודא שמטלות שונות הקשורות לתחזוק משק הבית – כגון תליית כבסים לייבוש או הטענת מדיח הכלים ופריקתו – אכן נעשו. היו שעמדו בשעות העבודה בקשר קבוע עם גורמי טיפול וחינוך כגון מורים, גננות, יועצים והורים אחרים. ויקי, אם לילד עם צרכים מיוחדים, מספרת:

> זה מובן מאליו שלכל בלת"ם [בלתי מתוכנן] בכל נושא שהוא, זה אני הטלפון הראשון ואני צריכה לפתור אותו. פה אין לי את העזרה מ[בן הזוג], הוא פשוט לא מסוגל גם להכיל, נגיד כל מה שקשור לבתי ספר, חינוך, בעיות עם הילדים. יש דברים מאוד מאוד מורכבים, נגיד כל הסיפור עם [הבן] זה לקח שנים והייתי צריכה מאוד להכיל והייתי צריכה להתמודד עם משרד החינוך, ועם ביטוח לאומי ודברים נורא מורכבים. ואז זה המון המון בלת"מים... וגם לפעמים המשפטים העוקצים האלה של ילד ש"רגע, אני צריך אותך עכשיו ובואי עכשיו הביתה".

עבודה שקופה בבית הנעשית בעבור מקום העבודה: ממש כשם שעבודה שקופה בענייני הבית והמשפחה נעשית במסגרת שעות העבודה בשכר, העבודה בשכר גולשת לשעות שלאחר הסיום הרשמי של יום העבודה ולמרחב הבית והמשפחה. מופעים אלה משתייכים לשתי קבוצות עיקריות: האחת – ביצוע מטלות של העבודה שיש לסיימן ושביצוען הופסק עקב היציאה ממקום העבודה הביתה. העובדת מתכננת את לוח הזמנים של עבודה זו והוא בשליטתה, למשל ניהול שיחות ועידה, מענה על פניות בדוא"ל, קריאה וכתיבה של דו"חות, הכנת מסמכים לפגישות ועוד – כל אלה נעשים לרוב בשעות הערב המאוחרות והלילה, לאחר סיום המטלות והעיסוקים המשפחתיים, לאחר שהילדים שכבו לישון והסתיימו המשימות הדחופות של משק הבית כגון ניקוי המטבח לאחר ארוחת הערב, כביסה או הכנת ציוד לילדים ליום המחרת. מספרת חגית, המועסקת בתפקיד ניהולי, אם לשלושה ילדים מצפון הארץ:

> כן, עבודה כן נכנסה הביתה. בתקופה הראשונה עבדתי עד ארבע, הייתי מגיעה [הביתה], עבדתי עם קליפורניה, בעשר היה נפתח המחשב עד שתיים בלילה.

אם כן, גם כאשר מרואיינות יוצאות ממקום העבודה בשעה מוקדמת, יום עבודתן אינו מסתיים כי אם נמשך בשעות המאוחרות, כפי שמתארת מורן, המועסקת בתפקיד טכנולוגי בחברה למוצרי צריכה, גרושה ואם לפעוטה:

> אצלי, אני חושבת על זה, זה כאילו ימים קצרים. אני מחכה עד שמונה, מחכה עד שהיא תישן כבר ואז לעבוד עד אלוהים יודע מתי. ובעצם, זה ימים יותר ארוכים מהימים הארוכים. כאילו, הימים הארוכים אתה מסיים לעבוד ובאמת אתה מסיים עם זה, ויש משהו עם הימים הקצרים שהוא אשליה בעיניי...

השלמת משימות בשעות אחר הצהריים והערב אינה נחלתן הבלעדית של מרואיינות העוסקות במקצועות טכנולוגיים – גם מרואיינות העובדות בסקטור השירותים נדרשות לכך. אביב, מורה שקיבלה תפקיד של מדריכת מורות, מבהירה סוגיה זו:

> תמיד יש השלמות שצריך לעשות, שיחות טלפון. הדרכה מורכבת יותר ממורה, כי כשאת מורה אומרים לך "את צריכה ללכת לכיתה בשעה הזו והזו, ביום הזה" וקובעים לך את לוח הזמנים. בהדרכה, המדריכות קובעות בעצמן את לוח הזמנים. אנחנו צריכות לייצר את הפגישות וצריכות לפעמים לכפות את עצמנו על הגורמים שאנחנו אמורות להיפגש איתם גם אם לא

> תמיד רוצים. יש ימים שאנחנו חייבות להיות בהם, אבל בעיקר זה כל הזמן, כל הזמן לייצר פגישות. וזה בפני עצמו דורש זמן, ועד שאני הבנתי שקביעת הפגישות זה חלק מהעבודה, אז כל הזמן הרגשתי שאני כאילו אוכלת חינם שאני מעיזה לא להיות בפגישות, אבל בעצם גם עשרות הטלפונים מהבית הם חלק מההדרכה.

מרואיינות במקצועות ההוראה והטיפול סיפרו על ניהול שיחות טלפון עם מטופלים, עם תלמידים ועם הורי תלמידים בשעות הערב המוקדמות והמאוחרות. מספרת גליה, מורה בבית ספר תיכון:

> גם אם אני מדברת בערב, בתשע או עשר בלילה, עם ההורים, לדעתי זו עבודה. נכון, אני לא חייבת, רק לא עולה לי לראש שאני יכולה לא לענות... פשוט אין שאלה כזו, לא קיימת. אם את הולכת למערכת חינוך לעבוד, אז לדעתי את יודעת שאת מאמצת אותם, את אותם ההורים, את אותם התלמידים ואת איתם כל הזמן בקשר.

נילי מדגישה ומחדדת שתפקידה כמורה ומחנכת גולש במידה רבה אל מעבר לשעות העבודה:

> תלמידות שלי בחופש התקשרו לספר לי שאחת הבנות איבדה את הכלב שלה והיא במצב נפשי קשה. נסעתי לבקר אותה. כלב שגדל איתה, ילדה בכיתה י"א שעולה לי"ב, אז נסעתי לבקר אותה ולראות שהיא בסדר ושאולי ההורים לוקחים כלב חדש, ולחבק אותה... או מפגש אחר עם ילד שאיבד את אימא שלו ואין מי שמסתכל עליו בבית כי האבא עובד מחמש בבוקר, ואני כל יום מדברת איתו בטלפון, גם בחופשה, רק שואלת אותו "[שם], מה שלומך?" הוא אומר לי "תפסיקי לחפור לי" אז אני יודעת שהוא עונה לי כמו הילדים שלי אבל מבחינתו מישהו חושב עליו. ולי זה חשוב.

דבריהן של שתי המרואיינות האחרונות מעידים לא רק שעבודה שקופה מתחום העבודה בשכר נעשית גם לאחר שעות העבודה, אלא שגם בתוך תהליך ה"זליגה" של עבודות שקופות בין הבית והעבודה מתנהל ומשועתק תהליך "המשפוח". כאשר המרואיינת אומרת כי חלק מתפקידה הוא "לאמץ" את התלמידים וההורים או כאשר מרואיינת נרגעת מכיוון שאחד מתלמידיה מדבר אליה בימי החופשה בנוסח דומה לזה של ילדיה שלה, מתחדדת העובדה כי התפקוד כאימהות במסגרת מקום העבודה הוא חלק מהותי ובלתי נפרד מעיסוקן ומעבודתן של נשים אלה.

הקבוצה השנייה של עבודות שקופות כוללת מענה אד הוק לפניות בענייני עבודה: קריאת הודעות טקסט ומתן מענה עליהן וכן מענה על פניות בטלפון או על פניות דוא"ל של לקוחות, של עמיתים ושל מנהלים. עבודות אלה אינן נתונות בדרך כלל לשליטת העובדת והיא מבצעת אותן במהלך ביצוע תפקידים ומשימות הקשורים לבית ולמשפחה. מרואיינות אימהות לילדים צעירים מדווחות על חדירה של דרישות מעולם העבודה לזמן שאמור להיות מוקדש לבילוי עם הילדים ולטיפול בהם או לבילוי עם בני המשפחה. מעיין, בעלת מקצוע טכנולוגי ואם לשלושה ילדים, מספרת:

> היו לי רגעים מהגן שעשועים שאמרתי בטלפון: "תלחצו על הכפתור הזה, תלחצו על זה, עכשיו נדלק לכם המסך הזה, תעשו ככה".

זליגה מסוג זה חוצה מקצועות ועיסוקים, כפי שעולה מדבריה של ראניה, העוסקת בחינוך:

> אתמול היה יום הולדת שלי ויצאנו למסעדה בערב. היו לי עניינים שמורות נעדרו מבית הספר, והתחלנו במבחנים, אז הייתי חייבת לדבר, והכול בדקה האחרונה. ואז הם [בני המשפחה] מתחילים "הנה אנחנו מזמינים אותך ואת לא מתייחסת אלינו"... ומתחילים לקטר, האמת שהילדים יותר מבעלי, גם הוא לפעמים מתלונן: "אוף, תשבי איתנו"... כשאת רוב הזמן בטלפון.

מרואיינים גברים דיווחו אף הם על ביצוע עבודה בבית בעבור מקום העבודה. דפוס בולט היה מענה על קריאות טלפון ממקום העבודה, בייחוד מצד מרואיינים העובדים במחלקות העוסקות במתן שירות פנים־ארגוני כגון מערכות שירות או מידע. הם סיפרו על זמינות של 24 שעות בגלל אופי העבודה.

הניסיון של החוקרות לקטלג את המופעים השונים של עבודות שקופות על פי תחומי החיים השונים נתקל בהרמת גבה ובהסתייגות מצד המרואיינות. כאשר הן נשאלות על הזליגה של עבודות שקופות בין הבית והעבודה, הן מציינות שוב ושוב כי לתחושתן ומניסיון חייהן, המונח "זליגה" של עבודות שקופות בין תחומים ומרחבים אינו מתאים. למעשה, מדובר בשילוב הדוק ובלתי ניתן להפרדה של שני תחומי החיים, כפי שמספרת סתיו, אם לשני ילדים, המועסקת בסקטור הציבורי:

> אני חושבת שבתור נשים יש לנו הרבה משימות כל הזמן וגם כשהילדים קטנים... וגם כשהם גדלים ... זה לא נגמר, זה פשוט משהו שהוא... הוא משתלב ונכנס לחיינו שלב אחרי שלב, כל פעם משהו חדש, זאת אומרת כל

> פעם אנחנו נכנסים למציאות חדשה שהילדים גדלים וכל כמה שנים ש... הנה משהו חדש. היום אני בגילאים קטנים יותר, ויש לי קודם לסיים את העבודה, קודם כול בבוקר, ההכנה הזאת של ה... בכלל לפני שיוצאים מהבית, להכין את הסנדוויצ'ים, להכין את כל הדברים, לתמרן, להכין, לסדר, לבדוק שהכול מסודר, מערכת זה, זה הגיל הזה עדיין, זה משהו שאני צריכה באמת להיות מבוקרת ולראות שהכול מסודר, ואחר כך להסעות... אז להסיע וחוגים, אז אני בשלב הזה, ולבדוק ארוחת ערב לפני שיוצאים, ולבדוק מקלחות, והכול מסודר, ובמיטות, אז אני עוד בשלב הזה, אבל כן, כל הזמן יש את השילוב הזה, השילוב שהוא ביחד, עבודה ובית, והיום עם כל הטכנולוגיה המתקדמת, זה לא נגמר. זאת אומרת תמיד יש לנו הודעות מהעבודה, כל הזמן, לאורך כל היום, גם בערב... וזה משהו שתמיד לאורך כל היום משתלב לנו יחד. אין, אני לא חושבת שיש כאן הפרדה, אני לא מצאתי את עצמי מסיימת את העבודה ומתפנה לבית...

אירית, שילדיה בוגרים יותר, הביעה תחושה דומה:

> תמיד העבודה, אין פעם שלא תגידי שהעבודה רגע לא נכנסת לתוך החיים האישיים. וזה הצחיק אותי כי פתאום דיברנו על זה אתמול שהכול שזור.

בדברן על השילוב ההדוק בין העבודות השקופות בבית ובעבודה, הביעו מרואיינות אחדות רצון לסגל לעצמן את היכולת להפריד בין התחומים. הפרדה מסוג זה, טענו, תקל עליהן להתמודד עם הדרישות שמעלים שני תחומי החיים, הן מבחינה מעשית והן מבחינה נפשית. מעיין, המועסקת בתפקיד טכנולוגי ואם לשלושה ילדים צעירים, מספרת:

> ברגע שאתה בעבודה ואתה בעבודה, אתה יותר טוב שם כי אנשים מרגישים שאתה שם, אתה מרוכז יותר, אתה מספיק יותר, הדברים הולכים יותר טוב, גם הדברים נגמרים כי אתה עושה אותם ואז אתה מגיע הביתה ואז אתה בלב שלם עם הילדים ואתה עושה את הדברים האלה ולא מטרטר לך בראש מה שהיה. אז הדברים יותר טובים בשני המקומות. כשאתה נמצא במקום, כשאתה נמצא נפשית ותודעתית במקום שבו אתה נמצא פיזית, יותר טוב. כאילו, זה המצב הרצוי, בכלל. ואם אני רוצה לעשות את ההכללה בהבדל בין תקופות טובות לתקופות לא טובות, תקופות טובות זה שבכל מקום הייתי

במקום הזה בזמן הזה ובמקום השני בזמן השני, והתקופות הלא טובות זה תקופות שזה התערבב.

מרואיינות הודו שאינן מצליחות להפריד בין הדרישות הפורמליות והבלתי פורמליות בשני תחומי החיים. מרואיינת מענף ההיי־טק היטיבה לתאר את הקשר ההדוק בין העבודות השקופות בבית ובעבודה המתבטא בחדירה הגוברת של אמצעי הטכנולוגיה לכל תחומי החיים: "הכניסה של המובייל לחיינו שקרתה בצורה כל כך אינטנסיבית, עד כדי כך שהמובייל הוא כמו עוד איבר בגוף שלנו". בלא יודעין היא מדמה את עצמה ונשים וגברים עובדים למעין סייבורגים (Haraway 1985) – יצורים שחלקם אנושי ושחלק בלתי נפרד מגופם או מתבונתם עשוי רכיבים טכנולוגיים. דונה הארווי טוענת כי שילוב כזה מטשטש לחלוטין הבחנות של זהויות ותפקידים ולכן טמון בחובו פוטנציאל להשגת שוויון מגדרי. בחינת התנסותן של המרואיינות מרמזת על כיוון אפשרי נוסף לפרשנות: הטכנולוגיה מאפשרת שזירה רבה יותר מבעבר של העבודות השקופות שמבצעות נשים במסגרת הבית והמשפחה עם העבודות השקופות שהן מבצעות במסגרת עבודתן בשכר, ובכך למעשה היא מעצימה את אי־השוויון.

לסיכום, הראיונות הקבוצתיים חושפים את ריבוי הפנים של העבודה השקופה. מיפוי הפרקטיקות מצביע על מגוון הכולל טיפול בילדים, בבני משפחה ובמטלות משק הבית, עזרה לעמיתים, ביצוע מטלות מקצועיות, טיפוח מערכות היחסים וארגון אירועים בעבודה. מבחינה מבנית, עבודות שקופות אלה חוצות מרחבים; מבחינת מסלול החיים (life course), הן חוצות שלבים שונים בחיים. עבודות שקופות הקשורות לבית ולמשפחה מתבצעות גם במקום העבודה ובשעות העבודה ממש כשם שעבודות שקופות הקשורות לעבודה בשכר נעשות בבית ובשעות שלאחר סיום שעות העבודה הפורמליות. חציית הגבולות בין המרחבים אינה מתבטאת רק בהגדלתו של זמן ביצוע העבודה השקופה כי אם בתרגום של תפיסות מתחום המשפחה ובהתאמתן לעולם הארגוני ולהפך. לדוגמה, מצופה מנשים לבצע במקום עבודתן משימות הנתפסות כ"אימהיות". לנוכח מציאות זו, נשים וגברים נדרשים לגבש אסטרטגיות שונות כדי להתמודד עם ריבוי המשימות.

אופני התמודדות עם עבודות שקופות

כדי לעמוד במשימות הרבות בבית ובמשפחה מחד גיסא ובמקום העבודה מאידך גיסא, מרואיינות פירטו מגוון רחב של אופני התמודדות. זוהו פרקטיקות שהופעלו כדי "לגייס עזרה", כלשונן, כדי להתמודד עם מגוון העבודות השקופות הקשורות לבית ולמשפחה.

חלוקת העבודה בין בני הזוג

העבודות השקופות בבית הן משני סוגים: תחזוקת משק הבית וטיפול בבני המשפחה. אשר לעבודות משק הבית הוזכרו שלושה דפוסים: היעדר מעורבות של בן הזוג במטלות הבית, חלוקה בין בני הזוג על פי ההעדפות של כל אחד ותכנון חלוקת העבודה בין בני הזוג. סוגיה מרכזית שעלתה בראיונות היא היעדר מעורבותו של בן הזוג בביצוע מטלות הבית השונות. מרואיינות פירטו את רשימת מטלותיהן בעבודות הבית ובטיפול בלא להזכיר כלל את מעורבותו של בן הזוג בהן, וזאת בניגוד לדבריהם של מרואיינים גברים, שדיברו בעיקר על מעשיהן של בנות הזוג.

במקרים אחרים תיארו מרואיינות חלוקת עבודה המבוססת על העדפות של אחד מבני הזוג. בעיקר שבו ונשנו תיאורים שבהם הגבר בחר לבצע את מלאכות הבישול והאישה הייתה אחראית לכביסה. תמר, אחת המרואיינות, תיארה כיצד בן זוגה מתנהג בבצעו מה שמוגדר כעבודה שקופה אך מבקש הכרה במאמציו:

> [בן הזוג] מבשל, שזה כזכור כנראה עבודה שקופה, אבל הוא הולך ומקבל הכרה מכל מי שהוא בישל לו... הוא אומר: "איך היה, טעים?"

עם זאת, מחקרים קודמים שבחנו את היחס בין פערי השכר בין בני זוג לבין חלוקת עבודות הבית מצאו כי ככל שההבדל בכושר ההשתכרות בין בני הזוג גדל לטובת הגבר, כך גדל נטל העבודות השקופות הקשורות לבית ולמשפחה על האישה ולהפך (Gupta 2007). גם במחקרנו זה מצאנו כי ככל שפערי השכר בין בני הזוג מצטמצמים, נטל העבודה השקופה שוויוני יותר. מרואיינות שעבדו במשרות פרופסיונליות בענפי הטכנולוגיה או בדרגות ניהול בכירות ציינו כי שני בני הזוג מבצעים את עבודות הבית, לעיתים יחדיו. אילנה, המועסקת בתפקיד ניהולי בחברה טכנולוגית ואם לחמישה ילדים, מספרת:

> הוא מבשל, אני כביסות, מנקים ביחד את הבית, אין מטפלים אין עוזרים. ילדים אחראים על הכנסת כלים הוצאת כלים, ניקיון האזור מחיה שלהם. אמרנו שאין עוזרים ואין מטפלים ואין גננים, כי פעם בכמה שנים טיול בר מצווה זה כל המשפחה וזה על חשבון האין מטפלים... אז זהו, אז אנחנו עושים הכול.

סועאד, מרואיינת ערבייה, מורה בתיכון ואם לשלושה ילדים, תיארה חלוקת עבודה שוויונית בבית, וציינה כי זהו דפוס יוצא דופן:

> בעלי הוא כמו הדור הצעיר של היום. אין לו בעיה, הוא שטף כלים ואני גיהצתי, הוא הלך לעשות קניות בזמן שאני בישלתי, ככה היה. תיאמנו שהוא עשה את הדברים שידע לעשות ואני עשיתי את הדברים שידעתי לעשות.

בניגוד לדפוס חלוקת העבודה הבלתי שוויוני שרווח בדיווחי הנשים, בקרב מרואיינים גברים רווח הדיווח על חלוקה שוויונית של נשיאה בנטל של עבודות משק הבית בין בני הזוג. בין המרואיינים הגברים היו שסיפרו בין השאר כי הם משתתפים בביצוע עבודות הבית השונות כגון כביסה, בישול, עריכת קניות וניקיון הבית. חלקם ביצעו מטלות בירוקרטיות שכללו תיאום עם גורמים שונים וחלקם היו אחראים לענייני הבנקים, אם כי גם מרואיינות דיווחו על ביצוע מטלות אלה. בקרב מרואיינים גברים בלט הדיווח על טיפול בכלי הרכב של המשפחה ועל ניהול המגעים עם המוסכים השונים. באחת מקבוצות הגברים שרר קונסנזוס בין המשתתפים שבא לידי ביטוי בשימוש במונח "שוויון" או "שוויוניות" בתארם את חלוקת הנטל בינם לבין בנות זוגן. בין המרואיינים הגברים בלט תיאור של מציאות שוויונית לתפיסתם, שבה הם ובנות הזוג חולקים באופן שווה את ביצוע המטלות. עם זאת, השיח שעסק בפרקטיקות של היום־יום בחלוקת העבודה חשף כי **בפועל** הנשים הן ששוהות עם הילדים ברוב ימות השבוע בשעות אחר הצהריים והן האחראיות העיקריות לניהול מערך משק הבית ולתפעולו.

שלושה הסברים אפשריים לאי-ההתאמה בין דיווחי הנשים והגברים. ההסבר האחד קשור למאפייני הנחקרים: קבוצות הנשים היו מגוונות מאוד מבחינת מעמד ואתניות, ואילו קבוצות הגברים היו בעיקר אנשי פרופסיה ממעמד הביניים. על פי ממצאים ממחקרים ברחבי העולם המערבי, בקרב גברים מקבוצה זו נמצאה עלייה מתונה בזמן המוקדש למלאכות הבית ועלייה ניכרת בזמן המוקדש לטיפול בילדים (Bianchi et al. 2000; Kan et al. 2011). ההסבר השני טמון במתודולוגיית המחקר. מחקרים הראו כי בשיטת הדיווח העצמי הסובייקטיבי, גברים נוטים לדווח על השתתפות שוויונית במטלות משק הבית, אולם סקרי זמן מפורטים מראים כי הנשים בקרב אותם זוגות מבצעות חלק גדול יותר של מטלות אלה (Craig & Mullen 2011). ההסבר השלישי מצביע על הפער בין הרטוריקה המקובלת לבין הפרקטיקה היום-יומית: השיח החברתי נצבע בגוונים שוויוניים יותר, אולם בפועל שוררת חלוקת עבודה "מסורתית" ועדיין לא חל שינוי עמוק ומהותי בהיררכיה המגדרית המשוקעת בהפרדה בין הפרטי לציבורי ובשיוך המטלות על פי קווי המגדר.

אכן, בכל הנוגע לטיפול בילדים, מרואיינות העובדות בענפי השירותים או בדרגות זוטרות סיפרו כי הטיפול בילדים רובו ככולו מוטל על כתפיהן. גם כאן, מרואיינות

העובדות במשרות פרופסיונליות תיארו חלוקת עבודה שיתופית עם בני הזוג, כפי שמתארת אילנה:

> מהתחלה זה היה שווה בשווה, זה היה מוגדר שווה בשווה, שנינו עם תארים ראשונים, שניים, הנדסה. שנינו עם קריירה וברור שיומיים בשבוע קבועים ברורים הוא לוקח, יומיים בשבוע קבועים ברורים אני, ואימא שלי יום אחד.

סוגיה נוספת שעלתה בראיונות עסקה בתכנון מדוקדק מראש של סדר היום: בני הזוג מתאמים מראש את שעות העבודה ואת לוח הזמנים המקצועי שלהם כדי לוודא שאחד מהם יהיה בבית בשעות אחר הצהריים והערב המוקדמות ויטפל בילדים. מספרת סיוון, אם לשני פעוטות, המועסקת בתפקיד טכנולוגי בחברת היי־טק:

> אז למשל קצת זמן אחרי שהתחלתי לעבוד אמרתי: בסדר, יש לנו סידור קבוע, ימים קבועים שלו וימים קבועים שלי. בסדר זה ברמת הגוגל קלנדר, זה סגור בקלנדרים של העבודה. זה נשמע דבילי, אבל יש לנו גוגל קלנדר משותף של הילדים ולשם מכניסים את כל הדברים שקשורים לילדים וכותבים מי אוסף. ברור שבאים אחד לקראת השני, זה לא נועד לסנדל אחד את השני, אבל אני יודעת שאלה הימים הארוכים שלי, אלה הקצרים. וקצת אחרי שהתחלתי לעבוד, היינו שלושה ימים, יומיים [היא יצאה מוקדם שלושה ימים בשבוע והוא יומיים], אמרתי: פה זה לא עובד, אני צריכה עוד. אז את היום השלישי שלי עשינו שבוע שבוע לסירוגין, למשל. ואז היינו ממש מאוזנים.

חלוקת התפקידים באה לידי ביטוי בהסדרים בין בני הזוג בלוח הזמנים של היציאה לעבודה. בקרב גברים מרואיינים רווח הדיווח על דחיית שעת התחלת העבודה כדי לארגן את הילדים בבוקר ולהביאם למוסדות החינוך. זאת מאחר שבנות זוגם יוצאות מהבית בשעות מוקדמות כדי להתחיל את יום עבודתן מוקדם ככל האפשר ולצאת בשעה מוקדמת דייה המאפשרת לאסוף את הילדים ממוסדות החינוך. כך הן מספיקות הן לעבוד בהיקף של משרה מלאה והן לתפקד כאימהות בשעות שבהן הילדים בבית. חלוקת תפקידים זאת אינה מקרית, כי אם נובעת מהקשר תרבותי חברתי ממוגדר. החברה הישראלית מייחסת לגיטימציה – שאף מעוגנת בחלקה בחוק – ליציאת נשים ממקום העבודה בשעה מוקדמת לשם הטיפול בילדים, ואילו יציאה מוקדמת של גברים לשם כך עדיין אינה מקובלת ברוב ענפי המשק וברוב מקומות העבודה.

עזרה מההורים

מרואיינות ציינו שהן נעזרו בהוריהן, חלקם עדיין עובדים וחלקם בגמלאות, כדי לטפל בילדים בשעות שבין יציאת הילדים ממוסדות החינוך לבין שעת הגעתה של האם הביתה. חלק מהמשתתפות סיכמו מראש עם הוריהן שהם יהיו אחראים להביא את הילדים ממוסדות החינוך בימים קבועים וישהו איתם בבית עד הגעת ההורים. במקרים אחרים ההורים קיבלו על עצמם את הטיפול השוטף בילדים בשעות שלפני הגעת האם הביתה במהלך כל ימי השבוע, ובאחד המקרים, במשפחה שהיגרה מברית המועצות לשעבר, עברו ההורים לגור עם בתם כדי לטפל בילדים. שקד, אם לשלושה ילדים, המועסקת בתפקיד בכיר בחברה בתחום הביטחון, מסבירה את החשיבות שהיא מייחסת לעזרתם של הוריה:

> אני חושבת שלא יכולנו לעשות את הדברים שעשינו במהלך השנים אלמלא היו לי זוג הורים שמאוד מאוד תומכים... אני חושבת שמעולם לא ניסיתי ולעולם לא אוכל להיות מה שאימא שלי עשתה בשביל הילדים שלי כל השנים וגם מה שהיא עשתה בשביל האחים שלי. אימא שלי בעצם, ההורים שלי, די גידלו את הילדים בתקופות יותר לחוצות, אחרת לא היינו מצליחים לעשות את מה שעשינו. כלומר, לא יכולנו לממן מטפלות ולא יכולנו לממן חוגים נוספים ותמיד הכול ככה היה קצר, קצוב וקצוץ, ואז זה נפל על ההורים שלי שעשו את זה בשמחה ועדיין עושים את זה עם הבת הקטנה שלי בשמחה והחיים נראים אחרת.

מרואיינות אחרות הזעיקו את הוריהן לעזרה במקרי חירום כאשר היה צורך לפתור בעיה הקשורה לילד (הוצאה מהגן או מבית הספר בעקבות מחלה, הישארות בבית עם ילד חולה וכו'). היו משתתפות שנעזרו באחיותיהן בטיפול בילדים. מקרב המרואיינות הערביות עלה הדפוס של עזרה בטיפול בילדים מבנות המעגל המשפחתי הרחב: אימהות, דודות, גיסות ואחיות, בין השאר בזכות העובדה שבני המשפחה הרחבה מתגוררים בסמוך. מספרת סועאד, מורה בתיכון מצפון הארץ ואם לשלושה ילדים בוגרים:

> אנחנו במקרה שש אחיות. כשהיו לי שלושה ילדים קטנים היו שתי האחיות הצעירות רווקות, ובמקרה הן אוהבות מאוד את הילדים שלי יותר מהילדים של האחות שלי. [שם] הבן הגדול שלי, כשאחותי [שם] התחתנה וגרה ב[מקום], הייתי מתחננת שהיא תביא לי את הילד כי אני מתגעגעת אליו. [גיס ואחות] אהבו מאוד את [הבן] ולקחו אותו הרבה ו[שם] אחותי אהבה את הבנות שלי, זה מאוד עזר. בנוסף לא הייתה לי בעיה כשרציתי לצאת

בערב, הייתי עושה לילדים מקלחת ומכינה אותם, ואחיות שלי שמרו עליהם. כשחזרתי הסעתי אותם לבית שלהם.

עזרה מחברים ומאנשים בקהילה

כדי להקל את העומס הכרוך בעמידה בלוחות הזמנים של הילדים, מרואיינים ומרואיינות הסתמכו לעיתים על הורי ילדים אחרים באמצעות יצירת קבוצת הסעות לחוגים ולפעילויות בשעות אחר הצהריים. אריה, אב לארבעה ילדים, מנהל חברת היי־טק, מתאר:

> הבת שלי הולכת לחוג פעם בשבוע, זה ארבע בנות מאותה כיתה שהולכות לאותו חוג, אז יש סבב של אימהות, וכל אימא לוקחת כל פעם ארבע בנות, אז מבחינתה זה אותו מאמץ ובמקום שארבע ירוצו ויוציאו את הילדות, אז הנה יש להן עוד יום אחד שהן יכולות למשוך עוד שעה בעבודה כי הילדה בחוג. אני חושב שפה יש סוג של פתרון קסם בכל הקונפליקטים האלה.

אריה מציע פתרון קהילתי מובחן מבחינה מגדרית המסתמך על האימהות וללא השתתפותם של האבות. לאחר מכן הוא תיאר את הירתמותם של השכנים לעזרה במקרים אחרים:

> הפתרון שלנו זה באמת שכנה. יש לנו שכנה קואופרטיבית מאוד, דלת ליד, והיא מאוד נחמדה והילדים שלה במקרה גם נמצאים עם הילדים שלי באותו גן, אז אנחנו ביחסים מאוד טובים, ויום כזה שאני לא יכול ואני יודע שאשתי בלחץ, אז דפקתי בדלת רגע שתבוא לכמה דקות והכול בסדר. אז יש לנו את המזל הזה והיא גם מדי פעם אפילו ביום שישי באה עם שני סירים, אומרת: "קחו, אל תבשלו היום, יש לכם מוכן..." כי היא אומרת: "וואי אני מבינה שקשה לכם, אז שלא תתאמץ". וזה מאוד מאוד עוזר, גם אם זה רק שני סירים, זה מאוד עוזר. או הורים אחרים בגן או בכיתה של הילדים שבאים ואומרים: "עזבו, אל תרוצו. אני אביא לכם את הילד עד הבית" או משהו כזה. זה מאוד עוזר.

קניית שירותים בתשלום

לא תמיד ניתן להסתמך על בני משפחה או על מכרים כדי להתמודד עם מגוון העבודות השקופות. מחקרים קודמים העלו כי ככל שהמשאבים הכלכליים של משק הבית רבים יותר, מתרחבת הנטייה להשיג שירותים לביצוע עבודות הבית והטיפול תמורת תשלום (Raz-Yurovich 2014). דפוס זה עלה גם במחקרנו זה. מרואיינות שהיו בעלות יכולת

כלכלית משופרת דיווחו כי נעזרו במיקור חוץ ורכשו שירותים בתשלום, בין השאר מטפלות לילדים הצעירים, נערות צעירות לשירותי שמירת־טף, בישול, מורים ומורות פרטיים ועוד. מפרטת דניאלה, מנהלת משאבי אנוש ואם לשלושה ילדים קטנים:

> קודם כל, כל השירותים של התפעול של הבית אני קונה אותם, שלא ייפלו לכן האוזניים אבל גם לפעמים מבשלת שתבוא לבשל, גם מישהי שתנקה את הבית ותעשה את הכביסה.

שירותים בתשלום כוללים גם קניית זמן בעבור בני הזוג לפעילות פנאי זוגית, כפי שמספרת מוריה, המועסקת בתפקיד ניהולי ואם לארבעה ילדים צעירים:

> לקחנו תמיד עזרה מהרגע הראשון. אמרנו: אנחנו לא מתקמצנים על בייביסיטר, תמיד יצאנו, יצאנו יותר מכאלה שהיו להם סבא וסבתא בערבים, בסופי שבוע וגם עזרה. עד היום יש לי מטפלת למרות שהם בני תשע וחצי, אני אוהבת שכן יש מישהו שנמצא בבית וזאת הוצאה רצינית, והשנה אני כל הזמן בהתלבטויות לגבי השנה הבאה כי יש הסעות.

המרואיינות קנו עזרה גם מזרים וגם מאנשים מוכרים. סיפרה אתי, אם לשלושה ילדים המועסקת בתפקיד מינהלי:

> לקחתי יום חופש, פעם נגיד חמותי עבדה משמרות. ביקשתי ממנה, מטפלת, שלוש פעמים בשבוע, היו לי שכנים ששלוש פעמים בשבוע שילמתי להם כסף, שילמתי כסף כשהייתי צריכה להישאר שעות נוספות, היה מוציא את הילדים מהגן... אני ידעתי שיש על מי לסמוך, כי באמת הם שכנים. כשפעם באתי היה כבר מקולח אחרי ארוחת ערב. שכנים "מפעל הפיס". אם היו לי היום שכנים כאלה, לא הייתי צריכה שום דבר אחר יותר ממשפחה.

ויתור על זמן לעצמי

בקרב המרואיינות נשנתה האמירה כי הן ויתרו על פעילות חברתית ועל פעילות פנאי שהסבו להן הנאה בעבר וזאת כדי להספיק לבצע את כל המטלות במהלך היום. מתארת ראניה:

> במקום מסוים, גם בילוי עם חברות, קשרים החברתיים, דברים שיכולים לעשות טוב, אבל רציתי לוותר עליהם כי אני רוצה לתת לילדים שלי יותר,

> כדי לפצות אותם על הזמן שהייתי בעבודה, אז במקום מסוים נתתי יותר לעבודה מאשר לעצמי ולנוחות ורווחה שלי.

שקד מתארת כיצד ויתורים אלה משרים עליה תחושה של אי־שביעות רצון:

> הצורך לנהל את הזמן, לוותר, המון אני מוותרת על הדברים שהם בשבילי כדי שאת מעט הזמן שאני מצליחה ככה להקצות בבית, אז באמת לתת לילדים וזה לא מצליח תמיד, ממש לא. אני לא... כתבתי כישלונות, התמודדות, וכל הזמן עסוקה בלפצות כי באמת אין לי הרבה זמן, אז אני רוצה גם לרוץ וגם לרכב וגם לעבוד וגם לעשות פילאטיס וגם לעשות קריירה ולהיות עם הילדים, זוגיות, חברים וחברות ועם המשפחה וההורים שלי, גם לראות אותם לפחות פעמיים בשבוע, וכל הזמן אני צריכה לפצות את כולם, התחושה שזה לא מספיק טוב.

משתתפת אחת בלבד מבין הנחקרות סיפרה כי למרות סדר היום הצפוף, היא אינה מוותרת על אימוני זומבה. בנחישותה שלא לוותר על פעילות החשובה לרווחתה האישית, מרואיינת זו מציעה דרך נוספת להתמודד עם ריבוי המטלות היום־יומי. במודע או שלא במודע היא מציעה עמדה של התנגדות לוויתור שנשמע בדבריהן של מרואיינות אחרות. גם גברים מרואיינים הביעו תחושה של ויתור על פעילויות פנאי, אולם הוסיפו כי הם שמרו על מידה מסוימת של עיסוק בפעילות זו. מרואיין אחד הפנה את מרצו לפעילות ציבורית בזמנו הפנוי. זיו, מרואיין אחר, פנה ללימוד צלילה:

> לפני שלוש או ארבע שנים עשיתי קורס צלילה. גיליתי באופן אישי שצלילה עושה לי שקט. יש משהו בחוויה הזאת שבאמת מנתקת אותי ומייצרת לי שקט בראש. בחוויה האישית שלי זה משהו שנורא הייתי רוצה לעשות ובאמת זה היה שלב שבו היינו עם שני ילדים, איזשהו איזון כזה, והם היו יחסית גדולות אז הן התחילו להיות קצת יותר עצמאיות ובזמן הזה היה איזה פרק זמן של משהו כמו חצי שנה שהיה לי איזשהו סיכום עם אשתי שאני אחת לחודש קובע מול אשתי ונעלם לאילת לעשות צלילות וחוזר. היו פעמים שהייתי גם אפילו יורד יום שישי ממש לפנות בוקר וחוזר עוד באותו יום חזרה, פשוט כי הרגשתי שאני צריך לעשות את זה בשביל עצמי.

המחויבות הנחושה של גברים לשמר את פעילות הפנאי שלהם עלתה גם במהלך עבודת ההכנה של מערך המחקר. ארגון הראיונות הקבוצתיים של הגברים לווה בקשיים

ניכרים, שכן משתתפים פוטנציאליים שאליהם פנינו סירבו מלכתחילה או ביטלו את השתתפותם ברגע האחרון והסבירו שהריאיון מצריך ויתור על פעילות פנאי כגון רכיבה על אופניים, קבוצת ריצה, הכנה למרתון, משחקי כדור בקבוצה וכד'. בקרב הנשים המרואיינות לא נתקלנו ולו במקרה דומה אחד. ביטולי השתתפות הוסברו כמעט אך ורק במקרה חירום בעבודה או בהיעדר סידורי השגחה על הילדים.

הניסיון והחוויה האישית

עד כה פירטנו את מגוון המופעים של העבודות השקופות בבית ובמקום העבודה ואת הצעדים המעשיים שנקטו המשתתפות כדי לעמוד בביצוע המטלות השונות. כדי להבין מהי עבודה שקופה יש לבחון את חוויית החיים של המרואיינות ולנתח כיצד הן עצמן תופסות את חייהן וממשיגות אותם. מניתוח הראיונות הקבוצתיים עולות שלוש סוגיות עיקריות הקשורות לחוויה האישית ולניסיון חייהן של המרואיינות: (א) האחריות של הנשים לתחזוק משק הבית וחיי המשפחה; (ב) העומס שהן חשות בשל הנטל הכפול של עבודה בשכר ואחריות לחיי המשפחה; (ג) מידת השקיפות שהן מייחסות לפעולותיהן.

האחריות לבית ולמשפחה

לשם קיום משק הבית, ובייחוד משק בית שיש בו ילדים, הכרחי לבצע מגוון רחב של עבודות שקופות שנזכרו לעיל: תחזוק משק הבית (כביסה, גיהוץ, עריכת קניות, בישול וכד') וטיפול בילדים. במחקר מצאנו הבדלים ברורים בין המרואיינות לבין המרואיינים במידת האחריות שהם חשים לגבי עבודות אלה. סוגיה מרכזית שעלתה בקרב הנשים שהתראיינו נגעה לתחושה כי האחריות לביצוע מכלול עבודות הטיפול במשפחה ותחזוק משק הבית מוטלת עליהן. אין פירוש הדבר כי בני זוגן אינם חולקים בנטל, אולם ההבדל הוא בתחושת האחריות, כפי שעולה מדבריה של שני, אם לשלושה פעוטות המועסקת בתפקיד טכנולוגי:

> בעלי כן לוקח באמת לרופא ועושה, אבל מי קובע את התור לרופא? מי מחפש גן? אני. אז בסדר, הוא ילך לעירייה, אבל אני אפעיל אותו. זה אחריות שלי, אז אם אני עכשיו אולי באמת אגיד לו: "אתה תטפל בזה, קח את ההפניה ותקבע את התור".

תחושת האחריות אינה פגה גם כאשר מרואיינות נעדרות מהבית עקב עבודתן. שרה היא אם לשני ילדים קטנים המועסקת בתפקיד ניהולי בחברת היי־טק, תפקיד הכולל נסיעות עבודה רבות לחו"ל, ובמהלכן בן זוגה מופקד על הבית והילדים. היא מספרת כיצד היא מוודאת שבזמן היעדרה יבוצעו כל המשימות הקשורות במשק הבית והילדים:

> היעדרות לא עוזרת בזה. מה שאני גיליתי, חשבתי שכשאני אסע לחו"ל, אבל מה שקרה שלפני כל נסיעה לחו"ל – נסעתי בשנים האחרונות לא מעט – לפני כל נסיעה לחו"ל אני עושה חמ"ל, יש טבלאות של מה הן עושות ומי עושה מה, ברמות מטורפות, ואז בעצם ולפני שאני נוסעת כל הסלי כביסה ריקים, הכול מתוקתק, כשאני חוזרת הכול מפוצץ ולא הייתי שבוע ולא היה כל כך קשה, הכול בסדר. אז אימא שלי באה לטפל בערב, והמטפלת לשעבר באה, זה כאילו כולן עשו מסביב חמ"ל ובעלי היה סבבה.

ההיעדרות הפיזית מהבית לא לוותה בהעברת האחריות אל בן הזוג, אלא התבססה על תכנון ועל הכנות מדוקדקות לפני הנסיעה ועל פעילות תומכת של מערך נשים מטפלות, בשכר ושלא בשכר, אשר ביצע את רוב המטלות הנדרשות. נראה כי בן הזוג לא נתקל בבעיות או חווה עומס כלשהו, בין השאר בזכות העבודה השקופה שביצעה סבתא שבאה לטפל בבית ובילדים בשעות הערב.

תחושת האחריות קשורה בין השאר לעובדה כי חלוקת המטלות בין בני זוג מאופיינת בחלוקה מגדרית, כפי שמסבירה זאת מאיה, אם לפעוט ומתכנתת בחברה טכנולוגית:

> אז זה מתחיל מהדברים הגדולים [בחיים], כמו פשוט הזדמנויות שבעלי יכול לקחת ומרגיש בנוח לקחת והחברה מפרגנת לו לקחת, ואפילו [החברה] תסתכל באופן מוזר אפילו אם הוא לא ייקח למען המשפחה בבית. אז זה הדברים הגדולים, והדברים הקטנים זה כמה שעות הוא נמצא, הנוכחות שלו בבית. זאת אומרת ממש, או מי יושב עכשיו עם הבת הגדולה שלנו על הרצפה ובונה איתה בלגו או מקריא לה סיפור, לא יודעת, ומי עושה את הדברים הטכניים הלא כיפיים כביכול, הלוגיסטיים יותר של ההורות?... אני מרגישה אחריות על זה שהדברים יתנהלו ויתקתקו והבית יתפקד כמו שאמרתי קודם, אז זה גם מן הסתם המבנה האישיותי שלנו, אבל גם הרבה מחלוקת תפקידים שהיא באופן טבעי נראית ככה, אז זהו, זה ממש על כל פני ה... מי לוקח את הילדים לרופא? על כל אספקט בחיי היום־יום, חד־משמעית יש אי־שוויון מובנה.

המרואיינת מספרת שבן זוגה משתתף במטלות גידול הילדים, אולם מבצע משימות כגון משחק עם הילדה והקראת סיפור, ואילו משימות "טכניות" ולוגיסטיות הקשורות להורות ולתחזוקת משק הבית נופלות על כתפיה. תיאור זה שב ונשנה בדברי מרואיינות אחרות, שחשו כי הן האחראיות לביצוע מכלול המשימות במרחב הביתי–משפחתי,

הנעימות יותר והנעימות פחות כאחת. תפיסה זו היא שמובילה אותן לתפקד בפועל כפונקציה האחראית – כלומר להפעיל "ניהול משפחתי". ניהול משק הבית והמשפחה אין פירושו בהכרח ביצוע בפועל של כל אשר נדרש. פרט לביצוע בפועל, הניהול המשפחתי כולל גם ייזום פעילויות, תיאום בין מבצעיהן השונים ופיקוח על התהליך כולו. המרואיינת שדבריה צוטטו כאן, למשל, אינה נדרשת לבצע בעצמה את מכלול העבודות השקופות של משק הבית והמשפחה מאחר שמצבה הכלכלי של המשפחה מאפשר לה לרכוש עזרה בתשלום. עם זאת, כפי שהיא עצמה מעידה, אין בכך כדי להקל את תחושת האחריות, להפך:

> מי בכלל מנהל את משק הבית? מי אחראי? ואני בסיטואציה שבעלי הוא סטרטאפיסט מצליח בעברו ולכן את רוב עבודות משק הבית לא אני עושה אלא הם ב־out source, אבל כל הניהול של הסיפור הזה הוא עליי. זאת אומרת, אפילו שאני לא עושה את זה... למשל, עכשיו העסקנו מטפלת חדשה, נולדה לי ילדה. היא בת שלושה חודשים. כמו שאמרתי, העסקנו בנוסף למטפלת של הגדולה, מטפלת לילה לקטנה, אז הניהול של זה למשל זה לפתוח תיק מעסיק ולשלם לה על הביטוח לאומי, הקרן פנסיה, התלושי משכורת, כאילו יש פה עיסוק מנהלתי לחלוטין של להעסיק מטפלת שהוא תחת המטרייה של הבית ומובן מאליו שזה עליי, נורא מעצבן. הוא גם בחיים לא יעשה את זה כי הוא, כאילו זה נורא קלישאתי אצלנו, אני כזה המסודרת אז אני מטפלת בכל ה... זה... אני תובעת את הביטוחים, אני לא יודעת מה, דואגת לשלם את הדו"חות. והוא כזה... עכשיו, למה זה? כי הוא המפרנס והוא הביא כסף ואנחנו כאילו חיים יותר על הפרנסה שלו, אז הוא יכול כזה... אז זה התפיסת עולם שלו. עכשיו זה האופי שלו מן הסתם, אבל זה גם נובע מזה שטוב הוא מביא את הכסף אז אני אטפל עכשיו, טוב אני אסגור את הקצוות. והוא יכול להרשות לעצמו מבחינת תפיסת עולם, הוא מרשה לעצמו לתת למישהו אחר לסגור לו את הפינות או חי בשלום עם זה שהפינות האלה לא סגורות.
>
> מראיינת: ואת?
>
> מרואיינת: אני לא.

המרואיינת מתארת מטלות ניהוליות לכל דבר ועניין – שכירת עובדים, התנהלות מול מוסדות המדינה עקב העסקתם ועוד, אולם, כפי שהיא מבהירה, מטלות ניהוליות אלה מתבצעות במסגרת משק הבית. בן זוגה, שעבד במשרת ניהול בשוק העבודה הפורמלי,

השתכר תמורת עבודתו סכום מכובד ביותר על פי המשתמע מדבריה. לעומתו, כאשר בת זוגו מתפקדת כמנהלת בתחומי הבית, היא אינה זוכה לתגמול כלכלי על עבודתה. למעשה, ניתן לומר שאף שניהול משק הבית הוא שיקוף של עבודת הניהול שנעשית במסגרת ארגוני עבודה, ואף שפרקטיקה זו "מיובאת" מעולם העבודה אל המרחב הביתי-משפחתי, היא אינה זוכה לתגמול כלכלי ובמקרים מסוימים (תלוי במערכת הזוגית) אף אינה זוכה להכרה אחרת כלשהי. למעשה זוהי עבודה שקופה.

הצלבה זו שבמסגרתה חל תהליך של שקיפות בפרקטיקות ארגוניות המיובאות למרחב הביתי, עולה מהשיחה הבאה בין משתתפות באחד הראיונות הקבוצתיים:

> מעיין: [מדברת על ניהול עוזרת הבית שלה]... איפה שיש לכלוך יש חיים. וזה ממש ככה. אבל איפה שיש סידור עבודה זה לא חיים, זה פשוט נורא והקטע הזה של האחריות שהכול עליך ואתה צריך לדאוג ולסגור את כל הפינות ולהודיע לכולם, זה השקוף.
>
> אילנה: אבל זה ניהול קלאסי, מה הסיפור?... זה מה שאת עושה ביום יום שלך במילא לאחרים. עכשיו את מנהלת משימה או פרויקט? את עושה את הלוגיסטיקה, את רק לא קוראת לזה שקוף.
>
> מיכל: כי את מתוגמלת...
>
> מעיין: לא, אני לא אמרתי שניהול זה עבודה, אני רק אומרת שבעבודה שלי אני לא הייתי אף פעם מאה אחוז מנהלת, אני לא באתי בבוקר והתעסקתי בסידור עבודה בתור משרה... אני בקריירה שלי אף פעם לא הייתי ממש מנהלת כאילו במאה אחוז מהדברים.
>
> אילנה: אז בבית שלך את מנהלת.

חלק מהמרואיינות סיפרו כי היו רוצות שבני זוגן יחלקו איתן את נטל האחריות לתחזוק הבית ולטיפול בבני המשפחה. הן הביעו אי-שביעות רצון ותסכול לנוכח הבדלי מגדר בכל הקשור לאחריות. חלקן דיווחו כי בשעות שהן נעדרות מהבית לצורך עבודתן בשכר ובן הזוג מגיע לעיתים הביתה לפניהן, הוא אינו מקבל את האחריות לביצוע עבודות משק הבית השונות או לחינוך הילדים. רותי מספרת על ההבדלים בתחושת האחריות:

> אני יכולה לחזור מהעבודה בשמונה בערב... ואני חוזרת הביתה והכלים מחכים בכיור. עכשיו הם בוגרים. מי שעושה את רוב הבלגן בכלים? זה הבן הגדול... אני אומרת לבעלי: "תעיר לו, תגיד להם". הוא אומר: "עזבי, עזבי". הוא יותר קליל כזה, חפיף. גם לא מזיז לו שהכלים בכיור, אז אחר כך, נעשה אחר כך. הוא כל היום בעבודה... חוזר מדליק טלוויזיה.... למה אני צריכה לבוא ביום שישי ולהגיד לו: "תפתח את המקרר, לך לסופר כי אין דברי חלב, למה אתה לא רואה? אתה שותה חלב, אתה אוכל גבינות, אתה לא רואה? אני רק רואה את זה שהילד צריך?!" אני רק רוצה שזה יבוא ממנו... העבודה לא נגמרת והקניות לא נגמרות ואת מצפה שהבן זוג שלך בלי שתגידי לו יפתח את המקרר ויכין רשימת קניות, כי הדברים לא משתנים. לא ביקשתי עכשיו שיקנה איזה משהו מיוחד.... זה בדיוק הבעיה. אני לא רוצה להיות במקום הזה של לתת לו הוראות.

על דבריה אלה השיבו לה חברות הקבוצה "אין דבר כזה" ו"כן, נראה לי כל בית זה אותו דבר, התחלופה זה רק השמות שלהם". יותר מזה, לאחר מכן סיפרה רותי, שבנה הבכור התחתן לא כבר, שגם כאשר היא עסוקה בענייני המשפחה ולא בעבודתה בשכר, אין מי שיחלוק איתה את האחריות:

> אני מאוד עסוקה בנושאים של החתונה, מאוד עסוקה, יש שבת חתן ויש לארח הרבה, וציפיתי, אני אומרת ציפיתי, שהוא ייקח אחריות על הבן שעולה לתיכון עכשיו וללכת לקנות לו תלבושות וזה. ביום פתאום גיליתי ב-31 לאוגוסט לא קנינו לו ספרים, לא קניתי כלום, אני מדברת על הבן זוג שלי. פתאום אני רואה בשש בערב אני אומרת לו: "[שם בן הזוג], לא הכנו שום דבר למחר!" יש מחברות בבית תמיד, יש הכול, אבל ציפיתי שאם אני מאוד עסוקה עם החתונה, אני לא צריכה לבוא ולהגיד לגבר שאני חיה איתו שלושים שנה. על זה אני מדברת.

בין המרואיינות שהרגישו כי חלוקת העבודה בטיפול בילדים אינה שוויונית היו שפעלו לשינוי המצב. סיפרה אסנת, אם לשלושה צעירים ממרכז הארץ המועסקת בתפקיד מינהלי:

> אני עכשיו התחלתי לעשות שינוי. ממתי שהתחלתי ללמוד לימדתי אותם: מתקשרים "אימא", אני שומעת את הבעיה, "תפנה לאבא". די, די אי אפשר... התחלתי להפעיל אותו קצת יותר. עם כל הכבוד, לא יקרה לך כלום

> אם אתה תלך לאספת הורים, ולא אכפת לך כלום אז לפחות הוא מצטרף אליי. כן הוא לא מסוגל ללכת לבד, אז התחלתי להפעיל אותו קצת יותר. שיעורי בית התחלתי להפעיל אותו, קצת בתנ"ך כי הוא יותר טוב בתורה, עבר למתמטיקה ואנגלית והיום רק הוא עוזר להם בשיעורי בית, כי די נמאס לי. כמה את יכולה, גם לימודים, גם עבודה, גם בית, אין מה לעשות, די.

דוברת זו יזמה את השינוי לאחר שהחלה ללמוד לתואר אקדמי במקביל לעבודה במשרה מלאה. ייתכן כי הלימודים, רכישה של הון אנושי שבעתיד עשוי להביא לידי שיפור כושר השתכרותה, הוא שהעניק לה בסיס כוח לפעול לשינוי.

בקבוצות הגברים היו מרואיינים שאיששו את דברי הנשים על החלוקה הבלתי שווה של האחריות במסגרת המשפחה. דרור, עובד בתחום השיווק ואב לשני ילדים קטנים, מבחין בבירור בין המשימות שהוא מבצע במשק הבית לבין האחריות והניהול של בת זוגו:

> האישה אומרת לך מה לעשות, אוקיי? את המשק הבית, עם כל הרצון הטוב וכל זה, המשימות שאני מקבל שם יהיו שם [זה מה שאני אבצע]. וגם בסופי שבוע היא מארגנת.

אריה, אב לארבעה ילדים ומנהל חברת היי־טק, מסביר נקודה זו בניסוח מרומז יותר:

> יש ימים שבהם אני מחליט לחזור יותר מוקדם ולאסוף אותם ויש ימים שאין לי ברירה אלא להישאר עד שעות מאוחרות. בדרך כלל הסידור הוא ששלושה ימים בשבוע אשתי סוחבת את העגלה כמה שהיא יכולה ויומיים אני עוזר כמה שאני יכול.

שתי נקודות עולות מדברי המרואיין: מועד החזרה הביתה ממקום העבודה מוקדם כדי לטפל בילדים או מאוחר נתון לשיקולו ולהחלטתו, והמשגתו את עצמו כמי שעוזר ולא כמי שאחראי.

דוגמה מאלפת להבדלי המגדר בתחושת האחריות לעבודות שקופות מספקת סוגיית הנוכחות והפעילות בקבוצות הווטסאפ של הורי הילדים בגנים ובבתי הספר. באמצעות קבוצות אלה מעבירים המשתתפים מידע והודעות הקשורים לפעילויות שונות. בקרב המשתתפות והמשתתפים בראיונות רווחה העמדה כי לצד היתרונות שבקבוצות אלה, הן גוזלות תשומת לב רבה וזמן יקר במהלך היום בגלל ריבוי ההודעות והתגובות עליהן במהלך היממה. עם זאת, אף שמרואיינות השתיקו את הקבוצות

בשעות העבודה, הן עקבו אחר הנעשה בהן במהלך ההפסקות והיו ערות לתכנים המועברים בהן, למשל: "נגיד אתמול, כל היום קבוצת ווטסאפ עבדה כי מישהו דיבר על הגננת... דיברו כל היום בווטסאפ על זה וניסיתי לעקוב". עדי, עובדת סוציאלית ואם לשני פעוטות, מוסיפה:

> דווקא אתמול היה לי יום רגוע, היה קצת תמונות שהגננות שלחו שזה ככה פתאום... אבל זה נורא משתנה, אני לא יודעת להגיד לך בדיוק כמות זמן, זה גם אני מנסה בדרך כלל יותר מתייחסת לזה בערב, אבל לפעמים זה זולג אין מה...

לעומת זאת, היו גברים שדיווחו שהוציאו את עצמם מקבוצות אלה:

> אדם: הדבר הראשון שעשיתי כשהכניסו אותי לקבוצת ווטסאפ הזו זה לצאת ממנה.
>
> דני: אני לא בקבוצת בית ספר ולא בווטסאפ. אני דרשתי שיוציאו ממני את הרעש הזה.

הבדלי המגדר בתפיסת האחריות לביצוע עבודות שקופות בבית מוסברים בבהירות בדבריו של גיל, איש אקדמיה ואב לשלושה ילדים קטנים, בעל מודעות רבה לנושא המגדר. גיל נוקט הומור עצמי כדי להמחיש את תובנותיו:

> עבודות שקופות זה דבר שמאוד מעסיק אותי. אני תמיד טוען שהן עד כדי כך שקופות, שקופות זה לא רק מבחינת זה שבכלכלה הן לא... אלא איך שאתה גדל. אני יכול לדבר על עצמי, אני בעיקר זוכר, נגיד ניקיונות למשל, שזה היה, זה טוב כי זה כאילו מפתח שרירי בטן, זה מפתח שרירי בטן כי אתה צריך להרים את הרגליים כשעוברים... עכשיו, מה זאת אומרת? אתה גדל, עכשיו ברצינות, אתה גדל בתחושה שדברים קורים, משהו מתלכלך, הוא יתנקה מתישהו. ובאמת אני חושב שלשנות את זה, זה דבר נורא נורא קשה... זאת בעיה, כל הזמן יש את ה... שאתה לא לוקח מספיק אחריות ונותן לדברים, כי אתה רק צריך טיפה לנוח, לחזור לאיזה מקום נוח אצלך בשביל שאתה תהיה במקום שאתה מצפה שמשהו שיתלכלך יתנקה בעצמו. כי התודעה שמשהו מלוכלך ואתה צריך לנקות אותו, היא דבר שאני יכול לומר לאט לאט עדיין לא התיישב טוב.

מחרה-מחזיק אחריו עמיתו לקבוצה יניב, איש אקדמיה ואב לארבעה ילדים:

> העניין המדהים בעבודות שקופות, נגיד ביחסים בין בני זוג, שההכרה והשיחות על זה לא מונעות הרגלים נרכשים, זאת אומרת, ההרגלים הנרכשים זה שאתה עובר ליד, שאני ארבעים שנות חיי, מתוך החמישים, אם אני עובר ליד פירור, האינסטינקט שלי הוא לעבור מעליו. אם אני עובר מעל פירור ברצפה... אני רק רואה. אני מציין לעצמי שיש פה פירור ובתוכנית האב לניקיון הבית אנחנו נדון בפירורים האלה כי זה תפקידו של המנהל לשים לב, אבל לא אתכופף להרים.

השיקוף העצמי והמודעות של מרואיין זה מדגישים את הבדלי המגדר בסוגיית האחריות לביצוע עבודות שקופות במשק הבית. באופן "טבעי" הוא ממקם את עצמו כדרג המנהל שבבית: בעיניו, המשמעות של דרך הניהול היא בתכנון ובפיקוח. לעומת זאת, המרואיינות פירשו את אחריותן ואת הניהול כמעורבות פעילה – תיאום בין מטפלים, ייזום חוגים לילדים, דרבון בן הזוג לבצע מטלות ועוד.

יתר על כן, שני המרואיינים, גיל ויניב, בלא לומר זאת מפורשות, מצביעים על אחד ההסברים המרכזיים להבדלים בין גברים ונשים בתחושת האחריות לביצוע עבודות שקופות במשק הבית ובמשפחה – הבניה חברתית: המצב שבו "אתה גדל בתחושה שדברים קורים, משהו מתלכלך, הוא יתנקה מתישהו", נובע מחִבָּרוּת מתמשך הן בכל הקשור לאחריות לניקיון הבית והן לביצועו בפועל, חִבָּרוּת המבוסס על הבחנה מגדרית הגורסת כי ניקיון הוא תפקידה של האישה. כפי שמציין המרואיין השני, רוב שנותיו הוא מרשה לעצמו להתעלם מקיומו של לכלוך (ויש לשער כי גם ממצבים נוספים שבהם נדרשת עבודה שקופה מסוג זה), התעלמות המלמדת על החִבָּרוּת שהיה נוכח בחייו. יתר על כן, גם ניסיונותיה של בת זוגו לשנות את הכרתו ואת מחויבותו ולהפוך אותו לשותף פעיל באחריות לעבודות משק הבית אינם משנים דפוסים שנטמעו בו זה כבר.

הסבריהן של מרואיינות להבדלים המגדריים באחריות לעבודות שקופות במשק הבית

תפיסות הרווחות בחברה: המחקר העלה כי מרואיינות הביעו הסכמה לתובנה של שני המרואיינים האחרונים. כאשר נשאלו אילו סיבות הן יכולות להציע להבדלים אלה בין גברים ונשים, הן לא טענו כי מדובר בסיבות ברמת הפרט כגון הבדלי אופי או בחירה אישית; אדרבה, הן תלו זאת בהבניה של החברה הקושרת בין תחושת האחריות לבין תפקידן כאימהות וכנשים המנהלות משק בית ומבחינתן זה היה ההסבר הראשון במעלה. יפה, אם לשלושה ילדים צעירים המועסקת בתפקיד מינהלי, מסבירה:

> אני חושבת שכאן הבסיס ולא יעזור כלום. כמה שאני לומדת יותר אני רואה את זה ואני לא מדברת רק על הניסיון האישי. אני חושבת שההבניה שהטילה את האחריות, לא משנה נשים התקדמו, באמת מגיעות לתפקידים חבל על הזמן. ביחס לעולם השלישי אנחנו במקום טוב. אני שמחה שנולדתי בתקופה הזאתי ובמקום הזה בארץ וביחס לנשים אחרות שגורלן לא שפר עליהן. אבל אני עדיין חושבת שהחברה שלנו היא חברה שאומרת לאישה: "תצאי, תתקדמי, אבל תקחי בחשבון, אל תשכחי שכל מה שקשור לבית, את עיקר הבית, הבית בנוי עלייך, זה אחריות שלך. אין בעיה תגידי לנו מה לעשות אבל את זאת שתגידי". וכשאני רואה גברים בסופר הולכים עם רשימות ושואלים איפה הדברים נמצאים, זה מצחיק אותי.

סיגל, אם לשלושה ילדים צעירים המועסקת בתפקיד ניהולי אדמיניסטרטיבי, סיפרה כיצד ניסתה לעודד את בנה לשאת באחריות להכנת מטלות לבית הספר, אולם בסופו של דבר היא קמה בשעה מוקדמת כדי לעזור לו לסיימן. כאשר נשאלה לסיבה להתנהגותה, השיבה:

> יש את התחושה שילד שמגיע לא מאורגן לא מסודר לא זה, זה אשמה שלך. האשמה הזאת, האשמה הזאת היא שלך. אגב אותו דבר לגבי הבעל. גם כשהבעל לא מגיע בזמן לפגישות שלו, לא מגיע לבוש כמו שצריך, זו אשמה של האישה... זה לא כתוב לא בכתובה ולא בשום ספר זה משהו שהוא... הבניה חברתית והוא קיים ואת יודעת מה? כמה שמנסים לשנות את זה, זה שם.

בדומה למשתתפות אחרות, שתי המרואיינות ממחישות בדבריהן את התפיסה הרווחת לאורך השנים בדבר הספירות הנפרדות (הרצוג, 1995; Davidoff & Hall 1987), והן מדגישות כי עבודת הטיפול הן במשק הבית והן בגידול הילדים מובנית כעבודת נשים הן מבחינה תרבותית והן מבחינה חברתית.

כאשר מרואיינות ניסו לייחס התנהגות זו לבחירה אישית או לסדרי העדפות פרטניים, חברות אחרות בקבוצה דחו את הסבריהן ונימקו את התופעה במבנה החברה, כפי שעולה מן הריאיון עם אימהות לילדים צעירים המועסקות בתפקידי ניהול. אחת המשתתפות טענה כי לאחר הולדת בתה הבכורה היא עצמה החליטה לצמצם את היקף משרתה כדי להתפנות לטיפול בתינוקת. חברות הקבוצה חלקו עליה:

מורן: אבל את לא חושבת שאת מונעת מתוך פחד?

אירית: לא, אבל... אני חושבת שהעניין הג'נדרי והעניין הזה שכמובן האישה סוחבת ברחמה את העובר היקר לה מכל ויש פה סוג של פשע, הזנחה... חוסר אחריות.

מורן: אבל [שם] זה מחלחל אלייך מבחוץ, אם זה תפיסות חברתיות, איך את עושה את ההפרדה, אני לא מבינה?

אירית: לא זה על הבסיס שגדלנו עליו.

מורן: אבל זה בדיוק הסללה, זה בדיוק זה, זה משהו שחלחל אלייך פנימה ועשית לו הטמעה אצלך ולכן את חווה אותו היום. זה בדיוק המהות של הסללה.

שאלת ההבניה החברתית עולה ביתר שאת בקרב מרואיינות מהמגזר הערבי. נשים אלה, גם המשכילות והפרופסיונליות שבהן, סיפרו כי בסביבתן החברתית מייחסים חשיבות רבה לחלוקת התפקידים המגדרית בכל תחומי החיים, וכי תפיסה זו מכתיבה את קבלת האחריות לעבודות שקופות. אימאן, מורה בתיכון ואם לשלושה ילדים צעירים, מספרת:

ילדתי בת. לגביי, בואי נגיד כאישה בחברה ערבית, עדיין המחשבה היא שהמשפחה היא הראשונה. סדר העדיפויות הוא לבית, לילדים, ואפילו לבעל ולמשפחה, כמה שנתקדם וכמה שנחשוב שאנחנו כמו המערב ואנחנו מודרניים.

ההבניה החברתית ביחס לאחריות לעבודות שקופות בבית אינה נעוצה רק בהבניה של הנשיות כי אם גם בזו של הגבריות. גברים ונשים הביעו בראיונות הקבוצתיים דעות שונות על תחומי האחריות שהם מייחסים לעצמם: הנשים הדגישו את האחריות שהן חשות כאימהות, כרעיות וכאחראיות למשק הבית, ואילו הגברים הדגישו את האחריות שהם חשים לפרנסת המשפחה ולניהול ענייניה הפיננסים. דרור מקבוצת הגברים במרכז הארץ מסביר את תחושותיו בנושא:

אני רוצה לחדד את זה שנייה ואני אגיד משהו שהוא פחות פוליטקלי קורקט. אני חושב שאישה שמחליטה שהיא רוצה להיות סופרת, אוקיי? או להתעסק בעמותה שהיא רוצה להיות טוטלית בה, בהרבה שלבים של החיים יותר קל לה. יותר קל לה להגיד: "אני לא אקח על עצמי את האחריות של לפרנס את

> הבית עכשיו, אני אגשים את עצמי, אני אהיה אימא, יש לי אחריות שם"... זה גם מתקבל יותר בהבנה מהסביבה, וזה יותר לגיטימי שהיא לא תכניס כסף לתקופה מסוימת. אני חושב שלגברים יש יותר לחץ, דו כיווני. ובמשולש הזה של משפחה עבודה אני, ואשריך שאין לך רגשות אשם, ברור לי שאתה צודק, ברור לי שאתה לא צריך לחיות עם חרדות, אבל התחושת אחריות שאתה צריך לפרנס את המשפחה... אני חושב שזה מאוד חזק.

גם מרואיינות ציינו כי הן מכירות בהבדלי הדגשים והתפיסות בינן לבין בני זוגן בסוגיה של פרנסת המשפחה. ויקי, אם לארבעה ילדים ומנהלת בחברה למוצרי צריכה, מבהירה:

> במערך השיקולים כשאנחנו בוחרות מקום עבודה, אני לא חושבת שזה [פרנסה] הדבר הראשון שתופס את המקום, וגברים הם מאוד שם.... אני חושבת שדבר ראשון אנחנו קודם כול חושבות על התפעול שאנחנו יכולות לתפעל את המערכת, שהבית ימשיך להתנהל, שזה יהיה ישים.

