

# בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל דרך חוק חופשת לידה לאב והגבלת שעות עבודה ומנוחה

נדב פרץ-וייסוידובסקי

**רקע:** מעורבותם הגדלה של אבות במשק הבית זוכה לפרופיל ציבורי גבוה. בחברה הישראלית מתקיים דיון ציבורי נרחב על שינוי זה, אך הוא אינו מקבל ביטוי במדיניות החברתית.

**מטרת המאמר:** המאמר מבקש לבחון את המדיניות החברתית המיועדת לאפשר לאבות לטפל בילדיהם במדינת ישראל. המאמר מתמקד בתחום המוגדר כ'איוון עבודה-משפחה', שנועד לאפשר להורים לשלב בין מעורבותם בשוק העבודה בשכר לבין מחויבותם ושאיפתם לטפל בילדיהם. המאמר עוסק בשני תחומי מדיניות הנכללים בתחום זה: חופשת הלידה והגבלת שעות העבודה.

**שיטת המחקר:** מחקר איכותני, שימוש בניתוח ראיונות מובנים-למחצה, חומרי ארכיון וספרות משנית.

**ממצאים:** המאמר מתאר את מצב החוק בישראל בשני תחומים אלה, ובוחר את השיקולים שהובילו את עיצוב המדיניות, במטרה לזהות כיצד מעצבי המדיניות תופסים את תפקידם של אבות במשפחה. בשני התחומים שנסקרו פועל עקרון 'בשם האם': גם בתוכניות המדיניות המיועדות באופן מפורש לאבות, מעצבי המדיניות אינם פועלים כדי לאפשר לאבות לטפל בילדיהם, אלא כדי לאפשר לאימהות להשתלב באופן מיטבי בשוק העבודה.

**מסקנות והמלצות למדיניות:** ההתמקדות בצרכיה של האם מובילה ליצירת חוקים שאינם ממלאים את מטרתם. כדי לגרום לאבות להעמיק את מעורבותם במשק הבית, ולשנות את חלוקת העבודה המגדרית במשק הבית ובשוק העבודה, יש להתמקד במאפייניהם הקונקרטיים של אבות אלו, ולהתאים את החקיקה לצורכיהם.

**מילות מפתח:** מדיניות משפחה, גבריות, אבהות, איוון עבודה-משפחה, חופשת לידה, שעות עבודה ומנוחה

---

## מבוא

מעורבותם הגדלה של אבות במטלות משק הבית בכלל ובטיפול בילדים בפרט זוכה להתעניינות ציבורית רבה. בעשור האחרון לפחות, מתקיים בחברה הישראלית דיון

ציבורי נרחב על השינוי בתפקיד האב ועל המעורבות ההולכת וגדלה של אבות בטיפול בילדיהם, גם אם השינוי בפועל עשוי להיות מצומצם יותר מהמשתקף מדיון זה (ראו גונט, 2007; עירן-יונה, 2013; פרץ-וייסוידובסקי, 2014). עם זאת, הדיון אינו מתבטא במדיניות החברתית. עיקר הדיון בשינוי מדיניות הרלוונטית לאבות בישראל עוסק בתחום הגירושין, ומתמקד בשאלות משמורת ומזונות (ראו למשל, כדגימה חלקית משיח רחב: הקר והלפרין-קדרי, 2013; מזא"ה וגירון, 2015).

המאמר הנוכחי מבקש לגשר על פער זה, ולבחון את המדיניות החברתית המיועדת לאפשר לאבות לטפל בילדיהם במדינת ישראל, תוך התמקדות בתחום המוגדר כ'איזון עבודה-משפחה', ונועד לאפשר להורים לשלב בין מעורבותם בשוק העבודה בשכר לבין מחויבותם ושאיתם להעניק טיפול הולם לילדיהם. המאמר עוסק בשני תחומי המדיניות הנכללים בתחום זה: חופשת הלידה והגבלת שעות העבודה. אדגיש כי המאמר אינו בוחן את עמדתם של אבות אלא של קובעי המדיניות כלפי טיפול אבהי. חלקו הראשון של המאמר מציג את ספרות המחקר הנוגעת למדיניות שנועדה לאפשר איזון בין עבודה למשפחה, ובעיקר איזון כזה עבור אבות, ונוגע בקצרה במדיניות כלפי משפחות בישראל. חלקו השני מציג את הממצאים בשני תחומים אלה (חופשת הלידה והגבלת שעות העבודה) משני היבטים: בתחילה סוקר את המדיניות הקיימת, ולאחר מכן בוחן את ההיבטים שעיצבו אותה. בסוף דן המאמר במאפייני המדיניות בישראל, כפי שהם עולים מסקירה זו, ומציג את מסקנות המחקר.

---

## סקירת ספרות: אבות, טיפול ומדיניות חברתית

---

חלק מרכזי בביקורת הפמיניסטית על המערכת הקפיטליסטית הוא הביקורת על מודל העובד האידיאלי. שוק העבודה הקפיטליסטי דורש מהעובדים להראות מחויבות מלאה למקום העבודה — נכונות לעבוד שעות ארוכות, להקדיש את כל המשאבים האישיים לעבודה ולהיות נוכח בעבודה באופן רציף ללא היעדרויות. מדובר בדרישה ממוגדרת, משום שבבסיסה עומדת ההנחה שלצד העובד האידיאלי נמצא אדם נוסף, הפנוי למלא את המחויבויות הנוספות שהעובד האידיאלי אינו פנוי למלא — כגון דאגה לילדים ולתלויים אחרים, תחזוקת משק הבית ועוד. בהתאם לנורמות המגדריות הקיימות, התוצאה היא שכדי להשתלב באופן מיטבי בשוק העבודה, גברים משאירים את עבודות הטיפול לבנות-זוגם. המחויבות של נשים לטיפול אינה מאפשרת להן למלא את תפקיד העובד האידיאלי, ולכן השתלבותן בשוק העבודה נפגעת, ואיתה התגמולים שהן מסוגלות להפיק ממנו (Williams, 2001).

כאן ובהמשך טמונה הנחה שכל בני האדם חיים במשפחות הטרנסקסואליות דו-הוריות. המאמר הנוכחי לא יעסוק בביקורת על הנחה זו, אך יש לציין שהיא אינה

בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

מובנת מאליה. המאמר מתייחס רק למשפחות כאלו – לא משום שזהו דגם המשפחה הנורמטיבי או המועדף, אלא משום שקובעי מדיניות – ובחלק מהמקרים אף החוקרים – מתייחסים לדגם משפחה זה באופן כמעט בלעדי, והמחקר הנוכחי עוסק באופן התייחסותם אליו.

יזרעאלי (1999) מדגישה את חשיבותו של מודל העובד האידיאלי בשימור האפליה נגד נשים בעולם העבודה. מודל זה שם במרכזו את מספר שעות הנוכחות הפיזית במקום העבודה כמדד לפרודוקטיביות, ואת הזמינות והנכונות להיענות לעבודה בשעות לא צפויות כמדד למחויבות. אלא שיזרעאלי מדגימה כיצד שני מדדים אלו אינם מעידים על יעילות במקום העבודה: שעות עבודה רבות אינן מעידות על תפוקה גבוהה דווקא, ובמקרים רבים נשים, הנאלצות לעבוד שעות קצרות בשל מחויבויותיהן המשפחתיות, הן בעלות הספק דומה לזה של עמיתיהן הגברים. זמינות ונכונות של עובדים מובילות להתנהלות לא מתוכננת ולכן לא יעילה של מנהלים, שאינם מחויבים לתכנן מראש סדר יום.

נתיב פעולה מרכזי בניסיון להיאבק במודל העובד האידיאלי הוא הניסיון לאפשר איזון בין עבודה למשפחה – הסדרים שיאפשרו לעובדות לשלב בין מחויבויותיהן לשוק העבודה לבין מחויבויותיהן למשק הבית, בעיקר באמצעות צמצום והגבלה של המחויבות במקום העבודה כדי לאפשר מילוי מטלות משק הבית. אפיק מרכזי במאבק זה הוא הניסיון לשנות מדיניות של ארגונים, אך אפיק מרכזי נוסף כולל פנייה אל המדינה בדרישה שתסייע לאימהות בעיצוב שוק עבודה המאפשר איזון כזה (Bianchi & Milkie, 2010).

חוקרות רבות של מדינת הרווחה הצביעו על תרומת המדינה לעיצוב שוק עבודה באופן התורם לשימור הסדר המגדרי הקיים בשוק העבודה בשכר ובמשק הבית מחד גיסא, ומאידך גיסא – על הפוטנציאל של המדינה לשנות סדר זה. אורלוף (Orloff, 1996, 1993) בחנה בעיניים ממוגדרות את המודל המפורסם של אספינג-אנדרסן (Esping-Andersen, 1990), והראתה כיצד מודל זה, באופן מובלע ובלתי מודע, מכיל את ההנחה כי מדינת הרווחה מיועדת לגברים המשתתפים בשוק העבודה ומפרנסים משפחה. לואיס (Lewis, 1992, 1997, 2001) בחנה את מדינות הרווחה האירופיות והצפון-אמריקאיות על פי התאמתן ל'מודל הגבר המפרנס' (Male Breadwinner Model), והראתה כי אומנם חלק מהמדינות מחויבות למודל זה, ואילו אחרות מצליחות להשתחרר ממנו לפחות חלקית; ובכך הצביעה לא רק על תפקידה של המדינה בשימור הסדר המגדרי, אלא גם על הפוטנציאל שלה לשנותו. בכתיבה מאוחרת (למשל: Lewis, 2009) היא אף הראתה כיצד המדינה יכולה לפעול לשינוי סדר זה.

אלא שהניסיון לאפשר לנשים לשלב בין עבודה ומשפחה טומן בחובו מכשלה: ככל שהמדינה מגינה על נשים, ויוצרת מסלולים המאפשרים להן לשלב בין עבודה

למשפחה – היא מסמנת אותן כ'עובדות סוג ב'' בעיני המעסיקים, המחזיקים עדיין במודל העובד האידיאלי ואינם מעוניינים להעסיק עובדים שיש להם מחויבויות נוספות. לכן, צעדים המגנים על תעסוקת אימהות מנתבים אותן ל'משרות אם' המאפשרות טיפול בילדים אך גם כרוכות בתגמולים פחותים ובסיכויים נמוכים לקידום (Fraser, 1994; Hochschild & Machung, 1989). נמצא כי מעורבות גבוהה של המדינה בתחום השילוב בין עבודה למשפחה, ובפרט שימוש באמצעים שנועדו להגן על נשים בשוק העבודה, מגבירים את מעורבותן של נשים בשוק העבודה אך פוגעים ביכולתן להשתלב בתפקידים בכירים ובסיכויי הקידום, ולכן גם ברמת שכרן (Korpi, Ferrarini, & Englund, 2013; Mandel & Semyonov, 2006; Mandel & Shalev, 2009).

הפתרון למלכוד זה הוא מדיניות שלצד סיוע בשילוב אימהות בשוק העבודה בשכר, תעודד גם שילוב של אבות במטלות משק הבית והטיפול בילדים. רק כאשר גברים ייקחו חלק שוויוני במטלות אלו, נשים לא יישאו בנטל מוגזם שלהן; רק כאשר נשים יהיו חופשיות מנטל זה, יוכלו להשתתף באופן שוויוני בשוק העבודה. רק כאשר השינוי הזה יתרחש באופן נרחב ומקיף, ייעלמו התפיסות החברתיות שנשים הן עובדות טובות פחות בשל מחויבותן למשק הבית – ואז לא יסבלו מאפליה בשוק העבודה בשכר על רקע היותן אימהות (Hobson, 2002).

בעשורים האחרונים התחוללה מהפכה בכל הנוגע להשתתפותן של נשים בשוק העבודה, אך השינוי במעורבותן של גברים במילוי מטלות משק הבית קטן בהרבה. אומנם מחקרים מראים שגברים עובדים שעות רבות יותר במשק הבית – אך העלייה היא קטנה, וודאי שאינה מפצה על השינוי בהתנהגותן של נשים. ביאנקי, מלקי, סאייר ורובינסון (Bianchi, Milkie, Sayer, & Robinson, 2000) מראות כי בשנים 1995-1965 מספר השעות שנשים בארצות-הברית הקדישו למטלות משק הבית ירד בחצי (מ-27 שעות בשבוע ל-14), ואילו מספר השעות שגברים הקדישו לכך עלה רק בשעה וחצי (מ-2.3 ל-3.8 שעות בשבוע). גונט (2007) מראה ממצאים דומים על שינוי במספר שעות העבודה בישראל. לפי קפלן (2016), מספר השעות שנשים משקיעות כיום במשק הבית גדול פי 2.2 מהנתון המקביל לגברים, וגברים משקיעים פי 1.6 שעות בשוק העבודה בשכר מאשר נשים. מבחינת סך השעות נמצא כי נשים משקיעות 76.3 שעות בעבודה בשכר ובטיפול במשק הבית, ואילו גברים משקיעים 64.2 שעות.

