

“אבא הלך לעבודה, ישוב עם צאת הלבנה” כיצד המשפט הישראלי מעצב את (אי) יכולתם של אבות לשלב בין משפחה לעבודה

יפעת מצנר-חרוטי

המאמר בוחן את סעיף החוק שנקרא “זכויות הורה” בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ותביעות אחדות שהוגשו מכוח הסעיף על ידי אבות עובדים, תוך בחינה ביקורתית של המונחים ‘שוויון מגדרי’ ו‘נורמות עבודה’: בהתאם לתפיסה המשפטית המקובלת, אחת הדרכים להשיג שוויון מגדרי בשוק העבודה היא לאפשר לנשים לעבוד שעות ארוכות כמו גברים, בחברה שבה נורמות עבודה שמחייבות עבודה בשעות מרובות נחשבות טבעיות והכרחיות, או למיצער לגיטימיות. המאמר יבקש לטעון שתפיסות אלה תורמות לשעתוקה של ההיררכיה בין עבודה למשפחה כיוון שהן מקבלות ללא עוררין את דרישות העבודה הטוטאליות על חשבון מחויבויות הטיפול במשפחה.

בעוד שהעיסוק בקונפליקט בין משפחה לעבודה אינו חדש בשיח המשפטי והחברתי בישראל, ההתמקדות באבות מהווה את החידוש המשמעותי במאמר. עד לאחרונה נתפס הנושא כבעיה שהיא בעיקרה של אמהות, על רקע ההנחה הרווחת שהן אלו שמשלמות את מחיר השילוב בין עבודה בשכר לבין טיפול בילדים. לעומת זאת, הקונפליקט של אבות עובדים לשלב בין מחויבויותיהם המשפחתיות למחויבויותיהם התעסוקתיות נעדר תדיר מהשיח המשפטי בישראל, והמאמר ינסה למלא חלל מחקרי זה.

המאמר יטען שהכרת העקרונות מתחום לימודי הגבריות, ובפרט העיקרון העוסק במחיר האישי והמשפחתי שאותו משלמים לעתים אבות עובדים, תאפשר הבנה כוללת ואותנטית יותר של הקושי שחווים הורים רבים כיום בניסיון לשלב בין מחויבויות הטיפול לבין דרישות התעסוקה.

מבוא

השיח המשפטי והחברתי שמתקיים בישראל בנוגע לקונפליקט בין עבודה למשפחה מתמקד באופן כמעט בלעדי באפליה נגד נשים בשוק העבודה עקב היותן נשים ואמהות. על כן, הדיון הציבורי, כמו גם החקיקה והפסיקה בנושאי אפליה בעבודה על רקע מין והורות, עסקו בעיקר בחסמים שעומדים בפני אמהות עובדות בשוק העבודה. להמשגת המתח הנוצר בין בית לעבודה כבעיה שהיא בעיקרה “נשית”, השלכות כבדות משקל והן אף עיצבו במידה רבה את המדיניות המשפטית והחברתית בכל הקשור לזכויות הורים עובדים. מדיניות זו, ששמה לה למטרה להילחם באפליית אמהות עובדות,