יוצאות דופן מבחינת תחושת האחריות לפרנסת המשפחה היו מרואיינות שהן אימהות גרושות או אימהות יחידניות, שכל אחת מהן מתפקדת כמפרנסת העיקרית או היחידה של משק הבית המשפחתי. פירוק התא הזוגי בתהליך הגירושין (או היעדרו מלכתחילה במקרה של אימהות יחידניות שבחרו בכך) מערער את חלוקת התפקידים בין בני הזוג ותוך כדי כך את ההבניה המגדרית של תחומי האחריות. משתתפות אלה, כפי שמתארת יעל, מנהלת משאבי אנוש, גרושה ואם לשני ילדים צעירים, חשות בנטל משולש: האחריות לרווחתם הנפשית של ילדיהן, האחריות לרווחתם החומרית והרצון לשמור על כושר השתכרות מספק בשוק העבודה הפורמלי:

> הנושא של הפרנסה מהדהד מאוד מאוד חזק... יש משהו בגירושין שפתאום את מבינה שזהו, זה עלייך... הרגע הזה שהכתפיים נעשות נורא נורא כבדות ואת אחראית לרווחה הנפשית שלו ואת אחראית לרווחה הקיומית שלו והפיזית שלו ואת גם רוצה להתפתח ואת גם רוצה וחייבת להתקדם כי את חייבת להרוויח מספיק ולדאוג לעתיד שלהם... ואני חושבת שבזכות הגירושים למדתי להגיד: "תעצרו רגע, אני רוצה עוד אלפיים שקל"... אני חושבת שמול [נציגת המעסיק] הייתי הרבה יותר אסרטיבית מאי פעם כשהגישו לי את החוזה.

יחסי הכוח בין בני הזוג: ההבניה החברתית המסלילה גברים לשאת באחריות לפרנסת המשפחה יותר משהיא מסלילה לכך נשים, יוצרת מציאות שבה כושר השתכרותם גבוה מזה של בנות זוגן. מצב זה משפיע על יחסי הכוח בין בני הזוג. היו מרואיינות שסיפרו כי בני זוגן משתמשים בכושר השתכרותם כהסבר למידת מעורבותם המצומצמת בביצוע העבודות השקופות בבית. הדיון בין המשתתפות בריאיון הקבוצתי במכון מחקר במרכז הארץ מאיר נקודה זו – הן פירטו את תגובותיהם של בני זוגן לניסיונות לערב אותם בביצוע מטלות הניקיון בבית:

> רונית: יש איזה מן דבר כזה, "אני עובד המון המון המון שעות יותר ממך ואין לי זמן".
>
> שרון: "אני מפרנס".
>
> רונית: "אין לי זמן לעיסוקים האלה. את יותר פנויה. אם אני מגיע שעתיים אחרייך, אז בשעתיים האלה את יכולה לעשות את הדברים האחרים".
>
> שרון: לי הוא אמר משהו אחר... "את יודעת כמה אני מקבל לשעה? ואת?" [...] פעם הוא אמר לי, לא, הוא בחור טוב, אבל פעם הוא אמר לי: "מה, את יודעת כמה אני מרוויח לשעה? שבעים שקלים, את יכולה לצאת מוקדם, את יכולה לבוא". זה היה מן אמירה כזאת של צחוק אבל אני לא רואה את זה בצחוק.

כפי שמשתמע מדברים אלה, בני הזוג של הדוברות, על פי היגיון שהוא לכאורה כלכלי טהור ושכלתני, יוצרים סל של סך המשאבים של משק הבית, אשר מורכב מסך התשומות הזוגי, כלומר, מסך שעות העבודה (בשכר ושלא בשכר) של בני הזוג. מאחר שבמשוואה זו הם עובדים שעות רבות יותר בשכר ובתמורה כלכלית גבוהה יותר מזו של הנשים, הרי שעל הנשים, העובדות פחות מהם ושכרן נמוך משלהם, להשוות את תשומותיהן למשק הבית באמצעות השקעת שעות עבודה רבות יותר בטיפול במשק הבית ובטיפוחו. ההקבלה בין שעות העבודה של גברים ושל נשים מתעלמת מגורמים חברתיים ומבניים אשר משעתקים ומתחזקים את אי-השוויון המגדרי בתעסוקה ובתגמול. טיעונים מסוג זה הם מן המנגנונים המבנים את שקיפותן של עבודות הבית מאחר שהם מבוססים על ההנחה המובלעת בדבר קיומה של היררכיה, שלפיה שעות העבודה בשכר חשובות יותר משעות הטיפול ללא שכר.

אירית, משתתפת באחת הקבוצות, העובדת ביחידת משאבי האנוש של חברה גדולה, אבחנה את אחת ההשפעות האפשריות של תופעה זו. לדבריה, השכר הנמוך של הנשים שימש במקרים מסוימים בסיס להתנגדות של בני זוגן לקידומן בעבודה:

> אפרופו, בפריפריה אני הייתי עדה לכמה מקרים בין עובד ייצור [לבין בת זוגו שרצתה להגדיל את היקף משרתה] שהיא רצתה כבר לפרוץ את תקרת הזכוכית והבעל שלה אמר לה: "נראה לך? בשביל עוד שני ש"ח לשעה את עכשיו תיעדרי מהבית?"

תגובה זו של בן הזוג מרמזת על חישוב היחס עלות–תועלת שנעשה בין מחירה של שעת עבודה בשכר של האישה לבין היתרונות הטמונים בעצם נוכחותה ובעבודתה בבית; החשוב הוא השווי הכלכלי של עבודתה בבית. במסגרת שיח זה מרואיינות חשות לעיתים כי חסרים להן בסיסי כוח במערכת הזוגית כדי לשנות את החלוקה בתפקידי הטיפול במשפחה. רותי, אשר זכתה לקידום במקום עבודתה, מספרת כיצד הגיב בן זוגה למציאות החדשה שבה היה עליו לשאת בחלק גדול יותר ממטלות הבית:

> בהתחלה כן, יש פרגון. בהתחלה מוותרים, אבל תוך זמן קצר, מספר חודשים, אולי שנה, כבר לא. ואז מתחילים חיכוכים כל מיני, ואומרים לך: "את לא פה, את לא מעורבת"... הוא הבין שזה לא לחודש חודשיים שלושה וזה נגמר, איזה נחמד, זה יכול להימשך כך וכך שנים ופתאום זה כבר לא. אז זה או להתווכח ולריב כל יום ולהגיע לסיטואציות שאת לא רוצה להיות שם או לשתוק.

לסיכום, מרואיינות נבדלות ממרואיינים במשמעות שהם יוצקים לתחושת האחריות, אך דוחים את האפשרות שהבדלים אלה מקורם בבחירה אישית. תחת זאת, האחריות עולה במהלך הראיונות כתוצר של הבניה חברתית בדבר תפקידי מגדר היוצרת מערך ציפיות שונה מנשים ומגברים. בנוסף, בולטת המודעות של נשים ליחסי הכוח הבלתי שוויוניים המבוססים על כושר ההשתכרות העדיף של בני זוגן. בעקבות זאת המשתתפות מספרות כי הן מתפקדות כגורם המוודא והמתאם את ביצוע כל המטלות לתחזוק הבית והמשפחה נוסף על המטלות שעליהן לבצע במסגרת עבודתן בשכר; לעומתן, הגברים מדווחים כי הם חשים אחראים לפרנסת המשפחה.

העומס

משתתפות מדווחות כי ריבוי המטלות הקשורות לבית ולעבודה והעובדה כי לעיתים הן מתנגשות אלה באלה מטילים עליהן עומס רב. כאשר התבקשו במהלך הראיונות

לכתוב אסוציאציות למילים עבודה–משפחה, שבו ונשנו מילים אלה בתדירות רבה: ג'אגלינג, אתגר, להיות להטוטנית, שילוב מטורף, ייסורי מצפון, מרוץ עכברים, מלחמה יום־יומית, לתעדף, עזרה. ריבוי המטלות יוצר עומס תפקודי, אשר בא לידי ביטוי בסדר יום צפוף, כפי שמעידה נטע, אם לשני פעוטות, מנהלת בחברה טכנולוגית:

> עכשיו אני מנהלת צוות של ארבעה–חמישה [אנשי] UX. כלומר אני מוציאה כל יום מהגן, ובגלל שאנחנו עם אוטו אחד ואנחנו גרים ב[מקום] והילדים בקיבוץ [שם הקיבוץ], שזה שבע דקות נסיעה, אז גם אני שמה בדרך כלל בבוקר. ועדיין אנחנו נלחמים על זה שיום אחד זה יום אבא, ואז אני בתחבורה ציבורית והוא מוציא.... וגם אני משתדלת לעשות בין יום ליומיים ארוכים במשרד.... אני גם עובדת שבע שעות ביום, מעלה עשן מהמקלדת, לא יוצאת לפיפי וטסה כדי להוציא את הילדים, גם מוציאה את הילדים, אני איתם רוב אחר הצהריים, ארבע פעמים בשבוע, גם עושה את כל ההשכבות והכול, וגם אז יושבת עוד שעתיים על המחשב.

לעיתים קרובות ריבוין של מטלות היום־יומי נתון לשינויים בלתי צפויים, למשל מחלה של ילד, אירועים או דרישות שנשכחו במערכת החינוך ושיש לתת עליהם מענה מיידי, שינוי בלוח הזמנים של אחד מבני הזוג ועוד. ליטל, אם לשלושה ילדים קטנים המועסקת בתפקיד בכיר בחברה טכנולוגית גדולה, מספרת כיצד המציאות המשתנה מגבירה את העומס הרב ממילא:

> אני יכולה לתת המון דוגמאות. אוקיי, אז אני יוצאת פעמיים בשבוע מוקדם, לכאורה אני אמורה לצאת שלוש אבל כל שבוע אני מסדרת את זה. כל שבוע בשבת עושים סידור עבודה, סבתא יוצאת [מוציאה] ביום הזה, אתה יוצא [מוקדם, להוציא ילדים] ביום הזה; מה, אתה לא יוצא ביום הזה? אז צריך בייביסיטר. וכל שבת אנחנו עושים, אני כבר בשישי מוטרדת מזה, אני יודעת שצריך לעשות את הסידור השבוע ואני ממש מוטרדת מזה, מי יוצא, מתי, אני ממש סוגרת ביומן מראש שאף אחד לא ידחוף לי פגישות ביומן ביומיים האלה, והם מסונכרנים עם המנהלת שלי. אבל אז יוצא לפעמים שהיא מזיזה, אני מזיזה... אז זה מתחיל מזה שבשבת מסדרים את השבוע, ואז יש יום קצר, אז ביום קצר אני מצפה לצאת בשבע בבוקר וזה לא באמת קורה: צריך להכין סנדוויצ'ים, פתאום יש ילדה בוכה או יש את ה... ויש את היום שלוקחים למטפלת באמנות שזה יום ראשון שמישהו צריך להסיע אליה שזה יהיה מוקדם כדי שהיא תספיק לבית ספר ותפספס רק שעה ראשונה, אבל אז הוא

> נדפק ביום הקצר להביא את הילדות הקטנות לגן, ואז הוא אומר לי: "אבל אני לא אספיק לעבוד כי אחרת יש פקקים ואני צריך כבר לצאת בארבע וחצי", וכל הטירוף הזה, זה הבסיס של החיים שלי, זה כל יום יש את הדבר הזה.

עומס המטלות מוביל לעומס נפשי:

> שרה: זה כל יום בצהריים, כמעט כל יום, להתקשר, לראות מה קורה, עשו שיעורים, הם אוהבים מה שהם אוכלים, יש לי מטפלת בבית בצהריים, כן? אבל עדיין, מאורגנים לחוגים לימי הולדת, יודעים מי מסיע את מי, מתי, כמה, למה, איך; יש מערך שלם של טיפול שצריך לוודא שהוא קורה וזה עושים תוך כדי פגישות, או בווטסאפים או בלצאת לרגע לדבר, ללכת לשירותים לדבר בשירותים... זה פשוט יוצר עומס.
>
> מאיה: זה עומס מנטלי.
>
> שרה: כי אתה צריך כל הזמן להיות בפוקוס על העבודה והישיבה, ואתה צריך גם לזכור להתקשר בזמן. לא תמיד אני מצליחה למצוא זמן. אופס, כבר שלוש, היא כבר הלכה לחוג, האם היא זכרה לקחת את מה שהיא הייתה צריכה לקחת?... אז כל מי שמכיר את ה.. מערכון הזה של ארץ נהדרת שהיא יושבת מתחת לשולחן ומתכננת את הקייטנות? אז אני לא יושבת מתחת לשולחן, אבל חוץ מזה זה מאוד מזכיר את החיים שלי.

ניתוח הראיונות מעלה שלוש סיבות עיקריות לעומס המטלות ולעומס המנטלי שחוות המשתתפות: (א) הרצון להגשמה עצמית באמצעות עבודה בשכר; (ב) תפיסת ההורות שלהן; (ג) הסדרי עבודה המקשים לשלב בין השניים.

הרצון להגשמה עצמית באמצעות עבודה: עם עליית רמת ההשכלה ושיעורה בקרב נשים וגברים בחברה המערבית המודרנית, עבודה בשכר אינה עוד אמצעי פרנסה בלבד כי אם ערוץ מרכזי להבניית זהות אישית ולמימוש עצמי (Hakim 1991). גברים ונשים כאחד מבקשים לממש את ההשכלה שרכשו באמצעות עבודה בשכר ולבסס את מעמדם החברתי באמצעות התקדמות במערך הארגוני. נשים מצטרפות לשוק העבודה הפורמלי גם בגלל ההכרח בשני מפרנסים כדי לקיים רמת חיים נאותה של התא המשפחתי וגם מתוך הרצון למצות את ההשכלה שרכשו, את יכולותיהן ואת כישוריהן. מרואיינות ממגוון העיסוקים סיפרו כי הן נהנות מן העניין שיש להן בעבודה ושואבות

ממנה סיפוק רב. מקורו של הסיפוק עשוי להיות התגמול הכלכלי, כפי שמתארת נילי, מורה בתיכון ומרכזת מקצוע ואם לשלושה ילדים צעירים:

> והשכר הזה מעלה לי את התחושה הטובה, שאני חלק מהיחידה הזאת, היצרנית הכלכלית של המשפחה. אני לא נזקקת, לא נצרכת, כל החלטה היא החלטה משותפת ויש לי מה להגיד.

התגמול הכלכלי שמקבלת נילי על עבודתה מעניק לה בסיס כוח ביחסים בינה לבין בן זוגה והוא מקור לקול, ליכולת להשפיע על התא המשפחתי ולעצב את ההחלטות השונות ואת הדינמיקה הזוגית. העבודה בשכר נתפסת גם כערוץ להתפתחות אישית, כפי שמספרת חגית, מנהלת בתחום הרפואה ואם לשלושה ילדים צעירים:

> הריצה הזאת בתוך העבודה, כן התפתחתי שם, כן בניתי את עצמי, וגם גיליתי על עצמי דברים שלא ידעתי שהם קיימים. כאילו לא ידעתי, אם לא הייתי נשארת, לא ידעתי שאני יכולה להרים, לנהל, להגיד... זה, כן עם כל הנחמדות גם אפשר.

מרואיינות סיפרו כי הן אוהבות את עבודתן ואת קשרי הגומלין עם עמיתים. המשתתפות בקבוצת המורות הדגישו בעיקר את הסיפוק הרגשי שהן שואבות מהתגובות על עבודתן מצד ההורים והתלמידים. משתתפות פרופסיונליות השתמשו במושג "קריירה", כלומר, הדגישו את החשיבות שהן מייחסות למימוש המקצועי המתבטא בקידום בסולם הארגוני. שירי, יועצת משפטית בחברה למוצרי צריכה, מצהירה:

> הנשים שנמצאות כאן הן כולן עשו בחירה בקריירה. זה לא עבודה שהיא תיק תיק השעון ונופל העט. זה ממש לא, אז לפחות אני יכולה להעיד על עצמי שברור שנעשתה פה בחירה, איזשהו מהלך של קריירה ועכשיו בתוך זה צריך לראות איך עושים את זה.

גילה, מרואיינת העוסקת בניהול, מבהירה כיצד התנהלה לאורך שנות עבודתה:

> אני גם באמונה שלי בלא לעצור... אחד, מעולם לא שמתי לעצמי חסמים – לא לידות, לא הריונות, לא טיפולים, שום דבר מזה... זו התפיסה שלי שאין חסמים, ואם אני בהיריון ומקבלת תפקיד יותר גדול, אז אני בהיריון ומקבלת

> תפקיד יותר גדול והמערכת תתאים את עצמה. ואני עוזרת למערכת, לסיסטם הזה מסביב להתאים את עצמו. וזה עובד לי וזה אני.

התפיסה העצמית של מרואיינות אלה נטועה באמות המידה של התרבות הקפיטליסטית. תרבות זו מעוגנת בתפיסה דיכוטומית היררכית שלפיה המרחב הציבורי, המגלם את כל אשר נתפס כמודרני כגון קִדמה, נאורות, שכלתנות, תחרותיות והישגיות, מוערך ויוקרתי יותר מהמרחב הפרטי הביתי המאופיין במסורתיות. שיח זה מדגיש הגשמה עצמית אישית שסממניה הם בין השאר הצלחה בשוק העבודה הפורמלי, כושר השתכרות גבוה והיוקרה הנלווית אליהם (הרצוג 2014). היטיבה לתמצת תפיסה זו של עבודה בשכר ליטל, מנהלת בחברה טכנולוגית, כאשר הצהירה "חלק ממי שאני זה עבודה, הקריירה, המעמד".

תפיסת ההורות: לצד החשיבות שמייחסות נשים להגשמה העצמית באמצעות עבודה בשכר, חלק מרכזי מתפיסתן העצמית קשור לתפקידן כאימהות. בעבר ציפו מנשים ממעמד הביניים להתמקד בתפקידן כרעיות ולאו דווקא בתפקידן כאימהות (בדינטר 1985), ואילו במאה העשרים הלכה והשתרשה התפיסה החברתית המקדשת הורות, ובעיקר אימהות אינטנסיבית (Hays, 1996) וחסרת תחליף. כך מתארת זאת ראניה, מנהלת בית ספר ואם לשלושה ילדים קטנים:

> אני מרגישה שיש מקום רגשי בין האם לילדים [ש]אף אחד לא יכול למלא. אני מרגישה שיש מקומות שבהם רק אני יכולה לתת, למרות שבעלי בן אדם טוב לב אתם ודואג להם. אבל יש מקומות שרק אני יכולה.

היו מרואיינות שבעיניהן אימהות טובה כוללת גם תשומת לב ישירה לילדים וגם יצירת אווירה של בית חם, כפי שמתארת נאווה, מורה בתיכון ואם לשני ילדים:

> הילדים צריכים דמות אחת שהיא איתם 24/7 בלי פשרות, בלי אני צריכה להיות בעבודה, אין... וכשהילדים היו קטנים הדמות הכי משמעותית עדיין זה אימא, כל החום, הטיפול והאהבה. והילדים היו איתי כל הזמן, כל אירוע, כל דבר, כל טיול שצריך ללוות בבית ספר, אין דבר כזה שאין לי זמן או לא יכולה או צריכה להיות בבית ספר. אין, זה קודם כול הילדים. הייתי מגיעה הביתה, מכינה ארוחת צהריים חמה, מבשלת באותו רגע, אין אצלי להוציא מהפריזר ולשים במיקרו, אין.

תפיסה דומה מביעה לאה, עובדת במשרה ניהולית בסקטור הציבורי ואם לשני ילדים צעירים:

> אבל תמיד, אף פעם לא היו לי מטפלות, ארוחת צהריים הייתה בבית, אימא בישלה, אימא הכינה, יושבת עם הילדים, אימא למופת.

המונח שנוקטת המרואיינת, "אימא למופת", משמש אבן בוחן גם למרואיינות אחרות. השאיפה להיות אימא "למופת" טבעה בכמה מרואיינות גישה שחלקן כינו "טוטלית", שלפיה פשרה אינה לגיטימית בכל הנוגע לטיפול בילדים ובטיפוחם. מוסיפה עביר, עובדת בתחום המחקר ואם לשני פעוטות:

> באתי עם החשיבה שאני רוצה להיות אימא וצריכה להיות נוכחת כל הזמן... הדבר החשוב ביותר זה שעת האיכות עם הילדים. הדבר החשוב ביותר שאחד משנינו יהיה בבית, והרגלתי גם את הבת שלי שהיא בת שלוש שהיא יכולה להתקשר בכל רגע נתון ולדבר איתי. הרגלתי אותה לכך כי אני יודעת שקדימה אני לא אהיה נוכחת כל הזמן בבית ושהם יבינו שהם הדבר החשוב ביותר: ההצלחה בבית וחינוך הבנות שלי והשמחה שלהן.

השאיפה להצטיין באימהותן מציבה רף גבוה בייחוד בעבור מרואיינות אימהות העובדות בשכר. כדי להתמודד עם המחויבות הכפולה למשפחה ולעבודה, המרואיינות במחקר זה נקטו פרקטיקה של אימהות מרחיבה (extensive motherhood) כאשר פנו למגוון ערוצי עזרה בשכר ושלא בשכר, בדומה לנשים ברחבי העולם. עם זאת, פרקטיקה זו לא שינתה את תפיסתן בדבר מהותה של האימהות. לדבריהן, למרות עבודתן בשכר הן חשו שבכל עת עליהן להיות זמינות הן מעשית והן רגשית, לפתור בעיות, להשקיע בפיתוח הילדים ובעזרה בהכנת שיעורי הבית, לרשום לחוגים בשעות אחר הצהריים, לדאוג לפעילויות חברתיות ועוד. הן מקבלות על עצמן את הביצוע (או את האחריות לביצוע על ידי אחרים) של מגוון רחב של עבודות שקופות הכרוכות בייזום ובתפעול של המטלות הללו, כל זאת נוסף על ביצוע או אחריות לביצוע של העבודות השקופות הכרוכות בניהול משק הבית כגון ניקיון, בישול, כביסה וגיהוץ. השאיפה למצוינות כעובדת בשכר ולמצוינות כאם בו בזמן מוסיפה על העומס הרגשי שחשות המרואיינות. אימאן, מורה בתיכון ואם לשלושה ילדים קטנים, מספרת:

> תראי, כשאני מסתכלת עכשיו על הילדים שלי, להיות כנה, אני רואה שהילדים שלי בסדר גמור. למרות שהרבה לילות אני הולכת לישון, הרבה

> פעמים אני בוכה, או אני הולכת לישון ומרגישה אשמה שאולי אני לא עשיתי מספיק או לא שיחקתי איתם. כשהבן שלי מבקש שאני אבוא לשחק איתו ולי יש עבודה לעשות או עברו יומיים ולא ישבתי איתם.

בו בזמן חלק מהמרואיינות ממשיגות את אימהותן גם באמצעות השפעתן על עתיד ילדיהן. הן הסבירו כי למרות תחושת העומס, אחת הסיבות שמדרבנות אותן להמשיך בנשיאה בעול הכפול היא הרצון לשמש דוגמה והשראה לבנותיהן. מתארת נטע, המועסקת בתפקיד טכנולוגי ואם לשני ילדים קטנים:

> נולדה לי הבת הבכורה שעכשיו היא בת ארבע, ויום אחר היא תשאל אותי: "אימא, במה את עובדת"? מה אני אגיד לה? אימא ביצועיסטית במשרד פרסום? המון פוטנציאל לא ממומש? אז אמרתי: אני עוזבת ואני עושה משהו שאני באמת מאמינה בו בחיים. מפה לשם, אבל הכול התחיל מזה שאני רוצה לשמש לה כגאווה ואני רוצה שהיא תדע... אני באמת רוצה שהיא תדע שאם אתה רוצה אתה תצליח, זה ממש לא משנה מי מה מו, אתה תעשה את זה. והסיפור של גאווה ולשמש דוגמה לה מאוד הנחה אותי.

דברים אלה מדגימים שיח של אימהות ניאו־ליברלית (Lavee 2016). הדוברת מצדיקה את יציאתה לעבודה בשכר ברצונה לשמש מודל עבור בתה באמצעות הדגמה של מימוש עצמי. עם זאת, נוסף על כך ובלא מודע, היא מנחילה לבת מסרים ניאו־ליברליים שלפיהם הפרט בלבד אחראי לנסיבות חייו. מסרים מסוג זה מתעלמים מקיומו של מערך הסדרים חברתי ופוליטי היוצר אי־שוויון מובנה בין פרטים, נשים וגברים למשל.

גם מרואיינים גברים דיברו על ההורות. מחקרים מראים כי גברים ממעמד הביניים, בדומה לבנות זוגם, מייחסים להורות חשיבות הולכת וגדלה ומבלים עם ילדיהם פרקי זמן ממושכים יותר לעומת העבר (Bianchi et al. 2000; Kan et al. 2011). עם זאת, במחקרנו זה נמצאו הבדלים בין מרואיינים ומרואיינות. מרואיינות הקדישו זמן ניכר מהראיונות לדיבור על אימהות ועל מהותה בעיניהן באמצעות שני היבטים: אחריות ואינטנסיביות. גם בקרב הגברים תפס נושא האבהות מקום מרכזי; אך המרואיינים לא דיברו על אחריות כי אם על השאיפה לבלות זמן איכות עם המשפחה והילדים, למשל ארוחת ערב משותפת, סיפור לפני השינה, פעילות פנאי עם הילדים כמו ללכת למשרד של אבא וללכת לצלול יחד. זיו, מנהל בסקטור הציבורי ואב לילד קטן, מספר:

> [שאיפה] לאיזושהי פעילות פנאי עם המשפחה, זאת אומרת עם הבן שלי עם [שם], הוא בן חמש שמאוד צריך את הזמן הזה, את הזמן המשותף, את

המשחקים, את הכדורגל את ה... הוא רק מתחיל עכשיו. גם היו כמה קשיים בדרך והוא מתחיל עכשיו לפרוח ולצבור ביטחון והוא צריך מאוד את הזמן הזה ואני יודע ש.. אני מאוד רוצה, לא תמיד אני מצליח לעשות את זה.

סדרי עבודה המקשים לשלב בין מטלות הבית ובין מטלות העבודה: התפיסה החברתית של אימהות אינטנסיבית כנורמה שוררת כיום לצד נורמות עבודה אינטנסיביות המחייבות שעות עבודה רבות. הקונפליקט הנובע מהדרישות שמציבות שתי המערכות – הבית והמשפחה מחד גיסא ועולם העבודה מאידך גיסא – אף מועצם בהיעדר הסדרי עבודה והסדרים מוסדיים אחרים העשויים להקל את העומס המוטל על נשים.

את העומס הנובע משעות העבודה הרבות מתארות בעיקר מרואיינות המועסקות בחברות בין־לאומיות העומדות בקשרי עבודה עם מדינות אחרות ולכן שעות עבודתן תלויות בשעות העבודה באזורים שונים בעולם. ליטל, מנהלת בכירה בחברת היי־טק, מספרת:

כתבתי "שוק העבודה הפורמלי בישראל גובה מחיר כבד מחיי המשפחה", ממש. לדעתי, הנורמות עבודה הן כאלה שגם דרך אגב אני עבדתי בתפקיד בין־לאומי וויתרתי עליו עם הלידה של הילדה השנייה. אמרתי לעצמי no more; עבדתי מול שיקגו, זה תשע שעות הפרש. בחמש הם היו מתעוררים ומתחילים להטריף אותי. הייתי חוזרת מפגישות, עם הילדה, איך שהיא הייתה באמבטיה, הם היו מתקשרים, הייתי עם הלפטופ עם הילדה באמבטיה, שעה שבע להספיק אותם, ומול סין וברזיל במקביל, לא היה לי חיים.

גם שעות העבודה המרובות הנהוגות בישראל מטילות מעמסה על הנשים. תרבות העבודה שלפיה יום העבודה נמשך עד שעות הערב המאוחרות אינה מתחשבת בצורך של ההורים להוציא את הילדים ממוסדות הלימוד בשעות אחר הצהריים המוקדמות. שני מתארת את תרבות העבודה במקום עבודתה:

עכשיו, בנוסף לזה אני חושבת שאם הסביבה שלי הייתה כזאת שמבינה למשל שאי אפשר להתחיל פגישות, אנחנו גם חברה אמריקאית וזאת עוד בעיה, הם בשלוש רק יכולים להתחיל, אני לא רוצה להיות בעבודה בשלוש וחצי, אז זה עוד בעיה. אבל מעבר לזה גם ישיבות פנימיות נגיד, את יודעת, כולם גברים פחות או יותר, מי שמנהל את הלידר טים, אז מבחינתם שלוש

> זה אמצע היום. הם באים בתשע, עשר, אז שלוש זה מצוין, זה צהריים, מה רע. אז זה עוד משהו ש... ועכשיו כל פעם אני אגיד להם?

לא זו בלבד שימי העבודה הארוכים אינם מותאמים לשעות הפעילות של מערכת החינוך, הם גם אינם תואמים את מספר ימי החופשה במערכת זו. ברשימת האסוציאציות שלה כתבה ליטל: "אין קשר בין ימי חופש של הורים ותלמידים בישראל" והסבירה את כוונתה:

> החיים שלי הם טירוף, ממש זה חיים בטירוף, [כל נושא] המשפחה-עבודה אצלי, בסטטוס שלי זה פשוט טירוף, עם ילדה בת שמונה, ילדה בת שש וילדה בת שנה וחצי. אז משפחה-עבודה זה מתח תמידי... פעם עבדתי בארגון של גברים, הייתי האימא היחידה וגם אני הפכתי בו לאימא, אז פתאום אני מוצאת את עצמי באוגוסט בשוק... אני חושבת שהעניין של השעות, עומס שעות, שבוע העבודה הישראלי שמצופה לתת 43 שעות... זה באמת המון, אז מה מצופה, איך אנשים יכניסו את זה עם ילדים? והמסגרות... גם אין את המסגרת הזאת. זה בדיוק הקטע הזה, העבודות השקופות האלה, יש את השעה הזאת של אני צריכה להגיע עד ארבע וחצי ועכשיו ביולי–אוגוסט זה עד ארבע, וגם הקייטנה עכשיו נפתחת בשמונה, אז מתחיל מהשלושה ימים האלה טירוף חדש. בעצם כל שבוע העבודה של מאות אלפי ישראלים התקצר, כי אנחנו צריכים להביא את הילדים רק בשמונה ואנחנו צריכים להיות חזרה בארבע ואנחנו צריכים להיות בכביש...וזה קורה בכל הארץ ביולי–אוגוסט אבל אין על זה שום חוק שבאוגוסט או לפחות ביולי עובדים 36 שעות. אבל לכולם עכשיו מתקצר שבוע העבודה! כי כולם עכשיו משמונה עד ארבע ואף אחד לא יודע מזה שזה קורה?!

הנתונים מלמדים שרוב ההורים העובדים אשר חווים קונפליקט בין דרישות שוק העבודה הפורמלי לדרישות המשפחה הם אימהות עובדות (Martins et al. 2002). מאיה מביעה את תסכולה נוכח מציאות זו:

> בעיקר אני מרגישה שזה איזו ציפייה שיש מאישה היום, או לפחות ממני, לנהל את המתח הזה בין משפחה-עבודה ואני מרגישה שזה מין ציפייה לא הוגנת כזאתי, שלא לומר בלתי אפשרית, לעשות גם טוב את המשפחה וגם טוב את העבודה ו... זה אני ממש מרגישה שזה פשוט על הנשים ולא על

> הגברים. כאילו משהו מאוד לא הוגן בציפייה החברתית כי זה לא הוגן כביכול לתא משפחתי, אבל מי שנושא בעול של החוסר הוגנות הזאת זה האישה.

דברים אלה מאירים את הקשר הסמוי בין בית, עבודה בשכר, עבודה שקופה ומגדר, המביא לידי היווצרות עומס ההולך וגובר. הציפייה של החברה מנשים להצטיין בתפקידן כאימהות מרחיבה את מגוון העבודות השקופות הקשורות לטיפול בילדים כגון רישום לחוגים רבים, מעורבות בנעשה בבית הספר ובבית גם בשעות העבודה של האם וכד'. השאיפה למימוש עצמי בשוק העבודה הפורמלי מרחיבה את היקף העבודה השקופה הקשורה לעבודה, למשל פתרון בעיות בעבודה לאחר שעות העבודה. במסגרת הסדרי העבודה הקשיחים הרווחים כיום, טוענת המרואיינת, הציפיות המופנות כלפיה להתמודד בו בזמן עם מטלות הבית והעבודה ועם העבודות השקופות השלובות בכל אחת מהן יוצרים עומס המעורר תחושת תסכול.

תפיסת השקיפות

על פי ההגדרה, עבודה שקופה היא עבודה שאין בצידה הכרה כעבודה ואין תגמול כלכלי תמורתה. במהלך הראיונות ביקשנו לבחון כיצד מתקבל המושג התיאורטי בעיני המרואיינות. בחלקו האחרון של כל ריאיון קבוצתי הוצג המושג לפני המשתתפות באמצעות פריסת הגדרתו התיאורטית בלוויית דוגמאות מחיי היום־יום, כפי שתוארו בספרות המחקר ובקבוצות קודמות. התגובות על המושג היו שונות; הן עוררו דיונים סוערים בקבוצות והתגובות נחלקו בין קבלת התיאוריה והסכמה לעקרונותיה תוך ניסיון לבטא את תחושת השקיפות, לבין קריאת תיגר על עצם ההגדרה ועל החשיבה שעליה היא מתבססת.

"להעביר שעון בבית" – היכן את מרגישה שקופה? היו מרואיינות שהביעו הסכמה מיידית למונח "עבודה שקופה" וחשו כי הן אכן מבצעות אותה הן בבית והן בעבודה. חלקן חשו כי העבודה השקופה נעשית בתחומי הבית. מעיין, למשל, קושרת עבודה שקופה לניהול מערך הטיפול בילדיה הצעירים:

> אני חושבת שהעבודה הכי שקופה שעשיתי, כאילו, זה להיות הסדרן עבודה של המטפלות ושל הארגון [בבית].... זו הייתה עבודה בשיא שקיפותה, ממש הרגשתי. זה היה מתסכל בשני כיוונים, גם כי זו עבודה מתסכלת ומעצבנת ושוחקת וחסרת כל תכלית כי זה נגמר כאילו אחרי שבוע, וגם כי הייתי שבויה לעשות את זה. כי אם לא הייתי עושה את זה, לא הייתי יכולה לעבוד. אני לא הייתי יכולה לעבוד ולעשות את מה שרציתי.

לעומתה, רותי, אם לילדים בוגרים, מתארת את תחושת השקיפות מול ילדיה הבוגרים המתגוררים בבית:

> יש לי ילדים בוגרים בבית, נשואים, ויש לי חתן ויש לי נכד בבית ובאמת אני מרגישה מנוצלת לפעמים. אני ממש באה בתחושה שמנצלים אותי. זה לא רק התחושה שמנצלים אותי כלכלית, ואת בדילמה להגיד להם: "יאללה, לכו כבר לבית שלכם" כי את רוצה לעזור להם, אני רוצה שיצאו מהבית ויעמדו על הרגליים .

מרואיינות סיפרו כי חשו שקיפות גם במקום עבודתן, בעיקר נשים במקצועות הנחשבים "נשיים" כגון משאבי אנוש או עבודה סוציאלית. אירית, מנהלת העוסקת במשאבי אנוש, מתארת:

> תחשבו על דברים שאנחנו מובילות ועושות, ויש ערך ואנחנו שקופות בהם. זה בעיני שקוף. לדוגמה HR זה כאילו רווחה, הדברים הרכים... וכשאתה מוביל תהליך [דו"ח רווח והפסד] ויש לך השפעה על העסק... בפירמידה יושב גבר והתרומה שלי היא סביב נושא מסוים. אנחנו ממש בשיתוף, אבל אני שקופה לו במקום הזה כי זה עניין פיננסי וברור שזה של מנהל הכספים. זה קטע ואני מרגישה שקופה.

משתתפות אחרות הצביעו על השקיפות של העבודה שהן מבצעות בבית בעבור מקום העבודה. כלנית, מורה ומנחת סטודנטים, מאירה את הנושא תוך הבעת תסכול:

> אני גם רוצה שעון [שעון נוכחות מטעם העבודה] בבית, אני רוצה להעביר שעון בבית, אני ממש רוצה את זה. אני לא אישה דתייה ואולי חבל כי שבת זה גם עבודה, ושישי בערב זה גם עבודה, וערבים גם, ואיך אמרת? את קמה בבוקר ומיילים, שיראו, שיראו, אני רוצה שיעריכו כמה שעות עובדת, אבל לא עושים את זה, כידוע.

היו מרואיינות שטענו כי עבודה שקופה היא חלק בלתי נפרד מהמבנה של מקום עבודתן. סילבי, עובדת סוציאלית, מסבירה:

> ברור, שזה ככה. אל תחפשי לי את השעה הקטנה הזאת; בשוטף, העבודה שלנו בנויה על עבודה שקופה; בשוטף, לא צריך לחפש את זה שאני עושה מסיבת יום הולדת; בשוטף, מראש בונים על זה שאני אעשה עבודה שקופה.

בהמשך הדיון המשיכה המרואיינת את קו המחשבה הזה וטענה כי בשל שכרן הנמוך של העובדות הסוציאליות ומשום שהן מבצעות שעות עבודה רבות ללא כל תוספת תשלום, "כל המקצוע שלנו הוא עבודה שקופה". תחושת השקיפות בעבודה עוררה תסכול במשתתפות; הן חשו כי עיסוקן אינו זוכה להכרה, לא ביחס לחשיבותו ולא ביחס למאמצים שהן משקיעות. מרואיינות שביצעו עבודה שקופה במקום עבודתן התמרמרו על כך שהתגמול על מאמציהן הסתכם במחוות או בהכרה מילולית ולא כלל גם תמורה כספית, כפי שסיפרה אסנת המועסקת במכון מחקר אקדמי:

> ארגנתי פעמיים את יום הסטודנט. פעם הראשונה והיו מרוצים ואחר כך ביקשו ממני פעם שנייה וזה... עכשיו את יודעת, כאילו אני שומעת שאנשים מקבלים על כוננויות על כל מיני דברים שהם עשו תמורה ואני לא ביקשתי. עכשיו כן, באיזשהו מקום אמרתי: הרי המנהל בא ואמר לי כמה הוא מרוצה ואיזה יופי, אז בוא תצ'פר אותי, מה קרה? ... אני כן מצפה ממנו, מהבוס שלי, שזה יבוא ממנו. אני לא צריכה לבקש ממך. בוא, אל תגיד לי רק במילים "אני מעריך את העבודה שלך".

חלק מהמשתתפות חשו כי הן מבצעות עבודה שקופה בשני האתרים, בבית ובמקום עבודתן. רונית קושרת בדבריה את הפן הכלכלי של העבודה השקופה לתפיסות החברתיות בנושא המגדר:

> יש איזו תחושה שאם בבית אנחנו עושות עבודות שקופות, אז גם בעבודה נעשה עבודות שקופות. אני לא חושבת שיהיה גבר אחד שיסכים לעשות משהו אחד ללא תמורה. בגלל שהן נשים שעושות גם וגם והיא מנקה את הבית ללא תמורה, והיא מלמדת את הילד שלה שיעורי אנגלית או עברית שעולה מאתיים שקל בחוץ ללא תמורה. כל הארגון של הבית וניהול הכספים, הקניות, ללא תמורה ואף אחד לא רואה את זה. וגם בעבודה יש את התחושה הזאת שאישה יכולה לעשות דברים ללא תמורה.

מרואיינת זו תופסת את השקיפות כתופעה ממוגדרת אשר חוצה מרחבי חיים. השכיחות הרבה של עבודה שקופה שנשים מבצעות במרחב הביתי משפיעה על הציפיות מהן בעבודה ותורמת לכך שנשים יבצעו עבודות שקופות במרחבי חיים שונים בעת ובעונה אחת.

אלינור, מרואיינת אחרת, המשיכה קו מחשבה זה והצביעה על השלכותיו. הניתוח שלה ממקם את התרחשותה של העבודה השקופה מעבר לתחומי הבית או מעבר לגבולות הארגון:

> אני חושבת שהעבודות השקופות הם רבות ואנחנו בהקשר הזה פראייריות. מחנכים אותנו להיות משרתות. אנחנו מחבקות את זה באהבה, כי אנחנו טמבליות. זה קשה מאוד להילחם בתוך הדברים האלה. אני עושה הפרדה בין מה שאני עושה בשביל הילדים שלי הפרטיים. אני חושבת שאם אני משקיעה בהם ועושה ומחנכת אותם ומסבירה להם וואט אבר, אז זה ביני לבין הילדים שלי שיֵצאו ילדים יותר מוכשרים. מזה אני לא מצפה לקבל צ'ק מהמדינה, אבל אנחנו כן נושאות, בעצם, לא יודעת להגיד באחוזים, אבל שמונים אחוז מהמאסה החברתית תרבותית שעוברת מדור לדור, שעוברת בתוך המשפחות, בתוך הבניין, בתוך השכונה, בתוך הוועד הורים בבית ספר בתוך ה... אנחנו נושאות את הדברים האלה מדור לדור. אני חושבת שאנחנו עושות אין ספור עבודות שקופות.

דברים אלו ממשיגים את העבודה השקופה כתופעה מבנית וממוגדרת במדינה ובחברה. במידה מסוימת יש בדברים אלה רמז שהמרחב הציבורי, הכולל את פעילות השוק ואת העבודה בשכר, מבוסס למעשה על קיומה המתמשך והקבוע של עבודה ללא שכר המאפשרת לו להתקיים בדמותו הנוכחית.

שקופה או "צבועה בכל כך הרבה צבעים"? דיון על הגדרת השקיפות: במסגרת הדיון בראיונות הקבוצתיים על המושג "עבודות שקופות" היו משתתפות שדחו בתוקף את הקישור בין המושג "שקוף" לבין העבודה שהן מבצעות ללא תמורה כספית בבית או במקום עבודתן. מרואיינות אלה הביעו התנגדות לקישור המשתמע בין עבודת הטיפול והרגש בתחומי הבית והמשפחה לבין הצורך או הנאותות של ייחוס ערך כלכלי או כספי כלשהו לפעולות אלה. לדידן המשפחה היא זירה רגשית והרגש הוא המטבע הרלוונטי לקיום יחסי חליפין במסגרתה. מספרת סתיו:

> הקניית ערכים, התמודדות בגיל ההתבגרות, יש לנו הרבה מה שאנחנו עושות אבל זה לא נתפס כעבודה, זה לא נתפס כעבודה כי אין שכר. אז אני אגיד לך: יש את הקריטריון הזה של עבודה בשכר, זאת אומרת אנחנו עבדנו והנה אנחנו מקבלות את השכר, אבל זה שכר כספי, פיזי, ובבית השכר שלנו הוא אהבה, גידול ילדים למטרת העתיד של כולנו.

נאווה מביאה דוגמה מחיי היום־יום כדי להסביר את התמורה הרגשית שהיא שואבת מטיפול במשפחה ובמשק הבית:

> אני לא חושבת שזה שקוף. אני רואה את זה בדברים קטנים שקורים בבית. לנו יש אופנוע ים... אבל אני לא טיפוס של ים, אני לא הולכת לים... וכשהם גדלו אמרתי: ים לא מתאים לי והפסקתי ללכת איתם... אז הבן שלי אומר: "את יודעת אימא... אני אגיד לך בדיוק מתי הפסקנו ללכת לים, ביום שאת הפסקת ללכת איתנו בשבתות". אמרתי: "מה הקשר?... למה אתם צריכים אותי שם?" והוא אמר לי: "לא, מאז שהפסקת לבוא איתנו זה לא אותו דבר, אנחנו לא רוצים, לא כיף, ולא רוצים"... הם לא צריכים אותי בפירוש, לגמרי מיותרת, אני בכלל לא בים, אני על החוף, לא. הם אומרים: "כל פעם אחד מאיתנו יישאר איתך" וזה... לכן אני אומרת: זה לא שקוף. זה לא שקוף.

הדוברת סבורה כי החליפין הרגשי מתקיים במסגרת זמן ארוך־טווח. התגמול על שנות ההשקעה בילדים הצעירים בא לידי ביטוי ברצונם של הילדים הבוגרים להיות בקרבתה, בידיעה שהם אוהבים את נוכחותה ומעריכים אותה עד כדי כך שהם מעצבים את דפוסי הבילוי של המשפחה לאו דווקא לפי העדפותיהם (שימוש באופנוע ים) אלא על פי הסיכויים לנוכחותה איתם בזמן הבילוי. מרואיינות אחרות שתמכו בגישה זו יצאו נגד תֵזת השקיפות של עבודות הטיפול והתחזוקה שהן מבצעות בבית, אירית למשל:

> האם הכול זה עניין של תגמול?... למה שקוף? דרך אגב, להכין ארוחת ערב, אני אוהבת לבשל, גם לאכול וגם לבשל, ומבחינתי ימי שישי זה לגמרי עבודה שקופה בטרמינולוגיה הזו אבל זה ממש לא, היא צבועה בכל כך הרבה צבעים אחרים שהלוואי והייתי יכולה לעשות את זה יותר.

את ההתנגדות לזיקה בין שקיפות לבין תגמול כלכלי הפגינו מרואיינות גם ביחס לעבודתן בשכר. חלקן טענו כי גם במסגרת העבודה בשכר התגמול הכלכלי אינו התגמול היחיד האפשרי או היחיד הרצוי. הן ייחסו ערך לתגמול הרגשי לא פחות משייחסו לתגמול הכספי. גישה זו אפיינה את המרואיינות בקבוצת המורות, למשל, אך גם מרואיינות בקבוצות אחרות הזדהו עימה. איריס, מורה בתיכון ואם לשני ילדים צעירים, מתארת:

> אני לא רואה את זה כשקופות... זה נותן סיפוק או עניין שכל בן אדם עושה את מה שהוא אוהב לעשות... אני כן, בסוף היום, בסוף השבוע אני אומרת לעצמי: כל הכבוד. אז כן זה נותן לי סיפוק. לא הכול כסף.

מוסיפה נילי, חברתה לקבוצה:

> המילה "שקוף" לא מתאימה לי. זה לא מילה שאני מתחברת אליה. כל יום שאני חוזרת הביתה... אני עושה לעצמי סיכום יום, ואני יודעת מה עשיתי היום למען מישהו אחר, אני יודעת את זה, אני יכולה לכתוב את זה. זה השקוף שהוא בכלל לא שקוף מבחינתי, זה אולי יותר חשוב מעוד פרק בגלובליזציה או עוד פרק בגיאוגרפיה. כלכלית זה בכלל לא מעניין אותי.

גם בקרב מרואיינים גברים רווחה גישה דומה. היו מרואיינים שסיפרו כי הם משתפים פעולה עם עובדים מיחידות אחרות, מעניקים עצות מקצועיות וחונכים עובדים. עם זאת, בין המרואיינים הגברים רווחה התפיסה כי משימות אלה הן חלק בלתי נפרד מעבודתם המקצועית ללא קשר להגדרת תפקידם, כפי שמסביר קובי, מנהל טכנולוגיית קצה בחברה למוצרי צריכה:

> מעצם היותי כאן ומעצם היותי עובד בחברה שמשלמת לי משכורת, אז כן אני מוצא לנכון בנקודות מסוימות לעשות דברים שהם לא בהגדרת החוזה שלי. אחד, זה עושה אותנו אנשים יותר טובים, אכפת לנו, אכפת לנו, אכפת לנו מהסביבה שאנחנו נמצאים בה, אכפת לנו מהאנשים שאנחנו עובדים איתם.

מרואיינים אחרים ראו במטלות אלה חלק בלתי נפרד מתפקידם כמנהלים. טוען אדם, גזבר חברה:

> במיוחד כשאתה הופך למנהל ולאט לאט אתה אחראי על עובדים, אז אך טבעי שתהווה איזשהו מוקד עלייה לרגל. זה קורה, גם לא באופן מוצהר אבל זה קורה בסוף.

ומוסיף יואל, מנהל מחלקה וחברו לקבוצה:

> בסופו של דבר זה כן הגדרת התפקיד, שאתה יושב עם העובד או העובדת ואתה חונך אותם... זה באמת חלק מהגדרת התפקיד. אין פה משהו, אני לא יכול להגיד אחרת.

במהלך הדיון על עבודה שקופה בעבודה בקבוצת הנשים המרואיינות, לעיתים נסובה השיחה על ההגדרה של עבודה שקופה סביב עצם הגדרת תפקידן. דוגמה לכך הוא

הדיאלוג שהחל כאשר רינת, אקדמאית העובדת במערך הרווחה ברשות מקומית, סיפרה שהיא שוטפת כלים מלוכלכים שהשאירו בכיור עובדים אחרים:

> רינת: אני לא רואה את זה כמשהו שהוא לא מהעבודה שלי, פשוט בין הגדרת תפקיד לתפיסת תפקיד יש פער מאוד גדול, זה לא שבקבלה לתפקיד מישהו פירט לך כל מהלך בעשייה, זה דברים שהם מצטרפים ומצטרפים ומצטרפים, ומתבקשים וחיוניים.
>
> מרים: אני יכולה לשאול? בבפנים שלך, כשאת עושה עבודה שירותית כזאת של כלים ו... לא מתוסכלת? לא ממורמרת? לא מקומם אותך? זאת לא העבודה שלך בעצם.
>
> רינת: בכלל לא, זה כמו בבית.
>
> מרים: יש הרי עובדות ניקיון.

הקושי להגדיר במדויק את התחומים ואת המטלות הנכללים בהגדרת התפקיד, כפי שעולה מדבריה של רינת, עלה גם בדברי מרואיינות בקבוצות אחרות. העמימות המתמשכת בין מטלות הנכללות בהגדרת התפקיד לבין אלה שאינן נכללות בה מצביעה על מורכבות המגדור של העבודה השקופה במקום העבודה ומאירה אותה כחלק ממנגנון השעתוק של מגדור העבודה השקופה בעבודה.

זאת ועוד, הדיונים הקבוצתיים על הגדרת המושג ועל מהותו בעיני המשתתפות והעמדות השונות שהן הציגו מאירים את הפער בין המשגות אקדמיות לבין התנסויות ופרקטיקות בחיי היום־יום. לעומת החוקרות, המבקשות לערער על התפיסה הבינרית בית–עבודה ולהציג את מושג העבודה השקופה כמנגנון חוצה מרחבי חיים, המרואיינות מפגינות מגוון של העדפות וסדרי עדיפויות המסתמכים על ההבניה החברתית של תפקידיהן כנשים וכאימהות. חלק מהמשתתפות תמכו בתפיסה הבינרית; אחרות ערערו על תפיסה זו בדבריהן והתנהגותן – הן סברו כי תגמול כספי הוא רק אחד מהמאפיינים של התמורה על עבודתן, לצד אמפתיה, הכלה רגשית ומעורבות רגשית.

תפיסת העבודה השקופה כעשייה ששכרה בצידה: המרואיינות האחרונות התנגדו לתֵזת השקיפות במקום העבודה בהסתמכן על שלילת את הקשר בין תגמול כלכלי לבין עבודת הטיפול במקום העבודה, ולעומתן נמצאו מרואיינות שדחו את תֵזת השקיפות במסגרת העבודה בשכר בהסתמכן על התגמול הפוליטי שניתן להפיק מביצועה. סיפרה נטע:

> אני גם סוג של יועצת להרבה אנשים בארגון שלי, אז הרבה פעמים אני תופסת את המקום הזה של זאת שאפשר לדבר איתה. בסטרטאפ הקודם שלי הייתי בתפקיד לא בכיר... אבל ה- founder היה מדבר איתי כל הזמן כי כאילו הוא הרגיש בנוח. אני לא מרגישה שאני עושה את זה כי אני אישה או שזה חובה שלי, זה דבר שמקדם אותי מקצועית במקום עבודה שלי. זה נותן לי איזה סטטוס מול הלקוחות שלי, אם הם רוצים להמשיך לעבוד איתי. היכולת שלי, שאני לא חושבת שהיא מגדרית בכלל, זאת היכולת שלי כי זאת האישיות שלי ואני לא חושבת שאני עושה אותה כי יש איזה ציפייה, כאילו, אני עושה את זה כדי לקדם את אותו הדבר שאני עושה, זה משרת אותי לחלוטין להיות אשת הסוד של היזם.

נטע מבצעת עבודת רגש במקום עבודתה, אך מצהירה שהדבר נעשה מתוך בחירתה. היא רותמת את עבודת הרגש שהיא מבצעת למען מייסד הארגון ולמען הלקוחות כדי לחזק את רשת הקשרים שלה בארגון וכדי לבצר את מעמדה המקצועי ואת נוכחותה בו. כך היא ממצבת את עצמה כשחקנית חשובה בארגון.

ציפי, סמנכ"לית בשירות המדינה, הזדהתה עם התפיסה שלפיה אפשר להפיק תגמולים עתידיים מעבודה שקופה. כך עלה מן השיח בין המשתתפות:

> ציפי: כשרציתי להתקדם... הבנתי שאני צריכה לצאת החוצה להגיש מכרזים למשרדים אחרים... ואז המנכ"ל שלי אמר לי: "תקשיבי, אני לא רוצה שתצאי מהארגון. אני מכיר את היכולות שלך". והוא בנה תפקיד סביב היכולות שלי. הוא אסף סמכויות מכל מיני מקומות ויצר [תפקיד] וזה תמורה לזה שהוא מאוד מעריך אותי והוא ידע לתת לי את התגמול. עכשיו התגמול הגיע אחרי שנים של השקעה, אני השקעתי. אני עשיתי דברים שקופים.
>
> מראיינת: יש גם תגמול כלכלי?
>
> ציפי: בהחלט, בהחלט, לעבור לתפקיד של [שם התפקיד] זה מעל פי שניים בשכר, ורציתי את זה כי הרגשתי שאני בשלה ורציתי להיות [תפקיד בכיר], אז הוא אמר לי: "אני לא רוצה שתצאי מהארגון, אני רוצה שתתקדמי לי בתוך הארגון, אני רוצה אותך פה". עכשיו, אם לא הייתי משקיעה את כל הדברים השקופים האלה ולא הייתי זמינה ולא הייתי נכונה, ולא הייתי מגלה רצון לסייע...

> אלינור: אני רוצה רק להגיב על מה שאמרת, שגבר לא היה צריך לעשות את כל הדברים האלה בשביל להתקדם.

מרואיינות אלו ערות לציפייה של החברה מהן למלא תפקידי טיפול ו"משפוח" במקום עבודתן. את הציפייה הזו הן רותמות למימוש האינטרסים שלהן ולקידום מעמדן בארגון. אם מגדר מומשג כביצוע, כהפגנה של התנהגויות מסוימות (Butler, 1990), הרי נשים אלה "עושות מגדר" – הן ממלאות את ציפיות הסביבה הנוגעות למגדרן כדי להפיק מכך את מרב התועלת האפשרית בעבורן.

שקיפות ויחסי כוח: באיזו מידה אפשר להתנגד בעבודה? לעומת המרואיינות ש"עשו מגדר" באמצעות ההדגשה של מאפייני המגדר המסורתיים, משתתפות אחרות, שהיו ערות לציפייה של החברה מהן לבצע עבודות טיפול ורגש שקופות בעבודה, סירבו לקבל עליהן את התפקיד. ליטל, מרואיינת העובדת בענף ההיי-טק, מספרת בקצרה כי חוותה תהליך מסוים ביחס לביצוע עבודות שקופות:

> ודרך אגב, שם אני הייתי זאת שאחראית על ההזמנות של האוכל בהתחלה, אף על פי שהיה לי תפקיד ממש בכיר. היינו חמישה בהתחלה, אני מילאתי את ההזמנות אוכל שלהם עד שאמרתי, פאק איט, אני לא יכולה לעשות את זה גם.

מיכל, גם היא מענף ההיי-טק, מתארת כיצד הייתה מודעת משלב מוקדם לציפייה המגדרית ממנה לבצע עבודת טיפול שקופה במקום העבודה וכיצד לא מימשה ציפייה זו:

> אבל כשניסחת את השאלה שלך אני חשבתי על זה שבעבודה אני כל הזמן הקפדתי לא לעשות עבודות שקופות בלי שקראתי להם ככה. למרות שהייתי הרבה פעמים הבת היחידה בקבוצה הקפדתי לא לקחת למנהל את הימי כיף ולאסוף כסף. בחיים שלי לא אספתי כסף לשום דבר למרות שהרבה פעמים הסתכלו וציפו שאני אעשה את זה. ובבית עשיתי את זה חופשי.

למרות הגישה ההפוכה של מיכל וליטל לביצוע עבודות שקופות בעבודה לעומת שתי המרואיינות שקדמו להן, באופן פרדוקסלי ניתן לומר כי בדחותן את הציפייה לבצע עבודה שקופה, גם שתי המרואיינות האחרונות "עשו מגדר": הביצוע המגדרי לבש צורה של התנגדות כאשר נשים אלה, במודע ובמכוון, הפגינו התנהגות הסותרת נורמות של תפקידי המגדר כדי לעצב את יחסי העבודה עם העמיתים הגברים בהתאם לתפיסתן שלהן.

היכולת להתנגד לציפיית הארגון לבצע עבודה שקופה אינה נחלת כלל המרואיינות. מתוך הראיונות עלה כי שלא כעובדות היי-טק שהסטטוס התעסוקתי שלהן גבוה וכך גם התגמול הכספי על עבודתן, מרואיינות במקצועות ובעיסוקים בסטטוס תעסוקתי נמוך יותר ואשר עובדות בדרגים הנמוכים של הארגון מוצאות כי ערוץ ההתנגדות לביצוע עבודות שקופות אינו פתוח לפניהן תמיד, אולי בשל היעדר בסיסי כוח מול מנהלים המטילים עליהן משימות שקופות ואולי בשל תפיסתן העצמית או התעסוקתית. כך או כך, את תחושת חוסר האונים במצב זה מתארת רותי, המועסקת בתפקיד מינהלי במכון מחקר אקדמי:

> אני כבר כמה פעמים ניהלתי אירועים שזה בכלל לא בהגדרת התפקיד שלי, אני בכלל מנהלת רכש אבל אולי בגלל שפעם אחת עשיתי טוב או שנרתמתי לזה... אז זה כבר הופך להיות... את לא יכולה לסרב, את לא יכולה אפילו לבוא ולהגיד שאת לא... או שאת כרגע בתקופה עמוסה כי מצופה ממך, כבר עשית את זה פעם.

תחושת היעדר הכוח להתנגד בקרב מרואיינות שדיווחו על כך הייתה קשורה למקום העבודה. אותן מרואיינות סיפרו כי במסגרת הזוגית והמשפחתית הן משמיעות השגות על נטל העבודות השקופות. הן מספרות על דיונים, על שיחות וויכוחים ועל ניסיונותיהן לשכנע את בני זוגן ואת ילדיהן שנדרשת חלוקה של הנטל. גם אם לא תמיד מוכתרים ניסיונות אלה בהצלחה, על פי רוב המרואיינות אינן מהססות להשמיע את קולן בנושא. עם זאת, לדבריה של רותי, היא מאבדת את קולה במסגרת יחסי הכוח והמרות במקום העבודה.

יתר על כן, הציפייה מצד המנהלים שנשים בעיסוקים בדרג הנמוך בארגון תבצענה עבודה שקופה עלתה במקרה אחד כקשורה לסטטוס לא פחות משהייתה קשורה למגדר. אחת המרואיינות, עובדת בדרגה בכירה בענף ההיי־טק, תיארה כיצד בנה טלפן באמצע ישיבה חשובה והיה עליה לפתור בעיה דחופה שהתעוררה בבית ספרו:

> מראיינת: היינו בלפקסס את האישור ליום שדה באמצע פגישה.
>
> גלי: כן, אז ביקשתי מהמזכירה שתכתוב בשמי ותשלח.
>
> מוריה: טוב שהיא עוזרת לך.
>
> גלי: בשביל זה יש מזכירה.
>
> אילנה: תעשי לי קניות, ארבע חלב.

מרואיינת זו, כמו משתתפות אחרות, הצטרפה למחקר מאחר שהיא מייחסת חשיבות לשיפור מעמדן החברתי של הנשים. עם זאת, היא הייתה עיוורת לעובדה כי את עבודתה השקופה היא העבירה למזכירתה. מבחינתה, הטיפול בענייני העבודה והטיפול בענייניה האישים הם חלק בלתי נפרד מעבודתה של המזכירה.

אי־היכולת להתנגד לציפייה של הארגון לבצע עבודה שקופה נובעת במקרים מסוימים גם מהצטלבות של מיקומים חברתיים (intersectionality). עביר מסבירה:

> אני למשל עובדת במחקר, אוקיי? כשמגיע חולה למחלקה שלנו אני צריכה לרשום אותו (עם חו"ל) כדי שינפיקו לי מרשם והמרשם הזה צריך להגיע לבית המרקחת כדי שישחררו להם תרופה במקום. זה לא התפקיד שלי לקחת את המרשם פיזית לבית המרקחת, אבל משום שאני צעירה, מתוקה וחמודה, אז אני צריכה לקחת את המרשם הזה וללכת פיזית לבית המרקחת, למרות שזה לא מתבקש מהגברים שנמצאים למרות שאני טובה יותר מהם... אני מרגישה שזה מפריע לי מאוד, מאוד רע... העניין שאני מנסה לשנות, אני לא הסכמתי לעשות את זה, אבל הדבר דורש הרבה יותר כוחות לבוא להגיד למה ולהתנגד... כי רוב העובדות כאן הן נשים, את בעצמך רואה במחלקה כל מיני עבודות שקופות כאלה שאת אמרת שאינן מוגדרות בתפקיד אבל זה מובן מאליו שזה חלק מהעבודה. ואם את מתנגדת אז כולם מטיפים לך, מה פתאום תעשי מה שצריך לעשות. וזה דבר בעייתי וצריך לטפל בו בעיניי.

הדוברת היא אישה צעירה, עובדת זוטרה במקצוע טיפולי וערבייה. במקרה שלה העבודה השקופה שהיא נדרשת לבצע היא תוצר של שוליות מרובה הקשורה למגדר, למעמד, לגיל, לעיסוק ולאתניות כאחד.

השלכותיה של העבודה השקופה

המחויבות הכפולה לבית ולמשפחה מחד גיסא ולמקום העבודה בשכר מאידך גיסא מביאה לידי עומס ולידי תחושת עומס. כדי להתמודד עם העומס נקטו משתתפי המחקר צעדים שונים. בקרב המרואיינות רווחה הנטייה לאזן בין הדרישות באמצעות הגברת הוויסות בין מאפיינים שונים בעבודתן בשכר. ייתכן כי ניתן היה לטעון כי חלק מצעדים אלה – למשל צמצום היקף משרה או התאמת העיסוק למחויבויות האימהיות – הם אופני התמודדות אישיים עם הצורך לנהל את העומס, אולם צעדים אלה כרוכים בהשלכות חשובות ביותר הן על הנשים והן על שוק העבודה הפורמלי ועל החברה בטווח הקצר ובטווח הארוך. בפרק זה נסקור את הצעדים שנקטו נשים

במסגרת עבודתן בשכר בבואן להתמודד עם העומס ועם האחריות שבמחויבות הכפולה ונדון בהשלכותיהם על הנשים בפרט ועל החברה בכלל.

השפעות כוללניות הנוגעות למדינה, לארגון ולפרט

צמצום היקף העבודה בשכר: היו משתתפות שדיווחו כי לקראת הולדת הילדים או לאחר מכן, כשהיו אימהות לכמה ילדים צעירים, בחרו לצמצם את היקף משרתן ולעבור לעבוד במשרה חלקית. מריה, אם לשני ילדים קטנים העובדת בתחום הפיתוח העסקי, מספרת:

> אז אני התחלתי לחפש עבודה במשרה חלקית והתפטרתי כי הגיע הזמן אחרי הרבה שנים. התחלתי ללכת לכל מיני מקומות ונגיד קיבלו אותי ואמרתי שאני רוצה לעבוד חצי משרה ואמרו לי לא, ואז הלכתי והלכתי והייתי שנה בבית, ולא הייתי מוכנה לחזור לעבודה בצורה מלאה כי הבנתי במקרה שלי שיש לי ילדים בין תשע לשש... הרגשתי שאני לא בשליטה... יום עבודה יותר מדי ארוך, ואבא בעצם שהוא כן הייטקיסט... אני מרגישה מצוין אבל זה פוגע במשכורת.

לעיתים צמצום היקף המשרה ננקט לא בהחלטה אישית כי אם כאסטרטגיה של בני הזוג. יפה מספרת:

> אני אגיד לך ככה, אנחנו עשינו, כשאני התחלתי לעבוד פה הילדים שלי היו צעירים ואני עבדתי בחצי משרה. בעלי עובד בעבודה פיזית שקשורה לחברת חשמל ואנחנו עשינו פשרה. אני עבדתי חצי משרה כדי להגיע הביתה בצהריים ולהיות עם הילדים. כשהילד שלי הגיע לכיתה א' ויש לו בעיות של קשב וריכוז, והציעו לי לעבור למשרה מלאה לתפקיד טוב יותר... ולפני שנתתי את התשובה שלי באתי לבן זוגי והוא אמר לי: "אני לא חושב שזה רעיון כל כך טוב. תראי, יש בעיות עם הילד, יש לו צרכים מיוחדים".

כלומר, המשפחה עברה לחיות על פי המודל שבו הגבר הוא המפרנס העיקרי והאישה היא המטפלת העיקרית ומפרנסת משנית (Becker 1981).

צמצום היקף המשרה לא נעשה תמיד באופן פורמלי ומכוון ולעיתים הוא בא בעקבות אילוץ יום־יומי מתמשך. מעיין, מרואיינת העובדת בתעשייה ביטחונית, נאלצה לצמצם את שעות עבודתה:

> לא היה חודש אחד שהייתי נוכחת בכל ה-186 שעות הנדרשות, כי 45 דקות בכל כיוון ... והיה צריך להוציא את הילדים, היה צריך להיות איתם.

המשמעות של מצב זה בעבור הדוברת ובעבור מרואיינות אחרות שנקלעו למצב דומה היא הפחתת השכר או לחלופין אובדן ימי חופשה המקוזזים כנגד שעות העבודה החסרות. במצב הראשון הן מאבדות משאבים כלכליים העשויים לסייע בהתמודדות עם העומס ולשפר את עמדתן במערך הכוחות הזוגי; במצב השני הן מאבדות משאב – זמן חיוני לצורך התמודדות עם אילוצים בלתי צפויים בגידול הילדים כגון ימי מחלה, ובעקבות זאת עלולות לחוות עומס רב יותר.

שינוי העיסוק: היו מרואיינות ששינו את עיסוקן לאחר לידת ילדיהן. שני שינתה עיסוק במסגרת ענף הטכנולוגיה שבו עסקה:

> [זו חופשת הלידה] השלישית ... אז הבנתי שלהיות אחראית על עשרה אנשים ולנהל צוות ולהיות בפגישות זה תובעני מדי בשביל אימא עם שלושה תינוקות בבית, ואמרתי: אני לא רוצה, ואיכשהו התגלגלתי לאלגוריתמיקה.

אימאן מספרת על שינוי קיצוני בעיסוקה:

> אני בת 29, אימא לשניים, ילדה בת חמש וילד בן שנתיים ושבעה חודשים בערך. סיימתי תואר ראשון בהנדסת ביוטכנולוגיה, עבדתי כשנה בחברת טרנס ביו-דיזל... אבל אחר כך החלטתי לעזוב משיקולים שונים, ביניהם שאני הולכת להביא עוד ילד ויהיה לי קשה מבחינת שעות העבודה והתנאים הקיימים שם. אז עברתי להוראה.

אישה זו עברה לעבוד במקצוע המבטיח שעות עבודה המאפשרות לקיים בו בזמן עבודה בשכר ואימהות כדי להקל על עצמה את ההתמודדות עם גידול ילדים קטנים. עם זאת, שינוי תעסוקה זה משמעותו ירידה בסטטוס התעסוקתי וגם הפחתת השכר, שכן כושר השתכרותה כמהנדסת גבוה יותר מזה של מורה. צעד זה ישפיע על צבירת כספי הגמלה ועל רמת חייה בעתיד.

גם מרואיינים גברים דיווחו על שינוי עיסוק בעקבות המחויבות לחיי המשפחה. אחד המשתתפים עזב משרה רווחית בסקטור הפרטי בעקבות בעיות בריאות במשפחה ועבר לעסוק במשרה דומה בסקטור הציבורי משום שתנאיה מאפשרים לו גמישות רבה בשעות העבודה. משתתף אחר עזב את עבודתו כשכיר והקים חברה משלו. צעדו זה

נבע הן מהעדפה אישית להפוך להיות עצמאי והן מהרצון להיות מעורב בגידול הילדים ולהיות זמין לצורכי המשפחה. מספר אריה:

> כשחזרתי לארץ המשכתי לעבוד בחברה בתור מנהל מוצר ועשיתי הרבה מאוד דברים מעניינים, ובאיזשהו שלב החלטתי שלא מתאים לי... אז גם פה הייתה בחירה, לקחת סוג של עצמאות... אז אני לקחתי את הצעד, אני עשיתי את הקפיצה. בשכר מה שנקרא, חתכתי לעצמי את השכר בחצי. היה לי הרבה יותר נוח כלכלית להמשיך לעבוד בהיי־טק, לקחתי אתגרים די משמעותיים. מצד שני, אני אומר הבחירה הייתה שלי, בחרתי להיות עצמאי, בחרתי שהמשרד שלי יהיה במודיעין. בחרתי שאם הילד חולה, אני יכול לקחת לעצמי את החופש וללכת לטפל בו, בחרתי שתהיה לי את היכולת להיות האבא המלווה, כי אם הייתי שכיר כנראה שהיה לי יותר קשה בגלל זה לקחת יום חופש. אז אני הולך ואני מלווה טיול או הצגה או סרט או וואטאבר, ויום אחרי זה אני עובד 18 שעות, אז בסדר.