בהמשך לטיעון זה, כדי לשאוף לשוויון מגדרי בשוק העבודה על המדינה לשאוף להגברת מעורבותם של גברים במשק הבית. כל עוד גברים לא יגדילו באופן ניכר את מעורבותם במשק הבית, עיקר הנטל יישאר על כתפי הנשים, והן לא תוכלנה להשתלב כראוי בשוק העבודה בשכר. אך השאיפה לאפשר לגברים לקחת חלק בטיפול בילדיהם אינה מונעת רק על ידי השאיפה לשפר את מצבן של נשים, אלא גם מתוך הסתכלות על מצב הגברים. המטרה איננה רק לאפשר לנשים להשתלב בשוק העבודה, אלא גם

בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

לאפשר לגברים לטפל בילדיהם. כדי להבין טענה זו לעומקה נפנה אל המחקר הביקורתי של גברים וגברויות (Critical Men and Masculinities studies).

המחקר הביקורתי של הגברויות מבקש להשתמש בכלים המחקריים שפיתחו חוקרות פמיניסטיות, ולהפנות אותם כלפי גברים. הנחת המוצא של שדה מחקר זה היא כי גבריות, בדומה לנשיות, היא מבנה חברתי מובנה היסטורית. לכן הגבריות משתנה בהתאם לזמן ולמקום, מושפעת מתהליכים היסטוריים ומיחסי כוח – ומאידך גם משפיעה עליהם. מחקר הגבריות הדגיש כי אין גבריות אחת, אלא גברויות (Masculinities) מרובות – ישנם דגמים רבים של גבריות, ודגמים אלו מקיימים ביניהם יחסי כוח. בין אם הם מאמצים גבריות הנמצאת במרכז ובמיוחד אם הם מאמצים גבריות הנמצאת בשוליים – גברים עלולים להיפגע מהאופן שבו החברה מתייחסת למגדר שלהם (Connel, 1995; Doucet & Lee, 2014).

אימוץ פרספקטיבה זו להבנת הגבריות מחייב גם שינוי בתפיסת הכוח. בחלק נרחב מן התיאוריות הפמיניסטיות, מקובלת תפיסה של היררכיית מגדר ישירה (Direct Gender Hierarchy), שלפיה החברה מחולקת לבעלי כוח ולחסרי כוח. בעלי הכוח משתמשים בכוחם כדי לנצל את חסרי הכוח ולרכז אצלם את מרב המשאבים. בהקשר המגדרי, המשמעות היא שגברים מנצלים נשים כדי להשיג משאבים חברתיים. אימוץ תפיסה זו מקשה להבין כיצד ייתכן שגברים, שהם בעלי הכוח, נפגעים מהמגדר שלהם במקום להרוויח ממנו (Holter, 2005).

חוקרי גברויות מאמצים תפיסה של אי שוויון מבני (Structural inequality), שלפיה כוח אינו מופעל על ידי קבוצה אחת כלפי קבוצה אחרת, אלא על ידי המבנה החברתי כולו כלפי כל החברים בו. כוח מגדרי מופעל על נשים ועל גברים, מעצב את התנהגותם, מכתוב להם כללי התנהגות, מתגמל אותם כשהם נענים להם ומעניש אותם כשהם חורגים מהם. מכאן אין להסיק כי יש שוויון: גברים המצייתים לנורמות של גבריות זוכים לתגמולים גבוהים בהרבה מאשר נשים הנענות לנורמות של נשיות; אך ההתנהגות של שני המגדרים מעוצבת בידי נורמות מגדריות, וחריגה מהן כרוכה בענישה (Holter, 2005).

בהקשר של האבהות, גברים נפגעים משום שאינם זוכים ללגיטימציה חברתית לקחת חלק משמעותי בטיפול בילדיהם. לכן, לפי תפיסה זו, תפקידה של המדינה הוא לאפשר גם לאבות, ולא רק לאימהות, לאזן בין עבודה למשפחה. כשם שהמצב הקיים פוגע בנשים משום שהוא מטיל עליהן מחויבות למשק הבית, ואינו מאפשר להן להשתתף בשוק העבודה, כך הוא פוגע בגברים כאשר הוא מטיל עליהם מחויבות גבוהה לשוק העבודה ואינו מאפשר להם להשתלב בטיפול בילדיהם ובמטלות משק הבית. הדרישה מהמדינה לסייע לגברים באיזון בין עבודה ומשפחה היא בעלת תכלית כפולה: מזעור האפליה כלפי נשים בשוק העבודה בנוסף למתן אפשרות לגברים לקחת

חלק משמעותי בטיפול בילדיהם. הספרות דנה בשלושה אמצעים מרכזיים המשמשים את המדינה כדי לסייע למשפחות לאזן בין עבודה למשפחה: מעונות יום, חופשת לידה לאב ורגולציה של שעות העבודה (Lewis, 2009). מבין שלושת אלה, מעונות היום אינם רלוונטיים לשינוי חלוקת העבודה במשק הבית, משום שמטרתם לספק מטפל חליפי, כך שהאמצעים המרכזיים המשמשים את המדינה לצורך זה הם חופשת הלידה והרגולציה של שעות העבודה.

חופשת הלידה לאב היא, ככל הנראה, האמצעי המרכזי שנועד לאפשר לגברים להשתתף במטלות הטיפול. זאת מתוך התפיסה שמתן חופשה לצורכי טיפול לאב לאחר לידת ילד תאפשר לאבות ליצור קשר ראשוני עם הילד ולמסד דפוסי טיפול לשנים הבאות; ועוד, יציאת האב לחופשה תאפשר לאם לשוב מוקדם יותר לעבודתה, ובכך להקטין את הנזק הכרוך בהיעדרות ארוכה. ואכן, כמעט בכל המדינות המתועשות לפחות חלק מהחופשה ניתן על בסיס משפחתי – החופשה אינה מוגבלת לאם, ובני הזוג יכולים לבחור מי מביניהם יממש את הזכות לחופשה. במדינות רבות יותר ויותר (20, נכון לשנת 2016), חלק מהחופשה מוקדש בלעדית לאב, ואם אינו מנצל אותה תקופה זו יורדת לטמיון (Moss, 2016).

אמצעי נוסף המשמש לקידום איזון בין עבודה ומשפחה ככלל, ועבור אבות בפרט, הוא הגבלת שעות עבודה – אמצעי שהמדינה נוקטת כדי לאפשר לעובד לשלב בצורה אפקטיבית ביום-יום בין חובות העבודה לצורכי המשפחה. הגבלה זו נעשית במגוון צורות ואופנים, החל מהגבלה פשוטה של מספר השעות שעובד מורשה לעבוד ביום, בשבוע או בחודש, ועד לאמצעים מורכבים ומתוחכמים יותר, המעניקים לעובד יכולת תמרון עדיפה בין הבית למשפחה, כגון שעות עבודה גמישות, בנק שעות, חלוקת משרה (Job sharing), הזכות לבקש (right to request) מעבר ממשרה חלקית למלאה ולהיפך, ועוד.

אם כן, מאמר זה מבקש לבחון כיצד מתבטאות תובנות אלו לגבי תפקידה של מדינת הרווחה בעידוד הטיפול האבהי בישראל. היחס של מדינת הרווחה הישראלית למשפחות, כמו יחסה של החברה הישראלית בכלל, אופיין כשסוע בין תדמיות לבין מציאות. אומנם מדינת ישראל (ומדינת הרווחה הישראלית) נתפסת כמתקדמת מבחינה מגדרית, אך בפועל מרכזיותו של מוסד המשפחה בישראל מגבילה את טווח האפשרויות העומד בפני נשים ובפני גברים. מדינת הרווחה אינה פועלת לשחרור נשים, אלא לכבילתן אותן למוסד זה (ברקוביץ, 1999; ; Helman, 2011; Ajzenstadt & Gal, 2001; Herbst, 2013; Herbst & Benjamin, 2012).

נרן-ברזילי (2012) מגדירה את התוצאה של פיצול זה כמדיניות 'שגר ושכח'. מדינת ישראל מזהירה על עצמה כעל תומכת בילודה ובמשפחות, אך בפועל התמיכה מתבטאת בתהליך הבאתו של הילד לעולם – החל מתמיכה בטיפולי פוריות, דרך

בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

תמיכה בקשיים המתעוררים בעת ההיריון ועד ללידה. ואולם, לאחר הלידה המדינה נותנת למשפחות תמיכה מינימלית.

דגן (2009) בוחנת את יחסה של מדינת ישראל לגידול ילדים דרך סוגיית ההכרה בהוצאות טיפול בילדים לצורכי מס, וכך מראה כיצד המדיניות הישראלית כלפי משפחות משקפת את תפיסת 'העובד האידיאלי' שתוארה לעיל – העובד נתפס כנטול מחויבויות משפחתיות, ועובדת שהיא גם אם, הנאלצת למצוא פתרון לילדיה בזמן שהיא נמצאת במקום העבודה, נתפסת כעובדת חריגה, דבר הפוגע במעמדה במקום העבודה.

---

## שיטת המחקר

---

לצורך המחקר הנוכחי נאספו נתונים על תוכניות שונות במדינת הרווחה הישראלית המיועדות לאפשר לאבות לאזן בין עבודה ומשפחה. כאמור, במאמר יסקרו התחומים המרכזיים שבהם פועלות תוכניות שנועדו לאפשר לאבות לשלב בין עבודה ומשפחה: חופשת הלידה והגבלת שעות העבודה.

המחקר הנוכחי עוסק בשנים 1994-2016. נקודת ההתחלה נקבעה עם תחילת חקיקתו של חוק חופשת לידה לאב (תיקון מס' 14 לחוק עבודת נשים) – החוק הראשון בישראל שנועד במפורש לאפשר לאבות לאזן בין עבודה למשפחה. נקודת הסיום הוארכה במהלך כתיבת המאמר, כדי לכלול שני חוקים חשובים שנחקקו בחודש יולי 2016 – חוק חופשת אבהות וחוק שעת הורות.

בתחום חופשת הלידה נחקרו תיקון מס' 14 לחוק עבודת נשים והתיקונים לתיקון זה, המאפשרים ליולדת להעביר חלקים מחופשת הלידה שלה לבן-זוגה; תיקון מס' 39 לחוק עבודת נשים, המאפשר לבן-זוגה של אישה שאינה יכולה לנצל את חופשת הלידה שלה עקב מחלה או מגבלה, לעשות זאת במקומה; ותיקון מס' 54 לחוק עבודת נשים, המאפשר לאבות לקחת חופשה של חמישה ימים לאחר לידת ילדם.

החומר שנאסף בנוגע לתיקוני החקיקה כלל את הפרוטוקולים של מליאת הכנסת וועדותיה שעסקו בחוק; ראיונות עם שותפים בתהליך החקיקה – חברי כנסת, עובדי מדינה בתפקידים רלוונטיים ואנשי החברה האזרחית; פניות של אבות לבתי הדין לעבודה ולבית המשפט העליון על בסיס חקיקה זו, שבהן ביקשו לממש את זכויותיהם לחופשה; ותכתובות פנימיות של המוסד לביטוח לאומי הנוגעות לחופשת לידה לאב, שסיפקו המרואיינים.

תחום הגבלת שעות העבודה הוא תחום מורכב יותר, משום שהאמצעים בו מתפרסים על פני טווח חוקים ותוכניות שאינן בחקיקה. לכן איסוף החומר בתחום זה

התבצע בשיטת כדור שלג: ראשית, רואיינו בעלי תפקידים רלוונטיים בממשלה ובמגזר השלישי; על בסיס המידע שמסרו הורחב גוף הידע לחוקים, לתוכניות ולמרואיינים נוספים. החוקים שנכללו במחקר הנוכחי, בסופו של התהליך, הם חוק שעות עבודה ומנוחה וחוק עבודת נשים, וכן מסקנותיה של הוועדה למקום עבודה תומך משפחה, שפעלה במשרד ראש הממשלה בשנים 2008-2010. החומרים שנאספו בתחום זה כוללים פרוטוקולים של מליאת הכנסת וועדותיה, ראיונות עם אנשי מפתח במגזר השלישי ובמשרדי הממשלה, וסיכומי פגישות ודוחות. בנוסף, נעשה שימוש במקורות משניים.

