

תוכן עניינים

1.....	תקציר
2.....	תוכן עניינים
3.....	מבוא
4.....	1. סקירת ספרות
4.....	1.1 איזון חיים פרטיים- עבודה: רקע והגדרה
5.....	1.2 איזון חיים פרטיים- עבודה עבור נשים בשוק העבודה הישראלי
6.....	1.3 איזון חיים פרטיים- עבודה בהייטק הישראלי
8.....	2. מתודולוגיה
8.....	2.1 שיטת המחקר
9.....	2.2 שדה המחקר
10.....	2.3 אוכלוסיית המחקר
10.....	2.4 הליך הראיונות ואיסוף הנתונים
11.....	2.5 שיטת הניתוח
11.....	3. ממצאים
11.....	3.1 המשגת קונפליקט החיים אישיים-עבודה
12.....	3.2 הבדלים בין גברים ונשים ומגדור עולם העבודה
14.....	3.3 ההסדרים שמקום העבודה מציע ותרומתם לאיזון של העובדים
14.....	3.4 תבונות נוספות שעלו מהמחקר
14.....	4. דיון
16.....	5. סיכום
18.....	6. מקורות
20.....	נספחים

מבוא

איזון בין עבודה וחיים פרטיים (WLB- Work Life Ballance) הוא אחד הנושאים המרכזיים אשר הספרות המחקרית העוסקת בשוק העבודה, משאבי אנוש וסוציולוגיה של ארגונים עוסקת בהם. החשיבות היא אינה רק אקדמית מחקרית, פרנקל (2011) מציגה במסמך שנכתב עבור משרד התמ"ת את המורכבות והחשיבות של איזון זה. היא מראה כיצד האופן בו התעצב שוק העבודה של ימינו מגביר את הקונפליקט של עובדים לגבי ניהול הזמן המוגבל שלהם בין מקום העבודה לחיים הפרטיים באופן שמייצר אצל העובדים והעובדות קשיים ואף נזקים נפשיים ובריאותיים של ממש. מעבר לכך, פרנקל מראה את המשמעויות החברתיות והחינוכיות על הילדים של אותם עובדים, המשמעויות הכלכליות ברמה הדמוגרפית והלאומית, כמו כן גם ברמת הארגון מבחינת תפוקה ויעילות של העובדים והעבודה. בעוד סוגיה זו מקבלת בשנים האחרונות תשומת לב ציבורית ומחקרית רבה, בעיקר בהתייחס למאפיינים התעסוקתיים של בני דור ה-Y וההשלכות שלהם על שוק העבודה (Păzntaru et al, 2016), הדיון בתופעה הוא עדיין "קונפליקט של נשים" (שטייר, 2005: 143) והוא נוגע בעיקר לנשים עובדות, המשמעות שלו עבור אותן נשים ותרומתו להנצחת (או העלמת) אי שוויון המגדרי בשוק העבודה.

בכל הנוגע לישראל, בעוד חלקן של הנשים בכח העבודה נמצא בעלייה מתמדת, ובפרט כמנהלות, ולמרות שינוי לא מבוטל בתפיסות המגדריות המסורתיות, עדיין באופן בולט אלו הנשים שמצופה מהן לקחת עליהן את תפקידי הטיפול בבית, במשפחה ובילדים (שטייר, 2005; Kark and Waismel-Manor, 2012). מעבר למאמצים המוטלים על נשים לשלב בין תפקידיהן המסורתיים לבין הדרישות בשוק העבודה המודרני, ישנם פערי שכר ברורים בין גברים לנשים וחסמים משמעותיים לצמצום פערים אלו. בנוסף, בישראל לסוגיה זו נוספות מורכבויות הנובעות מגורמים תרבותיים, דתיים וחברתיים. לכן מעניין לבדוק את האופן בו האיזון בין חיים פרטיים לעבודה משתקף בהקשר הישראלי, ובאופן ספציפי יותר בתעשיית ההייטק המקומית.