מרואיינות שהן אימהות יחידניות מצאו אף הן כי עבודה כעצמאית מאפשרת להן גמישות החיונית בעבורן כדי לגדל את הילדים ולפרנס אותם. הילה, אם יחידנית לשני ילדים צעירים, ששירתה שנים רבות בצבא הקבע, מסבירה:

> וזה היה השלב שהבנתי שקריירה ומשפחה בצבא לא עובד, לא במסלול הזה, והחלטתי שאני מוותרת. אז החלטה ראשונה הייתה לא להישאר והחלטה שניה הייתה שאני לא אהיה שכירה של אף אחד כי [אני] רוצה שליטה על הזמן. יש לי פנסיה, אז אמרתי: אני רגועה בקטע הכלכלי, אבל מאוד מאוד לא רגועה בעניין של זה שאנשים שולטים בזמן שלי כי זה מה שחוויתי בצבא. אז אמרתי: לא משנה מה, אני אהיה פרילנס. אני אעבוד יותר, אני אעבוד פחות, אני מגדירה מתי אני יוצאת, אני מגדירה מתי אני חוזרת, אני מגדירה מי יהיה לקוח שלי מי לא... אז היום אני ככה מתנהלת. כשאני פוגשת לקוח חדש אני מגדירה לו שאני שמה ילדים בבוקר ושאני אוספת ילדים בסוף היום, אני לא עובדת באוגוסט. יש חריגות, אבל כאלה שאני מחליטה על איך להחריג אותם.

האטת ההתקדמות המקצועית או השהייתה: במהלך הראיונות מצאנו כי היו משתתפות שלאחר הולדת הילדים האיטו לזמן מה את תהליך התפתחותן המקצועי. מרואיינות אחדות סיפרו כי דחו רכישת השכלה גבוהה יותר. אחת המשתתפות דחתה הצעה

להמשיך ללימודי דוקטורט, אחרת סיפרה כי יצאה להפסקה ארוכה יותר משהתכוונה בין לימודי התואר הראשון ללימודי התואר השני, וכי הם הפכו לדבריה ל"מטרה מושהית". סוג אחר של השהיה התבטא בהמתנה ארוכה מהרגיל בין שלבי ההתמחות המקצועית. גלי, רופאה, מסבירה:

> בשנים הראשונות שלי בעבודה, הניסיון היה רק לשרוד ולא יכולתי לפתוח את הראש לדברים אחרים כמו מחקר, שאנשים אחרים שלא היו צריכים להשקיע כל כך הרבה זמן במשפחה כן היו יכולים לעשות את זה. היום אני כבר כן יכולה להגיע למחקר שהוא מעבר לקיום הבסיסי. אז זה פשרה שעשיתי בדרך. אני למשל נסעתי ל-fellowship בארצות הברית, ובדרך כלל עושים את זה בסוף ההתמחות וישר נוסעים ואני חיכיתי שבע שנים בשביל לעשות את זה... כשאני נסעתי ל- fellowship האנשים שלמדו איתי כבר חיפשו מה הם יכולים לנהל ואיזה קידום [הם] צריכים, שלא נדבר על הפרופסורים מהמחזור שלי. אני לא שם.

דחייתה של רכישת הידע המקצועי האיטה את ההתקדמות בהיררכיה המקצועית והארגונית כאחת. היו נחקרות שדחו במפורש הצעות לקידום. דניאלה, מנהלת משאבי אנוש בארגון גדול ואם לשלושה ילדים צעירים, מספרת:

> כשהגעתי לַמטֶה... אחרי שלוש שנים [נוצרה] הזדמנות שאחת המנהלות עזבה והציעו לי תפקיד ואמרתי לה: "לא לא לא, יש לי ילדים קטנים". ואז שוב אחרי שלוש שנים היא באה והציעה לי תפקיד ואמרתי: "לא לא, יש לי ילדים קטנים". ורק אחרי שהמנהלת השלישית ואותה [מנהלת אחרת] באה שוב ואמרה: "את מבינה מה את עושה? את מבינה מה את אומרת? קפצי כבר למים". אז הבנתי שאי אפשר כבר, זה לא נכון גם בעיני עצמי לעצמי. אז לקחתי את ההחלטה. אבל כן, בהחלט איפה שאפשר היה לדחות את זה...

כמשתתפות אחרות שדיווחו על השתלשלות דומה, הדוברת מקשרת במפורש את נכונותה להתקדם בהיררכיה הארגונית לתחושת האחריות שהיא חשה לגידול ילדיה ולטיפול בהם. השהיית הקידום הארגוני-מקצועי לא נעשתה בהכרח בהחלטה מודעת ומפורשת – במקרים מסוימים מקורה בעקיפין באחריות היום־יומית לבית ולמשפחה. אחת המשתתפות סיפרה כי בחרה להיעדר מאירוע של הארגון שנערך בשעות הערב:

מורן: אתמול, מקרה הכי קונקרטי... הגיעו אנשים מ[ארגון מקצועי חשוב] מחו"ל ושמענו אותם ואחרי זה הייתה איזושהי ארוחת ערב ובחרתי שאני לא מצטרפת לארוחת הערב הזאת. אמרתי לא... זה המקום שבו אני שמה את הגבול. ואמרתי: אני לא אהיה ולא אשמע את ההרצאות שלהם, לא נורא, הכול יהיה בסדר.

דניאלה: זה אירוע, זה נקודת ציון מאוד [משמעותית]. אנשים מ[הארגון המקצועי החשוב] שיכול להיות אירוע כזה פעם ב...

אירית: את שאלת... אם יש פה עניין של קידום... כולנו מיהרנו להגיד: "לא לא לא, מה פתאום", וזה כן כן כן ועוד איך. כי אם אני אהיה איתו בארוחה מחר או לא, אז הוא יציע לי מחר קידום, אלא איך הוא יסתכל עליי... ואם נורא בלטתי בדיון והיא אמרה משהו מגניב, אז איפה היא בארוחת ערב? אז איפה זה פוגש את הפרדיגמות שלו את המציאות שלו?... לפחות אצלי, בלא מודע אולי, אני הייתי עושה ועדיין עושה את ההתחשבנויות האלה, בוודאי.

הדוברת הראשונה בשיחה (מורן) מציגה את היעדרותה מהאירוע היוקרתי בעבודה כבחירה אישית. המעשה הנכון והראוי בעיניה היה להציב גבול בין דרישות העבודה לבין דרישות חיי המשפחה. לעומתה, הדוברת האחרונה, אירית, מצביעה על ההשלכות האפשריות להיעדרות מהאירוע והיא קושרת בין נראות באירוע לבין קידום עתידי. חיזוק לדבריה מתקבל ממחקרים המראים כי נוכחות באירועי הארגון חיונית לפיתוח ולתחזוק רשתות בלתי פורמליות שהן הון אנושי חשוב לצורך איתור ערוצי קידום, לקשר עם מנטורים ולהשגת המלצות בתחום המקצועי (Ragins & Cotton 1991). כל אלה עשויים להאיץ את הקידום בארגון ולפתח את הקריירה או לעכבם. המחיר המקצועי הגבוה הנלווה להיעדרות כמו זה שתואר מעלה את האפשרות כי היעדרות המנומקת כבחירה אישית עשויה גם לנבוע מההבדלים מגדריים בלגיטימיות להיעדר מהבית בשעות הערב המאוחרות.

התנהלות מול מעסיקים: הראיונות מראים כי נוסף על הדפוסים של ניהול חיי העבודה, האחריות לעבודה השקופה השפיעה על התייחסותם של נשים ושל מעסיקים לסוגיית התמורה הכלכלית לעבודתן: הנשים יודעות כי מטלות הטיפול בבית ובמשפחה מונעות מהן לקבל על עצמן משרה המחייבת שעות עבודה רבות, והמעסיקים ערים למחויבות של נשים לטיפול במשפחה שבגללה הן מוכנות להתפשר על תנאי העסקתן, כפי שמתארת מעיין:

> אני התחלתי את העבודה בהסכם שאני מתחילה במשרה חלקית כי בתקופה שאני התחלתי הוא [בן הזוג] היה שבועיים בחו"ל – שבוע בבית, שבועיים בחו"ל – שבוע בבית. והתחלתי ככה והם ידעו את זה ואני מאמינה שהייתי under paid לאורך כל הקריירה שלי. מכיוון שהייתי אישה והייתי אימא והם ידעו שאני לא יכולה פשוט לקום לקחת את הדברים וללכת, הם ידעו שאני צריכה אותם. וביקשתי אחרי שהבת השלישית שלי נולדה לחזור באופן חלקי למשרה חלקית ולא מתחת לשולחן כזה בנזיפות וזה, והם אמרו לי לא. אז אמרתי להם שלום.

דברים אלה מלמדים שהדוברת נתונה במערך כוחות בין התביעות שהוטלו עליה עקב עבודתו בשכר של בן זוגה לבין מחסור במשרות חלקיות במקצועה, ולכן במשא ומתן עם מעסיקיה אין לה עמדת כוח שתאפשר לה לקבל שכר הוגן על עבודתה. החשדנות של המעסיקים כלפי המחויבות הכפולה של נשים עובדות בולטת מאוד בדברי מרואיינות שהן אימהות יחידניות. מספרת הדר, אם יחידנית לפעוטה, העסוקה זמן רב בחיפוש עבודה:

> בגלל שאני נמצאת בסבבי ראיונות כבר לאורך תקופה ארוכה... נדיר למצוא מעסיק שלא עובר על החוק. וכשאני אומרת "עבירה על החוק" זה שאלות מפורשות – נשואה? עם ילדים? בת כמה? אז איך תסתדרי? אז איך השכר [יספיק לך כמפרנסת יחידה]?... וואו. אני מלאה על מעסיקים ברמה שאני ממש מרגישה שאני... קצת מיואשת. קצת במקום... חווה קושי אמיתי. אף אחד לא נותן צ'אנס, אף אחד. אין הסתכלות אנושית כמעט. ואני מביאה איתי גם לתחום החדש, אני מביאה סל ענק של יכולות שבדרך כלל אין למתחילים. אני מביאה עוד דברים נלווים שאין אותם למי שמתחרים איתי על התפקיד שהם בדרך כלל גברים צעירים ורווקים בסביבות שנות העשרים שלהם. לכל מקום שתלכי תמצאי שמי שהתקבל לעבודה הוא בחור בן 25, 27, 30, רווק.

לדבריה של הדר, גם חברותיה נתקלו בחסמים בחיפושי משרה מאחר שהאחריות ההורית הבלעדית של אימהות יחידניות מרתיעה מעסיקים. לדברי המרואיינות, הם חוששים מהעלויות שיהיה עליהם לשאת בהן בשל ההיעדרויות המרובות הצפויות של אימהות אלה עקב אילוצים הכרוכים בגידול הילדים. לתפיסתם של המעסיקים, ההיעדרויות הצפויות מפחיתות את הכדאיות שבהעסקת אם יחידנית, ומוטב להעסיק גברים צעירים ורווקים, שגם לידת ילד בעתיד לא תשפיע באופן מהותי על שעות עבודתם.

מאידך גיסא, מרואיינות שאינן אימהות יחידניות דיווחו כי הן עצמן ממתנות את דרישות השכר שלהן. השיחה הבא התנהלה כאשר אחת החוקרות שאלה את המשתתפות בקבוצה על תפקידן כמפרנסות בסדר העדיפויות התעסוקתי שלהן:

> אירית: כן, אני חושבת שפרנסה זה issue ואנחנו לא אומרות אותו כי אנחנו מוכנות רגע לספוג את מחיר ההפחתה. דרך אגב, מחקרים אומרים שנשים דורשות על אותו תפקיד סדר גדול של עשרים אחוז פחות. ולמה הן עושות את זה בעיניי? כי הן מוכנות לספוג. הן אומרות: בסדר, אני ארוויח ככה, אבל קיבלתי את התפקיד, התפקיד הוא שלי.
>
> מורן: זה תפיסתי. מוקירות תודה על זה שקיבלו אותנו לעבודה.
>
> יעל: זה "המגיע לי" שהן לא עושות אותו [הכוונה ל"מגיע לי" שגברים עושים].
>
> אירית: ברור. ושאלת הפרנסה בזוגיות, ומפה זה מגיע אצלי, סוגיית הפרנסה היא לא issue, כי תמורת קידום הן מוכנות לקחת את זה ולקבל פחות כי הן יודעות שבפייט הזה מול גבר זה יהיה המקום שאולי הן יצליחו לתת לו פייט, כי הן מוכנות לדרוש פחות.
>
> יעל: אמירה קשה.
>
> ויקי: את יודעת שזה קורה לנו גם פה.

דברי המרואיינות משרטטים מעגל של אי־שוויון: מאחר שנשים אלה הן מפרנסות משניות או נתפסות ככאלה ובו בזמן אחראיות לניהול הבית, הן מתפשרות על רכיבים שונים בפעילותן המקצועית (כמו למשל צמצום היקף המשרה, הקדשת זמן לטיפול בענייני המשפחה בשעות העבודה, קיצור ימי העבודה). לכן מעסיקים מתייחסים אליהן כאל עובדות המחויבות פחות לעבודה ואילו גברים נתפסים כעובדים מחויבים המתאימים למודל "העובד האידיאלי" (Acker 1990). כדי להתמודד עם מציאות זו מוכנות נשים להתפשר על השכר שהן דורשות בעבור עבודתן. כלומר, ההבניה החברתית של תפקידי המגדר, שלפיה הגברים מפרנסים והנשים מטפלות בבית ובמשפחה, מתורגמת לתובנות ולפרקטיקות המזינות את המערכת הארגונית במסרים המתחזקים ומשעתקים את פערי השכר הקיימים מלכתחילה בין גברים ונשים בעיסוקים דומים.

הבדלי השכר בין גברים ונשים, הנובעים בין היתר מהאחריות של הנשים לעבודה השקופה, משפיעים על עתידן של הנשים. שכר נמוך יותר פירושו הפרשות סכומים קטנים יותר לפנסיה, כדברי סילבי:

> כן, אנחנו מאוד אוהבות את העבודה של הבית, זה החיים שלנו, אנחנו מגדירות את עצמנו באמצעות האימהות, זה נהדר. ועדיין, כשאני אגיע לגיל שאני צריכה פנסיה, אני אקבל אלפיים שקל. עכשיו היה דו"ח שאנחנו כנשים מקבלות זכויות פנסיה בערך ארבעים אחוז פחות מגברים. זה מה שצפוי לנו ולמה? כי אנחנו עובדות פחות, כי יש לנו פחות עזרה, ולמה? כי העבודה הזאת אני עושה אותה, אבל כשנהיה זקנים הוא ירוויח יותר ממני.

אם כן, נשים זקנות בישראל זכאיות לגמלה נמוכה במידה רבה מזו של גברים משום שנצברו לזכותן שנות ותק מעטות יותר בגלל הפסקות לגידול הילדים ומאחר ששכרן נמוך יותר (רובין וצמרת-קרצ'ר 2010).

העומס הכפול המוטל על הנשים משפיע גם על המערכת הארגונית. מספרת יעל:

> אני זוכרת אחרי שנה שהגעתי לתפקיד כאן במטה, היה את הפורום ש[עובדת] עשתה ב[אתר מסוים], וישבנו בקבוצה ואמרתי ל[מנהל]: "תגיד, כשנפתח תפקיד, יצא מכרז שהוא פתוח ואתה ניגש אליו, עוברות לך שאלות על הבית, על הילדים, אתה מתלבט?" הוא הסתכל עלי במבט וראיתי איך האסימון נופל לו. אתה מבין שאין אישה כמעט, מעטות הנשים, [משתתפת בקבוצה] היא דווקא באמת מקרה ש... היא אומרת "אין חסמים", אבל אני חושבת שרוב הנשים כשנפתח מכרז הן מסתכלות עליו, קוראות אותו ומתחילות להריץ בראש משמעויות של הדבר הזה על הבית והילדים. יש שם משהו אחר, אין מה לעשות.

הדוברת מסבירה שנשים אשר אחראיות לתפקוד המיטבי של הבית ושל המשפחה נמנעות מלהגיש את מועמדותן למשרות שונות. הימנעות זו מסיבה נזק לא רק לאישה זו או אחרת, כי אם גם לארגון משום שהוא מאבד מועמדות ראויות למגוון של עמדות ומשרות.

לסיכום, ניתן לטעון כי צמצום היקף המשרה, שינוי העיסוק או השהיה של ההתקדמות המקצועית נוגעים לרמת הפרט. עם זאת, אף שצעדים אלה משפיעים במידה רבה על הפרט, אין להתעלם מהשפעתם על הארגונים ועל המדינה. אשר לארגונים, הימנעות של נשים מלהגיש מועמדות למשרות או השהיית התקדמותן גורמת נזק לא רק להן כי אם גם לארגון משום שהוא מאבד מועמדות ראויות למגוון של עמדות ומשרות. אשר למדינה, התופעות הללו גורמות לשעתוק אי־השוויון המגדרי בשוק העבודה הפורמלי

המתבטא בסגרגציה בין עיסוקים ובתוכם, בפערי שכר ועוד. אי־השוויון פוגע בפריון העבודה וגם מגביר את הצורך בתשלומי קצבאות הנובעים מעוני בקרב נשים.

ההשלכות ברמת הפרט

שינוי דפוסי העבודה בשכר של מרואיינות אימהות השפיעה לא רק על העבודה בשכר. הראיונות העלו כי התמודדות עם ביצוע עבודות שקופות בבית ובעבודה משפיעה גם על היחסים בין בני הזוג וגם על התפיסה העצמית של המרואיינות.

ההשפעות על הקשר בין בני הזוג: משתתפות סיפרו על ההבדלים בינן לבין בני זוגן בכל הקשור להשפעה של הולדת הילדים. סיפרה מאיה, המועסקת בתחום ההיי־טק ואם לשני פעוטות:

> אני ובעלי, יש לנו בוא נגיד אותה רמת אינטליגנציה, אותה השכלה, אפילו אני משכילה יותר, אותן יכולות אני מאמינה. והוא יכול מאוד מאוד מאוד בחופשיות לקחת על עצמו להקים סטרטאפ, חברה, להיות committed לפרויקט ארוך־טווח ואני לא יכולה. זאת אומרת אם אני יודעת שאני מתכננת היריון ואני עכשיו שלושה חודשים אחרי לידה... אני יודעת ש... בנקודה הזאת בזמן, אני לפחות בשנתיים־שלוש קדימה לא יכולה לקחת משהו שהוא ארוך־טווח או מחייב כמו סטארטאפ. ואפילו שההזדמנות הזאת היא כביכול קיימת עבורי מבחינת ה־skills set שלי, היא לא קיימת עבורי אם אני רוצה לתחזק גם את החלק של המשפחה במשוואה הזאת, היא לא קיימת. זאת אומרת, זאת הזדמנות שאני ממש בהגדרה אגיד לה לא. וזה מופיע לי ממש כלא הוגן ואי־שוויון. כי מה קרה? עד גיל שלושים או עד ילד ראשון היינו שווים לחלוטין ונמדדנו על ידי היכולות שלנו ועל ההישגים שלנו באופן סופר שווה. ואז, היות שהאישה נכנסת להיריון, אני נכנסת להיריון ואני מיניקה ועליי כל התפקוד של הסיפור הזה, אז מיד יש פער, נפתחת דלת [פער] מאוד מאוד גדולה, סתם כי אני אישה. הרי ברור שאם זה היה הפוך זה היה לצד השני, הרי ברור שהפער הזה הוא רק מגדרי וזה נורא מעצבן, כי כאילו מה נסגר? אז למה התאמצתי גם כל השנים?... זאת אומרת, לא ידעתי מראש כמה המשפחה הולכת להטות את המשקלים שם. כי זה באמת אני חוויתי את זה בתור שוויון, שוויון, שוויון, אי־שוויון ענק, תהום ענקית שפתאום נפערה.

תחושה דומה מביעה ויקי, אשר בוחנת את הסוגיה כתהליך ארוך־טווח:

> כשהייתי צעירה עשיתי בחירות אפרופו מסוימות שזה השפיע. כשהייתי יותר צעירה, כי כל המשכורת שלי הלכה לתפעל את הבית, לצורך העניין, וכן, זה השפיע. ויכולתי ללכת להיות בתפקידים הרבה יותר בכירים בגיל הרבה יותר צעיר ובחרתי שלא מתוך זה שידעתי שהבית ייפגע. אז זה נכנס לתוך השיח שבעלי הלך והתקדם הרבה יותר מהר ממני, ואני לא יכולתי לעשות את התואר השני שלי.

מדברי שתי המרואיינות עולה כי חיי העבודה של בן הזוג וערוצי הקידום שלו כמעט לא הושפעו מהולדת הילדים, ואילו יכולתן שלהן לרכוש השכלה שתקדם אותן או להתחייב לפרויקטים שיפתחו את הקריירה נפגעה מאוד ואף נעצרה לתקופה מסוימת. עם עלייתם של בני הזוג בהיררכיה הארגונית הולכת וגדלה יכולת ההשתכרות שלהם. בטווח הקצר נמצא כי כושר השתכרות נמוך יחסית לזה של בן הזוג פוגע ביכולתן של נשים להתמקח על חלוקת מטלות הבית במערכת הזוגית (Bittman et al. 2003). יכולת מיקוח נמוכה תורמת לשימור החלוקה הבלתי שוויונית של נטל הביצוע של העבודות השקופות בבית והמשפחה ומשמרת את הפגיעה המתמשכת במעמדן בשוק העבודה הפורמלי. אם כן, הפערים בין אפשרויות התעסוקה בין בני הזוג משפיעים לא רק בטווח הארוך.

תפיסה עצמית ירודה: כאשר משתתפות מילאו את שמש האסוציאציות[7] שעלו בהן לנוכח המילים "משפחה-עבודה", שבו ונשנו מונחים אלה: אתגר, נתקעתי, נחנקתי, כישלונות, התמודדות, כל הזמן עסוקה בלפצות, תחושה שזה לא מספיק טוב, המון תחושות של פספוס, לא מספיקה שום דבר, בלתי אפשרי, לא הוגן. המשתתפות חזרו שוב ושוב על מונחים ועל תיאורים שהביעו במישרין ובעקיפין תסכול מריבוי המשימות, מהקושי לעמוד בדרישות הסביבה ואף מהקושי לעמוד בציפיותיהן מעצמן. מעיין מספקת הצצה לתחושות שליוו אותה תקופה ארוכה:

> היו הרבה שנים שאני חייתי ונשמתי בעלות של שלושים שקל לשעה שזאת העלות של הבייביסיטר והמטפלת. הייתי הולכת למכולת תמורת שלושים שקל לשעה כי לא רציתי שהקטנטנים ייגררו אחריי. כל דבר שעשיתי, כולל לפעמים להישאר שעות נוספות בעבודה היה בשלושים שקל לשעה. וכל הזמן... יש לנו בית עם שתי קומות וכשהיו שני קטנטנים זאת הייתה

7 שמש אסוציאציות – כלי מחקר שבו מחולק למשתתפות דף ובו מילה, מונח או משפט. המשתתפות מתבקשות לכתוב מהן האסוציאציות העולות במחשבתן למקרא מונחים אלה.

> תיכוניסטית כי אני הייתי במקלחת עם אחד, אי אפשר להשאיר את השני, הייתי עם ילד בן שנה במקלחת, אי אפשר להשאיר ילד בן ארבע שיסתובב בקומה התחתונה באותו זמן. וכמובן איתן היה צריך לפרנס. מישהו היה צריך לשלם... את התיכוניסטית ואת השלושים שקל לשעה.

מעיין כורכת אלה באלה את הכלכלה הקפיטליסטית השוררת בארגונים, את הטיפול בילדים ואת תפקודה כמנהלת של המערך הביתי ומטשטשת את ההפרדה בין עולם העבודה לבין חיי המשפחה. שילוב זה מוביל לתפיסה עצמית נמוכה. אף שעבדה בתפקיד מקצועי בתעשייה, היה שכרה נמוך יחסית לזה של עמיתיה, והיא מתארת את עצמה כמי שמודדת את עבודתה ואת זמנה על פי יכולתה לשלם תמורת שירותי שמירת טף. היא ניסתה לעבור לארגון אחר, אך ללא הצלחה:

> ואחר כך הם לא מצאו מי שיחליף אותי. אני לא הצלחתי, כמו שהם לא מצאו מי שיחליף אותי. אני לא מצאתי עבודה אחרת למען האמת, וחזרתי באותם תנאים. חזרתי שוב באותם תנאים פלוס שעה בחודש כי כבר לא נזפו בי על השלושת רבעי משרה... אבל הייתי under paid.... רק בזמן האחרון, כשכבר ממש נשברתי כי באמת לא יכולתי יותר, זה באמת פגע גם במשפחה וגם בבריאות, אמרתי להם שלום, ואז הם הבינו שזה רציני ואז הם העלו לי את המשכורת בצורה אסטרונומית וזה אישר לי את מה שהייתי בטוחה כל השנים: שבגלל שהייתי אימא, שבגלל שהם ידעו שאני צריכה את ההתחשבות ואני צריכה את התנאים ואני צריכה את השלושת רבעי משרה עם הנזיפה או הבלי נזיפה, אז לא קיבלתי את התמורה המספיקה לכישוריי. אני בטוחה בזה.

מעיין לא תיארה את העלאת השכר כאירוע משמח כי אם כאישוש לידיעה המתסכלת שנוצלה בידי מעסיקה עקב היותה אם לילדים. בסופו של דבר פגעו תחושות תסכול וכעס אלה בבריאותה. ביצוע העבודות השקופות ברמת הארגון השפיע על רמת הפרט בהובילו לתחושות של ערך עצמי נמוך ולבריאות לקויה.

ההשפעה על תחושת העצמי לא נובעת אך ורק מקשיים במערך הארגוני. לעיתים דווקא הצלחה בעבודה גובה מחיר מן המערכת הזוגית. רותי קודמה לתפקיד בכיר יותר ועקב כך החלה להקדיש שעות רבות יותר לעבודתה. בן זוגה התרעם על כך ששעות אלה באו "על חשבון" מחויבותה לבית ולמשפחה, אך גם על עצם הערעור של יחסי הכוח הזוגיים.

כך היא מתארת:

> ואז מתחילים חיכוכים כל מיני, ואומרים לך: "את לא פה, את לא מעורבת, את כל מה שמעניין אותך זה העבודה". עכשיו, העבודה – מה לעשות – היא גם פרנסה. ונכון, את אוהבת את העבודה, וזה שאת אוהבת את העבודה אני מרגישה סוג של מתנצלת בבית, כי אני בכלל אוהבת את העבודה, זאת אומרת שיש מישהו שהוא לפני הילד. ובאיזשהו שלב אני מפסיקה לדבר על העבודה בבית כי את מרגישה שלא... זה לא בדיוק... לא שלא מוצא חן, אבל את מרגישה שזה לא... זה שלך. זה לא שלנו. אז בסדר, עם הבת היא חברה את יכולה לספר אולי מדי פעם. אבל את לא יכולה לשתף את הבן זוג שלך כל היום במה שקורה. יש סוג של תחרות. איפה אני נמצא היום, איפה את נמצאת היום. זה סמוי, לא הכול מדובר, לא הכול גלוי, לא את הכול אומרים, אבל את מרגישה את זה באוויר אז את פשוט שותקת, את לא מספרת, את לא מספרת שמפרגנים לך בעבודה, את לא מספרת ש... סתם דוגמה, עכשיו קיבלנו איזשהו מענק הצטיינות – אני כבר לא מספרת, אני כבר לא יכולה לספר כל דבר... ועדיין לרוב באיזושהי מידה אני עדיין האישה הקטנה שבאה הביתה ועושה את הכלים ועושה את זה... והכול מחכה לי, והכביסות...

במערכת הזוגית המסוימת הזו הדוברת אינה יכולה לחרוג מתפקידה המגדרי. את הצלחתה בתחום העבודה בשכר עליה לאזן באמצעות מילוי התפקיד המסורתי הנשי המתבטא במטלות התחזוק של הבית והיא מביעה תחושה של הקטנה עצמית.

לסיכום, ההתמודדות עם ביצוע עבודות שקופות בבית ובעבודה לאורך זמן תרמה להיווצרותם של פערים בין בני זוג הן במעמד בעבודה והן בכושר ההשתכרות הנלווה אליו, ומכאן לקיומם של יחסי כוח בלתי שוויוניים אשר משעתקים חלוקת תפקידים מגדרית בבית. היו מרואיינות שחוו נוסף על כך תחושה על ירידת הערך העצמי בבית ובעבודה כאחד.

הצעות לשינוי

בשלב האחרון של הראיונות הקבוצתיים ביקשנו מהמשתתפות להציע דרכי התמודדות עם המציאות המורכבת שיוצרת העבודה השקופה והן אכן העלו הצעות שונות לתיקון המצב. הבחירה לבקש מהמרואיינות לשתף את החוקרות במחשבותיהן על דרכים לשינוי התפיסות בחברה מבוססת על התפיסה שהמידע על ניסיון חייהן שמספקות הנשים מהשטח עשוי לתרום לחשיבה מחודשת על המדיניות הנהוגה ועל הגורמים הרלוונטיים למהלכי השינוי.

שינויים ברמת הפרט

שינוי בחלוקת העבודה במשפחה: אחת ההצעות המרכזיות שנדונה כערוץ לשינוי בקרב המרואיינות עסקה בשינוי חלוקת העבודה השקופה בין בני הזוג. הדר, אחת המרואיינות, קידמה קו מחשבה זה וטענה כי כל שינוי עמוק ומתמשך בתחום העבודות השקופות אמור להתחיל בשינוי בקרב הגברים בני הזוג:

> הרעיון הוא שגם גברים יתחילו לקחת יותר תפקידים של אימהות. שייקחו באמת את החלק שלהם בבית של העבודות השקופות ואז נשים יוכלו יותר להתפנות וההסתכלות תהיה יותר שוויונית, כי לא רק נשים יוצאות לאסוף את הילדים, גם אבות. לא רק נשים נשארות עם ילדים בבית כשהן חולות, גם אבות... אין, חייב להיות שינוי ברמה של האיזון הזה. והוא חייב להתחיל בקטע מגדרי. זאת אומרת, ברגע שגברים ייקחו יותר תפקידים של אימהות, נשים יתפנו לעשות, אפילו לא לעשות רק ברמה התפיסתית, ייתפסו כיותר פנויות, יותר מקצועיות.

שינויים ברמת החברה

שינוי מערכתי בהבניה החברתית של המגדרים: משתתפות טענו כי שינוי מהותי בעומס העבודות השקופות המוטל על נשים בבית ובעבודה ואף שינוי בהשפעותיו של מצב זה תלויים בעיקר בשינוי התפיסות החברתיות והתרבותיות ביחס לתפקידי המגדרים. הן דיברו על תהליך ארוך־טווח לשינוי האופן שבו מטפחים זהויות החל מגן הילדים ועד לבית הספר התיכון, שינוי החייב להתחולל הן ברמת הפרט והן במהלך כוללני באמצעות מערכת החינוך. מורן מסבירה:

> זה מתחיל בתוכנו ובתוך כל אחד מאיתנו, זה החינוך והתפיסה, קודם כול ... זה חינוך בשני מובנים. אחד זה חינוך של כל אחד מאיתנו בחינוך של הילדים שלנו בין אם הם בנים או בנות, איך אנחנו מחנכים את הילדים שלנו, את התפקידים שלהם, מה התפקידים האוטומטיים? לשבור את זה. מאוד מאוד לשבור את זה, זה אחד. ושתיים, כן ברמת חינוך בבית הספר. אני למדתי חמש יחידות ורציתי לעשות פיזיקה ובאה אליי אז המורה והיא אומרת לי: "למה את צריכה את זה?" היא לא הבינה. אמרתי לה: "למה את לא אומרת את זה לבנים למה הם צריכים את זה? כי מה את רוצה, שאהיה עקרת בית?"... את אל תגידי לי מה אני אמורה ומה אני לא אמורה. ואני רואה כמה זה חזק כבר אצל הבת שלי בגן. הבת שלי אומרת: "אימא, אמרו לי שסמי הכבאי זה של בנים". אמרתי: "מי אמר לך? למה זה של בנים?"... כל הזמן

לתת את הכלים החינוכיים לערער על מוסכמות חברתיות, אני חושבת שזה על כל אחד מאיתנו.

שינויים ברמת הארגון

המשתתפות גרסו כי שינוי המצב הקיים מחייב לשנות את התפיסות במקום העבודה ואף הציעו צעדים מעשיים.

העדפת שיטת התפוקות: אחת הבעיות המרכזיות שעליה הצביעו המשתתפות הייתה התייחסות הארגון לזמן (שעות עבודה) כאל מדד להערכת עובדים ועבודה. מאחר שרוב העובדות שהן אימהות לילדים יוצאות ממקום העבודה בשעה מוקדמת יחסית כדי לאסוף את ילדיהן ממוסדות החינוך, הן נתפסות כעובדות פרודוקטיביות פחות. תפיסה זו פוגעת בהערכת ביצועיהן ומשפיעה על קידומן. משתתפות הציעו להעדיף את מדד התפוקות על מדד השעות ככלי להערכה ולתגמול, כפי שתיארה מעיין, המועסקת בתחום התעשייה הביטחונית:

> מה שלי הפריע ועמד בדרכי זה הקטע של... מסתכלים על הכמות של השעות ולא על האיכות. אין לי פתרון מנהלתי להציע, אבל כל בן אדם בחצי יום הראשון עד ארוחת צהריים עושה יותר מאשר בין ארוחת צהריים עד חמש, וכשאתה נשאר מחמש עד תשע בערב, אז אחוז הזמן שאתה מבלה בקפיטריה עולה, ואחד הדברים שהכשיל אותי באופן אישי זה התגמול על כמות השעות ולא על מה אתה עושה ו... אולי זה הכללה גסה, אבל נשים, בגלל העמידה בלוחות זמנים ולהוציא את הילד מהגן, מספיקות יותר בזמן נתון וגם גברים כשיהיה להם את הלחץ הזה זה ישפיע עליהם.

הצעה זו העלו גם מרואיינים במשרות ניהול:

> דני: אני חושב שגישת התפוקות היא גישה אידיאלית... יש אחד שהוא אפקטיבי יותר ויש אחד שהוא אפקטיבי פחות, בסוף כעובד תהייה אחראי לתת את התפוקות ואת delivery שאתה צריך לתת בזמן שאתה צריך לתת באיכות הכי טובה, הכי טובה, לא מסתפק בשום פשרה...
>
> יואל: כן, אבל עדיין הבן אדם, בוא נגיד אצלי הן צריכות להיות בשעות מסוימות. הן לא יכולות לבוא בחמש בבוקר וללכת הביתה באחת.

בהמשך השיחה נאמר שנדרש שיפור התשתיות לשם קיצור זמן הנסיעה אל העבודה ובחזרה ממנה. צעד זה, נטען, יתרום לפריון עבודה גבוה יותר מכיוון שיאריך את זמן שהייתם של העובדים במקום העבודה. יואל העיר:

> לא. אצלנו זה טיפה גרם למשהו אחר. בסופו של דבר הם נשים שאין מה לעשות, הן צריכות להוציא את הילד מהגן אז הם עדיין יעבדו פחות זמן, יבזבזו יותר זמן על הכביש ויהיו בבית בשעה שהן צריכות להגיע. אין מה לעשות.

דני, הדובר הראשון, מתעלם מהעובדה כי רוב המשרות שהשכר בעבורן משולם לפי שעות בארגון שבו הוא עובד ובשוק העבודה הפורמלי מאוישות על ידי נשים ולכן שיטת התפוקות אינה רלוונטית בעבורן. הדובר השני, יואל, ער לבעיה ובעיניו מובן מאליו כי האחריות להוצאת ילדים ממוסדות החינוך מוטלת על הנשים.

שינוי תרבות העבודה בישראל: התפיסה כי עובד אידיאלי הוא עובד המקדיש לארגון את מרב שעות היממה מונעת – הן לדברי משתתפות והן לדברי משתתפים – את האפשרות לשלב בין חיי העבודה לבין חיי המשפחה באופן המיטבי. דני, מנהל בכיר בחברה למוצרי צריכה, מסביר:

> פה, בארץ של "הכאן ועכשיו" והכול היסטרי, ולי יוצא אחת לחודש להגיד לעובדים שלי שבסוף אנחנו מוכרים [מוצר צריכה] ואנחנו לא חברה שמתעסקת בחיי אדם. צריך לזכור את זה בכל רגע נתון, ולפי התרבות כאן אם לא תעשה את זה – מישהו ימות... עבדתי ב[חברת טכנולוגיה] והיה לנו פרויקט בבלגיה ושלחו אותי לשם כי היה משבר מטורף, היה צריך לתמוך בצוות של מערכות מידע שלהם... ב־12 בצהריים הקומה הייתה ריקה כי כולם הלכו לארוחת צהריים וב-12 וחצי הם חזרו ובין 12 וחצי לאחת הם ישבו עם תפוח ועיתון. זה נשמע ציורי, אבל זה המצב היה, וכולנו ככה מזיעים לא יודעים מה קורה איתנו ובארבע וחצי–חמש את שומעת את העטים מונחים ואנשים הולכים ורק הישראלים נשארים שם בחלל הזה כי יש היסטריה. ומסתכלים עליך שם הבלגים ואומרים: "זה בסדר, אתה יכול לעשות את זה מחר", אבל זה משהו תרבותי כזה.

תרבות העבודה באירופה מציבה גבולות ברורים וחציצה בין שעות העבודה לבין השעות המוקדשות לבית ולמשפחה, ואכן נמצא במחקרים כי היא מפחיתה במידה רבה את העומס המוטל על נשים וגברים שהם הורים לילדים (Gornick & Meyers 2006).

המשתתפים והמשתתפות דיברו על הקושי הכפול שמציבה חופשת הקיץ לפני הורים לילדים. הקושי נעוץ הן בהיעדר מסגרת לילדים המחייב הורים לצאת לימי חופשה רבים והן בצורך המכביד לממן את השהייה בקייטנות. חופשת הקיץ הארוכה של הילדים קשה במיוחד לאימהות יחידניות משום שרובן משתכרות שכר ממוצע ומתפקדות כמפרנסות היחידות של המשפחה. את הקושי ניתן לפתור או להקל במידה מסוימת באמצעות הקמת קייטנות במקומות העבודה. הצעה זו רלוונטית בעיקר לארגונים גדולים. סתיו מציעה:

> לי יש הצעה שדיברתי עליה כבר עם המנהלים שלנו. אני חושבת שבחופש הגדול הקייטנות – לנו, להורים של ילדים קטנים – עולים הרבה כסף ואני חושבת שבמקומות כמו שלנו, גדולים, של משרד [ממשלתי] שיש הרבה עובדים, צריכים להפעיל את הילדים בקיץ בקייטנות של המשרד ללא תשלום, וזה מבחינתי משכורת שקופה.

לבסוף הועלתה הצעה לעודד עובדים ועובדות לעבוד בבית. עבודה בבית מקנה גמישות ואף עשויה לתרום להגברת פריון העבודה. לאה, המועסקת בסקטור הציבורי, טוענת:

> במקרה שלי, אם הייתי יכולה לקבל שעות שמוגדרות לי שעות עבודה מהבית עם מחשב של המשרד, שיהיו בו כל התוכנות הנדרשות של המשרד וכל האישורים... אם אני הייתי יודעת שאני יכולה למשל להיות בצהריים בבית, אז נכון, זה עניין שלי, וגם במחשב אפשר לראות כמה שעות אתה עובד. אתה לא יכול לרמות... זה דברים שאפשר לבדוק אותם בלי שום קשר. כל לחיצה על המחשב נחשבת ונבדקת, אז בזמני החופשי שלי, כשאני ארצה לשבת רגל על רגל אחרי שהתפניתי אז אם זה ילדים קטנים כמו אחרי ארוחות, אחרי כביסה, בנחת שלי אני יכולה לשבת עכשיו במקום השעתיים במשרד ונותנת את התפוקה שאני צריכה ועושה את מה שאני צריכה. הרי היום באמת אפשר לעבוד מכל מקום, אני לא צריכה לשבת בכפר סבא, אילת או בחיפה לעשות את העבודה הזאת. זה נכנס בסריקה לתוך המייל ואתה משם שולף וממשיך לגלגל את זה הלאה.

שינויים ברמת המדינה

מרבית ההצעות שהעלו המשתתפות באופן ספונטני נגעו לשינוי ברמת הפרט, המשפחה, הקהילה והארגון. ברוב המקרים הן התעלמו מהמדינה כגורם שיש לו חלק בבעיה או כגורם העשוי למצוא פתרון. הדבר מרמז כי ייתכן שהן מטמיעות ומקבלות

את הסדר הניאו־ליברלי הקיים שבו המדינה מעדיפה להימנע מהתערבות בפעילות השוק ובייחוד ממעורבות בהסדרי העבודה. רק לאחר שהחוקרות הזכירו מפורשות את המדינה, הועלו הצעות ביחס אליה. חלק מהמרואיינות ומהמרואיינים הדגישו בשלב זה את השינוי שחל במדינה בעשרות השנים האחרונות ממדינת רווחה סוציאל-דמוקרטית למדינה שמשטר הרווחה שלה נוטה יותר לכיוון הליברלי (Esping Andersen 1990). ההצעות ביחס למדינה כוונו בעיקר להגברת ההלימה בין שוק העבודה הפורמלי לבין חיי המשפחה באמצעות חקיקה.

חקיקה ביחס לעזרה בגידול ילדים: משתתפות ומשתתפים כאחד טענו כי יש להעניק לגברים חופשת לידה וימי חופשה רבים יותר לרגל הולדת ילד או ילדה, כדברי אריה:

> המחוקק הלך חצי צעד [קדימה] והלך שניים אחורה, ואדם שנולד לו תינוק לפי חוק מגיעה לו חופשת לידה בדיוק כמו לאישה. אבל זה לא באמת שהחמישה ימים האלה הם חופשת לידה כי זה מתקזז לו מימי החופשה שלו ומימי המחלה שלו. אז בסופו של דבר הוא לקח חופשה אבל הוא שילם עליה... אז זה שהמדינה גורמת לך לשלם על ימי הלידה של עצמך שוב מייצר פה בעיה, וזה נכון שיש פה תמיד את הקונפליקט של מי ישלם, אבל זאת בדיוק הנקודה – שצריך לבוא ולמצוא לזה את המקורות, כמו שיש מקורות לאלף ואחד דברים אחרים, בסופו של דבר השכבה שמגדלת ילדים בשנים הכי קשות שיש צריכים איכשהו לבוא ולעזור.

דברים דומים עלו בקבוצה אחרת בשיחה בין אבות לילדים צעירים העוסקים בתפקידי ניהול בתאגיד למוצרי צריכה:

> קובי: המדינה יכולה לעשות הרבה, אבל הכול היא צריכה לעגן בחקיקה בסופו של דבר [...] ברגע שיהיה חוק אז המעסיקים יהיו חייבים לעשות אותו ויצטרכו כמובן לבקר ולאכוף את הדבר הזה. אני אתן דוגמה, אז בזמנו אמרו שפתחו את הנושא של חופשת לידה גם לגברים.
>
> יואל: כן, אבל במקום החופשה של האישה, לא בנוסף.
>
> קובי: יפה. לא מזמן הייתה כתבה בטלוויזיה על פינלנד או שוודיה, לא זוכר, מדינה באירופה [...] אז זה משהו שהוא חובה. עוד דוגמה, וגם הייתה עוד מדינה באירופה שאסרו על מעסיקים לשלוח מייל אחרי השעה חמש.

יוגב: בגרמניה מנתקים את השרתים.

קובי: היום בעזרת השם כשאשתי תלד אני לא זכאי לשום חופשה. כשהייתי בצבא כאיש צבא הייתי זכאי לשמונה ימי חופש חוץ מימי החופשה שלי.

יובל: [במקום העבודה] נותנים כמה ימים...

קובי: לא משנה, אבל כל דבר כזה יתרום, כל דבר כזה יחבר יותר, זה יגרום לאנשים להרגיש שהם מרוויחים את הבית גם, רוב הזמן אנחנו נמצאים בעבודה, זה משהו שרק חקיקה תשפר את המצב.

אמצעי נוסף חשוב לפתרון הוא התאמת זמני העבודה לזמני פעילותה של מערכת החינוך. בעניין זה הועלו הצעות לקיצור שבוע העבודה כך שעובדים יוכלו לצאת ממקום העבודה בשעה מוקדמת יותר ולהתפנות לחיי המשפחה. השיחה להלן, בין משתתפות שהן אימהות לילדים צעירים המועסקות בתעשיית ההיי־טק, מבהירה זאת:

מריה: בדיוק קיצרו עכשיו שש שעות עבודה באיזה מדינה [באירופה], אני לא אומרת שש אבל... שבע בסקטור הפרטי ולמשל לעשות לפי החוק שלא משנה מי אבא, אימא, הורה, לא משנה מי, יוצא פעמיים בשבוע בשעה סבירה, אבל כולם!

שקד: בדיוק כמו שעת הנקה. שעת הנקה זה משהו קדוש, לא נוגעים בה, המעסיק יודע שפתאום היום מתקצר לשמונה שעות [...] כשהייתה שעת הנקה, אף אחד לא העז לומר מילה, למרות שאני עבדתי אז הרבה יותר שעות, אף אחד לא העז לומר מילה [...] עכשיו בדיוק כמו זה מה שצריך לעשות...

מריה: בהגדרה יהיו יומיים שהורה יכול לבחור לצאת שעתיים קודם או שלוש שעות קודם.

שקד: ואז כל הורה יכול לקבל את החצי יום הזה ולא להרגיש שהוא פוגע במקום העבודה או בפרנסה או נראה שהוא משקיע פחות וכאלה.

כך הציע גם אסף, מנהל מוצר בחברת היי־טק:

אם היה חוק שאומר: אוקיי, שש בערב, זהו, c'est tout, אין יותר המשך של עבודה, זה אולי היה הולך ומשנה כאן איזשהם דפוסים.

הצעה אחרת נגעה לקיצור חופשת הקיץ של מוסדות החינוך. קיצור זה יקל על הורים לילדים צעירים ויקטין את ההוצאה הנדרשת למימון בילויים בתקופת החופשה. שלא כהצעות אלה, שביקשו לשנות את גישתו של שוק העבודה הפורמלי להורות, הועלו הצעות להתאמת שעות הפעילות של מערכת החינוך לשעות העבודה של הארגונים, למשל מיסוד יום לימודים ארוך במערכת החינוך והארכת שעות פעילותם של המעונות והצהרונים עד לשעות הערב. הצעות מסוג זה מקבלות, כאמור, את תרבות העבודה האינטנסיבית בישראל כנתון ומבקשות להקל את הקושי הכרוך בעבודה השקופה בשני המרחבים. יעל ומורן מפרטות את היתרונות שבהצעות אלה:

> יעל: לא לכולם יש את ההורים שיכולים לעזור ולא לכולם יש את הכסף לקנות את השירותים. וזה משהו שלמדינה יש אחריות מאוד מאוד גדולה גם לספק איכות טובה יותר של מערכות החינוך וגם ההלימה.
>
> מורן: בסוף זה משתלם למדינה, בסוף יותר יעבדו, זה מייצר פרודוקטיביות גבוהה יותר למדינה, זאת אומרת זה לא לא כלכלי [השקעת המדינה], גם בראייה הכי קפיטליסטית, הכי אפורה.

מרואיינות שהן אימהות יחידניות הדגישו שעל המדינה להבחין בין קבוצות שונות של נשים בעת גיבוש המדיניות שנועדה לעזור להורים בגידול הילדים. בעיקר הן הדגישו את הצורך בהשתתפות המדינה במימון מוסדות חינוך הפועלים בשעות העבודה. הילה, למשל, שואפת למימון קייטנות:

> אגב, גם הרווחה. אני מדברת רגע על יחידניות, אימהות שזכאיות להנחות במהלך השנה, לצהרונים ומעונות יום וכו', מגיע חודש יולי והכול מתבטל. על קייטנות אין שום הנחה, התמ"ת לא מסבסד שום דבר. אז אני אומרת מה, אותה אימא שהרוויחה שכר נמוך עשרה חודשים בשנה ועל סמך השכר הזה לפי הכנסה לנפש שחישבתם לה, קיבלה הטבה שהילד שלה ישלם במעון כלום. מגיע חודש יולי, השתנה משהו במצב שלה? למה הרווחה בישראל מחליטה שמגיע חודש יולי והיא לא זכאית לכלום?... ההוצאות שלה עולה לתקרה המקסימלית ועל זה יש בונוס כי הקייטנות יקרות יותר מהגן. זאת אומרת שהיא משלמת פי כמה וכמה ממה שהיא הייתה משלמת בחודש רגיל... אני רואה את המחול הזה של חיפוש פתרונות של כולן עם החיפוש פתרונות של מה הולך לקרות להן בחודשיים האלה מבחינה כלכלית.

בדיון שהתפתח בקבוצת האימהות היחידניות על מקומה של המדינה בפתרון הקשיים שבעבודה השקופה הכפולה הובעה גישה אמביוולנטית כלפיה. חן, למשל, שכירה ועצמאית בתחום השיווק ואם יחידנית לפעוטה, הבהירה:

> אני חושבת שבאופן כללי למשפחה המדינה ... לא עושה מספיק. מצד אחד זו מדינה פרו-נטליסטית שרוצה כמה שיותר [ילדים] לבין תסתדרו עכשיו לבד, הבאתם לנו ילדים, זה יפה, בהמשך נשלח אתכם לצבא, אתם בין לבין תסתדרו עם ההוצאות ועם הבעיות ועם הכול לבד. אני מרגישה שהרווחה בארץ זו בדיחה... אם זה עובד [באירופה] אז למה לא יעבוד פה? ושלא יגידו לי צבא, יש תקציבים רדומים בכל מיני מקומות, אז כמה שאני לא יודעת אם אני רוצה משהו ספציפי ליחידניות מבחינת המדינה, אני בטוח רוצה לראות [גישה כזו] באופן כללי למשפחה.

מחד גיסא הדוברת מותחת ביקורת על מדיניות הרווחה המצומצמת של המדינה אשר מטילה את עול הטיפול בילדים ובמשפחה בעיקר על כתפי הנשים. מאידך גיסא, כדי לבסס את הלגיטימיות של בחירתה לחיות כאם יחידנית, היא מצייתת לשיח הניאו־ליברלי אשר שולל הסתמכות על המדינה לצורך הבטחת רמת חיים פרטית וממצבת את עצמה כמי שאינה נזקקת למדינה.

צעדים לסיוע במימון גידול הילדים: מאחר שגידול ילדים כרוך בנתח נכבד מתקציב משקי הבית, מרואיינות ומרואיינים אמרו כי היו שמחים אם תכיר המדינה בהוצאות הכרוכות בכך באמצעות הקלות מס. משתתפות אחדות אף הציעו שנשים שיש להן הוצאות לתחזוקת משק הבית תזכינה להקלות מיסים בדומה לשיטה הנהוגה בארצות הברית. מרואיינת הציעה שהמדינה תעניק תגמול למעסיקים אם הם מאפשרים גמישות לנשים עובדות כדי לעודד את השתתפותן הנשים בשוק העבודה הפורמלי. חגית מסבירה:

> על כל אישה שמגיעה לעבודה [על המדינה] לפרגן למקום עבודה ששוכר אותה שנותן לה לצאת בארבע, אפילו לעשות איזה... זאת אומרת ברגע שמקומות עבודה יקבלו נקודות, מקומות עבודה [מבינים] רק דבר אחד: כסף. יש רק דבר אחד זה לא לקבל כבוד גדול ולהיות ברשימת בעשר החברות המובילות שאחוז הנשים בהן הוא ככה וככה, אבל לפרגן במה אחוז הנשים לעומת אחוז הגברים ובתוך אחוז הנשים להבין איזה נשים הן מנהלות... לתת

את הפרגון הכספי, וברגע שהממשלה תכיר בזה, אז מקומות ירצו להיות חלק, יגידו וואו. זה כמו חממות.

צעדים ברמת הקהילה

באחת מקבוצות הגברים הועלתה הצעה לשינוי ברמת החברה האזרחית בהנחה שהקהילה היא ערוץ להקלת העומס שמטילות העבודות השקופות. השיחה בקבוצה זו מעניינת בשל נקודות העיוורון שהיא מאירה. כשנשאלו המרואיינים בדבר הצעות לפתרון, ענה דרור:

> אני חושב שמה שאמרת קודם על קהילה... שני פרויקטים קפצו לי לראש, יש [ביישוב] פרויקט שנקרא "סירי לידה", כמו צירים [צירי לידה] של נשים שמבשלות לנשים שעכשיו ילדו. עכשיו זה דבר שיכול לתמוך במסגרת חברתית, כמו שאתה אמרת, אבל גם אבות... בהרבה סיטואציות וצמתים שאתה יכול להצביע עליהם לאורך החיים, אם דבר כזה יעודד, ויתוגמל, יבנו לו תשתית.

הדובר משליך את יהבו על הקהילה, אולם בעיניו עבודת התמיכה הקהילתית מוטלת על הנשים ואף מוסיפה להן נטל של עבודה שקופה בבישול גם בעבור משפחה אחרת. זיו, משתתף אחר, המשיך את רעיון התמיכה הקהילתית והוסיף עליו:

> אז אני... התשובה שלי היא תמיד קהילה, כי למשל עוד אחד הדברים שאף אחד לא סופר ואף אחד לא יודע, שקוף לא שקוף, יש תקופות בחייו של אדם, גם גבר גם אישה, אבל הלחץ גדול יותר לדעתי על גבר, שלב שהוא מחפש עבודה. הוא צריך לעבוד בלחפש עבודה הוא לא פנוי בזמן הזה... וזאת עבודה שקופה. אני חושב שצריכים להיות... HUB של מחפשי עבודה, של אנשים שמלמדים אותך איך לחפש עבודה, מלמדים אותך את מה אתה צריך כולל LinkedIn וכל התורה של איך מגייסים בעצם גם בשווקים האלה, ולהקים כזה דבר וליצור רשת של כזה דבר... אני חושב שזה MUST.

הדובר מפנה את הדיון בעבודות שקופות לאתר הקרוב לליבו במיוחד: חיפוש עבודה. בהתעלם מן השאלה אם חיפוש עבודה אכן נכלל בהגדרת עבודות שקופות, בולטת העובדה כי לאחר דיון של שעתיים בקירוב על ההשתמעויות המגדריות האפשריות של העבודות השקופות, המלצותיו מכוונות בעיקר לגברים ומבוססות על הראייה המסורתית של הגבר כאחראי לפרנסת המשפחה.

3. דיון בממצאי הראיונות הקבוצתיים

המחקר חשף מרחב של פרקטיקות בעולם העבודה ובעולם המשפחה שאינן מוגדרות כעבודה ומכאן הכינוי "עבודה שקופה". המחקר ביקש לבחון כיצד נחווית עבודה שקופה בבית ובמשפחה מחד גיסא ובעבודה בשכר מאידך גיסא, כיצד היא מתפרשת וכיצד היא נתפסת כגורם המעצב את אופני השתלבותן של נשים בשוק העבודה הפורמלי. המחקר על עבודות שקופות מתבסס על תפיסת הספירות הנפרדות הבית והעבודה הם תחומים מובחנים, בינריים והיררכיים. תפיסה זו התקבעה בחברות המודרניות והובנתה במונחים של תכונות מהותניות של נשים ושל גברים. על פי פרדיגמה זו, התכונות שזוהו כמאפיינות נשים – הפגנת רגש, אמפתיה, מוכוונות לטיפול בזולת – הן לגיטימיות בעולם הבית אך אינן רלוונטיות למרחב הציבורי.

הביקורת הפמיניסטית ערערה זה כבר על ההפרדה המובנית בין שתי הספירות ועל תפיסתן כבעלות מאפיינים שונים. ביקורת זו גורסת כי מדובר בהבחנה אידיאולוגית שעיצב הסדר החברתי, הכלכלי-תרבותי והפוליטי, אשר צמח במעבר מכלכלה פיאודלית לכלכלת שוק ואף עוגן במהלך השנים בהסדרים כלכליים, משפטיים ופוליטיים. השתנות הגבולות בין הספירות במהלך הזמן לא לוותה בשינוי עומק של ההנחות העומדות בבסיס תפיסת הספירות הנפרדות וההגיונות המארגנים של כל אחת מהן נותרו בעינם.

מחקר זה מצטרף לביקורת הנמתחת על התפיסות המהותניות של שתי הספירות. הוא מציע מבט ביקורתי על מושג העבודה כמשתייך לתחום הציבורי ועל מנגנוני המגדור הקשורים להמשגה זו. עיקר תרומתו הוא בבחינת הפרקטיקות של חיי היום-יום שתי הספירות השונות ובהארה כיצד הן חוצות הבחנות בינריות. אנו טוענות כי בחשיפה של הפרקטיקות ושל "משחק הפרשנויות" סביבן טמון כוח ביקורתי, המערער את החשיבה הבינרית, ובייחוד מציע אפשרות לשינוי החברה ולחשיבה מחודשת על המדיניות המקובלת.

מחקרנו בוחן את חיי המשפחה והעבודה בו בזמן ומראה כי הנשים בשוק העבודה הפורמלי מצופות להפגין במסגרת עבודתן בדיוק את אותן התכונות המזוהות עם נשיות. כך מתהווה עבודה שניתן להגדירה כעבודה שקופה, עבודה שהרציונל של המרחב הציבורי אינו מצמיד לה תו ערך ולכן אין היא זוכה לגמול. עליית שיעור יציאתן של נשים לשוק העבודה הפורמלי במהלך המאה העשרים והתרכזותן במקצועות השירות והטיפול מציבים את העבודה השקופה במרכז הדיון על טיבן של העבודה ושל המשפחה ועל הזיקות ביניהן.

המחקר אפוא בוחן את ההגיונות הנסתרים שעליהם מבוסס שוק העבודה הפורמלי באמצעות חקר עבודות שקופות ומאיר כיצד הם מקושרים לקידומן של הנשים בשוק העבודה הפורמלי. בכך אנו מבקשות לחשוף את עומק המגדור של עולם העבודה ולהאיר את הזיקה בין מגדור זה לבין ההיגיון הקפיטליסטי שעליו מבוסס עולם העבודה.

למחקר זה תרומות תיאורטיות אחדות:

פרקטיקות המערערות על התפיסה הבינרית של הספירות הנפרדות: מחקרים על עבודה שקופה מתמקדים לרוב באחד משני אתרים: בבית ובמשפחה או בארגון. דברי המרואיינות במחקר זה מבהירים ששני תחומי החיים משולבים זה בזה וזולגים זה אל זה. בעיקר מראה מחקר זה כי לא ניתן להפריד בין מחקר העבודה השקופה בבית למחקרה בעבודה. מהראיונות מצטיירת תמונה כי לא זו בלבד שהפעילויות של העבודה השקופה בבית הן אותן פעילויות של העבודה השקופה בארגון, אלא שהן גם חוצות זמן ומרחב, כלומר, עבודות שקופות בבית ובעבודה מתנהלות בעת ובעונה אחת בשני המרחבים, הן בבית והן בארגון.

אשר למרחב ולזמן, הממצאים הראו שעבודות שקופות הקשורות לבית ולמשפחה מתבצעות במקום העבודה במהלך שעות העבודה. המרואיינות עומדות בקשר עם מוסדות החינוך ועם המטפלות, עונות על פניות של ילדיהן ואף יוזמות שיחות טלפון לבית ולילדים לאחר סיום הלימודים כדי לוודא ששלום להם בשעות שהן עובדות. גם מרואיינים תיארו פרקטיקות הקשורות לבית במקום העבודה. באותה מידה מרואיינות (וגם חלק מהמרואיינים) מבצעות עבודה שקופה בבית בעבור המעסיק בשעות שלאחר סיום יום העבודה הרשמי. הן משיבות על קריאות טלפוניות ומשיבות על הודעות דוא"ל, משתתפות בשיחות ועידה, כותבות דו"חות או משלימות מטלות אחרות.

המשתתפות מבצעות פרקטיקות של טיפול הן בבית והן במקום העבודה. הן מקשיבות לילדיהן ומכילות אותם ואת העמיתים בעבודה, הן מטפחות את הילדים ואת היחסים בין בני המשפחה ממש כשם שהן עוסקות ב"תזכור" וב"משפוח" כאשר הן טורחות להזכיר ולחגוג ימי הולדת של עמיתים, והן עוסקות בניקוי הבית ובבישול לבני המשפחה אך גם בהזמנת ארוחות צהריים לצוות, בהכנת סלט וקפה ובניקוי המטבחון המחלקתי בתחילתו של יום העבודה או בסיומו. באותה מידה נשים אלה עוסקות בניהול במקום העבודה: הן ממונות על עובדים, יוזמות פרויקטים ומקדמות אותם, מגייסות עובדים, מובילות תהליכים ומקבלות החלטות. בו בזמן הן מבצעות פרקטיקות ניהול במסגרת הבית והמשפחה: בדרך כלל הן אחראיות לגיוס מיקור החוץ של המשפחה לצורך תחזוקת הבית או לטיפול בילדים, הן יוזמות פעילויות חינוך ופנאי לילדים ולבני

המשפחה, מתאמות בין גורמים שונים כגון שירותי רפואה וחינוך, ומוודאות שהמערך המורכב של המטלות המשפחתיות יבוצע.

ייתכן שאפשר לטעון כי פרקטיקות עבודה השקופה "זולגות" מהספירה הביתית אל הספירה הציבורית ולהיפך ולהפך, אולם מחקר זה מראה כי גם המשפחה וגם מקום העבודה הם למעשה מסגרות של ארגון עבודה שבהן נעשות פרקטיקות דומות. לפיכך מחקר זה מצטרף לביקורת הפמיניסטית הגורסת **שהתפיסה הבינרית של שתי ספירות נפרדות אינה עומדת במבחן המעשה.** המחקר מראה כי כל תחומי החיים הם מרחב אחד שבו מתבצעת עבודה, חלקה בשכר וחלקה שלא בשכר, חלקה זוכה להערכה ולהכרה כעבודה וחלקה שקופה. החלוקות הללו ממוגדרות.

על בסיס ממצאים אלה ניתן להציע נקודת מבט אנליטית שאינה מבוססת על מרחבים כי אם על איתור וניתוח של פרקטיקות. על פי תפיסה זו, מגוון ההסדרים ויחסי הכוח המגדריים מייצרים פרקטיקות למען גורמים כגון המשפחה או המעסיק, וחלקן זוכות לתגמול כספי וחלקן לא. כפי שהראינו, ביצוע של פרקטיקות אלה עלה בבירור בשיחות של הנשים המרואיינות. ניתוח מנקודת מוצא זו מציע כמה אפשרויות ותובנות.

ראשית, ניתוח מבוסס פרקטיקות מפרק כאמור את התפיסה הבינרית של מרחבי חיים ומאפשר לבחון את העבודה השקופה במסגרות שאינן בית או עבודה, כמו פעילות פנאי ועבודה ציבורית התנדבותית, אשר מרחיבות את מסגרת הניתוח הבינרית ויוצרות מערך של אתרים ברצף שבין הפרטי לציבורי. אם כן, ניתוח של עבודה שקופה כגון פעילות התנדבותית בארגונים אזרחיים, התנדבות לוועד ההורים בבית הספר, ארגון הפגנה או ארגון קבוצת ספורט לחובבים מאפשרים לבחון את הגיונות הפעולה הגלויים והנסתרים ואת יחסי הכוחות הפועלים בהם. כך ניתן לאתר אילו מנגנונים יוצרי שקיפות פועלים באתרים אלה, אם נוצרת בהם היררכיה, ואם כן – על איזה בסיס היא מושתתת.

שנית, ניתוח מבוסס פרקטיקות מאיר את מושג האחריות ואת השלכותיו כחוצות מרחבים ותחומי חיים. כפי שעולה מן הראיונות, הסדרים מבניים המבוססים על תפיסות של תפקידי המגדרים יצרו דפוס רווח שלפיו המשתתפות היו אחראיות לתחזוק הבית ולהתנהלות התא המשפחתי הגרעיני והמורחב. בשל האחריות הזו הפעילו הנשים מגוון פרקטיקות של ניהול במסגרת תחומי הבית והמשפחה. לעומת עולם העבודה, שבו תגמול, הכרה ואף קידום קשורים למידת האחריות הנלווית לתפקיד מסוים, מחקר זה מראה כי האחריות שנלווית לתפקודן כמנהלות הבית והמשפחה אינה מזכה את הנשים בגמול כספי ולעיתים מזומנות היא גם אינה מלווה בהכרה. האחריות והניהול חוצים מרחבי חיים, אולם במציאות הנוכחית ההמשגה של פרקטיקת הניהול מתגלה

כהמשגה ממוגדרת ותלוית מרחב: ניהול נתפס כמערך מטלות המתבצע במסגרת ארגון העבודה (בשכר) על ידי עובדים בעלי סטטוס גבוה, לרוב גברים, תמורת תגמול והכרה.

שלישית, ניתוח מבוסס פרקטיקות מאפשר למחקר זה להראות כיצד השקיפות הסלקטיבית של פרקטיקות כגון אחריות וניהול במרחב ספציפי, קרי במסגרת הבית והמשפחה, היא מנגנון שבאמצעותו נשמרת ההיררכיה הבינרית בין המרחב הפרטי לציבורי. שקיפות זו מקורה בחלוקת עבודה המבוססת על תפקידי המגדר, ולפיה הטיפול והעבודה הרגשית הן פרקטיקות "נשיות" במהותן המתאימות לבית ולמשפחה, ואילו אחריות וניהול הם תפקידים גבריים ומקומם הראוי בעולם העבודה בשכר. הקישור של דימויי מגדר לחלוקה בין עבודה בשכר ועבודה ללא שכר מחזק תפיסות תרבותיות הקשורות לחלוקת העבודה בין המגדרים בשוק העבודה הפורמלי. בו בזמן הוא משעתק את התפיסה הבינרית בדבר עליונותו של העולם הציבורי-ארגוני על המסגרת הבית-משפחתית על כל המשתמע מכך ותורם לאי־שוויון מגדרי הן במשק הבית והן בעולם העבודה בשכר.

עבודה שקופה כחסם לשילוב נשים בשוק העבודה הפורמלי: שאלת המחקר המרכזית במחקר זה הייתה כיצד משפיעה עבודה שקופה על החלטות של גורמים שונים בשוק העבודה הפורמלי כולל הנשים עצמן וכיצד היא משפיעה על השתלבותן של נשים בשוק העבודה הפורמלי. הראיונות מראים כי **עבודה שקופה היא חסם גבוה מאוד בפני שילובן המיטבי של הנשים בעולם העבודה**. לחסם זה שלושה מקורות והשפעתו המגבילה היא רב־ממדית. אחד המקורות הוא העומס שמטילה העבודה השקופה הקשורה לבית ולמשפחה, כפי שציינו משתתפות המחקר. על פי הממצאים, העומס נגרם בשל ריבוי המטלות והתפקידים הכרוכים בתחזוקת משק הבית, בניהול התקין של חיי המשפחה ובגידול הילדים תוך כדי עבודה בשכר מחוץ לבית. המשתתפות במחקר זה חוות עומס בעיקר בשל שילוב של שני גורמים: ההבניה החברתית של האימהות והמבנים החברתיים שיוצרים הסדרים שלפיהם האחריות לבית ולמשפחה מוטלת על הנשים. מרואיינות שואפות לממש את מודל האימהות האינטנסיבית (Hays 1996) ולכן עליהן להשקיע את מיטב זמנן ומרצן בטיפוח ההון האנושי של ילדיהן באמצעות השגחה על התקדמותם במערכת החינוך ובאמצעות חשיפתם לחוויות מעשירות כמו חוגים, למשל. בה בעת הן מחויבות להבטחת איכות חייהם הרגשית של הילדים באמצעות הקשבה, הכלה, ניהול שיחות, עזרה בפתרון בעיות וכד'. לצד הטוטליות של האימהות, נשים מתפקדות כאחראיות להבטחת הניהול התקין של משק הבית, קרי לוודא שמלאכות הבית כגון ניקיון, בישול, כביסה או קניות תבוצענה בידיהן או בידי מיקור חוץ באופן ההולם את צורכיהם של כל בני המשפחה. כאחראיות לכל המערך, מרואיינות עסקו בניהול משפחתי שבא לידי ביטוי באיתור מידע, ייזום, גיוס משאבים (זמן וכוח אדם),

תיאום בין גורמים ופתרון בעיות אד הוק. יש להעריך את דברי המרואיינות בייחוד לנוכח העובדה כי שיעור הילודה בישראל הוא הגבוה בעולם המערבי (למ"ס 2015).[8] ילדים רבים יותר בני גילים שונים בתא המשפחתי מעלה את רמת המורכבות והאחריות שבניהול משק הבית ובטיפול בבני המשפחה.

