

ראשי פרקים

נושא	עמודים
תקציר	2
מבוא	3
1. סקירת הספרות	4-16
2. נשים בשוק התעסוקה: רקע, נתונים ומדיניות	4-5
3. הגורמים לקונפליקט עבודה/משפחה ולחוסר איזון	5-8
4. תגובת נשים וארגוני עובדים לקונפליקט עבודה/משפחה ולחוסר האיזון	8-10
5. עמדות מורות ביחס לאיזון בין עבודה למשפחה	10-13
6. יכולת התמודדות מורות ערביות עם הקונפליקט עבודה-משפחה	12-15
7. פתרונות ודרכי התערבות המוצעים בתיאוריה	15-16
ב. מתודולוגיה	17
ג. ממצאי המחקר	18-20
ד. דיון בממצאים וסיכום	20-23
מגבלות המחקר	23
המלצות	23
ביבליוגרפיה	24-26

מבוא

במאה ה-21 התרחבה - בקרב המדינות המערביות, הארגונים הבינלאומיים והמעסיקים הפרטיים - ההסכמה לפיה האינטרס הארגוני והחברתי שלהם מחייב לקדם מדיניות שתומכת באפשרות לאזן בין עבודה לבין משפחה (פרנקל, 2011).

הבעיה היא שהעומס על המורות גדל עם השנים - לאור שינויים גלובליים כלכליים, אידיאולוגיים, טכנולוגיים וחינוכיים, היות והגידול בתפקידיהם ובסמכותם גוזל זמן רב מבעבר ומשבש את האיזון בין עבודה למשפחה.

העומס גדל אף יותר מאז שנת 2020 ומגפת הקורונה, לאחר שהיערכות המורים להוראה מקוונת ולהוראה משולבת (כיתה פיזית וכיתה וירטואלית), דרשה מהן השקעת זמן ומשאבים רבים מבעבר, ששיבשו עוד את האיזון בין עבודה למשפחה.

מהות הקונפליקט נעוצה בכך שנשים סופגות ביקורת בסביבת המשפחה (ביקורת הבעל בטענה שריבוי שעות בעבודה בא על חשבון הדאגה למשפחה), וגם בסביבת העבודה (ביקורת המעסיק על היעדר פניות האישה לעבודה, בגלל דאגות בבית (Takayanagi, 2017)).

האינטרס הכלכלי-חברתי של המערכת הפוליטית לשלב נשים ואימהות (המושפעות מחיי המשפחה) בשוק העבודה, בעוד הגבר משוחרר יחסית ממגבלות – הוביל לקביעת מדיניות שנועדה לאזן בין משפחה לעבודה, לספק לנשים הרות ולאימהות הגנות בחקיקה, באכיפה ובהסדרה משפטית; לסייע ביצירת פתרונות לאימהות עובדות (מעונות יום, הסעות...) ולממן את המשתמע מהעדפה מתקנת. (Carro et al, 2010). ביחס להוראה, קיימת ביקורת קשה שהיקף ואיכות החקיקה בישראל אינם עומדים בפרופורציה להשקעת המורות, מקשים על יכולתן לאזן בין הוראה למשפחה וגורמים לפליטת מורות מהמערכת.

מורות עובדות מנסות ליצור איזון בין תרומתן לעבודה לבין תרומתן לרווחת המשפחה (בזמן, במשאבים, בפניות רגשיות), אך הלחצים שהוזכרו משבשים את האיזון וחוסר האיזון שנוצר מערים קשיים, מוליד תסכול ויש לו פוטנציאל נזק להורים, לילדים, למשק ולחברה (Madipelli, 2013). שאלת המחקר: כיצד תופסות המורות את יכולתן להתמודד עם הקשיים שנוצרים משילוב בין עבודה למשפחה?

מטרת העבודה היא לזהות את הנקודות בהן האיזון מופר ולבחון המלצות שיסייעו בהשבת האיזון ובחיזוק עמידות המורות להתמודד עם האתגרים החדשים.

