

עבודה זו תעסוק בקשר שבין עבודה לבין מגדר, ובעיקר בחוסר השוויון המגדרי שקיים בה. יוגדר בה המונח עבודה מהפך המגדרי שלו, ויוצגו השלכותיה של האפליה על נשים, דרך ניתוח סוגיית הפגיעה בתכנית אובמה-קר ובעקבותיה בהקטנת כמות ביטוחי הבריאות עבור אזרחי ארה"ב.

הגדרת מושג – עבודה

בהגדרת המונח "עבודה", יש להבחין בין שלושה מושגים שונים: עבודה (work), עמל (labor) ומשרה (job). עבודה (work) הינה ארגון יצרני, בו יכולות להיות מספר משרות (job), והוא מאורגן סביב מודל עמל (labor) בשכר. בנוסף למודל עבודה זה, ישנו גם מודל עבודת הבית (housework), שאינו מארגן תחתיו משרות ואינו מאורגן סביב מודל עמל בשכר – בעבודת הבית נעשה העמל על ידי אחד מבעלי הבית, לרוב האישה, על מנת לשמור על תחזוקת הבית וטיפוח ילדי הבית (Weeks, 2011).

מודל העבודה הראשון, נקרא גם "שוק עבודה", והוא מנוהל על ידי בעלי עסקים פרטיים ומנהלים במשרות ציבוריות, אך גם נתון לחוקי המדינה בה הוא מתקיים. למרות שכיום במדינות רבות ישנם חוקים שמטרתם למנוע אפליות בשוק העבודה (למשל: חוק שכר שווה לעובדת ולעובד – התשנ"ו 1996), בפועל מתקיימות בו אפליות על בסיס רקעים שונים, וביניהם אפליה על בסיס מגדר (בן-ישראל, 1997). מודל העבודה השני, עבודת הבית, מנוהל על ידי אחד מבני הבית וברוב הגדול של המקרים על ידי האישה. תחום עבודת הבית נתפס באופן טבעי כמתאים לאופייה של האישה ולמהלך חייה, בהם היא נדרשת "לנוח" לאחר הלידה ולהישאר בבית ומשם ממשיכה לעיתים להישאר בבית ולא לצאת לשוק העבודה, או לצאת לשוק העבודה אך לעבוד באופן חלקי (שטייר, 2005).

מוסדות המדינה והחברה במדינות שונות, מובילות לכך שנשים יצטרכו לשאת בנטל העיקרי של עבודות הבית, על חשבון שגשוגן בשוק העבודה – תפיסת החברה את תפקידן הטבעי של הנשים, יחד עם התנהלות המדינה, שלא מחוקקת מספיק חוקים שיאפשרו שוויון בין המינים, מאפשרות את דרישתם של מעסיקים ל"עובד אידיאלי", שעובד ברצף עד הפנסיה, ומחויב בראש ובראשונה לעבודתו באופן מלא. וזאת בניגוד לשוק עבודה אידיאלי אפשרי, שלא היה טומן בחובו אפליה מגדרית, ומאפשר הורות פעילה של שני המגדרים, וחלוקה שווה יותר בנטל עבודת הבית, בעזרת חקיקה מתאימה, והתאמת המשרות לאילוצים הנדרשים מחיי המשפחה (הקר ופרנקל, 2005).

הבדל נוסף בין שני מודלי העבודה, הינו עניין השכר – בעוד שבשוק העבודה מוצע שכר עבור המשרות השונות, על עבודת הבית הסיזיפית לא מקבלת ה"עובדת" שכר כלל, לא צוברת משאבים פיננסיים ותלותה הכלכלית בגבר גדלה (קריגל ופלד, 2016). מיסוד עבודת הבית כעבודה בשכר, תסייע בהכרת עבודה זו כעבודה אמיתית ושווה, שמכירה באישה כעובדת ותאפשר לנשים להגיע לעצמאות כלכלית (Federici, 1974).

לסיכום ניתן לראות כי מושג העבודה אינו שוויוני מבחינה מגדרית כלל – לרוב הנשים אין בחירה אמיתית באיזה מודל עבודה לבחור, והן אינן מתוגמלות באופן שווה עבור עבודתן, בין אם זו עבודה בשוק העבודה ובין אם זו עבודת הבית.

