

## “צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

### יפעת מצנר-חרוטי\*

הדרישות והציפיות המגדריות מעצבות את זהותם והתנהגותם של בנים וגברים כמו גם את תפקידם כאבות. בנים וגברים נדרשים להימנע מהתנהגויות שנחשבות “נשיות” וכאשר הם הופכים לאבות, עיקר תפקידם הוא כלכלי: הם נדרשים לשמש כמפרנסים העיקריים של המשפחה. הקשר ההדוק בין עבודה לגבריות מוביל לכך שאבות מצליחים לפרנס את משפחתם היטב נחשבים גבריים, ולעומת זאת, אלו שאינם מצליחים בכך חשים שזהותם הגברית מתערערת.

המדיניות המשפטית והסדרי העבודה בישראל שמעודדים עבודה מרובת שעות מושפעים מנורמת “הגבר כמפרנס” ובמקביל גם מחזקים אותה. הלחץ החברתי מאבות לפרנס תובע מהם לעמוד בדרישות “העובד האידיאלי” שאמור להשקיע את רוב זמנו ומרצו במקום עבודתו. הדרישה להיות “עובדים אידיאליים” נחשבת כמפלה נשים ואימהות שאינן יכולות לעבוד במשך שעות ארוכות עקב מחויבותן המשפחתית. מאמר זה יאיר זווית נוספת ויצביע על המחיר האישי והמשפחתי אותו משלמים אבות רבים כיום – בין אם הם מצליחים לעמוד בדרישת “העובד האידיאלי” ובין אם לאו.

חשיפת המורכבות הקיימת בחייהם של אבות עובדים תאפשר לגבש מדיניות כוללת ואפקטיבית שתסייע להורים לשלב בין עבודה למשפחה בהתאם לצרכיהם. אין ספק שגיבוש מדיניות שכזו מצריך הרבה מעבר לתיקון סעיף חוק כזה או אחר. הוא מצריך ערעור יסודי של נורמות מגדר ועבודה שמושרשות עמוק בחברה הישראלית.

מבוא. א. תאוריית הגבריות: מטרתיה ומאפייניה. ב. נורמות גבריות והשפעתן על גברים ואבות ישראלים; 1. השפעת הצבא והשירות הצבאי על הבניית הזהות הגברית; 2. הבנת התפקיד האבהי באמצעות תאוריית הגבריות. ג. שילוב בין עבודה למשפחה של אבות – הסדרים חוקיים ונורמות חברתיות; 1. חוקי העבודה מחזקים את תפקידו של האב כהורה מטפל משני; 2. היחס החברתי כלפי אבות שלוקחים חלק פעיל בגידול

\* דוקטור למשפטים מאוניברסיטת ברקלי, קליפורניה. מרצה בתואר שני במשפטים באוניברסיטת תל אביב; בתואר שני ללימודי נשים ומגדר באוניברסיטת חיפה; ובמכללה האקדמית בית ברל. חוקרת את האופן שבו הסדרי עבודה-משפחה במדינות שונות משפיעים על היכולת של הורים לשלב בין דרישות העבודה לבין צורכי המשפחה. שימשה בעבר כיועצת המשפטית של עמותת שדולת הנשים בישראל.

הילדים. ד. הצורך בשינוי תודעתי ובשינוי מדיניות כדי לקדם את השילוב בין עבודה למשפחה; 1. מודל "העובד האידיאלי" והמחיר שהוא גובה מאבות. 2. מתאוריה לפרקטיקה: גיבוש מדיניות שמאפשרת לשלב בין עבודה למשפחה. סיכום.

## מבוא

השינויים שמתחוללים בשנים האחרונות במבנה המשפחה ובתפקידי המגדר המסורתיים בחברות המערביות מעצבים מחדש גם את תפיסת האבהות.<sup>1</sup> את התמונה המורכבת ככל הנוגע לתפיסת התפקיד האבהי ולציפיות החברתיות מאבות כיום ניתן להציג בכמה דרכים: מחד גיסא, מחקרים שמי שמצליח לכלכל היטב את משפחתו הוא גברי.<sup>2</sup> מאידך גיסא, למרות מעורבותם הגדלה של אבות, אימהות הן עדיין אלו שעושות את מרבית עבודת הטיפול ועבודות הבית, במקביל לעבודתן בשכר מחוץ לבית.<sup>3</sup> כך או כך, אין ספק שהתפיסה החברתית לגבי אבהות ואבות נמצאת בתהליך של שינוי באופן שמוכיח שאבהות, בדומה לגבריות, אינה תהליך סטטי אלא תלוי דפוסים חברתיים ומבנים ארגוניים (בייחוד מקום העבודה), כמו גם אישיות, היסטוריה משפחתית ונסיבות החיים.<sup>4</sup>

לתחום מחקר הגבריות יש חלק מרכזי בניתוח התפיסות החברתיות שמשפיעות על אבות ומעצבות את האופן שבו הם מבינים וממלאים את תפקידם האבהי.<sup>5</sup> תחום מחקר הגבריות החל להתפתח בשנות ה-70 של המאה העשרים מתוך המחקר הפמיניסטי. המטרה הייתה להציג תמונה עשירה ומורכבת יותר של הפריבילגיה הגברית ולבחון את הסכנות והמחירים שהיא

1 שינויים במבנה המשפחה מתאפיינים בריבוי משפחות שאינן מתאימות למודל המשפחה הגרעינית המסורתית, כגון זוגות שחיים יחד ללא נישואין, משפחות חד-מיניות, חד-הוריות כמו גם רב-הוריות בעקבות נישואין שניים לאחר גירושין. ראו איילת בלכר-פריגת ודפנה הקר "הורים או זרים: מעמד המשפטי המצוי והרצוי של בני-זוג של הורים" משפטים מ' 5, 6 (2011). שינוי משמעותי נוסף שמשליך ישירות על תפיסת התפקיד האבהי הוא כניסתן המסיבית של נשים לשוק העבודה וגידולן המספרי של משפחות שבהן שני ההורים עובדים מחוץ למשק ביתם. ראו סילביה פוגל-ביז'אוי "משפחות בישראל: בין משפחתיות לפוסט-מודרניות" מין מגדר פוליטיקה 107 (גירא רוזן עורך, 1999); אריאן רנן-ברזילי "הורים א/עובדים: רב-ממדיות והפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות – תשתית תיאורטית לשילוב משפחה ועבודה בישראל" עיוני משפט לה' 307, 314 (2012).

2 "אבות ששואפים דווקא לתפקוד פעיל יותר בספרה הפרטית-הביתית, גבריותם מוטלת בספק". ראו יעל השילוני-דולב וצבי טריגר "בין רצון המת לבין רצונם של הנותרים בחיים: שימוש בורע לשם הולדה לאחר המוות, פטריארכייה, פרו-נטליות ומיתוס המשכיות הזרע" עיוני משפט לט 661, 673 (2016).

3 דפנה הקר ומיכל פרנקל "הורות פעילה ושוויון הזדמנויות בעבודה: הצורך בשינוי מאפייני שוק העבודה" עבודה חברה ומשפט יא 275, 279 (2005); רנן-ברזילי, לעיל ה"ש 1, בעמ' 314.

4 NANCY E. DOWD, REDEFINING FATHERHOOD 42–43 (2000).

5 לסקירת העקרונות המרכזיים של תאוריית הגבריות בכלל, ובנוגע לאבות בפרט, ראו דיון בפרקים א' ו-ב להלן.

“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

טומנת בחובה עבור בנים וגברים. לדוגמה, תאוריית הגבריות מצביעה על כך שגבריות מוגדרת על דרך השלילה – גברים צריכים להתרחק מכל מה שנחשב “נשי”, וציווי חברתי זה מרחיק אבות גם מטיפול בילדיהם.<sup>6</sup> בנוסף, ובאופן משלים, חובתם המרכזית של אבות כלפי משפחתם היא כלכלית, והם נדרשים לשמש מפרנסים ראשיים, ולכלל היותר “לעזור” לבנות זוגם בטיפול בילדים ובבית.<sup>7</sup> באופן זה, נורמות של גבריות מזינות את ציווי “הגבר כמפרנס” ומסמנות לאבות שמי שמצליח לכלכל היטב את משפחתו הוא גברי.<sup>8</sup>

מטרת המאמר היא לבחון את האופן שבו נורמות של גבריות ועבודה משפיעות על אבות ישראלים כיום, ובייחוד את האופן שהן מבנות את הקונפליקט בין משפחה לעבודה כפי שהוא משתקף בחייהם של אבות רבים.<sup>9</sup> טענתי המרכזית היא שבאמצעות הרחבת השיח בנוגע לשילוב בין עבודה למשפחה כך שיכלול גם את קשיי האבות, מצוי הפוטנציאל ליצור שינוי משמעותי בנורמות העבודה הקיימות.<sup>10</sup>

בחלקו הראשון של המאמר אפתח בהצגת העקרונות המרכזיים של תאוריית הגבריות, מטרתיה ומאפייניה. אבחן את האופנים שבהם הוטמעה התאוריה במערכת המשפט ואציג גם את הקשר בין התאוריה לבין המחקר הפמיניסטי.

בחלקו השני של המאמר אבקש לנתח את השפעת נורמות הגבריות על גברים ואבות ישראלים. בפרט, אציג את האופן שבו הצבא והשירות הצבאי מבנים את תפיסת הגבריות בישראל ואת הקושי של אבות לקחת חלק פעיל יותר כהורים. אשתמש בתאוריית הגבריות על מנת להתחקות אחר הסיבות לכך שאבות משקיעים פחות זמן בעבודת הטיפול מאשר אימהות.

6 NANCY E. DOWD, THE MAN QUESTION: MALE SUBORDINATION AND PRIVILEGE 105 (2010) (להלן: (DOWD, THE MAN QUESTION)).

7 שם, בעמ' 45 ; 110 (Nancy E. Dowd, *Fatherhood and Equality: Reconfiguring Masculinities*, 45 ; 110 (2012) (להלן: (Dowd, *Fatherhood and Equality*); עינת הולנדר הגבר הישראלי החדש? שינויים בהבניות של גבריות בראייה בין-דורית 77 (עבודת דוקטורט לתואר “דוקטורט בסוציולוגיה”, אוניברסיטת בר-אילן – הפקולטה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, 2007).

8 “אבות ששואפים דווקא לתפקוד פעיל יותר בספרה הפרטית-הביתית, גבריותם מוטלת בספק”. ראו השילוני-דולב וטריגר, לעיל ה”ש 2, בעמ' 673.

9 במאמר קודם עסקתי בקונפליקט בין עבודה למשפחה של אבות עובדים, וניתחתי לשם כך את סעיף “זכויות הורה” בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ואת התביעות שהגישו אבות מכוח ס' 4 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ”ח–1988. ראו יפעת מצנר-חרוטי “אבא הלך לעבודה, ישוב עם צאת הכוכבים”: כיצד המשפט הישראלי מעצב את (אי)יכולתם של אבות לשלב בין משפחה ועבודה” *מעשי משפט* ו 67 (2014). במאמר זה אבקש להעמיק את הדיון באופן שבו ציווי הגבריות בחברה הישראלית עומדים בסתירה מובנית לעבודת הטיפול ולהציג כיווני חשיבה ביקורתיים והצעות למדיניות כדי להתמודד עם סתירה זו. נראה שהמחקר המשפטי בנוגע לקשר בין נורמות גבריות לנורמות עבודה נמצא עדיין בחיתוליו בישראל, ואין לי אלא לקוות שהמחקר בתחום יתפוס תאוצה.

10 אין חולק שהקושי לשלב בין עבודה לבין חיים פרטיים בא לידי ביטוי בחייהם של עובדים בכלל, ולא רק עובדים שהם הורים. יתרה מכך, גם עובדים שאינם הורים רשאים לחיות חיים מאוזנים ולהצליח לשלב בין דרישות העבודה לחייהם הפרטיים. אולם מאמר זה יתמקד בקונפליקט בין משפחה לעבודה כפי שהוא בא לידי ביטוי בחיי הורים עובדים בלבד.

עקרונות התאוריה יסייעו לי גם להסביר מדוע קיים פער בין רצונם של אבות להשקיע יותר בטיפול לבין מעורבותם בפועל.

לאחר בחינת ציוויי גבריות והאתגר שהם מציבים בפני אבות, אבחן בחלק השלישי של המאמר כיצד המדיניות המשפטית מעצבת את ציווי הגבר כמפרנס ובה בעת גם מתעצבת על ידה. זאת אעשה באמצעות ניתוח של שלושה חוקי עבודה שמטרתם לאפשר להורים לשלב בין דרישות העבודה למחויבות למשפחה: חופשת לידה שקובעת הפסקה מהעבודה לצורך טיפול בתינוק או בילד חדש שמצטרף למשפחה; הזכות לפיצויי פיטורין במקרה של התפטרות מהעבודה לצורך טיפול בילד; זכויות הורים ספציפיות שמטרתן לסייע להורים עובדים, כגון יום עבודה מקוצר. ניתוח סעיפי החוק הללו יראה שהיכולת לעשות בהם שימוש אינה שווה בין ההורים, אלא תלויה מגדר, באופן שמחזק את תפקידו של האב כמפרנס ראשי והורה משני: רק במצב שהאם אינה יכולה או אינה מעוניינת לעשות שימוש בהסדר החוקי, יוכל האב להשתמש בו, לאחר שמילא אחר תנאים נוספים הנקובים בחוק. יתרה מכך, גם במקרים שהאב יכול ומעוניין להשתמש בהסדרי ההורות, יחסה של סביבת העבודה תשפיע על החלטתו אם אכן לעשות זאת. אם המעסיקים מתייחסים באופן שלילי וביקורתי לעובדים שלוקחים חלק פעיל בגידול ילדיהם, עובדים לרוב יימנעו מכך, או שיבחרו "לטפל בסתר", כלומר לא להודות בגלוי על מעורבותם בטיפול.

בחלקו האחרון של המאמר אעמוד על הצורך בשינוי תודעתי ובשינוי מדיניות השילוב בין עבודה למשפחה. לצורך כך, אציע ניתוח ביקורתי של מודל "העובד האידיאלי" – העובד שנדרש לעבוד שעות ארוכות. הביקורת כלפי המודל עד כה גרסה שדרישות שוק העבודה מהוות הפליה לרעת אימהות בהינתן הדרישה החברתית מהן לטפל בילדים. ניתוח ביקורתי של המודל בהתאם לתאוריית הגבריות יאפשר להראות שגם אבות משלמים מחיר בשל דרישות שוק העבודה. לכן, יש להביא בחשבון גם את קשייהם של אבות בעת עיצוב מדיניות עבודה-משפחה כוללת ואפקטיבית. בד בבד יש לאתגר את פרקטיקות העבודה הקיימות ולאמץ תחתן פרקטיקות חדשות, כמו למשל פיתוח של פרמטרים נוספים למדידה והערכה של עובדים מלבד זמן עבודה. שינוי פרקטיקות העבודה יסייע לעובדים שרוצים וצריכים לטפל בילדיהם, אבל גם ייטיב עם מעסיקים, ועם החברה כולה.

חשוב לי להבהיר כי אף על פי שאני טוענת שקשייהם של גברים ואבות כמעט שלא קיבלו התייחסות עד כה בשיח העבודה-משפחה, אין בכוונתי להפחית מההפליה שחוו – ועדיין חוות – נשים ואימהות במשך מאות בשנים. הפניית תשומת הלב לקשייהם של אבות עובדים, אין מטרתה לזנוח את המאבק לקידום זכויות נשים בעבודה, אלא להצביע על היבטיו השונים של אי-השוויון באמצעות הפניית תשומת הלב לנזקים המקיפים שגורמים המשטור והסטראוטיפיזציה המגדריים. תאוריית הגבריות מספקת דרך לבחון את האתגרים הניצבים בפני אבות עובדים, אתגרים שונים מאלו הניצבים בפני אימהות, אולם משפיעים אלו על אלו.