א. סקירת הספרות

1. נשים בשוק התעסוקה: רקע, נתונים ומדיניות

כניסה מסיבית של נשים לשוק העבודה, מאז מלחמת העולם השנייה יצרה שינויים: חל שינוי בתפיסת מעמד האישה ועבודת נשים הפכה מתופעה נדירה בתחילת המאה ה-20, לתופעה שבשגרה בסופה. בנוסף, חלו שינויים מבניים בשוק העבודה ובמדיניות הכלכלית ושינויים אידיאולוגיים בתפיסת תפקיד המינים ובחלוקת התפקידים. ואף על פי כן, שינוי התודעה היה איטי, לא לווה בעידוד פעילות מוגברת של הגבר בתוך המשפחה ועבודת הנשים הוצגה כ"בעיה חברתית" המסכנת את עתיד המשפחה, ובעלת חשיבות משנית לתפקודן בבית. גישה זאת יצרה קונפליקט שנחווה על ידי נשים, הן בסביבת המשפחה תוך ביקורת הבעל (בטענה ריבוי שעות בעבודה בא על חשבון הדאגה למשפחה), הן בסביבת העבודה (תוך ביקורת המעסיק על היעדר פניות האישה לעבודה, בגלל דאגות בבית) (Takayanagi, 2017).

מאז שנות ה-80 והתפשטות הגלובליזציה הכלכלית-חברתית-תרבותית חלה התפתחות משמעותית במעמד האישה ובמרחב התעסוקה שלה. הפמיניזם התבסס במדינות המערב והחל לתבוע העצמת נשים והגנה עליהן באמצעות חקיקה, אכיפה, הסברה, עידוד מודעות לנורמות דיבור ושינויי, ייעוץ ומתן פתרונות למצבים שונים וכל זאת בדרך ליצירת שינוי חברתי כולל (Johnson, 2017). נשים התפתחו: יותר נשים הגיעו ללימודים במוסדות להשכלה גבוהה ומעמד האישה התחזק: נשים השתלבו במקצועות שהיו סגורים בפניהן בעבר כמו טכנולוגיה, הנדסה ואף הצבא פתח בפני נשים מגוון מקצועות שהיו חסומים בפניהן בעבר, כמו טייסות, לוחמות ועוד.

המערכת הכלכלית התפתחה: שינויים טכנולוגיים (כמו המצאת הגלולה, ציוד ומכשירי עזר) הקלו על עבודת האישה בבית ופינו את זמנה: בחברה הוטמעו תיאוריות שהדגישו את הקשר בין שליטה על הפוריות, לבין גידול בהשתתפות נשים בשוק העבודה (Carro et al, 2010). המערכת הפוליטית התפתחה: הפער בין תפיסת השתתפות נשים בשוק העבודה כמושפעת מחיי המשפחה, בעוד הגבר משוחרר יחסית ממגבלות, הגדיל את הצורך בקביעת מדיניות אשר תאזן את הצרכים, בין משפחה לעבודה, תספק לנשים הרות ולאימהות הגנות בחקיקה, באכיפה ובהסדרה משפטית; תסייע ביצירת פתרונות לאימהות עובדות (מעונות יום, הסעות...) ותממן את המשתמע מהעדפה מתקנת.

כמו במדינות המערב, גם ממשלות ישראל תמכו בפיתוח מדיניות לשילוב עבודה-משפחה וזאת מכמה סיבות: א. סיבות היסטוריות - המדינה הצעירה היתה תלויה כלכלית בעבודת נשים ב. המדינה הצעירה עודדה הגברת ילודה, ולכן היתה חייבת להציע חוקים, מסגרות ומשאבים כדי להגן על האימהות העובדות ולאפשר להן לאזן בין תעסוקה למשפחה ג. האילוצים הכלכליים העכשוויים מקשים על ניהול הכלכלה המשפחתית של המעמד הבינוני בהסתמך על משכורת משפחתית אחת.

נתונים ביחס לתעסוקת נשים מתחילים משיעור הילודה בישראל, שהוא הגבוה מבין המדינות המפותחות ומגיע ב-2021 ל-2.9 ילדים בממוצע (הלמ"ס, 2022: 6.3). גם שיעור תעסוקת אימהות בישראל הוא מהגבוהים בעולם ועמד, לפני עד 2020 ולפני הקורונה, על 76% (משרד הכלכלה,