ההייטק כתעשייה נתפס כמאופיין בתרבות גברית המבוססת על המודל של הגבר המפרנס שמצופה להתעסק בעבודה ופרנסה ופחות במשפחה וילדים: משרות בתחום, ובניהול בפרט, נתפסות כתובעניות במיוחד הן מבחינת שעות עבודה והן מבחינת מחויבות. כניסתן המוגברת של נשים לשוק העבודה ולהייטק במיוחד נתפסת כמגבירה את המתחים הקיימים ואת קונפליקט שנשים עובדות מתמודדות איתם מלכתחילה. מנגד, תחום ההייטק גם טומן בחובו הבטחה לשוויון מגדרי בשל העובדה שלא נדרשות בו מיומנויות פיזיות הנדרשות בתחומים מסורתיים יותר, אלא הצלחה בו נשענת על יכולות ומיומנויות שכליות והשכלה, כלומר היתרונות היחסיים של גברים אינם רלבנטיים. המתח בין שתי תפיסות אלו

1. סקירת ספרות

1.1 איזון חיים פרטיים- עבודה: רקע והגדרה

קהילר ואחרים (Kelliher et al, 2019) מגדירים את המושג "איזון חיים-עבודה" כמערכת היחסים בין ההיבטים השונים בחיי אדם הקשורים ל"עבודה" ו"לא עבודה", כאשר הכוונה היא בדרך כלל ליכולת לתחום כל אחד מהם במסגרת זמן נפרדת תוך כדי הקצאת זמן מספקת לכל אחד מהיבטים אלו. כותבים אלו ממשיכים וטוענים שבעוד השימוש במילה איזון עשוי לרמז על הצורך בחלוקה שווה בין עבודה וחיים אישיים, נכון יותר לדבר על חלוקת זמן מותאמת באופן אינדיבידואלי בהתאם לנסיבות, ערכים ופרשנות של האדם לגבי האיזון הנדרש עבורו. בנוסף, על ידי הדגשת האיזון המבוקש בין חיים פרטיים לעבודה כמצב סובייקטיבי המשתנה מאדם לאדם, חוקרים אלו גם מאתגרים את התפיסה המסורתית של ההבחנה בין חיים ועבודה בעיקר בהקשר של אימהות והורים. עבורם היבט החיים צריך לכלול גם התייחסות לטיפול בבני משפחה מבוגרים, חיות מחמד, או כל התחייבות אחרת של האדם שחשובה לו, והם מבקרים את העובדה שרוב הידע בנושא הוא שיקוף החוויה של "הורים בעלי קריירה מקצועית בני המעמד הבינוני" (שם: 101).

על אף הביקורת של קהילר ואחרים, כמו כן ביקורת דומה המובעת על ידי ברקוביץ (2006), התפיסה הסובייקטיבית של האיזון המבוקש היא שמאפשרת את ההתמקדות בחוויה הנשית של נשים עובדות ואי השוויון המגדרי הנוצר מתפקידים וציפיות שונים בין גברים ונשים. כלומר העלאת המודעות לקשיים באיזון חיים- עבודה אצל נשים והבאתו לשיח הציבורי על ידי נשים, הן הצדקות מספקות לעיסוק הנרחב בנושא. בעוד המחקר בשנים האחרונות מתייחס למתח ולקונפליקט הנוצר בקרב זוגות בהם שני ההורים עובדים ובעלי שאיפות קרייריסטיות, עדיין נשים סובלות יותר מקונפליקט זה. פרנקל (Frenkel, 2008) מבטאת טענה זו וטוענת שבעוד נהוג לדבר היום על קונפליקט משפחה- עבודה הנובע מאחריות משותפת של שני ההורים בנוגע לגידול הילדים, אצל גברים לרוב מדובר בעניין טכני הנוגע לניהול משאבים, ואצל נשים מדובר בקונפליקט פנימי רגשי.

1.2 איזון חיים פרטיים- עבודה עבור נשים בשוק העבודה הישראלי

בהמשך לטענה של פרנקל, נתונים המשווים בין שנות ה-80 של המאה הקודמת לשנת 2008 לגבי השתתפות נשים בשוק העבודה בישראל ממחישים מדוע קונפליקט החיים- עבודה נוכח יותר עבור נשים. מספרן של הנשים היוצאות לשוק העבודה, ולתפקידים שנחשבו בעבר "גבריים" בפרט, עולה בהתמדה מאז שנות ה-70 של המאה הקודמת (שטייר, 2005). קרק וויסמל- מנור (Kark and Waismel-Manor, 2012) מציגות נתונים דומים. הן מראות באמצעות השוואה בין שנות ה-80 של המאה הקודמת ושנת 2008 את השינוי הגדול בכל הקשור להשתתפות נשים בכוח העבודה בישראל: