

השפעתם של מנהלים ישירים על השימוש בהסדרים תומכי משפחה במקום העבודה – ממצאים מסקר שילוב בין חיי העבודה למשפחה בישראל

מבזק ליום האישה, 2014

רקע כללי

בשנים האחרונות גוברת ההבנה בארגונים מפותחים בארץ ובעולם כי להטמעתם של הסדרים תומכי משפחה במקום העבודה ולהפיכתם לחלק מליבת ניהול משאבי האנוש, תרומה חיובית על ההצלחות העסקיות של הארגון ומידת התחרותיות שלו. עם זאת, גם כאשר מקום העבודה מציע הסדרים, יש חשיבות רבה לאקלים הארגוני ולמידת התמיכה הניהולית הקיימת בפועל, בדגש על השפעתו של המנהל הישיר, על נכונות העובד/ת לעשות שימוש בהסדרים אלו. דוגמא אישית של מנהל, שהוא הורה לילדים צעירים, תהיה בעלת השפעה רבה על עובד/ת. לדוגמא, מנהל שאינו משתמש בהסדרים הקיימים במקום העבודה, עלול לעורר תחושה אצל העובדים הכפופים לו שהוא אינו רואה בעין יפה שימוש של עובדים בהסדרים אלה.

במחקר שבוצע בישראל¹ נטען כי יש חשיבות להטמעת הסדרים תומכי משפחה במקום העבודה בעזרת פעילות ארגונית המערבת את העובדים והמנהלים. לא מספיק שארגון יציין שהוא מעודד שימוש בהסדרים התומכים בשילוב עבודה-משפחה, יש לבצע בפועל סדנאות להגברת המודעות ושינוי החשיבה הארגונית של העובדים ושל המנהלים. במחקר שנערך בקרב נשים המועסקות בארגוני היי טק, נמצא שנשים חששו ששימוש בהסדרים תומכי משפחה במקום העבודה שלהן, יוביל לאפלייתן בקידום ושכר. כ-40% מהמשיבות במחקר הסכימו עם הטענה כי מנהלים מתייחסים בעין לא יפה לעובדים המנצלים הטבות מיוחדות להורים².

בשנת 2013 ערך מנהל המחקר שבמשרד הכלכלה סקר שמטרתו לבחון את הגורמים המסייעים או מקשים על נשים לשלב בין תפקידיהן בבית (טיפול בילדים) לבין עבודה בשכר. נערך סקר טלפוני, עליו השיבו 996 נשים שילדן הבכור צעיר מגיל 10, ואשר עבדו לפחות תקופה מסוימת במהלך 3 השנים האחרונות. המרואיינות נשאלו שאלות על ההיסטוריה התעסוקתית שלהן בתקופה בה הרו וילדו, על ההסדרים תומכי משפחה הקיימים במקום עבודתן, שאלות על השימוש שלהן בהסדרים אלו והשימוש של המנהלת הישירה שלהן ועוד³.

מסמך זה בוחן את מידת התמיכה והעידוד של מנהלים ישירים בעובדות ובשימוש שלהן בהסדרים תומכי משפחה. חשוב לציין כי הנתונים מתבססים על הדיווח של המרואיינות לגבי ההתנהגות של המנהל הישיר שלהן ועל מה שהן יודעות עליו.

1) מתוך: "לקראת יישום החוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים (2008): רקע והיבטים השוואתיים", ד"ר מיכל פרנקל, אפריל 2010, מנהל מחקר וכלכלה.
2) מתוך: "נשים בהיי-טק האם קרסה חומת האימהות?", ד"ר מיכל פרנקל, 2008.
3) במסמך זה נעשה שימוש בשאלות הבאות:

- האם המנהל הישיר הוא גבר או אישה?
- האם המנהלת הישירה הוא הורה לילדים צעירים?
- האם המנהלת הישירה משתמשת/ת בהסדרים תעסוקתיים תומכי משפחה?
- האם המנהלת הישירה מעודדת/ת שימוש בהסדרים תעסוקתיים תומכי משפחה?

מהי השאלה

עד כמה מעודדים מנהלים ישירים בעבודה את העובדות הכפופות להם, לעשות שימוש בהסדרים תומכי משפחה, והאם מנהלים גברים נוהגים באופן שונה ממנהלות נשים? האם להיותו של המנהל הישיר הורה לילדים קטנים יש השפעה שונה מאשר למנהלים אשר אינם הורים וחווים בצורה פחותה את הקושי שבשילוב שבין עבודה למשפחה?