תחושת העומס גוברת כאשר מרואיינות שאפו גם לתפקד כעובדות מוצלחות בעולם העבודה בשכר נוסף על השאיפה לאימהות חסרת פשרות ולניהול מיטבי של משק הבית. עם זאת, בין המשתתפות שררה בדרך כלל הסכמה בדבר התפיסה החברתית הדוגלת בעליונות של תפקיד האם על תפקיד העובדת, ואכן מרואיינות העידו כי הקפידו שעבודתן בשכר לא תפגע בתכתיבי האימהות. כדי לתרום לפרנסת המשפחה, לממש את שאיפתן לביטוי מקצועי וגם לנהל את הבית והמשפחה, צמצמו חלק מהמשתתפות את היקף משרתן, עברו לעבוד בתפקידים שבהם שעות העבודה מתאימות יותר לשלב גידול הילדים, השהו את קידומן המקצועי וויתרו על פעולות של העשרה מקצועית כגון השתלמויות והשתתפות בכנסים. לפיכך מספר שנות הניסיון שלזכותן קטן והרשתות המקצועיות והארגוניות שלהן חלשות יותר מאלה של הגברים. מצב זה עלול לפגוע בהערכה של עבודתן, בתגמול שהן זוכות לו ובקידומן. אם כן, העבודה השקופה הקשורה לבית ולמשפחה פוגעת בפיתוח המקצועי ובערוצי הקריירה של אימהות עובדות.

חסם שני שהעלו הנשים ואשר קשור לעבודה השקופה בבית הוא הזיקה בין יחסי הכוח בין בני הזוג לבין חלוקת עבודת הבית ועבודת הטיפול. כפי שעולה מן הראיונות, במקרים מסוימים התגלעו חילוקי דעות בין בני הזוג על חלוקת העבודה בבית. חלק מהמרואיינות דיווחו על הבדלים ניכרים בכושר ההשתכרות בינן לבני זוגן. בין שמקור ההבדל בתפקידים המזוהים עם גבריות כגון ניהול, טכנולוגיה ומדע, ובין שמקורו בהיקף משרה רחב יותר המתאפשר הודות לצמצום היקף המשרה של המרואיינת ונוכחותה הפיזית בבית, מרואיינות סיפרו כי בני זוגן השתמשו בעמדתם העדיפה בשוק העבודה בשכר ובתרומתם הכלכלית הגבוהה יחסית למשק הבית כבסיס כוח כדי לצמצם את אחריותם לביצוע שלל עבודות הבית.

לעומת זאת, מרואיינות אחרות, אשר במהלך השנים שיפרו את מעמדן ואת כושר השתכרותן בשוק העבודה בשכר, מצאו כי עמדתן זו אינה מעניקה להן בסיס כוח דומה. אדרבה, נשים אלה דיווחו כי נוצרו בינן לבין בני זוגן חיכוכים סביב ציפיות המבוססות על תפיסות של תפקידי המגדרים: בני זוגן התקשו להתמודד עם העובדה כי בת זוגם אינה מבצעת את כל העבודות השקופות בבית כמצופה או כבעבר. במצבים אלה, אף

8 www.cbs.gov.il/statistical/isr_pop_heb143.pdf

שחוו תסכול וכעס, נקטו מרואיינות לעיתים הקטנה עצמית מול בן הזוג כדי להימנע מעימותים ומחיכוכים מתמשכים. היעדר תמיכה מצד בן הזוג משפיע על נכונותה של האישה לקבל על עצמה מחויבויות בעבודה ופוגע בסיכויי קידומה. בנוסף, הערכה עצמית ירודה עלולה להשפיע על תפיסת החוללות העצמית, וכך מרואיינות יימנעו מלפעול באופן פרו־אקטיבי לקידום עצמן בארגון, לגשת למכרזים לתפקידים בכירים ולקדם את הנראות של תרומתן.

החסם השלישי שיוצרות עבודות שקופות מקורו בעולם העבודה עצמו. המגדור של העולם הארגוני שנדון בפרק זה מבנה מציאות שבה רוב העבודה השקופה בארגונים נעשית בידי נשים (Guy & Newman 2004; Guarino & Bordan 2017). כך מתקבעים דימויים של תפקידי מגדר ושל הגדרות של עיסוקים ומשרות. נשים המבקשות לחרוג מתפקידי המגדר באמצעות הימנעות ממטלות של טיפול האופייניות לעבודת משק הבית בארגון (office housework) נתקלות בסנקציות הן מצד עמיתים והן מצד לקוחות (Kanter 1977; Guy & Newman 2004) והדבר אף עלול לפגוע בקידומן (El Alayi et al. 2018). יתר על כן, מאחר שעבודות הטיפול נחשבות לנשיות, נשים מתאימות במידה פחותה לדימוי המנהל בארגון המקושר לאסרטיביות ולסמכותיות, ולכן נתפסות פחות כמי שמסוגלות לנהל ולהנהיג (Eagly et al. 1995).

הכרה בקיומן של עבודות שקופות במקום העבודה: הממצאים מראים שעבודה שקופה אינה מתנהלת רק בתחומי הבית והמשפחה; אדרבה, עבודה שקופה מסוגים שונים נעשית במקום העבודה במסגרת הסדרי העסקה פורמליים. מחקרים על עולם העבודה מצאו זה כבר כי נשים נדרשות יותר מגברים להפגין התנהגויות המזוהות עם נשיות במסגרת תפקידן. סוגיה זו נדונה בעיקר בניתוחים של עבודה רגשית (Hochschild 1983; Guy & Newman 2004) אך גם בדיון במושגים תיאורטיים כגון התנהגות אזרחית בארגון, התנהגות פרו־סוציאלית והתנהגות אלטרואיסטית (Heilman, & Chen 2005). לרוב הניתוח מתעכב על הציפייה מנשים עובדות להפגין התנהגות אימהית ומתחשבת אשר מכוונת לטיפוח הפן הבלתי פורמלי של חיי העבודה, דהיינו מערך היחסים הבין־אישיים. במחקרנו זה עולה בבירור כי זוהי תפיסה חלקית בלבד של נושא העבודה השקופה בעבודה. עבודה שקופה במקום העבודה מתגלה כאן כשם כולל לשני מערכים שונים של עבודות שאין שכר בצידן אך שקופים באותה מידה: עבודות בתחום המקצוע ועבודות רגש. הנשים המרואיינות היו מעורבות בעבודות אלה יותר מהגברים. מרואיינים גברים הקדישו זמן במסגרת עבודתם למתן ייעוץ מקצועי לעמיתים, להקמת פורומים מקצועיים ולחניכת עובדים אחרים, אך ראו בכל אלה חלק בלתי נפרד מתפקידם וממערכת היחסים בינם לבין מקום העבודה בשכר. במסגרת תפקידן המקצועי הקדישו משתתפות מזמנן לתיאום פגישות ולרישום פרוטוקולים אף שפעילויות אלה לא נכללו

בהגדרת תפקידן. את הפעולות האלה כינינו בשם "מִזְכּוּר". בנוסף, בראיונות הוזכרו מופעים של עבודה שקופה בעבודה שעסקו בטיפוח סביבת עבודה נעימה ובעבודה רגשית שנועדה להשתית יחסי עבודה טובים ולפתח מערכות יחסים חברתיות במקום העבודה. מרואיינות עשו זאת באמצעות הבעת אמפתיה כלפי עמיתים, ארגון אירועים חברתיים במקום העבודה, ציון ימי הולדת וכד' בלא לקבל שכר על כך. עבודות אלה נושאות אופי של "מִשְׁפּוּחַ", כלומר, יצירת אווירה משפחתית במקום העבודה.

כפי שעולה מהממצאים, ההבחנה בין מִזְכּוּר למִשְׁפּוּחַ אינה חד־משמעית. כאשר משתתפות מבצעות פעולות כמו כתיבת פרוטוקולים או תיאום פגישות ומענה על פניות טלפוניות, הן ממשיגות פעולות אלה גם כחלק ממאמץ המכוון הן למטרות הארגון והן לסביבה האנושית בעבודה. חלק מהמשתתפות גרסו כי שני הדברים שלובים זה בזה. יתר על כן, אם עובדת משאבי אנוש מקבלת ממנהל בכיר בקשה לארגן פעילות חברתית (משימה שאינה חלק מהגדרת תפקידה), ניתן להגדיר זאת כמזכור אך גם כמשפוח.

המחקר מראה כי שני סוגי העבודה השקופה מאפיינים עבודת נשים, אך יש שוני בעבודה השקופה בין נשים בעיסוקים שונים ובדרגות שונות בארגון. מרואיינות במקצועות ההוראה והטיפול ראו בה חלק בלתי נפרד ומהותי מעיסוקן. מרואיינות במגוון עיסוקים בדרגות ארגוניות זוטרות נתקלו יותר מאחרות בדרישה ובציפייה מפורשת לבצע עבודות מזכור ומשפוח כאחת. עם זאת, גם מרואיינות בדרגות ניהול הקדישו זמן ותשומת לב לטיפוח אווירה חיובית בסביבת העבודה ולתמיכה בעמיתים.

המשגת העבודה השקופה כחלק בלתי נפרד ממושג העבודה בשכר: ממצאי המחקר מראים כי אי אפשר לנתח ולהבין עבודה בשכר בלא לכלול בניתוח את מרכיב העבודה ללא שכר ולהכללה זו חשיבות משתי בחינות: ראשית, היא קושרת בין ההשפעה של ביצוע עבודה שקופה בבית ובמשפחה על שילובן של נשים בשוק העבודה הפורמלי (נקודה זו תידון בהרחבה בהמשך). שנית, הניתוח מראה כי עבודה שקופה היא חלק בלתי נפרד מהעולם הארגוני עצמו. במידה רבה העבודה בשכר מבוססת על קיומה המתמשך של עבודה שקופה והדבר בא לידי ביטוי בביצוע משימות הקשורות לפן המקצועי של העובדים והעובדות, למשל זימוני פגישות, רישום פרוטוקולים, עזרה לעמיתים בביצוע מטלות ועוד – כל אלה ללא תגמול. בה במידה טיפוח יחסי העבודה, שמירה על אווירה טובה במקום העבודה או ארגון אירועים חברתיים גם הם עבודה שקופה. רמת הביצוע של הארגון תלויה בביצוע מיטבי של עבודה שקופה מקצועית וחברתית כאחת, אולם יש לזכור כי היא נעשית בידי נשים יותר משהיא נעשית בידי גברים (Williams 2014; Guarino & Bordan 2017). יתר על כן, הממצאים מראים כי התפיסה הרווחת בעולם הארגוני גורסת כי הנשים אמונות על ביצוע עבודה זו. למשל, מרואיינות ציינו כי מנהלים

בכירים ביקשו מהן מפורשות – אף שהדבר אינו נכלל בתפקידן הרשמי – לארגן אירועי חברה לשם גיבוש יחסי העבודה, מנהלים זוטרים מגלגלים לפתחן של עובדות ביחידות משאבי האנוש את הציפייה להפיק אירועים ארגוניים ועובדים מצפים מעמיתות לעבודה לספק אמפתיה והכלה רגשית ולטפח סביבת עבודה נקייה ואסתטית. בשל עמדתן הנמוכה יחסית בהיררכיה הארגונית ובשל החשש מפני סנקציה עקב הימנעות מביצוע תפקידי מגדר מסורתיים, עובדות מתקשות להתנגד לדרישות אלה או לדחותן. לפיכך העבודה השקופה תורמת לארגון תרומה משתי בחינות: לא זו בלבד שהיא מעלה את רמת הביצוע של הארגון (Pugh 2000; Meier et al. 2006), היא גם חוסכת בעלויות משום שאי־ביצוע עבודה שקופה בידי העובדות יחייב את הארגון להעסיק לשם כך עובדים בתשלום.

שאלת החיסכון בעלויות מחייבת אותנו להרחיב את גבולות הדיון אל מעבר לתחומיהם של ארגוני עבודה ומעסיקים ולכלול בו גם את המדינה. המדינה הניאו־ליברלית מבקשת להשיג שתי מטרות. ראשית, היא רואה בפרט אחראי עיקרי לנסיבות חייו או חייה ולכן מבקשת להגביר את ההשתתפות של גברים ונשים בשוק העבודה הפורמלי למידה המרבית האפשרית. שנית, המדינה מעוניינת להימנע ככל האפשר ממעורבות באיכות החיים של הפרט ומאחריות לה, למשל הספקת הסדרי טיפול לילדים, לקשישים, לנכים ולקבוצות מוחלשות. לפיכך המדינה המעודדת יציאה לעבודה בשכר מתבססת בעקיפין על קיומה של פונקציה המתקיימת בנפרד ממנה – פונקציה המעניקה שירותי טיפול המאפשרים לפרטים להשתתף בשוק העבודה הפורמלי. למעשה, במסגרת יחסי הכוח המובנים יכולה המדינה להתנער מן האחריות להסדרי הטיפול והיא אמנם משאירה את האחריות למציאת הפתרון לבעיה למשא ומתן בין העובדים לבין המעסיקים וכן בין בני הזוג. זאת אף שמחקרים משווים מראים שהסדרי טיפול נדיבים שמנהיגה המדינה ומערך נרחב של מסגרות טיפול מגבירים את השתתפות הנשים בשוק העבודה הפורמלי ומקדמים תפיסות מגדר שוויוניות בין בני זוג (Hook 2010; Kan et al. 2011). מאחר שהן המדינה והן המעסיקים מעדיפים לראות את הטיפול בילדים ובעבודות הבית כנפרדים מעולם העבודה, פתרון הבעיה מתגלגל לפתחם של ההורים. רובד נכבד של מחקר אקדמי תורם בלי משים למצב זה בהתמקדו בדינמיקה ובחלוקת הזמן בין בני הזוג בכל הקשור לעבודת הבית ולטיפול בילדים בלא לערער על הנחת היסוד המובלעת כי מדובר בנושא משפחתי פרטי. נטייה מחקרית זו לנתח עבודות שקופות מתוך התמקדות בבית ובמשפחה או לחלופין במסגרת הארגון תורמת לשימור ולשעתוק המצב הקיים משום שאין היא מקדמת את המודעות לזיקה בין השניים ואת הצורך למציאת פתרון מבני כולל אשר לא יתבסס על תפקידי המגדרים כי אם על תפיסה שוויונית של זכויות ושוויון הזדמנויות. עם זאת, לאחרונה מפנים מחקרים אחדים תשומת לב לחשיבותה

של המדינה ושל גיבוש קווי מדיניות ייעודיים לצמצום הפערים בין המגדרים בעבודות הבית והטיפול (לדוגמה: Lewin et al. 2006; Sullivan et al. 2018).

זאת ועוד, הממצאים מראים כי החשיבות של ניתוח העבודה השקופה בארגונים דרך עדשה מגדרית אינה מוגבלת להענקת מקום לנקודת המבט של הנשים. ניתוח זה מספק מבט אחר ושונה על שוק העבודה הפורמלי. **השילוב ההדוק בין עבודה שקופה לעבודה בשכר, כפי שעולה במחקר, מציע כי יש מקום להמשגה מחודשת של המושג עבודה**, המשגה שתחרוג אל מעבר לקשר בין זמן ומקום (שעות נוכחות), תפקיד ושכר, ותכלול גם ניתוח של תפוקות סמויות, מרכיבים רגשיים וכד'.

הארת מנגנוני המגדור בארגונים: הפנייה של מחקר זה גם לעולם העבודה חושפת את המנגנון שבאמצעותו מוטבעות פרקטיקות ארגוניות ניטרליות לכאורה במשמעות המגדרים ומקושרות לתפקידי נשים. סוכנים שונים בארגון, בהם מנהלים בכירים וזוטרים ועמיתים, מצפים באופן גלוי וסמוי מנשים לבצע עבודה שקופה לא רק כחלק מתפקידן המקצועי, כי אם גם כחלק מהביצוע המקובל של מגדרן כפי שהוא מקובל בחברה. הנשים עצמן ממלאות ציפיות אלה משום שהן מזדהות עם השיוך המגדרי של עבודות הטיפול השונות, אך גם מתוך הבנה שסטייה מהן עלולה לגבות מהן מחיר, כגון יחס עוין מצד עמיתים או מצד ממונים. מרואיינות ראו את עצמן כאימהות של מקום העבודה ודבריהן חושפים סתירה מעניינת: מחד גיסא העבודה השקופה וביצוע תפקידי המגדר עלו בדבריהן כציר של הבניית זהות אשר מקנה להן תחושה של משמעות ואישוש לתרומתן הייחודית לארגון, ומאידך גיסא הן העידו כי אינן מקבלות תגמול כספי תמורתה, ולעיתים גם לא הכרה אחרת. אם כן, בדומה לממצאיה של סיגל נגר־רון (Nagar Ron 2014), תחושת הסיפוק העצמי מעמעמת את הסתירה בין המציאות התעסוקתית של מרואיינות אלה לבין השיח המקובל בארגונים ובחברה בכלל, הדוגל בתגמול שווה לעובדים בעלי כישורים דומים המבצעים עבודה דומה. סתירה זו מאירה בבהירות את העובדה כי כישורים ומיומנויות "רכות" כגון תחזוק יחסים בין־אישיים – פעולה המזוהה כנשית – מוערכות בשוק העבודה הפורמלי פחות ממיומנויות ומכישורים טכנולוגיים ואחרים המזוהים כגבריים. המאפיין הארגוני ברוח ובר בדבר תגמול שוויוני בעבור תרומה שווה מושפע מתפיסות המגדרים.

עבודה שקופה עלתה בראיונות המחקר כציר חשוב של הבניית הזהות של המרואיינות כחברות הארגון גם כאשר לא קיבלו את המגדור של העבודה השקופה כמובן מאליו. מרואיינות אחדות עשו במודע שימוש אינסטרומנטלי בעבודה השקופה: הן עשו כפי שהארגון ציפה מהן כדי להוכיח כי הן חברות ראויות בו כדי להתקדם ולהפיק יתרונות במערך שהן היו מודעות להיותו ממוגדר. מרואיינות אחרות סירבו במודע ובמפורש לעסוק בעבודה שקופה – הן ביקשו לחזק את מקומן בארגון באמצעות ניתוק הקשר

המגדרי וביקשו למצב את עצמן כ"עובד" ניטרלי חסר מגדר. אלה גם אלה פעלו מתוך מודעות והבנה כי העבודה השקופה בארגון מזוהה עם נשיות על כל המשתמע מכך. העבודה השקופה מתגלה כאן כנייר לקמוס אשר צובע את שלל התהליכים בארגון בצבעים ממוגדרים – העבודה, העיסוק, הקידום ועוד. אמנם טיעון זה העלו זה כבר חוקרות ארגונים פמיניסטיות (Acker 1990), אולם מחקרנו זה מרחיב את המסגרת האמפירית אל מעבר לגבולות הארגון ומשתמש בחקר העבודה השקופה כדי להאיר את הזיקה בין מגדור הארגונים למגדור סביבת החיים כולה ולשרטט חלק מהמנגנונים שבאמצעותם חודר המגדר לארגון ומתבסס בו עד שהוא נעשה למובן מאליו. אף שמרואיינות מקבוצות שונות תיארו פרקטיקות שונות, הממצאים במחקר מראים כי עבודה שקופה כפרקטיקה ממוגדרת חוצה גבולות של אתניות, מעמד, פרופסיות, עיסוקים ודרגות ארגוניות; היא חלק בלתי נפרד מהמבנה הארגוני, מתהליכי החשיבה וקבלת ההחלטות בארגון ומהגיונות הפעולה הנהוגים בו.

עם זאת, בהתמקדותו בפרקטיקות יום־יומיות מבקש מחקר זה לנקוט מהלך מערער ולהסיט את המבט מהאידאולוגיה המסדירה את החלוקה לספירות נפרדות על בסיס מגדרי אל סימון אתרים שיש בכוחם לחולל שינוי. הארת מנגנוני העבודה השקופה מעלה שאלות ביחס לסיבות לשקיפותה, הסיבות לחוסר ההערכה כלפיה ולהשפעתה על נשים ועל גברים. בראיונות נראו רמזים לכך שהפרקטיקות מתחילות להשתנות וכי הכוח האידיאולוגי של העולם הבינרי פרטי–ציבורי המבוסס על קווי המגדר מתחיל להישחק. במובן זה המחקר מסמן אתרי שינוי והתחלה של תהליך, שככל הנראה יהיה איטי וממושך.

הראיונות הקבוצתיים שעליהם מבוסס מחקר זה מציבים אפוא את העבודה השקופה כנושא מרכזי בדיון על שילובן של הנשים בשוק העבודה הפורמלי ובחסמים לקידומן ועל צמצום אי־השוויון בין המגדרים בעולם התעסוקה. כדי להבין במלואן את הזיקות בין העבודה השקופה לבין העבודה בשכר נדרש מחקר המשך לאיתור ולניתוח מלוא הקשרים והביטויים של סוגיה זו, למשל מחקר לבחינת השוני בין ענפי המשק השונים, לבחינת הדרגות בארגונים ולבדיקת השפעתם האפשרית של המעמד ושל האתניות על ביטויים של עבודה שקופה בבית ובעבודה. ממצאי המחקר מבקשים להציע לקובעי המדיניות כלים אנליטיים ואמפיריים לניתוח עבודה שקופה בחברה הישראלית ולהבנת השפעתה על מעמדן של הנשים בשוק העבודה הפורמלי בפרט ובחברה בכלל. לשם כך פונה הפרק המסיים של דו"ח זה לפיתוח אינדיקטורים אשר יאפשרו מדידה כמותנית של הפערים בין המגדרים בהיבטים השונים של העבודה השקופה. המדידה הכמותנית לצד הממצאים האיכותניים שהובאו בפרק הממצאים משמשים תשתית לגיבוש המלצות למדיניות.

ד. הסקר

המחקר האיכותני שתואר בפרק הקודם חשף פרקטיקות מגוונות של עבודה שקופה ופירט את אופני ההתמודדות איתה.

פרק זה יתמקד בחלק השני של המחקר. על בסיס הראיונות הקבוצתיים נבנה שאלון ולאחר מכן נערך סקר בקרב מדגם מייצג של עובדות ועובדים בשכר בטווח הגילים 25–65 בישראל (n=965).[9] בראיונות הקבוצתיים הועלה מגוון עשיר של סוגיות ורעיונות, ומהן בחרנו להתמקד בסקר בשני נושאים עיקריים, הרלוונטיים ביותר למחקר זה, קרי, חשיפת האופנים שבהם עבודות שקופות מהוות חסם לקידום נשים בשוק העבודה: האחד, פרקטיקות של עבודה שקופה שאותרו בראיונות הקבוצתיים – עבודה שקופה בבית; עבודה שקופה במקום העבודה; עבודה שקופה במקום העבודה בעבור הבית; עבודה שקופה בבית בעבור מקום העבודה. השני, השלכות של העבודה השקופה על אופן ההשתתפות בשוק העבודה ועל הפעילות בו. ייחודו של סקר זה נעוץ בהיותו מבוסס על מידע הצומח מן השדה. בפרק זה תפורט המתודולוגיה של הסקר, לאחר מכן יוצגו הממצאים ביחס לשני נושאי הסקר ולבסוף יוצג דיון מסכם.

1. המתודולוגיה

תרשים 2 להלן מתאר את שלבי המחקר.

תרשים 2. פירוט מערך המחקר

ראיונות קבוצתיים	קריאת תמלילי הראיונות וניסוח תמות מרכזיות	דיון בתמות שעלו מן הניתוח הפרשני	איתור ממדים ופרקטיקות של עבודה שקופה	יצירת טבלת אינדיקטורים	בניית השאלון (כולל שלב של Pre-test)	סקר: איסוף וניתוח הנתונים

9 בסקר לא נכללו אותן נשים או גברים שהשתתפו בראיונות הקבוצתיים, והנדגמים נבחרו מתוך מאגר משקי הבית בישראל. פירוט נוסף ראו בסעיף להלן, האוכלוסייה והמדגם.

תהליך בניית השאלון: המעבר ממחקר איכותני לכמותני

תהליך בניית השאלון לסקר החל בגיבוש הסוגיות (themes) שעלו מהראיונות הקבוצתיים (ראו לעיל). לאחר מכן קראו החוקרות בצוות המחקר יחד את תמלילי הראיונות הקבוצתיים ודנו בסוגיות שעלו מהניתוח הפרשני (הסוגיות מתוארות בפרק השלישי). כיוון שהמחקר נועד לבחון כיצד עבודות שקופות קשורות להשתלבותן של נשים בשוק העבודה, אם הן מהוות חסם לקידומן המקצועי, ואם כן – כיצד, החלטנו לכלול בסקר אמידה של פרקטיקות של עבודות שקופות שתיארו הנשים והגברים בראיונות – הן במשק הבית ובמשפחה, הן בשוק העבודה, והן פרקטיקות המבטאות את טשטוש הגבולות ביניהן. בנוסף הוחלט לכלול בסקר אומדן של ההשלכות של עבודות שקופות אלה על נשים (וגברים) בשוק העבודה וכן את אופני ההתמודדות עימן, כפי שתיארו המרואיינות והמרואיינים.

בשיתוף צוות החוקרות של מכון ב"י כהן למחקר חברתי באוניברסיטת תל־אביב (שביצע את הסקר) בנינו לאחר מכן טבלה של אינדיקטורים לפרקטיקות של עבודות שקופות בשישה תחומים, בהתאם לסוגיות שעלו מהראיונות ואשר צוינו לעיל:

א. עבודות שקופות במשק הבית ובמסגרת המשפחה

ב. עבודות שקופות במקום העבודה

ג. עבודות שקופות המתבצעות בבית עבור מקום העבודה

ד. עבודות שקופות המתבצעות במקום העבודה עבור הבית והמשפחה

ה. ההשלכות של העבודות השקופות על המיקום בשוק העבודה ועל הקידום בו

ו. דרכי ההתמודדות עם עבודה שקופה שעלו מהראיונות

בשלב הבא שבו כל חברות צוות המחקר אל תמלילי הראיונות וציינו בטבלה את כל הפרקטיקות, הפעילויות והביטויים של עבודות שקופות. בסיום שלב זה נכללו בטבלה עשרות רבות של פרקטיקות. לאחר מכן זוקקו כמה היבטים בכל ממד של הטבלה, וכל אחד מהם נאמד באמצעות שאלה אחת בסקר או באמצעות כמה שאלות. שלב זה חזר ונשנה כמה פעמים וכלל דיון בין החוקרות עד לגיבוש גרסת השאלון למחקר הגישוש (pre-test). מחקר הגישוש נעשה אף הוא בשיתוף חוקרות מומחיות להליך ממכון ב"י כהן.

עבודת השדה החלה בחודש מרץ 2018. בשלב הראשון נעשה מחקר גישוש (pre-test) לשאלון בקרב שלושים מרואיינים ומרואיינות העובדים/ות בשכר בטווח הגילים 32–65. שאלון הגישוש כלל 61 שאלות ובעקבותיו נעשו שינויים אחדים בשאלון המחקר על פי הערות שהעלו הסוקרים/ות והמרואיינים/ות.[10] בסיום שלב זה עודכן שאלון המחקר לגרסתו הסופית, והיא כוללת 66 שאלות, מהן 28 שאלות הנוגעות למשתני רקע סוציו-דמוגרפיים (השאלון מופיע בנספח 2).

הסקר נערך באמצעות ראיונות טלפוניים. במשק הבית רואיין אדם אחד על פי שאלת סינון: "האם כיום את/ה עובד/ת תמורת שכר?" (ראו בהמשך פירוט לגבי אוכלוסיית המחקר). מרואיינים ומרואיינות מהחברה הערבית רואיינו בשפה הערבית בידי מראיינים/ות ששפת אימם ערבית. האחרים והאחרות רואיינו בשפה העברית.

אוכלוסיית המחקר והמדגם

הסקר נעשה על ידי מכון ב"י כהן בחודשים מאי 2018–אוקטובר 2018 בקרב מדגם מייצג של עובדים ועובדות בשכר בכוח העבודה בישראל בטווח הגילים 25–65 (n=965). המשתתפים/ות נבחרו בדגימה אקראית מתוך מאגר משקי הבית בישראל. לאורך איסוף הנתונים נעשו בדיקות התפלגות של המשתנים מין, גיל, רמת השכלה ורמת דתיות – בהשוואה להתפלגות זו בקרב אוכלוסיית בני 25–65 בישראל (על פי הסקר החברתי לשנת 2016). בנוסף, בחנו את ההתפלגות במדגם של משתנים נוספים שייצוגם חשוב במחקר, למשל מצב משפחתי, יש או אין ילדים, מספר הילדים וקבוצות הגיל של הילדים בהשוואה להתפלגותם בקרב אוכלוסיית העובדים והעובדות בשכר בישראל באותו טווח גילים, על פי הסקר החברתי לשנת 2016. נמצא כי השיעורים במדגם דומים לאלה שבאוכלוסייה.

דגימת יתר

בשל שיעור השתתפותן הנמוך של נשים ערביות בשוק העבודה, נעשתה דגימת יתר שלהן כדי לכלול מדגם גדול דיו בניתוחים הסטטיסטיים. בניתוחים עצמם הופעל שקלול לפי חישוב המשקל היחסי של קבוצה זו באוכלוסיית שוק העבודה תוך

10 השינויים בשאלון בעקבות מחקר הגישוש כללו ניסוח מחדש של חלק מן השאלות (כגון מחיקה או החלפה של מילה, שינוי סדר התשובות והוספת אפשרות תשובה שהעלו הנשאלים), מחיקת שאלה רגישה והוספת שאלות.

התבססות על נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2016. כל הנתונים התיאוריים והחישוביים שיוצגו בדו"ח זה הם לאחר חישוב משקלן של קבוצות יהודים וערבים ושל נשים וגברים בכוח העבודה בישראל. הסקר כלל 965 מרואיינות ומרואיינים, ומהם 47.7% נשים ו-52.3% גברים, 51.5% בעלות ובעלי השכלה אקדמית, 85.1% יהודיות ויהודים ו-14.9% ערביות וערבים, 34% הורים לילדים בני שש ופחות (כולל), 50.7% הורים לילדים בוגרים ו-14.7% ללא ילדים (ראו לוח 1).

משתני המחקר

הסקר התמקד בשני נושאים שהם משתני המחקר המרכזיים (המשתנים התלויים): האחד, **פרקטיקות ומרחבים של עבודה שקופה**: בסקר נבחנו פרקטיקות של עבודה שקופה, והן נחלקו לארבעה סוגים: עבודה שקופה בבית (טיפול ועבודות בית); עבודה שקופה במקום העבודה; עבודה שקופה המתבצעת במקום העבודה בעבור הבית; עבודה שקופה המתבצעת בבית בעבור מקום העבודה. השני, **השלכותיה של העבודה השקופה על הפעילות בשוק העבודה,** תוך הבחנה בין צמצום לבין הרחבה של הפעילות בשוק העבודה בעקבות מחויבויות משפחתיות. כמו כן נבחן הקשר בין ממדים שונים של עבודות שקופות לבין השכר בשוק העבודה.

הסקר כלל גם שורה של משתני רקע (משתנים בלתי תלויים), והם נחלקו לשלוש קבוצות מרכזיות: משתנים המבטאים מיקום או השתייכות קבוצתית (כגון אתניות, דתיות, השכלה); משתנים המבטאים את מאפייני המשפחה (כגון מספר הילדים, מצב משפחתי, שימוש במיקור חוץ, עזרה מבני משפחה וכד'); משתנים המבטאים מאפיינים של שוק העבודה (כגון משלח יד, עמדת ניהול, ותק, שעות העבודה וכד').

לפירוט אופן המדידה של כל משתני המחקר בסקר וכן לפירוט שיטות הניתוח השונות שבהן השתמשנו ראו נספח מתודולוגי מספר 3. לשאלון המלא ראו נספח 2.

לוח 1: סטטיסטיקה תיאורית של משתני המחקר הבלתי תלויים[1,2]

המשתנה	%	*M*	*SD*	*min*	*max*
מגדר				0	1
נשים	47.7				
גברים	52.3				
לאום				0	1
ערבים/ות	14.9				
יהודים/ות	85.1				
רמת ההשכלה				0	1
השכלה נמוכה מאקדמית	48.5				
השכלה אקדמית	51.5				
ההכנסה החודשית הממוצעת של משק הבית		17,952.9	9,169.6	1,250	34,000
השכר ברמת הפרט		10,096.2	5,942.97	30,000	1,000
רמת הדתיות				1	5
דתי/ה מאוד, חרדי/ת	8.4				
דתי/ה	14.4				
מסורתי/ת, דתי/ת	15.4				
מסורתי/ת–לא כל כך דתי/ת	16.1				
חילוני/ת	44.4				
הגירה				0	1
יליד/ת הארץ	81.5				
נולד/ה בחו"ל	18.5				
שנת העלייה		1987	13.2	1956	2004
אתניות				1	6
אסיה-אפריקה	24.6				
אירופה-אמריקה	9.8				
ברית המועצות לשעבר[11]	14.8				
ילידי/ות ישראל בני/ות הדור השני	20.8				
פלסטיני/ת-ישראלי/ת	14.9				

11 יליד/ת ברית המועצות לשעבר או שהוריה/ו נולדו בברית המועצות לשעבר, ללא קשר לשנת העלייה (שנבחנה כמשתנה נפרד). לפירוט הגדרת המשתנה ראו נספח מתודולוגי.

המשתנה	%	M	SD	min	max
ילידי/ת ישראל שהוריהן אינם מאותה קבוצה אתנית	15				
גיל		42.8	10.2	25	65
מצב משפחתי				1	7
נשוי/אה	78.4				
גר/ה עם בן/בת זוג קבוע ללא נישואין פורמליים	2.4				
רווק/ה	10.6				
פרוד/ה	0.2				
גרוש/ה	5.7				
אלמן/ה	1.1				
אם/אב יחידני/ת[12]	0.1				
מספר הילדים בסה"כ		1.7	1.7	0	9
ילדים בני 0–6				0	1
יש	34.0				
אין	65.8				
מספר הילדים בני 6–17		1.1	1.4	0	7
מספר ילדים בני 0–17		1.7	1.7	0	9
הורות				0	1
הורים	85				
אינם הורים	14.7				
הרכב משק הבית: גיל הילד/ה הצעירה בבית		18.7	28.4	0.3	37
הרכב משק בית: מס׳ המבוגרים בני +18		2.7	5.7	0	8
מיקור חוץ בתשלום לעבודות הבית והטיפול				0	1
נעזר/ת כיום בשירותים בתשלום	31.6				
לא נעזר/ת כיום בשירותים בתשלום	68.4				
עזרה מהמשפחה (שאינה מתגוררת במשק הבית) בטיפול ועבודות בית				0	1
נעזר/ת כיום במשפחה	24.9				
לא נעזר/ת כיום במשפחה	74.4				
מספר שעות העזרה של בני/ת משפחה		1.7	4.7	0	50

12 על פי ההגדרה העצמית של הנחקר/ת.

המשתנה	%	M	SD	min	max
רציפות תעסוקתית				0	1
עבודה רצופה במשרה מלאה	67.9				
עבודה שאינה רצופה במשרה מלאה	31.3				
וותק		12.7	9.6	0.25	45
עמדת ניהול (האם בתפקיד ניהולי)				0	1
מנהלים/ות	50.2				
אינם/ן מנהלים/ות	48.5				
מספר שעות העבודה בתשלום		44.2	18.7	0	270
דפוס העבודה				1	3
עצמאי/ת	18.7				
שכיר/ה	74.9				
אחר	5.3				
סקטור				0	1
הסקטור הציבורי	37.4				
הסקטור הפרטי	59.5				
עבודה מהבית				1	3
עובד/ת מהבית	5.7				
אינה עובד/ת מהבית	75				
מהבית וגם לא מהבית	18.8				
משלח יד מקובץ[13]				1	4
עיסוקים גבוהים של צווארון לבן	62.4				
עיסוקים נמוכים של צווארון לבן	22.7				
עיסוקים גבוהים של צווארון כחול	5				
עיסוקים נמוכים של צווארון כחול	5.2				
סך כל המרואיינים/ות	965				

1. התפלגות המשתנים המוצגת היא לאחר שקלול (ראו פרק ג סעיף 1, שיטת המחקר).
2. האחוזים לא מסתכמים ב־100% בשל ערכים חסרים – לדיווח על שיעור ערכים חסרים בכל משתנה ראו נספח 3 (נספח מתודולוגי).

13 משלח היד קודד על פי סיווג אחיד של הלמ"ס לשנת 2011 וחולק לארבע קטגוריות על פי החלוקה של יעיש ושטייר (Yaish & Stier 2009). לפירוט הקבוצות וההליך ראו הנספח המתודולוגי (נספח 3).

2. ממצאי הסקר

בפרק זה יוצגו הממצאים המרכזיים שעלו מן הסקר, תוך התמקדות בשני נושאים מרכזיים: (א) זיהוי היקף ביצוען של פרקטיקות של עבודות שקופות במרחבים החברתיים השונים, בחינת הפער המגדרי בביצוע הפרקטיקות ובחינת הקשר של פרקטיקות אלה למיקומים חברתיים, למאפיינים משפחתיים ולמאפייני שוק העבודה; (ב) בחינת ההשלכות של עבודות שקופות על היבטים שונים של הפעילות בשוק העבודה, בחינת הפער המגדרי בהשלכות אלה ולבסוף בחינת הקשרים בין מיקומים חברתיים, מאפייני משפחה ומאפייני שוק העבודה לבין השלכות אלה.

1. פרקטיקות ומרחבים של עבודה שקופה

הראיונות הקבוצתיים שערכנו העלו כי עבודות שקופות מסוגים שונים נעשות הן במרחב הביתי והמשפחתי והן במסגרת מקום העבודה. בנוסף העלו הראיונות כי במרחב הביתי נעשות גם עבודות שקופות הקשורות למקום העבודה וזאת לאחר סיום יום העבודה הרשמי, וכי במרחב של מקום העבודה נעשות גם עבודות שקופות הקשורות לבית ולמשפחה.

בחלק זה נתאר את הממצאים שעלו מן הסקר בנוגע להיקף הביצוע של הפרקטיקות השקופות במרחבים השונים, נבחן את הפער המגדרי בביצוען ונראה כיצד קשורים אליהן מאפיינים שונים של המרחב המשפחתי, של מרחב שוק העבודה ושל המיקומים החברתיים.

עבודות שקופות במרחב הביתי

פער מגדרי

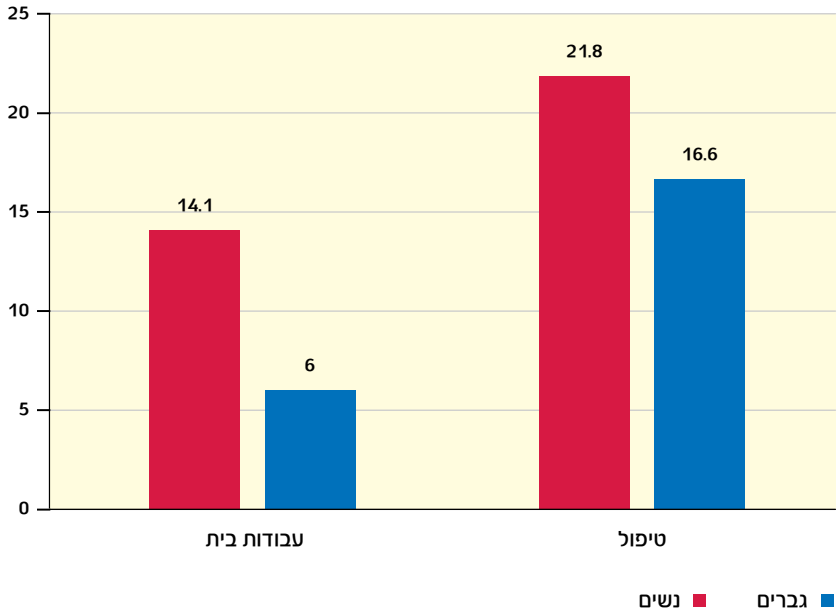
כדי לאמוד את היקף העבודות השקופות הנעשות במרחב הביתי עשינו שימוש בשתי שאלות, כפי שנעשה במחקרים קודמים (Stier et al. 2007; Mandel & Birgir 2016): האחת מודדת את מספר השעות השבועיות המוקדשות לטיפול בבני/ות המשפחה והשנייה מודדת את מספר השעות השבועיות המוקדשות לעבודות הבית. תרשים 3 מציג את מספר השעות הממוצע בשבוע המוקדשות לטיפול ולעבודות בית בקרב נשים וגברים, כפי שעלה מן הסקר.

התרשים מציג פער מגדרי מובהק סטטיסטית בשני ההיבטים של עבודה שקופה: מדיווח המרואיינים/ות עולה שנשים מבצעות כ־22 שעות טיפול בממוצע בשבוע לעומת 16.5 שעות שמבצעים גברים (ס"ת 20.5 ו־17.3 בהתאמה). פער זה גדול עוד יותר בעבודות הבית: נשים עובדות בממוצע 14 שעות שבועיות לעומת 6 שעות בממוצע

בלבד שעובדים גברים (ס"ת 15 ו-6.2 בהתאמה).[14] כפי שניתן לראות, הן נשים והן גברים מקדישות/ים זמן רב יותר לפרקטיקות של טיפול בהשוואה לעבודות הבית, שלא כפי שמצאו מחקרים קודמים (Raz-Yurovich 2016). ייתכן שהדבר נובע מהבדלים במדידה: בסקר הנוכחי נשאלו המרואיינים/ות על סך כל שעות הטיפול בבני ובנות המשפחה ולא רק על הטיפול בילדים.

עם זאת, חשוב לציין כי כ־10% מהגברים דיווחו כי הם מקדישים לעבודות הבית מספר שעות הזהה לממוצע מספר שעות עבודות הבית בקרב נשים (כלומר, 14 שעות ומעלה או אף יותר מזה]. שיעור גבוה אף יותר (כ־25% מהגברים) דיווחו כי מספר השעות שהם מקדישים לטיפול בשבוע שווה למספר הממוצע של שעות הטיפול השבועי בקרב נשים (22 שעות ומעלה) או גבוה ממנו. העובדה כי הפער המגדרי קטן יותר בשעות הטיפול בהשוואה לשעות בעבודות הבית עלה גם מן הראיונות הקבוצתיים ונמצא גם במחקרים קודמים (Bianchi et al. 2012).

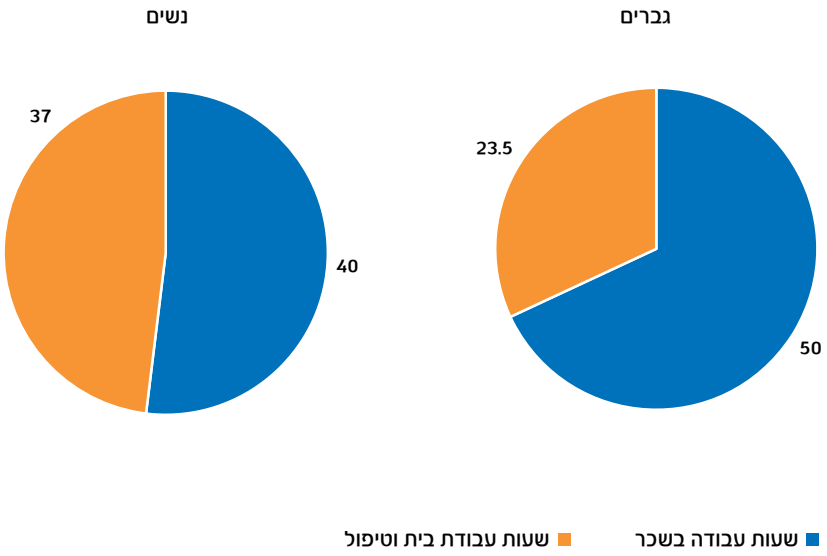
תרשים 3. שעות הטיפול ושעות עבודות הבית בממוצע בשבוע: השוואה מגדרית



14 פערים מגדריים אלה בשעות עבודת הטיפול ועבודות הבית נשמרים גם במודל של רגרסיה רב-משתנית, הכולל פיקוח על מאפייני שוק העבודה, מאפייני משפחה ומאפייני ההשתייכות קבוצתית .

תרשים 4 מציג את מספר שעות העבודה השבועיות בשכר ושלא בשכר בקרב נשים וגברים.

תרשים 4. סך כל שעות העבודה בשכר ושעות העבודה השקופה במרחב הביתי



תרשים 4 מראה כי המספר הממוצע של שעות העבודה בשכר של נשים במדגם הוא 40 שעות בשבוע לעומת כ-50 שעות בממוצע בקרב גברים. על כך יש להוסיף לנשים 36 שעות שבועיות של עבודות בית וטיפול ולגברים 22.6- שעות. יתר על כן, נשים וגברים כאחד מקדישים שעה נוספת ביום בממוצע לעבודה בשכר מהמרחב הביתי בלא לקבל על כך תשלום (ראו בהמשך). אם כן, סך כל השעות שמקדישות הנשים לעבודה בשבוע הוא כ-77 ומהן 52% "נראות" (בשכר), ולעומתן הגברים משקיעים כ-73 שעות בשבוע, מהן 69% "נראות". כמחצית העבודה שנשים עושות אינה מוכרת כעבודה ואינה מזכה בתשלום, ואילו מרבית העבודה של הגברים מזכה בהכרה ובתגמול בשכר.

הסברים לשעות הטיפול ולשעות עבודות הבית בקרב נשים וגברים

כדי להבין לעומקו את ההסבר לשעות הטיפול ולשעות עבודות משק הבית בקרב נשים וגברים בחנו בניתוח רגרסיה את הקשר בין שעות אלה לבין משתנים בלתי תלויים

שונים.[15] תרשים 5 מציג מקדמי רגרסיה (לא מתוקננים) שיצאו מובהקים בניתוח להסבר מספר שעות הטיפול בעבור נשים וגברים בנפרד (העמודות האדומות משויכות לנשים והעמדות הכחולות משויכות לגברים, וכל עמודה מייצגת מקדם רגרסיה, כלומר משתנה אחר.[16] ראו נספח 4 ללוח המלא).

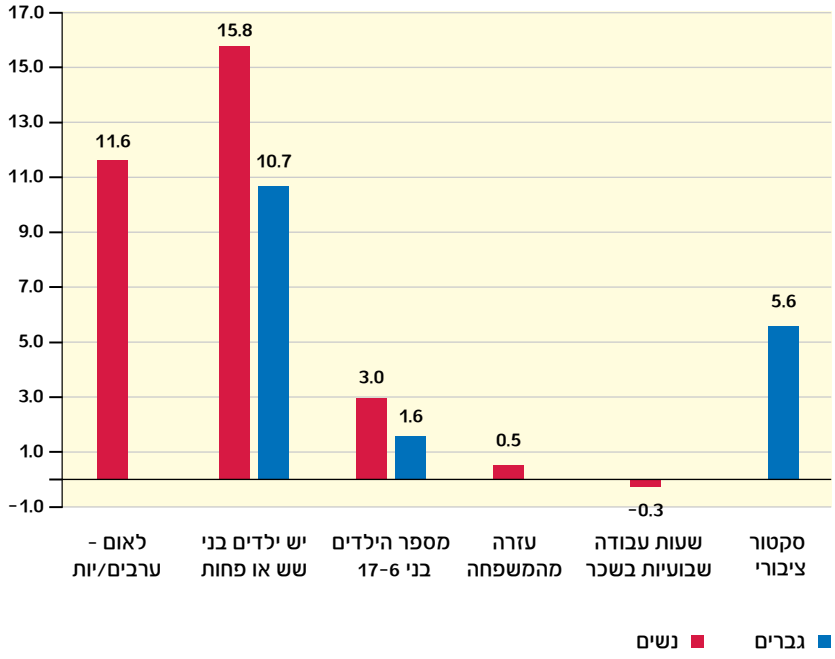
תחילה נתאר את הממצאים בקרב נשים (העמודות האדומות). כפי שניתן לראות, עבודות הטיפול בקרב נשים קשורות קודם כול ללאום: נשים ערביות מקדישות לטיפול בילדים ובבני/ות המשפחה כמעט 12 שעות יותר משמקדישות נשים יהודיות. עוד עולה כי אימהות לילדים בני שש או פחות מזה מקדישות מעל 16 שעות לטיפול בבני המשפחה בשבוע בהשוואה לנשים ללא ילדים קטנים. בנוסף, מספר הילדים בגיל בית הספר (6–17) קשור בקשר חיובי לשעות עבודת הטיפול. ממצא זה עלה גם בראיונות הקבוצתיים: מרואיינות סיפרו כי עבודת הטיפול נמשכת גם כאשר הילדים גדלים. בדומה לנמצא במחקרים קודמים (גונט 2007; Stier et al. 2006), ככל שרבות יותר שעות העבודה בשכר של נשים, כך פוחת מספר שעות עבודתן בטיפול בבני/ות המשפחה. באופן מפתיע נמצא כי העזרה מבני/ות המשפחה (שאינם בני זוג או בנות זוג) אינה מפחיתה את מספר שעות הטיפול שמשקיעות נשים ולהפך – נשים המדווחות על שעות עזרה רבות יותר מהמשפחה מקדישות שעות רבות יותר לטיפול בבני ביתן. ייתכן שדפוס זה, שלא נמצא בקרב גברים, קשור לצורך לארח את אותם בני/ות משפחה הבאים לעזור, אירוח שבדרך כלל מוטל על נשים. בכך ממצא זה מתקשר לטענותיה של קופר (Cooper 2017) על הקשר ההדוק ההדדי שבין מודל המשפחה השמרני לפרויקט הניאו-ליברלי בארצות הברית. לטענתה של אורלי בנימין (2019), אמנם המשפחתיות בישראל לא התערערה כפי שהתערערה בארצות הברית, אך עם זאת גם בישראל ניתן למצוא אופנים שבהם הניאו־ליברליזם מחזק את מוסד המשפחה הפטריארכלי באמצעות הפרטה של שירותי הרווחה – בהיעדר תמיכה של המדינה בעבודות הטיפול, הורים לילדים צעירים מתבססים על עזרה מצד המשפחה, עזרה

15 מודל הרגרסיה כלל משתנים בלתי תלויים משלושה סוגים בהתאם לתיאוריות ומחקרים קודמים (Lewin-Epstein et al. 2006; Craig & Mullen 2011; Craig et al. 2014): מיקום חברתי (מגדר, לאום, רמת השכלה, גיל, דתיות, אתניות והכנסת משק הבית); מאפיינים שונים של המרחב המשפחתי (מספר הילדים בני שש ופחות, מספר הילדים בני 6–17, מיקור חוץ בתשלום, שעות הטיפול של בני המשפחה, התרומה היחסית להכנסת משק הבית); המרחב של שוק העבודה (סך כל שעות העבודה בשכר, הסקטור הציבורי מול הפרטי, עמדת ניהול, אי רציפות תעסוקתית מול רציפות, הוותק במקום העבודה). לפירוט האופן שבו נמדד כל משתנה ראו נספח 3 (נספח מתודולוגי).

16 משמעות מקדם הרגרסיה: התרומה של כל משתנה בלתי תלוי להסבר מספר שעות הטיפול בבני/ות המשפחה בשבוע. לדוגמה, מקדם בעבור נשים ערביות הוא 11.6, כלומר, הפער הממוצע במספר שעות הטיפול בבני/ות המשפחה בין נשים ערביות לנשים יהודיות עומד על 11.5 שעות בשבוע.

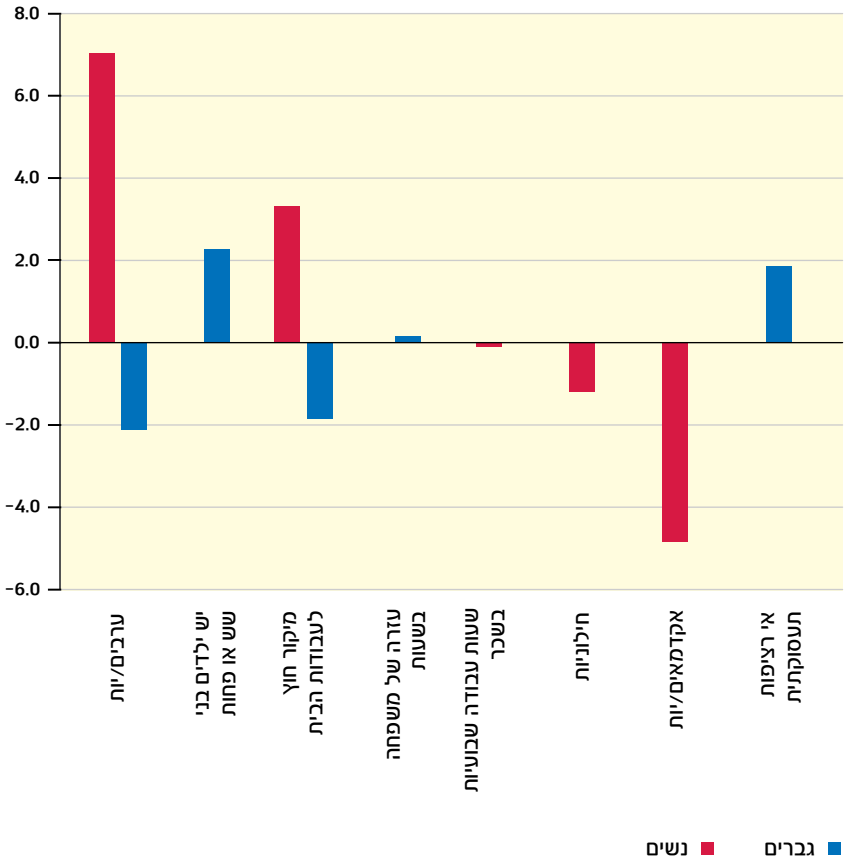
המחזקת את התלות במשפחה המורחבת ומצריכה עבודה שקופה נוספת. בנוסף, ייתכן שהקשר נובע גם מכך שנשים הן האחראיות לתיאום ולניהול של העזרה המשפחתית, כפי שעלה בראיונות הקבוצתיים, ופעילויות אלה גוזלות זמן.

תרשים 5. מקדמי רגרסיה להסבר מספר שעות הטיפול בבני ובנות המשפחה בשבוע בקרב נשים וגברים



אשר לגברים, עולה כי המאפיינים הקשורים לשעות הטיפול אינם זהים לאלה שבקרב נשים, בדומה לאשר נמצא בספרות (גונט, 2007). ילדים צעירים במשק הבית וכן מספר הילדים בגיל בית הספר קשורים קשר חיובי למספר שעות עבודת הטיפול בהם. ממצא חשוב נוסף הוא כי גברים המועסקים בסקטור הציבורי מקדישים שעות רבות יותר לטיפול בילדים בהשוואה לעובדים בסקטור הפרטי. ממצא זה מעיד על חשיבות ההיבטים המבניים: הסקטור הציבורי מאפשר לעובדים לצאת לימי חופשה רבים יותר ולעבוד פחות שעות בשכר - גורמים מבניים אשר מאפשרים לגברים להיות פנויים יותר לטיפול במרחב הביתי-משפחתי (אם כי ממצאי הרגרסיה מלמדים כי פניות זו מנוצלת לשעות טיפול רבות יותר בבני ובבנות משפחה אך לא לשעות רבות יותר של ביצוע עבודות בית).

תרשים 6. מקדמי רגרסיה להסבר מספר שעות עבודות הבית בשבוע בקרב נשים וגברים



תרשים 6 מתאר את ממצאי הרגרסיה להסבר מספר השעות המוקדשות לעבודות הבית בקרב נשים ובקרב גברים בנפרד (ראו נספח 5 למודל הרגרסיה המלא). בקרב נשים נמצא פער ניכר בין נשים ערביות ליהודיות: נשים ערביות משקיעות בעבודות הבית שבע שעות יותר בממוצע בשבוע בהשוואה לנשים יהודיות. בנוסף, נשים בעלות השכלה אקדמית מקדישות לעבודות הבית כחמש שעות פחות בממוצע בשבוע בהשוואה לנשים ללא השכלה אקדמית, ונשים ברמת דתיות גבוהה נוטות להשקיע בעבודות הבית שעות עבודה רבות יותר מנשים חילוניות ($p=0.08$). מעניין לציין כי ילדים קטנים וילדים בגיל בית הספר אינם קשורים באופן מובהק סטטיסטית לשעות עבודות הבית בקרב נשים, שלא כפי שנמצא בנוגע לעבודות הטיפול ושלא

כפי שנמצא בקרב גברים. נראה כי מספר שעות עבודות הבית של נשים אינו נקבע על פי מספר ילדיהן, ולפיכך מגדר הוא גורם חשוב ומרכזי בהסבר לביצוע עבודות הבית.

ממצא מפתיע הוא הקשר בין מיקור חוץ בתשלום לבין שעות עבודות הבית. מצאנו כי כ־35% מהנשים במדגם משתמשות במיקור חוץ בתשלום לביצוע עבודות הבית והטיפול, והתחום השכיח ביותר הוא שירותי ניקיון ובישול (בקרב 88% מהנשים העושות שימוש במיקור חוץ). מעניין שכאשר נשים דיווחו על שימוש במיקור חוץ בתשלום על עבודות הבית והטיפול, הן נוטות להקדיש שעות רבות יותר לעבודות הבית בהשוואה לנשים שדיווחו כי אינן נעזרות במיקור חוץ בתשלום ($p=0.08$), קשר שלא נמצא בקרב גברים. ייתכן שמיקור חוץ לניקיון או לבישול מצריך הקדשה של זמן נוסף לתיאום, לאחריות, לפיקוח, לתשלום וכד'. בראיונות הקבוצתיים סיפרו מרואיינות כי הן האחראיות במשק הבית לניהול שירותים אלה וכי הניהול גוזל מהן זמן. הסבר אפשרי נוסף ניתן לבסס על מחקרה המשפיע של ג'ולי ברינס (Brines 1994) ולתיאוריית "העשייה המגדרית" העומדת בבסיסו. לפי תיאוריה זו, ביצוע עבודות הבית אינו רק תוצר של מספר שעות העבודה בשכר, של הזמן הפנוי הנותר לנשים או של רמת הכנסתן ביחס לבני הזוג; ביצוע עבודות אלה תופס מקום מרכזי בהבניה של הזהויות המגדריות ובהבנייתן מחדש. במחקרה מצאה ברינס שכאשר יש חריגה מהדפוס הנורמטיבי של יחסי הכוח (למשל כאשר נשים משתכרות שכר גבוה יותר מזה של בני זוגן), מספר השעות שבני זוגן משקיעים בבית נמוך יותר בהשוואה למשפחה שבה ההכנסות של בני הזוג שוות וזהה בהשוואה לזוגות שבהם הנשים תלויות בבן הזוג מבחינה כלכלית. בדומה לכך ייתכן כי הקנייה של שירותי ניקיון וטיפול מגבירה את הצורך לפצות על הפרת הנורמות המגדריות, דבר הבא לידי ביטוי בשעות עבודה רבות יותר בבית. ממצא זה מצביע על עומק ההבחנה התרבותית של ההגיונות הספירות הנפרדות, הבחנה המתקיימת גם כאשר נשים עובדות בשכר מחוץ לבית וגם כאשר הן משתמשות בפרקטיקות המאפשרות הקלה במטלות הבית.

ממצאי הרגרסיה בקרב הגברים שופכים אור נוסף על ממצא זה: גברים העושים שימוש במיקור חוץ בתשלום לטיפול ולעבודות הבית מקדישים לעבודות הבית בממוצע בשבוע כמעט שעתיים פחות בהשוואה לגברים שאינם נעזרים במיקור חוץ. קניית שירותי עבודות בית וטיפול קשורה קשר שלילי למספר שעות עבודות הבית בקרב גברים, ולעומת זאת בקרב נשים לא זו בלבד שאינו שלילי, הוא אף חיובי

(כלומר, מעלה את מספר שעות העבודה בבית).[17] גם ממצא זה ניתן להסביר באמצעות תיאוריית "העשייה המגדרית" – ולמשמעות הממוגדרת של כסף, של הכנסה ושל שכר (Deutsch et al. 2003); לא זו בלבד שגברים אינם חשים צורך לפצות על קניית שירותי ניקיון וטיפול בשעות עבודה רבות יותר בבית, אלא שמיקור חוץ זה מאפשר להם להקדיש זמן רב יותר לשוק העבודה ובכך מסייע לחיזוק הזהות המגדרית הגברית, שביטויה באחריות לפרנסת המשפחה. היבט זה מצביע על התלכדות בין הממצאים האיכותניים לבין הכמותניים; אף בראיונות הקבוצתיים עלה כי מרואיינים הדגישו את תחושת האחריות הרבה שהם חשים לפרנסת המשפחה. ממצאים אלה מדגישים אף הם את הכוח העצום של ההבניה החברתית הקושרת בין גברים, גבריות והעולם הציבורי (במקרה זה הכלכלי), ואילו נשים ונשיות מקושרות לעולם הפרטי גם כאשר הן משולבות בשוק העבודה. בנוסף, מצאנו כי ככל שגברים דיווחו על שעות עזרה רבות יותר מבני/ות המשפחה, כך הם נוטים להקדיש שעות רבות יותר לעבודות הבית (p=0.06). נראה כי ההסבר טמון בכך שבני/ות משפחה מסייעים יותר בטיפול בנכדים/ות אך לא בעבודות הבית, כפי שעלה גם בראיונות הקבוצתיים. ייתכן גם כי ככל שגדל מספר האנשים המבצעים את הפרקטיקות, גדל הסיכוי לערער על תהליכי המגדור ואולי אף להבנותם מחדש.

עוד נמצא בקרב הגברים פער בין יהודים לערבים: גברים ערבים נוטים להקדיש לעבודות הבית כשעתיים פחות בהשוואה לגברים יהודים (p=0.07). אבות לילדים צעירים מקדישים לעבודות הבית שעות רבות יותר בהשוואה לגברים ללא ילדים צעירים. לבסוף, רציפות תעסוקתית קשורה קשר שלילי לשעות עבודות הבית, וככל שעולה הכנסת הבית קטן מספר השעות שגברים מקדישים לעבודות הבית (אך המקדם הופך לא מובהק סטטיסטית בפיקוח על מאפייני שוק העבודה). כלומר, גברים במיקום גבוה יותר בשוק העבודה מקדישים לעבודות הבית פחות משמקדישים גברים במיקומים נמוכים יותר, דבר המעיד כי הצלחה ומיקום בשוק העבודה הם עדיין גורם ממגדר.

לסיכום, נמצאו פערים מגדריים בעבודות שקופות הנעשות במרחב הפרטי הן בשעות המוקדשות לטיפול בבני ובבנות המשפחה והן בשעות המוקדשות לעבודות הבית, כפי שנמצא במחקרים קודמים בישראל ובעולם (Stier et al. 2006; Bianchi et al. 2012). אשר לשעות המוקדשות לטיפול בקרב נשים, נשים ערביות מקדישות שעות רבות יותר לטיפול בבני ובנות המשפחה וכך גם אימהות לילדים קטנים ואימהות

17 האינטראקציה בין מגדר למיקור חוץ מובהקת סטטיסטית.

לילדים בגיל בית הספר. נראה כי יש קשרים משולבים בין אימהות לילדים צעירים, התרומה היחסית להכנסת משק הבית ועבודות הבית והטיפול: בגילים של "שיא העומס" נשים תלויות יותר בבני זוגן מבחינה כלכלית,[18] נעזרות יותר בסבים ובסבות, כלומר תלויות יותר במשפחה המורחבת, אך העזרה אינה מביאה לידי הפחתת מספר השעות שהן מקדישות בעצמן לטיפול במשפחה. בקרב גברים, לעומת זאת, נוסף על נוכחות של ילדים צעירים במשק הבית, המאפיין הבולט ביותר הקשור לשעות הטיפול הוא עבודה בסקטור הציבורי.

אשר לעבודות הבית, הפער בין המגדרים נותר מובהק סטטיסטית והוא עמוק גם לאחר התחשבות במגוון רחב של הסברים ומאפיינים. ללא קשר לרמת ההשכלה, לאתניות, הלאומיות, לגיל הילדים ולמאפייני שוק העבודה כמו היקף המשרה, עמדת ניהול וותק, מספר השעות שמקדישות נשים לעבודות הבית גדול מזה שמקדישים הגברים. עוד נמצא כי מיקור חוץ בתשלום תורם להפחתת השעות שמקדישים הגברים לעבודות הבית, אולם נשים העושות שימוש במיקור חוץ מקדישות שעות רבות יותר לעבודות הבית בהשוואה לנשים שאינן עושות בו שימוש. כלומר, מיקור חוץ מאפשר לנשים לשהות זמן רב יותר בשוק העבודה, אך לא מביא לידי הפחתת השעות שהן מקדישות לעבודות הבית ולטיפול במרחב המשפחתי. ממצא זה מלמד כי ההבחנה הממגדרת, המצפה מנשים להיות האחראיות לתחום הבית גם כאשר הן יוצאות לשוק העבודה, משקפת את התפיסה בדבר הספירות כנפרדות ובדבר האחראי/ת העיקרי/ת לכל ספרה. ממצא זה גם מצביע על כך כי פתרונות פרטיים ברמת משק הבית והמשפחה (דוגמת מיקור חוץ בתשלום ועזרה מבני משפחה) לא זו בלבד שאינם מצמצמים את אי־השוויון, הם אף תורמים לשימורו ומכאן חשיבותם של פתרונות ברמת המדינה והממסד.

עבודות שקופות הנעשות במקום העבודה

במהלך הראיונות הקבוצתיים חשפו המרואיינות והמרואיינים ביטויים מגוונים של עבודות שקופות הנעשות במקום העבודה בשכר אף שאינן נכללות בהגדרת התפקיד ואף שאין שכר בצידן, מה שמכונה בספרות "עבודת בית במקום העבודה" (office housework – Williams et al. 2016). בעקבות הראיונות בחנו בסקר את שכיחות הביצוע של פרקטיקות אלה בארבעה ממדים (ראו תרשים 7): תחזוק חיי החברה

18 בניתוח נפרד, שאינו מוצג כאן, נמצא כי נשים בנות 25–44 תלויות יותר בבני זוגן מבחינת תרומתן היחסית להכנסת משק הבית בהשוואה לנשים בנות 55–65.

הבלתי פורמליים במקום העבודה; עבודה רגשית – טיפוח מערכות יחסים בין־אישיות בעבודה (כגון שיחות עם עובדים/ות); טיפוח סביבת העבודה הפיזית (ניקיון מקום העבודה, פעולה המכונה literal housework (שם); עבודות שקופות מינהליות (administrative office housework, שם) הקשורות לפן המקצועי של העיסוק (כמו הדפסת חומרים לפגישה ורישום פרוטוקול בעת פגישה) אף שהדבר אינו נכלל בתיאור התפקיד של המבצע/ת. בעבור כל אחת מארבע השאלות המודדות עבודה שקופה בעבודה יצרנו משתנה תלוי בעל ארבע קטגוריות, המבטא את היקף הביצוע של עבודה שקופה זו: "כלל לא ומעט מאוד" – קטגוריית הבסיס; "במידה בינונית"; "הרבה מאוד"; "חלק מהגדרת התפקיד". בפרק זה נציג תחילה את ההתפלגות של ארבעת הממדים הללו על פי מגדר. לאחר מכן נבחן אילו מאפיינים חברתיים קשורים לביצוע פרקטיקות שקופות אלה, ולבסוף נבחן את הקשר בין ביצוע של פרקטיקות שקופות אלה לבין השכר.