“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

## א. תאוריית הגבריות: מטרתיה ומאפייניה

תחום מחקר הגבריות החל להתפתח בשנות ה-70 של המאה העשרים כתחום מדעי החברה.<sup>11</sup> המחקר התפתח מתוך התאוריות הפמיניסטיות והצביע על כך שגם לגברים יש מגדר וגם הם, בדומה לנשים, צריכים לציית לנורמות מגדריות באופן שגובה מהם מחיר.<sup>12</sup> על פי אחת ההנחות המרכזיות של תאוריית הגבריות, גבריות איננה טבעית או מולדת, אלא שהחברה “מתרבת” גברים ומלמדת אותם מהי ההתנהגות הראויה עבורם, בהתאם למאפייני החברה.<sup>13</sup> התאוריה משתמשת במונח “גבריות” ברבים על מנת להדגיש שלמופעי הגבריות יש מספר רב של משמעויות ואופנים שבהם היא באה לידי ביטוי,<sup>14</sup> ולכן זהויות גבריות אינן קבועות ויציבות, אלא הן מגוון של פרקטיקות שמתנוות בהתאם לזמן ולמקום.<sup>15</sup> אף שיש מספר רב של “גבריות”, לא כולן שוות, אלא יש הייררכיה ביניהן ולפיכך – גם בין גברים לבין עצמם. לכן הם חשים מתח וחוסר ביטחון בנוגע לגבריות שלהם, והם נמצאים במאבק אין-סופי לשמר אותה ולקבל את אישורם של גברים אחרים.<sup>16</sup> על כן, אף שגברים מרגישים חזקים כקבוצה, הם לעתים קרובות חשים חסרי כוח כבודדים.<sup>17</sup> בישראל, לדוגמה, גברים מסוימים יכולים ליהנות מהפריבילגיה המגדרית שלהם (כגברים) אבל להרגיש נחותים חברתית בשל זהות אחרת, למשל אתנית, שממוקמת נמוך בהייררכיה החברתית (ערבים, מזרחיים).<sup>18</sup> הגבריות שזוכה לכבודה חברתית היא הגבריות ההגמונית.<sup>19</sup> כל חברה מגדירה גבריות זו בהתאם לנורמות שלה. הגבריות ההגמונית היא בגדר אידאל קשה לביצוע, ומעטים הגברים

- MASCULINITIES AND THE LAW: A MULTIDIMENSIONAL APPROACH 1 (Michael Kimmel, Frank 11  
Rudy Cooper & Ann C. McGinley eds., 2012) (להלן: MASULINITIES AND THE LAW). ראו  
גם DOWD, THE MAN QUESTION, לעיל ה"ש 6, בעמ' 28.  
Nancy E. Dowd, *Masculinities and Feminist Legal Theory*, 23 Wis. J.L. GENDER & SOC'Y 12  
201, 206–207 (2008) (להלן: Dowd, *Masculinities*).  
JOHN BEYNON, MASCULINITIES AND CULTURE (2002) 13  
DOWD, THE MAN QUESTION, לעיל ה"ש 6, בעמ' 26–27. 14  
שם, בעמ' 26; Richard Collier, *Masculinities, Law, and Personal Life: Towards a New 15*  
*Framework for Understanding Men, Law, and Gender*, 33 HARV. J.L. & GENDER 431, 471–  
472 (2010); Ann C. McGinley, *Work, Caregiving and Masculinities*, 34 SEATTLE U. L. REV.  
703, 706–707 (2011).  
Dowd, *Masculinities*, לעיל ה"ש 12, בעמ' 229; DOWD, THE MAN QUESTION, לעיל ה"ש 6, 16  
בעמ' 28.  
שם; MASCULINITIES AND THE LAW, לעיל ה"ש 11, בעמ' 28–29. 17  
לזהות האתנית יש השפעה גם על המעמד הסוציו-אקונומי: יהודים אשכנזים נמצאים ברובד 18  
הגבוה בחברה, יהודים ספרדים נמצאים ברובד נמוך יותר וערבים ישראלים מאיישים את השכבות  
הסוציו-אקונומיות המוחלשות ביותר. ראו Meir Yaish, *Class Structure in a Deeply Divided 19*  
*Society: Class and Ethnic Inequality in Israel 1974–1991*, 52 THE BRITISH JOURNAL OF  
SOCIOLOGY 414 (2001); ינון כהן “פערי שכר לאומיים, מגדריים ואתניים” אי/שוויון 339 (אורי  
רם וניצה ברקוביץ' עורכים, 2006).  
מונח זה הוטבע על ידי רייזון קונל: R.W. Connell, *Politics of Changing Men*, 6 ARENA J. 53 19  
(1996).

שיכולים להיחשב גברים הגמוניים.<sup>20</sup> הגבריות ההגמונית היא מודל עבור גברים רבים שמפנימים את הדרישות החברתיות המצופות מ"גברים אמתיים", כגון תוקפנות, שליטה, לקיחת סיכונים ואפילו אלימות.<sup>21</sup> גברים בחברות המערביות נמדדים בעיקר בהתאם ליכולתם לתפקד כמפרנסים ראשיים או עיקריים, ומכיוון שלצורך כך הם תלויים בשוק העבודה שאינו יציב, הרי שגם על יכולתם למלא אחר תפקיד המפרנס מרחפת סכנה מתמדת.<sup>22</sup> הדבר נכון בייחוד בעשורים האחרונים, עם התחזקות הגלובליזציה והכלכלה הנאו-ליברלית שהפכה את שוק העבודה לתחרותי ביותר ופגעה בביטחון התעסוקתי של עובדים רבים.<sup>23</sup> נורמת השעות הרבות מאפיינת יותר ויותר מקומות עבודה, והעובד האידיאלי נמדד במונחי זמן ובנכונותו להשקיע את מרב זמנו ומרצו בעבודה.<sup>24</sup> בהינתן הדרישה החברתית מגברים לפרנס את משפחתם, הלחץ על גברים לציית לנורמות העבודה הטוטליות הוא כבד.<sup>25</sup> למשפט יש תפקיד ביצירת נורמות עבודה טוטליות, ואכן, המחקר המשפטי החל לאחרונה להשתמש בתאוריית הגבריות כדי לחשוף את האופן שמערכת המשפט מושפעת מתפיסות גבריות כמו גם מעצבת אותן.<sup>26</sup> אמנם ניתוח ביקורתי של המשפט באמצעות תאוריית של מגדר אינו חדש,<sup>27</sup> אך

- R.W. Connell & James W. Messerschmidt, *Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept*, 19 GENDER & SOC'Y 829, 832–833 (2005) 20
- JAMES W. MESSERSCHMIDT, NINE LIVES: ADOLESCENT MASCULINITIES, THE BODY, AND VIOLENCE 10 (2000); MICHAEL S. KIMMEL, THE GENDER OF DESIRE: ESSAYS ON MALE SEXUALITY 30 (2005) 21
- JOAN WILLIAMS, UNBENDING GENDER: WHY FAMILY AND WORK CONFLICT AND WHAT TO DO ABOUT IT 25 (2000) (להלן: WILLIAMS, UNBENDING GENDER); JOAN C. WILLIAMS, RESHAPING THE WORK-FAMILY DEBATE: WHY MEN AND CLASS MATTER 83 (2010) (להלן: WILLIAMS, RESHAPING) 22
- נירית תושב-אייכנר "שינוי חוקי המשחק בעולם העבודה – סקירת ספרות" מינהל מחקר וכלכלה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה 76–53 (2009) [www.economy.gov.il/Research/](http://www.economy.gov.il/Research/Documents/X9010.pdf) 23
- רנן-ברזילי, לעיל ה"ש 1, בעמ' 326–331; מיכל פרנקל, הפנה הקר ויעל ברוידא "משפחות עובדות במשפט הישראלי: בין נאו-ליברליזם לזכויות אדם" מגדר בישראל: מחקרים חדשים על מגדר ביישוב ובמדינה ב 682, 703–707 (2011); ארנה קזין "יום העבודה ארוך יותר, ימי החופשה קצרים יותר – הישראלי עובד יותר מעמיתיו באירופה" הארץ – Online 14.8.2009 [www.haaretz.co.il/misc/1.1275790](http://www.haaretz.co.il/misc/1.1275790) 24
- WILLIAMS, RESHAPING, לעיל ה"ש 22, בעמ' 83. 25
- השימוש בתאוריה הגיע רק בשנות האלפיים אל שדה התאוריה המשפטית. ראו Ann C. McGinley, *Introduction: Men, Masculinities, and Law*, 13 NEVADA L.J. 315, 318 (2013) כתיבה מרתקת מתפתחת בנושא בארצות-הברית. ראו למשל WILLIAMS, RESHAPING, לעיל ה"ש 22; DOWD, THE MAN QUESTION, לעיל ה"ש 11; לעיל ה"ש 6. דוגמאות למחקר המתפתח בישראל בנוגע לגבריות ומשפט ראו אתי ליבמן-עפאים "פמיניזם, גברים וגבריות: קריאת פסקי הדין בעניין גיוס תלמידי הישיבות באמצעות תאוריות של גבריות" המשפט טז 343 (2011); מצנר-חרוטי, לעיל ה"ש 9. לאחרונה הקדיש כתב העת עיוני משפט חוברת שלמה לנושא של גברים וגבריות במשפט. ראו עיוני משפט לט(3) (2016). 26
- ראו דפנה ברק-ארז "פרשנות פמיניסטית" המשפט טז 37 (2011); יפעת ביטון "תולדות הניתוח הפמיניסטי של דיני הנוזיקין: חשיפתם, שינוים, הרחבתם" המשפט טז 53 (2011); הלה קרן "שוויון בדיני חוזים: קריאה פמיניסטית" משפטים לא 269 (2011). 27

“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

החידוש טמון בהתייחסות למגדר הגברי ולאופן שגברים וגבריות מעוצבים באמצעות חוקים ומדיניות משפטית.

דוגמה לכך ניתן למצוא בעבודתה של פרופסור דאוד, משפטנית וחוקרת גבריות אמריקנית, שמציעה לשאול את “שאלת הגבר” כדי לבחון את השפעת המבנה החברתי והמדיניות בחברה מסוימת על גברים.<sup>28</sup> בחינת השפעתם של ציוויי הגבריות על ההתנהגות של גברים מאפשרת לעמוד על הסיבות שגורמות לגברים להתנהג באופן פוגעני, כוחני ולעתים אלים, על מנת לגבש דרכים למנוע התנהגויות אלו ולהתמודד עמן לאחר שקרו. מחקרן של רנן-ברזילי ויוסרי מנתח את תופעת האלימות הכלכלית באמצעות עקרונות תאורטיים מתחום לימוד הגבריות והפמיניזם ומדגים כיצד תופעת האלימות הכלכלית של גברים כלפי נשים היא דוגמה לפרשנות מזיקה של גבריות הגמונית.<sup>29</sup> בחברה שמצפה מגברים להרוויח (הרבה) כסף ומכוננת גבריות כתוקפנית, גברים עלולים לנקוט אלימות כלכלית שמשמעותה היא שליטה באישה ובכסף כדי להפגין גבריות הגמונית.<sup>30</sup> ניתוח תופעת האלימות הכלכלית באמצעות תאוריות פמיניסטיות ותאוריית הגבריות יחד, מאפשר להציג תמונה שלמה יותר, ולהשתמש בתוכנות על מנת להתמודד עם התופעה.

מחקרים אלו הם דוגמה לפוטנציאל הקיים בהזנה הדדית בין המחקר הפמיניסטי העשיר לבין מחקר הגבריות כמו גם בחיזוק שיתופי הפעולה בין גברים לנשים לצורך מאבק ב“אויב” המשותף – הפטריארכיה. תאוריית הגבריות גם תסייע למחקר הפמיניסטי לזהות את הפריבילגיה המגדרית הגברית, ולא פחות חשוב מכך – את המחיר שמשלמים בשלה בניס וגברים.<sup>31</sup>

מחיר זה בא לידי ביטוי בכמה אספקטים: בניס מבינים מגיל צעיר שעליהם לאמץ זהות הפוכה מזהויות אחרות – במיוחד נשיות והומוסקסואליות,<sup>32</sup> ושעליהם “להתנהג כמו גברים”, משמע להסתיר רגשות, להתנהג באיפוק ולא לחשוף חולשה.<sup>33</sup> לציווי החברתי כלפי בניס וגברים להימנע מלהביע רגשות יש השלכות כבדות משקל הן עליהם עצמם והן על החברה כולה: יכולתם לנהל מערכות יחסים נפגעת;<sup>34</sup> בעיות נפשיות, כגון דיכאון, אינן מטופלות

Nancy E. Dowd, *Asking the Man Question: Masculinities Analysis and Feminist Theory*, 33 J.L. & GENDER 415, 422 (2010)

29 אריאן רנן-ברזילי ויורלי יוסרי “אלימות כלכלית במשפחה – בין דומיננטיות גברית לגבריות נכפית?” *עיוני משפט* לט 613 (2016).

שם. 30

31 MASCULINITIES AND THE LAW, לעיל ה”ש 11, בעמ’ 4: “התאוריה עוסקת בנוק שנגרם לגברים כתוצאה מציוויי המגדר החברתיים”; Dowd, *THE MAN QUESTION*, לעיל ה”ש 6, בעמ’ 70.

שם, בעמ’ 26–28. 32

33 “גברים לומדים מאז תקופת הילדות שלהם לסבול בשקט ובפרטיות. התנזרות נפשית מושרשת בדרכים רבות ומגוונות.” ראו Nancy Levit, *Feminism for Men: Legal Ideology and the Construction of Maleness*, 43 UCLA L. REV. 1037, 1062–1063 (1996)

34 הולנדר, לעיל ה”ש 7, בעמ’ 318. מחקרה האמפירי מספק חיזוק לדיון התאורטי באשר למחירים האישיים והבין-אישיים שגברים ישראלים משלמים על הדרישה החברתית לנהוג באיפוק ובחוסן רגשי.

כראוי, כיוון שיש לרבים קושי להודות בהן ולבקש עזרה.<sup>35</sup> יתרה מכך, חוסר היכולת והכלים להתמודד עם מצוקה רגשית מביאה לעתים קרובות בנים וגברים "לפתור" את הבעיות שלהם באמצעות אלימות – כלפי עצמם וכלפי הסביבה.<sup>36</sup> בישראל, שיעור המתאבדים הגברים גבוה יותר מפי שלושה משיעור הנשים המתאבדות.<sup>37</sup> רובן המוחלט של עברות האלימות בישראל מתבצעות על ידי גברים,<sup>38</sup> וגברים הם הרוב המוחלט של האסירים בבתי הכלא בישראל.<sup>39</sup> מנגד, התפיסה של גברים כתוקפים ונשים כקרבנות מביאה לכך שבנים וגברים שנפגעים בעצמם מאלימות מינית או אלימות במשפחה ידווחו על כך רק לעתים רחוקות.<sup>40</sup>

לסיכום חלק זה, על פי תאוריית הגבריות, גבריות אינה דבר שלגברים "יש", אלא היא דבר שגברים "עושים", והם מרגישים צורך תמידי להוכיח את הגבריות שלהם לגברים אחרים ולהימנע מהתנהגויות שנחשבות נשיות. התאוריה מדגישה שגברים אינם קבוצה אחידה והמוגנית, אלא הם עצמם ממוקמים בהיררכיה חברתית על בסיס זהויות נוספות מלבד המגדר. המשמעות של גבריות הגמונית תלויה בקודים התרבותיים של כל חברה, ועל כן, יש לבחון את מופעי הגבריות ביחס להיבטים הספציפיים של המערכות החברתיות שבתוכן גברים פועלים. בחברה המערבית גברים נמדדים לפי הצלחתם הכלכלית ולפי יכולתם לפרנס את משפחתם. דרישה זו טומנת בחובה מחירים כבדים שמשפיעים כמובן על הגברים עצמם, אבל גם על משפחתם ועל החברה כולה. על כן, ניתוח האופנים שבהם ממוגדרים בנים וגברים בחברה יוכל לתרום גם למחקר הפמיניסטי ולקדם מטרות פמיניסטיות לטובתם של גברים ונשים כאחד.

## ב. נורמות גבריות והשפעתן על גברים ואבות ישראלים

כאמור, את בחינתן של נורמות הגבריות ואת אידאל הגבריות ההגמוני יש לבחון בהקשר החברתי והתרבותי של כל חברה. בישראל "הגבר ההגמוני" כולל בתוכו את המנעד ההיררכי

- 35 חן נרדי ורבקה נרדי גברים בשינוי – בדרך לגבריות אחרת 155–165 (1992). הכותבים מתארים את המחיר שמשלמים גברים בעולם המודרני ומציעים כמה הסברים להבדלים המשמעותיים בין גברים לנשים בתחומים כמו בריאות ותוחלת חיים.
- 36 שלי מזרחי סימון אלימות כלפיי נשים – ריכוז נתונים לשנת 2015 (הכנסת, מרכז המחקר והמידע, 2015).
- 37 "מעל שלושה רבעים מההתאבדויות היו של גברים בשנים האחרונות". ראו משרד הבריאות אוכדנות בישראל: התאבדויות 1981–2011 ניסיונות התאבדויות 2004–2012 11 (2014) [www.health.gov.il/publicationsfiles/loss\\_2014.pdf](http://www.health.gov.il/publicationsfiles/loss_2014.pdf).
- 38 "במרבית מקרי האלימות התוקפים הם גברים". ראו המשרד לביטחון פנים מדד אלימות 2014 – ממצאים מרכזיים (2014) [mops.gov.il/researchanddevelopment/israelviolenceindex/pages/israelvioind\\_statistics\\_2014.aspx](http://mops.gov.il/researchanddevelopment/israelviolenceindex/pages/israelvioind_statistics_2014.aspx).
- 39 לנתון הקובע כי נשים הן 1.8% בלבד ממספר האסירים, ראו דרור וולק "אנחנו והעולם – נתוני כליאה בישראל ובמדינות אחרות" רואים שב"ס לג 27 (2012).
- 40 Dowd, THE MAN QUESTION, לעיל ה"ש 6, בעמ' 28–29; הדר דנציג-רוזנברג ונועה יוסף "נפגעות עברה בראי תאוריית הצמתים" המשפט כג 9 (2017).



