

אי־שוויון בתוך המשפחה בעבודה בשכר ובעבודה שאינה בשכר של בני זוג: האם מדיניות משפחתית משפיעה?

חיה שטייר*

תקציר. במדינות רבות מופעלים אמצעי מדיניות שמטרתם לאפשר שילוב עבודת שוק עם עבודת משפחה במטרה להגביר שוויון מגדרי. מחקר זה בוחן באיזו מידה אמצעי מדיניות שונים משפיעים על הזמן המושקע על ידי נשים וגברים בשוק העבודה ובעבודות הבית, ועל מידת השוויון בין בני זוג בשני התחומים. נבחנים שני סוגי מדיניות – כזאת המיועדת לעודד עבודת נשים וכזאת המכוונת למעורבות של אבות במשפחה. המחקר מתבסס על נתוני ISSP לשנת 2012 לגבי עמדות מגדר ומשפחה ב־30 מדינות OECD, ולהן נוספו נתונים לגבי אמצעי מדיניות שונים. ניתוח רב־רמות מראה כי מדיניות מעודדת תעסוקה קשורה לשעות העבודה בשכר של גברים ונשים, אך היא משפיעה ישירות גם על הזמן שנשים משקיעות בעבודת בית. לא נראה כי המדיניות המכוונת למעורבות גברים במשפחה משפיעה על הזמן שהם משקיעים בעבודות הבית. תרומת המחקר היא בהסבר ההשפעה של אמצעי מדיניות ייחודיים על השוויון המגדרי בחלוקת העבודה שבין עבודה בשכר לעבודה שלא בשכר.

מילות מפתח: חלוקת עבודה, עבודות בית, עבודה בשכר, מדיניות משפחתית

מבוא

אחד המקורות החשובים של אי־שוויון המגדרי הוא חלוקת העבודה בין גברים לנשים במסגרת חיי המשפחה. אי־שוויון זה, שבו נשים מבצעות את מרבית עבודות הבית – שהן עבודות ללא שכר ובמקרים רבים גם ללא ערך חברתי – ואילו גברים מבצעים את מרבית העבודה בשכר, משליך על יכולתם של גברים ונשים לצבור משאבים במהלך החיים ועל מידת עצמאותם הכלכלית. בעשורים האחרונים חלו במרבית המדינות המתועשות שינויים חברתיים ניכרים, ובהם עלייה דרמטית בשיעורי ההשכלה הגבוהה ובהתנהגות הכלכלית של נשים. בשני תחומים אלו הגיעו נשים להישגים בולטים – רמת ההשכלה שלהן עלתה ואף עברה במידה רבה את זו של הגברים (DiPrete & Buchman, 2013), ושיעור ההשתתפות של אימהות לילדים צעירים בשוק העבודה גדל. נראה כי דפוסי התעסוקה

* פרופ' אמריטה חיה שטייר, החוג ללימודי עבודה והחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת תל אביב

של נשים מושפעים כיום פחות מאירועי משפחה, ודומים יותר לאלה של גברים. כמו כן, גדל ייצוגן של נשים במקצועות שבעבר היו בעיקר של גברים (England, 2010; Mandel, 2013). כתוצאה מכך הצטמצמה הסרגציה התעסוקתית בשוק העבודה במדינות רבות, והצטמצמו במידת מה גם פערי השכר המגדריים (England, 2010; O'Reilly et al., 2015). עם זאת, חלוקת העבודה שנעשית בתוך משק הבית נותרה לא שוויונית מבחינה מגדרית. נשים עדיין מבצעות את חלק הארי של העבודות השוטפות במשק הבית, ותורמות חלק קטן יותר לכלכלת המשפחה (Bianchi et al., 2006).

במטרה להגביר את השוויון בחלוקת העבודה במשפחה ובחברה בכלל, עוצבו במדינות רבות אמצעי מדיניות חברתית המכוונים להגברת השילוב בין עבודה ומשפחה. אכן נמצא כי אמצעי מדיניות שונים משפיעים על השתתפות נשים בשוק העבודה ועל דפוסי עבודתן (Esping-Andersen, 1999; Gornick & Meyers, 2003; Stier et al., 2001, 2018), אולם עדיין לא ברור באיזו מידה מדיניות כזאת תורמת לשוויון המגדרי בחלוקת העבודה בשכר ושלא בשכר בתוך המשפחה. מרבית אמצעי המדיניות מכוונים לשילוב נשים בשוק העבודה, ואילו החדירה לתחום ההסדרים המשפחתיים קשה ורק במקרים מעטים היא נעשית ישירות, למשל במקרה של מתן חופשת לידה לגברים. מחקרים שבחנו את יעילותם של אמצעי מדיניות (Gornick & Meyers, 2003; Fuwa & Cohen, 2007; Geist & Cohen, 2011; Hook, 2010; Stier & Lewin-Epstein, 2007) העלו ממצאים שאינם חד-משמעיים, שהיו תלויים במידה רבה בהקשר המדינתי שבו נבחנו, בשיטת המדידה של עבודה שאינה בתשלום, ובבחינתם של אמצעי מדיניות שונים.

מחקר זה מתמקד בחלוקת העבודה בשכר ושלא בשכר בין בני זוג ומבקש לבחון באיזו מידה מדיניות משפחה-עבודה מצמצמת את הפערים בין בני זוג בזמן המושקע בשני סוגי הפעילות. הטענה המרכזית של המחקר היא שמדיניות משפחתית – מדיניות תומכת משפחה – משפיעה על חלוקת הנטל של עבודת הבית דרך השפעתה על עבודת השוק של שני בני הזוג. מאחר שאמצעי מדיניות שונים משפיעים באופנים שונים על דפוסי עבודה, בעיקר על אלה של אימהות לילדים צעירים, השפעתם על חלוקת העבודה במשק הבית אינה אחידה. כך למשל, היצע גדול של מעונות יום לילדים ויום לימודים ארוך מעודדים נשים לעבודה יציבה במשרה מלאה, ולכן אפשר לצפות כי במדינות המאפשרות זאת חלוקת העבודה במשק הבית תהיה שוויונית יותר, הן בשל אילוצי הזמן של ההורים הן בשל חיזוק השוויון במשאבים של בני הזוג (Fuwa & Cohen, 2003; Gornick & Meyers, 2007; Stier & Lewin-Epstein, 2007). לעומת זאת, השפעתן של חופשות לידה ארוכות – כפי שמציעות חלק מהמדינות – אינה דומה, מכיוון שרוב המשתמשות בחופשות אלו הן עדיין נשים (Stier & Mandel, 2009); כתוצאה מכך הן מתנתקות משוק העבודה ואינן מצליחות לצבור משאבים מספיקים ליצירת חלוקה שוויונית במשק הבית.

המחקר מבקש אפוא לבחון: א. האם אמצעים שונים של מדיניות משפחתית משפיעים על עבודת השוק של שני בני הזוג? ב. האם הם משפיעים על עבודת הבית, מעבר להשפעתם על עבודת השוק? ג. אילו אמצעי מדיניות תורמים לצמצום אי-השוויון במשק הבית, הן בעבודה בתשלום הן בעבודה שאינה בתשלום? המחקר מבוסס על נתוני ISSP (International Social Survey Programme) שנאספו בשנת 2012 ועסקו בעמדות כלפי תפקידי מגדר ומשפחה, ובוחרן 30 מדינות שלגביהן נאספו נתונים על אמצעי מדיניות שונים.

חלוקת עבודה במשפחה

מחקרים רבים בחנו את דפוסי חלוקת העבודה בין בני זוג בשני היבטים: חלוקה בין עבודה בשכר לעבודה שאינה בשכר, וחלוקת המטלות במשק הבית (Bianchi et al., 2000; Goldscheider & Waite, 1991; Stier & Lewin-Epstein, 2007; Treas & Drobnic, 2010). מחקרים אלו הצביעו על הגורמים המאפשרים את הגברת השוויון בחלוקת העבודה במשק הבית והדגישו במיוחד את חשיבותה של עבודת נשים בשכר, המאפשרת להוריד את הנטל של עבודות הבית מעל כתפי הנשים ובה בעת מעודדת השתתפות רבה יותר של גברים בעבודות אלו.

חשיבותה של העבודה בשכר נובעת מכמה מקורות. ראשית, יש חשיבות רבה למקורות ההכנסה של המשפחה: עבודת נשים היא מקור חשוב להבטחת רווחתה של המשפחה. רמת החיים של המשפחה משתפרת והביטחון הכלכלי של המשפחה גדל, מאחר שקל יותר להתמודד עם סיכונים כלכליים (כמו פיטורין של אחד מבני הזוג או מחלה) כאשר יש למשפחה שני מקורות הכנסה. שנית, עבודת נשים משפרת את מצבן כפרטים בתוך המשפחה – הן פחות תלויות בן הזוג מבחינה כלכלית, והדבר מאפשר להן להתמקח על ביצוע מטלות משק הבית. תיאוריית המשאבים (Blood & Wolfe, 1960; Brines, 1994) גורסת כי יחסי הכוח במשפחה הם תוצאה של משאבים יחסיים שיש לכל אחד מבני הזוג. לפיכך, ככל שהכנסת האישה גדלה יחסית לזו של בן זוגה כך גדל כוח המיקוח שלה על ביצוע עבודות שאינן נחשקות, כמו עבודת משק הבית (Lewin-Epstein et al., 2006). ולבסוף, עבודת נשים יוצרת אילוצי זמן שאינם מותירים זמן לעבודות הבית. במצב כזה, כפי שמראים כמה מחקרים, נשים משקיעות פחות זמן בעבודות הבית בעצמן – חלקן, כמו ניקיון או בישול, מתבצעות על ידי גורמים חיצוניים, וחלקן מתבצעות על ידי שני בני הזוג (Stier & Lewin-Epstein, 2007). כתוצאה מכך אפשר לצפות שכאשר במרבית המשפחות יהיו שני מפרנסים וכלכלת משק הבית תהיה תלויה בהכנסת שני בני הזוג, ייטשטשו ההבדלים בתפקידי המינים גם בכל הקשור למשק הבית והטיפול בילדים. יש לזכור כמובן כי במרבית המשפחות נשים מקצות פחות מזמןן לשוק העבודה בהשוואה לגברים, והשכר במקצועות שבהם רובן מועסקות נמוך מזה של מקצועות שבהם מועסקים גברים. מכאן שיש קשר גומלין ברור בין מבנה שוק העבודה ובין יכולתן של נשים לצבור משאבים ולהשפיע על חלוקת העבודה המגדרית במשפחה (שטייר, 2005).