בסך הכול, נערכו לצורך המחקר 29 ראיונות עם בעלי תפקידים רלוונטיים מהכנסת, ממשרדי הממשלה, מהמוסד לביטוח לאומי ומארגוני המגזר השלישי. הראיונות ארכו בין חצי שעה לשעה וחצי. ברובד הראשון שימשו הנתונים לבחינת מצב החוק לגבי תוכניות המאפשרות לאבות לצאת לחופשת לידה. ברובד השני בוצע ניתוח עומק בשיטת ניתוח שיח, שמטרתו לזהות כיצד קובעי המדיניות תופסים אבות ואת תפקידם במשק הבית, ואת המטרות שעל החקיקה לעמוד בהן ביחס לתפקיד זה.

---

## ממצאים

---

### חופשת לידה

נפתח בתיאור התוכניות המאפשרות לאבות בישראל לצאת לחופשת לידה. תוכניות אלו מהותיות משום שחופשת לידה לאב היא תוכנית המדיניות המרכזית המיועדת במפורש לאבות, ונועדה לסייע להם לשלב בין חיי העבודה לחיי המשפחה.

הביטוי 'חופשת לידה' נתון לביקורת עזה, שכן עולה ממנו שהורה העוזב את מקום עבודתו לצורך טיפול בילדיו נח ואינו עובד – בעוד שבפועל, במהלך תקופה זו נתון ההורה בעומס גדול, פעמים רבות גדול מאשר בעת שהוא מועסק בשכר. אני שותף לביקורת זו, אך משום שמאמר זה סוקר את החקיקה הקיימת, בחרתי לדבוק במינוח הקיים בחקיקה. לאחר סיום המחקר השתנה המינוח אף בחוק.

חופשת הלידה בישראל מורכבת משני חלקים מרכזיים: חלק ראשון בתשלום וחלק שני ללא תשלום. שניהם ניתנים ליולדת, אך בשניהם אפשר בתנאים מסוימים להעביר חלקים מהחופשה לבן-זוגה. אורכה של חופשת הלידה בתשלום 26 שבועות, מתוכם עד שבעה שבועות לפני תאריך הלידה המשוער, ויתרת החופשה לאחר הלידה ברצף. היולדת רשאית לקצר את חופשתה ל-14 שבועות (כולל השבועות שלפני הלידה), אך לא יותר מכך. מי שעבדה פחות משנה במקום עבודתה האחרון, זכאית לחופשת לידה באורך 14 שבועות בלבד. אם עבדה 10 חודשים מתוך 14 האחרונים, או 15 מתוך



בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

22 האחרונים, זכאית היולדת לקבל דמי לידה עבור 14 השבועות הראשונים של חופשת הלידה שלה. גובה דמי הלידה הוא בגובה שכרה טרם הלידה. נשים שעבדו תקופה קצרה יותר לפני הלידה, עשויות להיות זכאיות לדמי לידה חלקיים. במהלך חופשת הלידה ולאחריה, זכאית העובדת להגנה מפני פיטורין ולשמירה על זכויותיה התלויות בוותק.

בנוסף לחופשה בתשלום זכאית האם גם לחופשה ללא תשלום. אורכה של החופשה הוא רבע מהתקופה שבה עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, אך לא יותר משנה. החופשה חופפת חלקית את חופשת הלידה בתשלום, וגם במהלכה היולדת מוגנת מפני פיטורין, אך לא נשמרות זכויות הקשורות לוותק.

זכאותם של אבות לחופשת לידה מוגדרת בישראל דרך זכאותה של בת-זוגם, ולא דרך הקשר הישיר שלהם לילדיהם. אישה הזכאית לחופשת לידה בתשלום יכולה להעביר לבן-זוגה חלק ממנה על פי כמה תנאים. התנאי הראשון הוא זכאות לחופשה – האב צריך לעבוד לפני צאתו לחופשה במשך אותו מספר החודשים הנדרש מהאם. בנוסף, כדי שהאב יהיה זכאי לדמי לידה גם האם צריכה לעמוד בתנאי הזכאות. תנאים נוספים המגבילים את חופשת האב הם שעל האם להודיע בכתב כי היא מוותרת על חופשת הלידה, ומעבירה אותה לאב. כמו כן, על האישה לשוב לעבודתה כדי שהאב יהיה זכאי לחופשת לידה.

אם עמד האב בכל התנאים לעיל, הוא זכאי לצאת לחופשת לידה לאחר שחלפו שישה שבועות מיום הלידה. תקופת המינימום לחופשת הלידה לאב היא 21 יום, כך שבפועל אורך החופשה בתשלום שהוא זכאי לקבל הוא בין שלושה לשמונה שבועות. אב שיצא לחופשת לידה זכאי לדמי לידה בשיעור דומה לזה של אם – 100% משכרו לפני הלידה, ולא יותר מחמש פעמים השכר הממוצע במשק. עקב פערי שכר בין גברים לנשים בישראל, ברוב המשפחות שכרו של הגבר גבוה משל האישה, ולכן גם דמי הלידה שהוא מקבל גבוהים משלה. עם זאת, משום שדמי לידה מוגדרים כגמלה מחליפת שכר, וקבלתם מותנית באי קבלת שכר, המשמעות היא שהכנסת המשפחה אינה משתנה, בלא תלות בשאלה מי מבני הזוג יוצא לחופשה. דמי הלידה, גם אלו עבור האב, מועברים לחשבון הבנק של האם.

נתיב חליפי שבו אבות זכאים לצאת לחופשת לידה הוא כשהאם אינה יכולה לטפל ביילוד, בגלל מחלה או נכות. במקרה כזה, רשאי בן-זוגה לצאת לחופשה במקומה. חלים עליו כל התנאים החלים על האב המבקש להחליף את אשתו בתנאים אחרים, פרט לכך שהוא יכול לצאת לחופשה בכל שלב של חופשת הלידה, ואשתו אינה צריכה לשוב לעבודתה.

בחינה השוואתית של התנאים שבהם ניתנת חופשת הלידה לאב אינה מחמיאה לישראל. מוס וקוריןטוס (Moss & Korintus, 2008) מציגים ארבעה קריטריונים להערכת חופשת לידה לאב. בקריטריון הראשון, גובה הפיצוי, מצבה של ישראל טוב

מאוד, שכן הפיצוי לחופשת הלידה הוא בגובה 100% מהשכר לפני הלידה, אך בשאר מצבה גרוע ביותר.

הקריטריון השני הוא אורך החופשה הכולל. חופשת הלידה בישראל, בכללותה, קצרה ביותר. מבין 38 מדינות שנבחנו אצל מוס (Moss, 2016), רק בשתיים חופשת הלידה קצרה מבישראל. ב-29 מתוכן חופשת הלידה נמשכת חצי שנה או יותר. בשקלול גובה התשלום עבור הלידה מצבה של ישראל משתפר במעט, אך גם כאשר בוחנים כך את אורך חופשת הלידה, ישראל נותרת בשליש הנמוך של המדינות. לחופשה קצרה זו השפעה ניכרת על היכולת של גברים לנצל את האפשרות לצאת לחופשה, שכן בשבועות הראשונים לחופשה יש משקל רב למרכיבים הביולוגיים של הלידה, בפרט למשכב הלידה ולהנקה.

הקריטריון השלישי הוא גמישות. ברוב המדינות יכולים בני-זוג להתחלף בחופשה לתקופה מינימלית של שבוע, או אף של יום אחד. בישראל, כאמור, תקופת המינימום היא שלושה שבועות — דבר המקשה מאוד על זוגות להשתמש באפשרות ההחלפה בהתאם לצרכיהם.

הקריטריון הרביעי שמציגים מוס וקורינתוס הוא אינדיווידואציה — כלומר, האם החופשה ניתנת למשפחה כולה או לכל אחד מבני הזוג בנפרד. כאמור לעיל, במדינות רבות מקובלת חופשה המוקדשת רק לאב, ולאם אין אפשרות לנצלה. בישראל, לעומת זאת, החופשה אינה שייכת לאב, ואף לא למשפחה, אלא לאם (ראו פירוט להלן). אפשר לראות כי חופשת הלידה לאב בישראל מקבלת ציון נמוך מאוד בשלושה מארבעת המאפיינים שלפי מוס וקורינתוס משפיעים על האטרקטיביות של חופשת הלידה לאב. אומנם שיעור הפיצוי הגבוה מעורר אבות לצאת לחופשה, אך הנתונים הנוספים — ובפרט הקדשת החופשה לאם בלבד וקוצר החופשה — נראה שמרכיב זה אינו בא לידי ביטוי.

מרכיב נוסף של חופשת הלידה לאב המקשה על אבות לממשה הוא היישום הדקדקני, לעתים אף הדווקני, של המוסד לביטוח לאומי. פקידי המוסד תופסים את חופשת הלידה כתוכנית המיועדת לאימהות, ואת האפשרות הניתנת לבני-זוגן להחליפן כחריג המתאים למקרים קיצוניים. כתוצאה מכך, הם מפרשים את הקריטריונים הקבועים בחוק פרשנות מצמצמת ומפעילים בדיקות מדוקדקות ביחס לאבות המבקשים לצאת לחופשת לידה, ברמה מחמירה בהרבה מזו המופעלת על אימהות (Perez-Vaisvidovsky, 2017).

שיעור האבות המממש את זכותו לחופשת לידה בישראל נמוך מאוד עד אפסי. בשנת 2014 לקחו חופשת לידה 473 אבות, שהם 0.39% מכלל חופשות הלידה ו-0.27% מכלל הלידות. המספר נמצא בעלייה קלה מאז חקיקת החוק בשנת 1998, אז עמד על 0.3% מכלל חופשות הלידה. רוב האבות הלוקחים חופשת לידה מגיעים מיישובים

בשם האם : בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

יהודיים מבוססים במרכז הארץ (אליאב, 2001 ; וסרשטיין, 2015). בהשוואה בין-לאומית אפשר לראות כי מדובר בשיעורי ניצול מזעריים. במדינות שבהן יש תקופה המוקדשת בלעדית לאב, שיעורי הניצול הם כ-90%. במדינות שאינן מקדישות תקופה ייחודית לאב (קבוצה ההולכת ומצטמצמת) הניצול נע בין אחוזים בודדים לבין עשרות אחוזים. מבין כל המדינות שנסקרו, אין מדינה נוספת שבה שיעורי הניצול נמוכים מ-0.5% (Moss, 2016).

טרם נערכו מחקרים אמפיריים רחבים הבוחנים את הסיבות לניצול הנמוך של התוכנית. עם זאת, על סמך הנתונים הקיימים אפשר לשער כי קיים קשר משמעותי בין התנאים המגבילים של התוכנית הישראלית לבין שיעור המיצוי הנמוך. מחקרה של רגר (תשס"ב) העלה כי רוב האבות שרואיינו ציינו את מבנה התוכנית כמכשול משמעותי בדרך למימוש הזכות לחופשה. ממחקר זה, שהוא איכותני באופיו ומיושן למדי, אי אפשר להסיק מסקנות גורפות לגבי הסיבות לשיעור המיצוי בעולם, אך בשילוב עם מחקרים בעולם, המראים על קשר בין עיצוב התוכנית לבין שיעורי השימוש של אבות בה (פרץ, 2011 ; Pérusse, 2003 ; Moss & Korintus, 2008; Kluve & Tamm, 2009), אפשר להניח במידה רבה של ביטחון שמבנה התוכנית הוא אחד הגורמים המרכזיים המביאים לשיעור השימוש הנמוך.