“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

בחברה הישראלית: הוא צריך להיות יהודי, אשכנזי, ממעמד בינוני-גבוה, הטרוסקסואל ויוצא יחידה קרבית בצבא.<sup>41</sup> מכיוון שמדובר בחברה שבה לצבא ולהוויה הצבאית הלוחמנית יש תפקיד מרכזי בכינון הגבר ההגמוני, גברים נדרשים להפגין קשיחות ולהתנהג באיפוק רגשי, דרישה שאינה עולה בקנה אחד עם התנהגויות כגון הקשבה, רוך והכלה שמאפיינות טיפול בילדים. בפרק זה אתמקד באופן שונרמות של גבריות באות לידי ביטוי בהקשר הישראלי ומעצבות את הגבר ההגמוני הישראלי, ויותר מכך – את האב ההגמוני הישראלי. תחילה אדון בהשפעת הצבא על הבניית הגבריות והאבהות הישראלית, ובהמשך אשתמש בתאוריית הגבריות כדי לבחון את הדרישות והציפיות שיש לחברה מגברים בתפקידם כאבות.

### 1. השפעת הצבא והשירות הצבאי על הבניית הזהות הגברית

למקומו המרכזי של הצבא בחברה הישראלית יש השפעה רבה ביותר על עיצוב הזהות הגברית, וגברים מבינים מגיל צעיר מאוד שעל מנת לממש את אידאל הגבריות ההגמונית, עליהם לשרת כלוחמים.<sup>42</sup> במילים אחרות, ישנו קשר ישיר בין שירות ביחידה קרבית בצבא ונכונות להקריב את החיים למען המדינה לבין אזרחות.<sup>43</sup> השירות הצבאי יוצר ומקבע הייררכיה בקרב גברים בכמה דרכים: ראשית, הוא יוצר הבחנה ברורה בין אלו שמשרתים בצבא לבין אלו שלא. כיוון שהשירות (הקרבי) בצבא הכרחי על מנת להיחשב גבר הגמוני, אלו שאינם משרתים בצבא אינם יכולים להשיג את האידאל הנכסף מלכתחילה.<sup>44</sup> באופן זה, הצבא משעתק הייררכיות בקרב גברים בין היתר על בסיס לאום, מוצא אתני והשקפות דתיות.<sup>45</sup> שנית, הצבא משעתק הייררכיות בין גברים לבין עצמם גם על בסיס התפקיד הצבאי שהם ממלאים: שירות ביחידה

41 הולנדר, לעיל ה"ש 7, בעמ' 78.

42 לקריאה נוספת על התהליך ההיסטורי שעיצב את דמותו של היהודי הגברי. ראו אורנה ששון-לוי "גבריות מתוך מחאה: על כינון הזהויות של חיילים בתפקידי צווארון כחול" סוציולוגיה ישראלית ה' 17 (2003); דני קפלן "הבניית רגשות של לחימה כאתר מרכזי של 'לאומניות'" סוציולוגיה ישראלית ה' 50 (2003); יאיר זלטרייך "גבריות, כבוד וגוף במושבות פיק"א בגליל בתקופת היישוב" סוציולוגיה ישראלית יא 137 (2009); יוחאי חקק "איזהו גיבור? הכובש את יצרו' פוגש גוף דברי חילוני" סוציולוגיה ישראלית יא 163 (2009); הולנדר, לעיל ה"ש 7, בעמ' 66; צבי טריגר "יש מדינה לאהבה: נישואין וגירושין בין יהודים במדינת-ישראל" משפטים על אהבה 173 (ארנה בן-נפתלי וחנה נוח עורכות, 2005); אייל גרוס "מיניות, גבריות, צבא ואזרחות: שירות הומואים ולסביות בצה"ל במשקפיים השוואתיים" פלילים ט 95, 135–138 (2000).

43 הולנדר, לעיל ה"ש 7, בעמ' 54–55. ראו גם מחקרה של מיטל עירן-יונה "ארגון 'ישן' אבות 'חדשים'? קצינים לוחמים בין הקריירה הצבאית לאבהות" מגדר ב' 7 (2013), שם נכתב כי הנחת היסוד היא "שהקצין הלוחם הוא התגלמות של הגבריות ההגמונית והאזרחות הטובה בחברה היהודית-ישראלית".

44 קפלן, לעיל ה"ש 42, בעמ' 50; חקק, לעיל ה"ש 42, בעמ' 163. ראו גם ריווין קונל גבריות 9 (עודד וולקשטיין מתרגם, 2009). דני קפלן כותב בהקדמה למהדורה העברית: "הצבא בחברה הישראלית הוא שמבנה את הפרקטיקות של הגבריות ההגמונית המקומית והוא שמכתיב לגברים מכל קצוות החברה, גם למי שאינם נדרשים פורמלית להתגייס, התמודדות עם הנורמות של גבריות צבאית".

45 Dana Kachtan, *The Construction of Ethnic Identity in the Military – From the Bottom Up*, 17 ISRAEL STUDIES 167–169 (2012).

קרבת לעומת שירות ביחידה תומכת לחימה, למשל, כמו גם בין החיילים בתוך כל יחידה, על בסיס מגוון זהויות, כגון מעמד סוציו-אקונומי, מוצא, נטייה מינית וכדומה.<sup>46</sup> שלישית, התפקיד המרכזי של הצבא נמשך גם מעבר לשירות הצבאי עצמו ומשפיע גם על היבטים לאומיים, חברתיים וחינוכיים.<sup>47</sup> השירות הצבאי הוא מאפיין משמעותי גם באזרחות ובפרט במערכת הפוליטית, כפי שניתן לראות ממספרם הגדול של הגנרלים לשעבר שאישו את הממשלה לאורך שנותיה של המדינה.<sup>48</sup> ניתוח מעניין באשר לקשר בין שירות צבאי לגבריות הוצג במחקרה של ליבמן-עפאים.<sup>49</sup> ליבמן-עפאים השתמשה בתאוריית הגבריות ובאמצעותה ניתחה את פסקי הדין של בית המשפט העליון בסוגיית גיוס בחורי הישיבות. היא השתמשה בייחוד בתאוריה של דייוויד גילמור שעוסקת באופנים שבהם בנים הופכים לגברים בחברות.<sup>50</sup> לפי גילמור, שלושת הציוויים שעל גברים לציית להם במזרח התיכון הם ללדת ילדים; להגן על משפחתם; לפרנס את משפחתם. ליבמן-עפאים הראתה שבית המשפט העליון מדגיש את חשיבותו של השירות הצבאי ואת חובתם של הגברים החרדים לשירות בצבא על מנת שיתאימו למודל הגבר ההגמוני הישראלי. כמו כן, בית המשפט העליון קושר בין שירות צבאי לבין פרנסת המשפחה וקובע שכיוון שגברים חרדים שמקבלים דחיית שירות אינם רשאים לעבוד, הם עניים מאוד ואינם יכולים לפרנס את משפחתם. לכן, קובע בית המשפט, גברים חרדים צריכים לשרת בצבא גם מכיוון שהשירות יאפשר להם להשתלב בשוק העבודה הישראלי לאחר מכן ולשמש כמפרנסים.<sup>51</sup>

## 2. הבנת התפקיד האבהי באמצעות תאוריית הגבריות

בהתאם למחקרים שנעשו בעולם וגם בישראל בעשורים האחרונים, אבות משקיעים פחות זמן מאימהות בטיפול בילדים ובעבודות הבית.<sup>52</sup> כמו כן, ישנו פער בין רצונם של אבות להיות

- 46 ששון-לוי, לעיל ה"ש 42, בעמ' 19–20; גרוס, לעיל ה"ש 42, בעמ' 135–138.  
 47 הולנדר, לעיל ה"ש 7, בעמ' 71 (מצטטת מחקרים נוספים).  
 48 שם, בעמ' 39.  
 49 ליבמן-עפאים, לעיל ה"ש 26.  
 50 DAVID GILMORE, MANHOOD IN THE MAKING: CULTURAL CONCEPTS OF MASCULINITY (1990)  
 51 ליבמן-עפאים, לעיל ה"ש 26, בעמ' 351.  
 52 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 279; דפנה הקר ורות הלפרין-קדרי "כללי ההכרעה בסכסוכי משמורת – על סכנת אשליית הדמיון ההורי במציאות ממוגדרת" משפט וממשל טו 91, 110–113 (2013); רנן-ברזילי, לעיל ה"ש 1, בעמ' 314. חוקרים מתארים תופעה של "אבות חדשים" שחולקים עם בנות זוגם באופן שווה או דומה את הטיפול בילדים ובבית. עם זאת, ממדי התופעה אינם ברורים, והשיח החברתי בנוגע לאותם אבות נמצא בראשיתו. ראו נדב פרץ "הפקרה של אבות כהשגחה על משפחות: אבות בשיח החקיקתי הישראלי" מדינה משגיחה, מדינה מפקירה 271, 273–274 (חנה כ"ץ וארז צפדיה עורכים, 2010). פרץ מתאר את תופעת ה"אבות החדשים" ואת המחקרים שמנסים לבחון את התופעה; דרור גרשוני אבהות חדשה בישראל – פרספקטיבה מגדרית על גבריות ואבהות כמתעצבים בהקשר המוסדי והזוגי 73–74 (עבודת תזה לתואר "מוסמך בפסיכולוגיה חברתית", אוניברסיטת בר-אילן – המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, 2004), שם מצביע המחבר על כך שקיים מחסור בידע אמפירי לגבי אבהות חדשה בישראל.

“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

יותר מעורבים בגידול ילדיהם לבין מעורבותם בפועל.<sup>53</sup> בחינת הנתונים הללו בהתאם לתאוריית הגבריות תאפשר להבין מדוע אבות משקיעים פחות זמן בטיפול בילדיהם מאשר אימהות ואף לעמוד על הסיבה לפער בין רצונם להשקיע יותר לבין המציאות. בראש וראשונה, כפי שצוין לעיל, אחד מעקרונות היסוד של התאוריה הוא שגבריות מוגדרת באמצעות שלילת זהויות אחרות, בייחוד זהות נשית. טיפול באחרים, ובפרט בילדים, מקושר לתכונות שנחשבות נשיות כגון רכות, הכלה, אמפטיה, וגברים מקבלים מסרים מגיל צעיר מאוד שעליהם להימנע מהתנהגויות אלו.<sup>54</sup> על רקע זה, לא מפתיע לגלות שכמה מחקרים מצביעים על כך שאבות מבחינים במפורש בין עבודת הטיפול שלהם לבין עבודת הטיפול של בנות זוגם, ובכלל זה אינם מבצעים את עבודות הבית שהן פועל יוצא של טיפול בילדים. דאוד מיטיבה לתאר את “פרדוקס האבהות” בחברה המודרנית: “במרכזה של האבהות ישנו מתח שמהדהד בפרקטיקה העכשווית של אבהות. אבהות היא אחד מהתפקידים הכי משמעותיים בחייהם של גברים, אולם טיפול ודאגה לילדים מצוי במחלוקת רצינית עם הקונספט של גבריות.”<sup>55</sup> בהינתן מאפייניה הצבאיים והלוחמניים של החברה הישראלית, ניתן לומר שאבות ישראלים חווים קונפליקט מורכב במיוחד בכל הנוגע לתפקידם כאבות מטפלים. שנית, עיקרון נוסף של התאוריה שהוא בעל השפעה על מעורבותם של אבות בטיפול בילדיהם הוא אלמנט ההייררכיה: הזהות הגברית היא בלתי-יציבה, וגברים נמצאים במאבק תמידי עם גברים אחרים כדי להשיגה ולשמרה.<sup>56</sup> גברים חשים מתח וחוסר ביטחון בנוגע לגבריותם, כפי שטוען הסוציולוג האמריקני מייקל קימל: “אנחנו נמצאים תחת בחינה מתמדת ומדוקדקת על ידי גברים אחרים. גברים אחרים מסתכלים עלינו, מדרגים אותנו, מחליטים אם לקבל אותנו לעולם הגבריות. גבריות באה לידי ביטוי דרך אישורם של גברים אחרים.”<sup>57</sup> אלמנט ההייררכיה וההשוואה עם גברים אחרים מתבטא גם בכל הקשור למידת המעורבות של אבות בטיפול בילדיהם: כשנשאלו אבות עובדים מה משפיע על מידת מעורבותם בטיפול, רבים השיבו שיהיו מוכנים להיות יותר מעורבים בטיפול במשפחתם רק אם אבות עובדים אחרים יפגינו את מעורבותם שלהם באבהותם.<sup>58</sup> יש להביא בחשבון את הגורמים שמשפיעים

53 שם, בעמ' 73–74; פרץ, לעיל ה"ש 52, בעמ' 273.

54 ראו דיון לעיל בפרק א.

55 Dowd, *The Man Question*, לעיל ה"ש 6, בעמ' 105 (התרגום שלי).

56 שם, בעמ' 28.

57 Michael S. Kimmel, *Masculinity as Homophobia: Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity*, in *THE GENDER OF DESIRE: ESSAYS ON MALE SEXUALITY* (התרגום שלי), 25, 33 (2005).

58 גרשוני, לעיל ה"ש 52, בעמ' 63. מחקרו של גרשוני על אבות ישראלים הראה ממצא דומה: הגברים שראיין הביעו ציפייה שיוכלו לחשוף במקום העבודה באופן גלוי את השקעתם במעורבות בבית וטענו כי על מנת שיוכלו לעשות כן, המעסיקים צריכים לשנות את תפיסתם, ואבות נוספים צריכים לבקש להיות מעורבים יותר; Darren Rosenblum, *Unsex Mothering*, *Toward a New Culture of Parenting*, 35 HARV. J.L. & GENDER 110 (2012), שם מצוטט מחקר שנעשה בשבדיה ומצביע על כך שאפילו כאשר המדינה מאפשרת לאבות לקחת חופשת לידה ארוכה בתשלום ותומכת במעורבותם של אבות, לקבוצת השווים יש השפעה מכריעה על מידת

על מידת מעורבותם של אבות בגידול ילדיהם בעת עיצוב מדיניות בנושא עבודה-משפחה בקשר לאבות, כמו גם כאשר נדון האופן שבו תבצע אכיפה במסגרת המדיניות המתגבשת.<sup>59</sup> נקודה נוספת חשובה בהקשר של הייררכיה, היא הקושי של אבות לשתף פעולה עם גבר אחר במצב שבו ההורים נפרדו והאימא התחתנה בשנית או חיה עם גבר אחר. מצב של ריבוי הורים הופך יותר ויותר שכיח בעקבות עליית שיעור הגירושין בישראל (כמו גם במדינות רבות אחרות) ובהתאמה גם עולה הסיכוי שאחד מההורים, או שניהם, ימצא בן או בת זוג חדשים.<sup>60</sup> כיוון שמצב כזה דורש שיתוף פעולה בין כל ההורים, עצמת ההייררכיה בין הגברים יכולה לערער את האפשרות לשיתוף פעולה מוצלח בין ההורים הביולוגיים והלא-ביולוגיים – ולהזיק לילדים בעקבות כך.<sup>61</sup>

הסיבה השלישית למעורבותם הנמוכה של אבות בטיפול נעוצה ב"נורמת הגבר כמפרנס", כלומר הטלת מלוא האחריות הכלכלית לפרנסת המשפחה, או למצער רובה, על כתפי האבות.<sup>62</sup> נורמה זו אחראית לכך שגברים הם לרוב אלו שנדרשים לעמוד בדרישות העבודה המחמירות באופן שמרחיק אותם עוד יותר מהטיפול ופוגע ביכולתם לבנות קשרים משמעותיים עם משפחתם. נורמות של גבריות מזינות את ציווי הגבר כמפרנס ומסמנות לאבות שמי שמצליח לכלכל היטב את משפחתו הוא גברי, כפי שמשתקף מדבריו של אבא ישראלי: "מניסיוני, וגם מניסיונם של חברים שלי, הרצון לשים את המשפחה במקום הראשון ולא רק בדיבור, מחולל התנגשות עם דברים שנתפסים כנורא גבריים. מה תספר לעצמך, לשכנים: שהיית אבא מדהים?"<sup>63</sup> דברים אלו מדגימים את הקשר ההדוק בין עבודה לגבריות, כך שגברים שאינם עומדים בדרישה לפרנס מרגישים שזהותם הגברית פגומה. דוגמה למשטור החברתי כלפי אבות לשמש כמפרנסים ראשיים ניתן למצוא ביחס החברתי הביקורתי שמקבלים אבות שמפריים את הסדר המגדרי ולוקחים חלק פעיל בגידול ילדיהם.<sup>64</sup> הבנת הקשר ההדוק בין נורמות עבודה שמקדשות עבודה מרובת שעות לבין גבריות מאפשרת לחשוף את החסמים העומדים בפניהם של אבות כמטפלים ואת המלכוד שבו מצויים אבות רבים כיום. על כן עיצוב מחדש של הגדרת האבהות ותפקידיה, משמעו גם עיצוב מחדש של נורמות גבריות.<sup>65</sup>

מעורבותם של אבות. הסיכוי לכך שאב ייקח חופשת אבהות תלוי בשאלה אם הקולגות שלו לקחו חופשת אבהות בשנתיים האחרונות; Dowd, THE MAN QUESTION, לעיל ה"ש 6, בעמ' 112.