מדיניות משפחתית וחלוקת עבודה במשפחה

החשיבות של השתתפות נשים בשוק העבודה, הצורך להקל על הורים לשלב בין דרישות העבודה לדרישות המשפחה והרצון להרחיב את השוויון המגדרי בשוק העבודה ומחוצה לו הביאו למיסוד אמצעי מדיניות שונים במדינות רבות. מרבית אמצעי המדיניות הללו אינם מכוונים להשפיע ישירות על חלוקת העבודה במשפחה, אלא אמורים להשפיע בעקיפין על ארגון העבודה במשק הבית דרך השפעתם על עבודת נשים. אמצעים אלו כוללים חופשות לידה בתשלום וחופשות הורים ללא תשלום (או בתשלום סמלי), חוקים להגנה על נשים בתקופת ההיריון ועל חזרתן לעבודה לאחר חופשת הלידה, הרחבת חופשת הלידה לאבות,

סבסוד מעונות יום לילדים בגיל הרך, הארכת יום הלימודים בבתי הספר, ואכיפת מדיניות ישירה יותר של הגברת השוויון המגדרי בשוק העבודה (למשל באמצעות העדפה מתקנת) או של קיצור שבוע העבודה (Gornick & Meyers, 2003; Stier & Lewin-Epstein, 2007; Mandel & Semyonov, 2005, 2006; Fuwa, 2004; Hook, 2004; Hook, 2006; Stier et al., 2001; Treas & Drobic, 2010; Stier & Lewin-Epstein, 2007; 2010, 2006). מחקרים אלו הוליקו למסקנות סותרות לגבי ההשלכות האפשריות של מדיניות השילוב בין עבודה למשפחה. מחד גיסא עלתה הטענה כי הגברת השוויון המגדרי בשוק העבודה ויכולתן של נשים להקדיש זמן רב יותר לשוק העבודה מחזקות את כוחן הכלכלי בתוך המשפחה, ולפיכך מביאות לחלוקת עבודה שוויונית יותר של עבודה שאינה בשכר. כפי שנמצא במחקרים אחרים (למשל Hook, 2006), אמצעי מדיניות שמאפשרים לאימהות גמישות רבה יותר בשילוב בין עבודה בשכר לעבודה שאינה בשכר והשתתפותן בשוק העבודה מאפשרים גם לגברים להפנות זמן רב יותר לטיפול במטלות הבית. מאידך גיסא, אותם אמצעי מדיניות שנועדו לאפשר השתתפות של אימהות בשוק העבודה באופן שמביא בחשבון את תפקידן ההורי, כגון חופשות לידה ממושכות בתשלום או קיצור שעות העבודה, עלולים לגרום דווקא להגברת אי השוויון בשוק העבודה ולהחליש את כוחן היחסי של נשים (Mandel, 2009; Stier & Mandel, 2013). במחקרים רבים אמצעי מדיניות כאלה עלולים לדרוץ את האימהות למקצועות או לארגונים מסוימים – למשל מקצועות המאפשרים עבודה בשעות נוחות או במשרה חלקית, או ארגונים הפועלים בסקטור הציבורי – ולתרום לשימורם של הבידול התעסוקתי בשוק העבודה ולשימור פערי השכר המגדריים.

הבדלים בין מדינות בחלוקת העבודה במשק הבית

מדינות נבדלות מאוד זו מזו במידת השוויון המגדרי בחלוקת העבודה במשק הבית ואף בכמות השעות המושקעת בעבודה שאינה בתשלום. ההבדלים הללו נובעים מגורמים שונים, ובהם ארגון העבודה והבדלים תרבותיים שבאים לידי ביטוי בתפיסה הנורמטיבית של תפקידי המינים ושל חשיבות השוויון המגדרי (Bittman et al., 2003; Fuwa & Cohen, 2007; Stier & Lewin-Epstein, 2007; Treas & Widmer, 2000). מחקרים אחרים מבליטים את חשיבותן של עמדות לגבי תפקידי המינים, ומראים כי הן משפיעות במידה רבה על דפוסי ההשתלבות של נשים בשוק העבודה ועל חלוקת העבודה שאינה בשכר (Bittman et al., 2003; Treas & Tsui-o, 2016). מדינות נבדלות זו מזו גם בהסדרים המוסדיים שלהן, אלה הקשורים לשוק העבודה (למשל אורך יום העבודה או ארגון שבוע העבודה) וגם אלה הקשורים למדיניות חברתית, ובמיוחד לזו המכוונת לשילוב עבודה ומשפחה ולשוויון מגדרי. כדי להבין כיצד אפשר לצמצם את אי השוויון המגדרי בחלוקת העבודה, מחקרים רבים השושו בין מדינות בעלות הסדרים מוסדיים שונים שנבדלות זו מזו גם בדפוסי חלוקת העבודה בתוך המשפחה (Fuwa & Cohen, 2007; Gershuny & Sullivan, 2003; Hook, 2006, 2010; Stier & Lewin-Epstein, 2007; Treas & Drobic, 2010). המטרה העיקרית של מרבית המחקרים הללו הייתה לבחון באיזו מידה מדיניות שמכוונת לעידוד עבודת נשים ולשילוב בין דרישות עבודה ומשפחה תשפיע גם על חלוקת העבודה במשק הבית.

ממצאיהם הראו כי במדינות שבהן יש תמיכה מדינית בשילוב בין עבודה ומשפחה, בעיקר במשפחות עם ילדים בגיל צעיר (למשל במדינות שבהן ניתן סבסוד של מעונות יום לגיל הרך), נשים משקיעות זמן רב יותר בשוק העבודה ושומרות על המשכיות תעסוקתית טובה יותר (Stier et al., 2001; Gornick & Meyers, 2003; Gornick et al., 1998). במדינות כאלה גם נמצא כי חלוקת העבודה הביתית שוויונית יותר (Hook, 2010; Fuwa & Cohen, 2007; Stier & Lewin-Epstein, 2007). מכאן עלתה המסקנה כי מדיניות התומכת בעבודת הורים בכלל, ובעבודת נשים בפרט, משפרת את רמת השוויון במשק הבית דרך השפעתה על מעמד הנשים בשוק העבודה וחיזוק כוחן הכלכלי.

המחקרים שנסקרו לעיל עשו שימוש במדדים שונים כדי לאפיין את מידת התמיכה של מדינות בנשים, באימהות ובמשפחות. מרביתם בחנו שילוב של אמצעי מדיניות שונים כדי לזהות את השונות בין מדינות או לחלק אותן למשטרי רווחה. אולם אמצעי מדיניות שונים עשויים להשפיע באופנים שונים על חלוקת הזמן של גברים ונשים, כלומר, לאמצעי מדיניות שונים עשויות להיות השפעות סותרות. כך למשל, בעבודתן של חיה שטייר והדס מנדל (Stier & Mandel, 2009), שבה נעשתה הבחנה בין סוגי תמיכות, נמצא כי חופשות לידה ארוכות ועבודה במשרה חלקית מערערות את מעמדה הכלכלי של האישה במשק הבית ופוגעות בעצמאותה הכלכלית. גם מקיקו פואה ופיליפ כהן (Fuwa & Cohen, 2007) מצאו כי חופשות לידה ארוכות, שבהן משתמשות בעיקר אימהות, מחזקות את החלוקה המגדרית ואף מקיימות קשר ישיר עם עזיבה של אימהות את שוק העבודה. לעומת זאת, במדינות שבהן יש מעונות יום לילדים בגיל הרך, גברים משתתפים יותר בעבודות הבית (Stier & Mandel, 2009; Hofacker et al., 2013; Buhlmann et al., 2010). גם חופשות לידה לאבות התבררו כאמצעי לשילוב גברים בעבודות הבית (Hook, 2010).

מחקר זה מבקש לבחון כיצד אמצעים שונים של מדיניות משפחתית משפיעים על חלוקת העבודה במשפחה, הן מבחינת הזמן שבני הזוג מקצים לעבודה בשכר (כלומר הזמן שהם משקיעים בשוק העבודה), הן מבחינת חלוקת העבודה שלא בשכר הנועזת במשק הבית. על סמך ממצאי המחקרים שבחנו את השפעתה של מדיניות משפחתית על חלוקת העבודה במשק הבית אפשר לטעון כי יש לה השפעה בשני מישורים עיקריים: היא משפיעה ישירות על הזמן שנשים מקצות לשוק העבודה ועל יכולתן לשמור על המשכיות תעסוקתית (Stier et al., 2018), והיא משפיעה על מידת המעורבות של גברים בטיפול בילדים (Hook, 2010). שני גורמים אלו ישפיעו בסיכומם של דבר גם על חלוקת העבודה בתוך משק הבית. במחקר הזה, בצד השפעתם (שנבחנה במחקרים רבים) של אמצעי מדיניות משפחתית על חלוקת עבודה שאינה בשכר, אני מבקשת לבדוק גם באיזו מידה הם משפיעים על חלוקת העבודה בשכר בתוך משק הבית, כלומר על הזמן שנשים וגברים מקצים לעבודה בשכר. מאחר שלאמצעים שונים של מדיניות משפחתית עשויה להיות השפעה הפוכה על חלוקת עבודות הבית ועל העבודה בשכר, בעיקר זו של נשים, נבדקו כמה אמצעי מדיניות והשפעתם הן על שעות העבודה בשכר הן על שעות העבודה ללא שכר שמבצעים שני בני הזוג. כן נבדקה השפעתם על מידת השוויון בחלוקת העבודה של משק הבית בשני היבטים אלו. המחקר מבחין בין שלושה אמצעים: כאלה המיועדים לאם בלבד (חופשת לידה בתשלום מבוסס שכר לאם); כאלה המיועדים לאב (חופשת לידה בלעדית לאב); וכאלה המיועדים למשפחה או לילדים (חופשות הורים, בתשלום או ללא

תשלום, הניתנות מעבר לחופשת הלידה של האם או האב; מעונות יום לילדים לגיל הרך). בשני המקרים הראשונים יש הבחנה ברורה בין תפקידי המינים, וברוב המקרים חופשה לאבות היא בלעדית לאב או חלופית לזו של האם. חופשות הוריות, לעומת זאת, מוצעות לשני ההורים, ואחד מהם יכול לבחור אם לקחתן; הן ארוכות יותר ומוצעות ללא שכר, או בתשלום כלשהו שאינו בהכרח מבוסס שכר.