נתיב נוסף מאפשר לגברים לצאת מעבודתם למשך חמישה ימים לאחר הלידה. שלושת הימים הראשונים נחשבים כימי חופשה, העובד זכאי לקבל עליהם תשלום מלא והם נגרעים מימי החופשה שהוא זכאי להם. בהעדר ימי חופשה צבורים, הימים נחשבים לחופשה ללא תשלום. יומיים נוספים נחשבים כימי מחלה, עבורם מתקבל 50% מהשכר. נפנה לבחינת השיקולים בבסיס עיצוב המדיניות של חופשת לידה לאב בישראל. חקיקת חוק חופשת לידה לאב הייתה תהליך מורכב. כל תיקוני החקיקה שלהלן התייחסו לחוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954. חופשת לידה לאב חוקקה לראשונה בשנת 1997, כהוראת שעה (תיקון מס' 14 לחוק עבודת נשים), והוארכה פעמיים (2001, 2004), ובשנת 2007 נקבעה כסעיף של קבע. אם נוסיף לכך את תיקון מס' 39 לחוק עבודת נשים, המאפשר לאבות להחליף בת זוג הסובלת ממחלה או נכות, ואת תיקון מס' 55, המעניק חמישה ימי חופשה מיד לאחר הלידה – נראה כי מדובר בהליך חקיקתי מורכב. עיון בדברי ההסבר לחוק ובהצהרות הרשמיות של יוזמי החוק במליאת הכנסת מעלה שתי מטרות מקבילות למתן חופשת לידה לאב: מניעת אפליית נשים במקום העבודה, ועידוד טיפול אבהי. ח"כ אברהם פרוז יזם בשנת 1994 את תיקון מס' 14 לחוק עבודת נשים, שמיסד את חופשת הלידה לאב. כשהציג את החוק בקריאה ראשונה, נימק כך את תמיכתו בחוק:

אחת הסיבות העיקריות לכך שנשים אינן מתקדמות בעבודה כמו גברים היא, לדעתי, שנשים נעדרות תקופה ארוכה, חופשת לידה של שלושה חודשים.

[...] חופשה של שלושה חודשים היא בדרך כלל חופשה ארוכה מכדי להשאיר את המשרה פנויה, בלי להביא מישהו שימלא את המקום. ואז התוצאה היא בדרך כלל שאומרים: טוב, אשה אי-אפשר לקדם אותה, כי היא ממילא כל שנה, שנתיים, שלוש, תלד ותיעדר לתקופות ארוכות, אז בואו נשאיר אותה בתפקיד נמוך יותר. זאת הסיבה לכך ששדולת הנשים וארגוני נשים תומכים בהתלהבות בחוק הזה.

הנושא השני הוא האספקט הגברי של העניין. אינני רואה סיבה מדוע [...] לא לאפשר לאשה, לאחר חודש וחצי, לצאת לעבודה, ובאותה תקופה עצמה לאפשר לבן-הזוג שלה, לבעלה, לחזור הביתה ולטפל בתינוק שנולד?

אני חושב שבחברה של היום יש יותר ויותר נכונות של גברים לטפל בתינוקות. זה כבר לא נראה דבר נחות כפי שהוא נראה פעם. אולי גם בעבר הוא לא נראה נחות. היום גברים יכולים לשאוב הנאה רבה מאוד מכך שהם לוקחים חופשה כדי לטפל בתינוק שנולד. (כנסת ישראל, 1996)

כלומר, פורז טוען כי החוק יסייע לנשים, שקידומן במקום העבודה נפגע בשל ההיעדרויות הנכפות עליהן לצורך חופשת הלידה, ובמקביל טוען כי החוק יאפשר לגברים 'לשאוב הנאה רבה' מטיפול בתינוק הנולד.

בנאומים במליאת הכנסת מופיעות שתי הצדקות אלו יחד כמעט בכל המקרים; אך ככל שהדיונים עוברים לרמה קונקרטית יותר, משתנה המאזן ביניהם. השלב הראשון בתהליך זה מתבטא בדיונים בוועדות הכנסת. דיוני הוועדות, מטבעם, קונקרטיים יותר מדיוני המליאה, ומטרתם לעסוק בפרטים הקטנים של החקיקה. בדיונים אלו משתנה המאזן בין הטיעונים: הטיעון בעד עידוד טיפול אבהי מופיע פעמים מעטות, ולרוב נשאר ברמה ההצהרתית, ואינו מתייחס ליישום קונקרטי של החוק. רק במקרה אחד עולה השאלה: כיצד אפשר לעצב את החוק כך שיעודד טיפול אבהי? (כנסת ישראל, 1995). לעומתו, הדיון בוועדות על עידוד עבודת נשים הוא נרחב, קונקרטי ועוסק רבות בשאלות של צורכי היולדת ויכולתה לשלב בין עבודתה לבין הטיפול בילד.

העמדה שהמטרה הבלעדית של חופשת הלידה לאב היא מניעת פגיעה בקריירה של האם אינה מוגבלת לכנסת. למעט מקרים ספורים בראשית תהליך החקיקה, זוהי גם העמדה שמאמץ המוסד לביטוח לאומי, כפי שעולה מראיונות עם פקידים בכירים במוסד, מהדרך שבה מוצגת עמדת המוסד מול גורמים חיצוניים (ובפרט מדרך הצגתה בכנסת) ומתכתובות פנימיות במוסד (להרחבה על עיצוב עמדתו של המוסד לביטוח לאומי בסוגיה ראו: Perez-Vaisvidovsky, 2014).

מתוך העמדה העקרונית שמטרתו העיקרית, אם לא היחידה, של החוק היא מתן אפשרות לנשים לשוב מוקדם לעבודה, עולה תפיסה פרקטית לגבי אופן פעולתו של

בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

החוק. לפי תפיסה זו, יציאה של האב לחופשת לידה אינה העברה של הזכות מהאם אל האב, אלא דרך מימוש אלטרנטיבית של זכות האם. לאם יש זכות לחופשת לידה; אם היא מבקשת לשוב בהקדם למקום עבודתה, ביכולתה לממש את זכותה תוך הסתמכות על בן-זוגה כ'מחליף', הממלא את מקומה בטיפול ביילוד.

תפיסה זו עולה בראיונות עם קובעי מדיניות, ויש לה אף בסיס באופן עיצובו של החוק, או למצער במאפיינים מסוימים שלו. ראשית, החוק אינו משתמש במונח 'אב' אלא 'בן-זוג'. כלומר, הזכאות של הגבר לחופשת הלידה אינה נובעת מאבהותו אלא מהיותו בן-הזוג של האישה. שנית, זכאותו של הגבר מותנית בזכאות האישה – אם האישה לא צברה תקופת אכשרה מספקת, או שאינה זכאית לדמי לידה מסיבה אחרת – גם האב אינו זכאי. לבסוף, הביטוי הסימבולי המשמעותי ביותר לכך שהזכות לחופשה שייכת בלעדית לאם היא הדרישה שתאשר בחתימתה את העברת החופשה לאב. כפי שמראה רגר (תשס"ב) דרישה זו מרכזית בתחושתם של אבות המבקשים לצאת לחופשה כי החופשה אינה זכותם, ובהמשך לכך מתמרצת אבות שלא לצאת לחופשה.

על בסיס מאפיינים אלו, ועל דבקונו בעמדה שמטרתה של חופשת הלידה לאב היא עידוד עבודת נשים, אימץ המוסד לביטוח לאומי במלואה את העמדה שחופשת הלידה היא זכות השייכת לאם. עיקרון זה מודגש בראיונות עם נציגי המוסד. כך מנסח זאת שלומי מור, נציג הביטוח הלאומי לוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, בדיון על תיקון 39 לחוק עבודת נשים:

עקרון היסוד הוא שחופשת הלידה והזכות לדמי הלידה הם של האישה. מכוח הזכאות הזאת שואב הגבר. [...] זאת אומרת, אין עדיין זכות עצמאית שקמה לגבר מכוח עצמו. יכול להיות שזה רעיון עתידי, אבל כרגע זה לא עומד על הפרק. (כנסת ישראל, 2007)

אימוץ תפיסה זו על ידי המוסד לביטוח לאומי משפיע על התנאים שבהם יכולים אבות לצאת לחופשת לידה. הביטוי הבולט ביותר הוא העברת דמי הלידה שהאב זכאי להם לחשבון הבנק של האם. בנוסף, מכיוון שלתפיסת המוסד דמי הלידה הם זכות של האישה, מימוש הזכות באמצעות יציאה של הגבר לחופשה היא מקרה חריג, שיש לסייגו ולהגבילו. לכן מאמץ המוסד לביטוח לאומי מדיניות המפרשת את החוק באופן המגביל את האפשרות להעביר את חופשת הלידה לאב.

אבות שזכותם לדמי לידה נשללה בידי המוסד לביטוח לאומי אתגרו עמדה זו בבתי הדין לעבודה. ברוב המקרים אימץ בית הדין את עמדתו של המוסד, שדמי הלידה הם זכות של האם, והעברתם לאב הם מקרה חריג שיש לאפשר רק במקרים חריגים. פסק הדין עב"ל 1337/00, המוסד לביטוח לאומי נגד הורוביץ (להלן פס"ד הורוביץ), הוא, ככל הנראה, פסק הדין המשמעותי ביותר מהיבט זה – הן משום שהוא היחיד שניתן

בבית הדין הארצי לעבודה, ולכן מהווה תקדים, והן בשל הקביעות הברורות והנחרצות שבו. כך קובע פס"ד הורוביץ לגבי זכותם של אבות לצאת לחופשה:

לאור תכליתה של חופשת הלידה כמבואר לעיל ומתוך ראיית טובת הילד והחשיבות שבימיו הראשונים יזכה לטיפול של האם, מסורה זכות ראשונים לחופשת הלידה לאישה העובדת ואילו הסבתה של חופשת הלידה לבן-הזוג הינה ברירת המחזל שסויגה בסייגים בחוק עבודת נשים ובחוק הביטוח הלאומי.

המרכיבים בחוק שלפיהם האפשרות של אב לצאת לחופשת לידה היא רק מימוש חלופי של זכות האם, אומצו בידי המוסד לביטוח לאומי. זה מפרש בצמצום את זכות האב לצאת לחופשה ותופס את חופשת הלידה כזכות האם ושהעברתה לאב אפשרית רק בתנאים מגבילים. פרשנות מצמצמת זו מגובה, במרבית המקרים, בידי הערכאות השיפוטיות.

הפרשנות המחמירה ולעתים הדווקנית של הוראות החוק המאפשרות לאבות לצאת לחופשת לידה מגבילה את האפשרות לממשה. כך, למשל, המוסד אינו מאפשר לאב לקבל דמי לידה עבור חופשה נוספת שהאם זכאית לה בשל לידת תאומים, שכן לשיטתו מה שלא הותר בחוק במפורש – אסור (בל (ת"א) 5455/06, ענבר אדר נ' המוסד לביטוח לאומי, 2005); מוכן לקבל חזרה חלקית של אישה למקום עבודתה בעת שהיא מקבלת דמי לידה, אך לא לקבל התנהגות דומה של גבר (ראו למשל ב"ל (נצ') 2090/02, אבי חנניה לוי נ' המוסד לביטוח לאומי); טוען כי יציאה של האב מהארץ, ולו לתקופה קצרה, מפסיקה את חופשת הלידה ושוללת את זכותו לדמי לידה גם כשהוא בארץ (ב"ל (חי') 2615-02-09, אורן בריין נ' המוסד לביטוח לאומי).

כפי שנטען לעיל, חופשת הלידה לאב נתפסת בציבור הישראלי כתוכנית המדיניות המרכזית שנועדה לאפשר לאבות לממש את זכותם להורות. אך בפועל, הדרך שבה תוכנית זו ממומשת אינה כמימוש של זכות אב להורות אלא להיפך – כדרך נוספת לממש זכות אם להורות, ולכן כדרך נוספת לחזק את התפיסה המקובלת, שלפיה טיפול בילדים הוא אחריותן של אימהות. חריג לגישה זו אפשר למצוא בעקרונות שעיצבו את החוק המאפשר לאבות לצאת לחופשה מיד לאחר לידת ילדם.

הצעת חוק זו התקבלה ביולי 2016, בעת כתיבת המאמר הנוכחי, אך חקיקתו הייתה תהליך ארוך-שנים. הצעת החוק הונחה לראשונה על שולחן הכנסת ה-18 בידי ח"כ אורי אריאל, במתכונת מורחבת של שמונה ימי חופשה (כנסת ישראל, 2011), אך לא הגיעה לקריאה ראשונה. בכנסת ה-19 הוגשה ההצעה שוב – הפעם בידי ח"כ תמר זנדרברג (כנסת ישראל, 2013), והפעם לא קודמה בוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת משום שיו"ר הוועדה, ח"כ חיים כץ, לא הסכים לקדמה בטרם יושגו הסכמות עם המעסיקים.

בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

בכנסת ה-20 הגישה ח"כ זנדברג את הצעת החוק בשנית. הצעת החוק קודמה בתמיכת הממשלה ועם התנגדויות מעטות. המתנגדים העיקריים היו, שוב, ארגוני המעסיקים – משום שהחוק הגדיר שאבות יממשו את זכותם לחופשה על חשבון ימי החופשה והמחלה המשולמים בידי המעסיקים. מאותם טעמים, התנגדו לחוק (או ביקשו לקבוע לו סייגים) זרועות של הממשלה האמונות על האינטרסים של מעסיקים שונים, דוגמת הרשות לעסקים קטנים ובינוניים. מול התנגדויות אלו הביעו תמיכה בחוק חברי כנסת מכל סיעות הבית, ארגונים חוץ-ממשלתיים וגם זרועות שונות של הממשלה – כמו הרשות לקידום האישה ונציבות שוויון הזדמנויות לנשים.

הנימוקים לתמיכה בחוק הדגישו את חשיבות הטיפול האבהי. חשיבות זו הודגשה בשלושה ממדים. החשיבות העקרונית: העובדה שהצעת החוק מעניקה לאבות זכויות דומות לזכויות הניתנות לאימהות נתפסה כתחילתו של שינוי מהותי באופן שבו המדינה מעצבת את חלוקת העבודה המגדרית במשפחה; הממד השני הוא האפשרות של אבות לטפל בילדיהם הרכים, ולא פחות חשוב – ליצור דפוסי היקשרות שימשכו מעבר לחופשה ההתחלתית (שאיפה שעליה מבוססת השאיפה לשינוי מהותי בחלוקת העבודה המגדרית); הממד השלישי הוא היכולת של האב לסייע לאם בימים הראשונים שלאחר הלידה.

אפשר לראות, אם כן, הבדלים מהותיים בין המקרה של חופשת לידה לאב למקרה של חופשת האבהות. חופשת הלידה לאב נתפסת כמימוש אלטרנטיבי לזכות של אימהות, ואילו חוק חופשת אבהות נתפס כחוק המיועד באופן בלעדי לאבות – בין השאר, עקב העובדה שהחוק, מעצם מבנהו, מיועד ישירות לאבות ואינו מיועד להם תפקיד של מחליפי האימהות.

ניתוח מדוקדק של הגורמים להבדלים אלו חורג ממסגרת המאמר הנוכחי, אך במבט ראשוני בולטים שני הבדלים. הראשון הוא תקופת החקיקה: חוק חופשת אבהות נחקק כמעט עשור לאחר קבלת חוק חופשת לידה לאב. ייתכן כי במהלך עשור זה השתנתה תפיסת המחוקקים לגבי תפקידיהם של אבות במשפחה. ההבדל השני טמון בשלבי החקיקה. בראשיתו של חוק חופשת לידה לאב, הדגש של הטיפול האבהי היה משמעותי יותר; עם התקדמות תהליך החקיקה, ועם התעצבות עמדת הגורמים השונים ביחס אליו, השתנתה העמדה ועברה להדגיש את תפקידו של האב כמחליף של האם. מכיוון שחוק חופשת האבהות נמצא רק בראשיתו, ייתכן כי גם עליו יעברו תהליכים דומים בעתיד.

### **אבהות ושעות עבודה ומנוחה**

בניגוד לחופשת הלידה, החקיקה המסדירה את שעות העבודה והמנוחה בישראל מכילה מעט מאוד התייחסויות לסיוע למשפחות ולחלוקת העבודה במשק הבית, וכמעט שאין

בה התייחסות לאבות. בחלקו הראשון של הפרק אסקור את המדיניות הקיימת, על בסיס ספרות משנית ותוך התמקדות בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א – 1951, לחוק עבודת נשים ולחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח – 1988. בחלקו השני אבחן את השיקולים מאחורי חקיקה זו, תוך שימוש במקורות משניים ובממצאים מהמחקר הנוכחי. בחלק האחרון אסקור את השיקולים המנחים את הגורמים הפעילים לקידום מדיניות של איזון בין עבודה ומשפחה, על בסיס ממצאי המחקר.

### המדיניות הקיימת ביחס לשעות עבודה ומנוחה

חוק שעות עבודה ומנוחה הוא החוק המרכזי המסדיר את שעות העבודה בישראל. החוק, בשילוב התקנות שהוצאו מכוחו, מגביל את מספר שעות העבודה היומיות והשבועיות המותרות לעובד. הגבלה זו קובעת מספר שעות גבוה ביחס למקובל בעולם המערבי, ויש די הרבה פרצות בחקיקה המאפשרות להעסיק עובדים במספר שעות גדול אף יותר, ואכיפת החוק לוקה בחסר, כך שרבים עובדים שעות ארוכות יותר (אם כי בנושא האכיפה חל שיפור בשנים האחרונות) (אהרוני-גולדנברג, 2013; ספיר אליעזר, ברנר-נאור וכהן, 2013). את הרציונל של חוק זה ניסח בית המשפט העליון:

תכליתו המרכזית של חוק שעות עבודה ומנוחה, כפי שמעיד עליו שמו, היא להבטיח כי יתקיים איזון ראוי בחייו של אדם בין השעות שאותן הוא מקדיש לעבודתו לבין שעות הפנאי. (ספיר אליעזר ועמיתים, 3102)

אפשר לראות מקביעת בית המשפט, שתפקיד החוק אינו להקל על שילוב בין עבודה ומשפחה, והוא מתייחס ל'שעות פנאי' באופן כללי. גם בית הדין הארצי לעבודה נוקט עמדה דומה, בציינו שתכליתו של החוק היא "[...] לקדם את איכות החיים ולהגן על כבודו של עובד [...]]" (שם)

התייחסות לשעות עבודה בהיבט המגדרי-משפחתי קיימת בחוק עבודת נשים. החוק מגביל את שעות העבודה של הורים בתקופה הסמוכה ללידה – הן לפני והן לאחריה – וכולל הגבלות על עבודת לילה ועבודה בשעות נוספות לפני הלידה וסמוך לחופשת הלידה, והפחתת שעות ('שעת הורות', שנודעה בעבר כ'שעת הנקה') בשנה הראשונה לחיי הילד.

להגבלות אלו כמה מאפיינים בולטים. ראשית, הן רלוונטיות לראשית חייו של הילד, ומתייחסות לשנה הראשונה בלבד. זאת בהתאם להגדרתה של רנן ברזילי (2012, ראו לעיל) את מדיניות 'שגר ושכח' המתייחסת להורות רק סביב הלידה. שנית, הגבלת שעות העבודה מתייחסת לתהליכים ביולוגיים הקשורים לאימהות – היריון, לידה והנקה (למעט 'שעת ההורות' – שהייתה בעבר שעת הנקה). שלישית, וכנגזרת מהאבחנה הקודמת – ההגבלות רלוונטיות לאימהות בלבד. חריג לאבחנה זו היא שעת



בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

הורות – הפחתה של שעה משעות העבודה של הורים לילדים עד גיל שנה, הניתנת לניצול בידי כל אחד מההורים (אך לא שניהם). עד לחודש יולי 2016 אפשר החוק שעת הנקה רק לנשים (כולל נשים שאינן מניקות), אך בעקבות תיקון לחוק שיזמה ח"כ רחל עזריה, שונה שמה של שעה זו ל'שעת הורות', והיא זמינה גם לאבות.

נתיב נוסף המאפשר זכויות הוריות הוא חוק דמי מחלה (חופשה בשל מחלת ילד). החוק מאפשר להורים לנצל עד שמונה ימי חופשה בשנה (לעיתים אף יותר) כדי לטפל בילדיהם החולים. החוק אינו מבדיל בין אבות ואימהות, אך העובדה שהימים הראשונים של חופשת המחלה אינם מתוגמלים או מתוגמלים חלקית, הופכת את חלוקת ימי החופשה בין ההורים לבעייתית מבחינה כלכלית, ומעודדת שימוש בימים בידי הורה אחד בלבד. בהתאם לחלוקת העבודה המגדרית ברוב המשפחות בישראל, אין זה מפתיע שזכות זו מנוצלת בעיקר בידי אימהות (פרנקל, הקר וברוידא, 2011).

לבסוף, המקום היחיד שבו יש חקיקה המתייחסת מפורשות לזכויותיהם של אבות היא בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. סעיף 4 לחוק קובע רשימה סגורה של זכויות הקשורות להורות, שאם המעסיק מעניק לאימהות – עליו להעניקן גם לאבות, אם בנות-זוגם אינן מקבלות אותן במקום עבודתן. זוהי זכות מוגבלת למדי, שכן היא זמינה לאבות רק בשני התנאים המגבילים הללו.

אפשר לראות כי המדיניות הנוגעת לשעות עבודה ומנוחה בישראל היא מדיניות מוגבלת ביותר. בכל המדינות המתועשות, שעות העבודה השבועיות המוגדרות (בחוק או בהסכמים קיבוציים גלובליים) קצרות בהרבה מ-43 השעות המוגדרות בישראל (Lee, McCann, & Messenger, 2007). ברבות ממדינות הרווחה אף מוגדרים הסדרים המאפשרים להורים שעות עבודה קצרות יותר או ימי חופשה או מחלה רבים יותר ממי שאינם הורים, בניגוד לנהוג בישראל (Lewis, 2009).

בחינת מצבם של הורים (ועובדים בכלל) בשוק העבודה הישראלי מגלה תמונה קשה. שעות העבודה בישראל ארוכות במיוחד וממוגדרות במיוחד. לפי מחקר של ארגון העבודה הבין-לאומי, שיעור השכירים העובדים יותר מ-50 שעות בישראל הוא מהגבוהים מבין המדינות המתועשות – 23.2%. ביחס לגברים בלבד המצב גרוע בהרבה – 35.3% מהגברים עובדים יותר מ-50 שעות בשבוע, שיעור שני רק לדרום קוריאה (Lee et al., 2007). אפשר להניח כי יש קשר משמעותי בין החקיקה המיושנת והעדר האכיפה לבין שעות העבודה הארוכות של השכירים בישראל.

### השיקולים שמאחורי החקיקה

אפשר לראות כי בדומה למצב בתחום חופשות הלידה, המדיניות הישראלית ביחס לשעות עבודה ומנוחה אינה מעודדת אבות לקחת חלק פעיל בטיפול בילדיהם. נפנה כעת לבחון את העמדות של הגורמים השונים השותפים לעיצוב המדיניות, כדי לבחון

מדוע המצב כזה, אך ראשית יש לבחון את מקומם של שיקולים של איזון עבודה – משפחה באופן כללי בקרב המחקקים בישראל. כפי שתואר לעיל, חוק שעות עבודה ומשפחה עבר שינויים מינוריים בלבד בעשרות השנים האחרונות, ומסגרתו נשארה דומה, בעיקרה, לחקיקה המקורית בשנות ה-50. ברור, לכן, כי לא נעשו התאמות למבנים משתנים של משפחות ושל תעסוקת נשים.

מעבר לכך, גם בדיונים שהתקיימו על הרגולציה של שעות עבודה בישראל, השיקול של איזון בין עבודה למשפחה מקבל מקום משני, אם בכלל, ביחס לשיקולים אחרים. למעשה, במרבית הדיונים שהתקיימו בנושא במשרדי הממשלה, השיקולים המרכזיים היו שיקולים כלכליים של המעסיקים, ואחרים תפסו מקום קטן, אם בכלל. עובדה זו עולה בין היתר מדיווחים על ועדת פז, המדגישים כי השיקולים העיקריים אשר עומדים בפניה הם קשיים של המעסיקים (פלד, 2012) ומהשיקולים העומדים בפני הצוות הפנים-ממשלתי שהוקם לאחר התפרקותה של ועדת פז ("פעילות הצוות הפנים-ממשלתי להתאמת חוק שעות עבודה ומנוחה לצרכי המשק"). עדויות דומות עלו גם בראיונות עם אנשי משרד הכלכלה.

כיצד נבחן, אם כן, את מקומם של אבות בשיקולי החקיקה של הרגולציה של שעות העבודה בישראל, כאשר החקיקה ושיקולי החקיקה אינם מתייחסים למגדר או לשיקולים של איזון בין עבודה למשפחה? ראשית, המסקנה הראשונה היא כי המקום הזה מצומצם ומוגבל. מעבר לכך, אפשר לבחון את אופיו של הדיון המצומצם והמוגבל דרך בחינה של ערוצים משניים של שינוי מדיניות: דיונים משפטיים והשיח על שינוי מדיניות בארגונים התומכים בהגבלת שעות העבודה.