59 על המדיניות המומלצת ראו דיון להלן בפרק ד.

60 בלכר-פריגת והקר, לעיל ה"ש 1, בעמ' 6-7.

61 Dowd, THE MAN QUESTION, לעיל ה"ש 6, בעמ' 108, שם נטען שתופעת ריבוי אבות אינה יוצאת דופן, אולם מה שנראה כיוצא דופן הוא ריבוי אבות שמגדלים ומטפחים את ילדיהם; Dowd, *Fatherhood and Equality*, לעיל ה"ש 7, בעמ' 1065-1066.

62 ראו דיון לעיל בפרק א.

63 ציטוט מתוך כתבה בעיתון הארץ על הקושי של אבות לשלב בין עבודה למשפחה: נעמי דרום "תסביך אבות, שבעה אבות צעירים במסע אל השוויון" הארץ – Online 17.5.2013 www.haaretz.co.il/magazine/premium-1.2021699.

64 ראו להלן דיון בתת-פרק ג.2.

65 MAKING MEN INTO FATHERS: ; 115 בעמ' 6, לעיל ה"ש 6, בעמ' 115; DOWD, THE MAN QUESTION .MASCULINITIES AND THE SOCIAL POLITICS OF FATHERHOOD 5 (Barbara Hobson ed., 2002)

“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

לסיכום, הניתוח שנעשה לעיל מדגים שהאתוס הצבאי הלוחמני מעצב את תפיסת הגבריות ההגמונית הישראלית ויוצר הייררכיה בין גברים לבין עצמם על בסיס מגוון רב של זהויות. כאשר הם הופכים לאבות, הם נדרשים להתמודד עם דרישות חברתיות סותרות לעתים. מן הצד האחד, החברה דורשת מגברים להימנע מהתנהגות “נשית” ורכה; להוכיח תמידית את גבריותם ולשמר את מעמדם בהייררכיה; ולפרנס את משפחתם. מן הצד האחר, דרישות אלו מקשות מאוד על גברים בתפקידם כאבות, מכיוון שהטיפול דורש מעורבות רגשית, הפגנת רוח ואמפטיה, תכונות שאינן “גבריות”. כמו כן, גידול ילדים דורש בהכרח שיתופי פעולה בין האב למטפלים נוספים, ובמצבים מסוימים גם עם גברים אחרים במצב של ריבוי הורים. ולבסוף, לדרישה לשמש כמפרנסים הראשיים ולהשקיע את רוב הזמן בעבודה יש השפעה מכרעת על היכולת של אבות להיות מעורבים בגידול הילדים. לא מפתיע לגלות אפוא שאבות בישראל נחשבים לעתים הורה משני, ובנוסף, מידת המעורבות שלהם בטיפול בילדיהם נחשבת וולונטרית ואופציונלית ולא חלק מזהותם כגברים.<sup>66</sup> להבנייתה של האבהות כתפקיד שהוא בעיקרו כלכלי ולא טיפולי אחראים גם חוקי המדינה ותרבות העבודה, כפי שיוצג בפרק הבא.

### ג. שילוב בין עבודה למשפחה של אבות – הסדרים חוקיים ונורמות חברתיות

בפרק זה אנסה לגבש תמונה מורכבת באשר לתפקידים המרכזי של המשפט ושל שוק העבודה בעיצוב ובשימור הסדר המגדרי שלפיו תפקידה של האם לטפל ותפקידו של האב לפרנס. בחלקו הראשון של הפרק אדגים כיצד המשפט משפיע על יכולתם של אבות ליטול חלק משמעותי בטיפול בילדיהם. מניתוח של שלושה חוקים שכוללים הסדרים לשילוב בין עבודה למשפחה עולה כי הם מופנים כלפי אימהות (גם לשונית וגם מהותית), ואילו יכולתם של אבות להשתמש בהם תלויה בזכאותה של האם ומשנית לה. בחלקו השני של הפרק אעסוק באופן שבו מקומות עבודה משעתקים את הסדר המגדרי שלפיו מחויבותם העיקרית של אבות היא כלפי העבודה, ו”מענישים” את אלו שמפרים סדר זה ולוקחים חלק משמעותי בגידול ילדיהם.

#### 1. חוקי העבודה מחזקים את תפקידו של האב כהורה מטפל משני

בהתאם לתפיסה השלטת במערכת המשפט הישראלי, הטיפול בילדים הוא נחלתן של נשים, ואילו פרנסת המשפחה היא חובתם של הגברים.<sup>67</sup> תפיסה זו מעצבת את המשפט, והיא הנחת

66 דפנה הקר הורות במשפט: מאחורי הקלעים של עיצוב הסדרי משמורת וראייה בגירושים 77–150 Ifat Matzner-; Dowd, *Fatherhood and Equality*, לעיל ה”ש 7, בעמ’ 1061–1062; Heruti, *Dare to Care: The Complicated Case of Working Fathers Alleging Sex and Parental Discrimination*, 23 J. L. & POL’Y 1, 21, 60 (2014) (להלן: *Dare to Care*).

67 השילוני-דולב וטריגר, לעיל ה”ש 2.

המוצא בקביעת המדיניות.<sup>68</sup> אולם לנשים ואימהות יש תפקיד כפול, והן נדרשות לטפל במשפחה וגם לעבוד בשכר מחוץ לבית, תפקיד שהתגבש עם כינונה של המדינה החדשה, כשהציפייה החברתית מנשים הייתה ללדת ילדים ולגדל אותם בד בבד עם השתתפות פעילה בשוק העבודה בשכר.<sup>69</sup> עם זאת, היה עליהן לשים את הטיפול במשפחה בראש סדר העדיפויות, קודם לעבודה מחוץ לבית, ולכן תרומתן לפרנסת המשפחה נחשבה בגדר "משכורת שנייה", נמוכה משמעותית ממשכורתן של הגבר.<sup>70</sup> בהתאם לכך, חוקי עבודה נחקקו ונקבעו הסדרים לאימהות עובדות שיאפשרו להן לשלב בין עבודה למשפחה, כפי שיפורט בהמשך. הבניית התפקיד האבהי כתפקיד שהוא בעיקרו כלכלי מעצבת את מדיניות השילוב בין עבודה למשפחה ובה בעת גם מתעצבת על ידה. את הטענה הזו אבקש להדגים באמצעות בחינה של שלושה חוקים שמאפשרים להורים עובדים לשלב בין עבודה למשפחה, אולם מבחינים על רקע מגדר בין אימהות עובדות לבין אבות עובדים. החוק הראשון שמדגים באופן בולט את ההבחנה המגדרית הוא ההסדר בנוגע לחופשת לידה כפי שנקבע בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.<sup>71</sup> לכאורה, הסיבה המרכזית לכך ביולוגית: נשים יולדות ולא גברים, ולכן הן זכאיות להסדרים ספציפיים בשל כך. עם זאת, ההסדר החוקי חורג מהצורך הביולוגי, וכולל גם הבניה חברתית ברורה באשר לטיפול עצמו שבאה לידי ביטוי בתנאי הזכאות השונים לאימהות ולאבות. ראשית, הזכות לחופשת לידה בתשלום קבועה בחוק עבודת נשים, חוק שנחקק כאמור ב-1954 וכולל הסדרים שיאפשרו לנשים לשלב בין עבודה למשפחה.<sup>72</sup> הסעיף המקורי קבע חופשת לידה של 12 שבועות בתשלום לנשים בלבד (שהוארכה ל-14 שבועות בשנת 2007),<sup>73</sup> בתנאי שעמדו בתנאים שקבע החוק. בהתאם לתנאים אלו, האישה העובדת והמעסיק שלה צריכים להפריש את הסכום הדרוש לביטוח הלאומי במשך כמה חודשים בטרם יציאתה לחופשת לידה.<sup>74</sup> בשנת 1998, לאחר כמה שנים של מאבקים חקיקתיים, תוקן החוק באופן

68 ש.ם.

69 Dafna N. Izraeli, *The Women Workers' Movement: First Wave Feminism in Pre-State Israel*, in PIONEERS AND HOMEMAKERS: JEWISH WOMEN IN PRE-STATE ISRAEL 183 (Deborah Bernstein ed., 1992); Mordehai Mironi, *Work, Family and the Law in Israel*, 27 COMP. L. & LAB. POL. J. 487, 487-489 (2006); RUTH HALPERIN-KADDARI, WOMEN IN ISRAEL: A STATE OF THEIR OWN 124 (2004); Daphna Hacker, *Motherhood, Fatherhood and Law: Child Custody and Visitation in Israel*, 14 SOCIAL & LEGAL STUDIES 409, 414 (2005)

70 ש.ם.

71 ס' 6 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.

72 ס' 6 לחוק עבודת נשים.

73 חוק עבודת נשים (תיקון מס' 37), התשס"ז-2007. בסך הכול יכולה עובדת להיעדר מהעבודה למשך 26 שבועות והיא תקבל תשלום (דמי לידה) בעבור 14 שבועות בלבד. ס' 6 לחוק עבודת נשים; סימן ג לפרק ג לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

74 עובדת תהיה זכאית ל-14 שבועות של דמי לידה אם שולמו בעדה דמי ביטוח במשך 10 חודשים מתוך 14 שקדמו ליום שבו הפסיקה לעבוד, או 15 חודשים מתוך 22 שקדמו ליום הפסקת עבודתה לפי ס' 50(א)(1) לחוק הביטוח הלאומי. עובדת תהיה זכאית למחצית דמי הלידה, אם שולמו בעדה דמי ביטוח בעבור 6 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום הפסקת עבודתה לפי ס' 50(א)(2) לחוק הביטוח הלאומי.

“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

שמאפשר גם לאב לצאת לחופשת לידה בתשלום.<sup>75</sup> הסעיף קובע שהאם חייבת לקחת את ששת השבועות הראשונים של חופשת הלידה, ושאר שמונת השבועות לאחר מכן (או חלק מהם) יכולים להתחלק בין בני הזוג.<sup>76</sup>

לפי מידע שנאסף על ידי הביטוח הלאומי, מספר זעום של אבות השתמש בזכות לחופשת לידה מאז שחוקק החוק בשנת 1998: בשנת 2000, לדוגמה, 250 אבות לקחו חופשת לידה מתוך 70,000 לידות שהיו באותה שנה;<sup>77</sup> בשנת 2011, 364 אבות בלבד לקחו חופשת לידה.<sup>78</sup> למעשה, מספר האבות שלקחו חופשת לידה מאז חוקק הסעיף הוא כשליש האחוז בהשוואה למספר האימהות.<sup>79</sup> ישנם כמה גורמים שאחראים לכך שאבות לא משתמשים בזכות לקחת חופשת לידה:<sup>80</sup> ראשית, על מנת להיות זכאי לחופשת לידה, האב העובד חייב לעמוד בתנאי זכאות כפולים ולהוכיח שהן הוא והן אשתו עומדים בתנאים לקבלת דמי לידה. עליו למלא את הדרישה הקיימת בנוגע לאימהות ולהראות שהפרשו בעדו דמי הביטוח הלאומי כנדרש,<sup>81</sup> אולם עליו לעמוד בעוד תנאי, והוא – שבת זוגו זכאית לדמי לידה.<sup>82</sup> דרישה זו קיימת רק לגבי אבות, במובן זה שהזכאות של האב תלויה בזכאותה של האם. ההבדל בתנאי הזכאות נובע מהנחת היסוד של המחוקק שחופשת הלידה ודמי הלידה הם של האישה, ולכן זכאותה של הגבר תלויה בזכאותה שלה ואינה זכות עצמאית שלו.<sup>83</sup> כלומר, האחריות לטיפול בתינוק היא בראש ובראשונה של האם, ללא כל קשר לזכאותו ולמצבו התעסוקתי של האב. במצב ההפוך, לעומת זאת, האב יוכל לצאת לחופשת לידה ולהיות זכאי לדמי לידה רק אם אשתו זכאית. יתרה מכך, כאשר האב יוצא לחופשת הלידה, האם חייבת לתת את הסכמתה לכך בכתב<sup>84</sup> ועליה לחזור לעבודה.<sup>85</sup> חשוב לשים לב שהאב יכול לצאת לחופשת לידה גם במצבים שבהם הילד

- 75 הצעת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 14) (הוראת שעה), התשנ"ח–1997. החוק נחקק כהוראת שעה למשך שלוש שנים. בשנת 2001 הוראת השעה הוארכה למשך שלוש שנים הוספות, וכנ"ל בשנת 2004. החוק הפך לקבוע בשנת 2007.
- 76 ס' 6(ח) (1) לחוק עבודת נשים. חופשת הלידה של האב חייבת להימשך לפחות 21 ימים רצופים. ס' 49(ג) (3) לחוק הביטוח הלאומי.
- 77 אבישג רגר אבהות בתפיסה ובפרקטיקה בקרב אבות שלקחו חופשת לידה בישראל 9 (עבודת תזה לתואר "מוסמך בפסיכולוגיה חברתית", אוניברסיטת בר-אילן – הפקולטה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, 2002).
- 78 דוד רגב "בתוך 5 שנים: פי 2 גברים לוקחים חופשת לידה" *ynet* 8.9.2011 [www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4119563,00.html](http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4119563,00.html).
- 79 בלכר-פריגת והקר, לעיל ה"ש 1, בעמ' 117.
- 80 להרחבה בדבר הגורמים שמונעים מאבות ישראלים לקחת חופשת לידה ראו Ifat Matzner- Heruti, *All You Need is Leave? Rethinking the Concept of Paternity Leave*, 21 *CARDOZO J. L. & GENDER* 475 (2015) (להלן: *All you need is Leave?*).
- 81 ס' 49(ב) (2) לחוק הביטוח הלאומי.
- 82 ס' 49(ב) (3) לחוק הביטוח הלאומי.
- 83 דב פרץ אין אבות לכישלון: עיצובה של תכנית חופשת לידה לאב בישראל, בין גורמים רעיוניים לחומריים 116–117 (עבודת דוקטורט לתואר "דוקטור בפילוסופיה", אוניברסיטת ירושלים – הפקולטה למדעי הרוח, 2013).
- 84 ס' 6(ח) (1) (א) לחוק עבודת נשים.
- 85 ס' 6(ח) (1) (ב) לחוק עבודת נשים.

נמצא בחזקתו,<sup>86</sup> או במקרה שהילד נמצא בטיפולו הבלעדי עקב נכות או מחלה של האם שבשל מצבה אינה יכולה לטפל בילד, ורופא אישר זאת בכתב.<sup>87</sup> במילים אחרות, חובתו של האב לטפל בילדים (במקרה זה, תינוקות) היא שיוויונית לחובת האם, והאב יהיה זכאי להיעדר מעבודתו כאשר האם "יוצאת מהתמונה" מסיבות מסוימות, כגון חזרה לעבודה או חוסר יכולת פיזית או נפשית לטפל בתינוק בעצמה. סיבה נוספת לכך שגברים לא לוקחים חופשת לידה נעוצה בתנאי שלפיו חופשת לידה לאב חייבת להימשך לפחות 21 ימים, ולהיות מנוכה מחופשת הלידה של האם. מכיוון שחופשת הלידה המקסימלית בתשלום עומדת כיום על 14 שבועות, אימהות רבות אינן מעוניינות לקצרה בשלושה שבועות ולחזור לעבודתן. כמו כן, ייתכן שחלק מהאבות היו מעדיפים לקחת חופשת לידה קצרה יותר משלושה שבועות, אולם בהתאם לחוק הנוכחי אינם יכולים לעשות זאת.<sup>88</sup>

ההסדר באשר לחופשת הלידה הקבוע בחוק עבודת נשים מנוסח כך שההורים יכולים לבחור כיצד לחלק ביניהם את שמונת השבועות האחרונים של חופשת הלידה בתשלום, ובמובן זה שבועות אלו הם הטבה ניטרלית-מגדרית.<sup>89</sup> עם זאת, הטבה ניטרלית-מגדרית זו הפכה למציאות מגדרית, והחוק לא הצליח לשנות את החלוקה המגדרית בין גברים לנשים בכל הנוגע לחלוקת התפקידים בבית ובעבודה.<sup>90</sup> זאת, מכיוון שחקיקת חוקים שהם ניטרליים מגדרית לא יצליחו לשנות מציאות כל כך ממוגדרת כמו טיפול בילדים, ובייחוד בתינוקות.<sup>91</sup> הסכנה בחוקים אלו היא שהם אף מעמיקים את אי-השוויון המגדרי במסווה של חקיקה נאורה ומקדמת שוויון.<sup>92</sup> במאמר אחר עמדתי על חוסר יכולתו של החוק במתכונתו הנוכחית לגרום לאבות

86 ס' 6(11)(1)(א) לחוק עבודת נשים.