השערות המחקר

א. לגבי עבודה בשכר של גברים ונשים:

1. לחופשות לידה בתשלום לאם ולנגישות של מעונות יום לגיל הרך (שני אמצעי מדיניות המוגדרת כתומכת תעסוקה) צפויה השפעה חיובית על שעות העבודה בשכר של נשים, מכיוון שאמצעים אלו מיועדים לסייע לשילוב מטלות המשפחה עם דרישות שוק העבודה.

2. לחופשה הורית (מעבר לחופשת הלידה הרשמית) צפויה השפעה שלילית על שעות העבודה של נשים. ההבדל בין השפעותיהן של חופשת לידה בשכר וחופשות הוריות נעוץ בעיקר באורך התקופה שבה ההורים נעדרים משוק העבודה (Fuwa & Cohen, 2009; Stier & Mandel, 2007). מאחר שחופשות הוריות מנוצלות בעיקר על ידי אימהות, יש להן השפעה שלילית על המחויבות שלהן לשוק העבודה ועל האופן שבו מעסיקים תופסים מחויבות זו.

לגבי גברים התמונה אינה ברורה כל כך – מחד גיסא, גברים מקצים את מרבית זמנם לשוק העבודה ללא קשר למדיניות הנהוגה, מסיבות כלכליות ותרבותיות גם יחד: במרבית המקרים סיכוייהם בשוק העבודה טובים יותר מאלה של נשים, ותפיסות נורמטיביות עדיין ממקמות את הגבר כמפרנס העיקרי של המשפחה. מאידך גיסא, הגברת המעורבות שלהם במשפחה – אם באמצעות חופשות הוריות, אם באמצעות חופשות לידה המיועדות לאבות בלבד – עשויה לגרור גם צמצום מסוים של פעילותם בשוק העבודה, ומצבה הכלכלי של המשפחה עשוי להשתפר בזכות הגדלת המעורבות של הנשים בשוק העבודה. שאלת ההשפעה של אמצעי המדיניות השונים על שעות העבודה בשכר של גברים תישאר אפוא פתוחה.

ב. לגבי עבודה שאינה בשכר (עבודת בית) של גברים ונשים:

1. מדיניות תומכת תעסוקה (חופשת לידה לאם בתשלום, נגישות של מעונות יום) תקטין את מידת המעורבות של נשים בעבודות שאינן בתשלום ותגדיל את מידת מעורבותם של גברים. מדיניות כזאת מחזקת את כוחן הכלכלי של נשים, ולפיכך נשים יבצעו פחות עבודות שאינן בשכר וגברים יבצעו יותר עבודות כאלה.

2. חופשות הוריות ארוכות יגדילו את מספר שעות העבודה שלא בשכר של נשים ויקטו את מספרן אצל גברים, משום שהן קשורות בנתק ממושך משוק העבודה ובאובדן כוח כלכלי.

3. חופשת לידה לאב תגדיל את מידת המעורבות של אבות בעבודה שאינה בשכר, מאחר שמטרתה לעודד השתתפות גברים בפעילות המשפחתית.

מקורות הנתונים ושיטת המחקר

המחקר מתבסס על נתוני ISSP שנאספו בשנת 2012 והתמקדו בנושא של עמדות מגדר ומשפחה. הנתונים נאספו במספר רב של מדינות, אך במחקר נכללו 30 מהמדינות שלגביהן היו נתונים המתייחסים למדיניות תומכת משפחה. נתונים אלו נאספו בעיקר מתוך פרסומי ה-OECD לגבי מדיניות משפחתית, והם מתייחסים ברובם לשנת 2010 (OECD, 2015). המדינות שנכללו במחקר הן אוסטריה, אוסטרליה, אירלנד, איסלנד, ארצות הברית, בלגיה, בריטניה, גרמניה, דנמרק, הולנד, הונגריה, יפן, ישראל, לטביה, ליטא, מקסיקו, נורווגיה, סלובניה, סלובקיה, ספרד, פולין, פורטוגל, פינלנד, צ'ילה, צ'כיה, צרפת, דרום קוריאה, קנדה, שוודיה ושווייץ. מאחר שהמחקר מתמקד בהשפעת מדיניות שילוב עבודה ומשפחה על חלוקת העבודה בבית ובשוק העבודה, נכללו בו נחקרים ונחקרות בגיל העבודה (עד גיל 60) שחיים בזוגיות.

הנחקרים נתבקשו לדווח על מספר השעות השבועיות שהם עצמם משקיעים בשוק העבודה ובעבודות הבית, וכן על מספר השעות שמשקיעים בן או בת הזוג.¹ מתוך תשובותיהם נבנו שני משתנים המציינים את מספר שעות העבודה בשכר ואת מספר שעות עבודת הבית של האישה (לפי דיווח של נשים לגבי עצמן או דיווח של גברים לגבי בת הזוג), ושני משתנים המציינים את מספר שעות העבודה בשכר ומספר שעות עבודת הבית של גברים. כמו כן, נבנו שני משתנים המתארים את חלקה היחסי של האישה בשעות שמשקיעים בני הזוג בשני התחומים; המשתנה האחד מתאר את חלקה היחסי בשעות העבודה בשכר מתוך כלל שעות העבודה בשכר של בני הזוג (כלומר מספר שעות שבועיות בשכר של האישה חלקי סך כל שעות העבודה בשכר של שני בני הזוג), ואילו המשתנה השני מתאר באותו אופן את חלקה היחסי בשעות עבודת הבית. ערכי המשתנים נעים בין 0 (כל שעות עבודת השוק או הבית הן של הגבר) ל-1 (כל שעות עבודת השוק או הבית הן של האישה). כלומר, ככל שהערך גבוה יותר כך גדול יותר חלקה היחסי של האישה בעבודות השוק או בעבודות הבית. המשתנה היחסי מביא בחשבון הן את חלוקת הנטל בין בני הזוג, הן את השונות הגדולה בין מדינות בכמות שעות העבודה הנדרשות בשוק ובמשק הבית (Stier & Lewin-Epstein, 2007). שונות זו מושפעת מהסדרים מוסדיים הקשורים בשוק העבודה ומנורמות התנהגותיות, ולכן חשוב מאוד לבחון את חלוקת העבודה במונחים יחסיים.

המודלים שנבחנו כוללים משתני פיקוח שבהם נעשה שימוש במחקרים העוסקים בחלוקת עבודה: גיל הנחקרים (בשנים), רמת השכלה (סדרת משתני דמה המבחינים בין השכלה גבוהה, השכלה תיכונית והשכלה פחותה מהשכלה תיכונית כקטגוריית ההתייחסות), ונוכחותם של ילדים במשק הבית לפי גיל (מספר ילדים מתחת לגיל 6, מספר ילדים בגיל 6-18). כמו כן מפקחים המודלים על מין הנחקרים (אישה=1, גבר=0). מתוך החשש להטיות בדיווח לגבי בני ובנות זוג. במודלים המתייחסים לעבודת השוק של נשים נכללו שעות

1 סקרי ISSP נערכים ברמת הפרט ולא ברמת משק הבית, ולפיכך המידע לגבי שעות העבודה של בן או בת הזוג אינו ממקור ראשון אלא מדיווחי הנחקר עצמו. מאחר שמחקרים הראו שכל נשאל נוטה להגזים מעט לגבי עצמו ולהמעיט בערך בן או בת הזוג, נכלל משתנה פיקוח המציין את מין המשיב. מחקרים קודמים עשו שימוש בשיטה זו (ראו למשל Stier & Lewin-Epstein, 2007).

העבודה בשכר של בני זוג, וכך נעשה גם במודלים המתייחסים לעבודת השוק של גברים. במודלים המתייחסים לעבודת הבית נכללו שעות העבודה בשכר של שני בני הזוג. כדי לבחון את השפעתם של אמצעי מדיניות שונים על חלוקת העבודה בבית נכללו במחקר ארבעה מאפיינים: אורך חופשת הלידה בתשלום המיועדת לאם, אורך חופשת הלידה בתשלום המיועדת לאב, אורך החופשה ההורית (בתשלום או ללא תשלום) מעבר לחופשות הלידה השמורות לאם או לאב, ושיעור הילדים בגיל 0-2 שנמצאים במעונות יום. נספח 1 מציג את המאפיינים התיאוריים של הנדגמים על פי המשתנים שצוינו כאן ברמת הפרט, משק הבית והמדינה.