“אבא הלך לעבודה, ישוב עם צאת הלבנה” | יפעת מצנר-חרותי

עיצבה תפיסות בנוגע לשוויון מגדרי, לחלוקת עבודה בבית ולנורמות עבודה. אולם בצד המאבק ההכרחי והחשוב לשוויון הזדמנויות של אמהות בעבודה לא התקיים דיון ציבורי משלים, לא כל שכן גובשו הסדרים חוקיים, שעניינם עידוד אבות עובדים לתפקד כאבות נוכחים ומשמעותיים בחיי ילדיהם. חוסר העיסוק באבות עובדים אינו מקרי והוא משקף תפיסות חברתיות ומשפטיות בנוגע לדרישות עבודה ולנורמות הוריות ומגדריות: ראשית, בעוד שחופש העיסוק מוגדר כזכות יסוד בישראל, הזכות להורות התפתחה בפסיקה והיא מתמקדת בעיקר בזכות להוליד ילדים ולא בזכות לגדל אותם.¹ שנית, דרישות העבודה בישראל הופכות טוטאליות יותר ויותר, בעיקר בכל הקשור לשעות עבודה. נורמה זו אכנה כ“נורמת שעות העבודה הרבות”.² בחינת ההסדרים החוקיים המאפשרים שילוב בין עבודה למשפחה משקפת את תפיסת העבודה הטוטאלית: מלבד האפשרות להיעדר מהעבודה במצבים יוצאי דופן שקשורים להבאת ילדים לעולם ולטיפול בהם בחודשים הראשונים לחייהם או כאשר הם חולים, החוק בישראל כמעט ולא עוסק בשילוב המתמשך בין הורות לעבודה.³ שלישית, על פי נורמות מגדריות רווחות, נשים הן אלו שצריכות לדאוג לילדים ולבית בעוד שהאחריות לפרנסת המשפחה מוטלת בעיקרה על גברים. כך, לדוגמה, אבא טוב נמדד לא על פי הזמן שהוא מבלה עם משפחתו אלא לפי היכולת שלו לפרנס את משפחתו.⁴

לא מפתיע לגלות, אם כך, שתביעות בודדות בלבד הובאו לבתי הדין לעבודה על ידי אבות שטענו כי גם הם, ולא רק אמהות, זכאים ליהנות מזכויות הוריות מסוימות המוגדרות בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה או בהסכמים קיבוציים. מאמר זה ינתח את סעיף 4 בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה שכותרתו “זכויות הורה”, את תביעות האבות העובדים שהוגשו על בסיס הסעיף, וכן את פסקי הדין המעטים שניתנו עד כה בנושא על ידי בתי הדין האזוריים ובית הדין הארצי לעבודה. מטרתו להצביע על הסטריאוטיפים ועל ההבניות החברתיות שעולים מטענות התובעים ומהחלטות השופטים בתיקים אלו. אבקש להתמקד באופן שבו מתייחסים בתי הדין לשוויון מגדרי ולדרכים להשגתו, כמו גם לתפיסתם את נורמות העבודה בישראל, בפרט בכל הנוגע לשעות עבודה. המאמר יבקש לחשוף את ההיררכיה הסמויה שיוצרים (אני סבורה שמבלי להתכוון) בתי הדין לעבודה בישראל בין מחויבות משפחתית למחויבות לעבודה, תוך מתן קדימות לאחרונה, בשם קידום השוויון המגדרי. בעוד שתביעות האבות העובדים היו על רקע רצונם להיות שותפים פעילים בחיי ילדיהם, פסקי הדין אינם עוסקים כמעט כלל באבות או ביכולתם לשלב בין עבודה בשכר לטיפול בילדים, אלא מתמקדים בקידום נשים בעבודה על ידי עידודן לעבוד יותר שעות. תוצאה זו אולי אינה מפתיעה, שכן בתי הדין אמורים לפסוק בהתאם להסדרים החוקיים הקיימים, ובענייננו – בהתאם לאופן שבו מוגדרת במשפט הישראלי החובה החוקית לעבוד אל מול החובה לגדל ילדים, אולם היא מחייבת בדיקה. החלק האחרון של המאמר יציע פיתוח של תשתית משפטית תיאורטית, שמוצאת עוגן בתיאוריות מתחום לימודי הגבריות, במטרה להעשיר את הדיון בנוגע למתח הקיים בין משפחה לעבודה. הבנה מורכבת ואותנטית של המתח תוכל לסייע בגיבוש מדיניות אפקטיבית שתוכל לשפר את מצבם של הורים עובדים. מסקנה נוספת של המאמר היא כי לצד קובעי המדיניות, גם לבתי המשפט יש חלק בלתי מבוטל בשנינו או בשיעתוק של נורמות חברתיות. באמצעות תביעות נוספות של אבות (ואמהות) יוכלו בתי הדין לבחון מחדש הבניות מגדריות, כמו גם פרקטיקות עבודה שנתפסו עד כה מובנות מאליהן. זאת, כאשר יוכח, בין היתר, שגברים רבים משלמים מחיר אישי ומשפחתי כבד כתוצאה מתיפוסת אלה. בחינתן המחודשת של נורמות העבודה והמשפחה הרווחות טומנת בחובה את הפוטנציאל לשנינו ולהתאמתן למציאות חייהם של הורים עובדים שמהווים את רוב כוח העבודה בישראל.⁵