87 ס' 6(11)(1)(ב) לחוק עבודת נשים. חשוב לשים לב להפרדה שעושה החוק בהקשר זה בין הזכות לצאת לחופשת לידה לבין הזכות לקבל דמי לידה. החוק מאפשר לאב לצאת לחופשת לידה למשך התקופה שלא נוצלה על ידי האם, בין שהיא זכאית לכך או לא. ס' 6(11)(2) לחוק עבודת נשים קובע: "ולעניין עובד שבת זוג אינה זכאית לחופשת לידה לפי סעיף זה – למשך יתרת התקופה שבה הייתה בת זוג בחופשת לידה אילו הייתה זכאית לה לפי סעיף זה". לעומת זאת, האב יקבל דמי לידה בעבור תקופה זו רק אם שני בני הזוג עמדו בתנאי הזכאות. גם כאן, זכאותו של האב לקבל שכר בעבור התקופה שהוא נדרש להיעדר מהעבודה על מנת לטפל ברוך הנולד תלויה בקיום הזכאות אצל האם.

88 לאחרונה התקבל בכנסת חוק שמאפשר לאבות להיעדר מהעבודה עקב לידה של בת הזוג למשך חמישה ימים, החל מיום הלידה. ההיעדרות בשלושת הימים הראשונים תהיה על חשבון החופשה השנתית של העובד, ושני הימים האחרונים ינוכו מימי המחלה שלו. ראו ס' 7(3ג)(2) לחוק עבודת נשים. אף שהאפשרות להיעדר מהעבודה למשך חמישה ימים על מנת לטפל בתינוק עדיפה על פני חוסר אפשרות שכזו, עדיין מדובר בתקופה קצרה ביותר (פחות משבוע) שאין ביכולתה ליצור שוויון מגדרי בעבודת הטיפול.

89 ס' 6(1)(ח) לחוק עבודת נשים.

90 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 288; נויה רימלט "הפמיניזם המשפטי בישראל – מניין ולאן? הרהורים על שונות, כבוד ושוויון בין המינים בעקבות ספרה של אורית קמיר 'פמיניזם, זכויות ומשפט' עיוני משפט כו 857, 876–877 (2004).

91 Joseph H. Pleck, *Fathers and Infant Care Leave*, in *THE PARENTAL LEAVE CRISIS: TOWARD A NATIONAL POLICY* 188 (1988).

92 Deborah J. Anthony, *The Hidden Harms of the Family and Medical Leave Act: Gender-Neutral Versus Gender-Equal*, 16 AM. U. J. GENDER SOC. POL'Y & L. 459, 488 (2008).



“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

לקחת חופשת לידה, אולם העליתי טענה מהותית יותר (ויוצאת דופן) בדבר נחיצותה העקרונית של חופשת לידה עבור אבות.<sup>93</sup> שאלתי אם חופשת לידה לאבות באמת יכולה לקדם שוויון מגדרי ארוך טווח בהינתן המצב שלפיו “ביום שאחרי” הם חוזרים לשוק העבודה שפועל בהתאם לנורמות של עבודה בשעות רבות. הראיתי כי מחקרים שנעשו בארץ ובעולם על אבות שלקחו חופשת לידה חשפו תמונה אמביוולנטית ומורכבת באשר למעורבותם בגידול הילדים לאחר תום החופשה.<sup>94</sup> בהתאם לכך הצעתי הסדר אחר לאבות במקום חופשת לידה: הפחתה של רבע משעות העבודה למשך שישה חודשים, החל מיום הלידה ובמקביל לחופשת הלידה של האם. תנאי הזכאות של אבות להפחתת שעות העבודה יהיו אינדיבידואליים ולא תלויים בבת הזוג, ואת השלמת השכר באותם החודשים יממנו העובד, המעסיק והמדינה (בדומה לדמי לידה).<sup>95</sup> עמדתי על היתרונות והחסרונות הקיימים בהצעה שכזו.<sup>96</sup>

סעיף החוק הבא שארצה לבחון, סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ”ג–1963, עוסק בתקופה שלאחר הלידה ונותן אפשרות להורים להתפטר לצורך טיפול בתינוק.<sup>97</sup> כותרתו של הסעיף היא אמנם “התפטרות של הורה”, אולם בחינת תנאי הסעיף מצביעה על כך שהוא מיועד בעצם לאימהות: סעיף 7(א) לחוק פיצויי פיטורים קובע כי עובדת תוכל להתפטר תוך תשעה חודשים מיום שילדה, על מנת לטפל בילדה, והתפטרות זו תיחשב בגדר פיטורים (לצורך קבלת דמי פיטורים וזכויות נוספות).<sup>98</sup> הוא הדין גם לגבי עובדת שאימצה ילד;<sup>99</sup> קיבלה ילד למשמורתה כהורה מיועד לפי חוק הסכמים לנשיאת עוברים;<sup>100</sup> או מי שקיבלה ילד לביתה למטרת אומנה.<sup>101</sup> כפי שניתן לראות, אין התייחסות בסעיף לקיומו של בן הזוג של העובדת או מצבו התעסוקתי. סעיף 7(ב) קובע כי גם עובד יוכל להתפטר בגדר פיטורים בהינתן אחד המצבים לעיל, אולם עליו למלא אחר תנאים נוספים, רובם ככולם תלויים בבת זוגו: הוא יוכל

93 Matzner-Heruti, *All You Need is Leave?*, לעיל ה”ש 80.

94 שם, בעמ’ 490–492.

95 שם, בעמ’ 492–497.

96 שם.

97 ס’ 7 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ”ג–1963.

98 ס’ 7(א) לחוק פיצויי פיטורים.

99 ס’ 7(א)(1) לחוק פיצויי פיטורים קובע: “קיבלה לאימוץ ילד שטרם מלאו לו 13 שנים והודיעה על כך למעסיקה, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלתו לאימוץ התפטרה כדי לטפל בו”.

100 ס’ 7(א)(2) לחוק פיצויי פיטורים קובע: “קיבלה למשמורתה, כהורה מיועד לפי חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ”ו–1996, ילד, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלת הילד כאמור התפטרה כדי לטפל בו”.

101 ס’ 7(א)(3) לחוק פיצויי פיטורים קובע: “קיבלה לביתה, למטרת אומנה, כהורה במשפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחת אומנה, ילד שגילו אינו עולה על עשר, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלת הילד כאמור התפטרה כדי לטפל בו, ובלבד שניתן אישור מאת מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך כי ההתפטרות נדרשה מטעמים של טובת הילד”.

להיחשב בגדר מפוטר רק אם אין כלל אם בתמונה;<sup>102</sup> או שמצבה הבריאותי אינו מאפשר לה לטפל בילד;<sup>103</sup> או שהיא עובדת ומילאה אחרי תקופת ההכשרה הדרושה.<sup>104</sup> העובדה שהסעיף מיועד בראש ובראשונה לאם מצוינת גם בפסק דין סעדון שעסק בשאלה אם גם עובדי הוראה שהם אבות נשואים זכאים לקבל הטבה שניתנת לעובדות הוראה אימהות.<sup>105</sup> בסקרו חוקים הכוללים זכויות בקשר להורות מציין השופט את חוק פיצויי פיטורים וקובע לגביו כך:

“הזכות שפיטורים על-מנת לטפל בילד יזכו בפיצויי פיטורים נתונה קודם כל לאם, כנראה משום שהנוהג הנפוץ בחברה הוא שהאם היא המטפלת בילדים בעיקר בשנותיהם הראשונות, אולם גם האב יכול לנצל זכות זו במידה והאם בוחרת שלא לממשה.”<sup>106</sup>

שני החוקים שנותחו לעיל עסקו באפשרות הניתוק משוק העבודה לצורך טיפול בתינוק: חופשת לידה והתפטרות לצורך טיפול. לעומתם, סעיף 4 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 קובע הסדרים לשילוב בפועל בין עבודה למשפחה.<sup>107</sup> הסעיף קובע כי יש להחיל על אבות את אותם הסדרים שחלים על אימהות באותו מקום עבודה, אולם אף הוא מגדיר תנאי זכאות שונים לאבות לעומת אימהות.<sup>108</sup> לדוגמה, אם במקום עבודה מסוים יש נוהג שלפיו אימהות לילדים קטנים יכולות לסיים את יום עבודתן בשעה ארבע, אזי גם אבות לילדים קטנים שעובדים באותו מקום עבודה זכאים לכך. אולם, בניגוד לזכאות של אימהות, הנבחנת ביחס אליהן בלבד, זכאותם של אבות נבחנת גם ביחס לבנות זוגם: לא זו בלבד שהם צריכים להראות שהזכות קיימת במקום עבודתם, אלא הם גם צריכים להראות שבת זוגם עובדת

- 102 ס' 7(ב)2 לחוק פיצויי פיטורים קובע: "הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית".
- 103 שם, נקבע כי הילד נמצא "בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו".
- 104 ס' 7(ב)1 לחוק פיצויי פיטורים קובע: "בת זוגו של העובד הועסקה כעובדת במשך ששה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום התפטרותו; לעניין זה יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עבודה"; ס' 7(ב)3 לחוק פיצויי פיטורים קובע: "בת זוגו של העובד הייתה עובדת עצמאית במשך שנים-עשר חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום הלידה או בסמוך לפני קבלת הילד לאימוץ, למשמורת או לאומנה, לפי העניין, ולא הפסיקה את עיסוקה לצורך טיפול בילד".
- 105 ע"ע (אזורי ב"ש) 300301/97 סעדון – מדינת ישראל, פר"ע לח, כט (2001).
- 106 שם, פס' 7 לפסק דינו של השופט אברהמי.
- 107 ס' 4(ב)1-4 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. הסעיף כולל רשימה סגורה של ארבע זכויות שמטרתן לסייע להורים עובדים לשלב בין הורות לעבודה: (1) היעדרות מעבודה בשל מחלת הילד; (2) יום עבודה מקוצר בשל היות העובדת אם לילד; (3) זכות להשתמש בשירותי מעון שהמעסיק מעמיד לרשות ילדי העובדים; (4) השתתפות המעסיק בעלות החזקתו של הילד במעון. לניתוח מורחב באשר לסעיף זה ולתביעות האבות שהוגשו מכוחו ראו מצנר-חרוטי, לעיל ה"ש 9.
- 108 ס' 4(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, קובע: "זכאית עובדת, בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה, לזכות בקשר להורות, תהא זכות זו נתונה גם לעובד המועסק במקום עבודה שבו הנהוגים תנאי עבודה כאמור, אם התקיים בו אחד מאלה".

“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

אף היא (ולא השתמשה בזכות בעצמה).<sup>109</sup> רק במצבים שבהם אין כלל אם, והילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של האב, תהיה זכאותו של האב עצמאית ותיבחן רק בהתאם לנהוג במקום עבודתו.<sup>110</sup> במקום אחר ניתחתי את גישת בתי הדין לעבודה כלפי אבות שהגישו תביעה נגד המדינה, מעסיקתם, מכוח סעיף 4 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, בטענה שסירובה לאפשר להם לקצר את יום עבודתם על מנת לטפל בילדיהם, הוא הפליה על רקע מין והורות.<sup>111</sup> הראיתי ששופטי בתי הדין האזוריים ובית הדין הארצי לעבודה מתייחסים לאבהות כאל תפקיד וולונטרי בלבד שתלוי ברצונו הטוב של האב ולא בחובה שמוטלת עליו.<sup>112</sup> כמו כן, השופטים מתייחסים אל התובעים ואל אבות שכמותם כגברים שוויתרו על הקריירה שלהם לטובת נשותיהם.<sup>113</sup>

לסיכום חלק זה, חוקי העבודה שקובעים הסדרים לשילוב בין עבודה למשפחה אינם מאפשרים זכאות שווה לשני בני הזוג, אלא כוללים תנאי זכאות שונים לאבות בהשוואה לאימהות. השוני בתנאי הזכאות מצביע על הנחת המחוקק שהאחריות לטיפול בילדים היא של האם, ללא קשר למצבו הבריאותי או התעסוקתי של האב. לעומת זאת, אחריותו של האב לטיפול בילדים קמה רק במצבים שבהם אין אם במשפחה או שהיא אינה מסוגלת לטפל מפאת מצבה הבריאותי או התעסוקתי.

## 2. היחס החברתי כלפי אבות שלוקחים חלק פעיל בגידול הילדים

“אחרי הכל גבר ירגיש מאד לא בטוח בעצמו אם הוא יצטרך לפספס קריירה בגלל טיפול בילד, תאר לך מצב שבו אתה בא לחפש עבודה ואומר למראיין שלך שאתה לא רוצה לעבוד הרבה שעות בגלל שחשוב לך להיות עם הילד, ברור שהוא יעיף אותך לכל הרוחות וחורץ מזה מצפים מאיתנו כגברים להשקיע את עצמנו קודם כל בעבודה, לאף אחד בסביבה זה לא ממש נראה באופן חיובי אם אתה כל הזמן עושה ויתורים, בסופו של דבר אתה יוצא מהמירוץ הזה של הצלחה וקידום.”<sup>114</sup>

תרבות העבודה בחברה המודרנית נקבעת ונשלטת על ידי גברים ומוגדרת באמצעות נורמות של גבריות שלפיהן תפקידם העיקרי של אבות הוא לפרנס את משפחתם.<sup>115</sup> דוגמה לכך ניתן

109 ס' 4(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

110 ס' 4(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

111 מצנרת-חרותי, לעיל ה"ש 9.

112 שם, בעמ' 71.

113 שם.

114 גרשוני, לעיל ה"ש 52, בעמ' 61.

115 WILLIAMS, RESHAPING, לעיל ה"ש 22, בעמ' 88, שם נאמר כי מקומות העבודה הם “מפעלי מגדר” שבהם גברים מעצבים ומציגים את הגבריות שלהם; Marianne Cooper, *Being the 'Go-To Guy': Fatherhood, Masculinity, and the Organization of Work in Silicon Valley*, in Dowd, *Fatherhood and Equality*; QUALITATIVE SOCIOLOGY 379, 403 (2000), לעיל ה"ש 7.

למצוא בדרישות עבודה שהופכות טוטליות יותר ויותר וממצבות את "העובד האידאלי" כמי שנשאר בעבודה במשך שעות מרובות, זמין תמיד לדרישות העבודה ולוקח חופשות מעטות.<sup>116</sup> אמנם הדרישה לעבוד במשך שעות ארוכות נפוצה בייחוד בעבודות שמכונות צווארון לבן, אולם יותר ויותר מגזרים החלו לאמץ דרישות דומות.<sup>117</sup> הדרישה של הישארות במשך הרבה שעות בעבודה מאלצת עובדים להשקיע את מרבית זמנם ומרצם בעבודה וכך מקבעת חלוקה מגדרית: מכיוון שגברים בדרך כלל מרוויחים יותר מנשים, זוג הטרוסקסואלי יסבור שהגיוי יותר מבחינה כלכלית שהאישה תיקח חלק משמעותי יותר בטיפול במשפחה על פני עבודתה מחוץ לבית.<sup>118</sup> מחקרים שנעשו בארצות-הברית ובישראל מדגימים את המשמעות המגדריות הכלכליות של הולדת הילדים: נשים אימהות לילדים משלמות את "מס האימהות" ומרוויחות פחות בהשוואה לנשים ללא ילדים, ואילו אצל הגברים המצב הפוך: הולדת ילדים תורמת לעליית שכרם.<sup>119</sup> גבר אב לילדים נתפס כבעל אחריות לפרנסת המשפחה ולכן זוכה ל"בונוס" מצד מעסיקים.

על מנת לשמר את החלוקה המגדרית, לעתים קרובות מקומות עבודה "מענישים" את אותם אבות שמעדיפים על נורמות הגבריות ולוקחים חלק משמעותי ופעיל כהורים.<sup>120</sup> רגר ראינה אבות ישראלים שלקחו חופשת לידה, וגילתה שחלק מאותם אבות נתקלו ביחס עויין בעבודה עקב כך, יחס שהתבטא בהערות משפילות מצד מנהלים ועמיתים.<sup>121</sup> בדומה, מחקרים רבים שנעשו בארצות-הברית הראו שאבות שלקחו חופשת לידה נחשבו עובדים פחות מסורים וקיבלו הערכות נמוכות על עבודתם בהשוואה לעובדים שלא לקחו חופשת לידה.<sup>122</sup> מחקרו של פרץ-וייסוידובסקי מראה שאבות שביקשו לקחת חופשת לידה נתקלו בחשדנות מצד פקידי

בעמ' 1061–1062: "אין ספק שנורמת המפרנס מזינה באופן משמעותי את מבנה ותרבות העבודה".

