

מינהל		מדינת ישראל	
מחקר וכלכלה		משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה	
תשס"ו	ל' בשבט		
2007	18 בפברואר		
X7595			

הודעה לעיתונות לרגל יום המשפחה:

אבות המוותרים על תפקיד בעבודה לטובת הטיפול בילדיהם.

7.4% מהאבות היהודים לילדים עד גיל 13, כ- 35.5 אלף עובדים ויתרו על תפקיד בעבודה לטובת טיפול בילדיהם לעומת 21.8% מהאמהות (כ- 102.6 אלף אמהות).
שעור האמהות העובדות המותרות על תפקיד בעבודה גבוה כמעט פי שלושה מזה של אבות עובדים. כך עולה מניתוח שנערך במינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת בהתבסס על הסקר החברתי של הלמ"ס לקראת יום המשפחה.
הפערים נשארים גבוהים יחסית לפי מרבית המאפיינים שנבחנו, ונראה על פניו כי כאשר הפער ברמת הויתור המיגדרית קטן, הסיבה העיקרית לכך נובעת מצמצום במטלות הטיפול בילדים ולא מגידול בשעור הויתור של האבות.

"יום האם" המסורתי שנתפס בעבר כאירוע נשי-אימהי, שינה את אפיו בשנים האחרונות והוא נחוג בעת האחרונה כ"יום המשפחה"- מונח המדגיש שהחג הינו חג לאמהות ולאבות כאחד.

שינוי זה מבטא הלך רוח נוכחי שלפיו כיום, חלוקת העבודה במשפחה הינה שוויונית יותר מבעבר, ועל כן שילוב ערכי משפחה ועבודה צפוי לכאורה להיות דומה בקרב נשים כגברים. הגברת השוויון בחלוקת העבודה ובמטלות של בני הזוג אמורה למצוא את ביטויה בהגדלת מספר השעות שגברים עובדים מקצים למשפחה, ובאופן זה מופחת נטל גידול הילדים וחינוכם מאמהות עובדות. מצב זה מאפשר להן להתפנות יותר לצורכיהן האישיים להשקיע יותר שעות במקום העבודה, להתפתח ולהתקדם מבחינה מקצועית ובדרך זו למצות את השכלתן, יכולותיהן וכישוריהן.

הלמ"ס עורך מזה מספר שנים סקר חברתי על מדגם מייצג של 7600 משקי בית בישראל, והוא מאפשר לנו להתרשם מנתונים המתארים תופעות ונושאים שונים שאינם זוכים כדרך השיגרה לסיקור סטטיסטי. לקראת יום המשפחה עלעלנו בשאלון הסקר החברתי (למ"ס 2004) ואיתרנו שאלה הנוגעת ישירות להיקף התופעה של אבות ואמהות שוויתרו בשנה האחרונה על שינוי תפקיד במקום העבודה בשל המחויבות שלהם לטפל בילדיהם שעד גיל 13.

עיבוד וניתוח השאלה איפשר לנו להשוות את שעורי הויתור של אבות ביחס לאמהות, וכך להוסיף מעט ידע להיבט אחד מתוך כלל ההיבטים של סוגיית השוויון המיגדרי בישראל (כפי שהוא בא לביטוי במדד זה של ויתור).

המושג: " שינוי בתפקיד", יכול להתפרש כמעבר מתפקיד לתפקיד בתוך הארגון, או שינוי של תפקיד שכרוך גם בשינוי מקום העבודה. הבחנה חשובה זו לא התאפשרה בשל העובדה שהשאלון לא הבחין בין הסוגים השונים של שינוי התפקיד- בארגון או מחוץ לו.

ניתן להניח כי כל שינוי תפקיד, מצריך, לפחות בשלב הכניסה לתפקיד השונה, השקעה של זמן ללימוד המטלות החדשות, להכרתן ולביצוען, ועשוי להתחרות בזמן שיש להקצות לטיפול ולחינוך הילדים במשפחה.

מתברר כי שיעור האמהות היהודיות לילדים עד גיל 13 שעובדות ושוויתרו על שינוי תפקיד בשנה האחרונה גבוה כמעט פי שלושה מזה של אבות עובדים: 7.4% מהאבות לעומת 22.8% מהאמהות וויתרו על שינוי בתפקיד (כ- 36 אלף לעומת 102 אלף בהתאמה)

ראוי להדגיש שהפער בשיעורי הוויתור בין האבות לאמהות מושפע מאוד מהמספר השונה של ההצעות לשינוי תפקיד המוצעות לכל אחת מקבוצת אוכלוסייה: לזו של האמהות לעומת האבות. מכיון שעולם עבודה הנוכחי מציע עדיין יותר הצעות לשינוי בתפקיד לגברים מאשר לנשים וכל שכן כאשר מדובר באמהות, שיעור הוויתור של האמהות מושפע לא רק מהמחויבות לילדים אלא גם מהיקף ההצעות שהוצעו להן וממאפייניהן. ניתן לשער כי אילו הוצעו להן הצעות רבות יותר לשינוי תפקיד שיש עמן גמישות רבה, שיעורי הוויתור שלהן היה נמוך מהנוכחי. אולם שאלה על שיעור ההצעות לקידום בתפקיד לא נכללה בסקר הלמ"ס ששימש כאמור, בסיס לניתוח הנוכחי.