שיטת המחקר מבוססת על מודל רב-רמות הכולל משתנים ברמת הפרט וברמת המדינה (Bryk & Raudenbush, 1992). שיטה זו מאפשרת לשלב בין רמת המיקרו והמקרו, מאחר שהיא מביאה בחשבון את העבודה שהתנהגויות ברמת הפרט ותוצאותיהן משוקעות בתוך הקשר מוסדי שמתנה את הקשרים ביניהן. המודלים מבוססים על רגרסיות ליניאריות המתוארות בדוגמה הבאה:

$$ij + BX + \varepsilon_{ij} \text{ (מס' ילדים מתחת לגיל 6)} + \beta_2 j + \beta_1 j (\text{השכלה}) + \beta_0 j = \text{(שעות עבודה בשכר)} \quad (1)$$

כאשר המשתנה התלוי במשוואה (1) הוא מספר שעות העבודה השבועיות של נחקר i במדינה j ; $\beta_0 j$ מציין קבוע ייחודי לכל מדינה; $\beta_1 j$ ו- $\beta_2 j$ מציינים את ההשפעה של השכלת הנחקר ושל מספר הילדים הצעירים בבית (בהתאמה); X מציין את שאר המשתנים ברמת הפרט הכוללים במשוואה; B מציין את המקדם שלהם. לבסוף, ε_{ij} מציין את גורם הטעות. במשוואה זו הקבוע רנדומלי ויכול להשתנות בין מדינות, אך השפעת שאר המשתנים קבועה על פני מדינות. את השונות בין מדינות אפשר להסביר באמצעות מאפייני המדינה, כפי שמצוין במשוואה (2):

$$j + \dots + u_{0j} \text{ (חופשת לידה לאב)} + \gamma_0 j + \gamma_01 \text{ (חופשת לידה לאם)} + \beta_0 j = \quad (2)$$

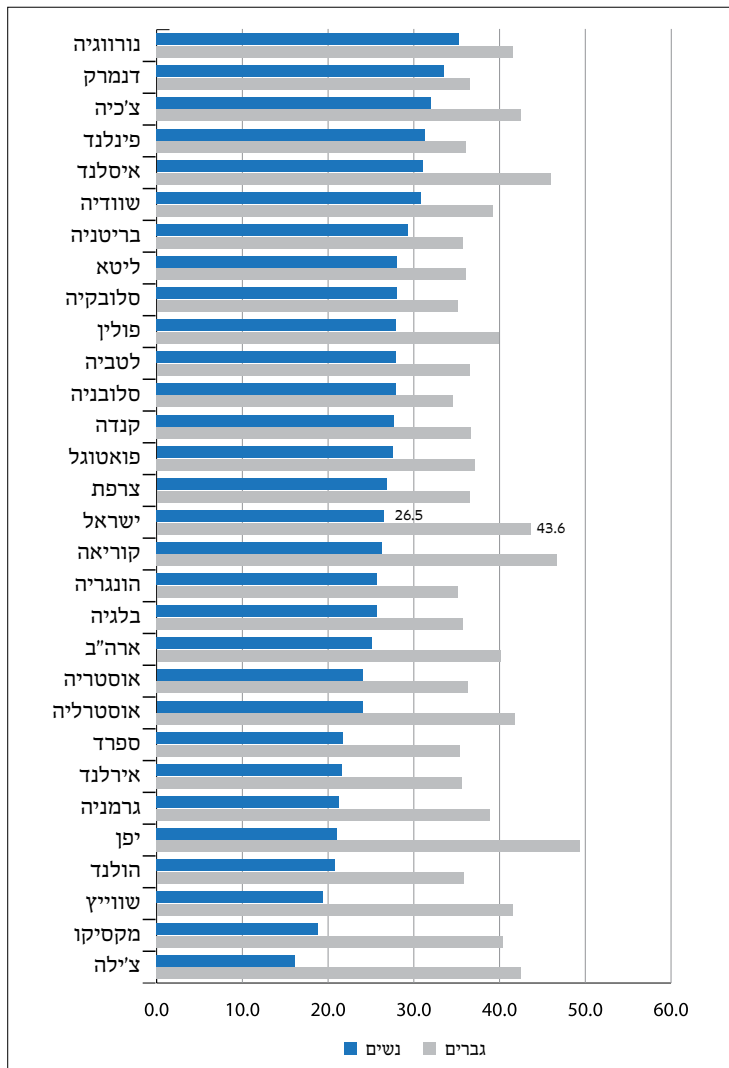
כלומר, השונות בין המדינות בשעות העבודה בשכר (שונות הקבוע) מוסברת על ידי מאפייני המדיניות השונים, כפי שצוין למעלה. במחקר נעשה שימוש בתוכנת HLM.

ממצאים

תרשים 1 מציג את סך שעות העבודה בשכר של נשים ושל גברים במדינות הנחקרות, ותרשים 2 מציג את סך השעות המוקדשות לעבודות הבית.

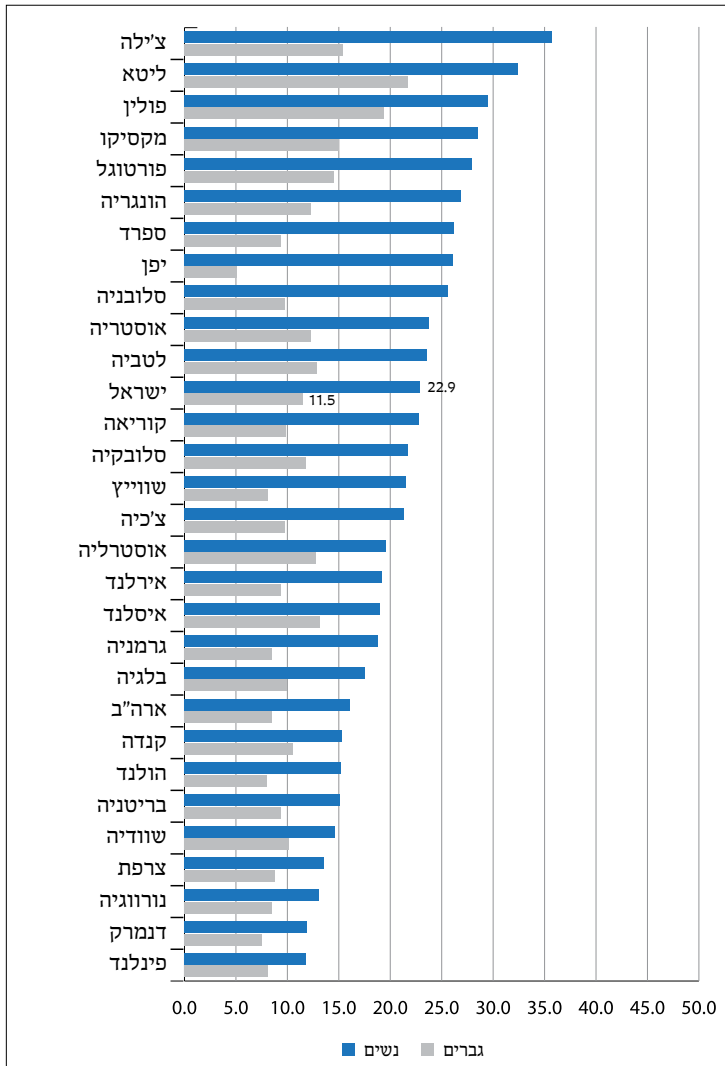
תרשים 1 (המסודר על פי מספר שעות העבודה של נשים, בסדר עולה) מראה כי בכל המדינות שנכללו במחקר, גברים משקיעים זמן רב יותר בעבודה בשכר מאשר נשים; אולם קיימת שונות בין מדינות במספר שעות העבודה השבועיות של נשים ושל גברים. טווח השעות של נשים נע בין 16 שעות בממוצע בצ'ילה ל-35.3 שעות בממוצע בנורווגיה, ואילו בקרב הגברים הטווח הוא בין 34.6 בסלובניה ל-49.4 ביפן. יש לזכור כי הממוצע מושפע גם משיעור הגברים והנשים שאינם משתתפים כלל בשוק העבודה. השונות בשעות העבודה בשכר גוררת בעקבותיה גם שונות גדולה בפערים בין בני זוג. כך למשל, נשים בנורווגיה

ובדנמרק משקיעות את הזמן הרב ביותר בעבודות שוק בהשוואה לנשים ממדינות אחרות, אולם שעות העבודה של גברים בנורווגיה רבות יותר מאשר בדנמרק (בפער של 5 שעות שבועיות בממוצע). מכאן שהפער בין שעות העבודה בשכר של נשים וגברים בדנמרק קטן יחסית בהשוואה לנורווגיה. באותו אופן, במדינות שבהן גברים עובדים שעות רבות – כדוגמת יפן, קוריאה, איסלנד וישראל (בכולן מעל 43 שעות שבועיות בממוצע) – יש הבדלים ניכרים במספר שעות העבודה בשכר של נשים: באיסלנד הן עובדות 31 שעות בשבוע בממוצע, בישראל ובקוריאה כ־26 שעות, ואילו ביפן רק 21 שעות בשבוע. לפיכך חשוב מאוד לבחון גם את הפערים בין בני זוג, כפי שאעשה בהמשך.