116 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 278; רנן-ברזילי, לעיל ה"ש 1, בעמ' 326.  
117 שם, בעמ' 327; פרנקל, הקר וברוידא, לעיל ה"ש 24, בעמ' 703–707. מצבם של עובדים במגזרים אחרים מורכב לא פחות, כגון אלו שעובדים במשמרות, או אלו שעובדים במשרות חלקיות והיו מעוניינים לעבוד יותר.

118 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 280.  
119 Shelley J. Correll & Stephen Benard, *Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?*, 112 AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY 1297, 1339 (2007); Dalit Gafni & Erez Siniver, *Is There a Motherhood Wage Penalty for Highly Skilled Women?*, 15 THE B.E. JOURNAL OF ECONOMIC ANALYSIS AND POLICY 1353, 1353–1380 (2015).

120 Matzner-Heruti, *Dare to Care*, לעיל ה"ש 66. שם נערכה השוואה בין היחס החברתי כלפי אבות ישראלים שלוקחים חלק משמעותי בגידול ילדיהם לבין היחס כלפי אבות אמריקנים. רגר, לעיל ה"ש 77.

122 J.L. Berdahl & S.H. Moon, ; בעמ' 47–48, Matzner-Heruti, *Dare to Care Workplace Mistreatment of Middle Class Workers Based on Sex, Parenthood, and Caregiving*, 69 J. SOC. ISSUES 341, 358 (2013); S. Coltrane et al., *Fathers and the Flexibility Stigma*, 69 J. SOC. ISSUES 279, 278–279 (2013); J.A. Vandello et al., *When Equal Isn't Really Equal: The Masculine Dilemma of Seeking Work Flexibility*, 69 J. SOC. ISSUES 303, 316 (2013); L.A. Rudman & K. Mescher, *Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma?*, 69 J. SOC. ISSUES 322, 336–338 (2013)

“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

הביטוח הלאומי שהתייחסו אליהם כרמאים.<sup>123</sup> תפיסה זו נובעת מהנחת הפקידים בביטוח הלאומי שגברים לא רוצים לטפל בילדים רכים, ומטרתם היחידה היא להשיג רווח כספי מהמדינה. לכן, כאשר אבות מגישים בקשה לחופשת לידה, הפקידים מנסים למצוא מניע פסול בבקשה על מנת לשלול מהם את הזכות. הכותב טוען שלמרות ההבדלים הסוציו-דמוגרפיים המשמעותיים בין אבות הלוקחים חופשת לידה לבין אוכלוסיות אחרות המואשמות בהונאת קצבאות – כמו אנשים חיים בעוני או נשים חד-הוריות – גם במקרה של אבות, ההאשמות מבוססות על סטראוטיפים בנוגע למאפייניה של קבוצה. על פי סטראוטיפים אלו, תפקיד הטיפול בילדים שייך לאימהות ולא לאבות. על כן, יחסם החשדני של פקדי הביטוח הלאומי כלפי אותם אבות ש“סוטים” מהנורמה החברתית נועד לערער את יסודות הלגיטימציה של הקצבה שלידים של הפקידים מאפשרת התנהגות בלתי-נורמטיבית חברתית.<sup>124</sup>

היחס העוין כלפי אבות שלוקחים חלק פעיל יותר בגידול ילדיהם מאבות אחרים מביא לכך שחלק מהם עושה זאת בסתר, כלומר לא מגלה את הסיבה האמתית לעזיבת העבודה בשעה מוקדמת מהרגיל בעת הצורך.<sup>125</sup> במחקרו של גרשוני על האבהות החדשה בישראל ציינו חלק מהאבות שרואיינו שהם ממציאים סיבות אחרות על מנת להיות עם ילדיהם על חשבון העבודה, כיוון שהם חוששים שחשיפת מעורבותם המשפחתית תסכן את מעמדם המקצועי.<sup>126</sup> אסטרטגיית הפעולה הזו אולי מאפשרת לאבות לשמר את התדמית של העובד האידיאלי, אולם היא אינה מסייעת בשינוי התרבות הארגונית כך שתהפוך לתומכת באבהות פעילה.

היחס הביקורתי כלפי האבות שמשיקעים בטיפול נובע מכך שאותם אבות “סטו” מהנורמה שלפיה גידול הילדים ודאגה לבית הם באחריותה של האם. לכן, מעניין לבדוק מה קורה כאשר המשפחה ההטרנססואלית מתפרקת עקב גירושי ההורים, ועקב כך גם החלוקה המגדרית אינה תקפה עוד. מחקרן של כהן-ישראלי ורמניק על שילוב בין עבודה למשפחה של אבות גרושים בהשוואה לנשואים חשף תמונה מורכבת: הממצאים הראו שרוב האבות הגרושים (שהשתתפו במחקר) משקיעים יותר במשפחתם ומעורבים יותר בעבודת הטיפול בבית ובילדים בהשוואה לאבות נשואים.<sup>127</sup> האבות הגרושים ניצבים בפני מציאות חדשה שדורשת מהם להיות מעורבים יותר בגידול ילדיהם, אולם בד בבד גם להמשיך למלא אחר מחויבויותיהם התעסוקתיות. מציאות חיים חדשה זו גורמת לכך שהם חווים את הקונפליקט בין עבודה

Nadav Perez-Vaisvidovsky, *Fathers as Frauds: on the Criminalization of Fathers*, in THE PARENTAL LEAVE FOR FATHERS PROGRAM IN ISRAEL (paper currently under review) 123

ש.ם. 124

Joan C. Williams, Mary Blair-Loy & Jennifer L. Berdahl, *Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma*, 69 J. SOC. ISSUES 209, 221 (2013); Jamie J. Ladge et al., *Updating the Organization Man: An Examination of Involved Fathering in the Workplace*, 29 THE ACADEMY OF MANAGEMENT PERSPECTIVES 1, 13–15 (2015); גרשוני, לעיל ה"ש 52, בעמ' 63.

ש.ם. 126

Laliv Cohen-Israeli & Larissa Remennick, 'As a Divorcee, I Am a Better Father': Work and Parenting Among Divorced Men in Israel, 56 J. DIVORCE REMARRIAGE 535, 535–550 (2015).

למשפחה באופן יותר אינטנסיבי מאשר אבות נשואים.<sup>128</sup> עם זאת, האבות הגרושים מצליחים לשלב בין העבודה למשפחה טוב יותר מעמיתיהם הנשואים בזכות הלגיטימציה שהם מקבלים מצד המנהלים והקולגות שלהם לשילוב כאמור, לגיטימציה שהאבות הנשואים אינם מקבלים בשל ההנחה שבנות זוגם אמורות לבצע את עבודת הטיפול.<sup>129</sup> עם זאת, המחקר הראה שמעורבותם המשפחתית של האבות לאחר גירושין מלווה במחיר תעסוקתי. העובדה שאינם יכולים עוד להיות עובדים אידאליים חייבה אותם לעשות ויתורים כעובדים על מנת להשקיע זמן בטיפול במשפחתם, ובעקבות זאת שכרם ירד וסיכוייהם לקידום פחתו.<sup>130</sup> בהתאם לתמונה המורכבת שמוצגת במחקרן של כהן-ישראלי ורמניק, אבות רבים "גילו" את אבהותם לאחר הגירושין והפכו לאבות פעילים ומעורבים יותר בחיי ילדיהם בהשוואה לזמן שבו היו נשואים, אולם הם גם משלמים מחיר בעבודה על כך.

לסיכום פרק זה, הנורמות החברתיות שמתייחסות לאבות כהורים משניים באות לידי ביטוי בכמה חוקי עבודה שכוללים הסדרי שילוב בין עבודה למשפחה. חוקים אלו קובעים דרישות זכאות שונות לאימהות ולאבות באופן שמסמן את האם כבעלת התפקיד העיקרי של הטיפול בילדים ואת האב כבעל התפקיד המשני והשיורי של הטיפול. מגמה זו נובעת, בין היתר, מכך שקובעי המדיניות תופסים את תפקיד גידול הילדים כתפקידה העיקרי של האם באופן שמחזק את תפקידו של האב כמפרנס ראשי. הציפייה החברתית מאבות לשמש מפרנסים ראשיים באה לידי ביטוי לא רק בחוקים, אלא גם בנורמות עבודה כפי שמתקף מהיחס הביקורתי שמקבלים אבות שמפריים את הסדר המגדרי ולוקחים חלק פעיל בגידול ילדיהם. חזוקת תפקידו החברתי של האב כמטפל מחייב לפיכך ערעור ופירוק של נורמות הגבריות בחברה בכלל ובשוק העבודה בפרט.

#### ד. הצורך בשינוי תודעתי ובשינוי מדיניות כדי לקדם את השילוב בין עבודה למשפחה

לדעתי, הכרה בקשיים של אבות עובדים היא בעלת חשיבות מכרעת שנושאת בחובה את הפוטנציאל להביא לשינוי אמתי בנורמות עבודה ובעקבות כך גם בכל הנוגע לשילוב בין עבודה למשפחה. הקושי לשלב בין עבודה למשפחה נחשב עד היום כמאפיין את חייהן של אימהות, ועל כן גם הפתרונות שאומצו בחקיקה ובהסכמים קיבוציים ניסו לסייע לאימהות עובדות. דיון בקשיים של אבות עובדים לא קיים כמעט כלל בשיח המשפטי והחברתי, וההנחה הרווחת היא שהקונפליקט לא רלוונטי להם כיוון שהם לא נפגעים בשל נורמות מגדריות ומפרקטיקות עבודה. על מנת להעלות את המודעות לקונפליקט בין עבודה למשפחה כפי שהוא נחוה על ידי אבות, אציע להיעזר בתאוריית גבריות. התאוריה מאפשרת לשפוך אור על ציוויים מגדריים של גבריות והאופן שבו ציוויים אלו מעצבים את חייהם של גברים, נשים והחברה

128 שם, בעמ' 544–546.

129 שם.

130 שם, בעמ' 547–548.

“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

כולה. הכרת תאוריית הגבריות, ובפרט הכרת הציוויים שמקשים על אבות עובדים לגדל את ילדיהם, משמעה לערער על הנורמה החברתית שרואה בגידול הילדים משימה נשית ותפקיד שצריך להתבצע (רק) על ידי אימהות. אציע לשאול את “שאלת האבא”, שהיא שאלה ממוקדת יותר מ“שאלת הגבר” שהציעה דאוד, והיא: כיצד משפיעות דרישות חברתיות מגדריות ונורמות עבודה על גברים בתפקידם כאבות. אימוץ ראייה ביקורתית מורכבת של גברים כסובייקטים מגדריים יאפשר להוסיף תובנות למחקר הפמיניסטי המרשים שנעשה עד כה בנושאי עבודה ומשפחה במטרה לקדם שוויון מגדרי לטובתה של החברה כולה. כמו כן, הכללתם של אבות במסגרת הדיון בנושאים אלו יכולה לחזק שיתופי פעולה בין קבוצות אינטרס שונות ולבנות קואליציות בין קבוצות מרקעים ומגדרים שונים.<sup>131</sup> כפי שטוענת פרופסור ויליאמס, פמיניסטיות צריכות להביא בחשבון את המצבים שבהם גם גברים, ולא רק נשים, משלמים מחיר בשל הנורמות הגבריות, ולשתף פעולה עם אותם גברים שיוצאים נגד נורמות אלו.<sup>132</sup> המחקר הפמיניסטי המשפטי, יחד עם האקטיביזם הפמיניסטי, צריכים לנסח את נושא הקונפליקט בין עבודה למשפחה במושגים רחבים יותר ולהכיר בכך שגם אבות נפגעים מהקונפליקט, אולם באופן שונה מאימהות.

בפרק זה אדון תחילה במודל “העובד האידאלי” ואסביר מדוע גם גברים ואבות משלמים מחיר על ציות לפרקטיקות עבודה שדורשות מהם זמינות ומחויבות כמעט טוטליות למקום העבודה. הביקורת שנמתחה עד כה על מודל זה עסקה רובה ככולה בהפליה שממנה סובלות נשים ואימהות עקב אי-יכולתן לעמוד בדרישות העבודה המחמירות. להלן אנתח את הבעייתיות הקיימת בדרישות העבודה הנוכחיות כפי שהיא באה לידי ביטוי בחייהם של אבות. בחלקו השני של הפרק אעבור לדון בהצעות לגיבוש מדיניות כוללת ואפקטיבית שמטרתה לסייע להורים עובדים לשלב בין מחויבויות העבודה לדרישות המשפחה. אטען שקובעי המדיניות ומקומות עבודה<sup>133</sup> צריכים לחזק את תפקידם של אבות כמטפלים על מנת לשפר את איכות החיים והרווחה של משפחות.<sup>134</sup>

131 MASCULINITIES AND THE LAW, לעיל ה"ש 11, בעמ' 30.

132 WILLIAMS, RESHAPING, לעיל ה"ש 22, בעמ' 80–81.

133 גם בתי המשפט צריכים לקחת חלק ברפורמה המתגבשת ולעודד מעורבות פעילה של הורים, ובייחוד של אבות, בגידול ילדיהם. ראו הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 297: “לבת-המשפט יש תפקיד חשוב ביצירת השינוי הנדרש ובהעברת המסר בדבר החשיבות של קידום האפשרות לשלב הורות ועבודה פעילה”; מצנר-חרוהי, לעיל ה"ש 9.

134 מחקרים מראים שלמעורבותם המשמעותית של אבות בחיי ילדיהם יש השפעה חיובית הן על הילדים והן על האבות. ראו לדוגמה: WILLIAM MARSIGLIO & KEVIN ROY, NURTURING DADS: SOCIAL INITIATIVES FOR CONTEMPORARY FATHERHOOD (2012); KATHLEEN SYLVESTER & KATHLEEN REICH, MAKING FATHERS COUNT: ASSESSING THE PROGRESS OF RESPONSIBLE FATHERHOOD EFFORTS 223 (2002); Kathryn Abrams, *Choice, Dependence, and the Reinvention of the Traditional Family*, 73 IND. L.J. 517, 529–530 (1997); נרדי ונרדי, לעיל ה"ש 35, בעמ' 224, מצטטים מחקרים שנעשו בישראל שלפיהם למעורבות אבות בגידול ילדיהם ישנה השפעה חיובית על האבות עצמם כמו גם על ילדיהם.

1. מודל "העובד האידאלי" והמחיר שהוא גובה מאבות

המהפכה התעשייתית גרמה לחלוקה מחדש של העבודה באופן שיצר את הספרות הנפרדות: בספרה הציבורית עבדו גברים בעבור שכר, ולעומתם בספרה הפרטית עבדו נשים ללא שכר.<sup>135</sup> עקב כך, התפתח שוק עבודה שבנוי בהתאם להנחה שמי שעובד בשכר מחוץ לבית נשוי לאישה שתפקידה לדאוג לגידול הילדים ולענייני הבית.<sup>136</sup> חלוקת התפקידים המגדרית הזו הביאה לכך שהפרקטיקות והנורמות שרווחו בשוק העבודה תאמו את אורח חייהם של גברים.<sup>137</sup> עם השנים, ובעקבות כניסתן המסיבית של נשים לשוק העבודה, נחקקו חוקי עבודה שמטרתם לאפשר לעובדים – בפרט לעובדות – לשלב בין עבודה למשפחה.<sup>138</sup> עם זאת, שוק העבודה בשכר עדיין מאורגן בהתאם למודל "העובד האידאלי", כלומר עובד שנמצא בעבודה כמשך שעות ארוכות בכל יום, זמין תמיד לדרישות מעסיקיו, ואינו לוקח פסק זמן מהעבודה לטובת מחויבויות משפחתיות או אחרות.<sup>139</sup> התפיסה הרווחת היא שמודל העובד האידאלי פועל לטובת גברים, מכיוון שהם יכולים לציית לדרישות העבודה המחמירות, לעומת אימהות הנדרשות גם לטפל במשפחה, ולכן הן מופלות לרעה בשוק העבודה.<sup>140</sup> ניתוח ביקורתי של מודל "העובד האידאלי" בהתאם לתאוריית הגבריות מאפשר לחשוף את המורכבות של המודל ואת המחיר שהוא גובה גם מאבות: הטענה שלפיה גברים מרוויחים ממודל "העובד האידאלי" מתעלמת מכך שציות למודל זה כרוך גם במחיר אישי, בריאותי ומשפחתי שגברים רבים נאלצים לשלם. דרישות העבודה החמירו עם השנים בכל הנוגע לשעות העבודה, ולעבודת יתר זו ישנן השלכות בריאותיות שליליות.<sup>141</sup> כמו כן, ציות למודל "העובד האידאלי" משמעו השקעת רוב הזמן והאנרגיה במילוי דרישות העבודה באופן שאינו משאיר

135 Catherine Albiston, *Institutional Inequality*, 5 Wis. L. Rev. 1093, 1107–1124 (2009)

136 שם, בעמ' 1109.