נראה כי גם כיום, על אף הגישות השוויוניות יותר, הנכונות לויתורים על תפקיד בעבודה בשל הצורך בטיפול בילדים נותרה הרבה יותר גבוהה בקרב אמהות עובדות לעומת אבות עובדים. הגורמים התרבותיים- המסורתיים המשפיעים על נכונות זו מקבלים חיזוק מהמערכת הנוכחית של התגמולים בעבודה, שבה עדיין שכר עבודה של הורה-גבר גבוה מממצע מזה של אשה-אם, ועל כן כלכלית כדאי ליחידת המשפחה שהויתור יהיה של מי ששכרו נמוך יחסית, קרי – של האם.

בכל אחד מהמשתנים שבדק מינהל המחקר, הנכונות לויתורים על תפקיד בגלל מחויבות לטיפול בילדים נמצאה תמיד גבוהה יותר בקרב האמהות בהשוואה לאבות, להוציא אוכלוסיית האבות הגרושים (אף כי ייצוגם במדגם היה נמוך יחסית) שרמת הנכונות שלהם לויתורים היא הגבוהה ביותר מקרב אוכלוסיית האבות ועומדת על 28.6% -רמה העולה על הנכונות לויתורים של אמהות גרושות שעמדה על 24.2%.

אפיון האבות המוותרים על תפקיד בעבודה לפי גילם מלמד כי שיעורי הוויתור נותרו דומים ונמוכים - כ- 5% - בשני הקצוות של קבוצת הגיל, ואילו שיעור הוויתור בקרב אמהות עובדות פוחת בגילאים היותר מאוחרים מ- 32.4% לאמהות עד גיל 29 ל-15.3% לאמהות בגילאי 45-54. לפיכך פערי הוויתור הם גבוהים ביותר בקרב הורים צעירים. נראה כי אבות בראשית דרכם המקצועית מבקשים להשקיע את מיטבם במקום העבודה, ועל כן נכונותם לוותר על תפקיד שהוצע להם היא נמוכה, ואילו אמהות בגיל הצעיר, בשלבים הראשונים של האמהות, נוטות יותר לוותר על תפקיד בעבודה ולהתמקד בתפקידיהן במשפחה. בגיל מבוגר יותר, הנכונות לויתורים בקרב אמהות

יורדת בעיקר בשל העובדה שנטל הטיפול בילדים מצטמצם ככל שהילדים גדלים, אך לא בשל הגידול בשעורי הויתור של האבות.

הנכונות לויתורים קטנה ככל שעולה רמת ההשכלה של ההורה, והיא מבטאת את הצפייה לתמורה על השקעה בהשכלה בקרב העובדים. אולם אף כי מגמה זו מתקיימת בקרב אמהות ואבות כאחד, עוצמתה בולטת ביתר שאת בקרב אבות, ששעור נכונותם לויתורים יורד מרמה של 12.5% מקרב בעלי תעודת בגרות ל-7.0% מקרב בעלי תואר ראשון.

ניתן היה להניח כי ככל שגדל מספר הילדים במשפחה תקטן הנכונות לויתורים, שכן היכולת לתמרן בין עבודה למשפחה נהיית מוגבלת יותר. השערה זו אומתה לגבי אבות שהנכונות לויתורים בקרבם עולה מ-5.6% למי שהוא אב לילד אחד לרמה של 9.6% בקרב אבות ליותר מארבעה ילדים. לעומת זאת שלא כצפוי, בקרב אמהות המגמה הפוכה, והנכונות לויתורים דווקא יורדת ככל שגדל מספר הילדים במשפחה, מרמת נכונות לויתור של 26.8% לאמהות לילד אחד לרמה של 18.6% בקרב אמהות ליותר מארבעה ילדים. יתכן שניתן ליחס מגמה זו ליכולת ניהול יעיל של אמהות את התא המשפחתי המשתפרת ככל שנצבר ניסיון בניהול תא משפחתי שהוא גדול יותר. כתוצאה ממגמות מנוגדות אלו, הרי למרות שכאמור, בכל מספר ילדים נכונות הויתורים של האבות נמוכה מזו של האמהות, הפערים המיגדריים מצטמצמים ככל שגדל מספר הילדים במשפחה.