תרשים 1. מספר שעות עבודה בשכר בשבוע, לפי מגדר ומדינה

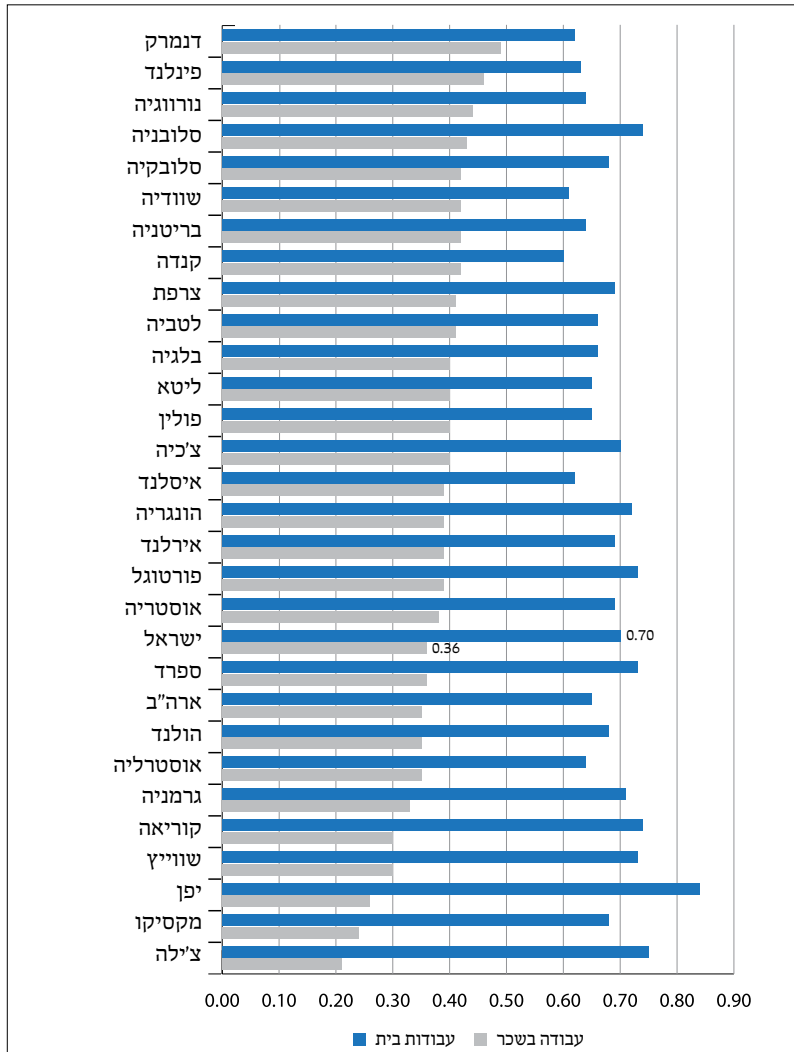
תרשים 2 מראה, בסדר עולה, את השעות השבועיות המוקדשות לעבודת בית שאינה בשכר. ככל המדינות שנכללו במחקר נשים מקדישות שעות רבות יותר לעבודת בית מאשר גברים, אולם גם כאן קיימת שונות גדולה בין מדינות. בממוצע, נשים משקיעות בעבודת הבית 27 שעות שבועיות. את הזמן הרב ביותר משקיעות נשים בצ'ילה ובליטא. השקעה גבוהה קיימת גם בפולין, מקסיקו ופורטוגל, ואילו בישראל, כמו בלטביה וקוריאה, נשים מבצעות כ-23 שעות עבודת בית בשבוע. בפינלנד ודנמרק, לעומת זאת, נשים משקיעות את המספר הקטן ביותר של שעות (פחות מ-12). מספר שעות נמוך בולט גם בנורווגיה, צרפת ושוודיה (פחות מ-15 שעות בשבוע). באשר לגברים, את הזמן הרב ביותר משקיעים בעבודת הבית גברים בליטא



תרשים 2. מספר שעות עבודה שאינה בשכר (עבודת בית) בשבוע, לפי מגדר ומדינה

ובפולין (כ־20 שעות שבועיות). בהונגריה, סלובקיה, אוסטריה וישראל מידת השתתפות שלהם בעבודות הבית בינונית (כ־11-12 שעות שבועיות), אך גבוהה מזו שבמרבית המדינות האירופיות האחרות (כשמונה שעות בנורווגיה, צרפת, הולנד, גרמניה ועוד), ואילו את הזמן המועט ביותר משקיעים גברים ביפן (כחמש שעות בשבוע בלבד), דנמרק, הולנד ושווייץ (כשבע שעות). קיימת אפוא שונות גדולה בין מדינות הן בהיקף שעות עבודת הבית של הנשים, הן בזה של הגברים. מספר שעות העבודה מרמז על כך שחלק מהשונות נובע מצרכים שונים של משק הבית או מנורמות שונות ביחס להשקעה בעבודות בית, וחלקה נובע מאי־שוויון בהשקעה של בני הזוג. מספר השעות שמשקיע כל אחד מבני הזוג קשור במידה רבה לסך כל השעות המושקעות בבית (המתאם הוא 0.75 בשעות הגברים ו־0.8 בשעות הנשים), אולם אין פירושו של דבר שקיים קשר בין רמת השוויון במשק הבית ובין סך כל השעות.

תרשים 3 מציג את חלקן היחסי של נשים מתוך כלל השעות שמשקיעים בני הזוג בעבודת השוק ובעבודת הבית. השקעה של 0.50 פירושה שוויון בחלוקת השעות; למעלה מזה פירושו כי נשים משקיעות זמן רב יותר, ולמטה מזה פירושו כי גברים משקיעים זמן רב יותר. התרשים מאורגן לפי מידת השוויון בחלוקת העבודה בשכר, בסדר עולה. נראה כי קיימת שונות ברמת אי־השוויון בין המדינות, במיוחד בעבודה בשכר. המדינה הקרובה ביותר לשוויון בעבודות בשכר היא דנמרק, שבה נשים מבצעות כ־49% מכלל השעות השבועיות בשכר במשק הבית; אחריה פינלנד (0.46), נורווגיה (0.44) וסלובניה (0.43). רמת אי־השוויון הגבוהה ביותר נמצאת בצ'ילה (0.21), מקסיקו (0.24) ויפן (0.26). בישראל נשים מבצעות כשליש מכלל שעות העבודה בשכר במשק הבית. ומה באשר למידת השוויון בחלוקת עבודת הבית? קנדה היא השוויונית ביותר, אם כי גם בה נשים מבצעות 60% מכלל השעות המוקדשות לעבודת בית. אחריה מרבית המדינות הסקנדינביות – שוודיה, דנמרק, איסלנד ופינלנד. המדינה הפחות שוויונית מכל המדינות שנבדקו היא יפן, שבה נשים מבצעות כ־84% מכלל שעות עבודת הבית, ואחריה צ'ילה, סלובניה וקוריאה (74%-75%). בישראל החלוקה המגדרית ניכרת למדי – נשים מבצעות 70% מכלל שעות העבודה שלא בשכר. אפשר לראות כי ברוב המכריע של המדינות נשים מבצעות מעל 65% משעות העבודה שלא בשכר, ורק בשש מדינות הן מבצעות פחות מ־35% מהעבודות בשכר. מהנתונים עולה עוד כי קיים קשר בין אי־השוויון בעבודה בשכר לאי־השוויון בעבודת הבית ($r = -0.62$), אם כי עדיין קיימת שונות גדולה בין הפעילות בשני תחומים אלו, והיא מושפעת כנראה הן ממדיניות ומסדרים מוסדיים, הן מנורמות חברתיות לגבי חלוקת העבודה המגדרית.



תרשים 3. חלקן היחסי של נשים מכלל השעות שמשקיעים בני הזוג בעבודה בשכר ובעבודות בית, לפי מדינה

אם כך, מה מסביר את מידת השוויון בחלוקת העבודה בשכר ובחלוקת העבודה שאינה בשכר? המודלים הבאים בוחנים שלושה סוגי גורמים שעשויים להשפיע על מידת השוויון, בהתאם לגישות התיאורטיות השונות: גורמים ברמת הפרט, הכוללים את משאביהם של בני הזוג ומידת המעורבות שלהם בשוק העבודה; מאפייני משק הבית, הכוללים את נוכחותם של ילדים; ומאפיינים ברמת המדינה, הכוללים אמצעים של מדיניות משפחתית. כאמור, הניתוח נעשה באמצעות משוואות היררכיות הכוללות את מאפייני הפרט ומשק הבית ואת אמצעי המדיניות. טבלה 1 מציגה את השונות בין מדינות בשישה מדדים שאותם בוחן המחקר – שעות עבודה בשכר של הגבר, שעות העבודה בשכר של האישה, וחלקה היחסי מכלל השעות

שבני הזוג מקדישים לעבודה בשכר; ושעות העבודה שלא בשכר (עבודת בית) של הגבר, שעות העבודה שלא בשכר של האישה, וחלקה היחסי מכלל השעות שבני הזוג מקדישים לעבודת בית. שעות העבודה בשכר של נשים שונות מאלו של גברים בכל המדינות, כפי שראינו קודם, אך במבט בין מדינות השונות קטנה יחסית (אם כי מובהקת סטטיסטית) – 5% בקרב הנשים ובחלק היחסי של עבודת הנשים, ופחות מ-4% בקרב גברים. גם השונות בשעות המושקעות בעבודת בית בקרב גברים היא כ-5%. לעומת זאת, קיימת שונות גדולה יותר בשעות שמשקיעות נשים בעבודה שלא בשכר (13%) ובחלקן היחסי בעבודה זו במשק הבית (קרוב ל-7%).

טבלה 1. מרכיבי השונות בין המדינות בשעות העבודה בשכר ולא בשכר

שעות עבודה בשכר נשים	שעות עבודה בשכר גברים	שעות עבודת בית נשים	שעות עבודת בית גברים	חלק יחסי של נשים בשעות העבודה בשכר	חלק יחסי של נשים בשעות העבודה הבית	
363.32	356.65	251.91	217.01	.072	.042	שונות בין פרטים
20.19	14.63	38.36	11.94	.004	.003	שונות בין מדינות
383.51	371.28	290.27	228.95	.076	.045	סה"כ
5.3	3.9	13.2	5.2	5.3	6.7	שונות בין מדינות כאחוז מכלל השונות
15,931	(30)					N

שעות העבודה בשכר הן אחד הגורמים החשובים ביותר בקביעת חלוקת העבודה במשק הבית, הן מבחינת הזמן שנותר להקצות לעבודות הבית הן מבחינת המשאבים הנצברים בשוק העבודה. מרבית אמצעי המדיניות המשפחתית אמורים לאזן בין מטלות הבית שנשים מבצעות ובין יכולתן להקדיש זמן לשוק העבודה. מחקרים רבים ציינו את השפעת המדיניות המשפחתית על עצם ההחלטה של נשים להשתתף בשוק העבודה או לעבוד במשרה מלאה, אולם השפעתה על היקף שעות העבודה בשכר של נשים וגברים לא נחקרה כמעט. שעות העבודה אמנם מושפעות במידה רבה מדרישות המעסיקים, אולם ייתכן שבמדינות שבהן נעשה ניסיון לאזן בין עבודה ומשפחה תשפיע המדיניות גם על מספר השעות שמקצים גברים ונשים לעבודה הנעשית מחוץ לבית. לפיכך, בשלב הראשון של הניתוח בחנתי באיזו מידה משפיעים רכיבים שונים של מדיניות משפחתית על היקף השעות המושקעות בעבודה בשכר. טבלה 2 מציגה את הממצאים של שלושה מודלים שבהם המשתנים התלויים הם שעות העבודה בשכר של נשים, שעות העבודה בשכר של גברים, וחלקן היחסי של נשים בכלל העבודות בשכר במשק הבית. כפי שצוין בפרק המתודולוגיה, המודלים כוללים ארבעה אמצעי מדיניות: אורך חופשת הלידה לאם (בתשלום); אורך חופשת הלידה לאב (בתשלום); אורך החופשות ההוריות מעבר לחופשת

הלידה, שניתנו לאם ולאב ואינן בהכרח בתשלום; ושיעור הילדים בגיל 0-2 במשק הבית שנמצאים במעונות יום. השפעתם של מאפיינים אלו נבחנה במודלים תוך פיקוח על מאפיינים סוציו-דמוגרפיים.