137 CATHARINE A. MACKINNON, TOWARD A FEMINIST THEORY OF THE STATE 224 (1989); Joan Acker, *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, 4 GENDER & SOC'Y 139, 146–147 (1990); Joan C. Williams & Nancy Segal, *Beyond The Maternal Wall: Relief For Family Caregivers Who Are Discriminated Against On The Job*, 26 HARV. WOMEN'S L. J. 116 (2003)

138 בישראל נחקקו חוקים כגון חוק עבודת נשים; חוק שוויון הזדמנויות בעבודה; חוק פיצויי פיטורים.

139 Joan Williams & H.C. Cooper, *The Public Policy of Motherhood*, 60 J. SOCIAL ISSUES 849 (2004); הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 279; דפנה יזרעאלי "המיגדור בעולם העבודה" מין מגדר פוליטיקה 167 (גיורא רוזן עורך, 2006).

140 WILLIAMS, UNBENDING GENDER, לעיל ה"ש 22; WILLIAMS, RESHAPING, לעיל ה"ש 22.

141 שרון אהרוני-גולדנברג "עבודת יתר: השלכות והצעות לפתרון" עבודה, חברה ומשפט יג 219, 222–224 (2012); "חברות הטכנולוגיה הורסות לעובדים את החיים" כלכליסט 24.8.2015; קשורות לסיכון לשבץ "nrg 20.8.2015 [www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3667692,00.html](http://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3667692,00.html); "מחקר: שעות עבודה רבות דוברו ביצקי" עובדים עד מוות" ידיעות אחרונות 6.7.2016 [www.yediot.co.il/articles/0,7340,L-4824693,00.html](http://www.yediot.co.il/articles/0,7340,L-4824693,00.html); ביפן מדובר בתופעה שקיבלה את השם "קארושי": מוות בשל עבודת יתר. ראו "זינוק במספר מקרי מוות בגלל עבודת יתר ביפן" דה-מארקר 3.4.2015 [www.themarket.com/wallstreet/1.2902899](http://www.themarket.com/wallstreet/1.2902899).



“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

זמן לפעילויות אחרות, ובמיוחד פוגע ביכולת לקיים מערכות יחסים משמעותיות עם בנות זוג וילדים.<sup>142</sup> מחיר נוסף שמשלמים גברים על הדרישה החברתית להיות עובדים אידאליים ומפרנסים ראשיים נובע מכך שגברים ממוקמים באופן שונה זה מזה בהייררכיה החברתית. לדוגמה, בחינת מצבם של עובדים ממעמד הפועלים, עובדים עניים, מהגרים ובני מיעוטים מגלה שהיכולת לעמוד בציווי הגבר כמפרנס קשורה קשר הדוק למצב סוציו-אקונומי, כמו גם לגזע, לאום ומוצא אתני, בין היתר.<sup>143</sup> על כן, יש לדייק ולטעון שהגברים שיוצאים נשכרים מנורמות שוק העבודה הם אלו ששייכים לקבוצה מסוימת בחברה ומאיישים משרות בכירות ומכניסות (עם זאת, גם הם משלמים מחיר).<sup>144</sup> כמו כן, אבות רבים אינם יכולים לתפקד כעובד אידאלי בשל מצבם המשפחתי שדורש מהם להשקיע זמן בטיפול בילדיהם. לדוגמה, אבות גרושים נדרשים להשקיע זמן בגידול הילדים ובעבודות הבית ובשל כך אינם יכולים לעמוד בדרישה של עבודה טוטלית.<sup>145</sup> כך גם אבות במשפחות חד-מיניות שצריכים לחלק ביניהם את עבודת הטיפול בילדים ובבית. חלוקת העבודה במשפחות הומוסקסואליות משמעה שאחד מהגברים, או שניהם, אינו יכול לציית לנורמות עבודה טוטליות. כמו כן, במשפחות שבהן גם האם נדרשת לעבוד שעות מרובות, אבות לוקחים חלק משמעותי בגידול ילדיהם, ובעקבות זאת גדל גם הקונפליקט שהם חשים בין העבודה למשפחה.<sup>146</sup> מלבד נסיבות החיים שמאלצות אבות לקחת חלק משמעותי בגידול ילדיהם, הזמנים משתנים, ומספר הולך וגדל של אבות מבינים היום שהם רוצים להיות מעורבים בחיי ילדיהם, שלא כמו אבותיהם שלהם שבקושי בילו אתם זמן בילדות.<sup>147</sup> אבות רבים נתונים בקונפליקט בין הדרישה לפרנס לבין רצונם להיות נגישים פיזית ונפשית לילדיהם, ומביעים חוסר שביעות רצון מנורמת שעות העבודה הארוכות, כיוון שהיא באה על חשבון משפחתם וחייהם הפרטיים מעבר לעבודה.<sup>148</sup> ייסורי המצפון ורגשות האשם הפכו להיות חלק מהמציאות היומיומית של אבות ישראלים רבים ואינם עוד

142 WILLIAMS, RESHAPING, לעיל ה"ש 22, בעמ' 81; DOWD, THE MAN QUESTION, לעיל ה"ש 6, בעמ' 110. שם נכתב כי אבהות היא דוגמה לכך שגבריות נושאת בחובה פריבילגיות יחד עם מחיר, ובמקרה זה המחיר שמשלמים אבות רבים הוא חוסר היכולת ליצור קשרים משמעותיים עם ילדיהם.

143 WILLIAMS, RESHAPING, לעיל ה"ש 22, בעמ' 81; MAKING MEN INTO FATHERS, לעיל ה"ש 65, בעמ' 18.

144 WILLIAMS, RESHAPING, לעיל ה"ש 22, בעמ' 83: "מפרנסים, אפילו האמידים שבהם, חשים גם את הלחץ להיות המפרנס היחיד של המשפחה [...] כתונת המשוגעים של הגבריות המקובלת פוגעת לא רק באותם גברים שאינם יכולים למלא אחר הציפיות החברתיות באשר לתפקידיהם כגברים אלא גם ברבים מהגברים שממלאים תפקידים אלו היטב אבל בסופו של דבר חשים כלואים על ידם".

145 Cohen-Israeli & Remennick, לעיל ה"ש 127.

146 רנן-ברזילי, לעיל ה"ש 1, בעמ' 313; גרשוני, לעיל ה"ש 52, בעמ' 73–74.

147 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 284: "עם זה, כיום גם אבות רבים מביעים עמדות שוויוניות ביחס לחלוקת התפקידים במשפחה, מפגינים רצון להיות מעורבים יותר מאבותיהם בטיפול בילדיהם, ומעניקים אהבה ומסירות רגשית עזה לילדיהם".

148 גרשוני, לעיל ה"ש 52, בעמ' 64, 72.

נחלתן הבלעדית של אימהות.<sup>149</sup> לבסוף, הטענה שלפיה רק נשים ואימהות מופלות לרעה בעבודה כיוון שאינן יכולות לעמוד בדרישות של מודל "העובד האידאלי" מחזקת את התפיסה שלפיה נשים הן – וצריכות להמשיך להיות – המטפלות העיקריות. ההתמקדות באימהות בלבד גורמת לכך שנורמות העבודה הטוטליות נשארות על כנן, ואימהות מקבלות "התאמות" (accommodations), כגון "משרת אם", "שעת הנקה" וכדומה. חשוב להכיר בכך שההתמקדות באימהות לא רק מקבעת את הסטטוס שלהן כמטפלות עיקריות, אלא גם את הסטטוס של אבות כמפרנסים עיקריים. יתרה מכך, ההנחה שלפיה מודל "העובד האידאלי" מיטיב עם גברים ומפלה נשים לרעה ממקמת (גם אם באופן לא מכוון) את העבודה בשכר מחוץ לבית כחשובה יותר מעבודת הטיפול בבית. אימוץ נקודת מבט שמביאה בחשבון את המחיר שמשלמים גברים על ציות לנורמות עבודה טוטליות תאפשר לראות שאימהות עובדות מצליחות לשלב בין עבודה למשפחה באופן טוב יותר מאבות עובדים רבים כיום. זאת, מכיוון שהן זכאיות להסדרים משפטיים שמאפשרים שילוב כאמור, אבל גם – ובעיקר – מכיוון שיש להן יותר לגיטימציה חברתית להשתמש בהסדרים הללו בהשוואה לאבות עובדים.<sup>150</sup>

## 2. מתאוריה לפרקטיקה: גיבוש מדיניות שמאפשרת לשלב בין עבודה למשפחה

להפניית תשומת הלב לקשיים שחווים אבות יש פוטנציאל לחשוף את חוסר ההתאמה של נורמות העבודה הנוכחיות גם לחייהם של אבות וכך לערער על ההנחה שנורמות אלו מפלות רק אימהות.<sup>151</sup> כאמור, הסתכלות אחרת על מצבם של אימהות ואבות בשוק העבודה מצביעה על כך שאימהות יכולות לשלב בין עבודה למשפחה בצורה יותר מוצלחת מאבות. לכן נראה כי הדרך הטובה לקדם שוויון בשוק העבודה היא לשנות את נורמות העבודה של גברים, ולא של נשים, ולהפוך את דפוסי השילוב עבודה-משפחה של אימהות לנורמה.<sup>152</sup>

- Iiat Kulik, Sagit Shilo-Levin & Gabriel Liberman, *Work-Family Role Conflict and Well-Being Among Women and Men*, 24 JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT 651 (2015). ראו גם מארקר 10.9.2015 [www.themarker.com/career/1.2728235](http://www.themarker.com/career/1.2728235) (כתבה על מחקרם של פרופסור קוליק ואח' שהוזכר לעיל).
- Dowd, *Fatherhood and Equality*, לעיל ה"ש 7, בעמ' 1059. טוענת ששילוב בין עבודה למשפחה הוא אפשרי עבור נשים.
- Dowd, *THE MAN QUESTION*, לעיל ה"ש 6, בעמ' 112. בהתבסס על מגוון זהויות ומאפיינים, כאשר הזהות המגדרית מהווה רק חלק מאותו "פאזל" של זהויות.
- Michael Selmi, *Family Leave and the Gender Wage Gap*, 78 N.C.L. REV. 707, 708 (2000). טוען כי הדרך הטובה ביותר לעקור מן השורש את חוסר השוויון בשוק העבודה תהיה לשנות את דפוסי העבודה של גברים ולא של נשים, דבר שעד כה כמעט לא הובא בחשבון; Nancy Fraser, *After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State*, 22 POLITICAL THEORY 591, 611 (1994). שם נטען כי המפתח להשגת שוויון מגדרי במדינת הרווחה בעידן הפוסט-תעשייתי יהיה באמצעות הפיכת דפוסי החיים של נשים לנורמה.

“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

דוגמה לתיקון חוק שמאפשר גם לאבות לעשות שימוש בזכות הורית שניתנה עד לאחרונה רק לאימהות ניתן למצוא בתיקון לחוק עבודת נשים שנכנס לתוקף לפני כמה חודשים.<sup>153</sup> התיקון לחוק קובע שבני הזוג יוכלו להחליט מי מהם יעשה שימוש ב"שעת ההורות" שמאפשרת לקצר את יום העבודה בשעה במהלך ארבעת החודשים שלאחר חופשת הלידה.<sup>154</sup> החוק רלוונטי הן לעובדים במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי. מתן האפשרות להורים העובדים להחליט מי מהם יקצר את יום העבודה על מנת לטפל בתינוק הוא ניסיון חשוב בדרך ליצירת השוויון בהורות בין בני זוג. מעניין יהיה לראות מהו שיעור האבות שישתמש בזכות, סוג מקום העבודה שלהם (ציבורי/פרטי ובאילו מקומות עבודה), כמו גם את יחסם של המעסיקים והעמיתים כלפי אותם אבות. עם זאת, חשוב להזכיר שמדובר באפשרות לקצר את יום העבודה בשעה למשך ארבעה חודשים בלבד לאחר חופשת הלידה. אין ספק שמדובר בתקופה קצרה ביותר, ויש צורך בגיבוש הסדרים שמאפשרים להורים עובדים לשלב בין עבודה למשפחה הרבה מעבר לחודשי החיים הראשונים של ילדם. הספרות המשפטית כוללת רעיונות להסדרים שכאלו, שבין העיקריות שבהם אפשר למצוא הצעות למתן גמישות לעובדים להחליט בעצמם מתי ואיפה לבצע את העבודה; יצירה של בנק שעות שבועי או חודשי; חלוקת משרות, וכדומה.<sup>155</sup> מובן שכל הצעה צריכה להיבחן בהקשר של מאפייניו של סקטור זה או אחר ועל כן, לדידי, ההסדרים צריכים להיכלל במסגרת הסכם קיבוצי ולא כחוק מדינה.<sup>156</sup> לדוגמה, אציע להחיל את ההסדר הקבוע בתקנות שירות המדינה בדבר קיצור יום עבודה להורים עד שילדיהם מגיעים לגיל 12 גם על עובדי הסקטור הפרטי.<sup>157</sup> מובן שיש לכלול את ההסדר באותם מגזרים שבהם דפוסי העבודה דומים לדפוסי העבודה של עובדי המדינה. בעת גיבוש הסדר כזה חשוב להקפיד שזכותם של אבות לקיצור יום העבודה תעמוד בפני עצמה ולא תהיה תלויה בזכאות בת הזוג.

חשוב להזכיר שהשוואת זכותם של אבות לזכותן של אימהות אין משמעה יצירת שוויון פורמלי וניטרלי-מגדרית בכל המצבים.<sup>158</sup> בהקשר של חופשת לידה, למשל, דרושה חשיבה

- 153 ס' 7(ג)(3) לחוק עבודת נשים. נכנס לתוקף באוגוסט 2016.
- 154 על מנת לעשות שימוש בזכות יש לעמוד בתנאים שקובע החוק, כגון על שני בני הזוג לעבוד במשרה מלאה, והיולדת נתנה את הסכמתה לכך לפי ס' 7(א)(1) לחוק עבודת נשים.
- 155 WILLIAMS, RESHAPING, לעיל ה"ש 22.
- 156 זאת, מכיוון שלכל מגזר מאפיינים משלו, ולכן הסדרי עבודה-משפחה צריכים להיות מותאמים למאפיינים אלו. ראו הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 297: "כמו־כן יש לבחון אילו שינויים מתאימים לכל אחד מהמגזרים התעסוקתיים בנפרד, ואין להניח כי שינויים משפטיים משפיעים על כלל העובדים והמעבידים באותם אופנים".
- 157 יש מקומות עבודה פרטיים שבהם יש זכאות ליום עבודה מקוצר לאימהות, ובהתאם לס' 4 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, יש להחיל את הזכות גם על אבות שעובדים באותו מקום עבודה. אולם מדובר בהחלטה של המעסיק אם לקבוע את הנוהג של יום עבודה מקוצר, ואילו בהתאם להצעה שלי, כל מקומות העבודה יהיו חייבים לאפשר יום עבודה מקוצר להורים, בדומה לזכות הקיימת בתקשי"ר.
- 158 Julie C. Suk, *Are Gender Stereotypes Bad for Women? Rethinking Antidiscrimination Law and Work-Family Conflict*, 110 *MASCULINITIES AND THE LAW*, לעיל ה"ש 11, בעמ' 38.

