

ילדים, לא להפריע לאבא בעבודה

הסגר הראשון, בחודש מרץ אשתקד, כפה על זוגות רבים לשלב עבודה מהבית עם טיפול בילדים, זאת ללא כל הכנה מראש. המצב החדש החריג זימן קשיים רבים, אולם גם הזדמנות לממש את ההבטחה לשוויון מגדרי. **ד"ר רונית ויסמל-מנור** שוחחה עם זוגות ממעמד הביניים לצורך מחקר, ובאמצעותם היא גילתה שיש פער גדול בין ההבטחה לבין המציאות.



של נשים וגברים, כולם עובדים והורים לילדים מתחת לגיל 18 החיים איתם בבית. ד"ר ויסמל-מנור ביצעה את המחקר ביחד עם פרופ' ורדה וסרמן, ראש תחום הניהול באו"פ, ועם ד"ר אורית שמיר-בלדרמן ממכללת עמק יזרעאל.

השאלה המסקרנת ביותר שהעסיקה את החוקרות הייתה: כיצד השפיעה העבודה מהבית על חלוקת הזמן המוקדש לעבודה ולמשפחה של שני בני הזוג, והאם היה שינוי בחלוקת עבודות הבית והטיפול בילדים ביניהם? "קבוצת המחקר מתאפיינת בכך שגם הגברים וגם הנשים שבה דורשים מעצמם המון. בצד החתירה שלהם לקריירה מצליחה הם מגלים מעורבות גדולה בגידול הילדים. המשמעות היא שביום-יום יש לכך מחיר גבוה, כי הם מתמרנים בין התחייבויות עבודה רבות ובין התחייבויות משפחתיות, ולעיתים קרובות הן נמצאות בקונפליקט אלו עם אלו. המחקרים מראים שהקונפליקט מוביל רבים לחוות תסמינים של מחסור בשינה, כאבי ראש ועייפות כרונית. במיוחד אצל אלה שיש להם ילדים קטנים".

איך נראית חלוקת התפקידים בין הגבר לאישה בקרב זוגות כאלה ביום-יום בתקופה "רגילה"?

"אנחנו מזהים לאורך השנים, בעיקר בקבוצת עובדים זו, רצון ליותר שוויון בין בני הזוג. אבל עדיין, למרות התודעה השוויונית של בני הזוג ושעות העבודה הדומות שלהם, קיים פער מובנה בין נשים לגברים. הנשים מקדישות יותר זמן ואנרגיה בטיפול בבית ובילדים מאשר הגברים. זו בעיה חברתית רחבה, כי גם אם יש ביניהם חלוקה שווה פחות או יותר, עדיין הסביבה מניחה אי-שוויון - תפקידו העיקרי של הגבר לפרנס, ותפקיד האישה לגדל את הילדים. זאת גם אם האישה עובדת אותו משך זמן כמו בן זוגה או אף מרוויחה יותר ממנו. למשל, אם הגננת צריכה להתקשר לאחד ההורים, היא לרוב מתקשרת קודם לאימא ולא לאבא. אבל שני בני הזוג רוצים לצמצם את הפערים ולהתקרב למצב שוויוני. ואז מגיע אירוע חריג כמו סגר קורונה, וישנה הזדמנות פז לחלק מחדש את העבודה בבית ואת הטיפול בילדים, בצורה שווה והוגנת. לרצון בשוויון נוספת הזדמנות פיזית: שני בני הזוג בבית, וכמעט כל המטלות נמצאות בין ארבע קירותיו. נותר רק לחלק את המטלות ביניהם. ובאמת, חלק לא מבוטל מהזוגות שרואינו מאמינים שהם הצליחו במידה רבה להבנות דרכי התמודדות שהקלו את הקונפליקט עבור שניהם".