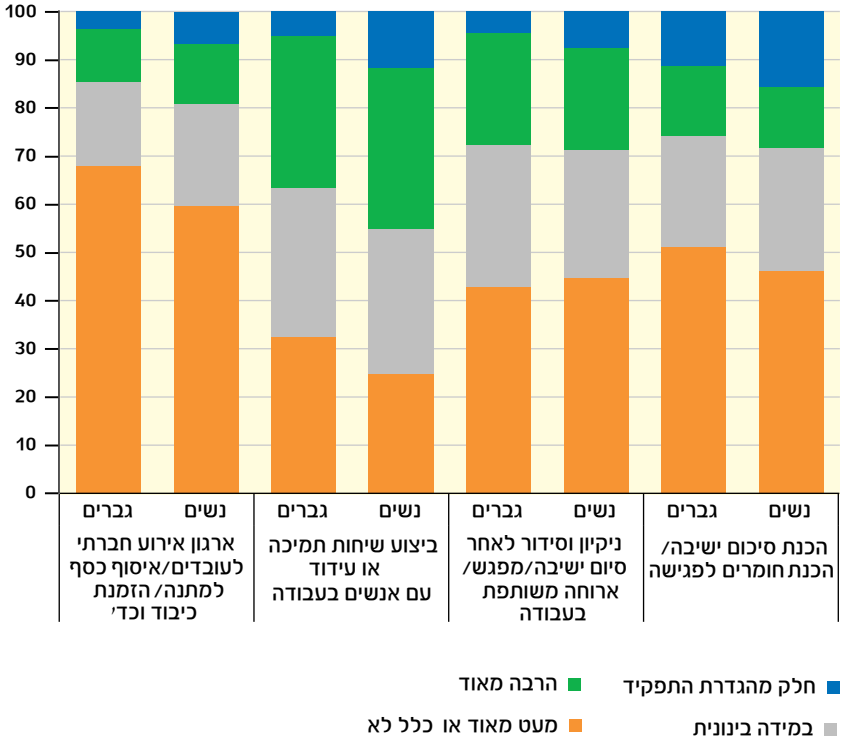
תרשים 7. פרקטיקות של עבודה שקופה בעבודה על פני הממדים השונים

פער מגדרי

תרשים 8 מציג את התפלגות היקף הביצוע של עבודות שקופות בארבעת הממדים על פי מגדר.

תחזוק חיי החברה הבלתי פורמליים במקום העבודה נמדד באמצעות היקף הביצוע החודשי של ארגון אירוע חברתי לעובדים, איסוף כסף למתנה, הזמנת כיבוד וכד' אף שאין זה חלק מהגדרת התפקיד. כפי שעולה מן התרשים, אף שמרבית הנשים והגברים מבצעים פרקטיקה זו בהיקף מצומצם, נשים דיווחו כי הן עושות פרקטיקות אלה במידה רבה יותר בהשוואה לדיווח בקרב גברים, ואף רואות אותה כחלק מהגדרת תפקידן יותר משגברים רואים אותה כך (ההבדלים מובהקים סטטיסטית).

תרשים 8. היקף הביצוע של עבודה שקופה בעבודה – השוואה מגדרית, באחוזים



הערה: ההבדלים מובהקים סטטיסטית, תחזוק חיי החברה הבלתי פורמליים במקום העבודה: (χ^2=8.21, df=3); עבודה רגשית (χ^2=17.63, df=3).

העבודה הרגשית נבחנה באמצעות היקף הביצוע החודשי של שיחות תמיכה ועידוד עם אנשים בעבודה אף שאין זה חלק מהגדרת התפקיד של המרואיין/ת. ככלל, זוהי הפרקטיקה השקופה הנפוצה ביותר, וכשליש מהמרואיינות/ים ציינו שהם/ן עוסקים/ות בה הרבה מאוד או הרבה פעמים. פרט לכך נמצאו פערים מגדריים מובהקים, בייחוד בכל הקשור לקטגוריה של הגדרת התפקיד: 12% מהנשים לעומת 5% מהגברים ציינו כי הן עושות זאת כחלק מהגדרת התפקיד. שיעור זה גבוה במיוחד לנוכח ניסוח השאלה, שהדגיש כי מדובר על ביצוע פרקטיקה זו אף שאין היא חלק מהגדרת תפקידן/ם. לעומת זאת, גברים מדווחים כי הם עוסקים פחות בפרקטיקה זו.

טיפוח סביבת העבודה הפיזית נמדד באמצעות השאלה היקף הביצוע בכל חודש של ניקיון וסידור לאחר סיום ישיבה או למפגש או ארוחת משותפת בעבודה אף שהדבר אינו נכלל בהגדרת התפקיד של המרואיינ/ת. כ־22% ממשתתפי המדגם ציינו שהן/ם עושים זאת הרבה מאוד או הרבה פעמים, ללא הבדלים מגדריים מובהקים סטטיסטית. עם זאת, כפי שנראה בהמשך, במודל רב־משתני נמצא כי נשים מבצעות פרקטיקות שקופות אלה יותר מגברים.

עבודות שקופות מינהליות נמדדו באמצעות השאלה בדבר היקף הביצוע החודשי של הכנת סיכום ישיבות וחומרים לפגישה או של ארגון עניינים שונים בעבודה אף שהדבר אינו נכלל בהגדרת התפקיד. כ־14% ממשתתפי/ות המדגם ציינו שהן/ם עושים זאת הרבה מאוד או הרבה פעמים, ושיעור דומה (כ־13%) רואים זאת כחלק מהגדרת התפקיד. לא נמצאו הבדלים מגדריים מובהקים סטטיסטית[19].

אם כן, נמצאו הבדלים מגדריים בשניים מבין ארבעת הממדים של העבודה השקופה בעבודה: נשים מבצעות במקום העבודה פרקטיקות של תחזוק חיי החברה הבלתי פורמליים ועבודה רגשית יותר משמבצעים גברים. בהמשך נבדוק כיצד כל הממדים של העבודה השקופה בעבודה קשורים לרמת השכר.

הסברים לעבודה שקופה במקום העבודה

כדי לבחון את הקשרים בין מאפיינים שונים לבין עבודה שקופה בעבודה אמדנו מודל רגרסיה מולטי-נומית להסבר הסיכוי לביצוע של עבודה שקופה זו ברמות שונות אל מול הסיכוי לבצע אותה מעט מאוד או כלל לא.[20] לפירוט השיטה, משתני המודל וטבלאות הרגרסיה ראו נספח 6. תרשים 9 מציג סיכום של המאפיינים שנמצאו קשורים במובהק לביצוע כל אחד מסוגי העבודה השקופה בעבודה.

19 גם השאלה בדבר סך כל השעות המוקדשות לפרקטיקות אלה הראתה כי נשים וגברים מקדישים/ות להן בממוצע שעה וחצי בשבוע, ללא הבדלים מובהקים סטטיסטית.

20 מודל הרגרסיה כלל שלושה סוגי משתנים בלתי תלויים: משתנים של שייכות קבוצתית (מגדר, אתניות, השכלה אקדמית, דתיות); מאפייני המשפחה (מספר הילדים עד גיל 17 במשק הבית, סך כל שעות העבודה שאינה בשכר (טיפול ועבודות בית); משתנים של מאפייני שוק העבודה (רציפות תעסוקתית, ותק, הכנסה, עמדת ניהול, מספר שעות העבודה בתשלום, גיל, משלח יד, מקודד לפי ספרה אחת ומקובץ לשלוש קטגוריות).

תרשים 9. מאפיינים הקשורים לתחומים השונים של העבודה השקופה במקום העבודה

ארגון מסיבות, איסוף כסף למתנה	שיחות עם עובדים/ות	ניקיון וסידור	הדפסת חומרים לפגישה, רישום פרוטוקול
צעירים/ות	ותק תעסוקתי	סך שעות הטיפול ועבודות הבית	פרופסיונליים
סך שעות הטיפול ועבודות הבית	סך שעות הטיפול ועבודות הבית	נשים	סך שעות הטיפול ועבודות הבית
נשים	נשים	ערבים/יות	צעירים/ות
ערבים/יות	השכלה אקדמית	ללא השכלה אקדמית	ערבים/יות
ניהול	ניהול	צווארון כחול ופקידות ושירותים	השכלה אקדמית
פקידות ושירותים	פרופסיונליים	צעירים/ות	ניהול
עבודה רצופה במשרה מלאה			ותק תעסוקתי

ראשית, אשר לתחזוק חיי החברה הבלתי פורמליים במקום העבודה (ארגון אירוע חברתי, איסוף כסף למתנה, הזמנת כיבוד), נמצא גם בניתוח הרגרסיה כי נשים מבצעות פרקטיקות אלה יותר מגברים. עם זאת, לא נמצאו הבדלים מגדריים בתפיסת פרקטיקה זו כחלק מהגדרת התפקיד. בנוסף, נמצא כי האתניות חשובה אף היא: ערבים/ות מבצעים פרקטיקות אלה יותר מיהודים/ות ילידי/ות ישראל בני/ות הדור

השני ומיהודים/ות בכלל (כפי שנמצא במודל נוסף שאינו מתואר כאן). בנוסף, יוצאי/ות ברית המועצות לשעבר מבצעים/ות פרקטיקות אלה פחות בהשוואה לילידי/ות ישראל בני/ות הדור השני. גם הגיל הוא גורם בעל תרומה ככל שעולה הגיל פוחת היקף הביצוע.

ממצא מעניין המעיד על הקשר בין ביצוע עבודה שקופה בעבודה לבין ביצועה במרחב הביתי מראה כי ככל שעולה סך כל שעות העבודה והטיפול בבית כך נתפסת עבודה שקופה זו כחלק מהגדרת התפקיד. כלומר, ככל שמקדישים/ות זמן רב יותר לטיפול ולעבודת משק בית במרחב הביתי, כך מקדישים לעבודה זו יותר במרחב של מקום עבודה והיא נתפסת כחלק מהגדרת התפקיד בקרב נשים וגברים כאחד.

אשר למאפייני שוק העבודה, נמצא כי תפקיד ניהולי קשור קשר חיובי לביצוע של פרקטיקות אלה, ומנהלים/ות נוטים לתפוס עבודה זו כחלק מהגדרת תפקידם בהשוואה למרואיינים/ות שאינם מכהנים/ות בתפקיד ניהולי. בדומה לכך, תעסוקה רצופה במשרה מלאה קשורה קשר חיובי לביצוע פרקטיקות אלה. אשר למשלח היד, המועסקים/ות בעבודה מסוג "צווארון כחול" נוטים/ות לעסוק פחות בעבודה שקופה זו, ואילו המועסקים/ות במשלח יד כגון פקידות ושירותים נוטים/ות להשקיע שעות רבות יותר בביצועה בהשוואה למועסקים/ות במשלחי יד פרופסיונליים, ניהוליים וטכניים.

העבודה הרגשית במקום העבודה נבחנה באמצעות היקף הביצוע של שיחות תמיכה או עידוד עם אנשים בעבודה. גם כאן נמצא כי נשים מבצעות פרקטיקה שקופה זו יותר מגברים וגם רואות אותה כחלק מהגדרת התפקיד יותר מהם (זאת גם בפיקוח על מאפייני שוק העבודה כמו משלח יד, עמדה ניהולית, שעות העבודה, הוותק ועוד). בנוסף, גם אקדמאים/ות רואים/ות פרקטיקה זו כחלק מהגדרת התפקיד בהשוואה לחסרות/י השכלה אקדמית. ככלל, נמצא כי שייכות אתנית אינה קשורה לביצוע עבודה זו פרט ליוצאי/ות ברית המועצות לשעבר, המבצעים/ות עבודה זו פחות בהשוואה לישראלים/ות בני/ות הדור השני.

מבחינת מאפייני משפחה נמצא גם כאן כי ככל שגדול יותר מספר שעות הטיפול ועבודות הבית במשפחה כך רואים/ות המרואיינות/ים עבודה זו כחלק מהגדרת התפקיד. מבחינת מאפייני שוק העבודה, בדומה לנמצא ביחס לתחזוק חיי החברה בארגון, עמדת ניהול קשורה קשר חיובי לביצוע של פרקטיקה זו וכן לתפיסתה כחלק מהגדרת התפקיד. ותק אף הוא קשור קשר חיובי לביצוע הפרקטיקה. בדומה לפרקטיקה הקודמת, עיסוק במשלח יד מסוג "צווארון כחול" קשור קשר שלילי לביצוע של עבודות מסוג זה.[21]

21 גם כאן, אינטראקציות בין מגדר להשכלה, ניהול, סך כל שעות טיפול בבית וערביות נמצאו לא מובהקות והוצאו מהמודל הסופי.

אשר לניקיון סביבת העבודה וסידורה (לאחר סיום ישיבה או מפגש או ארוחה משותפת בעבודה), נמצא כי נשים נוטות לראות פרקטיקה זו כחלק מהגדרת תפקידן יותר מגברים. בנוסף, נמצא כי ערבים/ות מבצעים פרקטיקה זו במידה רבה יותר בהשוואה ליהודים (בכלל וכן ביחס לילידי ישראל בני/ות הדור השני). יוצאי/ות ברית המועצות לשעבר נוטים/ות לראות עבודה זו כחלק מהגדרת התפקיד פחות מן האחרים/ות. עוד נמצא כי אקדמאים/ות מבצעים פרקטיקות אלה פחות מלא אקדמאים/ות וכי עליית הגיל קשורה קשר שלילי לביצוע עבודה שקופה זו, אך קשורה קשר חיובי לסיכוי לראותה כחלק מהגדרת התפקיד.

אשר למאפייני המשפחה, נמצא כי ככל שעולה מספר הילדים קטן היקף הביצוע של פרקטיקה זו. בדומה לפרקטיקות השקופות הקודמות שנבחנו, גם כאן מצאנו שככל שמקדישות/ים שעות רבות יותר לטיפול ולעבודות הבית במרחב הביתי כך גדל היקף הביצוע של פרקטיקה שקופה זו בעבודה (ולהפך) וכן גדלה הנטייה לראות פרקטיקה זו כחלק מהגדרת התפקיד. אשר למאפייני שוק העבודה, שלא כפי שנמצא ביחס לפרקטיקות של ארגון חיי החברה והעבודה הרגשית, בכל הנוגע לניקיון סביבת העבודה וסידורה משתנים המבטאים מעמד גבוה (עמדה ניהולית ותעסוקה יציבה) אינם קשורים לביצוע הפרקטיקה למעט נטייה של מנהלים לראות עבודה זו כחלק מהגדרת התפקיד. בדומה לכך, ניכרת נטייה בקרב עובדי/ות בעיסוקים מסוג "צווארון כחול" וכן בקרב עובדי/ות פקידות ושירותים לראות ניקיונות כחלק מהגדרת התפקיד, שלא כעובדים/ות פרופסיונליים/ות.

אם כן, מן הניתוח עולה כי ביצוען של פרקטיקות של עבודה שקופה מסוג של ניקיון סביבת העבודה וסידורה שכיח יותר קשור דווקא בקרב עובדים בעמדות מוחלשות בשוק העבודה ובחברה, שלא כפי שנמצא בנוגע לפרקטיקות של עבודה רגשית: נשים וגברים ערבים/ות מבצעים אותן במידה רבה יותר וכך גם עובדים/ות ללא השכלה אקדמית, ללא עמדה ניהולית וללא תעסוקה יציבה.

לבסוף, אשר לביצוע עבודות שקופות מינהליות (כגון סיכום ישיבות או ארגון חומרים לפגישות), מצאנו כי אין הבדלים מגדרים מובהקים בביצוע פרקטיקות אלה (בדומה לאשר נמצא לעיל). גם כאן נמצא כי ערבים/ות מבצעים/ות פרקטיקה זו יותר בהשוואה ליהודיות/ם, יוצאי/ות ברית המועצות לשעבר נוטים פחות לבצע פרקטיקה זו וכי יוצאי/ות אירופה-אמריקה נוטים לראות זאת כחלק מהגדרת התפקיד בהשוואה לילידי/ות ישראל. ייתכן כי ההבדל נובע מן השיפור שחל במעמדם של מהגרים ומהגרות מברית המועצות לשעבר בשוק העבודה בעשור האחרון, ואכן במחקר של מרכז אדוה (ליברמן 2018) נמצא כי בין השנים 2006–2016 גדלה הכנסתם ב־60% בקירוב והתקרבה לשכר

הממוצע במשק, גדל שיעור המועסקים במשלחי יד מסוג "צווארון לבן", וחלה ירידה בשיעור המועסקים/ות במשלחי יד מסוג "צווארון כחול", במכירות ובענפי השירותים והפקידות. עם זאת, דרוש מחקר המשך בקרב יוצאי/ות ברית המועצות לשעבר, כולל ראיונות קבוצתיים, כדי להבין דפוסים אלה לעומקם.

יתר על כן, גם בתחום זה הגיל קשור קשר שלילי לביצוע הפרקטיקות השקופות ומספר שעות הטיפול ועבודות הבית במרחב הביתי נוטה לעלות הביצוע של עבודה שקופה זו במקום העבודה. עוד נמצא כי עמדת ניהול, ותק ותואר אקדמי מגבירים את הביצוע פרקטיקות אלה, ובעלי עמדת ניהול ותואר אקדמי גם נוטים יותר לראות פרקטיקות אלה כחלק מהגדרת תפקידם. גם כאן, המועסקים/ות במשלחי יד המשתייכים ל"צווארון כחול" עושים/ות זאת פחות בהשוואה למועסקים במשלח יד פרופסיונלי.[22]

ממצא חשוב נוסף עלה ביחס לכל ממדי העבודות השקופות במקום העבודה והוא כי ביצוע עבודה שקופה בבית קשורה לביצוע עבודה שקופה בעבודה: ככל שככל שמוקדשות שעות רבות יותר לטיפול בבני/ות המשפחה ולעבודות הבית במרחב הפרטי, כך עולה היקף הביצוע של פרקטיקות שקופות במרחב של שוק העבודה. ייתכן שממצא זה קשור ליחסי הכוח הן במקום העבודה והן בבית: נשים בעמדות חזקות פחות בשוק העבודה מבצעות עבודות שקופות במקום העבודה במידה רבה יותר ובו בזמן שכרן הנמוך מצמצם את יכולת המיקוח שלהן מול בני זוגן ומעלה את מספר שעות העבודות השקופות הנעשות במרחב הביתי, כפי שטוענות חוקרות (Hobson 1990; Brines 1994). קשר זה מראה כי ההבחנה בין הספירה הפרטית לבין הספירה הציבורית מובנית חברתית ופועלת כחלק מהמנגנון המשמר את ההיררכיה המגדרית; המשקיעות שעות רבות יותר בעבודות הבית בבית גם משקיעות שעות רבות יותר בביצוע עבודות בית במקום העבודה.

22 במודל רגרסיה ליניארית שבחן את מספר השעות השבועיות המוקדשות לפרקטיקות אלה במקום העבודה ("ובסך הכול, כאשר את/ה חושב/ת על שבוע עבודה רגיל, כמה זמן בממוצע להערכתך את/ה מקדיש/ה לדברים הללו, שהם לא חלק מהגדרת התפקיד שלך, כאשר את/ה בעבודה"), נראה כי באופן כללי הדפוסים דומים, למשל: מנהלים/ות דיווחו על שעות ביצוע רבות יותר של פרקטיקות אלה בשבוע וכן על עלייה במספר השעות הללו עם העלייה הוותק המקצועי, אך שום דפוס אינו מובהק ולא נמצאו הבדלים מגדריים מובהקים סטטיסטית. ייתכן שהיעדר המובהקות הכללי של מודל זה קשור לאופן המדידה של המשתנה. ראשית, ייתכן שמרואיינות/ים התקשו לאמוד את מספר השעות שהשקיעו בביצוע פרקטיקות אלה שאינן חלק מהגדרת התפקיד ולכן קשה לכמת את ביצוען. שנית, מדידה זו אינה מבחינה בין סוגים שונים של פרקטיקות של עבודות שקופות בשוק העבודה שנמצאו במודלים הקודמים כשכיחות יותר בקרב בעלי/ות מיקומים חברתיים שונים וכאלה הקשורים למאפייני שוק העבודה.

אם כן, מכלול ניתוחי הרגרסיה של הפרקטיקות השקופות במקום העבודה מעלה שני ממצאים חשובים, האחד קשור למיקומים החברתיים והשני קשור להיראכיה בין העבודות השקופות. ראשית, נמצא כי נשים וערבים/ות מקדישות שעות רבות לביצוע עבודות שקופות במקום העבודה ללא קשר למשלח היד, לעמדה הניהולית, לוותק וכד' (כך ביחס לשלושה מבין ארבעת הממדים שנבחנו). זאת בדומה לאשר נמצא במחקרים קודמים בעולם על ההצטלבות בין המגדר לבין השתייכות לקבוצת מיעוט אתנית בביצוע עבודות בית במקום העבודה (Williams 2014). שנית, ניתן להבחין בין סוגי הפרקטיקות השונים: פרקטיקות של עבודה רגשית (כמו שיחות עם עובדים/ות) ועבודות שקופות מינהליות שכיחות יותר בקרב בעלי/ות מיקומים גבוהים, יציבים ובעלי זכויות יתר בשוק העבודה (כמו עמדת ניהול ומקצועות פרופסיונליים), ואילו פרקטיקות של ניקיון וסידור ובמידה מסוימת עבודות הקשורות לתחזוק חיי החברה הבלתי פורמליים קשורות בדרך כלל לבעלי מיקומים מוחלשים הן בשוק העבודה (משלחי יד מסוג "צווארון כחול", פקידות ושירותים, ללא השכלה אקדמית) והן מבחינה חברתית (ערבים/ות ונשים). גם כאן חשוב לציין כי ניתן להבחין בהבדלים אלה גם מעבר למשלחי היד של המרואיינים/ות.

עבודה שקופה במקום העבודה ושכר

בחלק זה נבחן את אחד ההיבטים החשובים ביותר של אי־השוויון בשוק העבודה: השכר. לנוכח הממצאים שהעלו כי עבודות שקופות מתפלגות באופן בלתי שוויונית על פני המיקומים החברתיים השונים, חשוב לבחון אם פרקטיקות אלה קשורות לשכר. חשיבות זו בלטה גם בהתבטאויות בראיונות הקבוצתיים מצד מרואיינות/ים שראו בפרקטיקות השקופות חלק מהגדרת התפקיד אף שאין בצידן תגמול ברור.

כזכור, המדגם כלל נשים וגברים העובדים/ות בשכר. השכר[23] נבחן במודל רגרסיה ליניארית והמשתנים הבלתי תלויים היו משתנים הקשורים למיקום החברתי (מגדר, לאום, רמת השכלה, גיל, גיל בריבוע, דתיות, אתניות); למאפיינים שונים של המרחב המשפחתי (מספר הילדים בני 17 ופחות, היעזרות במיקור חוץ בתשלום, סך כל שעות העזרה של בנות ובני המשפחה בכל הקשור לטיפול, סך כל שעות הטיפול ועבודות הבית, מדד צמצום הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבות המשפחתיות, מדד העבודה בבית בעבור מקום העבודה[24]) ולמשתני המרחב של שוק העבודה (סך שעות העבודה

23 המשתנה התלוי הוא טרנספורמציה לוגריתמית של השכר החודשי כמקובל כמחקרים הבוחנים שכר (Abendroth et al. 2017).

24 האינטראקציות בין מאפייני משפחה ומגדר נמצאו לא מובהקות ולכן הושמטו מהמודל. נבדקו גם עבודות שקופות הנעשות במקום העבודה בעבור הבית שנמצאו כלא מובהקות בהסבר השכר ולכן הושמטו מהמודל המוצג.

בשכר, הסקטור הציבורי מול הפרטי, עמדת ניהול, אי־רציפות תעסוקתית מול רציפות, הוותק במקום העבודה, משלח היד, שיעור הנשים במשלח היד ואינטראקציות של מגדר וניהול). ראו נספח 7 לממצאי מודל הרגרסיה.

ראשית, כאשר בחנו את הקשר בין מאפיינים אלה לבין השכר (בלא לכלול את משתני העבודה השקופה בעבודה), בדומה לדפוס המתואר בספרות (פוקס, 2016), גם במחקר שלנו נמצא כי בקרב עובדים ועובדות בשוק העבודה בישראל בשנת 2018 יש פער מגדרי בשכר של 3,500 ש"ח בממוצע לחודש, ללא כל פיקוח על משתנים מתערבים.[25] הפער המגדרי נותר מובהק גם בפיקוח על יתר המשתנים במודל. הממצאים ביחס ליתר משתני הרקע המקובלים בספרות תאמו בדרך כלל את הדפוסים הרווחים. שנית, אשר למאפיינים הייחודיים למחקר זה, מצאנו כי כאשר מרואיינות/ים דיווחו כי צמצמו את פעילותם/ן בשוק העבודה בשל המחויבויות המשפחתיות (ראו בהמשך), היה שכרם נמוך יותר. בנוסף, נמצא כי עבודה שקופה הנעשית בבית בעבור העבודה (ראו בהמשך) קשורה קשר חיובי ומובהק לשכר, כלומר, ככל שגדל מספר השעות המוקדשות לעבודה המבוצעת לאחר סיום יום העבודה כך עולה השכר. בנוסף נמצא כי מיקור חוץ בתשלום קשור קשר חיובי לשכר, כפי שידוע מן הספרות (Van Der Lippe et al. 2004). עם זאת, בפיקוח על מאפייני שוק העבודה נמצא כי מרבית מאפייני המשפחה הפכו ללא מובהקים (להוציא משתנה מיקור חוץ בתשלום ומדד עבודה שקופה בעבור העבודה). הממצאים מראים כי העבודה השקופה בבית קשורה לשכר בקשר עקיף דרך המעמד השונה של נשים וגברים בשוק העבודה. כלומר, ההיררכיה המובלעת בין הבית לבין העבודה באה לידי ביטוי גם במערך הפרקטיקות הביתיות.

אשר למאפייני שוק העבודה, כפי שנכתב בספרות קודמת (Abendroth et al. 2017) נמצא כי עמדת ניהול, רציפות תעסוקתית, ותק ומספר שעות העבודה קשורים קשר חיובי לשכר, ונשים בעמדת ניהול נוטות להשתכר שכר נמוך מזה של גברים בעמדת ניהול ($p=0.07$). משלח יד בתחום הפקידות והשירותים ועיסוק במשלח יד מסוג "צווארון כחול" מקצועי ובלתי מקצועי כאחד קשורים קשר שלילי לשכר בהשוואה למשלח יד פרופסיונלי, ניהולי וטכני. לבסוף, שיעור הנשים במקצוע קשור קשר שלילי לשכר: השכר נמוך יותר במקצועות שיש בהם שיעור גבוה של נשים. ייתכן שההסבר לכך נעוץ בהיבטים חברתיים: כאשר ערך המקצוע מתחיל לרדת או כאשר נחלש כוח המיקוח על השכר, גברים מחפשים אפיקים חדשים לממש את "גבריותם" או את המצופה מהם מבחינה חברתית – כמו לפרנס משפחה, כלומר, לחפש מקומות עבודה

25 כל המשתנים הצליחו להסביר שיעור גבוה יחסית של השונות במשתנה השכר – 48%.

שבהם יזכו להכנסה גבוהה יותר. כאשר האינטרס המשותף של גברים במקצוע הולך ומצטמצם, הם מתחילים לזנוח את אותו מקצוע ומתאפשרת כניסת נשים אליו. תהליך זה מאפשר בו בזמן הצטרפות נשים רבות יותר לשוק העבודה תוך שמירת השכר הנמוך בהשוואה לגברים וגם זיהוי המקצוע כ"נשי" או כמתאים לנשים (הרצוג 1995; הרצוג 2006).

ייחודו של מחקר זה הוא בבחינת הקשר בין עבודה שקופה לסוגיה השונים הנעשית במקום העבודה לבין רמת השכר. לצורך כך בחנו מודל רגרסיה הכולל גם סדרת משתני דמה שכל אחד מהם מודד היבט אחר של עבודה שקופה במקום העבודה. בנוסף, נבדקו אינטראקציות בין עבודה שקופה בעבודה לבין המגדר והן תוצגנה במודל זה.[26]

שלושה מבין ארבעת ממדי העבודות השקופות במקום העבודה נמצאו קשורים קשר מובהק לשכר. תרשימים 10–12 מציגים את מקדמי הרגרסיה המובהקים של משתני הרקע ושל משתני העבודות השקופות בהסבר השכר, וכל תרשים עוסק בממד אחר של עבודה שקופה במקום העבודה. ציר ה־X מציג את המשתנים השונים שיצאו מובהקים וציר ה־Y מציג את מקדם הרגרסיה (כאשר הקשר לשכר חיובי – העמודה עולה מעל ציר ה־X; כאשר הקשר שלילי העמודה יורדת אל מתחת לציר ה־X). ראו נספח 7 להצגת המודלים המלאים הבוחנים את הקשר בין עבודה שקופה במקום העבודה ומשתנים בלתי תלויים אחרים לבין השכר.

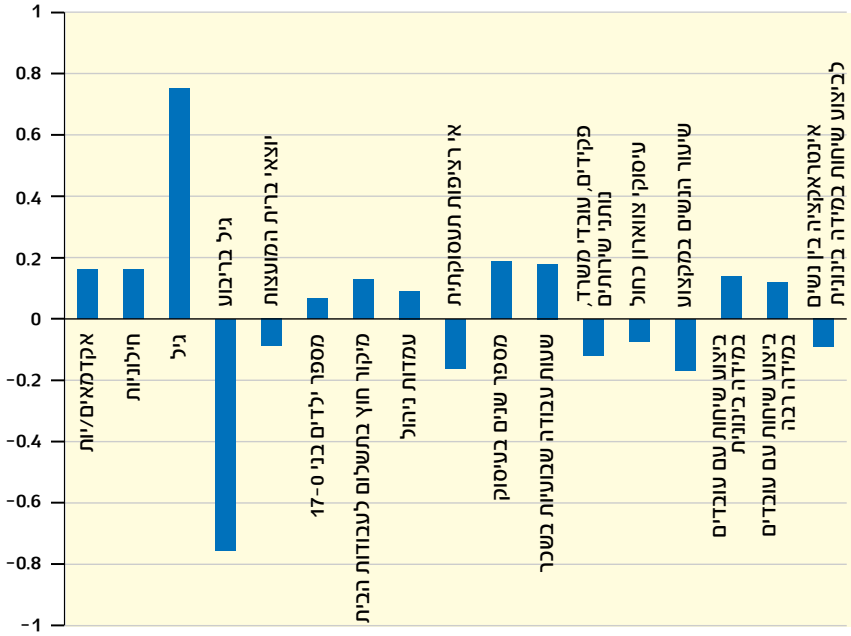
אשר לעבודה רגשית (תרשים 10), נמצא כי ביצוע שיחות עם עובדים/ות במידה בינונית ובמידה רבה קשור קשר חיובי לרמת השכר. עם זאת, האינטראקציות עם מגדר נמצאו שליליות, כלומר עבודה שקופה זו מתגמלת את הנשים פחות בהשוואה לגברים.[27] מעניין לציין כי כאשר כללנו במודל רק את ממדי העבודה הרגשית, מקדם המגדר נותר מובהק, כלומר, גם בפיקוח על עבודה רגשית נשים משתכרות פחות מגברים. עם זאת, הכללת האינטראקציה בין עבודה רגשית לבין מגדר הפכה את פערי השכר המגדריים ללא מובהקים. לפיכך מודל זה מרמז כי חלק חשוב מפערי השכר המגדריים קשור לתגמול דיפרנציאלי נמוך יותר שנשים מקבלות תמורת עבודה רגשית בהשוואה לשכר שגברים מקבלים תמורתה. יתר המשתנים במודל זהים למתואר לעיל (כלומר מודל השכר ללא עבודה שקופה).

---

26 משתני אינטראקציה בין מגדר לבין ניהול ואינטראקציה בין מגדר לבין שעות טיפול בבית הושמטו מהמודל לנוכח מולטי-קולינאריות גבוהה (tolerance <3).

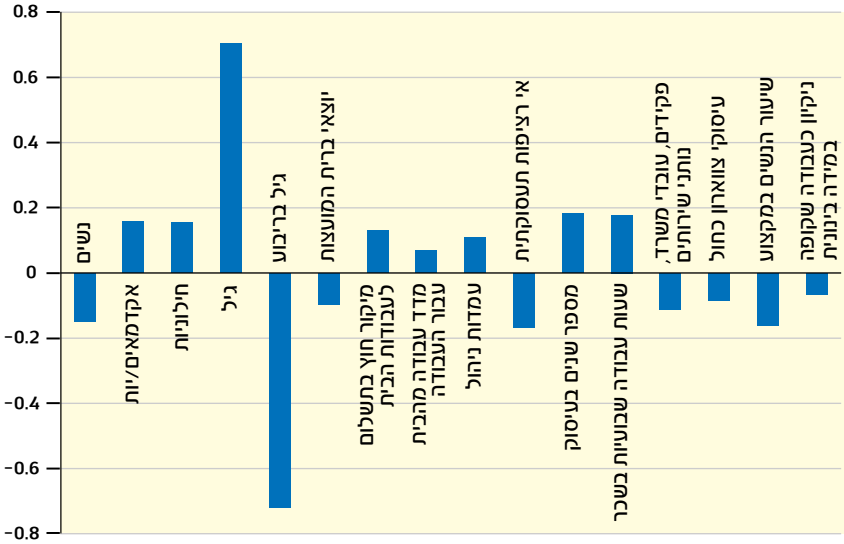
27 זאת בכל הקשור להיקף של ביצוע עבודה זו במידה בינונית (p=0.08). המשתנה של ביצוע עבודה זו כחלק מהגדרת התפקיד הושמט מהמודל לנוכח מולטי-קולינאריות גבוהה (tolerance <3).

תרשים 10. ממצאי הרגרסיה לקשר בין עבודה שקופה מסוג עבודה רגשית לבין רמת השכר



בבחינת העבודה השקופה מסוג ניקיון סביבת העבודה הפיזית וטיפוחה (תרשים 11) שלא כחלק מהגדרת התפקיד, נמצא כי עבודה זו קשורה אף היא לרמת השכר: ביצוע פרקטיקות של ניקיון במידה בינונית ללא קשר להגדרת התפקיד קשור קשר שלילי לשכר – ביצוע רב משמעו שכר נמוך יותר בהשוואה לאי־ביצועה של פרקטיקה זו כלל או במידה מעטה מאוד. בנוסף, הפער בשכר בין נשים לגברים נותר מובהק והאינטראקציות עם מגדר אינן מובהקות. כלומר, ביצוע פרקטיקות שקופות אלה, השכיח בקרב קבוצות מוחלשות בשוק העבודה (נשים ככלל, גברים ערבים ונשים ערביות), קשור קשר שלילי לשכר ומתווסף לשכר הנמוך של קבוצות אלה. בנוסף, חשוב לזכור כי קשר מובהק זה מתקיים במודל המפקח על משלח היד ועל משתנים נוספים של התעסוקה ושל המעמד כמו עמדת ניהול, רמת השכלה, ותק ועוד.

תרשים 11. ממצאי הרגרסיה לקשר בין עבודה שקופה מסוג טיפוח סביבת העבודה הפיזית לבין רמת השכר



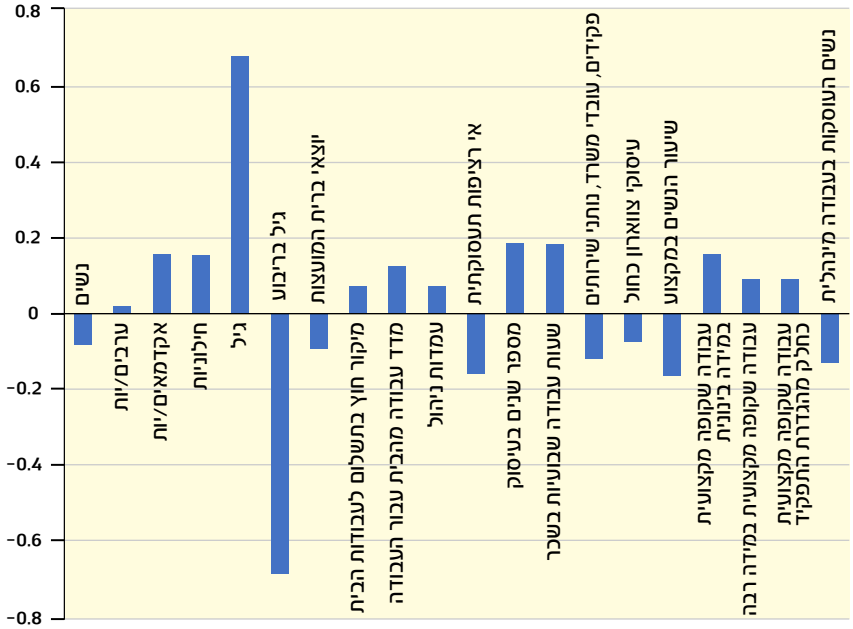
לבסוף, נמצא כי עבודה שקופה במקום העבודה הנוגעת לתחום המינהלי של העיסוק כמו הכנת חומרים לפגישה או ארגון עניינים שונים בעבודה אף שאין הם נכללים בהגדרת התפקיד, היא משמעותית בהסבר רמת השכר: נמצא כי ביצוע עבודה זו הן במידה רבה, הן במידה בינונית והן כחלק מהגדרת התפקיד קשור קשר חיובי לשכר, אולם גם כאן קשר זה נמצא ממוגדר – ביצוע עבודה זו במידה בינונית בקרב גברים קשור קשר חיובי חזק יותר לשכרם בהשוואה לנשים, וכך גם באותו כיוון (אך לא מובהק) ביצוע עבודה זו במידה רבה. גם בהתחשב במנגנון ממוגדר זה של השכר, פערי השכר המגדריים נותרים מובהקים (תרשים 12).

אשר לעבודה שקופה מסוג תחזוק חיי החברה הבלתי פורמליים במקום העבודה שלא במסגרת הגדרת התפקיד נמצא כי אף שנשים נוטות לעשות עבודה זו יותר מגברים, פרקטיקות אלה אינן קשורות לרמת השכר.

אם כן, בפרק זה בחנו היבט ייחודי שטרם נבחן בספרות – עבודות שקופות במקום העבודה והקשר בינן לבין השכר. ככלל מצאנו פערים מגדריים בביצוע עבודה שקופה במקום העבודה משלושה סוגים: תחזוק חיי החברה הבלתי פורמליים, עבודה רגשית וניקיון של הסביבה הפיזית במקום העבודה. נוסף על לפער המגדרי, ניתוחי הרגרסיה

מצביעים על חשיבות ההבחנה בין סוגי פרקטיקות שונים. ביצוע פרקטיקות של עבודה רגשית וביצוע פרקטיקות הקשורות לתחום המינהלי שכיחים יותר בקרב עובדים ועובדות במיקומים גבוהים ויציבים בדרך כלל בשוק העבודה (כמו עמדות ניהול). לעומת זאת, פרקטיקות של ניקיון וסידור וכן של תחזוק חיי החברה קשורות למיקומים מוחלשים והן שכיחות יותר בקרב נשים וגברים ערבים/ות ובקרב עובדים/ות ללא השכלה אקדמית.

תרשים 12. ממצאי הרגרסיה לקשר בין עבודה שקופה הקשורה לתחום המינהלי של העיסוק לבין רמת השכר



בחינת הקשר בין סוגי העבודות השקופות במקום העבודה לבין השכר מעלה כי פרט למשתנים רבים הנחשבים בספרות כבסיס להסבר רמת השכר ולפער המגדרי בשכר (כגון השכלה, משלח יד, ותק, סקטור, רציפות תעסוקתית ועוד), מחקרנו מצביע על אופנים ממוגדרים שבהם ביצוע של עבודות שקופות במקום העבודה קשור לשכר: עבודות שקופות מסוג ניקיון וטיפוח הסביבה הפיזית, המבוצעות במידה רבה יותר בידי עובדים/ות מקבוצות מוחלשות בשוק העבודה ובחברה – נשים וערבים/ות – קשורות לשכר קשר שלילי (פרט להשפעות משתנים אלה בנפרד). לעומת זאת, עבודות

שקופות במקום העבודה כגון שיחות עם עובדים/ות (עבודה רגשית) ואלה הקשורות לתחום המינהלי של העיסוק (כמו רישום פרוטוקולים), המבוצעות במידה רבה יותר בידי המועסקים/ות בעמדות בכירות יחסית, מביאות לידי העלאת רמת השכר אך באופן ממוגדר: במידה רבה יותר בקרב גברים בהשוואה לנשים. כלומר, גברים יוצאים נשכרים אם הם מצליחים "לנכס" פרקטיקות המיוחסות בדרך כלל לנשים. ממצאים אלה מצביעים על הקשר בין סוג העבודה השקופה, מיקומם החברתי של מבצעיה והגמול עליה באמצעות השכר.

"הכול שזור": המרחב והזמן המשולב של עבודות שקופות

הראיונות הקבוצתיים העלו כי עבודות שקופות אינן מוגבלות למרחב מסוים. הנשים והגברים תיארו את סדר היום שלהם/ן כמורכב ממכלול של עבודות שקופות השזורות זו בזו מעבר למרחבים באופן הדוק ובלתי ניתן להפרדה בין תחומי החיים השונים. עבודה שאינה בשכר בעבור מקום העבודה מתבצעת במרחב המשפחתי ולהפך – פרקטיקות של טיפול וניהול משק הבית מתבצעות במרחב של מקום העבודה. בפרק זה נתאר ממצאים שעלו כאשר בחנו שני ביטויים של עבודות שקופות: עבודה שקופה הנעשית בבית בעבור מקום העבודה ועבודה שקופה הנעשית במקום העבודה בעבור הבית.

עבודה שקופה הנעשית בבית בעבור מקום העבודה

בראיונות הקבוצתיים עלו שני סוגים של פרקטיקות בעבור מקום העבודה הנעשות במרחב המשפחתי ללא שכר: האחד, ביצוע מטלות של העבודה שיש לסיימן ושביצוען הופסק עקב היציאה ממקום העבודה הביתה; השני – מענה על פניות בענייני העבודה: קריאת הודעות טקסט ומתן תשובה, וכן מענה על פניות טלפוניות או על הודעות דוא"ל מצד לקוחות, מצד עמיתים/ות ומצד מנהלים/ות.

כדי לאמוד את הביצוע של עבודות שקופות בעבור מקום העבודה הנעשות במרחב הביתי בחנו את תכיפות ביצוען באמצעות שלוש שאלות: שאלה אחת אומדת באיזו מידה עוסק/ת העובד/ת בהשלמת דברים שלא הספיק/ה לעשות בעבודה – ללא תשלום על כך, ושתי שאלות אומדות באיזו מידה עוסק/ת העובד/ת בשיחות בענייני עבודה ובשליחת הודעות דוא"ל והודעות טקסט או בקריאתן. בחינת התפלגות התשובות בסקר מעלה כי שלוש השאלות בוחנות את אותו עולם תוכן, ועל כן יצרנו מדד משותף לשלושתן (אלפא קרונבך של 0.85) המבוסס על מדד שנע בין 1 ל־5 (1="מעט מאוד", 5="הרבה מאוד"). שאלה נוספת בחנה את סך כל הזמן המוקדש לעבודות אלה ביום רגיל.

התפלגות התשובות של המרואיינות/ים על כל אחד משלושת ההיגדים – הן במדד הכללי והן בסך כל הזמן המוקדש לפרקטיקות אלה – העלתה שני ממצאים מרכזיים. ראשית, אין הבדלים מגדריים מובהקים סטטיסטית. שנית, הן נשים והן גברים מבצעים/ות עבודה שקופה זו במידה רבה יחסית. למשל, 50% ממשתתפי/ות המדגם אמרו כי הן/ם משלימות/ים בבית מטלות בעבור מקום העבודה מדי פעם בפעם עד הרבה מאוד פעמים – ללא תגמול כספי (ראו נספח 8). בדומה לכך, שני שלישים ממשתתפי/ות המדגם קוראים/ות במרחב הפרטי הודעות טקסט והודעות דוא"ל ומשיבים עליהן בעבור מקום העבודה. עוד עולה כי נשים וגברים כאחד מקדישים בבית שעה ביום למטלות ולמשימות בעבור מקום העבודה בלא לקבל על כך שכר (לא נמצא הבדל מגדרי מובהק).

הזמן המוקדש לעבודה זו הנעשית בבית מתווסף למספר שעות העבודה בשכר, העומד בקרב משתתפי המדגם על 48.2 בממוצע בקרב גברים ועל 39.2 שעות בממוצע בקרב נשים. אם כן, עולה כי הן נשים והן גברים בשוק העבודה בישראל מקדישים/ות זמן רב לעבודה שקופה (ללא שכר) בעבור מקום העבודה. ייתכן שהשכיחות הרבה של העבודה בעבור מקום העבודה גם לאחר סיום יום העבודה בשכר קשורה לעובדה שחלק מן המשרות הן משרות גלובליות, כלומר ללא תשלום בעבור שעות נוספות. ייתכן גם כי אי־ביצוע של פרקטיקות אלה עשוי לגרור קנסות מצד הארגון (להיחשב כעובד/ת לא מסור/ה לארגון או לעובד/ת /אינה משקיע/ה די זמן ומאמץ ולכן אינו/ה ראוי/ה לקידום). ייתכן כי ביצוע פרקטיקות אלה בבית גם מאפשר לנשים ולגברים לשלב בין הטיפול בילדים בשעות אחר הצהריים לבין השלמת המשימות בעבור מקום העבודה. עם זאת, בראיונות הקבוצתיים טענו המרואיינים/ות כי פרקטיקות אלה מצביעות על העומס והתובענות של שוק העבודה, טענה המדגישה את הצורך בשינוי יסודי בהתנהלות שוק העבודה בישראל, ובעיקר את הצורך בהפחתת שעות העבודה של משרה מלאה.

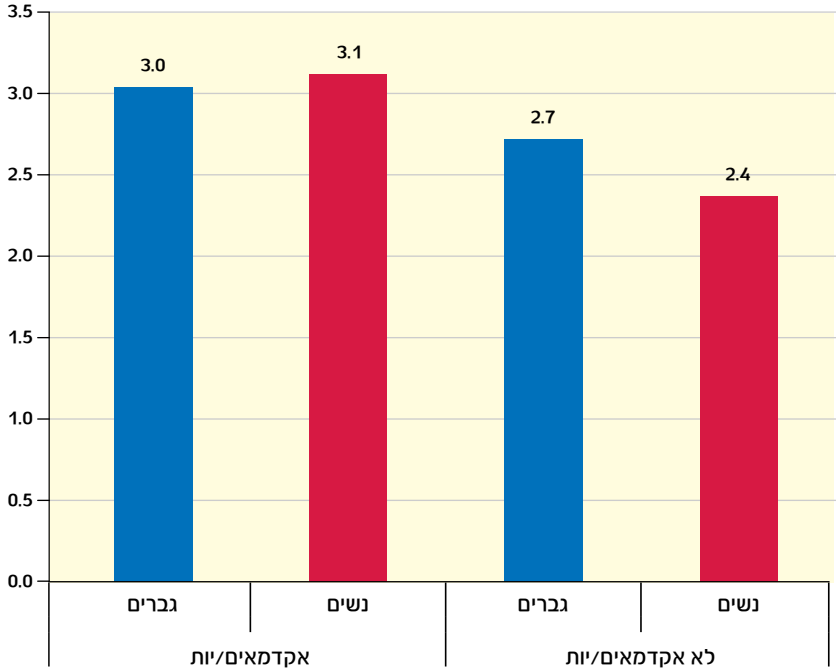
ממצאים מעניינים עלו כאשר בחנו את ההבדלים בהיקף הביצוע של פרקטיקות אלה בעבור מקום העבודה לפי מגדר ולפי רמת ההשכלה. תרשים 13 מציג את המדד הממוצע של היקף העבודה בבית בעבור מקום העבודה לפי מגדר והשכלה. מן הממצאים עולה כי נשים בעלות השכלה אקדמית מקדישות באופן מובהק זמן רב יותר לביצוע עבודה שקופה בבית בעבור מקום העבודה הן בהשוואה לנשים ללא השכלה אקדמית והן בהשוואה לגברים ללא השכלה אקדמית.[28] בנוסף, נמצא כי גברים בעלי השכלה אקדמית מבצעים פרקטיקות אלה במידה רבה יותר בהשוואה לנשים ללא השכלה אקדמית, אם

28 דפוס זה נמצא גם ביחס לסך כל השעות המוקדשות לעבודה בבית.

כי אין הבדל בין גברים על פי רמת השכלתם.[29] בדומה לכך, בניתוח נוסף (ניתוח רגרסיה שאינו מוצג כאן) נמצא כי פרקטיקות אלה שכיחות יותר בקרב גברים ונשים בעמדות ניהול, בעלי/ות הכנסה גבוהה ובעלי/ות ותק בשוק העבודה.

אם כן, הממצאים מראים כי נשים בעלות השכלה אקדמית ונשים בעמדות בכירות בשוק העבודה דומות לגברים בכל הקשור לביצוע עבודה שקופה הנעשית בבית בעבור מקום העבודה. מספר שעות העבודה שמקדישות נשים בעלות השכלה אקדמית לעבודות הבית קשורה קשר שלילי למספר השעות שהן מקדישות לעבודות שקופות בבית למען מקום העבודה (ראו נספח 5), ולעומת זאת הוא קשור קשר חיובי למספר השעות שהן מקדישות למקום העבודה במרחב הביתי. ממצא זה מלמד כי נשים במיקומים חברתיים שונים מבצעות פרקטיקות שקופות שונות בהיקף גדול יותר משמבצעות נשים אחרות.

תרשים 13. הבדלי הממוצעים במדד היקף העבודה הנעשית בבית בעבור מקום העבודה, לפי מגדר ורמת השכלה



29 הבדלי ההשכלה נשארים מובהקים גם במודל רגרסיה המפקח על משתני המיקום החברתי, על מאפייני משפחה ועל מאפייני שוק העבודה (אינו מוצג כאן).

ממצא מעניין מלמד כי ככל שגברים מבצעים במקום העבודה עבודה שקופה רבה יותר בעבור הבית, כך הם מבצעים בבית עבודה רבה יותר בעבור מקום העבודה. כלומר, ייתכן שגברים חשים שהם רשאים לנקוט חליפין – כאשר הם מקדישים במהלך יום העבודה זמן לטיפול בענייני המשפחה והבית, הם "מפצים" על כך בהשלמת המשימות בבית בעבור מקום העבודה; ייתכן גם שהקשר הפוך: אם גברים מחויבים להשלים עבודה בבית, הם מרגישים שהם רשאים להקדיש במקום העבודה זמן למשימות הקשורות לבית ולמשפחה.

אם כן, לא נמצאו פערים מגדריים בהיקף הביצוע של עבודות שקופות במרחב הביתי בעבור מקום העבודה, וכי המעמד וההשכלה הם המאפיינים החשובים בהסבר הביצוע של עבודה שקופה זו: עובדים ועובדות במעמד גבוה יותר ובעמדות ניהול מבצעים/ות עבודה שקופה זו בהיקף רחב יותר. נראה כי נשים בעמדות בכירות יחסית בשוק העבודה מאמצות דפוסים תובעניים ואף את מודל "העובד האידיאלי", ההולך ונעשה תובעני (יזרעאלי 1999; ברזילי-רנן 2012). בניגוד לכך, נשים ללא השכלה אקדמית ונשים ערביות מבצעות בהיקף רב יותר עבודות בית ועבודות טיפול במרחב הביתי.

עבודה שקופה הנעשית במקום העבודה בעבור הבית

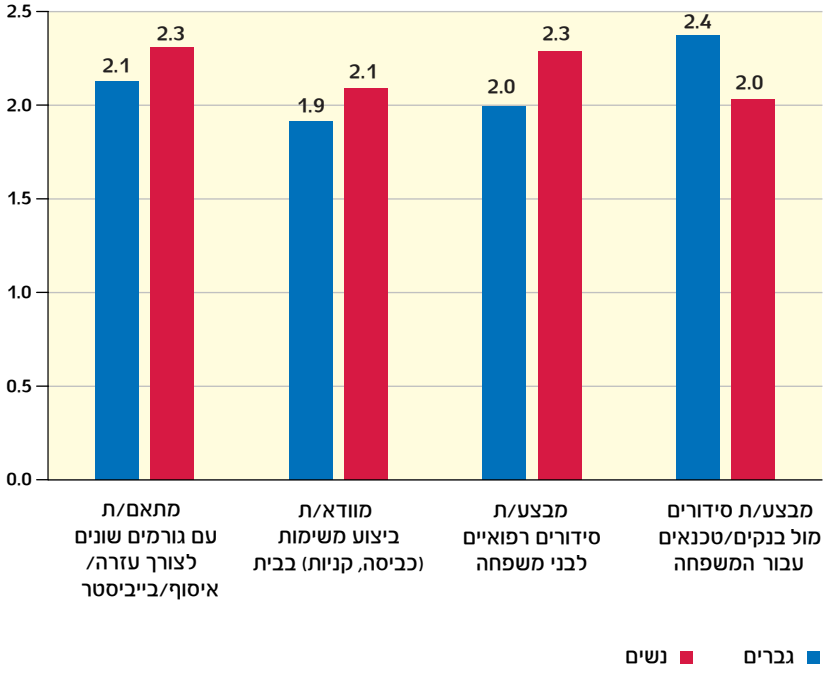
הראיונות הקבוצתיים העלו כי מרואיינים ומרואיינות כאחד מקדישים/ות במהלך יום העבודה זמן לביצוע מטלות שונות הקשורות לבית ולמשפחה. בחנו את שכיחות המטלות הללו באמצעות 11 שאלות המתייחסות למגוון רחב של פרקטיקות החל מתיאום עם הורים ועם גורמים אחרים לגבי הסעת הילדים/ות וכלה בסידורים עם גורמי חינוך ובנקים.

תרשימים 14 ו־15 משווים בין ההיקף הממוצע של ביצוע הפרקטיקות השונות בידי גברים לבין זה שבידי נשים (בסולם בין 1=כלל לא, לבין 5= במידה רבה). ההשוואה מראה שבחלק מן הפרקטיקות לא נמצאו הבדלים מגדריים מובהקים למשל בהיקף הזמן המוקדש לבדיקה שהכול כשורה עם בני המשפחה במהלך יום העבודה וכן במציאת פתרון לעניינים הקשורים לילדים. בנוסף, נמצא כי נשים וגברים מקדישים/ות בכל יום כמעט חצי שעה במהלך יום העבודה לביצוע מטלות אלה, ללא פער מגדרי.

הבדלים מגדריים נמצאו בסוג הפרקטיקות השקופות הנעשות במקום העבודה בעבור הבית: נשים מדווחות כי הן מוודאות שנעשות עבודות הבית, כי הן עוסקות בסידורים הקשורים לבריאותם של בני המשפחה, כי הן עומדות בקשרים עם גורמי החינוך וכי הן מגיבות על הודעות בקבוצות ווטסאפ הקשורות לילדים כמו קבוצות של הורי הילדים בגן או בכיתה – כל אלה הן עושות יותר משעושים הגברים, על פי הדיווחים. בנוסף,

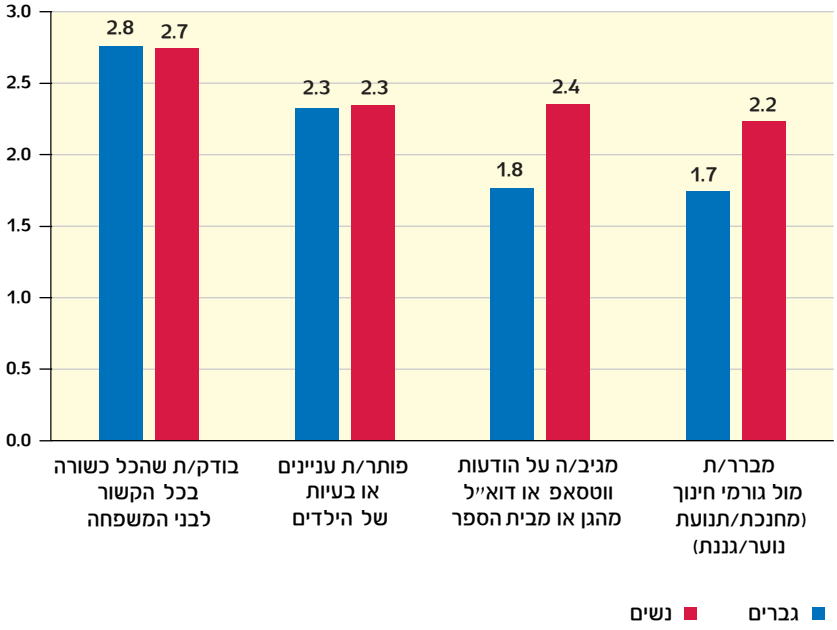
נשים נוטות יותר מגברים לתאם הסעות לילדים עם הורים לילדים אחרים או עם גורמים שונים. עוד נמצא כי אימהות לילדים בני 17 ופחות נוטות לצאת לימי חופשה רבים יותר בעקבות מחלה של בני משפחה (7.3 ימים בממוצע בשנה) בהשוואה לאבות (5.8 ימים בממוצע בשנה). לעומת זאת, גברים מדווחים יותר מנשים כי הם עוסקים בסידורים בעבור הבית ובני המשפחה, למשל ניהול הקשר עם הבנק ועם חברות הסלולר, וכי הם יוצאים מוקדם יותר ממקום העבודה או מגיעים אליו מאוחר יותר בשל מחויבויות משפחתיות.[30]

תרשים 14. הבדלי ממוצעים בין נשים לגברים בהיקף ביצוע פרקטיקות שונות של עבודה שקופה בעבור הבית הנעשות במקום העבודה



30 השאלה בשאלון לא כללה הבחנה בין הגעה מוקדמת לעבודה לבין יציאה מוקדמת מהעבודה. עם זאת, בראיונות הקבוצתיים דיווחו גברים כי הם אחראים להבאת הילדים למוסדות החינוך בבוקר ונשים דיווחו כי הן אחראיות לאיסוף הילדים ממוסדות החינוך. במחקר המשך חשוב להבחין בין שתי הפרקטיקות הללו.

תרשים 15. הבדלי ממוצעים בין נשים לגברים בהיקף ביצוע פרקטיקות נוספות של עבודה שקופה הנעשות במקום העבודה בעבור הבית



אם כן, עיקר ההבדלים המגדריים ניכרים בפרקטיקות הקשורות לאחריות לבית ולמשפחה, ונשים מקדישות להן זמן רב יותר בהשוואה לגברים. בניגוד לכך, הפער המגדרי בפרקטיקות העוסקות בסידורים תלוי בהיבט שנבחן: נשים מבצעות סידורים רבים יותר בקשר עם מערכות החינוך והבריאות ואילו גברים עוסקים יותר בסידורים הקשורים לבנקים, לטכנאי שירות ולחברות סלולר. בהקשר זה מעניין לציין ממצא השב ונשנה בניתוחי רגרסיה (שאינם מוצגים כאן): בקרב נשים, מיקור חוץ בתשלום ועזרה של בנות ובני משפחה אינם מפחיתים את היקף העבודה השקופה בעבור הבית הנעשית במקום העבודה אלא להפך – הם מביאים לידי הרחבתו. בנוסף, ילדים צעירים במשק הבית מביאים לידי הרחבת היקפן של פרקטיקות אלה, אבל רק בקרב נשים. דפוס זה משקף את חלוקת העבודה המגדרית בעבודת הבית והמשפחה ואף משמר אותה. הפרקטיקות אמנם "זולגות" בין המרחבים, אך המגדור נשמר ובמידה רבה משעתק את התפיסות של "עולם או תפקידים של גברים ושל נשים". הממצאים מעלים כי פתרונות ברמת הפרט והמשפחה (כמו מיקור חוץ) אינם מובילים לשוויון מגדרים אלא דווקא להעמקתו.

לוח 2 מסכם את הדפוסים המגדריים שנמצאו בכל הקשור לביצוען של עבודות שקופות במרחבים השונים.

לוח 2. סיכום ההבדלים בין נשים לגברים בהיקף הביצוע של פרקטיקות בעבור הבית במקום העבודה

הפרקטיקה	נשים	גברים
אחריות/ניהול		
תיאום עם הורים (הסעות, זימון בייביסיטר)	+	−
וידוא שמהשימות בבית מתבצעות	+	−
וידוא שהכול כשורה בקשר לבני המשפחה	=	=
פתרון סוגיות הקשורים לילדים/ות	=	=
התכתבויות בווטסאפ עם גורמי חינוך	+	−
סידורים		
ביצוע סידורים רפואיים	+	−
ביצוע סידורים הקשורים לבנקים, לחברת הסלולר ולתפעול הבית (זימון טכנאי)	−	+
סידורים ובירורים עם גורמי חינוך	+	−
איסוף והחזרה ממוסדות החינוך	−	+
סך כל הזמן המוקדש לפרקטיקות אלה	=	=
חופשה בעת מחלת ילד/ה	+	−

2. השלכות העבודה השקופה (המחויבויות המשפחתיות) על המיקום בשוק העבודה

לאחר בחינת סוגיהן של העבודות השקופות במרחבים ובזמנים השונים רצינו לבחון כיצד הן קשורות להיבטים של מיקום ושל השתלבות בשוק העבודה. בראיונות הקבוצתיים בדיונים על שוק העבודה הדגישו המרואיינות את המושג של "מחויבויות משפחתיות". בעקבות זאת בחרנו לבחון אותו באמצעות שבע שאלות המבררות את השלכותיהן של המחויבויות המשפחתיות על המיקום בשוק העבודה (כגון שכר, רכישת השכלה, היקף המשרה). כל שאלה בדקה אם בשלב כלשהו במהלך שנות העבודה בשכר הושפעו פעילויות שונות בשוק העבודה מהמחויבות המשפחתיות (ערך נמוך מבטא כי לא הייתה השפעה וערך גבוה מבטא שההשפעה ניכרה בכל מקומות העבודה). שש מתוך שבע השאלות עוסקות בצמצום הפעילות בשוק העבודה בעקבות מחויבויות משפחתיות, ואילו שאלה אחת עוסקת בהרחבת הפעילות בשוק העבודה בעקבות מחויבויות משפחתיות.[31] בנוסף, הוספנו שתי שאלות כלליות הבוחנות באיזו מידה מצמצמות המחויבויות המשפחתיות את היכולת להשקיע בעבודה ולהתקדם בה. שתי שאלות אחרות בחנו את מידת ההערכה הנתפסת של הסביבה הקרובה ביחס להשקעה בטיפול במשפחה ובעבודה.

להלן יתוארו השלכותיהן של המחויבויות המשפחתיות על צמצום הפעילות בשוק העבודה ולאחר מכן על הרחבתה.

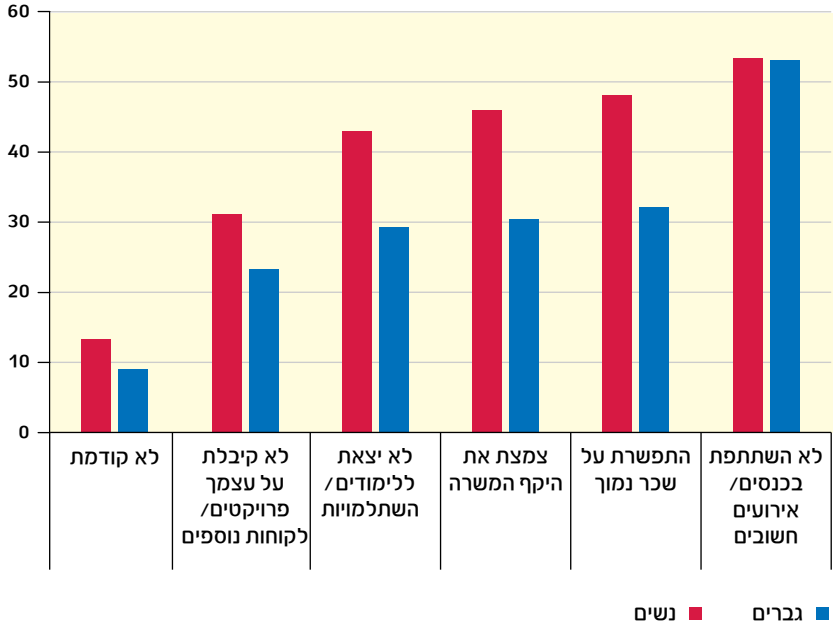
חסמים בשוק העבודה מנקודת מבט מגדרית: צמצום הפעילות בשוק העבודה בעקבות מחויבויות משפחתיות

פער מגדרי

תרשים 16 מציג התפלגות של שיעור הנשים והגברים שדיווחו כי צמצמו את הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבות המשפחתיות (השיעור המשלים הוא כי המחויבויות המשפחתיות מעולם לא השפיעו על הפעילות הנבחנת בשוק העבודה; ראו נספח 9 להתפלגות המלאה של משתנים אלה על פי סולם של חמש קטגוריות).

31 לצורך הניתוח בנינו משתנים רציפים חדשים של סולם סדר: 1 מייצג "מעולם לא קרה" ו-5 מייצג "קרה כל החיים". כמתואר בנספח המתודולוגי (נספח 3), יצרנו מדד של צמצום הפעילות בשוק העבודה עקב המחויבויות המשפחתיות והוא נבחן בנפרד מהרחבת הפעילות.

תרשים 16. השלכותיהן של המחויבויות המשפחתיות על צמצום הפעילות בשוק העבודה על פי מגדר, באחוזים



אשר לצמצום הפעילות בשוק העבודה עקב מחויבויות משפחתיות, בכל הפעילויות שנבחנו פרט ליציאה לכנסים, נשים דיווחו יותר מגברים כי המחויבויות המשפחתיות השפיעו לרעה על מיקומן בשוק העבודה: 46% מהנשים לעומת 31% מהגברים – כלומר פי 1.5 בקרב הנשים בהשוואה לגברים – דיווחו כי צמצמו את היקף המשרה בגלל מחויבויות משפחתיות (לא כולל חופשת לידה). בדומה לכך, כמעט מחצית מהנשים – לעומת שליש בלבד מהגברים – ציינו כי התפשרו על שכר נמוך יותר כדי לזכות בתנאי עבודה המתאימים לצורכי המשפחה. פער ניכר זה נמצא גם בהחלטה אם לצאת ללימודים. ניתן לראות כי 43% מהנשים לעומת 29% מהגברים לא יצאו ללימודים או להשתלמויות בגלל המחויבות המשפחתיות. לבסוף, 37% מהנשים לעומת 23% מהגברים דיווחו כי לא קיבלו על עצמן משימות נוספות כמו לקוחות חדשים או פרויקטים נוספים בגלל המחויבות המשפחתיות.

גברים ונשים נשאלו אם בשלב כלשהו במהלך עבודתם/ן לא קודמו בעבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות. גם כאן נמצאו הבדלים מגדריים מובהקים: נשים דיווחו

יותר מגברים על אי קידומן. עם זאת, בניגוד לכל ההיבטים הקודמים של צמצום הפעילות בשוק העבודה, הרוב הגדול הן בקרב הגברים (91%) והן בקרב הנשים (87%) הצהירו כי לא חוו קשיים בקידום בשל המחויבות המשפחתיות. ייתכן שפערים אלה בין השאלות נובעים משום שהדבר קורה פחות בשוק העבודה. אפשרות נוספת היא ששאלה זו מנוסחת באופן שונה – המחויבויות המשפחתיות גרמו למעסיק שלא לקדם את המרואיין/נת, ואילו יתר השאלות מנוסחות כתוצר של "בחירה" או של העדפה של המרואיין/נת. משתמע מכך שנשים (וגברים) נוטות לדווח כי המחויבות המשפחתיות מציבה חסם לקידומן בשוק העבודה וכי חסם זה הוא תוצר של בחירה יותר משהוא תוצר של מכשול מבני.

בנוסף, נמצא כי נשים דיווחו יותר מגברים שהמחויבויות המשפחתיות מצמצמות את יכולתן להשקיע בעבודה ולהתקדם בה,[32] בדומה לממצאים על ההשפעה הקונקרטית על תחומי הפעילות בשוק העבודה כמו היקף המשרה ויציאה ללימודים שתוארו לעיל.

מעניין להצביע על פער מגדרי נוסף במידת ההערכה הנתפסת של סביבתו/ה הקרובה של המרואיינ/ת ביחס להשקעה בטיפול במשפחה וביחס להשקעה בעבודה. מצאנו פער מגדרי מובהק – גברים מדווחים על הערכה גבוהה יותר מצד החברה בהשוואה לדיווחי הנשים הן ביחס לטיפול במשפחה והן ביחס להשקעה בעבודה (נטייה). פער זה בהערכה הנתפסת מצד החברה ביחס לטיפול במשפחה נשמר גם בפיקוח על מאפייני רקע שונים במודל רגרסיה (שאינו מוצג כאן). כלומר, גברים מדווחים כי הם מרגישים שהערכת החברה כלפיהם רבה יותר בהשוואה לנשים ביחס להשקעתם בטיפול במשפחה וביחס להשקעתם בשוק העבודה. ניתן להסביר ממצא זה באמצעות המושג "כלכלת המתנות", כלומר משטר כלכלי שבו סחורות ושירותים ניתנים על בסיס יחסים ארוכי־טווח של החלפת מתנות ולא על בסיס עסקה בין מוכר לקונה. ארלי הוכשילד טוענת כי גברים ונשים מחליפים ביניהם הכרת תודה בהתבסס על השקפותיהם בנוגע לנורמות מגדריות, כך שפעולה שאיננה על פי הנורמה המגדרית עשויה לקבל הכרת תודה גדולה יותר (Hochschild 1989).