טבלה 2. השפעות מאפייני הפרט ומאפייני המדינה על עבודה בשכר של נשים וגברים: ניתוח רבי-רמות

שעות עבודה בשכר נשים	שעות עבודה בשכר גברים	חלק יחסי של נשים בשעות העבודה בשכר	
רמת הפרט			
0.000 (0.022)	-0.032* (0.026)	0.000 (0.040)	גיל
השכלה			
-0.897 (0.734)	-2.126* (0.850)	-0.011 (0.013)	פחות מתיכונית
-0.963* (0.376)	0.234 (0.397)	-0.014* (0.006)	תיכונית
-1.264* (0.464)	0.110 (0.396)	-0.018* (0.007)	על-תיכונית לא אקדמית
-0.317 (0.233)	-0.030 (0.270)	-0.001 (0.004)	נוכחות ילדים בגיל 0-5
-0.347 (0.223)	-0.031 (0.155)	-0.004 (0.003)	נוכחות ילדים בגיל 6-17
0.799 (0.424)	-2.663* (0.439)	0.031* (0.007)	דיווח אישה
0.133* (0.019)	0.130* (0.019)		שעות עבודה של בן/בת הזוג
מדיניות			
-0.131 (0.129)	-0.032 (0.099)	-0.001 (0.002)	אורך חופשת לידה בתשלום לאם
0.521 (0.504)	-1.145* (0.347)	0.011* (0.005)	אורך חופשת לידה בתשלום לאב
0.070* (0.013)	-0.038* (0.012)	0.001* (0.000)	אורך חופשות הוריות
0.133* (0.056)	-0.057* (0.027)	0.002* (0.005)	שיעור ילדים בגיל 0-2 במעונות יום
26.794 (0.719)	40.463 (0.512)	0.373 (0.008)	קבוע
(25) 473.96	(25) 414.40	(25) 305.05	חי ברבוע
14,478		13,764	

אתחיל בבחינת הגורמים המשפיעים על שעות העבודה בשכר של נשים. כאמור, עיקר העניין במחקר זה הוא השפעתם של אמצעי מדיניות שונים על שעות העבודה. אפשר לראות כי אורך חופשות הלידה בתשלום שניתנות לאימהות אינו משפיע על שעות העבודה בשכר של נשים. ייתכן שהדבר נובע מכך שבמרבית המקרים אימהות אכן משתמשות בחופשות אלו, ובדרך כלל מדובר בחופשות קצרות יחסית (הממוצע במדינות שנבחנו עומד על כ-13 שבועות) המאפשרות חזרה מהירה לעבודה. גם אורך חופשות הלידה בתשלום לאבות אינו משפיע על הקצאת הזמן של נשים לשוק העבודה. לשני אמצעי מדיניות יש השפעה ניכרת על שעות העבודה של נשים: מספר השבועות שבהם הורים יכולים להיות בחופשה (ברמות שונות של תשלום או ללא תשלום) על מנת לטפל בילדים, ושיעור הילדים במעונות יום לגיל הרך. במדינות המציעות חופשות הוריות ארוכות ובמדינות שבהן שיעור הילדים במעונות היום גבוה יותר, גדל מספר שעות העבודה של נשים. ההשפעה של שיעור הילדים במעונות יום מובנת וברורה, אולם לא כך לגבי חופשות הוריות, שבעבר תוארו דווקא כמלכודת לנשים. עם זאת, יש לציין כי המקדם קטן למדי – תוספת של שבועיים לחופשה תוסיף כ-0.15 שעות עבודה בשבוע; אך במדינה שמעניקה חופשה הורית ממוצעת (58 שבועות), נשים עובדות בממוצע ארבע שעות שבועיות יותר מאשר במדינה ללא חופשה הורית כלל.

מבחינת הגורמים ברמת הפרט, נשים בעלות השכלה אקדמית (הקטגוריה המושמטת) עובדות בשכר שעות רבות יותר מכל שאר קבוצות ההשכלה (אם כי ההפרש בין השכלה נמוכה לאקדמית אינו מובהק). מעניין לציין כי לא נמצאה השפעה מובהקת של נוכחות ילדים על שעות העבודה בשכר של נשים.² גם לגיל לא נמצאה השפעה מובהקת. שעות העבודה בשכר של נשים קשורות בקשר חיובי לשעות העבודה של בן הזוג; הדבר נובע כנראה מהעובדה שקיימת התאמה ברמת ההשכלה של בני הזוג ומכך שקיימת השפעה דומה של תנאי שוק העבודה על עבודת שני בני הזוג, כפי שהראו מחקרים (Herzberg-Druker & Stier, 2019). הטור השני של טבלה 2 מציג את השפעת מאפייני הפרט והמדיניות המשפחתית על שעות העבודה בשכר של גברים. השפעת המדיניות מעניינת, ובמידת מה היא מעין תמונת ראי לתוצאות מודל הנשים: במדינות שבהן חופשות הלידה לגברים והחופשות ההוריות ארוכות יותר, ושיש בהן שיעור גבוה של ילדים בגיל הרך במעונות יום, שעות העבודה בשכר של גברים מעטות יותר. ייתכן מאוד שבמדינות אלו, לצד המדיניות המשפחתית תורמת גם מדיניות הקשורה בשוק העבודה (שלא נבדקה במחקר זה) לאיזון בין עבודה למשפחה, בעיקר כשמדובר בגברים.

השפעת מאפייני הפרט על שעות העבודה של גברים שונה מעט מזו שנצפתה אצל נשים. ראשית, ככל שעולה הגיל מצטמצמות שעות העבודה של גברים. שנית, להשכלה יש השפעה לא ליניארית – בעלי השכלה נמוכה עובדים פחות שעות מאשר כל העובדים האחרים, אך אין הבדל במספר שעות העבודה בין רמת השכלה בינונית וגבוהה. גם אצל גברים, נוכחותם של ילדים אינה משפיעה על שעות העבודה. שעות העבודה בשכר של נשים קשורות בקשר חיובי לשעות העבודה של הגברים.

2 המודלים בדקו אינטראקציות בין נוכחות ילדים ומאפייני מדיניות שונים וכן אינטראקציות בין מאפייני המדינות, אולם לא נמצאו אינטראקציות מובהקות כאלה ולכן הן לא נכללו במודלים.

הטור האחרון בטבלה מציג את השפעתם של הגורמים השונים על חלקן היחסי של נשים מתוך כלל העבודה בשכר שמבצעים בני הזוג. החלק היחסי של נשים בעבודה בשכר גבוה יותר במדינות שבהן יש חופשות הוריות ארוכות יותר ושיעור גדול יותר של ילדים במעונות יום – אותם גורמים שמגדילים את מספר שעות העבודה של נשים (ומצמצמים את זה של גברים). בהקשר של אי-שוויון בין בני הזוג בשעות העבודה בשכר, השפעת חופשת הלידה לאבות תואמת את המצופה: חופשות לידה נדיבות יותר לאבות תורמות לעלייה בחלקן היחסי של נשים בתוך כלל העבודה בשכר של שני בני הזוג. ממצא זה מחזק את הצורך לבחון את היחס בין שעות העבודה של נשים וגברים, מכיוון שגורמים שונים (שאינם נכללים במחקר זה, כמו הביקוש לעבודה, מבנה שוק העבודה ונורמות חברתיות) עשויים להשפיע לא רק על היקף שעות העבודה של כל בן זוג בנפרד, אלא גם על סך השעות שמשק בית משקיע בשוק העבודה. אפשר להסיק מכך כי מרבית אמצעי המדיניות המשפחתית אכן תורמים להגברת השוויון במשק הבית, לפחות בכל הקשור לתרומה היחסית לעבודה בשכר.

לגבי השפעת המאפיינים ברמת הפרט, תרומת הנשים לסך שעות העבודה בשכר גבוהה יותר בקרב בעלות השכלה אקדמית בהשוואה לשאר קבוצות ההשכלה. לשאר המאפיינים ברמת הפרט לא נמצאה השפעה מובהקת.

האם למדיניות המשפחתית יש השפעה ישירה על חלוקת העבודה בבית? בטבלה 3 מוצגים הגורמים המשפיעים על שעות העבודה השבועיות שמתבצעות ללא שכר במשק הבית על ידי נשים ועל ידי גברים, וחלקן היחסי של נשים מכלל שעות עבודת הבית. כפי שתואר בפרקי הסקירה, היקף השעות שמשקיעות נשים בעבודת בית מושפע ממאפייני הפרט וממאפייני משק הבית. ככל שרמת ההשכלה גבוהה יותר כך קטן מספר השעות שנשים משקיעות בעבודות הבית, וכך גם ככל שמספר שעות העבודה בשכר גדול יותר. לעומת זאת, משך הזמן שנשים משקיעות בעבודות ללא שכר עולה עם נוכחותם של ילדים (בכל הגילים) ועם הגיל, אך הוא אינו מושפע משעות העבודה בשכר של בן הזוג. שעות העבודה בבית מושפעות מאוד גם מאמצעי המדיניות המשפחתית, ולא דווקא באופן המצופה. במדינות שבהן חופשות הלידה בתשלום המיועדות לאם ואלה המיועדות לאב ארוכות יותר, גם השעות שמשקיעות נשים בעבודת הבית רבות יותר. חופשות הוריות ארוכות קשורות דווקא לירידה בשעות המושקעות בעבודת הבית, אם כי גם במקרה זה, כמו בטבלה 2, ההשפעה קטנה יחסית. כצפוי, נוכחות של ילדים במעונות יום קשורה לירידה בהיקף שעות עבודת הבית של נשים, הן משום שבמקרה כזה פוחת עול הטיפול במשק הבית, הן משום שמעונות יום מאפשרים להקדיש שעות רבות יותר לעבודה בשכר.³ יש לזכור כי השפעת המדיניות המשפחתית היא לאחר פיקוח על המאפיינים של משק הבית ושל האישה עצמה.