ד"ר רונית ויסמל-מנור

מהלך הסגר הראשון, שאלו נזרקה ישראל במפתיע בחודש מרץ 2020, הבחינה ד"ר רונית ויסמל-מנור מהמחלקה לניהול ולכלכלה באו"פ בפוטנציאל ייחודי למחקר: "יש אנשים שפרנסתם נפגעה, אבל גם עבור אלה שהמשיכו לעבוד נוצר מצב בלתי אפשרי של היעדר גבולות בין הבית לבין העבודה. בני המזל שלא הוצאו לחל"ת או פוטרו, נאלצו לעבור, בבת אחת, לעבודה מהבית, בלי העזרה שהייתה להם לפני הסגר, כמו סבים וסבתות או מטפלות, ובלי אפשרות לארגן עזרה אחרת. "החלטתי לחקור את המצב מזווית חדשה שבוחנת את נקודות המבט של שני בני הזוג בתא המשפחתי. האנשים שחקרתי היו ממעמד בינוני-גבוה ובעלי השכלה גבוהה, למשל, עובדי ועובדות הייטק ואקדמיה שהמשיכו לעבוד במשרה מלאה, ולעיתים אף יותר. רובם המכריע של הארגונים שבהם עבדו התעלמו מהעובדה שהיה עליהם להתמודד עם דרישות חדשות: הילדים בבית וזקוקים לטיפול או לעזרה בלימודים בזום, צריך לבשל ולנקות יותר, וגם בן או בת הזוג לא פנויים כדי לטפל בילדים. התא המשפחתי נזרק למצב חדש קיצוני, שבו כל בני הבית צריכים להמשיך לעשות את אותם הדברים, רק מתוך הבית. רציתי לבדוק איך הם בחרו להתמודד עם זה".

התהיות הללו הולידו מחקר איכותני המבוסס על שיחות שהתקיימו בסוף הסגר הראשון, עם 15 זוגות



ומה מצאתם בפועל?

"כחוקרות ראינו משהו אחר. הבחנו, אמנם, בדרכים פחות בולטות לעין, שהזוגות הללו המשיכו באותה חלוקת עבודה לא שוויונית, למרות שחיפשו אסטרטגיות להתחשב זה בזה. כלומר, לא שלא נעשה מאמץ, אבל בשורה התחתונה הנשים עדיין חוו יותר קשיים מאשר הגברים מבחינת העומס שהיה מוטל עליהן. כך מצאנו שגם במצב שבו שני בני הזוג עובדים מהבית, הגברים היו יכולים להתרכז בעבודה יותר מאשר הנשים, כי הנשים נאלצו ללהטט בין החובות לעבודה ובין החובות בבית באופן שגרם להן להרגיש קושי גדול יותר לשלב ביניהם".

אבא סגור בחדר – אימא במרחב הפתוח

אחד המדדים שבהם ההפרדה המגדרית נותרה בולטת גם תחת אותה קורת גג היה אופן חלוקת הבית לפינות עבודה: "בדקנו היכן בתוך הבית כל אחד מבני הזוג

עובד, כאשר ברור שברוב הבתים אין מספיק חדרים בשביל שכל אחד יקבל פינה שקטה לעצמו כשהילדים בבית. מצאנו שהגברים עובדים בחדר עבודה, מאחורי דלת סגורה, בעוד מרבית הנשים עובדות בפינה פומבית בבית – בסלון, בפינת האוכל או בגלריה. כך הן נשארות זמינות לילדים, מבשלות ועוד, תוך כדי העבודה. אחת האימהות עבדה מחדר השינה וכך אפשרה לילדים לבוא להתכרבל איתה בבוקר, בזמן שהיא עובדת, בעוד האבא היה בחדר המשמש כמשרד".

מעבר לקושי הפיזי והמנטלי לחלק את הקשב בין מקום העבודה לקשר עם הילדים, החלוקה של מקומות העבודה בבית הכתיבה יחס שונה של הילדים לעבודה של ההורים. "הילדים הפנימו מהר שכשהדלת של החדר סגורה סימן שאבא עובד ואין להפריע לו, בעוד שאצל אמא המסר הזה לא עבר כלל. כיוון שהיא עובדת בחלל פתוח, אז אפשר לגשת אליה עם כל בקשה לעזרה או כשמתעורר צורך כלשהו. השגרה הקודמת שלפיה 'אימא מנהלת את משק הבית' נמשכה, ואם צריך את אבא –

דופקים על דלתו בדחילו ורחימו, כדי לראות אם הוא יכול לעצור את מה שהוא עושה". כך, בלי כוונה, נשמרה החלוקה המגדרית שלפיה 'העבודה של אבא חשובה יותר'. יש למעשה שעתוק של המצב הקודם, כאשר בני הזוג עבדו בחוץ".

בכל זאת, את אומרת שבני הזוג שאפו לשוויון. האם המשמעות היא שהם לא קיבלו את הפרדיגמה של הפער כמובנת מאליה?