רקע ותיאור הסוגיה

חוק הגנת החולה וטיפול בר השגה (The Patient Protection and Affordable Care Act - PPACA) הידוע גם בכינויו כאובמה-קר (Obama Care), נחתם ב-23 במרץ, שנת 2010. מטרת העל של חוק זה היא להגדיל את כמות האזרחים המבוטחים בביטוח בריאות בארה"ב. חוק זה כולל מספר רכיבים, כאשר העיקריים שבהם: (1) חברות הביטוח לא יורשו למנוע ביטוח בריאות מאזרחים עם מצב בריאותי שקדם לזמן הביטוח (2) חברות הביטוח לא יורשו לבטל פוליסת ביטוח עקב החלפת מקום עבודה דרכו האזרח מבוטח (3) מעסיקים יהיו חייבים לבטח את עובדיהם בביטוח בריאות (Esteban & Dickinson, 2013).

בטרם נחתם החוק, בארה"ב לא חויב האזרח או מעסיקו לשלם על ביטוח בריאות. ברק אובמה, שעמד בראש המפלגה הדמוקרטית, עוד במרוץ לנשיאות, הבטיח שיערוך רפורמה בביטוח הבריאות, למרות שזו נוסתה מספר פעמים, אך ללא הצלחה. ואכן, לאחר שנבחר להיות נשיא,

כאשר סיים ברק אובמה את כהונתו, ונבחר להיות לנשיא דונלד ג'ון טראמפ הרפובליקני, בשנת 2017, חוק הגנת החולה וטיפול בר השגה ניצב בפני סכנה. עוד בתחילת כהונתו, אישר את רפורמת המס הגדולה בארה"ב, שאחד מעיקריה הוא שהחל משנת 2019, לא יחולו קנסות למי שלא רכש ביטוח בריאות, מה שבפועל מוביל לביטולו של החוק. ההשערה היא שבעקבות רפורמת המס הזו, בעוד כעשור, יהיו פחות 13 מיליון אזרחים מבוטחים בביטוח בריאות (<https://www.tax4us.co.il/tax-reform>).

זאת ועוד, במאמציו למיגור החוק, החליט להפסיק לסבסד ביטוחי בריאות בעלות נמוכה ששיווקו חברות הביטוח שהיו תחת תכנית אובמה-קר, והיו מיועדות לבעלי הכנסות נמוכות. בנוסף, קיצץ בתקציב הפרסום של התכנית וביצע הפסקה מתוכננת של האתר בו ניתן להירשם לתכנית (כלכליסט, 13.10.2017).

סקירת מאמרים דרכם תנותה הסוגיה

במאמרה, חיה שטייר (שטייר, 2005) מדברת על הקונפליקט רב השנים בין המשפחה לעבודה שנשים חוות. שטייר סוקרת מספר תיאוריות הדנות בנושאים הבאים: הסיבות לקונפליקט בין משפחה לעבודה והסיבות לכך שנקרא "קונפליקט של נשים", השלכות עבודת הטיפול במשפחה על דפוסי העבודה של נשים, אופן השתלבותן בשוק העבודה ואי השוויון המגדרי שנוצר כתוצאה מכך. בנוסף, בחלקו האחרון של המאמר מציגה שטייר פתרונות מוסדיים שהוצעו לשילוב בין תחום המשפחה לעבודה ובהשלכותיהם על אי השוויון המגדרי.

ראשית, מציגה שטייר (2005) את התיאוריות השונות שמתארות את הקונפליקט שחוות אימהות בין עבודה למשפחה: כאשר נכנסו הנשים לשוק העבודה והשתלבו בתוכו, נוצרה א-סימטריה מגדרית – נשים רצו לצאת לעבוד כמו בן זוגם, אך הוא אינו לקח חלק גדול יותר בנטל הביתי כתוצאה מכך, ולכן מעסיקים תופסים את הנשים כעובדות פחות יעילות, מותשות מעבודות הבית, ונעדרות יותר בשל מחויבותן העיקרית לילדיהן.

זאת ועוד, נשים, לאחר לידתן, מפסיקות לעבוד באופן רציף למספר חודשים, ובעקבות כך לא צוברות ניסיון ואינן מעשירות את כישוריהן, ובנוסף, ברוב המקרים אינן חוזרות לעבודה במשרה