מצנר-חרותי (מצנר-חרותי, 2014; Matzner-Heruti, 2014) מנתחת דיונים משפטיים העוסקים בסעיף 4 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, שתואר לעיל. היא בוחנת מקרים של אבות שפנו לבית המשפט בטענה כי לא קיבלו זכויות המוקנות לאימהות במקום עבודתם, אך על פי שבנות-זוגם אינן זכאיות לזכויות אלו. היא מראה כי ברוב המקרים השופטים מקבלים את תביעותיהם של האבות, אך לא מתוך ראיית צורכיהם הטיפוליים של האבות דווקא. השופטים מדגישים את צורכי האימהות, ואת הפגיעה הצפויה בהתפתחות הקריירה שלהן בעקבות הצורך לצמצם את שעות עבודתן. העברת הזכאות לאבות נתפסת כאמצעי עבור נשים למצוא מטפל חליפי לילדיהן, ובכך לצמצם את הפגיעה בקריירה שלהן.

שיקול שאינו עולה בדיונים המשפטיים, כפי שמראה מצנר-חרותי (2014), הוא הטיפול האבהי. חוק זה אינו נתפס כאמצעי שנועד לאפשר לאבות להגדיל את הזמן עם ילדיהם – מתן אפשרות לטיפול כלל אינו נתפס בעיני בית המשפט, לפחות בהקשר זה, כתכלית ראויה. בית המשפט רואה את מחויבותו המלאה של העובד למקום העבודה, ומפרש שאיפה לשוויון כשאיפה למתן אפשרות שווה לנשים להקדיש את כל זמנן

בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

למקום העבודה. מסקנתה של מצנר-חרותי היא כי בית המשפט כלל אינו רואה את הטיפול האבהי כיעד. הרצון לאפשר לאבות לבלות זמן רב יותר עם ילדיהם אינו נתפס, בעיני בית המשפט, כשאיפה. בהתאמה, הוא נמנע מפירוש החוק באופן שיאפשר לאבות להקדיש זמן רב יותר לטיפול בילדיהם.

דפוס דומה לזה שמזהה מצנר-חרותי — ולדפוס שהתגלה בחוק חופשת לידה לאב — מתגלה כשבוחנים את השיקולים הכפולים שהנחו את חקיקתו של חוק שעת הורות. ראשית — מניעת פגיעה בפיתוח הקריירה של נשים, ושנית — עידוד טיפול אבהי. בכל הקריאות שבהן הוצג החוק בכנסת (כנסת ישראל, 2015, 29.3.2016, 18.6.2016). מניעת פגיעה בקריירה של נשים קדמה למטרה של עידוד הטיפול האבהי. הדבר מעורר חשש שכששופטים יפרשו את החוק, הם יאמצו עמדה זו, ויעדיפו פרשנות המגנה על החוק כשהוא נחוץ לעידוד קריירה של נשים אך מכרסמת בו כאשר אינו מעודד אותה.

בסיס לתפיסה זו אפשר למצוא בלשון החוק. החוק אינו מתייחס במפורש לשאלה האם גבר שאשתו אינה עובדת בשכר יכול לממש את זכותו לשעת הורות, אך מכיל התייחסויות רבות למעסיק של אשת הגבר המבקש לממש את זכותו. מכאן אפשר להבין כי כוונת המחוקק לאפשר רק לגברים שנשותיהם מועסקות — או רק לגברים שנשותיהם מועסקות וזכאיות לשעת הורות — לנצל זכות זו. על סמך מקרים קודמים שבהם נדרש בית המשפט לסוגיות של זכותם של גברים לאבהות — חלקם מתוארים לעיל — קשה להניח כי יאמץ פרשנות מרחיבה המאפשרת לגברים לנצל את זכותם להורות גם כשנשותיהם אינן עובדות, ולכן שעת ההורות אינה מועילה לקידום הקריירה שלהן.

### השיח בארגונים המקדמים איזון עבודה ומשפחה

זירה נוספת שבה נדונים אמצעי מדיניות שיאפשרו לאבות לטפל בילדיהם הם ארגונים המנסים לקדם מדיניות של איזון בין עבודה ומשפחה. בעשור האחרון התקיים שיח נרחב על המדיניות המתאימה לקידום איזון בין עבודה ומשפחה הן בארגוני חברה אזרחית הנאבקים למען זכויות נשים — ובראשם שדולת הנשים, נעמ"ת, ויצ"ו ועוד — והן בזרועות של המדינה האמונות על קידום נשים, ובפרט נציבות שוויון הזדמנויות במשרד הכלכלה והרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה. הממצאים שלהלן מבוססים על ראיונות עם נציגות ארגונים אלו. עם זאת, נראה כי שיח זה התקיים בעיקר בסוף העשור הראשון של המאה ה-21 ובראשית העשור השני, ואילו בשנים האחרונות הדיון בארגונים הללו מתמקד בנושאים אחרים. תופעה זו מעניינת במיוחד לנוכח הדגש שניתן בגל המחאות של 2011 על קשייהן של משפחות צעירות עם ילדים. נראה שהדיון בקושי זה הוסט לדיון בקיומן, באיכותן ובמחיריהן של מסגרות לילדים

צעירים, ולא באיזון עבודה ומשפחה, אולי בעקבות הדגש ששמה על נושא זה הוועדה לשינוי חברתי-כלכלי ("ועדת טרכטנברג") שהוקמה בעקבות המחאה. דיון עומק בנושא זה חורג ממסגרת המאמר.

ניתוח שיח זה מראה כי מודגש בו האיזון המגדרי. המשתתפות בשיח (שכן המשתתפות רובן ככולן נשים, נקודה שחשיבותה תודגש בהמשך) מקפידות לשמור על שיח ניטרלי מגדרית. הן נוקטות בלשון דו-מגדרית ('אימהות ואבות') או לא-מגדרית ('הורים'), ומדגישות כי המדיניות שהן מציעות מיועדת לאימהות ולאבות כאחד. ההנמקה לכך דומה למה שהובא לעיל: מדיניות של איזון בין עבודה למשפחה שתכוון רק לנשים, תחזק את ההנחה שנשים הן האחראיות הבלעדיות לטיפול בילדים, ולכן תנתב נשים ל'משרות אם'.

המשתתפות בשיח מדגישות כי יצירת שינוי עומק בשוק התעסוקה מחייבת לשנות את ההנחה שנשים הן האחראיות הבלעדיות לטיפול בילדים. קידום מדיניות המיועדת לאימהות ולאבות כאחד משמעותית בהקשר זה, הן מעשית והן עקרונית. ברמה המעשית, מתן אפשרות לאבות לטפל בילדים ובמשק הבית מאפשר להוריד עומס מנשים המנסות לשלב בין עבודה למשפחה, ולשלבן באופן שוויוני יותר בשוק התעסוקה. ברמה העקרונית, מדיניות המיועדת לגברים ולנשים כאחד מערערת על הקישור הקיים בתרבות הישראלית בין אימהות לבין טיפול, ובכך מונעת מנשים להיתפס כעובדות נחותות בשל המחויבויות המשפחתיות.

בהמשך לתפיסות אלו, הן השיח של הקבוצה המתוארת והן המלצות מדיניות שלה מקפידים על צעדים המיועדים לאימהות ולאבות. בנוסף לשימוש בשפה הדו-מגדרית או הלא-מגדרית, מרואיינות הדגישו את חשיבות הפנייה לשני המגדרים. הן ציינו כי הצעדים המוצעים מופנים לנשים ולגברים כאחד, לא רק בלשונם אלא גם ברמה הפרקטית. גם בדוחות שונים, הכוללים המלצות לביצוע, מודגשת חשיבותם של צעדים הפונים לשני המגדרים. כך, למשל, מנסח את הדברים דוח הוועדה למקום עבודה תומך משפחה, שפעלה ברשות לקידום האישה בשנים 2008 – 2010:

לעיתים מדיניות תומכת משפחה מופנית לקבוצות ספציפיות בתוך הארגון, כמו אימהות או אימהות חד-הוריות, והתוצאה היא שהמדיניות אינה נטמעת ב"מיינסטרים", אלא נתפסת כמדיניות שבשוליים או כהטבה לקבוצה מסוימת, לרוב לנשים, ואז שוב הנשים מובדלות מהכלל. הפרדה זו של הנשים מכלל העובדים פוגעת בתהליך ה-gnimaertsniam redneg. זו סיבה נוספת לכך שיש להפנות מדיניות תומכת משפחה לכלל העובדים.

[...] לא קל ליצור מצב תודעתי חדש, לפיו גם האימהות וגם האבות נושאים במטלות המשפחתיות באופן שוויוני, במיוחד כאשר היריון ולידה הם נחלתה

בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

של האישה בלבד, אך המשימה צריכה להיות שינוי הדרגתי של התרבות הארגונית, ויש לשים דגש על העלאת המודעות אצל גברים, תוך הדרכתם לגבי זכויותיהם (הרשות לקידום מעמד האישה, 2010)

קבוצה זו של קובעות מדיניות מאמצות, אם כן, עמדה פרוגרסיבית ביחס למקרים שתוארו לעיל. בניגוד למקרים אלו, השיח המתואר כאן מדגיש את חשיבות העיסוק של גברים בטיפול בילדים כעומדת בפני עצמה, ולא דווקא כאמצעי שנועד לסייע לנשים לממש את זכויותיהן. גברים נתפסים כבעלי זכות עצמאית לטפל (וראו בציטוט לעיל את הדגש על זכויותיהם של גברים).

עם זאת, ניתוח ההצעות שמעלים ארגונים אלו מעלה גם כאן פער בין הרמה ההצהרתית לרמה הפרקטית. ברמה ההצהרתית מודגשת מדיניות ניטרלית-מגדרית המעניקה זכויות שוות לשני ההורים, ואילו ברמה הפרקטית של עיצוב המדיניות ניתנת עדיפות למדיניות שתאפשר לנשים להשתלב בהצלחה בשוק העבודה, על פני מדיניות שתאפשר לגברים להרחיב את מעורבותם בטיפול בילדים ובמשק הבית.

עדיפות זו עולה מהדוגמאות שהמרוויינות בוחרות כדי להדגים את הצעותיהן וכדי לבחון את השפעתן. כאשר הן מתארות את השפעתם של צעדי מדיניות שהן מציעות, הדוגמאות מתייחסות בכל המקרים לנשים, ולבעיות שנשים מתמודדות איתן בשוק העבודה – כמו הצורך להתאים את שעות העבודה לשעות הפעילות של מוסדות טיפול, או הצורך להתמודד עם ריבוי היעדרויות בשל מחלות ילדים. עם זאת, במצב העניינים הנוכחי, ההתמודדויות של גברים הן שונות – כמו הצורך בקיצור שעות העבודה כדי להגיע הביתה בשעות סבירות.

שנית, גם ניתוח של הצעות המדיניות המועלות מראה שהן שמות במרכז צרכים של אימהות, יותר מאשר של אבות. כמצוין לעיל, וכפי שמודגש בשיח הנדון כאן, בשוק עבודה שוויוני שבו שני המגדרים לוקחים חלק שווה בטיפול בילדים, אין הבדל בין צורכי אימהות לצורכי אבות. בהמשך לכך, המדיניות האידיאלית לשילוב בין עבודה ומשפחה מתאימה לאבות ולאמהות במידה שווה. ואולם השאלה הרלוונטית היא למי מיועדת המדיניות בשלב הביניים, שהוא שלב היישום המידי.

ניתוח של הצעות המדיניות העומדות על הפרק מראה כי אף שבמצב האידיאלי הן ישרתו גם אימהות וגם אבות, בשלב הביניים הן מכוונות יותר לאימהות. כך למשל, הצעות המיועדות להקל על חלוקת משרה (Job sharing) – עבודה במשרה חלקית כדי לאפשר טיפול בילדים, בלא פגיעה בקידום ועם פגיעה מינימלית בהכנסות – רלוונטיות לנשים הרבה יותר מאשר לגברים, במצב העניינים הנוכחי שבו נשים הן רוב העובדות במשרות חלקיות, ואילו גברים מתאפיינים דווקא בעבודה במשרה מלאה ובשעות ארוכות.

יוזמות שינוי המדיניות העוסקות באיזון בין עבודה ומשפחה מתאפיינות, אם כן,

בתשומת לב רבה יותר להגברת מעורבותם של גברים בטיפול בילדים, ולאמצעי מדיניות שנועדו להשיג זאת. ואולם, גם יוזמות אלו מעדיפות שילוב נשים בשוק העבודה בשכר על פני שילוב גברים בעבודות משק הבית ובטיפול בילדים.