א. משפחה ועבודה – היילכו שניים יחדיו? ניתוח הסעיף “זכויות הורה” בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה

מטרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ”ח-1988 (להלן: חוק השוויון) הייתה להילחם באפליה בעבודה. סעיף 2 לחוק קובע רשימת מאפיינים שלמעביד אסור להפלות בגינם, כגון מין והורות, הרלוונטיים לענייננו. מעבר לסעיף כללי זה, מונה סעיף 4 שכותרתו “זכויות הורה”, רשימה סגורה של ארבע זכויות בקשר להורות. אם אחת (או יותר) מהן ניתנת לאם עובדת “בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה”, אזי יהיו זכאים לה גם אבות שעובדים באותו מקום עבודה. ארבע הזכויות המנויות בסעיף הן: (1) היעדרות מעבודה בשל מחלת הילד; (2) יום עבודה מקוצר בשל היות העובדת אם לילד; (3) זכות להשתמש בשירותי מעון שהמעביד מעמיד לרשות ילדי העובדים; ו- (4) השתתפות המעביד בעלות החזקתו של הילד במעון.

יודגש שהחוק אינו יוצר את הזכויות הללו, אלא קובע כי אם הן נהוגות במקום העבודה, הן חייבות להינתן באופן שווה לאמהות ולאבות. תיקון החוק שאפשר גם לאבות להשתמש בזכויות הללו התקבל ב-1995,⁶ ודברי ההסבר מציינים כי מטרת הסעיף היא “להעמיק את תפיסת ההורות כתפקידים של שני בני הזוג ולאפשר לכל אחד מהם, לפי רצונם, לנצל את הזכויות”.⁷

למרות האמור לעיל, החוק יוצר הבחנה בין ההורים. החוק מציב תנאים נוספים לאבות, אך לא לאמהות, שרוצים להשתמש בזכות. על מנת שאב יוכל ליהנות מהזכויות המנויות בסעיף עליו להראות כי הוא מקיים אחד משניים: א. הוא המשמורן הבלעדי של ילדיו,⁸ או ב. בת זוגו עובדת אולם לא השתמשה בזכות בעצמה “מכוח זכאותה”.⁹ על כן, במצב ששני בני הזוג מגדלים ביחד את הילדים, אב עובד שרוצה להשתמש בזכות הורית חייב לקיים שני תנאים מצטברים: ראשית, עליו לעבוד במקום עבודה שבו ניתנות זכויות הוריות לאמהות. שנית, עליו להראות שגם בת זוגו עובדת מחוץ לבית אולם לא השתמשה בזכות האמורה. כך לדוגמה, אב שבמקום עבודתו נהוג כי אמהות לילדים קטנים עובדות יום עבודה מקוצר, לא יוכל לממש זכות זו אם בת זוגו אינה עובדת אלא היא סטודנטית, למשל. במצב ההפוך לעומת זאת, אם-עובדת שכן זוגה הוא סטודנט, מובטל או אינו עובד מכל סיבה אחרת, עדיין תוכל לממש את זכותה ליום עבודה מקוצר. השוני בתנאי השימוש בחוק בהתאם למין ההורה קיים גם ב’חוקי הורות’ נוספים.¹⁰ שוני זה מצביע על הנחת המחוקק שלפיה האחריות לטיפול בילדים היא בראש ובראשונה של האם, ללא כל קשר למצבו התעסוקתי של האב. לכן, גם אם האב אינו עובד, היא עדיין זו שנדרשת לשלב בין הבית לעבודה. מספר מצומצם של תביעות בגין אפליה בעבודה עקב מין והורות הוגשו על ידי אבות בהתאם לסעיף 4 לחוק השוויון. בתי הדין לעבודה נדרשו ליתן פרשנות לתנאים שקבועים בסעיף, כמו גם לשאלה מהן “זכויות הורה”. ניתן לחלק את התביעות לשני סוגים: הסוג הראשון עוסק בדרישה של אבות לעבוד יום עבודה מקוצר כפי שעובדות אמהות במקום עבודתם. הסוג השני עניינו בדרישת אבות לקבל הטבות כספיות ותוספות שכר שניתנות לאמהות עובדות במסגרת הסכמים קיבוציים. החלקים הבאים של המאמר יציעו ניתוח ביקורתי לטענות התובעים ולהחלטות שופטי בתי הדין האזוריים ובית הדין הארצי לעבודה בעניינם.