3 כמו בטבלה 2, גם כאן נבדקה אינטראקציה בין שעות העבודה בשכר של נשים ובין אמצעי המדיניות השונים, אך לא נמצאה השפעה מובהקת; כלומר, השפעת שעות העבודה בשכר של נשים על הזמן שהן מקדישות לעבודת הבית אינה מושפעת מהמדיניות המשפחתית הנהוגה במדינה.

טבלה 3. השפעות מאפייני פרט ומאפייני המדינה על עבודה שאינה בשכר
(עבודת בית) של נשים וגברים: ניתוח רב־רמות

חלקה היחסי של האישה בשעות עבודת הבית	שעות עבודת בית גבר	שעות עבודת בית אישה	
רמת הפרט			
0.001* (0.000)	0.060* (0.019)	0.169* (0.021)	גיל
השכלה			
0.030 (0.017)	3.335* (1.383)	8.261* (0.877)	פחות מתיכונית
0.024* (0.005)	2.046* (0.331)	4.320* (0.571)	תיכונית
0.046* (0.007)	1.463* (0.576)	2.924* (0.460)	על־תיכונית לא אקדמית
0.010* (0.003)	0.657* (0.203)	1.758* (0.273)	נוכחות ילדים בגיל 0-5
0.014* (0.002)	0.123 (0.122)	1.611* (0.188)	נוכחות ילדים בגיל 6-17
0.046* (0.007)	-0.724 (0.396)	-1.483* (0.473)	דיווח אישה
-0.000 (0.000)	-0.009 (0.009)	-0.016* (0.008)	שעות עבודה בשכר אישה
0.000 (0.000)	-0.004 (0.006)	-0.007 (0.006)	שעות עבודה בשכר גבר
מדיניות			
0.003* (0.001)	0.123 (0.089)	0.396* (0.109)	חופשת לידה לאם בתשלום
-0.002 (0.006)	0.657 (0.394)	0.903* (0.367)	חופשת לידה לאב בתשלום
-0.004* (0.000)	-0.011 (0.010)	-0.056* (0.019)	חופשה הורית
-0.001* (0.000)	-0.082* (0.027)	-0.220* (0.034)	שיעור ילדים בגיל 0-2 במעונות יום
0.629 (0.010)	9.505 (0.502)	17.275 (0.683)	קבוע
623.80	485.29	635.9	חי ברבוע (25 ד"ח)
14,448	14,478	14,478	

שעות עבודת הבית של גברים מושפעות, כמו אצל נשים, מהשכלתם ומהיקף שעות העבודה שלהם בשכר. גברים משכילים ומי שעובדים שעות רבות יותר בשוק העבודה משקיעים פחות זמן בעבודת הבית, ואילו נוכחות ילדים צעירים ועלייה בגיל קשורים להשקעה של זמן רב יותר במשק הבית. אין כלל השפעה לנוכחות של ילדים בגיל בית הספר ולשעות העבודה בשכר של שני בני הזוג על היקף השעות שגברים מקדישים לעבודת הבית. גם אמצעי המדיניות כמעט אינם משפיעים על כך, להוציא השפעה שלילית מובהקת של שיעור הילדים במעונות יום – כלומר, ככל שעולה שיעור הילדים במעונות יום במדינה כך קטן מספר השעות שגברים מקדישים לעבודות הבית. ממצא זה עולה בקנה אחד עם הטענה כי במשקי בית שבהם נעשה מיקור חוץ לעבודות בית, גברים מבצעים פחות מהן (קפלן ואחרות, 2020).

המודל האחרון בוחן את חלקן היחסי של נשים בעבודת הבית מתוך כלל השעות שמשקיעים בה שני בני הזוג. מודל זה מביא בחשבון את העובדה שבמשקי בית שונים נדרש היקף שעות שונה, הן בגלל הבדלים במבנה משק הבית הן מסיבות הקשורות לנוכחות ההשקעה בבית. ברמת הפרט, נראה כי נשים משכילות יותר מבצעות חלק יחסי קטן יותר מעבודת הבית (כלומר משקי הבית שלהן שוויוניים יותר), ואילו נוכחות ילדים וגיל מבוגר יותר מגדילים את חלקן היחסי של נשים. חשוב לציין כי לשעות העבודה בשכר – הן אלה של האישה הן אלה של הגבר – אין כלל השפעה על ההשקעה היחסית של נשים בעבודת הבית; כלומר, לא ברור אם בחלוקת עבודת הבית אכן נעשה מיקוח המבוסס על היקף הפעילות בשוק העבודה.

מבחינת המדיניות המשפחתית, נראה כי במדינות שבהן חופשת הלידה של האם ארוכה יותר נפגעת מידת השוויוניות בעבודת הבית, וחלקן היחסי של נשים בעבודה זו גדל. לעומת זאת, חופשות הוריות נדיבות ושיעור גבוה של ילדים במעונות יום קשורים לירידה בחלקן היחסי של נשים בשעות המושקעות בעבודת הבית.

דיון ומסקנות

מהם התנאים המאפשרים מידה רבה יותר של שוויון בחלוקת העבודה המגדרית במשפחה? אי-השוויון במשק הבית בא לידי ביטוי בעיקר בעובדה שנשים מבצעות את חלק הארי של העבודה שלא בשכר, ואילו גברים מבצעים יותר עבודה בשכר. הבדל זה בין גברים לנשים – שלא תמיד בא לידי ביטוי בסך השעות המושקעות בעבודת שוק ועבודת בית, ומתבטא בעיקר בחלוקה בין שתי אלה – משליך על יחסי הכוחות בבית, על יכולתן של נשים להשתלב במשרות תובעניות ולהגיע לרמות הכנסה גבוהות בשוק העבודה, ועל הביטחון הכלכלי שלהן לאורך זמן. ייתכן שחלוקת עבודה זו גם פוגעת ביכולתן של משק הבית למקסם את התועלת המופקת הן מעבודה בשכר הן מעבודת בית. בהינתן העלייה ברמת ההשכלה של נשים, כניסתן למקצועות שבעבר נחשבו לגבריים וההזדמנויות הפתוחות בפניהן בשוק העבודה, תרומתן למעמד הכלכלי והחברתי של משק הבית איננה חסרת חשיבות. גם התנאים המשתנים של שוק העבודה, העלייה ברמת הצריכה של משקי הבית והמשברים הכלכליים הפוקדים את העולם המערבי תורמים לחשיבותה של עבודת שני בני הזוג בשכר. בה בעת חשובה גם מעורבותם של שני ההורים בעבודה הנעשית

בתוך המשפחה, ובעיקר בגידול הילדים. אמנם במרבית המדינות עולה היקף מיקור החוץ של עבודות הבית, והילדים נמצאים מגיל צעיר במסגרות חינוך מחוץ לבית במשך שעות ארוכות, אולם הטיפול בילדים עדיין דורש אחריות רבה והשקעה רבה שאין עליה תגמול כלכלי.

מחקר זה בחן את השפעת המדיניות המשפחתית שמציעות כיום מרבית מדינות המערב על הגברת השוויון בחלוקת העבודה במשפחה – הן על עבודה בשכר, הן על עבודה שאינה בשכר. מחקרים רבים הצביעו על גורמים ברמת הפרט וברמת המדינה שהשפעתם היא בעיקר הפחתת נטל עבודות הבית המוטל על נשים, אולם מרביתם לא בחנו ישירות את השפעתם של אמצעי מדיניות שונים על היקף העבודה בשכר של בני הזוג. היקף העבודה בשכר מושפע במידה רבה מתנאי שוק העבודה, אולם גם המדיניות המשפחתית חשובה, והיא משפיעה על עצם ההחלטה לעבוד ועל היקף המשרה.

כפי שמראים ממצאי המחקר, מעונות יום לילדים בגיל הרך חשובים במיוחד להגדלת השוויון בעבודה בשכר וגם בעבודות הבית. ההשפעה של היקף השימוש במעונות יום לגיל הרך על עבודת נשים היא ברורה וישירה, אולם השפעתה על עבודתם של גברים מעידה על מצב שבו המדינה מעודדת איזון טוב יותר של חיי עבודה ומשפחה לשני ההורים. ייתכן שהשפעה זו מעידה גם על יכולתם של אבות לבחור לצמצם את מעורבותם בשוק העבודה כאשר בת הזוג יכולה להקדיש זמן רב יותר לעבודה בשכר. מבחינה זו, גם חופשות הוריות – שניתנות בדרך כלל לבחירת שני ההורים – תורמות להגברת השוויון במשק הבית. אמנם ההשפעה שנמצאה להן במחקר זה קטנה, אך ייתכן שגם במקרה זה חופשות נדיבות להורים הן מאפיין של מדיניות כללית שמטרתה איזון טוב יותר בין חיי עבודה ומשפחה לשני ההורים. מדיניות כזאת משליכה על נכונות ההורים, ובעיקר האבות, לקחת חלק באחריות לעבודת המשפחה, וגם על נכונות המעסיקים לספק פתרונות טובים יותר של איזון. במחקרי המשך חשוב לוודא באיזו מידה מנוצלות חופשות כאלה, כיצד קיומן משפיע על יכולתן של נשים לשמור על עבודה רציפה ועל משרה מלאה, וכיצד הן משפיעות על עמדות מעסיקים כלפי עובדות הורים. מעניינת עוד יותר ההשפעה של חופשות לידה בתשלום שניתנות לאבות. במדינות שבהן חופשות אלו נדיבות, שעות העבודה בשכר של האבות מעטות יותר; אין כל השפעה על היקף שעות העבודה בשכר של האם; ומידת השוויון בין בני הזוג בעבודה בשכר רבה יותר. כאמור, נראה כי כל רכיבי המדיניות הללו מאפיינים אווירה תומכת של מדינה שמאפשרת להגיע לשוויון רב יותר בחלוקת העבודה בשכר.