מורכבת שמביאה בחשבון את הצרכים השונים של אימהות ואבות, כמו גם חשיבה פרקטית באשר לתיקוני החוק בעלי מרב הפוטנציאל להתקבל בהינתן המצב הסוציו-פוליטי הנוכחי.<sup>159</sup> דוגמה להצעה שאינה ניטרלית-מגדרית אלא מיועדת לאבות בלבד היא לקבוע בחוק את זכאותם של אבות שעובדים במגזר הפרטי ל"יום אבא" שבו יוכלו לקצר את יום עבודתם פעם אחת (או יותר) בשבוע. במקומות עבודה מסוימים קיים נוהג כזה, ומוצע להכיל את הזכות על כלל מקומות העבודה (הסדר מסוג זה קיים לגבי חלק מהאבות הגרושים, וניתן לטעון שאין סיבה להפלות בין האבות הגרושים לנשואים בהקשר זה, כמו גם בין ילדיהם של אבות גרושים לילדיהם של הנשואים).<sup>160</sup> מכיוון שההצעה מכוונת לאבות בלבד, היא מהווה מעין העדפה מתקנת לאבות, וניתן לטעון שכפי שנהוגה השיטה של העדפה מתקנת לנשים ולאמהות בשוק העבודה כדי לסייע להן להשתלב ולהתקדם בעבודה, כך יש לנקוט לעתים דרך של העדפה מתקנת כלפי אבות עובדים כדי לסייע להם לקחת חלק משמעותי יותר בהורותם.<sup>161</sup> הצעה נוספת שארצה להציג היא תיקון לחוק לעידוד של שילוב וקידום נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח–2008, על מנת שיכלול התאמת מקומות עבודה גם לאבות.<sup>162</sup> כפי שמעיד שם החוק, הדגש המושם בו הוא על נשים, והמטרה היא לאפשר להן להשתלב ולהתקדם בעבודה. לצורך כך מעניק החוק שני סוגי תמריצים למעסיקים במגזר הציבורי והפרטי: מענקים ואותות הוקרה אם הם מוכיחים כי מקומות העבודה מותאמים לנשים, בין היתר מבחינת דרישות התפקיד, שעות העבודה ונוהלי העבודה, כמו גם נותנים עדיפות בקידום נשים לדרגות בכירות וניהוליות.<sup>163</sup> חוק זה מנסה להשפיע על התרבות

- COLUM. L. REV. 1, 7–24 (2010). מעלה ספק אם מדיניות שהיא ניטרליות-מגדרית תקדם שוויון, ומציעה לאמץ תחתיה מדיניות רגישה מגדרית; רימלט, לעיל ה"ש 90, בעמ' 883.
- 159 לדיון נרחב באשר לחוק שקובע חופשת לידה לאבות בישראל, כולל הצעה לרפורמה בחוק הנוכחי ראו Matzner-Heruti, *All You Need is Leave?*, לעיל ה"ש 80.
- 160 נראה שההצעה כזו יהיה סיכוי גבוה יותר לעבור מאשר להצעת הקודמת להחיל את יום העבודה המקוצר הקבוע בתקשי"ר על כלל העובדים במשק. ניתן להניח שמעסיקים ייטו יותר להסכים עם האפשרות שאבות יעזבו את עבודתם מוקדם במשך יום או יומיים בשבוע מאשר כל יום, כפי שמאפשר התקשי"ר.
- 161 לדיון בדבר המורכבות הקיימת באימוץ דוקטרינת ההעדפה המתקנת ראו סוזי נבות ומורן קנדלשטיין-היינה "העדפה מתקנת 'כהפליה חוקתית'" ספר אליהו מצא 145, 157–159 (2015). במאמרן מציעות המחברות להציג סיווג עיוני חדש לדוקטרינת ההעדפה המתקנת וטוענות שמכיוון שהעדפה מתקנת פוגעת בעקרון השוויון, עליה לעמוד בתנאי פסקת ההגבלה. אטען שהעדפה מתקנת לאבות נועדה להגשים יעדים ראויים, כגון חיזוק הקשר בין האבות לילדיהם וניפוץ סטראוטיפים חברתיים באשר לתפקיד האבהי שמונעים מאבות רבים לקחת חלק משמעותי יותר בחיי משפחתם. עם זאת, חשוב לי לציין שדוקטרינת ההעדפה המתקנת מיושמת בדרך כלל לגבי אוכלוסיות שסבלו, ועדיין סובלות, מחוסר צדק ועול היסטורי. קשה לטעון שגברים ואבות הם אוכלוסייה שסבלה מעולות היסטוריות ועל כן זקוקה לצדק מתקן. כמו כן, העדפה מתקנת היא לעתים קנניית זכויות לקבוצה מופלית על חשבון קבוצה חזקה יותר בחברה. על כן, במקרה של העדפה מתקנת לאבות, יש להיזהר מכך שהיא תבוא על חשבון זכויות של אימהות – קבוצה שסובלת מהפליה ומחוסר צדק חברתי ומשפטי.
- 162 החוק לעידוד של שילוב וקידום נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח–2008.
- 163 ס' 3 לחוק לעידוד של שילוב וקידום נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים.

“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

הארגונית באמצעות שיטת ה"גזר", כלומר מתן תמריצים כלכליים למעסיקים שבוחרים לאמץ מדיניות של קידום נשים ושילוב בין עבודה למשפחה. חשוב לציין שהחוק כולל גם מנגנון אכיפה שלפיו על שר הכלכלה להגיש אחת לשנה דיווח לכנסת באשר לפעילות בנושא.<sup>164</sup> אמנם אימוץ מדיניות שמקדמת נשים בעבודה היא חשובה ביותר, אולם היא מהווה רק חלק מהשינוי הדרוש בנורמות העבודה. לפיכך, אציע להכניס כמה שינויים בחוק. ראשית, שם החוק אמור לכלול "הורים" ולא רק "נשים", ועל כן מוצע כי תיכלל המילה "הורים" בשם החוק. שנית, אמות המידה לקבלת הפרס צריכות לכלול באופן ספציפי קריטריונים שמופנים לאבות ולאופן שבו מקומות עבודה מעודדים אבות עובדים לקחת חלק פעיל יותר במשפחה ובהורות.<sup>165</sup> סביבה ארגונית שתומכת באבהות פעילה תעודד אבות להשתמש בזכויות ההורות הקיימות ללא חשש מסנקציות עתידיות בעבודה.<sup>166</sup> כאמור, מחקרים שבדקו מה מסייע לאבות להגדיל את מעורבותם בגידול ילדיהם גילו שאבות מושפעים מאבות עובדים אחרים וממידת מעורבותם (הגלויה) בטיפול.<sup>167</sup> בנוסף, התמיכה של המנהלים ובייחוד הדוגמה האישית שהם משמשים בנוגע לשילוב בין עבודתם למשפחתם משדרת מסר חשוב לשאר העובדים. שינוי חוקי העבודה יחד עם שינוי הסביבה הארגונית כך שתכיר בזכותם של אבות לקחת חלק משמעותי בגידול ילדיהם, טומנת בחובה את הפוטנציאל ליצור שינוי עמוק יותר בנורמות העבודה הקיימות, שינוי שיסייע לעובדים בכלל, ולהורים עובדים בפרט. עידוד אבות לקחת חלק משמעותי יותר בגידול ילדיהם יגרום לכך שגם הם לא יוכלו לציית יותר למודל "העובד האידאלי", ושוק העבודה ישתנה כך שהאופן שבו אימהות רבות משלבות בין עבודה למשפחה יהפוך לסטנדרט. בעקבות כך, שוק העבודה ישנה את הפרקטיקה הרווחת של הערכת עובדים (ובהתאם גם קביעת שכרם ואפשרויות קידום) בהתאם למספר שעות העבודה, ויעבור להערכה על בסיס פרמטרים נוספים מלבד זמן.<sup>168</sup> אימוץ פרמטרים נוספים להערכת עובדים, כגון יעילות ותפוקה, יאפשר לעובדים לבחור היכן ומתי לבצע חלק מהעבודה, כיוון שהם יימדדו על סמך הספקם ואיכות עבודתם ולא על סמך הזמן ששהו פיזית בעבודה ("פייס-טיים").<sup>169</sup>

- 164 ס' 11 לחוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים.  
165 כרגע כוללות התקנות לחוק שבע אמות מידה למתן הפרס שרובן מתמקדות במדיניות המעסיק בנוגע לשילוב וקידום של נשים בעבודה. ראו שלי מזרחי סימון נשים בישראל – סוגיות מרכזיות (הכנסת, מרכז המחקר והמידע, 2015) / <http://main.knesset.gov.il/Activity/Info/MMMSummaries19/> (2015) Women\_2.pdf.  
166 לסביבה הארגונית יש השפעה עצומה על העובדים ואם הסביבה הארגונית אינה מגיבה בחיוב לאבות שמשמשים בהסדרי ההורות, מרביתם יימנעו מלהשתמש בהסדרים הללו. ראו Matzner-*Heruti, All You Need is Leave?* לעיל ה"ש 80, בעמ' 483.  
167 ראו דיון לעיל בתת-פרק ב.2.  
168 *Matzner-Heruti, All You Need is Leave?* לעיל ה"ש 80, בעמ' 494–495.  
169 שינוי זה יסייע גם לעובדים שאינם הורים ועולה בקנה אחד עם המלצתן של הקר ופרנקל לפיה "יש להקפיד שהשינויים יאפשרו גם לעובדות ולעובדים שאינם הורים ליהנות מאיכות חיים הכוללת שעות פנאי משמעותיות מחוץ למקום העבודה". הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 297.

רעיון דומה שלפיו יש לאמץ את האופן שבו אימהות רבות משלבות בין עבודה למשפחה ולהפוך אותו לסטנדרט מוצג גם במאמרה של רנן-ברזילי.<sup>170</sup> רנן-ברזילי הציעה לשאוב השראה ורעיונות מהעקרונות של הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות, ארגון שפעל בארצות-הברית בתחילת המאה העשרים. על פי עקרונות אלו, יש להכיר בממדים השונים והמגוונים הקיימים בחייהם של נשים וגברים, כגון עבודה, משפחה, פעילות פוליטית, חברתית ותרבותית.<sup>171</sup> יתרה מכך, המשפט צריך להתערב כדי לאפשר את הרב-ממדיות, ובאופן ספציפי יש לחוקק רפורמות בשוק העבודה שיחליפו את הסטנדרט הגברי ברובו וליצור תחתיו סטנדרט חדש שיהיה רגיש למציאות חייהן של נשים.<sup>172</sup> את הסטנדרט החדש שיכלול רגולציה של שעות עבודה ושכר מינימום, יש ליישם לדין על כלל העובדים. במילים אחרות, מטרתן הייתה ליצור "פמיניזציה" של הסדרי עבודה באמצעות רגולציה כדי ליצור שוק עבודה שישקף את צורכיהן של נשים, אבל בפועל ייטיב עם כל העובדים.<sup>173</sup>

על מנת ליצור שינויים כה מרחיקי לכת בשוק העבודה, קובעי המדיניות בעצמם צריכים להיות משוכנעים שהמצב הנוכחי חייב להשתנות. לארגונים חברתיים יש תפקיד מכריע בכך, ועליהם ליצור שיח חברתי שמעלה על פני השטח את המחיר שמשלמים אבות הן על ציות והן על אי-ציות לנורמות של גבריות: ציות לנורמה שלפיה על גברים להימנע מכל התנהגות שמקושרת לנשיות, כגון טיפול בילדים, טומן בחובו השלכות שליליות על אבות ומשפחות; אולם גם כאשר אבות "מורדים" בנורמה ולוקחים חלק משמעותי בטיפול, הם סובלים מסנקציות חברתיות, תעסוקתיות וכלכליות. על כן, מדיניות אפקטיבית צריכה לכלול גם מסעי פרסום להעלאת מודעות שמטרתם לעודד אבות לקחת חלק בעבודת הטיפול, וזאת על ידי "מיתוג מחדש" של עבודת הטיפול. דוגמה לכך ניתן למצוא במסע הפרסום של המשרד לשוויון חברתי שכותרתו "מקום עבודה תומך משפחה" שעלה לאוויר בתחילת שנת 2016.<sup>174</sup> הפרסום פנה לאבות, לאימהות ולמעסיקים והצביע על היתרונות שיש באימוץ פרקטיקות של שילוב עבודה ומשפחה. עם זאת, למרבה הצער לא נראה שהוא ממשיך להיות משודר באמצעי התקשורת השונים.

כל שינוי בשוק העבודה, ובפרט שינוי שמערער על נורמת השעות הארוכות המושרשת היטב, עלול להיתקל בהתנגדות מצד מעסיקים שיטענו שמתן גמישות לעובדים יערער את השליטה והבקרה שלהם כמעסיקים על לוח הזמנים של עובדיהם. אולם חלק מהחברות המסחריות מתחילות להבין את החשיבות של מתן הכרה לצורכיהם המשפחתיים של עובדיהם. דוגמה מעניינת ואקטואלית לכך ניתן לראות במסע הפרסום של חברת "אינטל" לעידוד אבות לקחת חופשת לידה. לא זו בלבד שהחברה שינתה את המדיניות שלה כך שאבות יוכלו לקחת חופשת לידה בת שבועיים על חשבון החברה, היא אף יצאה במסע פרסום ויראלי שמעודד

170 רנן-ברזילי, לעיל ה"ש 1.

171 שם, בעמ' 342–345.

172 שם.

173 שם, בעמ' 339.

174 המשרד לשוויון חברתי מקום עבודה תומך משפחה (2016) [www.youtube.com/watch?v=UD2HVw1IJU8](http://www.youtube.com/watch?v=UD2HVw1IJU8)

“צריך לעבוד על זה”: בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה

אותם לעשות כן.<sup>175</sup> תמיכה בצרכים המשפחתיים של העובדים היא בעלת חשיבות כלכלית לעסק עצמו. אימוץ של פרקטיקות עבודה שמעודדות תפוקה, איכות ופרודוקטיביות הוכחו כמועילות למעסיקים וכמשפרות את שורת הרווח שלהם: מחקרים מצביעים על כך שמתן שליטה לעובדים להחליט איפה ומתי מתבצעת העבודה משפרת את רווחת העובדים, מגדילה את תפוקתם ומחזקת את מחויבותם לארגון; כמו כן, העובדים חווים פחות לחץ וסובלים פחות מבעיות בריאות ושחיקה, ולכן הם גם נעדרים פחות מהעבודה.<sup>176</sup> לדוגמה, אבות עובדים שמצליחים לשלב בין עבודה למשפחה מחויבים יותר לעבודה, מרוצים יותר, ולכן גם הסיכוי שיעזבו קטן.<sup>177</sup> במילים אחרות, הארגון מרוויח עובדים יעילים ומסורים לאורך זמן, וגם חוסך עלויות מיותרות שנגרמות עקב עזיבה תכופה של עובדים מנוסים ועקב הצורך להשקיע משאבים בהכשרת עובדים חדשים.<sup>178</sup>

## סיכום

הדיון בנושא הקונפליקט בין המשפחה לעבודה התמקד רובו ככולו באימהות על רקע ההנחה הרווחת שהן אלו שמשלמות את מחיר השילוב בין עבודה בשכר לבין טיפול בילדים. מאמר זה ביקש לבחון כיצד משתקף הקונפליקט בחייהם של אבות עובדים ומה ניתן לעשות על מנת להתמודד עם קונפליקט זה.

המאמר הראה שציוויי הגבריות מרחיקים אבות מהטיפול בילדיהם, הן מכיוון שגברים נדרשים להימנע מהתנהגויות “נשיות” והן מכיוון שהם נדרשים לשמש מפרנסים ראשיים בשוק עבודה שפועל בהתאם לדפוס “גברי” של עבודה מרובת שעות. חיזוק תפקידו החברתי של האב כמטפל מחייב לפיכך ערעור ופירוק של נורמות הגבריות בחברה בכלל ובשוק העבודה בפרט. לשם כך, המאמר מציע להשתמש בגוף הידע של תאוריית הגבריות שחושף את החסמים

175 [www.intel.co.il/content/www/il/he/newsroom/news/2016/parental-leave.html](http://www.intel.co.il/content/www/il/he/newsroom/news/2016/parental-leave.html). החברה האריכה גם את חופשת הלידה לאימהות. מעניין לראות שכמה חברות היי-טק מובילות בארצות-הברית גיבשו לאחרונה מדיניות של חופשת לידה בשכר לעובדות ולעובדים שלהם. Alicia Adamczyk, *These Are the Companies With the Best Parental Leave Policies*, **money** 4.11.2015 <http://time.com/money/4098469/paid-parental-leave-google-amazon-apple-facebook/>

176 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 296; Matzner-Heruti, *All You Need is Leave?*, לעיל ה"ש 80, בעמ' 497.

177 Ladge et al., לעיל ה"ש 125, בעמ' 2. מצביעים על כך שלאבהות מעורבת יש השפעה מיטבית על העבודה.

178 מעניין לציין שיותר ויותר חברות מתחילות להבין את החשיבות שיש במתן זמן לעובדים לעסוק בפעילויות מחוץ לעבודה, והן מאמצות הסדרים שמעודדים עובדים לשלב בין עבודה לדברים נוספים בחייהם. לדוגמה, בחברת “אקסנט” העובדים חייבים להיות במשרד בין עשר בבוקר לשלוש בצהריים, ופגישות או ישיבות נקבעות רק בין השעות הללו. לוח זמנים זה תקף לכל העובדים, ללא קשר למצבם המשפחתי, מתוך התפיסה שלכל אחת ואחד יש עיסוקים מלבד עבודה. ענבל אורפו “כך שיקמו עובדי אקסנט את הסטארט-אפ הכושל – והפכו אותו למרכז פיתוח של דל” דה-מארקר 29.7.2015 [www.themarket.com/technation/1.2694312](http://www.themarket.com/technation/1.2694312)

החברתיים שעומדים בפני אבות עובדים שרוצים וצריכים להיות שותפים משמעותיים בחיי ילדיהם, כמו גם את המחיר האישי והמשפחתי שמשלמים אבות ומשפחותיהם. עקרונות התאוריה יוכלו לסייע בגיבושה של מדיניות עבודה־משפחה אפקטיבית שתסייע להורים עובדים לנווט בהצלחה בין מחויבויותיהם השונות, ותעודד מעורבות משמעותית של אבות בגידול ילדיהם. גיבוש מדיניות כזו היא הכרחית בייחוד כיום, וביכולתה לקדם שוויון מגדרי במשפחה ובעבודה לטובתם של הורים, ילדים והחברה כולה.