## דיון

עד כה נסקרה המדיניות הישראלית של איזון עבודה ומשפחה בשני תחומים: חופשת לידה ושעות עבודה ומנוחה. בשני תחומים אלו ההתייחסות לאבות מצומצמת ביותר, והמענה הניתן להם אינו מספק. בתחום חופשות הלידה קיימים ערוצים המאפשרים לאבות לקחת חופשה לשם הטיפול בילדיהם, אך אלו מוגבלים והניצול שלהם מינימליסטי. בתחום שעות עבודה ומנוחה המצב אף גרוע יותר: ההסדרים המועטים שנועדו לסייע להורים לשלב בין עבודה ומשפחה מוקדשים כמעט בלעדית לאם. רק זכויות מעטות רלוונטיות גם לאבות.

עיון בשיקולים המובילים חקיקה שנועדה לאפשר לאבות לטפל בילדיהם מעלים מוטיבים משותפים בכל מאמצי החקיקה. הבולט בהם הוא ראיית הטיפול האבהי ככלי שמטרתו לאפשר לנשים להשתלב בשוק העבודה. בכל התחומים שנסקרו, המוטיבציה מאחורי פעולה למען אבות היא לסייע לנשים להשתלב בשוק העבודה. ההיגיון העומד מאחוריה הוא כי נשים מופלות בשוק העבודה בגלל הצורך להקדיש חלק מזמנן לטיפול בילדים ובמשק הבית, ולכן, כדי לקדם שוויון, יש לעודד גברים להשתתף במטלות אלו.

קובעי המדיניות מאמצים עמדה זו באופן מוחלט, ואינם רואים במחויבות אבהית הורית יעד עצמאי. השאיפה לעודד טיפול אבהי היא אינסטרומנטלית, ונועדה לאפשר צמצום מחויבויות דומסטיות של נשים ושילוב מוצלח שלהן בשוק העבודה. בחירה זו מעידה כי המחוקקים רואים לנגד עיניהם רק את הסרת החסמים המעכבים נשים, ולא את עידוד הטיפול האבהי כיעד עצמאי. כתוצאה מבחירה זו, כפי שהודגם, נפגעת היכולת של אבות לנצל את זכותם לחופשת לידה, ופוגעת באפקטיביות של עידוד טיפול אבהי. פרספקטיבה זו משפיעה על האופן שבו נתפסות, מוערכות ומנותחות תוכניות המיועדות לאבות: הן אינן נמדדות על פי המידה שבה הן מאפשרות לגברים לטפל בילדים, אלא רק על פי המידה שבה הן מסירות חסמים העומדים בפני נשים השואפות להשתתף בשוק העבודה.

כך גם בתחום חוק שוויון הזדמנויות. כפי שמראה מצנר-חרותי (Matzner-Heruti, 2014) השופטים אינם רואים לנגד עיניהם את זכותם של אבות לטפל בילדיהם, וגם לא את צורכיהם בתחום זה. הם מפרשים את החוק כחוק שנועד לאפשר לנשים להשתלב בשוק העבודה, ולכן מתחשבים בצורכיהם של אבות ככל שהם מקדמים את מעורבותן

בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

של נשים בשוק העבודה. גם כאן, תפיסה זו משפיעה על יכולתם של אבות להשתתף בטיפול בילדיהם, כי שופטים אינם מאפשרים לאבות לנצל את ההטבות בחוק במצבים שאינם נוגעים להשתלבות נשותיהם בעבודה.

גם בחוק שעת הורות ניכרת תופעה דומה. כוונות המחוקק ולשון החוק מדגישים את הסיוע בפיתוח הקריירה של האם, ולא את הסיוע לאב בהשתלבותו בטיפול בילדים. נכון לעת כתיבת המאמר, החוק עבר אך טרם נכנס לתוקף; עדיין לא עמד למבחן משפטי, ואין לדעת כיצד יפורש בערכאות השיפוטיות. ואולם, ניסיון העבר מלמד שסביר כי גם הוא יפורש באופן שמדגיש אפשרות של נשים לפתח קריירה, ולא את האפשרות של אבות להשתתף בטיפול בילדיהם.

בשלושת המקרים, ההעדפה של השתלבות נשים בשוק העבודה על פני השתלבות גברים בטיפול בילדים אינה רק תוצאה של פרשנות החוק, אלא נטועה גם בלשונו. בחוק חופשת לידה, הזכויות הנתונות לגבר אינן מבוססות על היותו אב אלא על היותו בן-זוג של היולדת. גם בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה מתבסס מתן הזכויות על קיומה של בת-זוג (או על היותו של הגבר הורה יחיד), וכך גם בחוק שעת הורות. להסתמכות על בת-זוג משמעות פרקטית – היא אינה מאפשרת לאב שאינו בן-זוג של אם ילדו (פרודים או גרושים) לנצל זכויות אלו. מעבר לכך, ללשון החוק משמעות סימבולית: הוא מציין שהזכויות אינן נובעות מהאבהות אלא מהזוגיות, ובכך מאיינות את הזכויות ההוריות של הגבר.

בנוסף, בחוק חופשת לידה לאב ובחוק שוויון הזדמנויות מותנה מימוש הזכות של האב בעבודת האם (חוק שעת הורות אינו ברור ביחס לכך, אך נראה שגם הוא מתנה זאת). אבות שבנות-זוגם אינן עובדות, אינם יכולים לממש זכות זו. גם כאן, לניסוח זה משמעות פרקטית ומשמעות סימבולית. ברמה הפרקטית, אב המבקש לנצל את זכויותיו אך אשתו אינה עובדת בשכר – מנוע מלעשות כן. אם זמנה של אשתו מוקדש לדבר שאינו עבודה (דוגמת לימודים או התנדבות), או אם בני-הזוג מעדיפים את הטיפול האבהי אף על פי ששני בני-הזוג פנויים – האב אינו יכול לממש את זכויותיו. מכיוון שאין הגבלה הפוכה כלפי האם – היא יכולה לצאת לחופשת לידה או לנצל זכויות המוקנות לה בהסכם העבודה גם אם בעלה אינו עובד כלל – מועבר כאן מסר ברור שהטיפול האבהי לגיטימי רק כשמטרתו לאפשר השתלבות נשים בשוק העבודה בשכר.

אופי שונה יש לשיח העוסק בשינוי מדיניות של איזון עבודה-משפחה. שיח זה מדגיש את חשיבותו של הטיפול האבהי כעומד בפני עצמו, ומעניק מקום מרכזי לתפקידם של אבות במשק הבית. בכך הוא מתקדם ופרוגרסיבי יותר מרוב סוגי המדיניות שנסקרו. עם זאת, ניתוח עומק של שיח זה מראה שבסופו של דבר, כאשר נדרשת הכרעה, מתגלית העדפה לאמצעים המיועדים לנשים.

המדיניות הישראלית ביחס למשפחות אינה מכירה, אם כן, בזכות של אבות

להורות פעילה כזכות עצמאית. החקיקה המועטה העוסקת באבות מתבססת על תפיסה המתמקדת בפיתוח הקריירה של האם. מתן האפשרות לאבות להשתתף בטיפול בילדיהם אינו נתפס כמטרה אלא רק כאמצעי לפיתוח הקריירה של האם. בכל מקום שאינו כזה, הוא אינו זוכה לתמיכת קובעי המדיניות.

שתי הצדקות שונות לקידום איזון בין עבודה למשפחה עבור אבות תוארו לעיל: האחת רואה את המעורבות של אבות במשק הבית ככלי לעידוד השתלבות נשים בשוק העבודה; השנייה רואה בהעדר האפשרות של אבות לטפל בילדיהם פגיעה בזכויות האבות. אפשר לראות כי החקיקה בישראל מאמצת בעקביות את ההצדקה הראשונה, וכלל אינה מכירה בשנייה.

המטרה של מדיניות המיועדת לעודד טיפול אבהי אינה, בעיקרה, מתן מענה לגברים המבקשים לטפל בילדיהם, ונתקלים בחסמים מבניים המונעים מהם לעשות זאת. לפי עדויות חברי הכנסת, יוזמות המדיניות אינן מגיעות מ'השטח' – מגברים הנתקלים בקשיים ומעלים אותם בפני המחוקקים. אין גוף של מצביעים-גברים הרואים את עצמם נפגעים מהמצב הקיים ומבטיחים תרומה פוליטית למחוקקים שיקדמו את אפשרותם לטפל בילדיהם. יוזמות החקיקה המעטות המבקשות לעודד טיפול גברי מגיעות מלמעלה למטה, היינו, יוזמות המגיעות מקובעי המדיניות.

בתהליכי החקיקה לא נצפתה נוכחות של אבות המבקשים לטפל בילדיהם, או של ארגונים המייצגים אבות כאלה. בתוכניות שנסקרו לא הייתה מעורבות ניכרת בתהליך החקיקה של אבות הרואים עצמם נפגעים מהמצב הנוכחי (למעט מעורבות סימבולית במקרים ספורים) ולא הייתה כלל מעורבות של ארגונים המייצגים אבות – אף שפעילות ארגונים כאלו התרחבה מאוד בעשור האחרון (Hacker, 2013).

המידע המחקרי הנוגע לתופעת 'הגבריות החדשה' בישראל, או למעורבות גברים במשק הבית, חלקי ולוקה בחסר. בעיקר אין מידע על היקף התופעה של גברים המבקשים להרחיב את היקף הטיפול בילדיהם אך נתקלים בחסמים מבניים המונעים זאת מהם, אך ברור כי אבות כאלה טרם התארגנו כדי לדרוש את מעורבות המדינה בהתגברות על חסמים אלו. מן העבר השני, מחוקקים אינם רואים בטיפול אבהי מטרה עצמאית ומעודדים אותו רק אם הוא מסייע לשלב נשים בשוק העבודה.

אפשר לגלות הבנה לעמדה זו של המחוקק. אף שגברים ונשים נפגעים מהמבנה הממוגדר של החברה, אין חולק שהפגיעה בנשים רחבה ועמוקה יותר. המדיניות הישראלית שנועדה לאפשר איזון בין עבודה למשפחה מצומצמת ממילא, והכוחות הפוליטיים הנאבקים להרחבתה אינם חזקים. האין זה הוגן לדרוש שכוחות אלו יפנו בראש ובראשונה למהלכים פוליטיים שעשויים להקל על נשים?

כאן עלינו לחזור לטיעון המקורי, המראה כי שילוב גברים במשק הבית הכרחי כדי לאפשר לנשים להשתלב באופן שוויוני בשוק העבודה. במופעו הקודם, ביקרתי טיעון



בשם האם : בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

זה כיוון שהוא מניח כי הסיוע לשילוב גברים במשק הבית נועד לקדם השתלבות נשים בשוק העבודה, וכי יש לתמוך בו רק אם הוא תומך בהשתלבותן של נשים. כעת אבקש לטעון כי יש להתייחס אל הטיעון הזה כאל טיעון מאקרו. המטרה של שילוב גברים במשק הבית איננה לשלב גבר מסוים במשק הבית, כדי לסייע לאישה מסוימת להתגבר על מכשולים בשוק העבודה (או למצער, זו אינה המטרה היחידה), אלא לשנות את חלוקת העבודה המגדרית, ולערער על ההנחה שמקומן של נשים במשק הבית, ומקומם של גברים בשוק העבודה.

לכן, באופן פרדוקסלי משהו, כדי ששילוב גברים בשוק העבודה ישנה את מצבן של נשים, יש להתייחס אליו לא ככלי לשיפור מצבן של נשים, אלא כאל מטרה עצמאית. רק כשמחוקקים יראו גם את הצרכים של אבות השואפים לטפל בילדיהם — רק אז יוכלו לעצב מדיניות אפקטיבית לעידוד טיפול גברי, כזו המכירה בצרכים ובחסמים העומדים בפני גברים, ופועלת להתגבר עליהם. רק מדיניות אפקטיבית כזו תוכל לסייע בשינוי חלוקת העבודה במשק הבית, ולהגברת ההשתתפות של גברים בו. רק שינוי כזה יצמצם פגיעה בהשתלבות אפקטיבית של נשים בשוק העבודה.

כאן עליי להסתייג. הכותב הוא גבר, בזוגיות הטרנסקסואלית, אב לילדים צעירים, המנסה לשלב בין עבודה למשפחה. אני מכיר בכך שמדובר בעמדה פריווילגית בחברה הישראלית, אך עם זאת עמדתי מהווה דרישה — הפנו משאבים לטובת מדיניות שתסייע לי, ככל הנראה על חשבון אוכלוסיות אחרות, שסובלות ממיקום מבני גרוע בהרבה משלי. אני מאמין שלמרות הסתייגות זו, המסקנה העולה מהמחקר הנוכחי היא מסקנה תקפה, שתסייע הן לנשים והן לגברים.