32 זאת על פי מדד שהורכב מהממוצע בין שתי שאלות, שבחנו את מידת ההסכמה לכך שהמחויבויות המשפחתיות מצמצמות את היכולת להשקיע בעבודה (שאלה 1) ולהתקדם בה (שאלה 2). שתי שאלות אלה נמצאו במתאם גבוה (אלפא קרונבך = 0.84) ועל בסיסן נבנה מדד משותף (של סולם בין 1 = כלל לא מסכים/מה לבין 5 = מסכים/מה מאוד). ממוצע המדד היה 2.7 בקרב הנשים ו־2.5 בקרב הגברים.

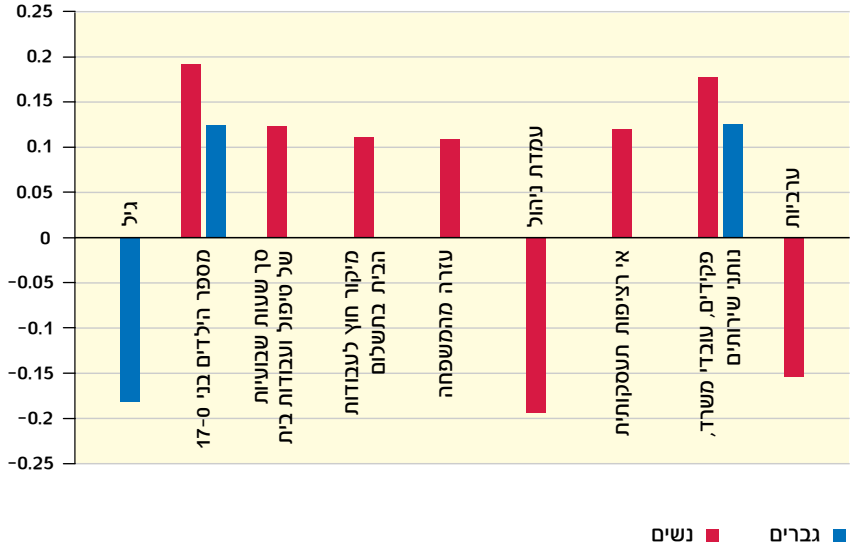
מה מסביר את צמצום הפעילות בשוק העבודה בעקבות מחויבויות משפחתיות?

פרט לפער המגדרי הקשור לצמצום הפעילות בשוק העבודה בעקבות מחויבויות משפחתיות, רצינו לבחון אילו מאפיינים נוספים קשורים לצמצום היכולת להשקיע בעבודה ולהתקדם בה בעקבות מחויבויות אלה (ראו תרשים 17, המציג את תוצאות מקדמי הרגרסיה המובהקים בקרב נשים וגברים בנפרד ונספח 10א למודל הרגרסיה המלא).[33]

בקרב נשים נמצא כי נשים ערביות מדווחות שהמחויבויות המשפחתיות מצמצמות פחות את יכולתן להשקיע בעבודה ולהתקדם בה בהשוואה ליהודיות. ייתכן שההבדל נובע מהעובדה כי נשים ערביות מוסללות לעיסוקים ולתפקידים המניחים מראש כי הן האחראיות העיקריות לספירה הביתית-משפחתית (לממצאים דומים ראו כרכבי־סבאח 2009; Abu Baker 2002). ממצא זה עשוי להיות קשור גם לאפשרויות הקידום המוגבלות העומדות בפני נשים ערביות מחוץ למקום המגורים. ההצטלבות בין הסגרגציה היישובית והיעדר פיתוח ביישובים הערביים לבין חלוקת התפקידים המסורתית היא מנגנון מסליל.

33 ממצאים דומים עלו גם בניתוח רגרסיה שבו המשתנה התלוי של צמצום הפעילות בשוק העבודה בשל המחויבויות המשפחתיות התבסס על מדד של כל השאלות המופיעות בתרשים 16.

תרשים 17. המחויבויות המשפחתיות מצמצמות את היכולת להשקיע בעבודה ולהתקדם בה: ממצאי רגרסיה בקרב נשים וגברים



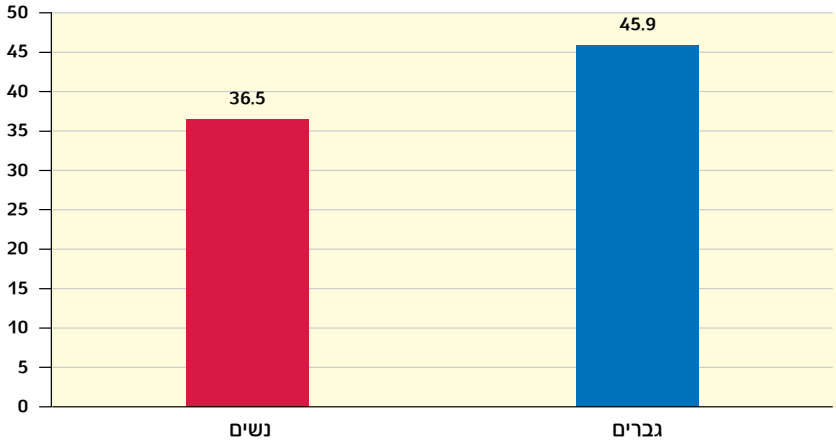
עוד נמצא כי ככל שעולה מספר הילדים וככל שמתרבות שעות הטיפול במשק הבית ובמשפחה, כך נשים מדווחות יותר כי המחויבויות המשפחתיות מצמצמות את יכולתן להשקיע בשוק העבודה ולהתקדם בו. גם כאן מצאנו כי העברת העבודות השקופות לבנות ולבני משפחה או לעובדים בתשלום איננה מסייעת לנשים להשתלב בשוק העבודה אלא להפך – ככל שמתרבות שעות העזרה מבנות ומבני המשפחה וכן כאשר מרואיינות דיווחו על מיקור חוץ של עבודות טיפול ומשק בית, כך הן מדווחות יותר כי המחויבויות המשפחתיות מצמצמות את יכולתן להשקיע בשוק העבודה ולהתקדם בו. גם מאפייני העבודה נמצאו קשורים: ככלל, המועסקות במיקום גבוה בשוק העבודה נוטות פחות לתפוס את המחויבויות המשפחתיות כמצמצמות את יכולתן להשקיע בשוק העבודה ולהתקדם בו. כלומר, נשים בעמדות ניהול, נשים העוסקות במשלחי יד פרופסיונליים ניהוליים וטכניים ונשים אשר עבדו ברציפות בשוק העבודה, ציינו פחות כי המחויבויות המשפחתיות מצמצמות את יכולתן להשקיע בעבודה בהשוואה לנשים שאינן בעמדת ניהול, במקצועות שירות ובעבודות פקידות וללא רציפות תעסוקתית. ממצא זה מעיד שנשים אינן קבוצה הומוגנית ומכאן שפתרונות שונים יסייעו לנשים מסוימות ולא לאחרות.

בקרב גברים, שכאמור מצמצמים פחות מנשים את פעילותם בשוק העבודה בעקבות מחויבויות משפחתיות, נמצא כצפוי כי גיל צעיר וכן מספר הילדים מצמצמים את יכולתם להתקדם בשוק העבודה ולהשקיע בו; יתר על כן, בדומה לנשים, תעסוקה במשלחי יד של שירותים ופקידות מגבירים אף הם את צמצום יכולת ההתקדמות וההשקעה בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות. ייתכן שממצא זה קשור לסלקטיביות של הגברים העובדים במשלחי יד אלה, שבחרו בהם משיקולים של מחויבויות משפחתיות. ייתכן גם שמשלחי יד אלה, שבהם רוב המועסקים הם נשים, מובנים מראש כתפקידים המביאים בחשבון את המחויבויות המשפחתיות.

חסמים בשוק העבודה מנקודת מבט מגדרית: הרחבת הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות

פער מגדרי

תרשים 18. השלכותיהן של המחויבויות המשפחתיות על הרחבת הפעילות בשוק העבודה על פי מגדר, באחוזים



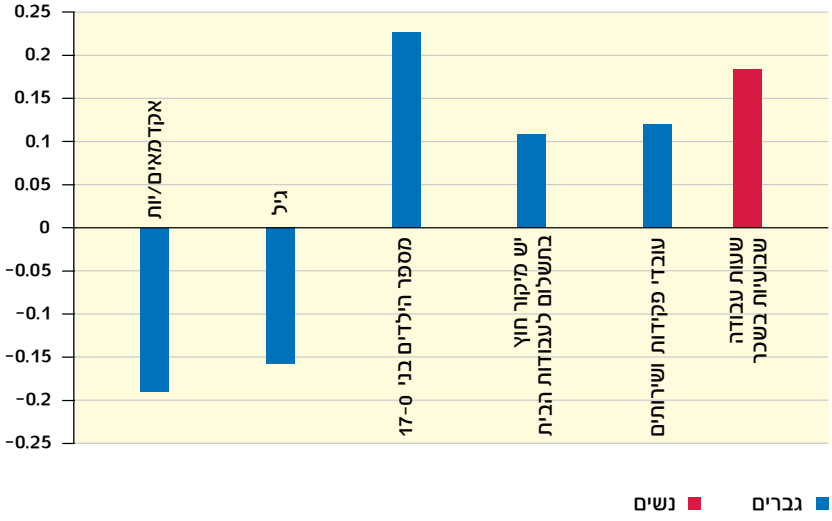
העלית את היקף העבודה (יותר שעות)

בצד בחינת האופנים שבהם מחויבויות משפחתיות מצמצמות את היקף הפעילות בשוק העבודה, בחנו גם כיצד הן מרחיבות את היקף הפעילות, היבט שעלה בראיונות הקבוצתיים עם הגברים. התפלגות הרחבת הפעילות על פי מגדר מצביעה על פער מגדרי, כפי שהעידו המרואיינים: 56% מהגברים לעומת 37% מהנשים ציינו כי הרחיבו את היקף העבודה בשל המחויבות המשפחתיות (קיבלו על עצמם עבודה נוספת או העלו את מספר שעות העבודה).

מה מסביר את הרחבת הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות?
פרט לפער המגדרי, בחנו את הקשרים בין מיקומים חברתיים ומאפיינים שונים לבין הרחבת הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות בקרב נשים וגברים בנפרד (ראו תרשים 19 ונספח 10ב למודל הרגרסיה המלא).

בקרב נשים מצאנו כי מאפייני שוק העבודה הם שמביאים לידי הרחבת הפעילות בשוק העבודה בעקבות מחויבויות משפחתיות: ככל שמתרבות שעות העבודה, כך דיווחו נשים כי הרחיבו את הפעילות בשוק העבודה עקב המחויבויות המשפחתיות (וכן ניכרה נטייה שכך הוא גם כאשר הן עובדות במשרה מלאה ברציפות). בקרב גברים נמצא כי גם מאפייני המשפחה וגם מאפייני העבודה קשורים להרחבת הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות: גברים ללא השכלה אקדמית וצעירים מגבירים את מעורבותם בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות. בדומה לניתוחים הקודמים שתוארו בדו"ח, ככל שעולה מספר הילדים כך מתרחבת הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות; יתר על כן, תעסוקה במשלח יד מסוג פקידות ושירותים והנטייה לשימוש במיקור חוץ בתשלום מגבירים גם הם את הפעילות בשוק העבודה. ממצאים אלה עשויים לרמוז כי הרחבת הפעילות בשוק העבודה בעקבות מחויבויות משפחתיות שכיחה בקרב גברים בעמדות מוחלשות כגון גברים ללא השכלה אקדמית, צעירים וגברים המועסקים בתחומי הפקידות והשירותים.

תרשים 19. הרחבת הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות: ממצאי רגרסיה בקרב נשים וגברים



אם כן, בקרב נשים שכיחה יותר הנטייה לצמצם את הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות, ואילו בקרב גברים נפוצה הרבה יותר הנטייה להרחיב את הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות. ממצאים אלה הולמים את אשר נמצא במחקרים קודמים, שהראו כי אירועים בחיי המשפחה והמחויבויות המשפחתיות מביאים לידי צמצום מעורבותן של נשים בשוק העבודה ולידי הפחתת שכרן, בניגוד למתרחש בקרב גברים בנסיבות אלה (שטייר 2005; Budig 2014). ממצאים אלה מבטאים את הסדר המגדרי הקיים ואת שחזורו הן בציפיות מהנשים לשאת באחריות למשפחה והן בציפיות מהגברים לאחריות לפרנסה. בנוסף, כפי שראינו, המעורבות הרבה של נשים בחיי משפחה לא רק מגבילה את קידומן בשוק העבודה, היא אינה מלווה בהכרה מצד החברה, שכן נשים מרגישות מוערכות פחות ביחס להשקעתן במשפחה בהשוואה לאופן בו חשים גברים. מכאן שתפיסת משניותן של נשים בשוק העבודה ותפיסת הקונפליקט בין הבית והעבודה, המושרשת יותר בקרב נשים, הן מנגנונים המתורגמים לקיום תודעה של ספירות היראַרכיות גם כאשר הגבולות ביניהן משתנים.

3. דיון בממצאי הסקר

שוק העבודה הפורמלי בישראל ובעולם המערבי מתאפיין באי־שוויון מגדרי מתמשך הבא לידי ביטוי בפערי בשכר, בהפרדה בין העיסוקים של שני המגדרים ובדפוסי עבודה מובחנים מגדרית. פערים אלה משמרים את עמדתן הנחותה של הנשים בשוק העבודה ואת תלותן הכלכלית בגברים. מרבית המחקרים המבקשים להבין אי־שוויון זה מתעלמים מהעובדה שהעבודה השקופה היא חלק בלתי נפרד מהאופן שבו פועל שוק העבודה בכלל ומפעולתו הממוגדרת בפרט. לפיכך מטרת המחקר הייתה לבחון את סוגיית העבודה השקופה דרך איתור פרקטיקות יום־יומיות ולשאול אם מבט זה מוסיף להבנת מנגנוני המגדור של שוק העבודה ופירוקם, ואם כן – כיצד, וכן לסמן אתרים שבהם מתחולל שינוי.

נקודת המוצא לדיון בעבודה השקופה ובהבחנה בינה לבין מה שמוגדר חברתית כ"עבודה" נעוצה בהבנה כי הגדרות אלה קשורות למרחב החברתי שבו מתבצעות הפרקטיקות השונות: המרחב הביתי או המרחב הציבורי של מקום העבודה. ארין האטון (Hatton 2017) טוענת כי ייחוס ערך נמוך לעבודות השקופות והגדרתן כלא עבודה נעשים באמצעות מנגנון חברתי-מרחבי, המפריד בין פרקטיקות הנעשות במרחב הביתי לבין אלה הנעשות במקום העבודה. מנגנון זה הוא חלק מההבניה החברתית ההיסטורית שהתמסדה במרוצת השנים של הספירות כבינריות, היררכיות וממוגדרות

(הרצוג 1994). לפיכך בנינו סקר על בסיס התובנות שעלו מהראיונות הקבוצתיים, ונכלל בו מדגם מייצג של המשתתפים/ות בשוק העבודה בישראל בטווח הגילים 25–64. שתי מטרות היו לסקר: ראשית, לאמוד את היקף הביצוע של מגוון הפרקטיקות של העבודות השקופות במרחבים השונים (בבית ובשוק העבודה), ושנית, לבחון את ההשלכות של העבודה השקופה על אופן ההשתתפות בשוק העבודה ועל הפעילות בו. ממצאי המחקר מעידים שההבחנה הבינרית בין שני המרחבים חדה עד מאוד; הם מתארים כיצד היא משמשת כמנגנון ממגדר ומצביעים על אופן פעולתה המשתנה. הדיון להלן יתמקד בשני המרחבים – הבית ושוק העבודה – ויראה מהצד האחד כיצד הפרקטיקות של העבודות השקופות מערערות על התפיסה הבינרית של הספירות ומעלות שהיא מובנית חברתית, ומהצד השני הן תורמות לכך שהטשטוש הנתפס בין הספירות הוא מנגנון חדש של שעתוק אי־השוויון המגדרי.

העבודה השקופה במרחב הביתי־משפחתי: למרות העלייה בשיעורי השתתפותן של נשים בישראל בשוק העבודה והתמסדותו של מודל שני המפרנסים (שטייר 2010), ואף שכל הנשים והגברים שרואיינו בסקר עובדים/ות בשכר, הממצאים מצביעים על פער מגדרי ניכר: נשים מקדישות שעות רבות יותר מגברים הן לטיפול בבני ובנות משפחה (פי 1.4) והן בעבודות הבית (פי 2.3). פער מגדרי מתמשך זה וכך גם ההבדל ביניהם בהשקעה בעבודות הבית ובטיפול עולה בקנה אחד עם ממצאי מחקרים קודמים (Bianchi et al 2012). בניסיון להסביר את אי־השוויון בחלוקת עבודות הבית והטיפול ולאתר את המנגנונים החברתיים העשויים לשנותו, תיאוריית יחסי הכוח טוענת כי כושר השתכרות גבוה יותר של נשים מוביל לכושר מיקוח רב יותר ביחס לעבודות הבית השונות, כך שהיקף שעות העבודה השקופה שהן משקיעות בבית מצטמצם (קוליק וכץ 2016; Hobson 1990). בנוסף, נטען בספרות כי התחזקות כוחן הכלכלי של נשים קשורה להגדלת הזמן שהן מקדישות לעבודה בשכר, לשינויים בתפיסות המגדריות (לסקירה ראו Stier et al. 2006) וליכולת לקנות שירותים בתשלום (Raz-Yurovich 2014).

לעומת זאת, מחקרנו מצביע על קשרים מורכבים יותר בין ההשתתפות בשוק העבודה לבין עבודות הבית. ראשית, המחקר מעיד על חשיבותה פרספקטיבת ההצטלבויות (Collins 2000; McCall 2005) בהסבר אי־השוויון המגדרי בעבודות השקופות במרחב הביתי: עבודות הבית בקרב נשים מוסברות בעיקר באמצעות ההצטלבות בין מגדר לבין מיקומים חברתיים נוספים: השכלה, אתניות ודתיות. יתר על כן, נשים ערביות, נשים ללא השכלה אקדמית ונשים דתיות מבצעות עבודות בית רבות יותר בהשוואה לנשים אחרות. כלומר, אי־השוויון המגדרי בעבודה השקופה במרחב הפרטי לא זו בלבד שאינו אחיד, הוא עמוק יותר בקרב קבוצות מוחלשות, בדומה לאשר נמצא במדינות אחרות (Heising 2011).

שנית, במחקרנו לא נמצאה תמיכה בתיאוריית יחסי הכוח (Hobson 1990), אם כי נמצא כי ככל שרבות יותר שעות העבודה בשכר של נשים כך פוחת מספר השעות שהן מקדישות לעבודות הבית ולטיפול בבני/ות המשפחה. שלישית, בנוגע למיקור חוץ עולים ממצאים מעניינים. אמנם כפי שידוע מן הספרות (Van Der Lippe et al. 2004) מצאנו כי מיקור חוץ שכיח יותר בקרב משקי בית שהכנסותיהם גבוהות, אך בו בזמן נמצא כי הקשר בין מיקור חוץ לעבודות השקופות במרחב הביתי הוא ממוגדר: בקרב גברים מיקור חוץ בתשלום קשור קשר שלילי למספר השעות שהם מקדישים לביצוע עבודות הבית; לעומת זאת, בקרב נשים מיקור חוץ הן בתשלום והן באמצעות בני/ות משפחה אינו קשור למספר שעות עבודתן בשוק העבודה, ובאותה עת הוא גם אינו מפחית את שעות העבודה שהן מקדישות למרחב הביתי אלא להפך. כלומר, מיקור חוץ לא זו בלבד שאינו מאפשר לנשים להקדיש שעות רבות יותר לעבודה בשכר במרחב של שוק העבודה, הוא אף מביא לידי הגדלת הזמן שהן מקדישות לעבודות השקופות במרחב הביתי-משפחתי. הסבר אפשרי לכך ניתן למצוא בדברי המרואיינות בראיונות הקבוצתיים, שסיפרו על אחריותן לתיאום מיקור החוץ והוסיפו כי ניהול זה גוזל מהן זמן. ממצאים אלה, המצריכים העמקה ומחקר נוסף, מרמזים כי על פי הסדר הניאו-ליברלי, הגיונות הפעולה של הספירות כנפרדות וכהיררכיות פועלים הן כאשר נשים עובדות בשכר בשוק העבודה והן כאשר הן משתמשות בפרקטיקות הנתפסות כמקלות את הנטל במרחב הביתי. במציאות שבה שעות העבודה בשכר בקרב נשים וגברים בישראל גבוהות מאלה הנהוגות במרבית המדינות החברות בארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי (OECD) (בן דוד 2013), המנגנונים הפרטיים להתמודדות עם עומס העבודה השקופה במרחב הביתי, הנשענים על המשפחה או על השוק ולא על המדינה, פועלים באופן ממוגדר. בכך הם תורמים להעמקת אי-השוויון המגדרי בכלל ובקבוצות מוחלשות בפרט. חשיבותה של התערבות המדינה עולה מן הממצא החשוב שלפיו המאפיין הכמעט היחיד שנמצא בקרב גברים כקשור למספר השעות שהם משקיעים בטיפול בבני/ות המשפחה הוא הסקטור: תעסוקה בסקטור הציבורי מאפשרת להקדיש זמן רב יותר לפרקטיקות הטיפול בבית.

רביעית, בחינת הפרקטיקות של העבודה השקופה הנעשות במרחב הביתי בעבור מקום העבודה העלתה כי גברים ונשים כאחד מקדישים/ות במהלך היום כמעט שעה למקום העבודה לאחר סיום יום העבודה וזאת נוסף על שעות עבודתם הפורמליות. פרקטיקות אלה שכיחות יותר בקרב נשים וגברים בעלי השכלה אקדמית. נראה כי שוק העבודה מטיל את צילו הארוך על המרחב הביתי, או כפי שציין אחד המרואיינים: "תתחבר למשפחה אבל אל תתנתק". הדמיון המגדרי ובייחוד הקשר של פרקטיקות אלה לשכר גבוה מצביעים על איתנותו של ההיגיון הניאו־ליברלי: כדי להתקדם בשוק

העבודה בישראל נשים מאמצות את מודל "העובד האידיאלי", המניח כי לעובד אין אחריות למחויבויות משפחתיות. כלומר, הצטרפותן של נשים לשוק העבודה ובעיקר קידומן בו נעשים מתוך פעולה של מנגנוני הכלה והדרה בו בזמן, באופן שאינו מערער על פעולתו של השוק ועל קדימותו. בכך הפרקטיקות השקופות, שלכאורה מטשטשות את ההבחנה בין הספירות פועלות לשימור התפיסה הבינרית הממוגדרת.

העבודה השקופה במרחב של שוק העבודה: בחינת הפרקטיקות של העבודה השקופה הנעשית במקום העבודה מראה כי גם הן מבטאות את פעולתם ההדדית של מנגנוני הכלה והדרה של נשים. ממצאי הסקר העלו פער מגדרי בהיקף הביצוע של פרקטיקות שקופות במקום העבודה (Williams et al. 2016) בשלושה מבין ארבעת הממדים שנבחנו. נמצא כי נשים מבצעות במקום העבודה פרקטיקות של תחזוק חיי החברה הבלתי פורמליים, של עבודה רגשית ושל טיפול בסביבת העבודה הפיזית – כל אלה יותר משמבצעים גברים. לעומת זאת, לא נמצאו פערים מגדריים בביצוע עבודות שקופות "מינהליות" (administrative office housework) הקשורות להיבט המקצועי של העיסוק. גם בכל הנוגע לעבודות שקופות במקום העבודה נמצא כי פרספקטיבת ההצטלבויות תורמת רבות להבנת הביצוע של פרקטיקות אלה, בדומה לאשר נמצא במחקר קודם בתחום (Williams & Dempsey 2014). נמצא כי פרקטיקות של עבודה רגשית ועבודות שקופות מינהליות שכיחות יותר בקרב בעלי מיקומים גבוהים הנהנים מזכויות יתר בשוק העבודה (כמו בעלי/ות עמדה ניהולית והעוסקים/ית במשלח יד פרופסיונלי), ואילו פרקטיקות של ניקיון וסידור ושל תחזוק חיי החברה הבלתי פורמליים נמצאו שכיחות יותר בקרב בעלי מיקומים מוחלשים, הן בשוק העבודה (משלחי יד מסוג "צווארון כחול", פקידות ושירותים, ללא השכלה אקדמית) והן מבחינה חברתית (ערבים/ות ונשים). ממצאים אלה מעידים על מרכזיותו של אי־השוויון המבני בהבנת אופן פעולתן של הפרקטיקות השקופות במקום העבודה. הם מזכירים את טענתן של ארנרייך והוכשילד בספרן "האישה הגלובלית" (2005), הגורסת כי בשל אי־השוויון המבני מהגרות העבודה מטמיעות את התפיסה שהן עוסקות בטיפול, בהעברת אהבה ובניקיון בשל מעמדן המוחלש.

חשוב מכך, ייחודו של מחקרנו זה הוא בבחינת סוגיה שטרם נבחנה בספרות הענפה העוסקת בפערי השכר המגדריים: הקשר בין ביצוע פרקטיקות של עבודה שקופה במקום העבודה לבין השכר. ספרות זו מתמקדת בעיקר בשלושה סוגים של הסברים לפער המגדרי: (א) הסברים הקשורים למאפייני הון אנושי (השכלה, ותק, משלח יד, עמדת ניהול וכד'); (ב) הסברים הקשורים לארגון, כולל מאפיינים המצביעים על מנגנונים ממוגדרים בארגונים עצמם (למשל, Mandel 2016; Abendroth et al. 2017); (ג) הסברים ברמת המקרו, כלומר ברמת המדינה (Mandel & Semyonov 2005). אנו

מציעות הסבר חדש לאופן הממוגדר שבו פועלים ארגונים (Acker 1990) ושוק העבודה באופן כללי, הסבר המעמיד במרכזו פרקטיקות של עבודות שקופות. על פי הסבר זה, לא זו בלבד שנשים (וגם בני קבוצות מוחלשות כמו ערבים/ות, צעירים, חסרי השכלה אקדמית) מבצעות עבודות שקופות רבות במקום העבודה במידה רבה יותר מגברים, אלא שהקשר בין אופני הביצוע של העבודה השקופה לבין השכר ממוגדר אף הוא. בחינת הקשר בין היקף הביצוע של עבודות השקופות במקום העבודה לבין השכר מעלה כי פרט למשתנים רבים הנחשבים בספרות למשתנים המסבירים את הפער המגדרי בשכר (כגון השכלה, משלח יד, ותק, סקטור, רציפות תעסוקתית ועוד), מחקרנו מראה שעבודות שקופות מסוג ניקיון וטיפוח הסביבה הפיזית, הנעשות במידה רבה יותר בידי עובדים/ות מקבוצות מוחלשות בשוק העבודה ובחברה – נשים וערבים/ות – קשורות לשכר בקשר שלילי (נוסף על השפעות משתנים אלה בנפרד). לעומת זאת, עבודות שקופות במקום העבודה כגון שיחות עם עובדים/ות (עבודה רגשית) ואלה הקשורות להיבט המינהלי של העיסוק (כמו רישום פרוטוקולים), המבוצעות במידה רבה יותר בידי המועסקים/ות בעמדות בכירות יחסית, מביאות לידי העלאת השכר אך באופן ממוגדר: במידה רבה יותר בקרב גברים בהשוואה לנשים. כלומר, גברים יוצאים נשכרים כאשר הם מצליחים "לנכס" פרקטיקות המיוחסות בדרך כלל לנשים.

ייתכן כי אותן עבודות שקופות השכיחות יותר בקרב המועסקים/ות במיקומים שבצידם זכויות יתר בשוק העבודה ואשר מלוות בהטבות הנוספות לשכר, מבטאות את הכרת הארגון בחשיבותן של פרקטיקות אלה. אם כן הן פועלות כמנגנון של הכלה וטמון בהן פוטנציאל ליצירת חברה המעריכה טיפול ומעמידה אותו במרכז. מן הצד השני, פרקטיקות אלה מתגמלות גברים יותר משהן מתגמלות נשים ומצביעות על אופן פעולתו הממוגדר של שוק העבודה: הן פועלות כמנגנון הדרה, בהתאם ללוגיקה של הספירות הנפרדות. כפי שטוענות חוקרות (Williams & Demspey 2014), אמנם מעסיקים ומנהלים אומרים כי הם מעריכים עבודה שקופה במקום העבודה ומעניקים תגמול בעבורה, אך בפועל ניכר שלא זו בלבד שאין היא זוכה לתגמול, היא אף באה על חשבון זמן הביצוע של העבודה הנתפסת כמוערכת.

טשטוש הגבולות בין הספירות כמנגנון משעתק בא לידי ביטוי גם כאשר בחנו את ביצוען של פרקטיקות שקופות בעבור הבית במקום העבודה. ממצאי המחקר מעידים כי נשים וגברים כאחד מבצעים מגוון של פרקטיקות שקופות בעבור המשפחה בזמן שהם שוהים במקום העבודה, אך נמצאו פערים מגדריים. נשים מבצעות פרקטיקות המבטאות אחריות לבני/ות המשפחה, ואילו גברים עוסקים בכל הקשור לסידורים. היקף הביצוע של הפרקטיקה תלוי בהיבט הספציפי הנבחן: גברים מבצעים יותר מנשים פרקטיקות הקשורות לסידורים עם הבנקים ועם טכנאי שירות, ונשים מבצעות

יותר מגברים פרקטיקות הקשורות למערכת החינוך והבריאות. מעניין לציין כי גם כאן פתרונות פרטיים כגון מיקור חוץ בתשלום או באמצעות עזרה מבני/ות משפחה אינם מצמצמים את היקף הביצוע של פרקטיקות אלה אלא מרחיבים אותו אך רק בקרב נשים. בדומה לכך, הימצאותם של ילדים צעירים במשק הבית קשור קשר חיובי להיקף הביצוע של פרקטיקות אלה, אבל גם כאן רק בקרב נשים. דפוסים אלה מעידים אף הם על פעולתם בו בזמן של מנגנוני הכלה והדרה בכל הקשור לשילובן של נשים בשוק העבודה. בנוסף, גם כאן ניתן לראות כי טשטוש הגבולות בין הספירות משקף את חלוקת העבודה בין המגדרים, משמר אותה ואף מקבע את האחריות של נשים לעבודת הבית והמשפחה. ממצאים אלה מזכירים את אשר מצאה שירה עופר במחקרה (Offer 2014), שהתמקד בעבודה מנטלית (mental labor). עופר מצאה כי יש הבדל קטן בין אימהות ואבות במשך הזמן שהם מקדישים למחשבות על ילדיהם במהלך היום. עם זאת, האימהות דיווחו על תחושת לחץ ועומס ברגעים אלה, ולעומתן האבות דיווחו דווקא על רוגע ואושר. מחקרנו מראה אפוא כי אף שהביצוע של פרקטיקות של עבודות שקופות מטשטש את ההבחנה בין הספירות ואף שטמון בו פוטנציאל לשינויים בשוק העבודה, אופן הביצוע של הפרקטיקות הללו, הקשר שלהן למגדר, לשכר ולמיקומים חברתיים נוספים מעידים דווקא על האופנים השונים, החדשים, שבהם משועתקות ההבחנות ההיררכיות. אם כן, תרומת המחקר נעוצה בכך שהכללת המושג של עבודה שקופה כחלק בלתי נפרד מהבנת אופן פעולתו של שוק העבודה מציעה הגדרה מחודשת לשוק העבודה כמובחן מן המרחב הביתי וכמנוגד לו.

ה. סיכום ומסקנות

מחקר זה בחן את הפרקטיקות ואת המשמעויות של העבודות השקופות במרחבים השונים כדי לאתר הסברים חדשים לאי־השוויון המגדרי בשוק העבודה בהקשר הניאו־ליברלי, ובעקבות זאת להציע כיוונים חדשים להתמודדות עימו. מחקרים קודמים חקרו עבודות שקופות תוך התמקדות באחד מן המרחבים – הביתי (בעיקר) או הציבורי, אולם מחקר זה ביקש להרחיב את המבט אל מעבר לחקר ביטוין של העבודות השקופות במרחב הביתי אל חקר ביטוייהן ומשמעותיהן גם במרחב של שוק העבודה, וזאת מתוך ראיית ההבחנה הבינרית והמגדרית בין **בית**–**עבודה** או בין **פרטי**–**ציבורי** כמובנית חברתית. בפרק זה יוצגו המסקנות המרכזיות העולות מן המחקר תוך שילוב בין הממצאים שעלו בראיונות הקבוצתיים לבין אלה שעלו בסקר. ככלל, המחקר מלמד כי מסגרת החברה הניאו־ליברלית שבה שולטת תרבות השוק מייצרת עוד מנגנון "ניצול" – עבודות שקופות לא רק בבית אלא גם במקום העבודה, הנעשות לא רק בידי נשים אלא גם בידי גברים. כפי שעולה מן הממצאים, בתוך עולם זה עדיין נשמרים מנגנונים ממגדרים והיררכיים, אפילו בתוך העבודות השקופות.

עבודות שקופות במרחב הביתי (עבודות בית וטיפול): אי־השוויון המגדרי עדיין רב

- המחקר מצביע על פער מגדרי ניכר בביצוע עבודות שקופות במרחב הביתי בקרב עובדים/ות בשכר – נשים מקדישות 22 שעות בשבוע בממוצע לטיפול בבני ובנות המשפחה לעומת גברים המקדישים לכך 16.5 שעות. לעבודות הבית הן מקדישות 14 שעות בשבוע בממוצע בהשוואה ל 6 שעות שמקדישים גברים. נשים בשוק העבודה מדווחות שהן מקדישות 36 שעות בשבוע לעבודות שקופות במרחב הביתי בהשוואה ל-22.6 שעות בקרב גברים. למרות העלייה בשיעורי השתתפותן של נשים ואימהות בשוק העבודה, גם בשנת 2018 נותר פער מגדרי ניכר בביצוע עבודות שקופות במרחב הביתי, בדומה לאשר נמצא במחקרים קודמים שהתבססו על נתונים ישנים יותר.

- נשים ערביות מקדישות כמעט 12 שעות לטיפול בילדים יותר משמקדישות נשים יהודיות, ולעבודות הבית הן מקדישות כשבע שעות יותר משמקדישות נשים יהודיות.

- הסקטור שבו מועסקים העובדים הוא המשתנה הכמעט יחיד שנמצא קשור לטיפול בילדים בקרב גברים: אבות המועסקים בסקטור הציבורי מקדישים בשבוע שעות רבות יותר לטיפול בילדיהם בהשוואה לאבות המועסקים בסקטור הפרטי. גברים המועסקים בסקטור הציבורי עובדים שעה אחת פחות בשבוע

בממוצע בהשוואה לגברים המועסקים בסקטור הפרטי. שילוב ממצאים אלה חשוב משום שהוא מראה כי מאפיינים מבניים ומוסדיים עשויים לקדם שוויון מגדרי בביצוע עבודות שקופות: הסקטור הציבורי מאפשר לעובדים לצאת לימי חופשה רבים יותר ולעבוד מעט פחות שעות בשכר, וכך יכולים אבות להקדיש זמן רב יותר לטיפול בילדיהם (מה שלא נמצא ביחס לעבודות הבית).

מיקור חוץ כפתרון: האומנם?

המחקר בחן שני סוגים של מיקור חוץ של עבודות הבית והטיפול: האחד באמצעות תשלום, והשני באמצעות בנות ובני משפחה (שאינם מתגוררים במשק הבית של הנחקר/ת). נבחן הקשר בין סוגים אלה לבין עבודה בשכר ועבודה שקופה ואלה הממצאים:

- השפעותיו של מיקור החוץ נחלקות על פי קווי מגדר.
- שני סוגי מיקור החוץ אינם מפחיתים את מספר שעות העבודה השקופה שמקדישות נשים לבית, אלא להפך – מיקור חוץ קשור קשר חיובי למספר שעות עבודתן במרחב הביתי. כלומר, מיקור חוץ אינו מצמצם את חלקן של נשים בעבודות הבית והטיפול במרחב המשפחתי ואף מצריך הקדשת זמן נוספת לתיאום ולאחריות.
- שני סוגי מיקור החוץ אינם קשורים להיקף שעות עבודתן בשכר של הנשים. נראה כי הסתייעות במיקור חוץ אינה מביאה לידי הגדלת מספרן של שעות העבודה.
- שני סוגי מיקור החוץ קשורים להיבטים שונים של צמצום הפעילות בשוק העבודה בקרב נשים בעקבות מחויבויות משפחתיות. כלומר, הנעזרות במיקור חוץ מדווחות על צמצום פעילותן בשוק העבודה, כגון צמצום היקף המשרה, התפשרות על שכר נמוך, אי יציאה ללימודים ולקורסים, הימנעות מקבלת פרויקטים חדשים או לקוחות חדשים ופגיעה בקידום.

  המסקנה היא כי בקרב נשים מיקור חוץ של עבודות הבית ושל עבודות הטיפול אינו מונע את חסם ההשתלבות והקידום בשוק העבודה ואף אינו מביא לידי צמצום היקף הזמן שנשים מקדישות לעבודות הבית והטיפול.
- מיקור חוץ בתשלום מצמצם את מספר השעות שגברים מקדישים לעבודות הבית.
- מיקור חוץ באמצעות עזרה של בני/ות המשפחה קשור קשר חיובי למספר שעות העבודה בשכר של גברים.

המסקנה היא כי ככל שגובר השימוש במיקור חוץ בקרב גברים כך מצטמצם מספר שעות העבודה השקופה שהם משקיעים בבית וגדל מספר שעות עבודתם בשכר בשוק העבודה.

עבודות שקופות במקום העבודה: חשיפת חסמים מובנים בעולם העבודה

- אחד מחידושיו של מחקר זה הוא חשיפה של עבודות שקופות במרחב של שוק העבודה: פרקטיקות המבוצעות במקום העבודה אף שאין הן נכללות בהגדרת התפקיד ואף שאין תגמול בצידן. בראיונות הקבוצתיים חשפו המרואיינות והמרואיינים כי עבודה שקופה הנעשית במקום העבודה היא חלק בלתי נפרד מהעבודה בשכר והציגו ביטויים שונים של עבודות שקופות אלה: (א) תחזוק חיי החברה הבלתי פורמליים במקום העבודה (כמו ארגון מסיבות, איסוף כסף למתנה); (ב) יצירת אווירה נעימה וטיפוח מערכות היחסים הבין־אישיות בארגון (כגון שיחות עם עובדים/ות, מה שמכונה "עבודה רגשית" או "אימהות ארגונית" (organizational momism); (ג) טיפוח סביבת העבודה הפיזית (כמו ניקיון מקום העבודה אחרי ישיבה); (ד) עבודות שקופות הקשורות להיבט המקצועי של העיסוק (כמו הדפסת חומרים לפגישה או רישום פרוטוקול בזמן ישיבה).

- כפי שעלה בראיונות הקבוצתיים, ממצאי הסקר הצביעו על פער מגדרי בחלק מהפרקטיקות של העבודה השקופה בעבודה: תחזוק חיי החברה, "עבודה רגשית" ודאגה לניקיון סביבת העבודה וסידורה שכיחות יותר בקרב נשים בהשוואה לגברים.

- נוסף על הפער המגדרי, ניתוחי הרגרסיה מצביעים על חשיבותה של ההבחנה בין הסוגים השונים של הפרקטיקות: פרקטיקות של עבודה רגשית ופרקטיקות הקשורות לפן המקצועי שכיחות יותר בקרב המועסקים במיקומים גבוהים ויציבים בדרך כלל בשוק העבודה (כמו עמדות ניהול), ולעומת זאת פרקטיקות של ניקיון וסידור ופרקטיקות של תחזוק חיי החברה קשורות למיקומים מוחלשים – הן שכיחות יותר בקרב נשים, ערבים/ות ועובדים/ות ללא השכלה אקדמית.

עבודות שקופות בעבודה הן מנגנון ממוגדר של השכר

בראיונות הקבוצתיים היו מרואיינות/ים שראו בפרקטיקות הללו חלק מהגדרת התפקיד אף שאין בצידן תגמול ברור. לכן התעורר עניין לבחון אם יש קשר בין ביצוע פרקטיקות שקופות בעבודה לבין שכר, בייחוד בהשוואה מגדרית. על בסיס נתוני הסקר נבחן הקשר בין הממדים השונים של עבודות שקופות במקום העבודה לבין

השכר (בפיקוח על משתני הון אנושי כגון השכלה, מאפייני רקע כגון דתיות, אתניות, גיל, מספר הילדים וכד' וכן על מאפייני שוק העבודה כגון סקטור, רציפות תעסוקתית, שעות עבודה, משלח יד, שיעור הנשים במשלח היד ועוד).

- הממצאים מעידים כי שלושה מתוך ארבעת הממדים של העבודה השקופה במקום העבודה קשורים לשכר: עבודה רגשית, ניקיון וכתיבת פרוטוקולים.
- נמצאה מעין "היררכיה" בין סוג העבודות השקופות במקום העבודה לבין הקשר שלהן לשכר בהשוואה בין המגדרים:
  - עבודות שקופות של טיפוח סביבת העבודה הפיזית (כגון ניקיונות) מביאות לידי הפחתת השכר בקרב גברים ונשים כאחד.
  - עבודות שקופות של טיפוח מערכות היחסים הבין־אישיות במקום העבודה (כגון שיחות עם עובדים/ות) כרוכות בתוספת שכר, אך התוספת לגברים גבוהה יותר מזו המוענקת לנשים.
  - עבודות שקופות הקשורות לפן המקצועי של העיסוק (כמו כתיבת פרוטוקולים וסיכומי פגישות) קשורות קשר חיובי לשכר אך בצורה ממוגדרת: נשים מתוגמלות פחות על עבודה זו בהשוואה לגברים. במקביל, נשמרים הפערים המגדריים בשכר.
- בראיונות הקבוצתיים עלה כי סוכנים שונים בארגון, בהם מנהלים בכירים וזוטרים ועמיתים, מצפים באופן גלוי וסמוי מנשים לבצע עבודה שקופה לא רק כחלק מתפקידן המקצועי, כי אם גם בשל המוסכמות החברתיות בדבר תפקידן במסגרת מגדרן. הנשים עצמן מגשימות ציפיות אלה מתוך הפנמה והזדהות עם השיוך המגדרי של עבודות הטיפול השונות, אך גם מתוך הבנה שלסטייה מהן עלול להתלוות מחיר בדמות יחס עוין מצד עמיתים או ממונים. מורכבות זו באה לידי ביטוי באופן השונה שבו קשורות עבודות שקופות במקום העבודה לשכר בקרב נשים בהשוואה לגברים. אם כן, מחקרנו תורם לספרות הקיימת בהראותו כי כישורים ומיומנויות "רכים" כגון תחזוק יחסים בין־אישיים, המזוהים כ"נשיים", מוערכים פחות בשוק העבודה הפורמלי כאשר נשים מבצעות אותם בהשוואה לגברים.
- ממצאי המחקר מראים כי לא ניתן לנתח ולהבין עבודה בשכר בלא לכלול בניתוח את מרכיב העבודה השקופה במקום העבודה.
- חשיבות המחקר נעוצה גם בחשיפת גורמים ממוגדרים חדשים (סוגים שונים של עבודות שקופות במקום העבודה) הקשורים לשכר, שעד כה לא נחקרו בספרות

(כלומר, פרט למאפיינים שנחקרו בעבר כמו הון אנושי, מאפייני שוק העבודה, המשפחה, השתייכות לקבוצה).

- מחקר קודם בארצות הברית (Williams & Demspey 2014) העלה כי מעסיקים ומנהלים מוצאים שעבודה שקופה בעבור מקום העבודה היא בעלת ערך חשוב לארגון. עם זאת, בדומה לממצאי המחקר שלנו, גם מחקרים אחרים מוצאים בפועל כי עבודה זו אינה מוערכת וביצועה אף גוזל מזמנה של העבודה הנתפסת כמוערכת.

- המחקר מצביע על הצורך בחשיבת עומק על המושג "עבודה", על הצורך בהגדרתו מחדש ועל הצורך בהערכת המופעים השונים של עבודה. על חשיבה חדשה זו לאמץ נקודת מוצא המערערת על ההפרדה בין המטלות המתבצעות במרחב המשפחתי לבין אלה הנעשות במסגרת העבודה בשכר. תרומת המחקר נעוצה בהכללת המושג "עבודה שקופה" בתהליך הבחינה של האופן שבו פועל שוק העבודה ובהצעת הגדרה מחודשת של שוק העבודה כמובחן מן המרחב הביתי וכניגוד לו.

עבודה שקופה במרחבים השונים כמנגנון ממגדר: עבודות שקופות ללא גבולות

- מחקרים על עבודה שקופה מתמקדים לרוב באחד משני מרחבים: הבית והמשפחה או המסגרת הארגונית של שוק העבודה. בדומה לכך, המחקר הרווח עסק בשאלת השפעתה של כניסת נשים לשוק העבודה על חיי משפחה, מתוך תפיסה כי בכך חצו נשים את הגבול וחדרו לתחום "לא להן". בניגוד לכך, מחקרנו בוחן את המושג "עבודה שקופה", שבראשיתו יוחס רק לנשים (עבודת הבית שאינה נכללת בתל"ג כי אין היא עבודה יצרנית), בניסיון להבין אם היא משנה את הדרך שבה אנו מבינים את מושג העבודה בכלל ואת מנגנוני המגדור בפרט, ואם כן – כיצד. חידוש נוסף הוא בחינה של עבודה שקופה בקרב גברים.

- ממצאי המחקר מאירים את השילוב בין שני תחומי החיים ואת הגבולות הגמישים ביניהם. בעיקר מראה המחקר כי לא ניתן להפריד בין חקר העבודה השקופה (ועבודה בכלל) בבית לבין החקר שלה במקום העבודה. מהראיונות מצטיירת תמונה כי לא זו בלבד שהפרקטיקות של העבודה השקופה בבית זהות לאלה שבמקום העבודה, הן גם חוצות זמן ומרחב, כלומר, עבודות שקופות הקשורות לבית ולמקום העבודה נעשות בו בזמן הן במרחב הביתי והן במרחב הארגוני. בנוסף, מצאנו כי הטשטוש בין המרחבים קיים בקרב נשים וגברים כאחד, אם כי באופנים שונים. על אף טשטוש זה, ממצאי המחקר מלמדים שפרקטיקות

אלה אינן מנטרלות את תהליכי המגדור, שכן ביטוין בחיי היום־יום משקף את התפיסות המושרשות ביחס להבחנה ההיררכית בין עבודה ומשפחה. יתרה מכך, ההיררכיה המובלעת הן בין המרחב הפרטי לציבורי והן בין גברים לנשים אינה נעלמת גם כאשר הגבולות נחצים, שכן ההגיונות המנחים אותם נותרים על כנם. ייתכן כי דווקא חציית הגבולות פועלת לטשטוש מגנוני המגדור. למשל, נמצא כי כאשר גברים מבצעים פרקטיקות הקשורות לתחום הבית הם זוכים על כך להערכה רבה יותר בהשוואה לנשים. גברים אפוא מבצעים במרחב הפרטי פרקטיקה שיוחסה רק לנשים, אך המשמעות שניתנת לכך ממוגדרת. מכאן שהמחקר מלמד כי המגדר הוא עיקרון מכונן בכל המרחבים וביניהם.

עבודות שקופות הנעשות במקום העבודה בעבור הבית

- בסקר נמצאו הבדלים מגדריים בביצוע פרקטיקות של עבודה שקופה בעבור הבית במקום העבודה. עיקר ההבדלים ניכרים בפרקטיקות הקשורות לאחריות לבית ולמשפחה, ונשים מקדישות להן זמן רב יותר בהשוואה לגברים. בניגוד לכך, הפער המגדרי בפרקטיקות העוסקות בסידורים תלוי בהיבט שנבחן: נשים מבצעות סידורים רבים יותר בקשר עם מערכות החינוך והבריאות ואילו גברים עוסקים יותר בסידורים הקשורים לבנקים, לטכנאי שירות ולחברות סלולר. ממצאים אלה עלו גם בראיונות הקבוצתיים, שהצביעו על הבדלים בהבניית תפקידי המגדר: נשים רואות באימהות תפקיד טוטלי וחשות אחריות לבית ולילדים, ואילו גברים חשים אחריות לפרנסה.
- בסקר נמצא כי ילדים צעירים, מספר הילדים ומיקור חוץ של עבודות הבית והטיפול (בתשלום ובאמצעות בני המשפחה) קשורים קשר חיובי (כלומר מרחיבים) לביצוע של עבודות שקופות בעבור הבית שעושות נשים במקום העבודה. לעומת זאת, בקרב גברים המשתנה היחיד הקשור לכך הוא ילדים/ות בני/ות 6–17.

עבודות שקופות הנעשות בבית בעבור מקום העבודה

- נשים וגברים מקדישות/ים בממוצע למקום העבודה כמעט שעה נוספת ביום במרחב הביתי בלא לקבל על כך שכר.
- פרקטיקות המבוצעות בעבור מקום העבודה במרחב הביתי שכיחות יותר בקרב עובדים ועובדות בעלי/ות השכלה אקדמית ובקרב בעלי/ות מיקום גבוה בשוק העבודה.
- אף שעבודות אלה אינן מזכות בשכר ישיר, נמצא קשר חיובי בין ביצוען לבין השכר, ללא קשר למגדר.

- הדמיון המגדרי ובייחוד הקשר של פרקטיקות אלו לשכר גבוה יותר מעידים שכדי להתקדם בשוק העבודה בישראל נשים מאמצות את מודל "העובד האידיאלי", המניח כי העובד פנוי ממחויבויות משפחתיות וזמין לביצוע משימות גם בסיום יום העבודה. אימוץ זה חוזר ומשעתק את ההיררכיה בין שתי הספירות.

עומס ועבודה ללא הפסקה

- המחקר על שלביו השונים מצביע על העומס והתובענות המאפיינים את שוק העבודה בישראל, המעלה עוד ועוד דרישות הן מגברים ולא פחות מכך מנשים, על פי דיווחי המרואיינות.

- על פי המחקר, מספר שעות העבודה בשכר של נשים בישראל עומד על ארבעים שעות בממוצע בשבוע בהשוואה לכחמישים שעות בממוצע בקרב גברים. מספר זה גבוה ביחס לממוצע המקובל במדינות החברות בארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי (OECD), שבשנת 2018 עמד על 39.5 שעות בקרב גברים ועל 33.8 שעות בקרב נשים.[34] על כך יש להוסיף 36 שעות בשבוע של עבודות בית וטיפול בקרב נשים ו-22.6 שעות בקרב גברים. שיעור שעות העבודה בתשלום מתוך כל שעות העבודה בשכר ושלא בשכר עומד על כ-70% בקרב גברים לעומת 47% בלבד בקרב נשים. אם כן, מרבית העבודה שנשים עושות אינה מוכרת כעבודה ואינה מזכה בתשלום, ואילו מרבית העבודה שגברים עושים זוכה להכרה ולתגמול בשכר, וכפי שמעיד המחקר – גם בהערכה. אומדן זה אינו כולל שעות שאינן בתשלום המוקדשות לעבודה בשכר ואשר נעשות במרחב הביתי ושעות שאינן בתשלום המוקדשות לבית הנעשות במקום העבודה בשכר. בנוסף, אומדן זה אינו כולל עבודות שקופות בעבודה (ראו להלן).

- ניתוח הראיונות מעלה שלוש סיבות עיקריות לעומס התפקודי והמנטלי שחוות המשתתפות: הרצון להגשמה עצמית באמצעות עבודה בשכר, תפיסת ההורות שלהן והסדרי עבודה תובעניים המקשים לשלב בין השניים.

---

34 על פי נתוני הארגון, מספר השעות הממוצע בשבוע בקרב גברים בישראל הוא 44.1, השלישי בגובהו במדינות ה-OECD, אחרי מקסיקו (47.8) וצ'ילה (44.6). בקרב נשים הממוצע הוא 37, השישי בגובהו במדינות ה-OECD, אחרי טורקיה (44.3), מקסיקו (40.8), צ'ילה (40.4), צ'כיה (38) וסלובניה (37.9). ראו: https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS). יש לשים לב שממוצע שעות העבודה במדגם גבוה יותר בהשוואה לנתוני ה-OECD.

- תחושת העומס מיתרגמת באופן שונה בכל מגדר. אצל נשים היא קשורה לשילוב בין עבודה בשכר לעבודה שלא בשכר, ואילו אצל הגברים היא קשורה בעיקר לעבודה בשכר ולתחושת האחריות העצומה לחובה לפרנס את משפחתם.

לעבודה שקופה השלכות ניכרות על פעילות נשים בשוק העבודה ועל קידומן בו

- במבט לאחור, לאורך מסלולי החיים, הראיונות העלו כי עבודות שקופות שנשים מבצעות במרחב הביתי-משפחתי משפיעות במידה רבה על פעילותן בשוק העבודה. בעקבות זאת בחנו בסקר כיצד המחויבויות המשפחתיות קשורות למאפיינים השונים של המעורבות בשוק העבודה ועל הפעילות בו, כגון היקף המשרה, השכר, יציאה ללימודים וקורסים, קבלת פרויקטים חדשים או לקוחות חדשים וקידום.

- נמצא כי המחויבויות המשפחתיות מגבירות את מעורבותם של הגברים בשוק העבודה, ואילו הנשים דיווחו – במידה רבה יותר מהגברים – כי המחויבויות המשפחתיות מצמצמות את פעילותן בשוק העבודה וכי הדבר בא לידי ביטוי בדרכים שונות: צמצום היקף המשרה, התפשרות על שכר נמוך יותר, הימנעות מיציאה ללימודים, פגיעה בקידום והימנעות מקבלת פרויקטים חדשים.

- במחקר נבחנה ההערכה הנתפסת של החברה כלפי מעורבותם של הנחקרים/ות הן בשוק העבודה והן במשפחה והשקעתם/ן בהם. הממצאים מעידים על פער מגדרי בתפיסת ההערכה שנשים וגברים זוכים/ות לה מצד החברה. נשים חשות מעורכות פחות מגברים על השקעתן במשפחה בהשוואה לגברים. המעורבות הרבה של נשים בשוק העבודה ובחיי המשפחה והעומסים הנלווים לכך אינם זוכים לתגמול לא רק בשכר ובקידום, אלא אף לא בהכרה מצד הסביבה החברתית.

ו. המלצות

לנוכח הממצאים שעלו משני חלקי המחקר, האיכותני והכמותני, גובשו המלצות אלה: (א) המלצות למדיניות; (ב) המלצות למדידה ; (ג) המלצות למחקרי המשך, תוך דגש על מחקר משולב, איכותני וכמותני. המלצות אלה מבוססות על ההצעות שהעלו המרואיינות והמרואיינים בראיונות הקבוצתיים באופן עצמאי ולא מכוון וכן על דיון קבוצתי שבו הוצגו מסקנות המחקר ובו השתתפו – נוסף על צוות המחקר – החוקרות ובעלות התפקידים האלה: פרופ' אורלי בנימין, החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת בר אילן; יערה מן, מנהלת תחום שוק תעסוקה פמיניסטי, שדולת הנשים בישראל; יפית אלפנדרי, מנהלת תחום בכירה משקי בית ומרכזת נושא הסטטיסטיקה המגדרית, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה; ד"ר מירי אנדבלד, מנהלת אגף מחקר כלכלי, מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי; גל ליפשיץ, החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת תל־אביב; ד"ר יעל חסון, מרכז אדוה.

1. ההמלצות למדיניות

העדפת פתרונות באחריות המדינה על פני פתרונות באחריות הפרט

במחקר נמצא כי ההשלכות של מיקור החוץ על ההיבטים השונים של העבודות השקופות הן ממוגדרות. צמצום הביצוע של עבודות שקופות במרחב המשפחתי בעקבות השימוש במיקור חוץ נמצא רק בקרב גברים. משמע, מיקור חוץ בתשלום אינו מצמצם את הפער מגדרי בכל הקשור לביצוע עבודות שקופות. בנוסף, נמצא כי מיקור חוץ בתשלום שכיח יותר בקרב משקי בית הנהנים מהכנסה גבוהה, ולפיכך פתרון זה אינו זמין לכל משקי הבית בישראל. בנוסף, נמצא במחקר כי הסדרים מבניים בשוק העבודה כמו תעסוקה בסקטור הציבורי עשויים להגביר את השתתפותם של אבות בטיפול בילדיהם. מכאן עולה כי כל עוד ההתמודדות עם העומס הנובע מהדרישות המשולבות של שוק העבודה ושל חיי משפחה מבוססת על פתרונות של הפרט (מיקור חוץ, עזרה מצד בני משפחה, משא ומתן בין בני הזוג), לא זו בלבד שאינה מקדמת שוויון בין בני הזוג ושוויון מגדרי, היא אף תורמת להעמקת הפער המגדרי בעבודות השקופות במשק הבית ולשימור הפערים בין המעמדות. כפי שמעידים ממצאי המחקר, העומס הכבד ובכללו העומס הרגשי פוגע ביכולתן של נשים להשתלב באופן המיטבי בשוק העבודה. עומס זה והיקף עבודת הטיפול בבני/ות המשפחה בולטים במיוחד כשהילדים/ות צעירים מאוד (בני 0–5). לכן יש לעודד את המדינה לנקוט צעדים אלה:

הרחבת מערך המוסדות הציבוריים לטיפול בילדים

- יש להפוך את מערך החינוך לגיל הרך (עד גיל 3) למערך אוניברסלי במימון המדינה ובפיקוחה כדי לאפשר לאימהות להשתתף בשוק העבודה ביתר קלות.
- יש למסד יום לימודים ארוך בבתי הספר או להקים מערך מקיף ואיכותי של מוסדות לטיפול בילדים עד סיום הלימודים בבית הספר היסודי בשעות שלאחר פעילותם של בתי הספר ובימי החופשה, וזאת במימון המדינה או באמצעות סבסוד. כך תגבר ההתאמה בין זמני פעילותה של מערכת החינוך לבין שעות העבודה של ההורים העובדים בשכר. חשוב ביותר להקפיד שאיכות הטיפול והחינוך במוסדות אלה תהיה גבוהה.

השתתפות בעלויות גידול הילדים

- מומלץ להעניק הקלות מס בגין ההוצאות הכרוכות בטיפול בילדים בעבור אבות, אימהות או מטפלים אחרים במשפחה.
- מומלץ לאפשר לשוהים/ות בחופשה ללא תשלום לצורך טיפול בבני/ות משפחה לצבור זכויות לגמלה.
- מומלץ לייסד מערך הטבות לקבוצות ייחודיות באוכלוסייה כגון אימהות יחידניות העובדות בשכר, המתקשות לעמוד במימון הוצאות הטיפול בילדיהן.

התאמת שוק העבודה למחויבויות המשפחתיות

המחקר מראה כי נשים בשוק העבודה הישראלי משקיעות שעות רבות הן בעבודה והן במעורבות הרגשית בשל העומס והאחריות למרחב המשפחתי. נשים מקדישות בכל יום שעה אחת בממוצע לעבודה בעבור מקום העבודה הנעשית כאשר הן במרחב הפרטי, בדיוק כמו גברים. באופן פרדוקסלי, למרות העומס, האחריות והעבודה הרבה (שחלקה הגדול שקוף), נשים גם חשות שהן זוכות להערכה פחותה מזו שזוכים לה גברים, הן ביחס להשקעתן במשפחה והן ביחס להשקעתן בשוק העבודה. בה בעת גם גברים מדווחים על תחושת עומס ועל אחריות כבדה לתפקיד "הגבר המפרנס". תפיסות העומס הללו לצד שעות עבודה רבות בשכר מצריכות שינוי יסודי במדיניות הקיימת בשוק העבודה כלפי הורים עובדים והבניה של מודל חלופי למודל "העובד האידיאלי". הצורך בשינוי עולה גם לנוכח העובדה כי העובדים/ות בישראל נדרשים לשעות עבודה מרובות ביחס למקובל במדינות החברות בארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי (OECD), וכי פריון העבודה בישראל נמוך (בן דוד 2013).

מומלץ לנקוט צעדים אלה:

- קיצור שבוע העבודה.
- צמצום שעות העבודה בשכר: קיצור שבוע העבודה כך שעובדים/ות יוכלו לצאת ממקום העבודה בשעה מוקדמת יותר ולהתפנות לחיי המשפחה.
- הטלת קנסות על ארגונים המעודדים עבודת יתר.
- יצירת שיתוף פעולה בין הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה, משרד הכלכלה ורשות המיסים לשם מתן הטבות כלכליות למעסיק או מעסיקה המקדמים מדיניות מוכוונת משפחה באמצעות צעדים אלה:
  - הארכת חופשת הלידה לאבות נוסף על חופשת הלידה של האימהות (ולא כתחליף לה).
  - הענקת תמריצים לאבות המשתתפים בחופשת הלידה.
  - עידוד ותמרוץ מעסיקים לאפשר גמישות בביצוע העבודה בשכר בין העבודה בבית והעבודה במרחב הארגוני הפיזי.
  - תגמול מצד המדינה לארגונים המקדמים שילוב בין מחויבויות העבודה בשכר לבין המחויבויות המשפחתיות.
  - עידוד ותמרוץ מעסיקים להקים בתחום הארגון מסגרות טיפול לילדי העובדים והעובדות.

עידוד מהלכים לשינוי חברתי מגדרי בשוק העבודה

המחקר מעלה כי ההערכה והתגמול לעבודה שקופה נקבעים בשוק העבודה על פי קווי המגדר, וכי שלושה מתוך ארבעת הממדים של העבודה השקופה במקום העבודה קשורים לשכר: הפן המינהלי של העיסוק, עבודה רגשית וניקיון סביבת העבודה. נמצא כי עבודות שקופות הקשורות לפן המינהלי של העיסוק מזכות גברים בשכר רב יותר בהשוואה לנשים, ועבודות שקופות מסוג עבודה רגשית (כגון שיחות עם עובדים/ות) מזכות בהטבות שכר, אך הטבות אלה גבוה יותר לגברים בהשוואה לנשים. לבסוף, נמצא כי עבודות שקופות של ניקיון הסביבה הפיזית וסידורה כרוכות בהפחתת השכר בעבור נשים וגברים כאחד. כדי לצמצם ולהעלים את הפער המגדרי בכל הקשור בהשלכות של ביצוע עבודות שקופות בשוק העבודה נדרשות חשיבה יסודית, הגדרה מחודשת של המושג "עבודה" והערכה מחודשת של המופעים השונים של עבודה. על חשיבה חדשה

זו להתבסס על נקודת מוצא המערערת על ההפרדה בין המטלות המתבצעות במרחב המשפחתי לבין אלה הנעשות במסגרת העבודה בשכר. שינוי מסוג זה הוא ארוך־טווח ומורכב, אך לשם התחלה אנו ממליצות על צעדים אלה:

- הקמת ועדה שתכלול צוות של מומחיות ומומחים לעולם העבודה והארגונים כדי להתוות קווי מדיניות מומלצים. הוועדה תתחיל לעבוד בתוך שנה אחת מפרסום דו"ח זה ותגיש את הצעותיה למשרד המדע ולנציבת שוויון הזדמנויות בעבודה. בין השאר תעסוק הוועדה במטלות אלה:
  - בניית מדד האומד את היקף העבודה השקופה בעבודה וחיוב ארגונים לדווח על תוצאות המדידה בכל שנה על פי חלוקה מגדרית.
  - גיבוש מדיניות להכרה בעבודות השקופות במקום העבודה ולתגמול בעבורן.
- קביעת מדד של "איכות משרה" (job quality) בדומה למדד המתגבש באיחוד האירופי (ראו Davoine et al. 2008), הכולל רכיבים אלה: ביטחון תעסוקתי, בריאות ואיכות חיים של העובדים/ות, שילוב חיי העבודה וחיי המשפחה, פיתוח מיומנויות, עומס רגשי הנובע מהדרישות המרובות שמציבים חיי המשפחה והעבודה בשכר. בנוסף, נדרש להטמיע מדד זה בקרב מעסיקים עד כדי יצירת סולם משווה הגלוי לציבור.

הטמעת חשיבה מגדרית במערכת החינוך בכל הקשור לחלוקת העבודה המגדרית במשפחה

ממצאי המחקר מאששים מחקרים קודמים בעולם ובישראל (Lewin-Epstein et al. 2006; Mandel & Birgir 2016), שהראו כי עבודה שקופה הנעשית במרחב הפרטי היא ממוגדרת ונחלקת באופן בלתי שוויוני, וזאת גם בקרב נשים העובדות בשכר, כולל אלה המועסקות במשרה מלאה. המחקר העלה גם כי נשים מקבוצות מוחלשות – כמו נשים ערביות – מקדישות לעבודות הבית ולטיפול במרחב המשפחתי זמן רב יותר בהשוואה לנשים מקבוצות דומיננטיות. הפתרונות של תשלום תמורת עבודת הבית וטיפול אינם זמינים או אינם נגישים בעבור נשים מקבוצות מוחלשות, וכך עבודה שקופה מונעת את השתלבותן וקידומן בשוק העבודה. כל הממצאים הללו מדגישים את הצורך בשינוי יסודי בחלוקת העבודה המגדרית. לפיכך אנו ממליצות לבנות תוכניות חינוך ולהטמיען החל בבני/ות הגיל הרך ועד בית הספר התיכון כדי למגר את התפיסות הממוגדרות בדבר חלוקת התפקידים בבית ובמשפחה.

2. המלצות למדידה

המחקר העלה ממצאים מפתיעים וחשובים ביותר על המגדור בשוק העבודה ועל חשיבותן של העבודות השקופות בעבודה. ספרות המחקר על העבודות השקופות בעבודה היא חדשנית בישראל ובעולם, ולמיטב ידיעתנו זהו הסקר הראשון האומד את היקפה בקרב מדגם מייצג של עובדות ועובדים בשוק העבודה. כדי להעמיק ולהרחיב את ההבנה של ממצאים מסוג זה ולעמוד על משמעותם המעשית בחיי עובדות ועובדים, אנו ממליצות לערוך מחקרי המשך לשם ביצוע מדידות נוספות:

- יצירת מדד לעבודות השקופות במקום העבודה וחשיפת תרומתן לארגון.
- בדיקה יסודית יותר של הקשר בין סוגי העבודות השקופות לבין השפעתם על רמת השכר תוך התמקדות במגדרים.
- ביצוע מחקר המשך לשם אומדן היקפה של העבודה השקופה בעבודה על פי משלחי יד וענפים.
- מדידת הקשר בין מיקור חוץ למספר שעות העבודה בשכר בקרב נשים עובדות.
- ביצוע סקרי תקצוב זמן שנתיים, כנהוג במדינות רבות בעולם (גרוס וסבירסקי 2002). יש לזכור כי סקר תקצוב זמן האחרון והיחיד שנעשה בישראל נערך בתחילת שנות התשעים של המאה העשרים (שם). חשוב כי סקרי תקצוב הזמן יהיו רגישים למיקום החברתי לצורך העמקת ההבנה של הגורמים המשפיעים על סוגי העבודות השקופות בקרב נשים מקבוצות מוחלשות כגון ערביות, יוצאות אתיופיה, אימהות יחידניות, חרדיות וכד'. בנוסף, על סקרי הזמן להתבצע תוך הבחנה ברורה בין עבודות הבית ועבודות הטיפול.