"בהחלט לא. היו זוגות שמצאו שיטות יצירתיות ואף קיצוניות, כדי ששני בני הזוג יוכלו למלא את משימותיהם בעבודה. דוגמה מרתקת הייתה של זוג עם ילדים קטנים, בהם תינוקת בת שנה. האב עובד בהייטק, והאם - באקדמיה. הוא נדרש להמשיך לעבוד שעות מול המחשב בלי התחשבות במצב, והם לא הצליחו לעבוד שניהם מהבית. הם מצאו פתרון - כל ערב הגבר הלך לישון מוקדם, התעורר בשלוש בלילה, נסע למשרד לעבוד, וחזר בצהריים כדי להחליף את אשתו שהייתה יכולה להתחיל לעבוד עד הלילה. זו דוגמה להורים נהדרים עם ילדים קטנים הזקוקים לטיפול מסביב לשעון. הם פשוט חילקו ביניהם את היממה כדי להתחשב זה בעבודתו של זה. הם אמרו לי: 'היינו נפגשים בשלוש בלילה במיטה, עושים 'כיף' עם הידיים', הוא היה קם והיא נכנסה למיטה לישון מעט, כדי לקום שוב בשש כשהילדים מתעוררים. "מדובר בניסיון ליצור שוויון, אבל הוא מלאכותי. ראשית, מכיוון שאי אפשר להמשיך כך לאורך זמן. הם היו במצב של מחסור לא סביר בשינה, וחוסר ודאות אם המצב הזה יימשך או לא. שנית, למרות חלוקת השעות ביניהם, האם קיבלה את הצד הקצר של המקל, כי היא טיפלה בילדים ברוב שעות הערות שלהם, ועומס גדול יותר נפל עליה. היא עבדה במקביל לטיפול בילדים או בשעות שבהן הייתה תשושה, שעות שבהן יש פחות אינטראקציות עם קולגות וגורמים אחרים בעבודה, כך שגם יכולתה לעבוד ולהפגין מחויבות לעבודה נפגמה. זוגות נוספים יצרו משמרות עבודה המתחשבות זה בעבודתו של זה, אך לרוב, עבודתו של הגבר המשיכה להתנהל עם פחות הפרעות מצד המשפחה ובשעות שגרתיות יותר".

איך הזוגיות של הנחקרים הושפעה מהתקופה הזאת?

"הרבה זוגות דיווחו על מצוקה, אבל זוהי מצוקה שאז חשבנו כולנו שהיא זמנית, ולכן אפשר להמשיך לנהל אותה. רוב הזוגות ניסו לתמוך זה בזה, מתוך הבנה שלא מדובר בפתרונות לטווח ארוך. הם תיארו הידברות ורצון

טוב. במקרה קיצוני אחד מישהי אמרה לנו: 'הוא שכח שאנחנו בבית. הוא סגר את הדלת של חדר העבודה, ואני באמצע ישיבה בעבודה צריכה לטפל בבעיות שיש לילדים'. במקרים כאלה הפערים הרימו את ראשם בצורה ברורה, ובני הזוג נאלצו לדבר על הבעיות ביניהם".

ראית שיקוף דומה של המצב אצלך בבית?

כן, עוד קודם לסגר הייתה לשנינו מודעות לחוסר השוויון. אמנם לשנינו מודעות פמיניסטית גבוהה וחלוקת עבודה הוגנת, אבל עדיין אני ה'גוגל קלנדר' של הבית. אני מנהלת את הלוח המשפחתי וחווה עומס קוגניטיבי שבן זוגי לא חווה".

הזברה עדיין לא לובשת פיג'מה מרצון.

"זה נכון שלעבודה מהבית יש יתרונות רבים. למשל, חיסכון בזמן נסיעות, אפשרות להתמקד בתפוקה במקום במספר שעות העבודה ולבלות יותר זמן עם הילדים, וגם אפשרות לחלוקת מטלות הבית באופן שוויוני. הספרות המחקרית שבחנה עד היום את סוגיית העבודה מהבית התייחסה אליה כאל בחירה, וכאן הסיטואציה היא שהמדינה כפתה אותה עלינו ועל המעסיקים שלנו. כמו כן, יש מעט מאוד מחקרים על זוגות ששניהם עובדים מהבית ועל היתרונות והחסרונות של מצב זה. הסגרים לא יצרו שגרה של עבודה מהבית, ולכן קשה לדבר על יתרונות".