אבקש לסיים מאמר זה בנימה אופטימית, ולהתייחס לחוק חופשת אבהות, שעבר לאחרונה בכנסת. בניגוד לקודמיו, החוק מתמקד בטיפול האבהי ולא בעידוד הקריירה של האם. חופשת האבהות חריגה משום שהיא איננה מסייעת לשילוב נשים בשוק העבודה. נוכחות האב בימים הסמוכים ללידה אינה מאפשרת לאם להשקיע יותר שעות במקום עבודתה או לקדם את הקריירה שלה. חוק זה מקדם רק את האפשרות של אבות להיות מעורבים בטיפול בילדיהם (ובכנות זוגם, במידת הצורך), ובכך הוא עשוי להוות ראשיתה של מהפכה באופן שבו מדיניות איוון משפחה-עבודה מתייחסת לאבות בישראל.

לראשונה, אבות אינם נתפסים ככלי שמטרתו לסייע לנשים לצאת לעבודה, אלא כבעלי זכות להורות פעילה. כמוכן, היקפו של חוק זה מצומצם; הוא נחקק זה עתה, ויש לבחון את אופן יישומו; ויותר מכול, יש לבחון אם מדובר בראשיתו של מהלך נרחב או בחריג חד-פעמי. ובכל זאת, יש מקום לתקווה שהוא מסמל שינוי ביחסם של המחוקקים בישראל לאבהות.

## נקודות מפתח



- למדיניות המעודדת גברים להעמיק את מעורבותם במשק הבית ובטיפול בילדים פוטנציאל לקדם שינוי עומק בחלוקת העבודה המגדרית הן בתוך משק הבית והן בשוק העבודה בשכר.
- בישראל יש מעט תוכניות המיועדות לסייע לאבות באיזון בין עבודה ומשפחה, ובראשן תוכנית חופשת לידה לאב.
- תוכניות אלו מציבות במוקד את האפשרות של אימהות להשתלב בשוק העבודה, ולא את האפשרות של אבות לטפל בילדיהם, ובכך מגבילות את האפקטיביות שלהן.

## מקורות

- אהרוני-גולדנברג, ש. (2013). עבודת יתר: השלכות והצעות לפתרון. עבודה, משפט וחברה, י"ג, 266-219.
- אליאב, ת. (2001). מקבלי גמלאות אמהות, 1996-1999. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
- דגן, צ. (2009). הוצאות הטיפול בילדים בעקבות תיקון 170 לפקודת מס הכנסה. מחקרי משפט, כה, 919-889.
- ברקוביץ', נ. (1999). אשת חיל מי ימצא? נשים ואזרחות בישראל. סוציולוגיה ישראלית, ב(1) 317-277.
- גונט, ר. (2007). אבא בבית? הגורמים הקובעים מעורבות אבות בטיפול בילדים. מגמות מ"ה (1) 120-103.
- הקר, ד. והלפרין-קדרי, ר. (2012) כללי ההכרעה בסכסוכי משמורת — על סכנותיה של אשליית הדמיון ההורי במציאות ממוגדרת. משפט וממשל ט"ו, 170-91.
- הרשות לקידום מעמד האישה (2010). דו"ח הוועדה לקידום מקום עבודה תומך משפחה. ירושלים: משרד ראש הממשלה.
- וסרשטיין, ש. (2015). מקבלי גמלאות אמהות בשנת 2014. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.

בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל

יזרעאלי, ד. (1999). המיגדור בעולם העבודה: מדוע נמשך אי השוויון בין המינים? בתוך: ד. יזרעאלי, א. פרידמן, ה. דהאן-כלב, ח. הרצוג, מ. חסן, ח. נוה וס. פוגל-ביז'אווי (עורכות), מין מגדר פוליטיקה (עמ' 167-215). תל-אביב: הקיבוץ המאוחד.

כנסת ישראל (1995, 12 בדצמבר). ישיבה 414 של ועדת העבודה והרווחה של הכנסת ה-13.

כנסת ישראל (1996, 29 בינואר). ישיבה 414 של הכנסת ה-13.

כנסת ישראל (2007, 29 במאי). פרוטוקול מס' 219 משיבת ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת ה-17.

כנסת ישראל (2011). הצעת חוק מספר 3297 של הכנסת ה-18, הונחה על שולחן הכנסת בתאריך 30 במאי 2011.

כנסת ישראל (2013). הצעת חוק מספר 1592 של הכנסת ה-19, הונחה על שולחן הכנסת בתאריך 29 ביולי 2013.

כנסת ישראל (2015, 2 בדצמבר). הישיבה ה-71 של הכנסת ה-20.

כנסת ישראל (2016, 29 במרץ). הישיבה ה-121 של הכנסת ה-20.

כנסת ישראל (2016, 18 ביוני). הישיבה ה-147 של הכנסת ה-20.

מזא"ה, י. ומירון, ג. (2015) מאבקי ההורות והמשמורת בישראל, השיח הפמיניסטי וגבולות השוויון המגדרי. תרבות דמוקרטית 16, 81-139.

מצנר-חרוטי, י. (2014). אבא הלך לעבודה, ישוב עם צאת הלבנה: כיצד המשפט הישראלי מעצב את (אי) יכולתם של אבות לשלב בין משפחה לעבודה. מעשי משפט, ו, 67-80.

ספיר אליעזר, ד., ברנר-נאור, נ., וכהן, ח. (2013). חוק שעות עבודה ומנוחה: סקירת הדין הישראלי (למעט המנוחה השבועית). ירושלים: משרד הכלכלה.

פלד, מ. (2012, 9 ביולי). בלעדי ל"כלכליסט" — התמ"ת צפוי להמליץ לשנות את חישוב השעות הנוספות בעבודה. כלכליסט.

פעילות הצוות הפנים ממשלתי להתאמת חוק שעות עבודה ומנוחה לצרכי המשק. נדלה מ-<http://economy.gov.il/Publications/News/Pages/LawAccommodations.aspx>

פרץ, נ. (2011). לגרום לאבות לטפל: חופשת לידה לאבות בישראל — המלצות למדיניות. ירושלים: מכון טאוב.

פרץ-וייסוידובסקי, נ. (2014). אין אבות לכישלון: עיצובה של תוכנית חופשת לידה לאב בישראל, בין גורמים רעיוניים לחומריים. האוניברסיטה העברית בירושלים.

פרנקל, מ., הקר, ד. וברוידא, י. (2011). משפחות עובדות במשפט הישראלי: בין ניאו ליברליזם לזכויות אדם. בתוך: שילה, מ. וכ"ץ, י. (עורכים). עיונים בתקומת ישראל: מגדר בישראל. באר-שבע: אוניברסיטת בן-גוריון.

עירן-יונה, מ. (2013). ארגון "ישן" אבות "חדשים"? קצינים לוחמים בין הקריירה הצבאית לאבהות. מגדר, 2, 1-26.

קפלן, ע. (2016). עבודות שקופות: עבודה, זמן ומגדר — מידע ועקרונות למדיניות. ירושלים: מכון ון-ליר.

- רגר, א. (תשס"ב). אבהות בתפיסה ובפרקטיקה בקרב אבות שלקחו חופשת לידה בישראל. רמת-גן: אוניברסיטת בר-אילן.
- רנן-ברזילי, א. (2012). הורים א/עובדים: רב ממדיות והפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות — תשתית תיאורית לשילוב משפחה ועבודה בישראל. עיוני משפט, ל"ה, 307-352.
- Ajzenstadt, M., & Gal, J. (2001). Appearances can be deceptive: Gender in the Israeli welfare state. *Social Politics*, 8(3), 92-324. doi: 10.1093/sp.8.3.292
- Bianchi, S. M. & Milkie, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*. 72. 705-725. doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725. doi: 10.1093/sf.79.1.191
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Doucet, A., & Lee, R. (2014). Fathering, feminism(s), gender, and sexualities: Connections, tensions, and new pathways. *Journal of Family Theory & Review*, 6, 355-373. doi: 10.1111/jftr.12051
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Fraser, N., & Gordon, L. (1994). 'Dependency' demystified: Inscriptions of power in a keyword of the welfare state. *Social Politics*, 1(1), 4-31. doi: 10.1093/sp/1.1.4
- Hacker, D. (2013). Men's groups as a new challenge to the israeli feminist movement: Lessons from the ongoing gender war over the tender years presumption. *Israel Studies*, 18(3), 29-40. doi: 10.2979/israelstudies.18.3.29.
- Helman, S. (2011). "Let us help them to raise their children into good citizens": The lone-parent families act and the wages of care-giving in Israel. *Social Politics*, 18(1), 52-81. doi: 10.1093/sp.jxr004
- Herbst, A. (2013). Welfare Mom as Warrior Mom: Discourse in the 2003 Single Mothers' Protest in Israel. *Journal of Social Policy*. 42(1). pp. 129-145. doi: 10.1017/S0047279412000529
- Herbst, A., & Benjamin, O. (2012). It was a Zionist act: Feminist politics of single-mother policy votes in Israel. *Women's Studies International Forum*. 35 (1). pp.29-37. doi: 10.1016/j.wsif.2011.10.003

- Hobson, B. (Ed.). (2002). *Making men into fathers*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Hochschild, A., & Machung, A. (1989). *The second shift: Working families and the revolution at home*. New York: Penguin.
- Holter, O. G. (2005). Social Theories for Researching Men and Masculinities: Direct Gender Hierarchy and Structural Inequality. In: Kimmel, M. S., Hearn, J. & Connel, R. W. (Eds). *Handbook of Studies on Men & Masculinities*. London: Sage Publications
- Kluve, J., & Tamm, M. (2009). *Now daddy's changing diapers and mommy's making her career - evaluating a generous parental leave regulation using a natural experiment*. Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Korpi, W., Ferrarini, T., & Englund, S. (2013). Women's opportunities under different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in western countries re-examined. *Social Politics*, 20(1), 1-40. doi: 10.1093/sp.jxs028
- Lee, S., McCann, D., & Messenger, J. C. (2007). *Working time around the globe: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. London: New Routledge.
- Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159-173. doi: 10.1177.095892879200200301
- Lewis, J. (1997). Gender and welfare regimes: further thoughts. *Social Politics*, 4(2), 160-177. doi: 10.1093/sp.4.2.160
- Lewis, J. (2001). The decline of the male breadwinner model: implications for work and care. *Social Politics*, 8(2), 152-169. doi: 10.1093/sp.8.2.152
- Lewis, J. (2009). *Work-family balance, gender and policy*. Northampton, MA: Edward Elgar.
- Mandel, H., & Semyonov, M. (2006). A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910-1949. doi: 10.1086/499912
- Mandel, H., & Shalev, M. (2009). How welfare states shape the gender pay gap: A theoretical and comparative analysis. *Social Forces*, 87(4), 1873-1911. doi: 10.1353/sof.0.0187
- Matzner-heruti, I. (2014). Dare to care: The complicated case of working fathers alleging sex and parental discrimination. *Journal of Law and Policy*, 23.

- Moss, P. (Ed.). (2016). *International review of leave policies and related research 2015*. Retrieved from: [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2017\\_Leave\\_Review\\_2017\\_final2.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2017_Leave_Review_2017_final2.pdf)
- Moss, P., & Korintus, M. (2008). *International (Capital I) review of leave policies and related research 2008*. UK Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform.
- Orloff, A. S. (1993). Gender & the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. *American Sociological Review*, 58 (June), 303-328. doi: 10.2307/2095903
- Orloff, A. S. (1996). Gender in the welfare state. *Annual Review of Sociology*, 22, 51-78. doi: 10.1146/annurev.soc.22.1.51
- Perez-Vaisvidovsky, N. (2014). *Failure has no fathers: The formation of the Israeli parental leave for fathers, between ideational and material factors*. Hebrew University, Jerusalem.
- Perez-Vaisvidovsky, N. (2017). Fathers as frauds: On the criminalization of fathers in the parental leave for fathers program in Israel. *Men and Masculinities*. doi: 10.1177/1097184x17696175
- Pérusse, D. (2003). New maternity and parental benefits. *Perspectives on Labour and Income*, 4(3), 12-15.
- Williams, J. F. (2001). In and beyond New Labour: towards a new political ethics of care. *Critical Social Policy*. 21(4), 467-493. doi: 10.1177/02610183010210040