3. המלצות למחקרי המשך

מחקר העבודות השקופות וזיקותיהן לעולם העבודה עדיין לא מוצה ולשם כך נדרשת השקעה רבה. מחקרנו זה מצביע על ההשלכות החשובות של עבודות אלה על חיי עובדות ועובדים ואף על התנהגות מעסיקים. כדי להבין את מלוא היקפן של הפרקטיקות של העבודה השקופה ואת השלכותיהן, אנו ממליצות לערוך מחקרים נוספים בשיטות איכותניות וכמותניות במשולב. שילוב השיטות, כפי שהראה מחקר זה, מעשיר את התובנות האמפיריות ואת ההזדמנויות להמשגה תיאורטית של הנושא ואף מגביר את הסיכויים להפיק תובנות לגבי צעדים מעשיים מצד הממסד. בעיקר מאפשר השילוב

בין השיטות לבנות מדדים על בסיס המידע המופק מן הנחקרות/ים, מידע המעוגן בשדה. לפיכך אנו מבקשות להצביע על כיווני מחקר נוספים בנושא:

- מחקר על סוגי העבודות השקופות בעבודה והשפעתן על גברים עובדים, היבט שלא נכלל במחקר זה אך יספק תובנות חשובות לגבי השפעותיהן של העבודות השקופות על העבודה בשכר באוכלוסייה במלואה.
- מחקר איכותני על עבודות שקופות בעבודה בקרב עובדים ועובדות במשלחי יד ובענפים שונים כדי לאתר סוגי עבודות שקופות האופייניים למשלחי יד שונים; לאחר מכן יש לאמוד אותן במחקר כמותני.
- לנוכח השינויים הדמוגרפים הבין-דוריים והשפעותיהם על שוק העבודה, מומלץ לערוך מחקר על סוגי העבודות השקופות, על תפיסתן ועל תפיסת היחס עבודה-משפחה בקרב בני דור ה־Y וה־Z .
- בשל השינויים המבניים בשוק העבודה ונוכח הבעיות בו יש להעמיק את המחקר על העבודות השקופות תוך הכללת העבודה בבית בשכר הנעשית גם על ידי נשים העובדות כעצמאיות, בדרך כלל מהבית, המשתכרות שכר נמוך.
- מחקרים ממוקדים ברמת הארגון שיתמקדו בנושאים אלה בארגון וישוו בין ארגונים שונים: מדיניות הארגון בנושא איזון עבודה-משפחה, קביעת שכר זהה לעבודה זהה, ניתוח עיסוקים מנקודת מבט מגדרית בזיקה לסוגי העבודה השקופה שבעיסוקים השונים, מדיניות קידום בזיקה לנושא העבודות השקופות.

מקורות

אנדבלד, מ', וא' הלר (2017). **הערך הכספי של עבודת עקרת הבית**, מחקרים לדיון 126, ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.

ארנרייך, ב', וא"ר הוכשילד (2005). **האישה הגלובלית: מטפלות, עוזרות ועובדות מין בכלכלה החדשה**, תרגום: מיכל פורת, תל אביב: בבל.

בדינטר, א' (1985). **וגם אהבה: תולדותיה של אהבת אם מן המאה ה־17 ועד המאה ה־20**, תל אביב: ספרית מעריב.

בן דוד, ד' (2013). **פריון העבודה בישראל, דו"ח מצב המדינה – חברה, כלכלה ומדיניות**, ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

בנימין, א' (2019). "חשיבותו של מוסד המשפחה השמרני לפרויקט הניאו-ליברלי", **הזמן הזה: מגזין למחשבה פוליטית, תרבות ומדע**, ירושלים: מכון ון ליר.

ברזילי-רנן, א' (2012). "הורים א/עובדים: רב-ממדיות והפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות – תשתית תיאורטית לשילוב משפחה ועודה בישראל", **עיוני משפט** ל"ב, עמ' 307–352.

גונט, ר' (2007). "אבא בבית? גורמים הקובעים מעורבות אבות בטיפול בילדים", **מגמות** מ"ה(1), עמ' 103–120.

הארווי, ד' (2015). **קיצור תולדות הניאו ליברליזם**, ירושלים: מולד – המרכז להתחדשות הדמוקרטיה בע"מ.

הרבסט, ע' (2015). **אשת חיל תכנית לעידוד תעסוקה בקרב נשים**, המוסד לביטוח לאומי והאוניברסיטה הפתוחה, www.btl.gov.il/Mediniyut/BakashatNetunim/dohot/Documents/EshetHayil.pdf

הרצוג, ח' (1994). "פרק 2: נשים ופוליטיקה: השסע בין הפרטי והציבורי", **נשים ריאליות**, מכון ירושלים לחקר ישראל, עמ' 26–35.

——— , (1995). "'עיוורון מינים?' נשים בחברה ובעבודה", אלקנה מרגלית (עורך), **יזמה לצדק חברתי: ישראל אל שנות ה 2000**, גבעת חביבה: יד יערי, עמ' 67–82.

——— , (2006). "מגדר", אורי רם וניצה ברקוביץ (עורכים), **אי/שוויון**, באר־שבע: אוניברסיטת בן גוריון בנגב, עמ' 220–227.

——— , (2014). "התרת הסבך של המודרניות: ההבניה ההדדית של מגדר, דת ומדינה", חנה הרצוג וענת לפידות-פירילה (עורכות), **פרדוקס ספינת תזיאוס: מגדר, דת ומדינה**, ירושלים: מכון ון ליר, עמ' 24–70.

ון ליר (2015–2016). "עבודות שקופות: עבודה, זמן ומגדר – מידע ועקרונות למדיניות", דף מידע מטעם קבוצת מחקר, ירושלים: מכון ון ליר.

חסון, י' 2016. "היכן הנשים בכלכלה? מקומן של כלכלניות ושל תפיסות מגדריות בעיצוב מדיניות ובייצור ידע כלכלני", עבודת דוקטור, החוג לכלכלה, אוניברסיטת חיפה.

יוחנן, נ' (2016). "בגלל יוקר המחיה - נשים 'עובדות שקופות'", **ידיעות אחרונות**, 5.12.2016.

יזרעאלי, ד' (1999). "המיגדור בעולם העבודה", דפנה יזרעאלי, אריאלה פרידמן, הנרייט דהאן־כלב, חנה הרצוג, מנאר חסן, חנה נוה, סילביה פוגל־ביז'אוי (עורכות), **מין מיגדר פוליטיקה**, תל אביב: הקיבוץ המאוחד – קו אדום, עמ' 167–215.

כרכבי-סבאח, מ' (2009). "בסיס ההתארגנות של החמולה ומעמדה של האישה הערבייה", פ' עזאיזה, ח' אבו־בקר, ר' הרץ־לזרוביץ וא' גאנם (עורכים), **נשים ערביות בישראל: תמונת מצב ומבט לעתיד**, תל אביב: רמות, עמ' 40–47.

ליברמן, א' (2018). **העלייה מברית־המועצות לשעבר: תמונת מצב בשוק העבודה**, תל אביב: מרכז אדוה.

מלמן, ב' (1993). "למלאך ההיסטוריה יש מין: היסטוריה של נשים, היסטוריה ופוליטיקה 1880–1993", **זמנים** 46–47, עמ' 18–43.

פוקס, ה' (2016). "פערים מגדריים בשוק העבודה הפורמלי: שכר וקיטוב תעסוקתי", **דו"ח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2016**, ירושלים: מכון טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

פולברה, נ' (1996). "עקרת הבית והחשבונאות הלאומית", **תיאוריה וביקורת** 9, ירושלים ותל אביב: מכון ון ליר והוצאת הקיבוץ המאוחד, עמ' 175–188.

צמרת־קרצ'ר, ה' (2015). **מדד המגדר: אי שוויון מגדרי בישראל**, שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית, ירושלים: מכון ון ליר.

———, (2017). **מדד המגדר: אי שוויון מגדרי בישראל**. שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית, ירושלים: מכון ון ליר.

קפלן, ע', ומ' כרכבי־סבאח (2017). **עבודות שקופות בישראל: דו"ח מחקר לביטוח הלאומי**, ירושלים: מכון ון ליר.

קוליק, ל', וא' כץ (2016). "האם בעל המאה הוא בעל הדעה? יחסים זוגיים בראי דפוסי הפרנסה", **מגמות** נא(1), עמ 411–443.

קוליק, ל', וג' ליברמן (2016). "ריבוי תפקידים, קונפליקט תפקידים ותחושת דחק בקרב אימהות עובדות", **מגמות** נ(3), עמ' 180–215.

רובין, ז', וה' צמרת־קרצ'ר (2010). "השפעת הטיפול בילדים על היקף החסכון לפנסיה של נשים בישראל", רובי נתנזון וזיר רובין (עורכים), **אתגרים חדשים בתחום הבטחון הסוציאלי**, תל אביב: מרכז מאקרו לכלכלה מדינית, עמ' 6–41.

שטייר, ח' (2005). "קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעבודה במשפחה", **סוציולוגיה ישראלית** ז(1), עמ' 143–163.

———, (2010). "סוף עידן המפרנס היחיד: משפחות עם שני מפרנסים בישראל", ורדה מילבאואר וליאת קוליק (עורכות), **משפחות עובדות: הורים בשוק העבודה הפורמלי בישראל, היבטים כלכליים, חברתיים ומשפטיים**, ראשון לציון: פלס, עמ' 17–45.

Abendroth, A. K., Melzer, S., Kalev, A., & Tomaskovic-Devey, D. (2017). "Women at Work: Women's Access to Power and the Gender Earnings Gap," *ILR Review 70*(1), pp. 190–222.

Abu Baker, K. (2002). "'Carrer Women' or 'Working Women'? Change Versus Stability for Young Palestinian Women in Israel," *Journal of Israeli History* 21(1–2), pp. 85–109.

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations," *Gender & Society* 4(2), pp. 139–158.

Avellar, S., & Smock, P.J. (2003). "Has the Price of Motherhood Declined Over Time? A Cross-Cohort Comparison of .the Motherhood Wage Penalty," *Journal of Marriage and Family* 65(3), pp. 597–607.

Barbour, R. (2008). *Doing Focus Groups*. London: Sage.

Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: NBER Books.

Bernard, H. Russell. (1995). *Research Methods in Anthropology*. Walnut Creek CA: Alta Mira.

Bernard, J. (1966). *Academic Women* (Vol. 210). New York: World Publishing Company.

Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A. & Robinson, J. P. (2012). "Housework: How Did, Does or Will Do It and How Much Does It Matter?" *Social Forces* 91(1)pp. 55–63.

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, pp. 191–228.

Bittman M., England P., Sayer L., Folbre N. & Matheson G. (2003). "When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work," *American Journal of Sociology* 109(1), pp. 186–214.

Blair-Loy, M. (2003). *Competing Devotions*. Cambridge, MA : Harvard University Press.

Brines, J. (1994). "Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home," *American Journal of sociology* 100(3), pp. 652–688.

Budig, M. J. (2014). *The Fatherhood Bonus and the Motherhood Penalty: Parenthood and the Gender Gap in Pay*. Washington, DC: Third Way.

Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Gender*. New York and Abingdon: Routledge.

Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). "Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict," *Sex Roles* 47(11–12), pp. 531–541.

Collins, Patricia Hill. (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, 2nd ed. New York: Routledge.

Coltrane, S. (2000). "Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work," *Journal of Marriage and Family* 62(4), pp. 1208–1233.

Coltrane, S. & Adams, M. (2001). "Men's Family Work: Child-Centered Fathering and the Sharing of Domestic Labor," In *Working Families*, eds. Rosanna Hertz and Nancy L. Marshall, Berkeley: University of California Press, pp. 72–99.

Cooper, M. (2017). *Family Values: Between Neoliberalism and the New Social Conservatism*. Cambridge, Ma.: MIT Press.

Craig, L. (2006). "Does Father Care Mean Fathers Share? A Comparison of How Mothers and Fathers in Intact Families Spend Time with Children," *Gender & Society* 20, pp. 259

Craig, L., & Brown, J. E. (2017). "Feeling Rushed: Gendered Time Quality, Work Hours, Nonstandard Work Schedules, and Spousal Crossover," *Journal of Marriage and Family* 79(1), pp. 225–242.

Craig L., & Mullan, K. (2011). "How Mothers and Fathers Share Childcare: A Cross-National Time-Use Comparison," *American Sociological Review* 76(6), pp. 834–861.

Cristopher, K. (2012). "Extensive Mothering: Employed Mothers' Constructions of the Good Mother," *Gender and Society* 26(1), pp. 73–96

Daly M., & Lewis, J. (2000). The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States," *British Journal of Sociology* 51(2), pp. 281–298.

Davidoff, L., & Hall, C. (1987). *Family Fortunes: Men and Women of the English Middle Class 1780–1850*. London: Hutchinson

DeVault, M. L.(1996). "Talking Back to Sociology: Distinctive Contributions of Feminist Methodology," *Annual Review of Sociology* 22(1), pp. 29–50.

Davoine, L., Erhel, C., & Guergoat-Larivière, M. (2008). "Monitoring Quality in Work: European Employment Strategy Indicators and Beyond," *International Labour Review* 147(2-3), pp. 163–198.

Deutsch, F, M, Roksa, J., & Meeske, C. (2003). "How Gender Counts when Couples Count Their Money," *Sex Roles* 48, pp. 291–304.

Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). "Gender and the Effectiveness of Leaders: A Meta-Analysis," *Psychological Bulletin* 117(1), pp. 125–145.

El-Alayli, A., Hansen-Brown, A. A., & Ceynar, M. (2018). "Dancing Backwards in High Heels: Female Professors Experience More Work Demands and Special Favor Requests, Particularly from Academically Entitled Students," *Sex Roles* 79(3–4), pp. 1–15.

England, P. (2005). "Gender Inequality in the Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation," *Social Politics* 12(2, pp. 264–288.

——, (2006). "Toward Gender Equality: Progress and Bottlenecks," *The Declining Significance of Gender* 63, pp. 245–265.

——, (2010). "The Gender Revolution: Uneven and Stalled," *Gender & Society* 24(2), pp. 149–166.

Esping Andersen, G, (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Folbre, N. (2006). "Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy," *Journal of Human Development* 7(2), pp. 183–199.

Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2006). "Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care: A View from the United States on Social Protection in the European Countries," *Revue Française des Affaires Sociales*, pp. 167–188.

Guarino, C. M., & Borden, V. M. (2017). "Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family?" *Research in Higher Education* 58(6), pp. 672–694.

Gibbs, A. (2012). "Focus Groups and Group Interviews," *Research Methods and Methodologies in Education*, Arthur, J. Michael Waring, Robert Coe, Larry V. Hedges (eds.), London: Sage, pp. 186–192.

Ginther, K. G., & Pollak, R. A. (2004). "Family Structure and Children's Educational Outcomes: Blended Families, Stylized Facts and Descriptive Regressions," *Demography,* 41(4), pp. 671–696

Gupta, S. (2007). "Autonomy, Dependence, or Display? The Relationship between Married Women's Earnings and Housework," *Journal of Marriage and Family* 69(2), pp. 399– 417.

Guy, M. E., & Newman, M. A. (2004). "Women's Jobs, Men's Jobs: Sex Segregation and Emotional Labor," *Public Administration Review* 64(3), pp. 289–298.

Hakim, C. (1991). "Grateful Slaves and Self-Made Women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientations," *European Sociological Review* 7, pp. 101–121

Haraway, D. J. (1985). *A Manifesto for Cyborgs: Science, Technology, and Socialist Feminism in the 1980s*, San Francisco, CA: Center for Social Research and Education, pp. 173–204.

Hatton, E. (2017). "Mechanisms of Invisibility: Rethinking the Concept of Invisible Work," *Work, Employment and Society* 31(2), pp. 336–351.

Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven, CT: Yale University Press.

Heilman, M. E., & Chen, J. J. (2005). "Same Behavior, Different Consequences: Reactions to Men's and Women's Altruistic Citizenship Behavior," *Journal of Applied Psychology* 90(3), p. 431.

Heising, J. P. (2011). "Who Does More Housework: Rich or Poor? A Comparison of 33 Countries," *American Sociological Review* 76(1), pp. 74–99.

Hesse-Biber, S. N. (2010). *Mixed Methods Research: Merging Theory with Practice*, New York, NY: Guilford Press.

Hirway, I. (2015). "Unpaid Work and the Economy: Linkages and Their Implications," *Indian Journal of Labour Economics* 58(1), pp. 1–21.

Hobson, B. (1990). "No Exit, No Voice: Women's Economic Dependency and the Welfare State," *Acta Sociologica* 33(3), pp. 235–250.

Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart*, Berkeley, CA: University of California Press.

Hochschild, A. R., & Machung, A. (1989). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, New York: Penguin.

Hook, J. L. (2010). "Gender Inequality in the Welfare State: Sex Segregation in Housework: 1965–2003," *American Journal of Sociology* 115(5), pp. 1480–1523.

Jensen, P. H. Pfau-Effinger B., & Flauer L. (2009). "The Development of Formal and Informal Work in the Work-Welfare Arrangements of European Societies,"*Formal and Informal Work: The Hidden Work Regime in Europe,* Birgit Pfau-Effinger, Lluís Flaquer, and Per H. Jensen (eds.), New York: Routledge, pp. 3–20.

Jowett, M., & O'Toole, G. (2006). "Focusing Researchers' Minds: Contrasting Experiences of Using Focus Groups in Feminist Qualitative Research," *Qualitative Research* 6(4), pp. 453–472.

Kan, M. Y., Sullivan, O., & Gershuny, J. (2011). "Gender Convergence in Domestic Work: Discerning the Effects of Interactional and Institutional Barriers from Large-Scale Data," *Sociology* 45(2), pp. 234–251.

Kanter, Moss R. (1977). *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.

Kaplan-Daniles, A. (1987). "Invisible Work," *Social Problems* 34(5), pp. 403–415.

Kitzinger, J. (1994). "The Methodology of Focus Groups: The Importance of Interaction between Research Participants," *Sociology of Health & Illness* 16(1), pp. 103–121.

Krueger, R., & Casey, M. A. (2009). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research* (4th ed.), Thousand Oaks, CA: Sage.

Kruml, S. M., & Geddes. D. (2000). "Catching Fire without Burning Out: Is There an Ideal Way to Perform Emotion Labor?" *Emotions in the Workplace: Research, Theory, and Practice*, Neal M. Ashkanasy, Charmine E.J. Hartel, and Wilfred J. Zerbe (eds.), Westport, CT: Quorum Books, pp. 177–188.

Kulik, C. T., & Olekalns, M. (2012). "Negotiating the Gender Divide: Lessons from the Negotiation and Organizational behavior Literatures," *Journal of Management* 38(4), pp. 1387–1415.

Langford, B. E., Schoenfeld, G. & Izzo. G. (2002). "Nominal Grouping Sessions vs Focus Groups," *Qualitative Market Research: An International Journal* 5(1), pp. 58–70.

Lavee, E, (2016). "The Neoliberal Mom: How a Discursive Coalition Shapes Low-Income Mothers' Labor Market Participation," *Community, Work & Family* 19(4), pp. 501–518.

Lewin Epstein, N., Stier, H., & Braun, M. (2006). "The Division of Household Labor in Germany and Israel," *Journal of Marriage and Family* 68(5), pp. 1147–1164.

Lillard, L., Smith, J. P., & Welch, F. (1986). "What Do We Really Know about Wages? The Importance of Nonreporting and Census Imputation," *Journal of Political Economy* 94(3), Part 1, pp. 489–506.

Mack, N. C., Woodsong, K. M., MaCqueen, G. & Namey, E. (2005). *Qualitative Research Methods: A Data Collector's Field Guide Research,* Triangle Park, NC: Family Health International.

Mandel, H. (2018). "A Second Look at the Process of Occupational Feminization and Pay Reduction in Occupations," *Demography* 55(2), pp. 669–690.

Mandel, H., & Semyonov, M. (2005). "Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries," *American Sociological Review* 70(6), pp. 949–967.

Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). "Moderators of the Relationship between Work-Family Conflict and Career Satisfaction," *Academy of Management Journal* 45(2), pp. 399–409.

McCall, L. (2005). "The Complexity of Intersectionality," *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 30(3), pp. 1771–1800.

Meier, K. J., Mastracci, S. H., & Wilson, K. (2006). "Gender and Emotional Labor in Public Organizations: An Empirical Examination of the Link to Performance," *Public Administration Review* 66(6), pp. 899–909.

Mitchell, J. (1996). "Women: The Longest Revolution," *New Left Review* 40, p. 11.

Montell, F. (1999). "Focus Group Interviews: A New Feminist Method," *NWSA Journal*, pp. 44–71.

Nagar-Ron, S. (2014). "Rethinking Employment Opportunities on the Periphery: Employment Opportunities of Mizrahi Women in Low Status Positions in a Southern Israeli Development Town," *Hagar* 11(2), pp. 38–59, 175.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales," *Journal of Applied Psychology* 81(4), pp. 400–410.

OECD. (2019). "Labor Force Statistics: Average Annual Hours Actually Worked per Worker," Retrieved from https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS.

Offer, S. (2014). "The Costs of Thinking about Work and Family: Mental Labor, Work-Family Spillover, and Gender Inequality among Parents in Dual-Earner Families," *Sociological Forum* 29(4), pp. 916–936.

Orloff, A. S. (2001). "Ending the Entitlements of Poor Single Mothers," *Women and Welfare: Theory and Practice in the United States and Europe*, Nancy J. Hirschmann and Ulrike Liebert (eds.), New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press, pp. 133–159.

Parker K., & Wang, W. (2013). *Modern Parenthood Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family*, Washington, D.C.: Pew Research Center, https://tinyurl.com/ModernParenthood

Payne , C. S, & Gueorguie, V. (2018). *Household Satellite Account, UK: 2015 and 2016*, British Office for National Statistics, https://tinyurl.com/HouseholdSatellite

Pierce, J. L. (1995). *Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms*, Berkeley: University of California Press.

Pollack, S. (2003). "Focus-Group Methodology in Research with Incarcerated Women: Race, Power, and Collective Experience," *Affilia* 18(4), pp. 461–472.

Pugh, S. D. (2001). "Service with a Smile: Emotional Contagion in the Service Encounter," *Academy of Management Journal* 44(5), pp. 1018–1027.

Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1991). "Easier Said than Done: Gender Differences in Perceived Barriers to Gaining a Mentor," *Academy of Management Journal* 34(4), pp. 939–951.

Raz Yurovich, L, (2014). "A Transaction Cost Approach to Outsourcing by Households," *Population and Development Review* 40(2), pp. 293–309.

Raley, S. S., Bianchi, M., & Wang, W. (2012). "When Do Fathers Care? Mothers' Economic Contribution and Fathers' Involvement in Child Care," *American Journal of Sociology* 117(5) , pp. 1422–1459.

Rhodes, F., Parve, A., & Harvey, R. (2017). "An Economy that Works for Women: Achieving Women's Economic Empowerment in an Increasingly Unequal World," https://tinyurl.com/shwq3zq

Sayer, L. C., & Gornick, J. C. (2012). "Cross-National Variation in the Influence of Employment Hours on Child Care Time," *European Sociological Review* 28, pp. 421–442.

Short, S. E., Chen, F., Entwisle, B., & Fengying. Z. (2002). "Maternal Work and Child Care in China: A Multi-Method Analysis," *Population and Development Review* 28(1), pp. 31–57.

Slaughter, A. M., Williams, J. C., & Dempsey, R. (2014). *What Works for Women at Work: Four Patterns Working Women Need to Know*, New York: New York University Press.

Stier, H., & Lewin-Epstein. N. (2007). "Policy Effects on the Division of Housework," *Journal of Comparative Policy Analysis 9*(3), pp. 235–259.

Stier, H., & Mandel, H. (2009). "Inequality in the Family: The Institutional Aspects of Women's Earning Contribution," *Social Science Research* 38(3), pp. 594–608.

Sullivan, O., Gershuny, J., & Robinson, J. P. (2018). "Stalled or Uneven Gender Revolution? A Long-Term Processual Framework for Understanding Why Change Is Slow," *Journal of Family Theory & Review* 10(1), pp. 263–279.

Tilly, L. A., & Scott, J. W. (1987). *Women, Work, and Family*, London: Holt, Reinhart and Winston.

Van Der Lippe, T., Tijdens, K., & De Ruijter, E. (2004). "Outsourcing of Domestic Tasks and Time-saving Effects," *Journal of Family Issues* 25(2), pp. 216–240, https://doi.org/10.1177/0192513X03257425

Williams, J. (2014). "Sticking Women With the Office Housework," *The Washington Post*, April 2014.

Williams, J. C., Li, S., Rincon, R., & Finn, P. (2016). "Climate Control: Gender and Racial Bias in Engineering," *Center for WorkLife Law: UC Hastings College of the Law*.

Wilkinson, S. (2004). "10 Focus Group Research," *Qualitative Research: Theory, Method and Practice*, pp. 177–199.

Yaish, M., & Stier, H. (2009). "Gender Inequality in Job Authority: A Cross-National Comparison of 26 Countries," *Work and Occupations* 36(4), pp. 343–366.

נספחים

נספח 1: הקבוצות שהשתתפו בראיונות הקבוצתיים והרכבן

הקבוצה	מועד	מספר המשתתפות	מקום	גיל המשתתפות	השכלה	תחומי עיסוק
קבוצת מחקר גישוש עירייה באחד מיישובי עבודות (pre-test)	יוני 2016	7	יישובי צפון הארץ	36–65	תואר ראשון/שני בתחום השכלה אקדמית בעלות	נשואות/רווקות, אימהות לילדים צעירים וסבתות
נשים בגיל בכירים בתפקידים בכירים	אפריל 2017	8	יישובי צפון הארץ	47–54	תואר ראשון/שני בתחום השכלה אקדמית בעלות	נשואות, אימהות לילדים צעירים/מגלמות לתפקידים בכירים
נשים ממשרד ממשלה מרחשיות הצבורי	מאי 2017	4	יישובי מרכז הארץ	45–60	תואר ראשון/שני/דוקטורט השכלה אקדמית בעלות	נשואות אימהות לילדים צעירים וסבתות
נשים עצירות המועסקות בתעשייה הייי טק	יוני 2017	10	יישובי המרכז	32–47	תואר ראשון/שני מועסקות בעלות תכנות וניהול תכנות	נשואות/בזוגיות, אימהות לפעוטות
נבחרים אבות לילדים צעירים בהפקידי ניהול	יולי 2017	4	מודיעין והסביבה	39–46	תואר ראשון/שני, מועסקים בעלי השכלה אקדמית בתעשיית הבינוי ובתעשיית המגזר הציבורי	נשואים אבות לפעוטות

הקבוצה	המועד	מספר המשתתפות	מקום המגורים	גיל המשתתפות	סטטוס תעסוקתי והשכלה	סטטוס משפחתי
גברים, אבות לילדים צעירים, חוקרים במכון מחקר	יולי 2017	5	ירושלים והסביבה	39–50	בעלי תואר דוקטור, מועסקים כחוקרים במכון מחקר	נשואים/גרושים, אבות לפעוטות ולילדים צעירים
נשים בתפקידי הוראה ומחנכות באזור אשדוד	יולי 2017	7	אשדוד והסביבה	41–68	השכלה אקדמית, בעלות תואר ראשון/שני	נשואות/ אלמנות, אימהות לילדים בגילים שונים
נשים בתפקידי ניהול בתאגיד למוצרי צריכה	אוגוסט 2018	7	יישובי השרון והמרכז	32–46	השכלה אקדמית, בעלות תואר ראשון/ שני מועסקות בדרג הביניים של ניהול	נשואות/גרושות, אימהות לפעוטות ולילדים צעירים
נשים בתפקידי מינהלה במכון מחקר	ספטמבר 2017	10	ראשל"צ והסביבה	43–56	השכלה תיכונית/ בעלות תואר ראשון	נשואות, אימהות לילדים בגילים שונים וסבתות
נשים ערביות משכילות בתפקידים פרופסיונליים	נובמבר 2017	6	שפרעם והסביבה	30–62	השכלה אקדמית, בעלות תואר ראשון/שני, מועסקות בתחום ההוראה והרפואה	נשואות, אימהות לילדים צעירים
גברים אבות לפעוטות ולילדים צעירים, מועסקים בתאגיד למוצרי צריכה	אפריל 2018	6	יישובי השרון והמרכז	35–46	השכלה אקדמית, בעלי תואר ראשון/שני	נשואים, אבות לפעוטות ולילדים צעירים
אימהות יחידניות בתפקידים פרופסיונליים	מאי 2018	4	יישובי המרכז	44–49	השכלה אקדמית, בעלות תואר ראשון/שני	אימהות יחידניות לפעוטות וילדים צעירים

נספח 2: השאלון

שלום, שמי_____ ואני פונה אליך ממכון המחקר באוניברסיטת תל אביב, במסגרת מחקר בנושא עבודה ומשפחה.

דעתך חשובה לנו מאוד לכן נודה לך מאוד על השתתפותך בסקר.

אנו מבטיחים שתשובותיך תישמרנה בסודיות ותשמשנה לצורך מחקר בלבד.

האם כיום את/ה עובד/ת תמורת שכר?

1. לא ← סיים ראיון
2. כן, המשך

(לראיין רק עובדים/ות)

age. **בן/ת כמה את/ה_____?**

(לראיין בני/ות 25-65)

למי שלא ענה:

agegroup. **לאיזו קבוצת גיל את/ה משתייך/ת?**

1. 25-29
2. 30-34
3. 35-39
4. 40-44
5. 45-49
6. 50-54
7. 55-59
8. 60-65
9. (לא להקריא: לא מוכן לענות)

(לראיין בני 25-65)

gender. **מין**

1. גבר
2. אישה

educ. **מהי השכלתך**?

1. עממית או פחות
2. תיכונית חלקית
3. תיכונית מלאה - ללא תעודת בגרות
4. תיכונית מלאה -עם תעודת בגרות
5. על תיכונית (סמינר למורים, בי"ס לאחיות, בי"ס להנדסאים, ישיבה על תיכונית)
6. תואר אקדמאי חלקי
7. תואר אקדמאי מלא - תואר ראשון
8. תואר אקדמאי מלא - תואר שני ומעלה
9. (לא להקריא: לא מוכן לענות)

נתחיל עם שאלות לגבי דברים הקשורים לעבודה שבדרך כלל אנשים עושים לאחר שהם כבר סיימו את יום העבודה.

בשבוע עבודה רגיל, כמה פעמים את/ה עושה את הדברים הבאים הקשורים לעבודה, לאחר שכבר סיימת את יום העבודה? (למראיין: כולל סוף שבוע)

	הרבה מאוד פעמים	**הרבה פעמים**	**מדי פעם**	**מעט פעמים**	**מעט מאד פעמים, או אף פעם**	(לא להקריא: זה חלק מהשעות)	(לא להקריא: מסרב/ אין תשובה)
1. משלים/ה דברים שלא הספקת בעבודה ללא תשלום על שעות אלו	5	4	3	2	1	8	9
2. מקיימ/ת שיחות בעניינים הקשורים לעבודה כמו שיחות עם לקוחות, עם מישהו מהעבודה, שיחות ועידה וכד'.	5	4	3	2	1	8	9
3. קורא/ת או שולח/ת הודעות טקסט שקשורות לעבודה כמו, וואטסאפ או מיילים	5	4	3	2	1	8	9

4. ובסך הכל, ביום רגיל, כמה זמן להערכתך, את/ה מקדיש/ה לדברים הללו הקשורים לעבודה, לאחר שכבר סיימת את יום העבודה ? _____ דקות _____שעות

98. לא רלוונטי 99. לא יודע/מסרב/אין תשובה

[למראיין: אם אומר לא יודע, אמור: "נסה להעריך, בערך כמה זמן"; כלל לא רשום 0]

כעת נשאל שאלות לגבי דברים הקשורים בבית ובמשפחה, שבדרך כלל אנשים עושים במהלך העבודה.

5. בשבוע עבודה רגיל, כמה פעמים קורה שאת/ה יוצא/ת מוקדם מהעבודה או מגיע/ה מאוחר לעבודה, בגלל מחויבויות משפחתיות?

0. אף פעם
1. פעם אחת
2. פעמיים בשבוע
3. שלוש פעמים בשבוע
4. ארבע פעמים בשבוע
5. חמש פעמים בשבוע
6. שש פעמים בשבוע

במהלך שבוע עבודה רגיל, כמה פעמים במהלך העבודה קורה ש....

	הרבה מאוד פעמים	**הרבה פעמים**	**מדי פעם**	**מעט פעמים**	**מעט מאד פעמים או אף פעם**	(לא להקריא: לא רלוונטי)
6. את/ה מתאמת עם הורים או אנשים אחרים עזרה כלשהי עבור הילדים למשל הסעה, איסוף או בייביסיטר	5	4	3	2	1	7
7. את/ה מוודא/ת שבבית מבצעים כל מיני עבודות בית למשל, שמטפלים בכביסה, שרוחצים כלים, שעושים קניות.	5	4	3	2	1	7

	הרבה מאוד פעמים	**הרבה פעמים**	**מדי פעם**	**מעט פעמים**	**מעט מאד פעמים או אף פעם**	(לא להקריא: לא רלוונטי)
8. את/ה עושה סידורים רפואיים לבני משפחה אחרים, כמו לקבוע תור לרופא, להשיג התחייבות, לתאם תור לבדיקה	5	4	3	2	1	7
9. את/ה עושה סידורים עבור הבית או בני משפחה, למשל, מול הבנק, חברת סלולר, מוסך, או להזמין טכנאי	5	4	3	2	1	7
10. את/ה עושה בירורים ונמצא/ת בקשר עם גורמי חינוך כמו מחנכת, גננת, יועצת, או תנועת נוער	5	4	3	2	1	7

9. לא להקריא: מסרב/ אין תשובה

ובמהלך יום עבודה רגיל, כמה פעמים קורה ש....

	הרבה מאד פעמים	**הרבה פעמים**	**מידי פעם**	**מעט פעמים**	**מעט מאד פעמים, או אף פעם**	(לא להקריא: לא רלוונטי)
11. את/ה בודק/ת שהכול בסדר עם בני המשפחה השונים למשל ילדים, בן/בת זוג, הורים או נכדים	5	4	3	2	1	7
12. את/ה פותר/ת כל מיני עניינים או בעיות של הילדים	5	4	3	2	1	7
13. את/ה מגיב/ה להודעות בקבוצות וואטסאפ או מייל של הגן, הכיתה, או הבית ספר של הילדים	5	4	3	2	1	7

9. לא להקריא: מסרב/ אין תשובה

14. ובסך הכל, ביום עבודה רגיל, כמה זמן להערכתך, את/ה מקדיש/ה לדברים הקשורים בבית ובמשפחה, במהלך יום העבודה? _____ דקות _____שעות

98. לא רלוונטי 99. לא יודע/מסרב/אין תשובה

[למראיין: אם אומר לא יודע, אמור: "נסה להעריך, בערך כמה זמן"; כלל לא רשום 0]

כעת נשאל שאלות לגבי דברים שלפעמים אנשים עושים בעבודה, למרות שהם לא חלק מהגדרת התפקיד שלהם.

במהלך חודש עבודה רגיל, כמה פעמים קורה ש...

	הרבה מאד פעמים	**הרבה פעמים**	**מידי פעם**	**מעט פעמים**	**מעט מאד פעמים, או אף פעם**	(לא להקריא: לא רלוונטי)	(לא להקריא: כן בהגדרת התפקיד)
15. את/ה עוזרת/ת לארגן אירוע חברתי לעובדים, אוסף/ת כסף למתנה למישהו בעבודה, מזמין/ה כיבוד וכו' למרות שזה לא חלק מהגדרת התפקיד שלך	5	4	3	2	1	7	8
16. את/ה מקיים/ת שיחת תמיכה או עידוד עם אנשים בעבודה למרות שזה לא חלק מהגדרת התפקיד שלך	5	4	3	2	1	7	8
17. את/ה מנקה או מסדר/ת לאחר סיום ישיבה, מפגש או ארוחה משותפת בעבודה, למרות שזה לא חלק מהגדרת התפקיד שלך	5	4	3	2	1	7	8
18. את/ה מכין/ה סיכום של ישיבה, או חומרים לפגישה או דואג/ת לארגן כל מיני דברים בעבודה למרות שזה לא חלק מהגדרת התפקיד שלך	5	4	3	2	1	7	8

9. לא להקריא: מסרב/ אין תשובה

19. ובסך הכל, כאשר את/ה חושב/ת על שבוע עבודה רגיל , כמה זמן בממוצע להערכתך את/ה מקדיש/ה לדברים הללו, שהם לא חלק מהגדרת התפקיד שלך, כאשר את/ה בעבודה? _____ דקות _____שעות

98. לא רלוונטי 99. לא יודע/מסרב/אין תשובה

[למראיין: אם אומר לא יודע, אמור: "נסה להעריך, בערך כמה זמן"; כלל לא רשום 0]

כעת נשאל שאלות לגבי החלטות שקיבלת במהלך השנים לגבי עבודתך.

האם בשלב כלשהו במהלך שנות עבודתך, קרה ש...

	לא	**כן, פעם אחת**	**כן,3-2 פעמים**	**כן,יותר מ-3 פעמים**	(לא להקריא: תמיד/ כל החיים / בכול מקומות העבודה)	(לא להקריא: לא רלוונטי)
20. הורדת את אחוז המשרה בגלל מחויבויות משפחתיות [למראיין: לא כולל חופשת לידה]	1	2	3	4	6	7
21. התפשרת על שכר נמוך יותר כדי לקבל תנאי עבודה שמתאימים לצרכים המשפחתיים	1	2	3	4	6	7
22. לא השתתפת בפגישת עבודה, בכנס או באירוע חשוב שקשור לעבודה, בגלל המחויבויות המשפחתיות	1	2	3	4	6	7
23. לא יצאת ללימודים, השתלמויות או קורסים, בגלל המחויבויות המשפחתיות	1	2	3	4	6	7
24. העלית את היקף העבודה לאור המחויבויות המשפחתיות למשל: יותר שעות עבודה, או עבודה נוספת, או משמרות נוספות	1	2	3	4	6	7
25. לא לקחת על עצמך משימות נוספות כמו לקוחות חדשים או פרויקטים נוספים בגלל המחויבויות המשפחתיות	1	2	3	4	6	7
26. לא קידמו אותך בעבודה בגלל המחויבויות המשפחתיות	1	2	3	4	6	7

27. במהלך השנה האחרונה, כמה ימי חופשה או ימי מחלה לקחת כדי לטפל בילדים או בבני משפחה אחרים?

_____ 0. אפס (אף יום)

[למראיין: אם אומר לא יודע, אמור: "נסה להעריך, בערך כמה ימים"; כלל לא רשום 0]

28. למי שענה "0" אף יום

מהי הסיבה לכך שלא לקחת ימי מחלה או ימי חופשה כדי לטפל בבני משפחה?

_____

כעת נשאל שאלות לגבי השקעה בעבודה ובמשפחה

באיזו מידה את/ה מסכימ/ה או לא מסכימ/ה עם כל אחד מהמשפטים הבאים:

[לערבל 31-32]	**מסכים מאוד**	**מסכים**	**באמצע, מסכים ולא מסכים**	**לא מסכים**	**מאוד לא מסכים**	לא להקריא: לא רלוונטי
29. המחויבויות המשפחתיות שלך מצמצמות את היכולת שלך להשקיע בעבודה	5	4	3	2	1	7
30. המחויבויות המשפחתיות שלך מצמצמות את היכולת שלך להתקדם בעבודה	5	4	3	2	1	7
31. ככל שאת/ה משקיע/ה יותר בטיפול במשפחה כך בסביבה הקרובה שלך מעריכים אותך יותר	5	4	3	2	1	7
32. ככל שאת/ה משקיע/ה יותר בעבודה כך בסביבה הקרובה שלך מעריכים אותך יותר	5	4	3	2	1	7

33. בממוצע, כמה שעות בשבוע, כולל סוף שבוע, את/ה מקדיש/ה לטיפול בבני משפחה, כמו למשל ילדים, הורים מבוגרים, או בני משפחה אחרים?

לדוגמה: עזרה במקלחת ובהתלבשות, הסעות, שיחות, או הכנת שיעורי בית

שעות: _____ דקות: _____

[למראיין: אם אומר לא יודע, אמור: "נסה להעריך, בערך כמה שעות"; כלל לא רשום 0]

34. בממוצע, כמה שעות בשבוע, כולל סוף שבוע, את/ה מקדיש/ה לביצוע עבודות הבית, כמו ניקיון, כביסה, סידור הבית, בישול, תיקונים בבית

[למראיין: לא כולל טיפול בילדים;

אם אומר לא יודע, אמור: "נסה להעריך, בערך כמה שעות"; כלל לא רשום 0]

שעות: _____ דקות: _____

35. האם את/ה נעזר/ת כיום בשירותים בתשלום לעבודות הבית או לטיפול בבני המשפחה?

1. לא
2. כן

אם כן:

36. אנא פרט/י איזה שירותים בתשלום? _____

37. האם את נעזרת כיום בהורים או בבני משפחה אחרים, שלא גרים במשק הבית, לעבודות הבית או לטיפול בבני המשפחה?

1. כן
2. לא

אם כן:

38. אנא פרט/י כמה שעות בשבוע את/ה נעזר/ת בהורים או בבני משפחה אחרים

שלא גרים במשק הבית: _____

ולסיום מספר פרטים אישיים לצורך סטטיסטיקה בלבד:

39. מצב משפחתי :

1. נשוי/אה
2. גר/ה עם בן/בת זוג קבוע ללא נישואין פורמליים
3. רווק/ה
4. פרוד/ה
5. גרוש/ה
6. אלמן/ה
7. אם/אב יחידני

40. כמה ילדים יש לך? _____

41. כמה ילדים יש לך עד גיל שש? _____

42. כמה ילדים יש לך בגילאי 17-6?_____

43. מה גיל הילד או הילדה הצעירים ביותר הגרים בבית? _____

44. כמה מבוגרים מגיל 18 ומעלה יש במשק הבית שלך? _____

44.1 למראיין: רשום הערות שעלו בעקבות השאלות 44-40 במצבים מיוחדים כמו: תאומות, ילד בפנימיה, ילדה בטיול של אחרי הצבא, בחו"ל, וכ"ו

_____

45. באיזו ארץ נולדת? _____

46. למי שלא נולד בארץ: באיזו שנת עלית לישראל? _____

רשום ב- 4 ספרות

למי שנולד בישראל:

47. באיזו ארץ נולד אביך?_____

48. באיזו ארץ נולדה אימך?_____

49. האם את/ה :

1. יהודי/ה 2 . מוסלמי/ת 3. נוצרי/ה 4. דרוזי/ת 9. לא להקריא: מסרב להשיב

50. האם את/ה רואה את עצמך כ:

1. דתי מאוד, חרדי
2. דתי
3. מסורתי - דתי
4. מסורתי - לא כל כך דתי
5. לא דתי, חילוני
6. לא להקריא: לא יודע/ מסרב להשיב

51. האם כיום את/ה:

1. סטודנט - שכיר או עצמאי
2. שכיר/ה, עובד/ת במשרה מלאה
3. שכיר/ה, עובד/ת במשרה חלקית
4 עצמאי/ת עובד/ת במשרה מלאה
5. עצמאי/ת עובד/ת במשרה חלקית
6. שילוב של שכיר/ה ועצמאי/ת
7. לא להקריא: אחר _____
9. לא להקריא: לא יודע/ מסרב להשיב

52. תאר בצורה מפורטת מהו התפקיד או העיסוק העיקרי שבו את/ה עובד כיום?

הנחיות למראיין:

לא הגדרה כללית כמו פועל, אלא פועל בייצור תמרוקים; לא נהג – אלא נהג אוטובוס; לא רופא – אלא רופא עיניים; לא פקיד – אלא פקיד כוח אדם וכו'

ניתן לשאול גם: מהו תואר המשרה או התפקיד (אם יש או היה)?

למשל מהנדס ראשי, אחראי משמרת, סגן מנהל מפעל, מנהל מחלקת כספים וכו'

53. כמה שנים את/ה עובד/ת בעיסוק זה, בכול מקומות העבודה שעבדת?_____

54. האם את/ה בתפקיד ניהולי?

1. כן
2. לא

55. האם מקום עבודתך שייך ל:

1. מגזר ציבורי
2. מגזר פרטי

56. כמה שעות בשבוע את/ה עובד/ת בדרך כלל, כולל שעות נוספות בכל מקומות העבודה? _____

57. האם במהלך שנות עבודתך:

1. עבדת ברציפות במשרה מלאה
2. עבדת ברציפות במשרה חלקית
3. עבדת ברציפות, לפעמים במשרה מלאה ולפעמים במשרה חלקית
4. לא עבדת ברציפות ← אנא פרט/י: _____
5. עבדת בעבודות מזדמנות

[למראיין: תקופה קצרה של חיפוש עבודה אינה נחשבת לעבודה לא רציפה]

58. האם בדרך כלל העבודה שלך מתבצעת מהבית?

1. כן
2. לא
3. גם מהבית וגם במקום העבודה

59. בממוצע, מהי ההכנסה החודשית שלך נטו? נטו הכוונה לאחר הורדות כמו מס הכנסה, ביטוח לאומי, ביטוח בריאות וכו'

1. עד 2,000 ש"ח
2. 2,001 - 3,000 ש"ח
3. 3,001 - 4,000 ש"ח
4. 4,001 - 5,000 ש"ח
5. 5,001 - 6,000 ש"ח
6. 6,001 - 7,500 ש"ח
7. 7,501 - 10,000 ש"ח
8. 10,001 - 14,000 ש"ח
9. 14,001 - 21,000 ש"ח
10. מעל 21,000 ש"ח
11. אין הכנסה

97. לא להקריא: מסרב להשיב
98. לא להקריא: לא יודע
99. לא להקריא: אין תשובה

60. בממוצע, מהי ההכנסה נטו בחודש של כל משק הבית מכל מקורות ההכנסה: מעבודה, מפנסיה, מקצבאות, משכר דירה וכדומה? נטו הכוונה לאחר הורדות כמו מס הכנסה, ביטוח לאומי, ביטוח בריאות וכו'

1. עד 2,500 שח
2. 2,501 - 4,000 שח
3. 4,001 - 5,000 שח
4. 5,001 - 6,500 שח
5. 6,501 - 8,000 שח
6. 8,001 - 10,000 שח
7. 10,001 - 13,000 שח
8. 13,001 - 17,000 שח
9. 17,001 - 24,000 שח
10. מעל 24,000 שח
11. אין הכנסה

97. לא להקריא: מסרב להשיב
98. לא להקריא: לא יודע
99. לא להקריא: אין תשובה

למי שלא ענה על שאלת העשירונים

61. ההכנסה הממוצעת הכוללת למשפחה בישראל היא כיום כ- 15,000 ש"ח נטו האם הכנסתכם המשפחתית היא:

1. הרבה מתחת לממוצע
2. מעט מתחת לממוצע
3. כמו הממוצע
4. מעט מעל הממוצע
5. הרבה מעל הממוצע
9. לא להקריא: מסרב/ לא רלוונטי

62. מהו שם הישוב בו את/ה גר/ה? _____

61. האם באופן עקרוני ניתן יהיה לחזור אליך בעתיד לצורך המשך המחקר?

1. כן
2. לא

תודה רבה על שיתוף הפעולה!

נספח 3: נספח מתודולוגי – פירוט משתני המחקר ושיטת הניתוח

משתני המחקר

להלן יתואר אופן המדידה של משתני המחקר השונים בסקר. תחילה יוצגו המשתנים התלויים במחקר: פרקטיקות של עבודה שקופה והשלכות של עבודה שקופה על שוק העבודה. לאחר מכן יוצגו המשתנים הבלתי תלויים, תוך חלוקתם לשלוש קבוצות מרכזיות: משתנים המבטאים מיקום או השתייכות קבוצתית ; משתנים המבטאים את מאפייני המשפחה; משתנים המבטאים את מאפייני שוק העבודה.

(1) פרקטיקות של עבודה שקופה

עבודה שקופה במשק הבית ובמסגרת המשפחה

התבססנו על מחקרים קודמים (Mandel & Birgir 2016) והשתמשנו בשתי שאלות פתוחות (שאלות 33 ו-34 בשאלון): האחת בוחנת את מספר השעות המוקדשות בשבוע לטיפול בבני ובבנות המשפחה והאחת בוחנת את מספר השעות המוקדשות בשבוע לעבודות הבית. נוסח שאלת הטיפול: "בממוצע, כמה שעות בשבוע, כולל סוף שבוע, את/ה מקדיש/ה לטיפול בבני משפחה, כמו למשל ילדים, הורים מבוגרים, או בני משפחה אחרים (לדוגמה: עזרה במקלחת ובהתלבשות, הסעות, שיחות או הכנת שיעורי בית)". שיעור הערכים החסרים: 2.5%.[35] נוסחה של השאלת על עבודות הבית: "בממוצע, כמה שעות בשבוע, כולל סוף שבוע, את/ה מקדיש/ה לביצוע עבודות הבית, כמו ניקיון, כביסה, סידור הבית, בישול, תיקונים בבית". שיעור הערכים החסרים: 0.4%.

עבודות שקופות במקום העבודה:

פרקטיקות אלה נמדדו באמצעות ארבע שאלות סגורות (שאלות 15–18 בשאלון) ובאמצעות שאלה פתוחה מסכמת של סך כל הזמן המוקדש בשבוע לפרקטיקות אלה (שאלה 19 בשאלון). השאלות הסגורות:

"כעת נשאל שאלות לגבי דברים שלפעמים אנשים עושים בעבודה, למרות שהם לא חלק מהגדרת התפקיד שלהם. במהלך חודש עבודה רגיל, כמה פעמים קורה ש:

את/ה עוזרת/ת לארגן אירוע חברתי לעובדים, אוסף/ת כסף למתנה למישהו בעבודה, מזמין/ה כיבוד וכו' למרות שזה לא חלק מהגדרת התפקיד שלך?

35 ערכים חסרים: מרואיינים/ות שלא השיבו על השאלה.

את/ה מקיים/ת שיחת תמיכה או עידוד עם אנשים בעבודה למרות שזה לא חלק מהגדרת התפקיד שלך?

את/ה מנקה או מסדר/ת לאחר סיום ישיבה, מפגש או ארוחה משותפת בעבודה, למרות שזה לא חלק מהגדרת התפקיד שלך?

את/ה מכינ/ה סיכום של ישיבה, או חומרים לפגישה או דואג/ת לארגן כל מיני דברים בעבודה למרות שזה לא חלק מהגדרת התפקיד שלך?"

סולם התשובות (חמש קטגוריות): 1 ="מעט מאוד פעמים או אף פעם"; 2 ="מעט פעמים"; 3 ="מדי פעם"; 4 = "הרבה פעמים"; 5 ="הרבה מאוד פעמים". בשלב ניתוח הנתונים קובצו התשובות לסולם בן שלוש קטגוריות:1 ="כלל לא ומעט מאוד"; 2 ="במידה בינונית"; 3 ="הרבה מאוד". בראיונות הקבוצתיים היו מרואיינות שתפסו עבודות אלה כחלק מהגדרת תפקידן ולכן הוחלט להכניס קטגוריה נוספת לשאלון כאפשרות שצוינה רק כאשר המרואיינות/ים העלו אותה מיוזמתם/ן מבלי להקריא אותה במהלך הריאיון. קטגוריה זו קיבלה את הערך 8 = "חלק מהגדרת התפקיד". בעבור ניתוח הרגרסיה קודד מחדש כל משתנה לארבע קטגוריות: "כלל לא או מעט מאוד" – קטגוריית הבסיס; "במידה בינונית"; "במידה רבה מאוד"; "חלק מהגדרת התפקיד".

השאלה בדבר סך כל העבודה השקופה במקום העבודה נשאלה בנוסח זה: "בסך הכל, כאשר את/ה חושב/ת על שבוע עבודה רגיל, כמה זמן בממוצע להערכתך את/ה מקדיש/ה לדברים הללו, שהם לא חלק מהגדרת התפקיד שלך, כאשר את/ה בעבודה?". טווח הערכים החסרים בשאלות אלה כלל גם נחקרים שתפסו פרקטיקות אלה כלא רלוונטיות ונע בין 5.1% ל-13.7%.

עבודה שקופה המתבצעת בבית בעבור מקום העבודה

פרקטיקות אלה נמדדו במחקר באמצעות שלוש שאלות סגורות (שאלות 1–3 בשאלון) ובאמצעות שאלה פתוחה מסכמת על סך הזמן המוקדש ביום למשימות אלה (שאלה 4 בשאלון):

"בשבוע עבודה רגיל, כמה פעמים את/ה עושה את הדברים הבאים הקשורים לעבודה, לאחר שכבר סיימת את יום העבודה? 1. משלים/ה דברים שלא הספקת בעבודה ללא תשלום על שעות אלו? 2. מקיימ/ת שיחות בעניינים הקשורים לעבודה כמו שיחות עם לקוחות, עם מישהו מהעבודה, שיחות ועידה וכד'?; 3. קורא/ת או שולח/ת הודעות טקסט שקשורות לעבודה כמו ווטסאפ או מיילים?"

התשובות סווגו לחמש קטגוריות: 1 =”מעט מאוד פעמים או אף פעם”; 2 =”מעט פעמים”; 3= ”מדי פעם”; 4 =”הרבה פעמים”; 5=‘‘הרבה מאוד פעמים”. אפשרות נוספת לתשובה, שלא הוקראה בריאיון, הייתה: 8 =”חלק מהשעות”. בחינת התפלגות תשובותיהם של המרואיינים/ות בסקר מעלה כי שלוש השאלות הראשונות בוחנות את אותו עולם תוכן ועל כן נבנה מדד משותף (אלפא קרונבך גבוהה של 0.85), כאשר ערך 1 מייצג ביצוע בהיקף נמוך של עבודה זו וערך 5 מבטא ביצוע עבודה זו בהיקף רחב מאוד. בחלק מניתוח הנתונים קובצו התשובות על שאלות אלה לשלוש קטגוריות תשובה (1 = ”כלל לא ומעט מאוד”; 2 =”במידה בינונית”; 3 =”הרבה מאוד”).

שאלת סך כל הזמן המוקדש לפרקטיקות אלה נשאלה בנוסח זה: 4. ”ובסך הכל, ביום רגיל, כמה זמן להערכתך, את/ה מקדיש/ה לדברים הללו הקשורים לעבודה, לאחר שכבר סיימת את יום העבודה?” שאלת סך כל השעות נבחנה בנפרד אך גם נמצאה במתאם גבוה לשאלות הסגורות (אלפא קרונבך גבוהה = 0.86). טווח הערכים החסרים בשאלות אלה נע בין 4.4% ל־10.7% וכלל גם את המדווחים/ות שעבודה מסוג זה נכללת בשעות העבודה בשכר.

עבודה שקופה המתבצעת במקום העבודה בעבור הבית

פרקטיקות אלה נמדדו במחקר באמצעות 11 שאלות: שמונה שאלות סגורות (שאלות 6–11 בשאלון) שבדקו ביצוע משימות אלה בשבוע רגיל או ביום עבודה רגיל, ובאמצעות שאלה פתוחה מסכמת על סך כל הזמן המוקדש ביום למשימות אלה (שאלה 14 בשאלון). התשובות ניתנו על פי מדד של חמש קטגוריות: 1 = ”מעט מאוד פעמים או אף פעם”; 2 = ”מעט פעמים”; 3 = ”מדי פעם”; 4 = ”הרבה פעמים”; 5 =‘‘ הרבה מאוד פעמים”. בחלק מן הניתוחים קובצו התשובות לשלוש קטגוריות: 1 = ”כלל לא ומעט מאוד”; 2 = ”במידה בינונית”; 3 = ”הרבה מאוד”.

השאלות בסדרה מדדו את זמן העבודה הנעשית בעבור בני משפחה שונים כמו הורים, נכדים וכו, למעט ארבע שאלות שנועדו להורים לילדים:

”במהלך שבוע עבודה רגיל, כמה פעמים במהלך העבודה קורה ש: 6. את/ה מתאמת עם הורים או אנשים אחרים עזרה כלשהי עבור הילדים למשל הסעה, איסוף או בייביסיטר? 10. את/ה עושה בירורים ונמצא/ת בקשר עם גורמי חינוך כמו מחנכת, גננת, יועצת, או תנועת נוער? 12. את/ה פותר/ת כל מיני עניינים או בעיות של הילדים? 13. את/ה מגיב/ה להודעות בקבוצות וווטסאפ או מייל של הגן, הכיתה, או בית הספר של הילדים?” טווח הערכים החסרים בשאלות אלה גבוה במיוחד ונע בין 15% ל־32.8% משום שכלל גם נחקרים ללא ילדים שקודדו כחסרים.

יתר השאלות פנו לכולם ונשאלו בנוסח זה: "במהלך שבוע עבודה רגיל, כמה פעמים במהלך העבודה קורה ש: 7. את/ה מוודא/ת שבבית מבצעים כל מיני עבודות בית למשל, שמטפלים בכביסה, שרוחצים כלים, שעושים קניות? 8. את/ה עושה סידורים רפואיים לבני משפחה אחרים, כמו לקבוע תור לרופא, להשיג התחייבות, לתאם תור לבדיקה? 9. את/ה עושה סידורים עבור הבית או בני משפחה, למשל, מול הבנק, חברת סלולר, מוסך, או להזמין טכנאי? ובמהלך יום עבודה רגיל, כמה פעמים קורה ש: 11. את/ה בודק/ת שהכול בסדר עם בני המשפחה השונים למשל ילדים, בן/בת זוג, הורים או נכדים?" טווח הערכים החסרים בשאלות אלה נע בין 1.7% ל־7.4%.

השאלה בדבר סך הכול פנתה לכולם ונשאלה כך: "ובסך הכול, ביום עבודה רגיל, כמה זמן להערכתך את/ה מקדיש/ה לדברים הקשורים בבית ובמשפחה, במהלך יום העבודה?" שיעור הערכים החסרים: 2%.

בנוסף, נשאלו שתי שאלות נפרדות:

שאלה פתוחה (מספר 27 בשאלון): "במהלך השנה האחרונה, כמה ימי חופשה או ימי מחלה לקחת כדי לטפל בילדים או בבני משפחה אחרים?". המשיבים "אף יום" נדרשו לפירוט הסיבה לכך שלא ניצלו ימי מחלה או ימי חופשה כדי לטפל בבני משפחה. שיעור הערכים החסרים: 1.4%.

שאלה סגורה (מספר 5 בשאלון) הציעה שש קטגוריות תשובה בטווח אפשרי בין 0 = "אף פעם" עד 6 = "שש פעמים בשבוע": "בשבוע עבודה רגיל, כמה פעמים קורה שאת/ה יוצא/ת מוקדם מהעבודה או מגיע/ה מאוחר לעבודה, בגלל מחויבויות משפחתיות?" שיעור הערכים החסרים: 2.6%.

מדדים של עבודה שקופה הנעשית במקום העבודה בעבור הבית

לנוכח ריבוי ההיגדים האומדים פרקטיקות אלה נעשה בשלב הראשון ניתוח פקטורים למציאת פרקטיקות המודדות את אותו עולם תוכן. תוצאות ניתוח הפקטורים העלו שני מדדים הקשורים לעולם תוכן דומה. המדד הראשון נבדק באמצעות שאלות 6, 7, 11, 12, 13 בשאלון, אשר נמצאו במתאם גבוה (אלפא קרונבך = 0.71), והמדד השני נבדק באמצעות שאלות 8, 9, 10 בשאלון, אשר נמצאו במתאם גבוה (אלפא קרונבך = 0.72). לשני המדדים ניתנה המשגה: המדד הראשון אומד את היקף הביצוע של פרקטיקות הנוגעות לניהול ולאחריות לגורמים שונים; המדד השני אומד את היקף הביצוע של סידורים עם גורמים שונים – בית הספר, הבנקים וגורמים רפואיים. בנוסף, נבנה מדד כולל מאוחד המבוסס על כלל השאלות הללו יחד האומד פרקטיקות של עבודה שקופה בעבור הבית הנעשית במרחב של מקום העבודה (אלפא קרונבך = 0.8). שאלות 5, 27 ו־14 (שאלת סך הכול) נמדדו ונותחו בנפרד.

(2) השלכות העבודות השקופות על היבטים שונים של הפעילות בשוק העבודה

תפיסות לגבי הקונפליקט בין המשפחה לבין העבודה

תפיסות אלה נמדדו במחקר באמצעות שתי שאלות סגורות (מספר 29 ו-30 בשאלון): "כעת נשאל שאלות לגבי השקעה בעבודה ובמשפחה, באיזו מידה את/ה מסכים/ה או לא מסכים/ה עם כל אחד מהמשפטים הבאים: 29. המחויבויות המשפחתיות שלך מצמצמות את היכולת שלך להשקיע בעבודה, 30. המחויבויות המשפחתיות שלך מצמצמות את היכולת שלך להתקדם בעבודה". טווח התשובות האפשרי היה של חמש קטגוריות: 1 = "מאוד לא מסכים/ה"; 2 "לא מסכים/ה"; 3 = "באמצע, מסכים/ה ולא מסכים/ה"; 4 = "מסכים/ה"; 5 = "מסכים/ה מאוד". ניסוח שאלות אלה התבסס על שילוב בין שאלות מסקרים קיימים (סקר ISSP משנת 2012) לבין סוגיות שעלו בראיונות הקבוצתיים, בייחוד האילוצים בעקבות המחויבויות המשפחתיות או אילוצים בשל שוק העבודה. השאלה הראשונה בודקת באיזו מידה המחויבויות המשפחתיות מצמצמות את היכולת להשקיע בעבודה (המכונה בספרות family work conflict), ואילו השאלה השנייה בוחנת את הכיוון ההפוך (work family conflict, קוליק וליברמן 2016; Netemeyer et al. 1996). טווח הערכים החסרים בשאלות אלה נע בין 2.5% ל־3.9%.

תפיסות לגבי ההערכה מצד החברה

תפיסות אלה נמדדו במחקר באמצעות שתי שאלות סגורות (מספר 31 ו־32 בשאלון: 31. "ככל שאת/ה משקיע/ה יותר בטיפול במשפחה כך בסביבה הקרובה שלך מעריכים אותך יותר"; 32. "ככל שאת/ה משקיע/ה יותר בעבודה כך בסביבה הקרובה שלך מעריכים אותך יותר". טווח התשובות האפשרי הוא בן חמש קטגוריות: 1 = "מאוד לא מסכים/ה"; 2 = "לא מסכים/ה"; 3 = "באמצע, מסכים/ה ולא מסכים/ה"; 4 = "מסכים/ה"; 5 = "מסכים/ה מאוד". טווח הערכים החסרים בשאלות אלה נע בין 2.1% ל־4.1%.

השלכות העבודה השקופה על המיקום בשוק העבודה בעקבות המחויבות המשפחתיות

בין השאר ביקש המחקר לבחון את השלכותיהם של סוגים שונים של העבודה השקופה על ההשתתפות של נשים בשוק העבודה ועל קידומן בו על פי הניסיון והחוויות של נשים וגברים, כפי שהם עלו בראיונות. סדרה של שבע שאלות בשאלון (שאלות 20-26) אמדה זאת בנוסח זה: "כעת נשאל שאלות לגבי החלטות שקיבלת במהלך השנים לגבי עבודתך. האם בשלב כלשהו במהלך שנות עבודתך, קרה ש: הורדת את אחוז המשרה בגלל מחויבויות משפחתיות [לא כולל חופשת לידה]? התפשרת על שכר נמוך יותר כדי לקבל תנאי עבודה שמתאימים לצרכים המשפחתיים? לא השתתפת בפגישת עבודה, בכנס או באירוע חשוב שקשור לעבודה, בגלל המחויבויות המשפחתיות? לא יצאת ללימודים, השתלמויות או קורסים, בגלל המחויבויות המשפחתיות? העלית את

היקף העבודה לאור המחויבויות המשפחתיות למשל: יותר שעות עבודה, או עבודה נוספת, או משמרות נוספות? לא לקחת על עצמך משימות נוספות כמו לקוחות חדשים או פרויקטים נוספים בגלל המחויבויות המשפחתיות? לא קידמו אותך בעבודה בגלל המחויבויות המשפחתיות?"

טווח אפשרויות התשובה היה בן ארבע קטגוריות: 1 = "לא"; 2 = "כן, פעם אחת"; 3 = "כן, 2-3 פעמים"; 4 = "כן, יותר מ־3 פעמים". קטגוריה נוספת שלא הוקראה וסומנה רק אם עלתה ביוזמתו של המרואיין הייתה: 6 = "תמיד/ כל החיים/בכל מקומות העבודה".

על בסיס שאלות אלה נבנו משתנים רציפים חדשים של סולם סדר, שבו 1 מייצג "מעולם לא התפשרתי" ו־5 מייצג "כל החיים". כמו כן נבנו על בסיסן שני מדדים, האחד מבטא את צמצום הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות, המורכב משאלות 20, 21, 22, 24, 25 ו־26 (אלפא קרונבך = 0.72), והשני מבטא את הגברת הפעילות בשוק העבודה בשל המחויבויות המשפחתיות ונמדד באמצעות שאלה 24. טווח הערכים החסרים בשאלות אלה נע בין 1% ל־6.8%.

(3) המשתנים הבלתי תלויים

משתני מיקום או השתייכות לקבוצה

המגדר: נמדד במחקר באמצעות משתנה דמה המבחין בין נשים (ערך 1) וגברים (ערך 0).

הלאום: נמדד במחקר באמצעות משתנה דמה המבחין בין ערבים/ות (ערך 1) ויהודים/ות (ערך 0).

רמת ההשכלה: נמדדה בסקר באמצעות השאלה "מהי השכלתך?". מאחר שהוכח כי השכלה אקדמית משפיעה על רמת השכר בשוק העבודה ועל העמדה בו (כהן 1999), התשובות קודדו למשתנה דמה בעל שני ערכים: השכלה אקדמית (הכולל את מי שציינו כי הם בעלי/ות תואר אקדמי מלא, בעלי תואר ראשון, שני ושלישי – ערך 1) והשכלה נמוכה מהשכלה אקדמית (כולל מי שציינו כי רמת השכלתם היא יסודית או פחות, תיכונית חלקית, תיכונית מלאה – ללא תעודת בגרות, תיכונית מלאה – כולל תעודת בגרות, על־תיכונית ותואר אקדמי חלקי – ערך 0).

רמת ההכנסה של משק הבית: נמדדה באמצעות השאלה: "בממוצע, מהי ההכנסה נטו בחודש של כל משק הבית מכל מקורות ההכנסה?". השאלה הציגה עשר קטגוריות בחלוקה לעשירונים: עד 2,500 ש"ח, 2,501–4,000 ש"ח, 4,001–5,000 ש"ח, 5,001–6,500 ש"ח, 6,501–8,000 ש"ח, 8,001–10,000 ש"ח, 10,001–13,000 ש"ח, 13,001–17,000

ש"ח, 17,001–24,000 ש"ח, מעל 24,000 ש"ח (עד 34,000). סירבו להשיב 21.3% מהנשאלים וכך גם 5.6% ענו שלא ידוע להם. כדי לכלול משתנה זה ברגרסיה ניתן לכל טווח של ערכים ערך אמצעי. מרואיינים/ות שלא ענו על שאלה זו התבקשו לענות על השאלה הבאה: "ההכנסה הממוצעת הכוללת למשפחה בישראל היא כיום כ־15,000 ש"ח נטו. האם הכנסתכם המשפחתית היא: הרבה מתחת לממוצע (ערך 1), מעט מתחת לממוצע (ערך 2), כמו הממוצע (ערך 3), מעט מעל הממוצע (ערך 4), הרבה מעל הממוצע (ערך 5)". סירבו להשיב 11.8% מהנשאלים. לצורך הכללתם/ן בניתוח חושב ערך ממוצע על פי קבוצת השכר המתאימה ונבנה משתנה חדש, הכולל תשובות אלה (סה"כ 12.6% ערכים חסרים במשתנה הכנסת משק הבית לאחר אומדן זה).

השכר (ברמת הפרט): נמדד באמצעות השאלה: "בממוצע, מהי ההכנסה החודשית שלך נטו?" גם כאן הוצגו עשר קטגוריות לפי חלוקה לעשירונים: אין הכנסה, עד 2,000 ש"ח, 2,001–3,000 ש"ח; 3,001– 4,000 ש"ח, 4,001–5,000 ש"ח, 5,001–6,000 ש"ח, 6,001–7,500 ש"ח, 7,501–10,000 ש"ח, 10,001– 14,000 ש"ח; 14,001–21,000 ש"ח, מעל 21,000 ש"ח (עד 30,000). סירבו להשיב 19% והנשאלים ועוד אחוז וחצי השיבו שלא ידוע להם (שיעור זה אמנם גבוה אבל נמצא בטווח המקובל של הערכים החסרים של משתנה השכר, Lillard et al. 1986). כדי לכלול משתנה זה ברגרסיה ניתן ערך אמצעי לכל טווח של ערכים.

הגדרת העשירונים לשאלת השכר הפרטי ושכר משק הבית לקוחה מהגדרת העשירונים בשאלות השכר בסקר ההכנסות של ISSP לשנת 2015 שערך מכון ב"י ולוסיל כהן.

השכר היחסי: משתנה האומד את החלק היחסי של הכנסת המרואיין/ת מסך כל הכנסות משק הבית (טווח אפשרי 0–1) נבנה בהתבסס על סטיר ומנדל (Stier & Mandel 2009), ומבטא את חלקה היחסי של האישה בהכנסת משק הבית. המשתנה חושב באמצעות חילוק של הכנסת הפרט בהכנסת משק הבית על פי הנוסחה: החלק היחסי של הכנסת המרואיין = הכנסת הפרט חלקֵי הכנסת משק הבית.