התשובה

- ◆ כמחצית מהנשים דיווחו כי המנהל הישיר שלהן הינו גבר (53%), מבין המנהלים הישירים שהם גברים 53% הם הורים לילדים צעירים. מבין המנהלות הישירות שהן נשים 48% הן אימהות לילדים צעירים.
- ◆ רב המנהלים והמנהלות אינם מעודדים שימוש בהסדרים תומכי משפחה – 39% אחוז מהמראיינות דיווחו כי הממונים/ות עליהם אינם מעודדים שימוש בהסדרים ו- 24% דיווחו כי אינן יודעות⁴.
- ◆ מבין המנהלים הישירים אשר הינם הורים לילדים, אחוז המנהלות הנשים שעושות שימוש בהסדרים תומכי משפחה גבוה מאחוז המנהלים הגברים, 35.6% ו- 25.3% בהתאמה לפי דיווח הכפיפות.
- ◆ כ-46% מהמנהלות שהן גם אימהות לילדים צעירים מעודדות את הכפיפות להן לעשות שימוש בהסדרים תומכי משפחה, ובמקרים בהם המנהלות אינן אימהות לילדים רק 35.4% מהמנהלות מעודדות שימוש בהסדרים תומכי משפחה.
- ◆ כאשר המנהל הוא גבר, כמעט ואין משמעות להיותו אב לילדים קטנים מבחינת תמיכתו בשימוש בהסדרים תומכי משפחה בקרב העובדות שלו. 35.5% מהמנהלים שהם אבות לילדים תומכים בעובדות שלהן לעומת 33.4% מהמנהלים שהם אינם אבות לילדים קטנים.
- ◆ מרבית המנהלות שהן אימהות לילדים צעירים ומשתמשות בהסדרים תומכי משפחה, תומכות בכפופות שלהן שיעשו שימוש בהסדרים אלו (88%). מבין מנהלים גברים שהם הורים לילדים צעירים ועושים בעצמם שימוש בהסדרים, 83% מעודדים גם את הכפופות להם להשתמש בהסדרים אלה.
- ◆ מנגד, כ-70% מהמנהלים והמנהלות שאינם עושים שימוש בהסדרים תומכי משפחה אינם מעודדים גם את הכפופות להם להשתמש בהסדרים אילו.

”מנהלים שמתמשים בהסדרים תומכי משפחה יתמכו בשימוש של עובדות הכפופות להם בהסדרים אלו”

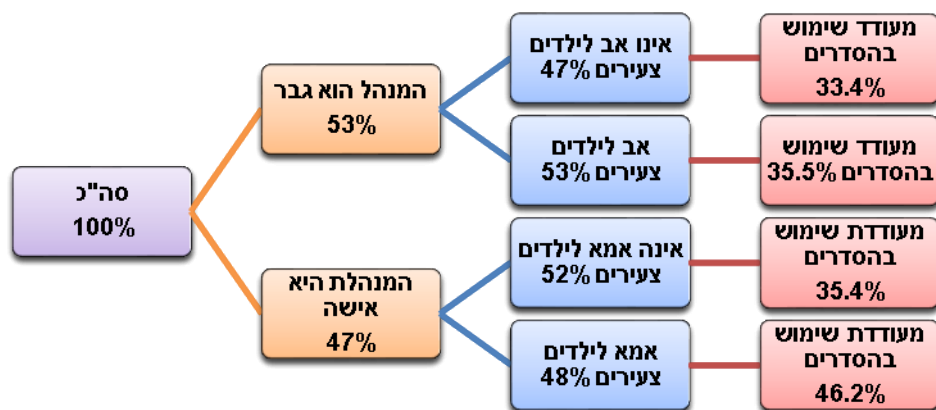
מה ניתן ללמוד מהמצאים

מנהלים שמתמשים בהסדרים תומכי משפחה יתמכו בשימוש של עובדות הכפופות להם בהסדרים אלו. מנהלים שאינם משתמשים בהסדרים אילו, יטו לא לתמוך בשימוש של העובדות שלהן בהסדרים. חשוב לשים לב שאחוז ניכר מהמנהלים ומהמנהלות אינם מעודדים שימוש בהסדרים תומכי משפחה. כאשר הממונה הישיר הוא גם הורה לילדים צעירים ומשתמש בהסדרים תומכי משפחה סביר להניח שגם הוא עצמו חווה את הקונפליקט עבודה-משפחה ולכן יותר רגיש/ה לצורך בהגברת האיזון בין חיי העבודה למשפחה של העובדות שהוא ממונה עליהן.



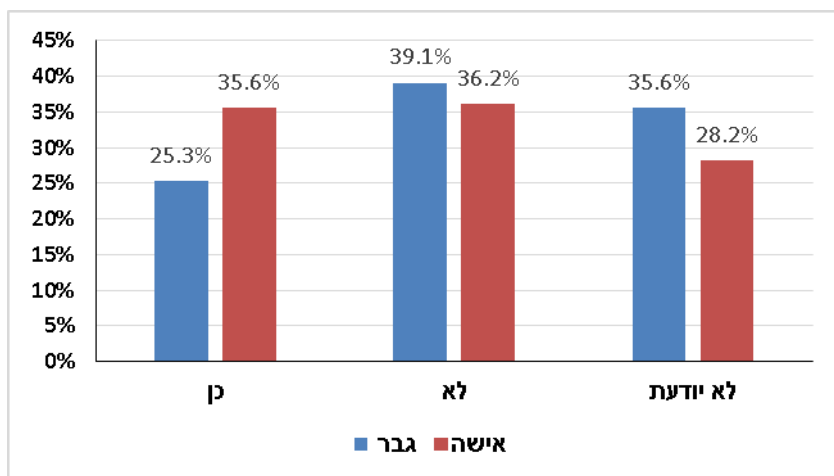
כאמור, אחוז ניכר מהמנהלים ומהמנהלות אינם מעודדים שימוש בהסדרים תומכי משפחה, ועל כן יש עדיין צורך בעבודה הסברתית משמעותית הן ברמת המדינה והן ברמת הארגון בכדי להטמיע בהצלחה הסדרים אלו, התורמים לרווחת הפרט ומשפחתו כמו גם להצלחתו של הארגון העסקי.

תרשים 1: אחוז המנהלים הישירים שמעודדים שימוש בהסדרים תומכי משפחה לפי מגדר והיותם הורים לילדים צעירים*



* על פי דיווח העובדות הכפופות להם

תרשים 2: מידת השימוש של המנהלת/הישיר/ה (כאשר הוא הורה לילדים צעירים) בהסדרים תומכי משפחה*



* על פי דיווח העובדות הכפופות להם