אך באיזו מידה הגדלת השוויון בעבודה בשכר משפיעה על הגדלת השוויון בעבודות הבית? כאן הממצאים אינם כה ברורים. חופשת הלידה לאבות אינה משפיעה כלל על הקצאת שעות העבודה של גברים בבית, ואף יש לה קשר חיובי עם מספר השעות שנשים משקיעות בעבודה שאינה בשכר. ייתכן שבעתיד, כאשר מדינות רבות יותר יאמצו את המודל של חופשת לידה ייחודית ובתשלום מלא לאבות, מצב זה ישתנה וישפיע גם על הנורמות הקשורות לעבודת הבית. הממצאים מראים כי למעשה, אמצעי המדיניות המשפחתית שנבדקו כאן לא הגבירו את מעורבותם של גברים בעבודת הבית. כאשר יש פחות ביקוש לעבודות אלו, למשל כאשר ילדים צעירים שוהים מחוץ לבית במעונות יום או כאשר נעשה מיקור חוץ של עבודות בית, כפי שנמצא במחקרים (קפלן ואחרות,

זירה זו נשלטת עדיין על ידי הסדרים מגדריים, ובניגוד לטענות שמעלה התיאוריה של הקצאת הזמן ולטענות שמעלות תיאוריות של כוח, גם הפעילות של נשים בשוק העבודה אינה משפיעה על מידת המעורבות של גברים בעבודת הבית. כפי שנמצא בעבר (Stier & Lewin-Epstein, 2007), נשים כנראה מתמקחות עם עצמן על הזמן שהן מקצות לעבודת בית, אם באמצעות מיקור חוץ, אם באמצעות צמצום פעילותן בתוך משק הבית (מה שאולי מגדיל את השוויון במשק הבית).

לסיכום, קשה עדיין להצביע על אמצעים ייחודיים של מדיניות משפחתית שעשויים להגביר את מעורבותם של גברים בעבודת הבית, אם כי אמצעי המדיניות שנבדקו כאן יעילים בדרך כלל בהגדלת השוויון בחלוקת העבודה בשכר. במחקר זה לא נבדק היקף המעורבות של הורים בטיפול בילדים, אך מחקרים מראים כי חלקם של גברים בתחום זה הולך וגדל. ייתכן שבעתיד, מעורבות רבה יותר של גברים בטיפול בילדים תישא עימה גם מעורבות רבה יותר לעבודת הבית ושחרור ההיבטים המגדריים הכרוכים בביצוען.

מקורות

קפלן, עמית, טלי פפרמן, שמרית סלונים, הדס בן אליהו, חנה הרצוג, נעמי חזן, רונה ברייר גארב וגל ליפשיץ. (2020). להפוך עבודות שקופות לנראות: הסמים להשתלבות נשים בשוק העבודה (דוח מסכם). מכון ון ליר, מרכז שווות והמכללה האקדמית תל אביב-יפו.

שטייר, חיה. (2005). יחסי הגומלין בין עבודה בשכר ועבודה במשפחה. סוציולוגיה ישראלית, 1(1), 143-163.

Bianchi, Suzanne M., Melissa A. Milkie, Liana C. Sayer, & John P. Robinson. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79(1), 191-228.

Bianchi, Suzanne M., John P. Robinson, & Melissa A. Milkie. (2006). *The changing rhythms of American family life*. Russell Sage Foundation.

Bittman, Michael, Paula England, Liana Sayer, Nancy Folbre, & George Matheson. (2003). When does gender trump money? Bargaining and time in household work. *American Journal of Sociology*, 109(1), 186-214.

Blood, Robert, & Donald M. Wolfe. (1960). *Husbands and wives*. Free Press.

Brines, Julie. (1994). Economic dependency, gender and the division of labor at home. *American Journal of Sociology*, 100(3), 652-688.

Bryk, Anthony S., & Stephen W. Raudenbush. (1992). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods*. Sage.

Buhmann, Felix, Guy Elcherth, & Manuel Tettamanti. (2010). The division of labor among European couples: The effects of life course and welfare policy on value-practice configurations. *European Sociological Review*, 26(1), 49-66.

- DiPrete, Thomas A., & Claudia Buchman. (2013). *The rise of women: The growing gender gap in education and what it means for American schools*. Russell Sage Foundation.
- England, Paula. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender and Society*, 24(2), 149–166.
- Esping-Andersen, Gosta. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford University Press.
- Fuwa, Makiko. (2004). Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22 countries. *American Sociological Review*, 69(6), 751–767.
- Fuwa, Makiko, & Philip N. Cohen. (2007). Housework and social policy. *Social Science Research*, 36(2), 512–530.
- Geist, Claudia, & Philip N. Cohen. (2011). Headed toward equality: Housework change in comparative perspective. *Journal of Marriage and Family*, 73(4), 832–844.
- Gershuny, Jonathan, & Oriel Sullivan. (2003). Time use, gender, and public policy regimes. *Social Politics*, 10(2), 205–228.
- Goldscheider, Frances K., & Linda J. Waite. (1991). *New families, no families? The transformation of the American home*. University of California Press.
- Gornick, Janet, & Marcia Meyers. (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. Russell Sage Foundation.
- Gornick, Janet C., Marcia K. Meyers, & Katherin E. Ross. (1998). Public policies and the employment of mothers: A cross-national study. *Social Science Quarterly*, 79(1), 35–54.
- Herzberg-Druker, Efrat, & Haya Stier. 2019. Family matters: The contribution of households' educational and employment composition to income inequality. *Social Science Research*, 82(3), 221–239.
- Hofacker, Dirk, Rumiana Stoilova, & Jan R. Riebling. (2013). The gendered division of paid and unpaid work in different institutional regimes: Comparing West Germany, East Germany and Bulgaria. *European Sociological Review*, 29(2), 192–209.
- Hook, Jennifer L. (2006). Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965–2003. *American Sociological Review*, 71(4), 639–660.
- Hook, Jennifer L. (2010). Gender inequality in the welfare state: Sex segregation in housework, 1965–2003. *American Journal of Sociology*, 115(5), 1480–1523.
- Lewin-Epstein, Noah, Haya Stier, & Michael Braun. (2006). The division of household labor in Germany and Israel. *Journal of Marriage and Family*, 68(5), 1147–1164.

- Mandel, Hadas. (2013). Up the down staircase: Women's upward mobility and the wage penalty for occupational feminization, 1970–2007. *Social Forces*, 91(4), 1183–1207.
- Mandel, Hadas, & Moshe Semyonov. (2005). Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. *American Sociological Review*, 70(6), 949–967.
- Mandel, Hadas, & Moshe Semyonov. (2006). A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910–1949.
- OECD. (2015). *OECD family database*.
- O'Reilly, Jacqueline, Mark Smith, Simon Deakin, & Brendan Burchell. (2015). Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 299–317.
- Raz-Yurovich, Liat. (2014). A transaction-cost approach to outsourcing by households. *Population and Development Review*, 40(3), 293–309.
- Stier, Haya, & Noah Lewin-Epstein. (2007). Policy effects on the division of housework. *Journal of Comparative Policy Analysis*, 9(3), 235–259.
- Stier, Haya, Noah Lewin-Epstein, & Michael Braun. (2001). Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life course. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1731–1760.
- Stier, Haya, Noah Lewin-Epstein, & Michael Braun. (2018). Institutional change and women's work patterns along the family life course. *Research in Social Stratification and Mobility*, 57, 46–55.
- Stier, Haya, & Hadas Mandel. (2009). Inequality in the family: The institutional aspects of women's earning contribution. *Social Science Research*, 38, 594–608.
- Treas, Judith, & Sonja Drobnic (Eds.). (2010). *Diving the domestic: Men, women, & household work in cross-national perspective*. Stanford University Press.
- Treas, Judith, & Tai Tsui-o. (2016). Gender inequality in housework across 20 European nations: Lessons from gender stratification theories. *Sex Roles*, 74, 495–511.
- Treas, Judith, & Eric D. Widmer. (2000). Married women's employment over the life course: Attitudes in cross-national perspective. *Social Forces*, 78(4), 1409–1436.

נספח 1. מאפייני המדגם ברמת הפרט ומשק הבית וברמת המדינה -
ממוצעים (וסטיות תקן)

מאפיינים ברמת הפרט	
גיל	44.33 (9.85)
השכלה (ב־%)	
פחות מתיכונית	6%
תיכונית	44%
על־תיכונית לא אקדמית	17%
אקדמית	34%
מאפיינים ברמת משק הבית	
מס' ילדים מתחת לגיל 6	0.38 (0.72)
מס' ילדים בגיל 6-17	0.70 (0.98)
שעות שבועיות של עבודה בשכר, נשים	25.8 (19.6)
שעות שבועיות של עבודה בשכר, גברים	39.0 (19.3)
שעות שבועיות של עבודת בית, נשים	21.3 (16.9)
שעות שבועיות של עבודת בית, גברים	10.9 (15.1)
מס' מקרים	15,926
מאפיינים ברמת המדינה	
מס' שבועות של חופשת לידה בשכר, לאימהות בלבד	12.7 (5.6)
מס' שבועות של חופשת לידה בשכר, לאבות בלבד	1.4 (1.5)
מס' שבועות של חופשה הורית	58.2 (44.3)
שיעור ילדים בגיל 0-2 במעונות יום	29.7 (17.6)
מס' מדינות	30