ככל שהערך במשתנה זה גבוה יותר כך עולה התרומה היחסית של המרואיין/ת להכנסת משק הבית. הערכים החסרים במדד זה: 23.8%.

רמת הדתיות: נמדדה באמצעות שאלה סגורה: "האם את/ה רואה את עצמך כדתי מאוד–חרדי, דתי, מסורתי–דתי, מסורתי–לא כל כך דתי, לא דתי–חילוני". 1.3% מהנשאלים סירבו להשיב על שאלה זו.

ההגירה: נמדדה באמצעות השאלה: "באיזו ארץ נולדת?" המשתנה קודד למשתנה דמה המבחין בין ילידי/ות הארץ (ערך 1) לבין מי שאינן/ם ילידי/ות הארץ (ערך 0).

שנת העלייה: ילידי ארצות אחרות התבקשו להשיב על השאלה "באיזו שנה עלית לישראל?

האתניות: נמדדה באמצעות השאלה הפתוחה: "באיזו ארץ נולדת?" ילידי ישראל נשאלו גם שאלות אלה: "באיזו ארץ נולד אביך?" 11.3% סירבו להשיב על שאלה זו. "באיזו ארץ נולדה אימך?" 11.7% סירבו להשיב על שאלה זו.

על בסיס המידע שנצבר במחקרים קודמים (כהן 2006; Okun 2004; Raz-Yurovich 2013) ועל בסיס שלוש שאלות ארץ המוצא הנ"ל, חילקנו את משתנה האתניות לשש קטגוריות: אירופה–אמריקה (יליד/ת אירופה–אמריקה או יליד/ת ישראל ששני הוריו/ה ילידי אירופה–אמריקה); אסיה–אפריקה (יליד/ת אסיה–אפריקה או יליד/ת ישראל ששני הוריו/ה ילידי אסיה–אפריקה); מהגר/ת מברית המועצות (ללא קשר לשנת העלייה, שנמדדה כמשתנה נפרד); יליד/ת ישראל בן/בת הדור השני (הנחקר/ת ושני הוריו/ה נולדו בישראל, קטגוריית הבסיס); אתניות מעורבת (יליד/ת ישראל שהוריו אינם מאותה קבוצת מוצא); פלסטינית–ישראלית. 0.1% מהנשאלים סירבו להשיב על שאלה זו.

הגיל: נמדד באמצעות השאלה: "בן/ת כמה את/ה?" 1.2% מהנשאלים סירבו להשיב.

גיל מקובץ: גילם של המסרבים להשיב על שאלת הגיל נמדד באמצעות השאלה: "לאיזו קבוצת גיל את/ה משתייך/ת?" התשובות התפרסו לשמונה קטגוריות של טווח גיל אפשרי: 25–29, 35–39, 40–44, 45–49, 50–54, 55–59, 60–65.

*בעבור 11 המרואיינים שענו על שאלה זו ניתן ערך גיל ממוצע של קבוצת הגיל שאליה הם משתייכים ויצרנו משנה חדש שכלל מרואיינים/ות אלה.

יישוב המגורים: נמדד באמצעות השאלה "מה שם הישוב בו את/ה גר/ה?"

מאפייני המשפחה

המצב המשפחתי: נמדד באמצעות השאלה "מהו מצבך המשפחתי?" התשובות האפשריות חולקו לשבע קטגוריות: נשוי/אה, גר/ה עם בן/בת זוג קבוע/ה ללא נישואין פורמליים, רווק/ה, פרוד/ה, גרוש/ה, אלמן/ה, אם/אב יחידני/ת. 1.5% סירבו להשיב על שאלה זו.

מספר הילדים: נמדד באמצעות השאלה: "כמה ילדים יש לך?" 0.3% סירבו להשיב.

גיל הילדים: נמדד באמצעות שתי שאלות: "כמה ילדים יש לך עד גיל שש?" ו"כמה ילדים יש לך בגיל 6–17?". נשאלים שאינם הורים וכן נשאלים שהם הורים לילדים בגילים אחרים קיבלו את הערך 0.

ההורות: על בסיס המשתנה של מספר הילדים של הנחקר/ת נבנה משתנה דמה, המבחין בין הורים (=0) לבין לא הורים (=1).

הרכב משק הבית: נמדד באמצעות שתי שאלות:

"מה גיל הילד או הילדה הצעירים ביותר הגרים בבית?" 1.6% מהנשאלים סירבו להשיב על שאלה זו.

"כמה מבוגרים מגיל 18 ומעלה יש במשק הבית שלך?" מצבים מיוחדים כמו ילדים תאומים, ילדים המתגוררים בפנימייה או ילדים שאינם שוהים בבית נרשמו בהערות. 0.3% סירבו להשיב על שאלה זו.

מיקור חוץ בתשלום לעבודות הבית והטיפול: משתנה דמה נמדד באמצעות השאלה: "האם את/ה נעזר/ת כיום בשירותים בתשלום לעבודות הבית או לטיפול בבני המשפחה?" שתי אפשרויות התשובה היו: כן (ערך 1) לא (ערך 0). מי שהשיבו בחיוב נשאלו באילו שירותים בתשלום הם נעזרים. לצורך הרגרסיה קודד כמשתנה דמה (קטגוריית הבסיס = לא נעזרים/ות במיקור חוץ בתשלום).

עזרה מהמשפחה: משתנה דמה נמדד באמצעות השאלה "האם את/ה נעזרת כיום בהורים או בבני משפחה אחרים, שלא גרים במשק הבית, לעבודות הבית או לטיפול בבני המשפחה?" שתי אפשרויות התשובה היו: כן (ערך 1) לא (ערך 0). מי שהשיבו בחיוב נשאלו כמה שעות בשבוע הם נעזרים בהורים או בבני משפחה אחרים. 0.7% סירבו להשיב על שאלה זו. על בסיס שתי שאלות אלה נבנה משתנה חדש, האומד את מספר שעות העזרה של בני המשפחה בשבוע. מי שאינם נעזרים כלל קיבלו את הערך אפס.

מאפייני שוק העבודה

השאלות המודדות מאפיינים חברתיים־דמוגרפיים ומאפיינים של שוק העבודה מבוססות על שאלות הלקוחות משאלון 2016 (ISSP). לנוכח חשיבותם של משתני שוק העבודה ושל ההון האנושי להסבר השכר והמיקום בשוק העבודה (כהן Yaish & 1999 Stier 2009;), השתמשנו במשתנים אלה:

הרציפות התעסוקתית: נמדדה באמצעות שאלה שכללה חמש קטגוריות תשובה אפשריות: "האם במהלך שנות עבודתך: עבדת ברציפות במשרה מלאה, עבדת ברציפות במשרה חלקית, עבדת ברציפות לפעמים במשרה מלאה ולפעמים במשרה חלקית, לא עבדת ברציפות, עבדת בעבודות מזדמנות" (מרואיין/ת שענו כי לא עבד ברציפות נדרשו לפירוט נוסף). ערכי המשתנה קודדו למשתנה דמה המבחין בין עבודה רציפה במשרה מלאה (ערך 1) לבין שאר דפוסי העבודה (ערך 0). 0.8% מהנשאלים סירבו להשיב על שאלה זו.

הוותק: נמדד באמצעות השאלה: "כמה שנים את/ה עובד/ת בעיסוק זה, בכל מקומות העבודה שעבדת?" 1.9% מהנשאלים סירבו להשיב על שאלה זו.

עמדת ניהול: נמדדה במחקר באמצעות משתנה דמה המבחין בין תפקיד ניהולי (ערך 1) לבין תפקיד לא ניהולי (ערך 0). 1.3% מהנשאלים סירבו להשיב על שאלה זו.

מספר שעות העבודה בתשלום: משתנה רציף זה נמדד באמצעות השאלה: "כמה שעות בשבוע את/ה עובד/ת בדרך כלל, כולל שעות נוספות בכל מקומות?" 1.6% מהנשאלים סירבו להשיב על שאלה זו.

דפוס העבודה: נמדד באמצעות שאלה אשר שילבה בין היקף המשרה ובין אופן ההעסקה (עצמאי/ת או שכיר/ה). התשובות כללו שש קטגוריות אפשריות: "האם כיום את/ה: סטודנט/ית, שכיר או עצמאי, שכיר/ה–עובד/ת במשרה מלאה, שכיר/ה–עובד/ת במשרה חלקית, עצמאי/ת–עובד/ת במשרה מלאה, עצמאי/ת–עובד/ת במשרה חלקית, שילוב של שכיר/ה ועצמאי/ת". 1.1% מהנשאלים סירבו להשיב על שאלה זו. מכיוון שהיקף המשרה נאמד באמצעות מספר שעות עבודה, קודד המשתנה למשתנה דמה המבחין בין עצמאי/ת (ערך 1) לבין שכיר/ה (ערך 0).

הסקטור: נמדד במחקר באמצעות משתנה דמה המבחין בין תעסוקה בסקטור הציבורי (ערך 1) לבין תעסוקה בסקטור הפרטי (ערך 0). 3.1% מהנשאלים סירבו להשיב על שאלה זו.

עבודה בבית: נמדדה באמצעות השאלה: "האם בדרך כלל העבודה שלך מתבצעת מהבית?" שלוש אפשרויות התשובה היו: כן, לא, גם מהבית וגם במקום העבודה. המשתנה במחקר קודד למשתנה דמה המבחין בין עובד בבית (ערך 1) ולא עובד בבית (ערך 0). 0.6% מהנשאלים סירבו להשיב על שאלה זו.

משלח היד: נמדד באמצעות השאלה: "תאר בצורה מפורטת מהו התפקיד או העיסוק העיקרי שבו את/ה עובד כיום". 2.3% סירבו להשיב על שאלה זו ו־1% נוספים לא ניתנו לסיווג. משלחי היד קודדו על פי סיווג אחיד של הלמ"ס לשנת 2011 לשלושה משתנים

שונים המקודדים בשלוש ספרות, שתי ספרות וספרה אחת. הבחירה להשתמש בסיווג משלחי היד של הלמ"ס כאמור נעשתה הן מפני שהסיווג עודכן בהתאם להתפתחויות והתמורות שחלו במשק בהשוואה לסיווג משלחי היד של שנת 1994, והן משום שהוא מבוסס על הסיווג הבין־לאומי של משלחי היד (International Standard Classification of Occupations, ISCO08) ועל כן מאפשר השוואות למתרחש במדינות אחרות.

לנוכח ריבוי הקטגוריות חולק המשתנה "משלח יד" למשתנה חדש בעל ארבע קטגוריות על פי החלוקה של יעיש ושטייר (Yaish & Stier 2009), המבוססת על סיווג משלחי היד של הלמ"ס 2011 (תואם ISCO08):

1. **עיסוקים מסוג "צווארון לבן" ברמה גבוהה** (קטגוריית הבסיס): מנהלים/ות ובעלי/ות משלח יד אקדמי, הנדסאים/יות, טכנאים/יות, סוכנים/ות ובעלי/ות משלח יד נלווה (קודים 111–352);
2. **עיסוקים מסוג "צווארון לבן" ברמה נמוכה**: פקידות כללית, עובדי/ות משרד ועובדי/ות מכירות ושירותים (קודים 411–541);
3. **עיסוקים מסוג "צווארון כחול" ברמה גבוהה**: עובדים/ות מקצועיים/יות בחקלאות, בייעור ובדיג, בעלי מלאכה בתעשייה ובבניין ובעלי משלח יד דומה (קודים 611–754);
4. **עיסוקים מסוג "צווארון כחול" ברמה נמוכה**: מפעילי/ות מתקנים ומכונות, מרכיבי/ות מוצרים וציוד, נהגים/ות ועובדים/ות בלתי מקצועיים (קודים 811–962).

שיעור הנשים במשלחי היד: שיעור הנשים במשלחי היד קודד על פי סיווג משלחי יד שהלמ"ס סימנה בשתי ספרות מתוך אומדן של מספר הנשים ומספר הגברים העוסקים במשלחי יד אלה בשוק העבודה בישראל (צמרת-קרצ'ר 2018).

סטטיסטיקה תיאורית של כל משתני המחקר מוצגים בלוח 1.

שיטת הניתוח

בחלק זה נפרט את השיטות השונות שבאמצעותן עובדו תוצאות הסקר.

הניתוח בעבור כל אחד מהמשתנים התלויים כלל שני חלקים: האחד ניתוח תיאורי, המתאר את התפלגויות המשתנים במדגם וכן משווה התפלגויות על פי מבחן חי בריבוע או השוואת ממוצעים בין גברים לנשים באמצעות מבחן t. כאשר נעשתה השוואה בין השתייכות לקבוצה המבטאת משתנה בעל שלוש קטגוריות ומעלה, עשינו שימוש במבחן לבדיקת שונות תוך שימוש במבחן שפה (Scheffe) כדי לבחון את מובהקות ההבדלים בין הממוצעים של הקטגוריות השונות.

הניתוח השני התבסס על ניתוח רגרסיות (descriptive regression) משני סוגים: רגרסיה ליניארית כאשר המשתנה התלוי רציף (דוגמת שעות עבודה וסולמות ליקרט), ורגרסיה מולטי-נומית (multinominal logistic regression) כאשר המשתנה התלוי הוא שמי ובעל ארבע קטגוריות (עבודה שקופה במקום העבודה). מודל רגרסיה לוגיסטית מולטינומית מתאים למצב שבו למשתנה תלוי נומינלי יש יותר משתי קטגוריות. מודל זה מתאים לבחינת המשתנה עבודה שקופה במקום העבודה, שהיה במקור בעל שש קטגוריות, חמש מהן בסולם ליקרט והשישית קטגוריה נפרדת של עבודה שקופה בהמקום העבודה הנחשבת לחלק מהגדרת התפקיד. מכיוון שמספר לא מבוטל מהנשים והגברים ציינו קטגוריה זו בריאיון ומכיוון שהתברר כי היבט זה היה משמעותי גם בראיונות הקבוצתיים, רצינו לשלב קטגוריה זו בניתוח הרב־משתני (ולא להתייחס אליה כאל ערך חסר). לכן יצרנו משתנה תלוי בעל ארבע קטגוריות: "כלל לא ומעט מאוד" – קטגוריית הבסיס; "במידה בינונית"; "הרבה מאוד"; "חלק מהגדרת התפקיד". במודל זה בוחנים את תרומתם של משתנים בלתי תלויים ל(לוג.) הסיכוי לקטגוריה אחת של המשתנה התלוי לעומת קטגוריית ההשוואה, בפיקוח על שאר המשתנים הבלתי תלויים במודל. מכיוון שקשה למסור מידע בעל משמעות מובנת ממקדמים לוגיסטיים, ייעשה שימוש בפרשנות הממצאים במקדמים המעריכיים, המבטאים את יחס הסיכויים (odds ratio) של כל מקדם (Long 1997, 155, 169).

חשוב לציין כי יש להתייחס לכל מבחני הרגרסיה במחקר כאל רגרסיה תיאורית (descriptive regression), שכן הם אינם שואפים להוכיח קשרים סיבתיים ((Ginther & Pollak 2004 משום שייתכן שיש קשר הדדי בעבור חלק מן המשתנים הנבחנים) למשל, ייתכן כי סוג משלח היד מצמצם את הפעילות בשוק העבודה ובו בזמן או לחלופין הצמצום בשוק העבודה משפיע על משלח היד).

נספח 4: ממצאי ניתוח רגרסיה להסבר מספר שעות טיפול בבני/בנות משפחה בשבוע בקרב נשים וגברים

משתנה	נשים		גברים	
	B	SE	*B*	SE
אקדמאים/יות	-2.531	2.406	0.797	2.061
הכנסת משק בית	0.000	0.000	0.000	0.000
חילוניות	0.287	0.871	0.027	0.786
גיל	-0.061	0.147	-0.095	0.124
ערבים/יות	11.639*	4.435	3.973	3.331
יוצאי/ות אסיה וצפון אפריקה	-0.827	3.115	0.688	3.031
יוצאי/ות אירופה אמריקה	-0.169	4.048	-1.581	3.859
יוצאי/ות ברית המועצות	1.025	3.262	0.409	3.575
אתניות מעורבת	1.607	3.330	0.275	3.134
יש ילדים מתחת לגיל 6	15.776*	2.624	10.686*	2.200
מספר ילדים בגילאי 6-17	2.981*	0.820	1.592*	0.697
יש מיקור חוץ בתשלום לעבודות הבית (בסיס=אין)	1.563	2.393	0.155	2.284
מספר שעות עזרה מהמשפחה	0.528*	0.216	0.384^	0.232
תרומה יחסית להכנסת משק בית	0.006	0.053	-0.026	0.051
שעות עבודה שבועיות בשכר	-0.272*	0.071	0.050	0.047
סקטור ציבורי (בסיס=סקטור פרטי)	-0.609	2.142	5.599*	2.043
תפקיד ניהולי (בסיס=תפקיד לא ניהולי)	0.526	2.147	-0.874	2.049
אי רציפות תעסוקתית	-0.077	2.157	-0.023	2.598
מספר שנים בעיסוק	-0.063	0.149	0.202	0.117

* p<0.05, ^p<0.10

נספח 5: ממצאי ניתוח רגרסיה להסבר מספר שעות עבודות הבית בשבוע בקרב נשים וגברים

משתנה	נשים		גברים	
	B	SE	*B*	SE
אקדמאים/יות	-4.829*	1.902	0.917	0.714
הכנסת משק בית	-0.000	0.000	-0.000	-0.000
חילוניות	-1.201^	0.691	-0.098	0.271
גיל	0.006	0.115	0.025	0.043
ערבים/יות	7.026*	3.521	-2.120^	1.154
יוצאי/ות אסיה וצפון אפריקה	2.651	2.463	0.150	1.050
יוצאי/ות אירופה אמריקה	0.668	3.203	2.102	1.339
יוצאי/ות ברית המועצות	2.492	2.583	-1.191	1.211
אתניות מעורבת	-0.157	2.648	0.066	1.087
יש ילדים מתחת לגיל 6	1.363	2.088	2.281*	0.7610
מספר ילדים בגילאי 6-17	0.812	0.651	0.393	0.240
יש מיקור חוץ בתשלום לעבודות הבית (בסיס=אין)	3.305^	1.893	-1.850*	0.784
מספר שעות עזרה מהמשפחה	0.219	0.172	0.151^	0.079
תרומה יחסית להכנסת משק בית	-0.050	0.041	-0.026	0.017
שעות עבודה שבועיות בשכר	-0.086^	0.050	-0.025	0.016
סקטור ציבורי (בסיס=סקטור פרטי)	1.880	1.701	-0.188	0.709
תפקיד ניהולי (בסיס=תפקיד לא ניהולי)	-0.780	1.704	-0.006	0.709
אי רציפות תעסוקתית	-0.190	1.714	1.849*	0.900
מספר שנים בעיסוק	0.000	0.118	0.053	0.041

* $p<0.05$, ^ $p<0.10$

נספח 6: רגרסיה מולטינומית להסבר עבודה שקופה במקום העבודה: הסבר המודל וממצאים

הסבר המודל:

המודל בוחן את תרומתם של משתנים בלתי תלויים ל(לוג.) הסיכוי לקטגוריה אחת של המשתנה התלוי לעומת קטגוריית ההשוואה, בפיקוח על שאר המשתנים הבלתי תלויים במודל.

נספח 6א: תחזוק חיי החברה הלא פורמליים בעבודה: רגרסיה לוגיסטית מולטינומית להסבר הסיכוי לביצוע עבודה שקופה זו במקום העבודה לעומת אי ביצועה[1], מקדמי רגרסיה מעריכיים (Exp. B)

משתנה	במידה בינונית	במידה רבה	חלק מהגדרת התפקד
נשים	1.797*	2.045*	1.726
ערבים/יות	1.173	4.790*	2.908
אקדמאים/יות	-0.921	-0.789	1.564
חילוניות	1.054	1.085	1.210
מספר ילדים בגילאי 0-17	1.005	1.142	1.152
יוצאי/ות אסיה וצפון אפריקה	1.058	1.082	1.538
יוצאי/ות אירופה אמריקה	-0.716	1.615	1.323
יוצאי/ות ברית המועצות	-0.369	-0.549	1.887
אתניות מעורבת	-0.703	1.077	1.306
שעות שבועיות של טיפול ועבודות בית	-0.992	1.001	1.023*
אי רציפות תעסוקתית	-0.747	-0.482*	1.561
מספר שנים בעיסוק	1.003	1.018	0.9590
תפקיד ניהולי (בסיס=תפקיד לא ניהולי)	-1.377	2.247*	2.364^
גיל	-0.969	-0.992	1.041
שעות עבודה שבועיות בשכר	-0.999	1.013	0.992
הכנסת משק בית	1.000	1.000	1.000
משלח יד (בסיס=משלח יד אקדמי, ניהול וטכני)			
עובדי פקידות ושירותים	1.077	1.808^	0.924
עיסוקים של צווארון כחול	-0.366^	-0.825	0.486

1. משתנה התלוי: קטגוריית ההשוואה היא אי ביצוע או ביצוע מועט של פרקטיקה זו.

* p<0.05, ^p<0.10

נספח 26ב: עבודה רגשית בעבודה: רגרסיה לוגיסטית מולטינומית להסבר הסיכוי לביצוע עבודה שקופה זו במקום העבודה לעומת אי ביצועה,[1] מקדמי רגרסיה מעריכיים (Exp. B)

משתנה	במידה בינונית	במידה רבה	חלק מהגדרת התפקד
נשים	1.212	1.917*	3.620*
ערבים/יות	0.589	1.674	0.460
אקדמאים/יות	1.380	1.369	5.113*
מספר ילדים בגילאי 0-17	0.904	0.995	0.918
חילוניות	0.972	0.913	0.915
יוצאי/ות אסיה וצפון אפריקה	1.073	1.029	1.607
יוצאי/ות אירופה אמריקה	0.768	0.868	0.934
יוצאי/ות ברית המועצות	0.461*	0.350*	0.460
אתניות מעורבת	0.891	0.788	1.384
שעות שבועיות של טיפול ועבודות בית	1.001	1.003	1.015*
אי רציפות תעסוקתית	0.810	1.045	0.757
מספר שנים בעיסוק	1.032*	1.008	0.982
תפקיד ניהולי (בסיס=תפקיד לא ניהולי)	1.715*	2.458*	3.478*
גיל	0.982	0.979	1.029
שעות עבודה שבועיות בשכר	0.999	1.011	1.002
משלח יד (בסיס=משלח יד אקדמי, ניהול וטכני)			
עובדי פקידות ושירותים	1.305	1.156	0.679
עיסוקים של צווארון כחול	0.451*	0.600	1.081

1. המשתנה התלוי: קטגוריית ההשוואה היא אי ביצוע או ביצוע מועט של פרקטיקה זו.

* $p<0.05$, ^ $p<0.10$

נספח ג6: ניקיון וארגון הסביבה הפיזית: רגרסיה לוגיסטית מולטינומית להסבר הסיכוי לביצוע עבודה שקופה זו במקום העבודה לעומת אי ביצועה,[1] מקדמי רגרסיה מעריכיים (Exp. B)

משתנה	במידה בינונית	במידה רבה	חלק מהגדרת התפקד
נשים	1.005	1.009	2.071^
ערבים/יות	0.959	2.197*	2.410
אקדמאים/יות	0.800	0.594*	1.329
מספר ילדים בגילאי 0-17	1.047	0.845*	0.874
חילוניות	0.965	0.947	0.972
יוצאי/ות אסיה וצפון אפריקה	1.125	1.339	0.587
יוצאי/ות אירופה אמריקה	0.975	0.900	0.291
יוצאי/ות ברית המועצות	0.814	0.744	0.331^
אתניות מעורבת	0.883	1.336	0.677
שעות שבועיות של טיפול ועבודות בית	0.998	1.008^	1.012^
מספר שנים בעיסוק	0.999	1.004	0.978
תפקיד ניהולי (בסיס=תפקיד לא ניהולי)	1.001	1.407	1.822^
גיל	0.988	0.951*	1.053*
שעות עבודה שבועיות בשכר	1.000	1.002	1.005
משלח יד (בסיס=משלח יד אקדמי, ניהול וטכני)			
עובדי פקידות ושירותים	1.332	1.124	3.044*
עיסוקים של צווארון כחול	0.844	0.827	2.764^

1. משתנה התלוי: קטגוריית ההשוואה היא אי ביצוע או ביצוע מועט של פרקטיקה זו.

* $p<0.05$, ^ $p<0.10$

נספח 6.ד: עבודה מנהלית: רגרסיה לוגיסטית מולטינומית להסבר הסיכוי לביצוע עבודה שקופה זו במקום העבודה לעומת אי ביצועה,[1] מקדמי רגרסיה מעריכיים (Exp. B)

משתנה	במידה בינונית	במידה רבה	חלק מהגדרת התפקד
נשים (קטגוריית הבסיס=גברים)	1.133	1.122	1.352
ערבים/יות	0.872	2.284*	1.770
אקדמאים/יות (קטגריית הבסיס=ללא השכלה אקדמית)	1.311	1.705^	2.536*
מספר ילדים בגילאי 0-17	0.980	1.032	0.876
חילוניות	1.020	1.105	1.139
אתניות (קטוגרית הבסיס= ילדי/ות ישראל דור 2)			
מזרחים/יות	1.225	1.166	1.114
יוצאי/ות אירופה אמריקה	1.390	1.837	2.419^
יוצאי/ות ברית המועצות	0.553^	0.501	1.100
אתניות מעורבת	0.865	0.990	1.182
שעות שבועיות של טיפול ועבודות בית	1.004	1.010^	1.018*
אי רציפות תעסוקתית (בסיס=רציפות תעסוקתית במשרה מלאה)	0.931	0.997	1.013
מספר שנים בעיסוק	1.024^	1.033*	1.000
תפקיד ניהולי (בסיס=תפקיד לא ניהולי)	1.924*	2.856*	4.930*
גיל	0.971*	0.977	1.009
שעות עבודה שבועיות בשכר	0.999	1.002	1.000
משלח יד (בסיס=משלח יד אקדמי, ניהול וטכני)			
עובדי פקידות ושירותים	0.915	1.642	1.006
עיסוקים של צווארון כחול	0.433*	0.745	1.412

1. משתנה התלוי: קטגוריית ההשוואה היא אי ביצוע או ביצוע מועט של פרקטיקה זו.

* p<0.05, ^p<0.10

נספח 7א: ממצאי ניתוח רגרסיה לניבוי שכר לפי משתני רקע ושיחות עם עובדים/ות כעבודה שקופה

משתנה	B	SE
נשים	-0.085	0.061
ערבים/יות	0.038	0.065
אקדמאים/יות	0.187*	0.040
חילוניות	0.067*	0.014
גיל	0.042*	0.015
גיל בריבוע	0.000*	0.000
יוצאי/ות אסיה וצפון אפריקה	-0.002	0.053
יוצאי/ות אירופה אמריקה	0.022	0.067
יוצאי/ות ברית המועצות	-0.142*	0.058
אתניות מעורבת	-0.043	0.057
מספר ילדים בגילאי 0-17	0.022^	0.013
שעות שבועיות של טיפול ועבודות בית	-0.001	0.001
יש מיקור חוץ בתשלום לעבודות הבית (בסיס=אין)	0.159*	0.039
מספר שעות עזרה מהמשפחה	-0.002	0.004
צמצום פעילות בשוק העבודה בעקבות מחויבויות משפחתיות	-0.016	0.028
מדד עבודה מהבית עבור העבודה	0.210	0.015
תפקיד ניהולי (בסיס=תפקיד לא ניהולי)	0.105*	0.039
סקטור ציבורי (בסיס=סקטור פרטי)	-0.026	0.037
אי רציפות תעסוקתית	-0.202*	0.040
מספר שנים בעיסוק	0.011*	0.002
שעות עבודה שבועיות בשכר	0.005*	0.001
משלח יד (בסיס=משלח יד אקדמי, ניהול וטכני)		
עובדי פקידות ושירותים	-0.160*	0.046
עיסוקים של צווארון כחול	-0.144*	0.074
אחוז נשים במקצוע	-0.004*	0.001
עבודה שקופה בעבודה - ביצוע שיחות		
במידה בינונית	0.171*	0.059
במידה רבה	0.147*	0.060
חלק מהגדרת התפקיד	0.088	0.076
אינטראקציה: מגדר*עבודה שקופה בעבודה		
נשים*ביצוע שיחות במידה בינונית	-0.148^	0.083
נשים*ביצוע שיחות במידה רבה	-0.116	0.082

* p<0.05, ^p<0.10

נספח 7ב: ממצאי ניתוח רגרסיה לניבוי שכר לפי משתני רקע וניקיונות כעבודה שקופה

משתנה	B	SE
נשים	-0.171*	0.040
ערבים/יות	0.039	0.065
אקדמאים/יות	0.184*	0.040
חילוניות	0.065*	0.014
גיל	0.040*	0.015
גיל בריבוע	0.000*	0.000
מזרחים/יות	-0.001	0.053
יוצאי/ות אירופה אמריקה	0.014	0.067
יוצאי/ות ברית המועצות	-0.154*	0.058
אתניות מעורבת	-0.046	0.058
מספר ילדים בגילאי 0-17	0.020	0.013
שעות שבועיות של טיפול ועבודות בית	-0.001	0.001
יש מיקור חוץ בתשלום לעבודות הבית (בסיס=אין)	0.163*	0.039
מספר שעות עזרה מהמשפחה	-0.003*	0.004
צמצום פעילות בשוק העבודה בעקבות מחויבויות משפחתיות	-0.008	0.028
מדד עבודה מהבית עבור העבודה	-0.030*	0.014
תפקיד ניהולי (בסיס=תפקיד לא ניהולי)	0.125*	0.039
סקטור ציבורי (בסיס=סקטור פרטי)	-0.021	0.037
אי רציפות תעסוקתית	-0.210	0.040
מספר שנים בעיסוק	0.011*	0.002
שעות עבודה שבועיות בשכר	0.005*	0.001
משלח יד (בסיס=משלח יד אקדמי, ניהול וטכני)		
עובדי פקידות ושירותים	0.149*	0.046
עיסוקים של צווארון כחול	-0.166*	0.074
אחוז נשים במקצוע	-0.004*	0.001
עבודה שקופה בעבודה – ניקיונות		
במידה בינונית	-0.085*	0.041
במידה רבה	-0.050	0.046
חלק מהגדרת התפקיד	0.026	0.079

* $p<0.05$

נספח 7ג: ממצאי ניתוח רגרסיה לניבוי שכר לפי משתני רקע ועבודה הקשורה לעבודה מינהלית כעבודה שקופה

משתנה	B	SE
נשים	-0.096^	0.051
ערבים/יות	0.035	0.064
אקדמאים/יות	0.182*	0.039
חילוניות	0.064*	0.014
גיל	0.039*	0.015
גיל בריבוע	0.000*	0.000
יוצאי/ות אסיה וצפון אפריקה	-0.010	0.053
יוצאי/ות אירופה אמריקה	0.010	0.066
יוצאי/ות ברית המועצות	-0.149*	0.057
אתניות מעורבת	-0.030	0.057
מספר ילדים בגילאי 0-17	0.024^	0.013
שעות שבועיות של טיפול ועבודות בית	-0.001	0.010
יש מיקור חוץ בתשלום לעבודות הבית (בסיס=אין)	0.156*	0.039
מספר שעות עזרה מהמשפחה	-0.002	0.040
צמצום פעילות בשוק העבודה בעקבות מחויבויות משפחתיות	-0.013	0.027
מדד עבודה מהבית עבור העבודה	0.019	0.015
תפקיד ניהולי (בסיס=תפקיד לא ניהולי)	0.082*	0.039
סקטור ציבורי (בסיס=סקטור פרטי)	-0.030	0.037
אי רציפות תעסוקתית	-0.198*	0.039
מספר שנים בעיסוק	0.011*	0.002
שעות עבודה שבועיות בשכר	0.006*	0.010
משלח יד (בסיס=משלח יד אקדמי, ניהול וטכני)		
עובדי פקידות ושירותים	-0.162*	0.045
עיסוקים של צווארון כחול	-0.149*	0.073
אחוז נשים במקצוע	-0.004*	0.001
עבודה שקופה בעבודה – עבודה מנהלית (קטגוריית הבסיס=אי ביצוע/ביצוע מועט)		
במידה בינונית	0.211*	0.058
במידה רבה	0.158*	0.073
חלק מהגדרת התפקיד	0.167*	0.083
אינטראקציה: מגדר*עבודה שקופה בעבודה		
נשים*עבודה מנהלית במידה בינונית	-0.277*	0.081
נשים*עבודה מנהלית במידה רבה	-0.157	0.106
נשים*עבודה מנהלית כחלק מהגדרת התפקיד	0.056	0.111

* p<0.05, ^p<0.10

נספח 8: התפלגות היקף ביצוע עבודה שקופה עבור העבודה הנעשית מהבית (ללא תשלום על שעות אלה) על פי מגדר (באחוזים)

	כלל לא ומעט מאוד	במידה בינונית	הרבה מאוד
בשבוע עבודה רגיל, כמה פעמים את/ה משלים/ה דברים שלא הספקת בעבודה			
נשים	51.7%	20.1%	28.2%
גברים	50.0%	19.6%	30.4%
בשבוע עבודה רגיל, מקיימ/ת שיחות בעניינים הקשורים לעבודה כמו שיחות עם לקוחות, עם מישהו מהעבודה, שיחות ועידה וכד'			
נשים	42.3%	23.1%	34.6%
גברים	36.6%	25.5%	37.9%
בשבוע עבודה רגיל, קורא/ת או שולח/ת הודעות טקסט שקשורות לעבודה כמו, וואטסאפ או מיילים			
נשים	36.2%	19.4%	44.5%
גברים	32.9%	24.6%	42.5%

*לא קיימים הבדלים מובהקים סטטיסטית.

נספח 9: התפלגות השלכות של מחויבויות משפחות על שוק העבודה על פי מגדר (באחוזים)

	לא	כן, פעם אחת	כן, 2-3 פעמים	כן,יותר מ־3 פעמים	תמיד/ כל החיים / בכול מקומות העבודה
הורדת את אחוז המשרה בגלל מחויבויות משפחתיות					
נשים	53.8%	19.6%	14.9%	9.7%	2.0%
גברים	69.5%	10.8%	8.6%	10.4%	0.8%
סה"כ	62.0%	15.0%	11.6%	10.0%	1.4%
התפשרת על שכר נמוך יותר כדי לקבל תנאי עבודה שמתאימים לצרכים המשפחתיים					
נשים	51.7%	20.9%	15.7%	9.0%	2.7%
גברים	67.8%	15.3%	10.1%	5.4%	1.4%
סה"כ	60.1%	18.0%	12.8%	7.1%	2.0%
לא יצאת ללימודים, השתלמויות או קורסים, בגלל המחויבויות המשפחתיות					
נשים	57.0%	10.4%	13.0%	18.8%	0.9%
גברים	70.7%	7.5%	12.0%	9.4%	0.4%
סה"כ	64.1%	8.9%	12.5%	13.9%	0.6%
העלית את היקף העבודה לאור המחויבויות המשפחתיות למשל: יותר שעות עבודה, או עבודה נוספת, או משמרות נוספות					
נשים	63.5%	10.3%	11.2%	13.6%	1.3%
גברים	54.1%	7.4%	12.1%	24.3%	2.0%
סה"כ	58.6%	8.8%	11.7%	19.2%	1.7%
לא לקחת על עצמך משימות נוספות כמו לקוחות חדשים או פרויקטים נוספים בגלל המחויבויות המשפחתיות					
נשים	68.8%	6.5%	10.8%	13.2%	0.7%
גברים	76.7%	4.5%	8.4%	10.4%	0.0%
סה"כ	73.0%	5.4%	9.5%	11.8%	0.3%
לא קידמו אותך בעבודה בגלל המחויבויות המשפחתיות^					
נשים	86.7%	6.3%	3.0%	3.5%	0.5%
גברים	91.1%	5.7%	1.1%	1.5%	0.6%
סה"כ	89.0%	6.0%	2.0%	2.4%	0.6%

כל ההבדלים מובהקים לפי מבחן חי בריבוע; ^ נטייה למובהקות, sig=0.06

נספח 10א: תפיסות לגבי צמצום הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות: ממצאי רגרסיה בקרב נשים וגברים

משתנה	נשים		גברים	
	B	SE	*B*	SE
ערבים/יות	-0.651*	0.257	-0.226	0.238
אקדמאים/יות	-0.141	0.150	-0.137	0.145
חילוניות	0.005	0.052	0.003	0.054
גיל	-0.013	0.009	-0.020*	0.008
יוצאי/ות אסיה וצפון אפריקה	-0.216	0.180	0.057	0.212
יוצאי/ות אירופה אמריקה	0.032	0.235	-0.237	0.262
יוצאי/ות ברית המועצות	-0.187	0.186	-0.317	0.247
אתניות מעורבת	-0.004	0.194	-0.304	0.217
מספר ילדים בגילאי 0-17	0.122*	0.041	0.079*	0.041
שעות שבועיות של טיפול ועבודות בית	0.005*	0.002	0.004	0.003
יש מיקור חוץ בתשלום לעבודות הבית (בסיס=אין)	0.263*	0.136	0.152	0.156
מספר שעות עזרה מהמשפחה	0.025*	0.012	-0.006	0.016
תרומה יחסית להכנסת משק בית	-0.002	0.003	0.000	0.003
תפקיד ניהולי (בסיס=תפקיד לא ניהולי)	-0.435*	0.125	-0.178	0.146
סקטור ציבורי (בסיס=סקטור פרטי)	0.021	0.123	-0.172	0.152
אי רציפות תעסוקתית	0.270*	0.125	0.033	0.183
מספר שנים בעיסוק	0.004	0.009	0.007	0.008
שעות עבודה שבועיות בשכר	0.003	0.004	-0.001	0.003
שכר	0.000	0.000	-0.000	0.000
משלח יד (בסיס=משלח יד אקדמי, ניהול וטכני)				
עובדי פקידות ושירותים	0.436*	0.149	0.371*	0.190
עיסוקים של צווארון כחול	-0.305	0.439	0.014	0.210

* p<0.05, ^p<0.10

נספח 10ב: הרחבת הפעילות בשוק העבודה בעקבות המחויבויות המשפחתיות: ממצאי רגרסיה בקרב נשים וגברים

משתנה	נשים		גברים	
	B	SE	*B*	SE
ערבים/יות	-0.190	0.313	0.265	0.266
אקדמאים/יות	0.054	0.181	-0.503*	0.163
חילוניות	-0.053	0.062	-0.017	0.061
גיל	-0.007	0.010	0.020*	0.009
יוצאי/ות אסיה וצפון אפריקה	-0.012	0.218	0.219	0.236
יוצאי/ות אירופה אמריקה	0.153	0.284	-0.128	0.295
יוצאי/ות ברית המועצות	-0.061	0.230	0.709*	0.276
אתניות מעורבת	-0.184	0.234	0.065	0.246
מספר ילדים בגילאי 0-17	-0.020	0.051	0.169	0.047
שעות שבועיות של טיפול ועבודות בית	0.003	0.003	0.000	0.004
יש מיקור חוץ בתשלום לעבודות הבית (בסיס=אין)	-0.009	0.166	0.317^	0.176
מספר שעות עזרה מהמשפחה	0.003	0.015	-0.019	0.018
תרומה יחסית להכנסת משק בית	0.002	0.003	0.004	0.003
תפקיד ניהולי (בסיס=תפקיד לא ניהולי)	-0.109	0.151	-0.184	0.165
סקטור ציבורי (בסיס=סקטור פרטי)	-0.065	0.150	-0.091	0.170
אי רציפות תעסוקתית	0.275	0.152	0.073	0.201
מספר שנים בעיסוק	0.005	0.010	-0.001	0.009
שעות עבודה שבועיות בשכר	0.014*	0.005	0.004	0.004
שכר	0.000	0.000	-0.000	0.000
משלח יד (בסיס=משלח יד אקדמי, ניהול וטכני)				
עובדי פקידות ושירותים	0.271	0.183	0.415*	0.212
עיסוקים של צווארון כחול	0.215	0.534	-0.071	0.238

* p<0.05, ^p<0.10

מכון ון ליר בירושלים
THE VAN LEER JERUSALEM INSTITUTE
معهد فان لير في القدس

WIPS • שוות
המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית

האקדמית תל־אביב-יפו

تحويل الوظائف الشفافة إلى مرئيّة

إزالة المعوقات التي تحول دون الاندماج المتساوي للنساء في إسرائيل في سوق العمل

تقرير تلخيصيّ

طاقم البحث:

د. عميت كاپلان، د. طالي پيـپرمان وشمريت سلونيم

هداس بن إلياهو، بروفسور حانه هرتسوغ، بروفسور نعومي حزان، رونا براير غارب وغال ليـپشيتس

موجز

يتدارس هذا البحث كيف تعيق «الوظائف الشفافة»، أيّ الوظائف غير المُدرجة رسميًّا تحت تعريف "العمل" والتي لا تحظى باعتراف أو بمردود ماديّ، الاندماج المتساوي للنساء في سوق العمل الرسميّ وتقدّمهن المهنيّ هناك. تشير الأبحاث إلى أنّ الوظائف الشفافة هي ظاهرة مُجندرة، إذ تزيد نسبة النساء في هذه الوظائف عن نسبة الرجال. تتمحور معظم الأبحاث في العالم وإسرائيل حول مظاهر العمل الشفاف في المنزل، كالأعمال المنزليّة والاعتناء بالأطفال وبسائر أفراد العائلة. تدلّ هذه الأبحاث على أنّ العمل الشفاف الذي تؤدّيه النساء في المنزل يضرّ بقدرتهن على اندماجهن المتساوي في سوق العمل.

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على ما وراء العمل الشفاف في المنزل، مظاهره وعواقبه، ويتمحور أيضًا حول الوظائف الشفافة في أماكن العمل مدفوع الأجر، مشيرًا بذلك إلى أنّ الحديث يدور حول آلية تؤثّر بشكل كبير على مكانة النساء في سوق العمل الرسميّ في إسرائيل.

يدمج البحث بين منهجيتيّ البحث النوعيّ والكميّ (mixed-methods). في المرحلة الأولى، أجريت 12 مقابلة جماعيّة، تسع مقابلات مع نساء وثلاث مقابلات مع رجال، وجميعهم يعملون مقابل أجر. كانت المجموعة المختارة متنوّعة من حيث الحالة الاجتماعيّة، السن، الديانة، العرق، المستوى التعليميّ، العمل والموقع الجغرافيّ. يساهم هذا التنوّع في الكشف عن حيّز أوسع من الممارسات ووجهات النظر المُستخلصة من تجربة المشتركين/ات، مع التركيز على النساء. تمحورت المقابلات حول الوظائف الشفافة التي تُنفّذ في المنازل وفي أماكن العمل مدفوع الأجر، العلاقة بينها وتأثيرها على مكانة المشاركة في سوق العمل الرسميّ. ارتكزت المرحلة الثانية من البحث على المعرفة المستخلصة من المقابلات الجماعيّة، وبنينا استبيانًا لإجراء مسح مع عيّنة من جمهور العاملين في إسرائيل في الفئة العمريّة 25-65 (n=965). هَدَف البحث إلى فحص مدى انتشار الأعمال الشفافة، أبعادها المختلفة وتأثيرها على الاندماج في سوق العمل والتقدّم فيه.

نتجت عن تحليل المقابلات الجماعيّة والمسح النتائج الرئيسيّة التالية:

- تسود في إسرائيل حالة من اللامساواة العميقة في أداء الوظائف الشفافة في الحيّز المنزليّ- الأعمال المنزليّة والرعاية. تتواجد اللامساواة لدى جميع الشرائح في المجتمع، ولكنها أعمق لدى العرب مقارنة باليهود. الخصائص المؤسّسيّة- خاصّة العمل في القطاع العام- من شأنها أن تعزّز المساواة بين أصحاب الهويات الجندريّة المختلفة في أداء الوظائف الشفافة في الحيز المنزليّ.
- كشفت المقابلات الجماعيّة عن أنّ النساء- والرجال إلى حدّ ما- يؤدّين/يؤدّون مختلف أنواع الوظائف الشفافة في مكان عملهم مدفوع الأجر، بالإضافة إلى الوظائف الشفافة المنزليّة. ينقسم العمل الشفاف في مكان العمل إلى مهام متعلّقة بالوظيفة وأخرى غير متعلّقة بالوظيفة. المهام

الشفافة غير المتعلّقة بالوظيفة تشمل تعزيز العلاقات الاجتماعيّة في العمل بطرق شتى مثل جمع النقود لشراء الهدايا، الاحتفال بأعياد الميلاد، والحفاظ على جمالية مكان العمل والمهام المعنويّة، مثل تقديم الدعم المعنويّ للزملاء. المهام الشفافة المتعلّقة بالوظيفة تشمل تنظيم وتنسيق اللقاءات، توثيق الجلسات، تحضير مواد تمهيديّة لجلسات النقاش وغير ذلك. أفادت بعض المشاركات أيضًا بأنّ المحيط يتوقّع منهن أو من نساء أخريات تنفيذ هذه المهام الشفافة.

في أعقاب الكشف عن هذه المهام الشفافة في مكان العمل، تدارَس البحث وتيرة تنفيذها، ووجدت في معظمها فجوة جندريّة: تنفّذ النساء مهام تنظيم الحفلات، جمع النقود للهدايا، محادثات مع العاملين/ات، تقديم دعم معنويّ، التنظيف والاعتناء بالحيّز الماديّ في مكان العمل خارج إطار وظائفهن- وقد ثبت أنّهن أكثر اندماجًا من الرجال في مثل هذه المهام.

- وُجد أيضًا أنّ المهام الشفافة في مكان العمل هي من مركّبات الأجر المجندرة. التنظيف والاعتناء بالحيّز الماديّ مرتبطان بأجر أقلّ للنساء والرجال على حدّ سواء، بينما وجدت فجوة لصالح الرجال في كلّ ما يتعلّق بالمحادثات مع العاملين وتنفيذ مهام شفافة مرتبطة بالجانب الإداريّ للعمل. بناء على ذلك، تدلّ نتائج البحث على أنّه لا يمكن تحليل وفهم العمل مدفوع الأجر دون تحليل مركّب المهام الشفافة في مكان العمل.

- خلافًا لمعظم الأبحاث التي تتمحور حول أحد الحيّزين- المنزل والعائلة أو سوق العمل- تدلّ نتائج هذا البحث على أنّ الحدود بين المجالات الحياتيّة المختلفة تُطمس لدى النساء والرجال، وعلى أنّ المهام الشفافة المتعلقة بالعمل مدفوع الأجر تنفّذ في المنزل في الساعات المخصّصة للحياة الأسريّة (الردّ على مكالمات هاتفيّة ورسائل بريد إلكترونيّ متعلّقة بالعمل في ساعات بعد الظهر والمساء مثلًا). الأمر سيان بالنسبة للمهام الشفافة المتعلّقة بالمنزل، فهي تُنفّذ في مكان العمل في الساعات المخصّصة للعمل مدفوع الأجر (مكالمات هاتفيّة متعلّقة بالأطفال أو العائلة مثلًا).

- تجدر الإشارة إلى أنّ الرجال والنساء على حد سواء يخصّصون ساعة واحدة تقريبًا في المنزل لتنفيذ مهام متعلّقة بالعمل مدفوع الأجر، وذلك بعد انتهاء دوامهم. هذا التشابه بين النساء والرجال يدلّ على أنّ التقدّم في سوق العمل يتطلّب من النساء تبنيّ نموذج "العامل المثاليّ" الذي يفترض أنّ العامل غير مرتبط بالتزامات عائليّة وأنّه مُتاح لتنفيذ مهام متعلّقة بالعمل حتى بعد انتهاء الدوام.

- يتضح من المقابلات الجماعيّة أنّ مسؤولية تنفيذ الأعمال المنزليّة والاعتناء بالأبناء وبسائر أفراد العائلة، إلى جانب ضرورة المساهمة في إعالة الأسرة والرغبة في تحقيق الذات على المستوى المهنيّ، يشكّلون عبئًا وظيفيًّا ونفسيًّا على المشتركات. تطرّق الرجال المشاركون أيضًا إلى إشكالية العبء، خاصةً بسبب التوقّع بأنّهم متفرّغون للعمل على مدار 24 ساعة في اليوم، لسبعة أيام في الأسبوع، الأمر الذي يدلّ على هيمنة سوق العمل ومتطلّباته في الأجواء النيوليبراليّة السائدة في عصرنا هذا. يدلّ البحث بمراحله المختلفة على الأعباء والمتطلّبات الدائمة لسوق العمل في إسرائيل، الأمر الذي يضطر الرجال والنساء لبذل مزيد من الجهود. الشعور بالثقل حِيال هذه

المتطلّبات يضرّ بالعامل/ة وبمكان العمل على حدّ سواء.

- عبّرت المشاركات عن آراء مختلفة حِيال «الشفافية» المنسوبة للعمل. شعرت بعض المشاركات بأنّ المهام غير الرسميّة التي ينفّذوهن في مكان العمل لا تحظى بالمردود والاعتراف الملائمين، أيّ أنّ أعمالهن متفاوتة من حيث درجة الشفافيّة، بينما شدّدت مشاركات أخريات على المردود المعنويّ الداخليّ (الشعور الذاتيّ) أو الخارجيّ (التعبير عن الامتنان من قِبل الآخرين في العمل) على إثر القيام بهذه المهام التي تُعتبر من منظورهن أداة للتقدّم في العمل. إمكانية الاعتراض على توقّع مكان العمل حِيال الجاهزية لأداء المهام الشفافة في مكان العمل طُرحت في المقابلات في سياق علاقات القوى الجندريّة والمهنيّة في المؤسّسة. تعزو مشاركات أخريات لمهام الدعم المعنويّ وتنظيم الحفلات وما شابه ذلك أهمية بالغة وقيمة عليا للمنظّمة، وتعتبرها انعكاسًا لقيمة دمج عالم العلاج في عالم العمل بمبادرة النساء، وهي قيمة لا تحظى بالاعتراف والتقدير المناسبين في النظام النيوليبراليّ.

- توجد للمهام الشفافة التي تنفّذ في المنزل أو في العمل عواقب على المستوى الوطنيّ، التنظيميّ والشخصيّ للعاملين والعاملات. على المستويين الوطنيّ والتنظيميّ، وُجد في المقابلات الجماعيّة وفي المسح أنّ العمل الشفاف مرتبط بخصائص العمل مدفوع الأجر للمشاركات، مثل تقليص نسبة الوظيفة وتعليق التقدّم المهنيّ بغية مواجهة تحديات الدمج بين الحياة الأسريّة والحياة المهنيّة. على المستوى الشخصيّ، أشارت المشاركات إلى تغيير العمل وإلى تصور ذاتيّ متدنٍ.

على ضوء هذه النتائج، يقدّم البحث بضع مساهمات نظريّة:

تنقض نتائج البحث **الانقسام الثنائيّ السائد بين العام والخاصّ**، أيّ بين الحيز المنزليّ وعالم العمل. الأبحاث حول الوظائف الشفافة تتمحور غالبًا حول المنزل والأسرة أو حول سوق العمل. يدلّ هذا البحث على أنّه لا يمكن الفصل بين المنزل ومكان العمل عند تدارس الوظائف الشفافة وعالم العمل بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ العمل على مختلف أنواعه يتمّ في كلّ من هذه الفضاءات الحياتيّة، جزء منه مدفوع الأجر والجزء الآخر غير مدفوع الأجر، في بعض الحالات يُعرّف كعمل وفي حالات أخرى لا يُعترف به كعمل. على أيّ حال، يشير البحث إلى أنّ العمل الشفاف مُجندر في المنزل وفي سوق العمل الرسميّ.

يُستنتج من البحث أنّ **العمل الشفاف هو جزء لا يتجزّأ من مفهوم العمل مدفوع الأجر.** عالم العمل قائم على بديهية وجود العمل الشفاف على المستويين التنظيميّ السياسيّ. التحليل من منظور جندريّ يلقي نظرة مختلفة على عالم العالم ويشير إلى ضرورة إعادة تعريف مفهوم "العمل".

يدلّ البحث على أنّ العمل الشفاف يضع حاجزًا أمام دمج النساء في سوق العمل حسب تعريفه الشائع، أيّ الرسميّ. يُعتبر العمل الشفاف آلية نابعة عن البنى والنظم الاجتماعيّة التي تبلور الأدوار الجندريّة في المنزل وفي عالم العمل. لذلك، فإنّ البحث القائم على وجهة النظر المطروحة يساهم في الفهم المعمّق للأنماط المجندرة للعمل على مختلف أنواعه ولسوق العمل الرسميّ. هذه الأنماط

تضرّ بالمساواة الجندريّة، وضررها هذا ينعكس اقتصاديًّا أيضًا على المستويين السياسيّ والتنظيميّ: خسارة المؤسّسات التشغيليّة والاقتصاد القوميّ للقوى العاملة وعدم تحقيق الإمكانات الكامنة لدى جمهور العاملين.

أخيرًا، يسلّط البحث الضوء على الطبيعة المجندرة لأماكن العمل بواسطة تحليل ممارسات العمل الشفاف. مع أنّ مشاركات المجموعات المختلفة تطرّقن إلى ممارسات مختلفة، تدلّ النتائج على أنّ العمل الشفاف هو ممارسة مجندرة تتجاوز حدود العرق، الحالة الاجتماعيّة، المهنة، الوظيفة والرتبة في مكان العمل. إنّه مترسّخ في المبنى التنظيميّ، في سيرورات التفكير واتخاذ القرارات وفي آليات عمل المنظّمة (مكان العمل).

نتائج البحث تمكّننا من بلورة بضع توصيات رئيسيّة على ثلاثة مستويات- السياسات، القياس والتقييم والبحث.

توصيات حول السياسات:

- تفضيل الحلول المطروحة من قِبل الدولة على الحلول المطروحة من قِبل أفراد: توسيع منظومة المؤسّسات العامّة لرعاية الأطفال ومشاركة الدولة في تمويل تكاليف تربية الأطفال.
- ملاءمة سوق العمل للالتزامات الأسريّة: تقليص ساعات العمل مدفوع الأجر وتقصير أسبوع العمل ليتمكّن العاملون/ات من مغادرة مكان العمل في ساعة مبكّرة أكثر والتفرّغ للحياة الأسريّة. خلق تعاون بين مفوضية تكافؤ فرص العمل، وزارة الاقتصاد وسلطة الضرائب لمنح امتيازات اقتصادية للمشغّلين الذين يتبنون سياسات داعمة لرفاه الأسرة (مثل تمديد إجازة الولادة للآباء ومكافأة أماكن العمل التي تدعم الدمج بين الالتزام المهنيّ والالتزامات الأسريّة).
- تشجيع سيرورات لخلق تغيير مجتمعيّ جندريّ في سوق العمل والاعتراف بقيمة المهام الشفافة في مكان العمل.
- تعميم وترسيخ التربية الجندريّة في جهاز التربية والتعليم في كلّ ما يتعلّق بتوزيع الوظائف الجندريّ في العائلة وخارج المنزل.

لتنفيذ هذه التوصيات بغية تغيير السياسات، يجب الاستثمار في توسيع نطاق البحث وطرق القياس والتقييم.

توصيات بخصوص القياس والتقييم:

- إنشاء مؤشّر للوظائف الشفافة في مكان العمل والكشف عن مساهمتها لمكان العمل.
- قياس نطاق الوظائف الشفافة في العمل حسب المهن وقطاعات العمل.

- تقييم العلاقة بين التعهيد الخارجيّ وعدد ساعات العمل مدفوع الأجر للنساء العاملات.
- إجراء مسوح سنويّة للقيمة الماليّة للوقت، كالمعتاد في دول عديدة (غروس وسفيرسكي، 2002). تجدر الإشارة إلى أنّ المسح الأخير الذي أجري في إسرائيل يعود إلى بداية التسعينات (المرجع السابق).

توصيات بخصوص البحث:

- إجراء أبحاث إضافيّة قائمة على الدمج بين منهجيات البحث الكميّ والنوعيّ نظرًا لمساهمة هذه المنهجيّة في الكشف عن نتائج تجريبيّة ونظريّة معمّقة.
- تدارس الوظائف الشفافة لدى الرجال.
- تدارُس أنواع الوظائف الشفافة، تصوّر هذه الوظائف وتصوّر علاقة العمل-الأسرة من منظور جيل الشباب، وذلك على ضوء التغييرات الديمغرافيّة الحاصلة من جيل لآخر وتأثيرها على سوق العمل.

Making Women's Invisible Work Visible:

Barriers to the Incorporation of Women into Israel's Labor Market

A summary report

The research team:

Dr. Amit Kaplan, Dr. Tali Pfefferman, and Shimrit Slonim
Hadass Ben Eliyahu, Prof. Hanna Herzog, Prof. Naomi Chazan,
Ronna Brayer-Garb, and Gal Lipshitz

Abstract

This study seeks to explore the ways that "invisible work," which is to say, work that is neither defined nor recognized as labor and is not compensated as such, serves as a barrier to the equal integration of women in the formal labor market and their promotion therein. Studies recognize that invisible work is a gendered phenomenon: women perform different kinds of invisible work, and they perform it more than men. Most of the studies worldwide and in Israel have focused on invisible work performed in the household, such as cooking, cleaning and laundry, along with childcare of and care of other family members. Those studies indicate that the invisible work women perform at home undermines their ability to participate equally in the labor market.

This study seeks to examine invisible work beyond the private sphere of the household, and focus also on its manifestations and implications at the workplace. In this way the study seeks to highlight invisible work as a powerful mechanism that impacts the status of women in the formal labor market in Israel.

The study uses a mixed method analysis, combining qualitative and quantitative research methods. In the first stage, 12 group interviews were conducted, nine with women and three with men, all employed in the labor market. The groups included as broad a range as possible of women and men from differing ethnic, religious, class, geographic location, occupation and age groups. This diversity allowed us to extract a range of practices and perceptions that arise from the participants' experience, with a focus on women. The interviews explored invisible work performed at home and at the workplace, the associations between them, and their impacts on the participants' status in the formal labor market. In the second stage of the study, on the basis of the knowledge revealed in the group interviews, we designed a questionnaire in order to perform a quantitative survey among a representative sample of the labor force population in Israel in the age range of 25–65 (n=965). The purpose of the survey was to assess the frequency of invisible work in its various dimensions and its implications for activity in the labor market and promotion therein.

Analysis of the group interviews and the survey yielded a number of key findings:

- In Israeli society today there is profound inequality in the performance of invisible work in the domestic sphere – housework and caretaking. This inequality is found

in every group in society, but is deeper among Israeli-Palestinians compared to Jews. Institutional characteristics – especially employment in the public sector – may promote gender equality in the performance of invisible work in the domestic sphere.

- The group interviews revealed that women – and to a certain extent men as well – perform diverse kinds of invisible work at their workplaces in addition to their invisible work at home. Invisible work at the workplace is divided into work that is intergal to one's job and work that is unrelated to the job. The former may include maintaining social relationships at work and enhancing its familial atmosphere (practices named here as "familization"), for instance, through the collection of money and purchesing of gifts for employees' birthdays, organizing holyday celebrations, maintaining an aesthetic work environment, and emotional work, such as supporting colleagues. Invisible work that is unrelated to the job (practices which we term "secretarization") includes organizing and coordinating meetings, taking notes at meetings, preparing background material for discussions, and so on. Furthermore, some participants reported they felt that men in their work environment expected them or other women to perform this invisible work.

  Following the uncovering of these invisible work practices at the workplace, the survey examined the frequency of their performance, and in most cases found a gender gap: women perform practices of organizing parties, collecting money for gifts, conversations with employees, emotional support, cleaning, and caring for the physical environment of the workplace, not as part of their job description – and do so more than men.

- Another main contribution of our study is in demonstaring that invisible work at the workplace is important in explaining the gender wage gap. Cleaning and caring for the physical environment in the workplace is associated with lower pay to a similar degree for women and men, whereas conversations with employees (emotional work) and performing invisible work related to the administrative aspect of the occupation (secretarization) rewards men who perform it more than it rewards women. Therefore, the research findings indicate that invisible work is inherent to any analysis of paid labor.

- As opposed to most of the studies that focus on one of the two spheres – household and family or the labor market – the findings of this study indicate that among women

and men alike, the boundaries between the spheres are blurred. As such, invisible work related to paid labor is performed at home, and at times supposedly designated for family life (answering work-related phone calls and emails in the afternoon and evening, for instance). At the same time, invisible work related to the household is performed at the workplace during paid work hours (phone calls related to childcare or family members, for instance).

Importantly, both women and men devote about one extra hour a day to performing work for their paid workplaces after work hours. This similarity between women and men indicates that in order to progress in the Israeli labor market, women adopt the "ideal worker" model, which presumes that the worker is free of family commitments and must be available to perform tasks even after the end of the workday.

- The group interviews indicate that the responsibility for housework and child and family care, along with the necessity to contribute to the family income and the wish for professional self-realization, impose a heavy functional and mental burden on the women who were interviewed. The men interviewees also experienced a burden, especially because they feel that they are expected to be available 24/7 for their workplaces, an expectation that indicates the priority attributed to the workplace and its demands in the prevailing neoliberal context. The various stages of the research indicate that the Israeli labor market is demanding and burdensome, imposing ever-growing demands on men, and no less so on women. The feeling of burden arising from these demands harms men and women workers and therefore also the workplace.

- The women interviewed in the study expressed varying views about the "invisibility" attributed to work. Some of them felt that the informal work they perform at the workplace does not receive the appropriate recognition and compensation, which is to say that they attributed varying degrees of invisibility to their work. Other women emphasized the internal emotional rewards (their self-feeling), or the external rewards (the gratitude of others at the workplace) they received for such work, and some participants saw such work as instrumental for promotion at work. The possibility of resisting the environment's expectation to do invisible work at the workplace came up in interviews in the context of organiational gender and professional power relations. Other participants described the practices of emotional work and organizing parties and so on as extremely valuable for the organization and as an expression of the

value of introducing the world of care into the labor market by women, a value not adequately recognized in the neoliberal order.

- Practices of invisible work at home and at the workplace have implications for both women and men workers on several levels: the state, organization, and personal levels. On the state and organizational levels, it was found both in the group interviews and the survey, that invisible work is associated with the characteristics of the participants' paid work, such as working part time and delaying professional advancement in order to cope with the combination of family life and professional career at the same time. As for the personal level, implications reported by participants included change of occupation and low self-esteem.

In light of these findings, this study offers several theoretical contributions:

The findings **undermine the prevailing binary division between the private sphere and the public sphere**, or between the domestic and labor market spheres. Studies of invisible work usually focus either on the home and family or on the labor market. This study shows that the home and the workplace cannot be separated in studying invisible work, and in studying work in general. Furthermore, while work, in all its facets, is performed in each of the spheres, some facets are recognized as work and as such are paid for while others are not recognized as work and are unpaid, thus invisible. In any case, this study shows that invisible work is gendered, both at home and in the formal workplace and between spheres.

The study shows that **invisible work is an inseparable part of the concept of paid work,** and that workplaces take for granted the existence of invisible work. A gender analysis provides a different view of the workplace, and indicates the need to redefine the concept of "work."

This study shows that invisible work hinders women's participation and integrating in the labor market. Invisible work appears as a mechanism rooted in the underlying structures of society and social conventions that shape gender roles at home and at the workplace. Therefore, our research's perspective contributes to a deeper understanding of the gendered patterns of work as a whole, including the formal labor market. These patterns impede gender equality and have negative implications on the economic level as well as on the organizational and state levels: loss of manpower for organizations and the national economy, and failure to realize the potential of the entire women and men working populations.

Finally, the study illuminates the gendered nature of organizations by analyzing the practices of invisible work. Even though the women interviewees from the varied groups described different practices, the findings indicate that invisible work is a gendered practice that transcends ethnicity, class, profession, occupation, and organizational ranks. It is inherent to organizational structure, decision-making processes and logics of action.

The research findings lead to the formulation of several main recommendations – on the policy level, the measurement level, and the research level.

Policy recommendations:

- Offering state-based solutions instead of individual ones: expanding the system of public childcare institutions and state subsidy of child-rearing costs.
- Adjusting the labor market to family obligations and commitments: reducing paid work hours and shortening the working week so that workers can leave the workplace earlier and be available to family life; creating cooperation between the Equal Employment Opportunity Commissioner, the Ministry of Economy, and the Tax Authority, to provide economic benefits to employers who promote a family-oriented policy (such as extending paternity leave, and compensation by the state for organizations that promote the integration between commitment to paid work and family commitments).
- Encouraging processes of social change towards gender equality in the labor market, and acknowledging the value of invisible work at the workplace.
- Integrating gendered socialization in the education system regarding the gendred division of labor in the family and outside of the home.

In order to advance these recommendations for policy change, it is also necessary to invest in expanding research and measurement tools.

Recommendations for measurement:

- Creating an index of invisible work at the workplace and encourging organizations to use it by publicizing it and highliting its potential contribution to the organization.
- Assessing the scope of invisible work at the workplace by occupation and industry.

- Measuring the correlation between outsourcing house and family work and the extent of paid working hours among women.
- Conducting an annual Time Use Survey, as conducted in many countries worldwide (Gross & Svirsky 2002). It is noteworthy that the last and only time use survey that was conducted in Israel was in the early 1990s (ibid.).

Research recommendations:

- Conducting additional studies that employ mixed methods analysis of qualitative and quantitative research, considering the contribution of this methodology to exposing underlying empirical and theoretical findings.
- Study invisible work among men.
- Perform research on the kinds of invisible work, their perception, and perceptions of the relations between paid-work life and family life among women and men from younger generations, due to the intergenerational demographic changes and their impact on the labor market.

מחקר זה בוחן את האופנים שבהם "עבודות שקופות" (invisible work), כלומר עבודות שאינן מוגדרות באופן פורמלי כ"עבודה" ושאינן זוכות להכרה כעבודה או לתגמול כספי, מהוות חסם להשתלבות שוויונית של נשים בשוק העבודה הפורמלי ולקידומן בו. לעומת מחקרים קודמים בנושא, אשר התמקדו בעבודות שקופות המתבצעות במרחב הביתי, מחקר זה מרחיב את נקודת המבט ובוחן את ביטוייהן ומשמעויותיהן של העבודות השקופות גם בשוק העבודה, וזאת מתוך תפיסה שלפיה ההבחנה הבינארית והמגדרית בין בית לעבודה, בין פרטי לציבורי, היא למעשה הבניה חברתית. חקר הפרקטיקות והמשמעויות של העבודות השקופות במרחבים השונים מטרתו לאתר הסברים חדשים לאי-השוויון המגדרי העיקש בשוק העבודה בעידן הניאו-ליברלי, ובעקבות זאת להציע כיוונים חדשים להתמודדות עימו.

המחקר מתבסס על שילוב של שיטות מחקר איכותניות וכמותניות (mixed-methods). ידע שצמח מתוך ראיונות קבוצתיים עם נשים וגברים ממיקומים חברתיים מגוונים שימש בסיס לסקר בקרב מדגם מייצג של עובדות ועובדים בשכר בישראל. ממצאי המחקר מלמדים כי גם בקרב נשים וגברים העובדים/ות בשכר קיים אי-שוויון מגדרי עמוק בביצוע עבודות שקופות במרחב הביתי - עבודות בית וטיפול. במקביל המחקר מראה כי נוסף על העבודות השקופות בבית, נשים, ובמידה מסוימת גם גברים, מבצעות סוגים מגוונים של עבודות שקופות במקום עבודתן בשכר, וכי הדבר מהווה מנגנון ממגדר של שכר בארגון. המחקר חושף כיצד החברה הניאו-ליברלית, הנשלטת בידי תרבות השוק, מייצרת עוד מנגנון ניצול - עבודות שקופות לא רק בבית אלא גם במקום העבודה. בתוך עולם זה נשמרים מנגנונים ממגדרים והיררכיים, כך שלביצוע הלא שוויוני של עבודות שקופות במרחבים השונים יש השלכות על קידומן של נשים בשוק העבודה. ממצאי המחקר מעלים המלצות ברמת המדיניות, ברמת המדידה וברמת המחקר.

VANLEER.ORG.IL

רחוב ז'בוטינסקי 43, ירושלים 9104001 | ת"ד 4070 | טל' 02-5605222 | פקס 02-5619293

43 Jabotinsky St., Jerusalem 9104001 | POB 4070 | Tel. 972-2-5605222 | Fax. 972-2-5619293

شارع جابوتنسكي 43 | القدس 9104001 | ص.ب 4070 | هاتف 02-5605222 | فاكس 02-5619293