האם המרואיינים חוו גם את היתרונות של העבודה מהבית, למרות שלא הייתה להם ברירה? החיסכון של הזמן בפקקים, האפשרות לאכול ביחד עם המשפחה, לעצור את העבודה כדי לעשות סידורים או אפילו לנוח מעט במהלך יום העבודה.

"בראינות, הגברים במיוחד אהבו את הרעיון. אחרי שנים של שעות ארוכות במשרד ובפקקים, הם ראו שהעבודה מהבית מפנה להם יותר זמן להיות עם ילדיהם, ובגלל שהזמן הזה הוקדש בעיקר למשחק ולעזרה בלימודים, הם אמרו שהיו רוצים להמשיך לעבוד חלק מהימים מהבית גם עם החזרה לשגרה. גם הנשים הביעו רצון לסידור עבודה גמיש יותר".

איך בכל זאת ניתן לנצל את הניסוי הכפוי הזה כדי לייצר עתיד מוצלח יותר של עבודה מהבית?

"קודם כול, בזמן שגרה, העבודה מהבית מתרחשת בזמן שהילדים לא בבית. זה תנאי ראשון להמשיך לבחון את נושא העבודה מהבית של שני בני הזוג. כמובן שנוסף על כך, צריך שיהיה חדר או פינה מתאימה לעבודה.



Shutterstock\Evgeny Atamanenko

מרגישים שהם צריכים לפצות על היעדרותם בהשקעה רבה יותר, שמתבטאת גם ביותר שעות עבודה. כך בעצם המטרה של הפחתת הקונפליקט של בית מול עבודה שהייתה גלומה ברצון לעבוד מהבית לא מתממשת. "כלומר, כדי שהתרבות העתידית של עבודה מהבית תשרת את כל הצדדים - גם את מקום העבודה וגם את העובד - צריך להכיר בקשיים של השילוב בין העבודה למשפחה ולתת להם פתרונות ברמה ארגונית. צריך לייצר מודלים היברידיים של עבודה הן מהבית והן מהמשרד, חפיפה בין תפקידים של חברי הצוות, ועוד דרכים יצירתיות שיאפשרו לשני בני הזוג לחוות פחות מתחים. "מקומות העבודה והתרבות שלנו צריכים להשתנות כך שגם אבא וגם אמא יוכלו לצאת מהעבודה בשעה ארבע או שיוכלו לעבוד מהבית מבלי לחשוש לתדמיתם בארגון. לא נוכל לקדם שוויון מגדרי בלי שגם הגברים יהיו שותפים מלאים במטלות הבית והמשפחה. כל עוד זה לא יקרה ברמה החברתית או בעזרת פרקטיקת עבודה וחוקים חדשים, יהיה קשה לקדם את רעיון העבודה מהבית כקונספט בריא".

המרוויינים עובדים במגזרים מסוימים מאוד בחברה. מה שמתאים לעובדים בהייטק, באקדמיה ובשירותים מסוימים לא בהכרח מתאים למקצועות ולמקומות עבודה אחרים, גם אם המעסיקים יהיו מעוניינים לאפשר זאת לעובדיהם. לא כל עבודה מתאימה לעבודה מהבית, וגם אם כן, לא לכל אחד יש משמעת עצמית שעבודה מהבית דורשת. ויש גם את הסוגיה החברתית - בידוד מהארגון ומאינטראקציות חברתיות לאורך זמן מקשה נפשית על העובדים, ולכן גם עשוי לפגוע בתפוקה. צריך למצוא לכך פתרונות ארגוניים מתאימים. "כדי שעבודה מהבית תצליח חשוב שהיא תתקבע בתרבות הארגונים, לא כהטבה לעובדים, הטבה המאפשרת להם יותר איזון בין הבית לעבודה, אלא גם כדרך הנכונה לעבוד. אחת הבעיות עם הסדר עבודה זה עד כה הוא שבמקומות עבודה רבים על העובד או העובדת לבקש לעבוד מהבית, ואם מאפשרים להם, זה נתפס הן בעיני המעסיק והן בעיני העובד (לרוב העובדת) 'כעשיית טובה'. לכן התוצאה היא שבפועל העובדים חשים הכרת תודה גדולה לארגון. כלומר, הם