מספר הילדים במשפחה הוא אחד הגורמים המסבירים את הקשר החיובי שנתגלה בין רמת הדתיות והנכונות לויתורים: ככל שעולה רמת הדתיות גדל שעור ההורים - אבות ואמהות, המוותרים על תפקיד בעבודה בגלל הטיפול בילדים. מכיוון שהתא המשפחתי-מספר הילדים- גדול יותר בממוצע בקרב חרדים לעומת חילוניים, שעור הויתור גבוה יותר בקרב משפחות חרדיות לעומת חילוניות, ומגיע לשעור ויתור מירבי של 31% בקרב אמהות חרדיות ול-11.5% בקרב גברים חרדים.

ככל שעולה הותק במקום העבודה קטנה הנכונות לויתורים על תפקיד לצורך טיפול בילדים. ככל הנראה ההשקעה שכבר נעשתה בעבודה במהלך השנים, ממריצה את הן את האב העובד והן את האם העובדת להימנע מויתורים. לפיכך שעור האבות המוכנים לויתורים מקרב בעלי הותק הקצר בעבודה יורד מרמה של 12.5% ל-4.7% בקרב בעלי ותק של מעל ל-15 שנות עבודה, ומרמה של 32.7% מקרב אמהות בעלות ותק קצר לרמה של 12.0% בקרב אמהות בעלות ותק של מעל ל-15 שנות עבודה.

שעורי ויתור נמוכים יחסית נתגלו בקרב אבות המועסקים במשלחי יד יוקרתיים - מנהלים, או בכאלו הדורשים רמת השכלה גבוהה: אקדמאים. בעיסוקים אלו העובד מגלה נכונות נמוכה לוותר על תפקיד שהוא רואה בו תמורה להשקעה בהשכלה או לזמן שהשקיע בתפקיד הניהולי שלו. בהתאמה, שעורי הויתור נמצאו גבוהים יחסית בקרב אבות המועסקים במשלחי יד שההשקעה בהכשרתם נמוכה יחסית, כגון סוכנים ועובדי מכירות.

לפיכך מפתיע כי שעורי הנכונות לויתור בקרב אמהות אקדמאיות נמצאו גבוהים מהנכונות שנתגלתה בכל משלחי היד האחרים: 26.7% לעומת 24.0% נכונות לויתורים בקרב אמהות

העובדות במכירות. נראה כי רמת שכר נוכחית נמוכה יחסית של אמהות אקדמאיות, אינה מהווה תמריץ לבחירה בתפקיד החדש לעומת הקדשת זמן לטיפול בילדים.

חיזוק למימצא האחרון ניתן למצוא בשעורי הויתור על תפקיד, הקטנים ככל שעולה רמת השכר. הנכונות לויתור ברמות השכר הגבוהות של מעל 10 אלף ₪ לחודש נתגלתה כנמוכה ביותר בקרב אבות והיא עומדת על 5.1%.

לעומת זאת, בקרב אמהות שעורי הויתור בקרב המשתכרות מעל 10 אלף ₪ יורדים רק מעט בהשוואה לירידה בקרב אבות המשתכרים מעל 10 אלף ש"ח. נראה כי זוהי אוכלוסיית אמהות הממוקמת זה מכבר בתפקיד בכיר בארגון, וממילא משאבי הזמן שהן משקיעות בעבודה הם מירביים. על כן קבלת ההצעה לתפקיד חדש על ההשקעה הנוספת מזמן הנדרשת בו, כרוכה בויתור גדול מדי על הזמן הקצוב ממילא שיש להן לטיפול בילדים.

הפערים המגדריים בנכונות לויתור הם גבוהים ביותר דווקא ברמות השכר הגבוהות ועומדים על 4.2.

אינדיקטורים סוציו-דמוגרפיים ותעסוקתיים לשעור האבות והאמהות המוותרים על שנוי תפקיד בעבודה בגלל טיפול בילדים (באחוזים מהקבוצה)

המאפיין	שעור האבות המוותרים	שעור האמהות המוותרות	יחס בין שעור האמהות לאבות המוותרים
סה"כ באוכלוסייה	7.4	21.8	2.94
גיל			
עד 29	5.2	32.4	6.23
45-54	5.0	15.3	3.06
השכלה			
תעודת בגרות	12.5	25.6	2.05
תואר ראשון	7.0	22.5	3.21
מספר ילדים			
ילד אחד	5.6	26.8	4.79
+4 ילדים	9.6	18.6	1.94
דתיות			
חרדי	11.5	31.0	2.70
חילוני	6.8	20.2	2.97
משלח יד			
אקדמאים	6.7	26.7	4.0
סוכנים ועובדי מכירות	11.0	24.0	2.2
ותק בעבודה			
עד שנה	12.6	32.7	2.60
מעל 15 שנים	4.7	12.0	2.55
רמת שכר (בש"ח)			
עד 3000	14.3	23.6	1.65
+10001	5.1	21.4	4.20

מקור: למ"ס, סקר חברתי 2004 עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה, תמ"ת