ב. זכאות אבות ליום עבודה מקוצר

בתי הדין לעבודה נדרשו לחוות דעתם ביחס לדרישה שלפיה על מנת שאב-עובד יוכל ליהנות מהזכות ליום עבודה מקוצר הוא חייב להראות שאשתו עובדת ולא השתמשה בזכות בעצמה “מכוח זכאותה”.

בשני המקרים שהובאו לכתי הדין בעניין זה עברו התובעים במשטרת ישראל. ביחידותיהם היה קיים הסדר שלפיו אמהות שוטרות שלהן ילדים מתחת לגיל 12 תוכלנה לעבוד שעה אחת פחות ביום. על פי עובדות פסק הדין בעניין **יהב נ' מדינת ישראל**, עבדה אשתו של התובע כעצמאית. בית הדין נדרש להכריע האם גם במצב שבת הזוג הינה עצמאית ולכן אין לה זכות הורית במקום עבודתה, יהיה רשאי האב העובד להשתמש בזכות הורית שקיימת במקום עבודתו.¹¹ במקרה השני, **מוסקלנקו נ' מדינת ישראל**, נדרש בית הדין להכריע האם התובע יהיה זכאי להשתמש בזכות הורית שנהוגה במקום עבודתו, גם במצב שזכות זו אינה נהוגה בהתאם לתנאים שחלים במקום עבודתה של אשתו.¹² המדינה כנתבעת טענה כי מכיוון שבמקום עבודתן של בנות הזוג של התובעים הזכות אינה קיימת, הן אינן יכולות להמחות את הזכות לתובעים, ועל כן הם אינם רשאים לעבוד יום עבודה מקוצר.¹³ אף שהתביעות הוגשו על ידי אבות שנאבקו על זכותם לשלב בין עבודה בשכר ובין גידול הילדים, טענותיהם לא עסקו כלל בפגיעה בהם כאבות עקב אי יכולתם לטפל בילדיהם, אלא התמקדו באפליית נשים, ובפרט אמהות, בשוק העבודה. בחירה זו של עורכי הדין עולה בקנה אחד עם המדיניות המשפטית לחזק את שוויון הנשים בעבודה. לדוגמה, בעניין **יהב**, טען התובע כי מניעת זכותם של אבות ליום עבודה מקוצר מהווה אפליה פסולה "מאחר שהיא מבוססת על הסטריאוטיפ כי תפקידה הראשוני של האשה הוא אחזקת הבית והטיפול בילדים, וכי לעבודתה מחוץ לבית חשיבות משנית".¹⁴ בהמשך טען התובע כי שלילת הזכות ליום עבודה מקוצר מאבות שבנות זוגם עובדות כעצמאיות "פוגעת בשוויון ההזדמנויות של נשים בשוק העבודה, בפרט בתפקידים בכירים, ומשמרת את הסטריאוטיפ כי תפקידה הראשוני של האשה הוא טיפול בבית ובילדים ועבודתה מחוץ לבית הינה משנית לתפקידיה הביתיים".¹⁵ גם בתשובתו לערעור שהגישה המדינה לבית הדין הארצי (לאחר שבית הדין האזורי פסק לטובת התובע) חזר ב"כ התובע (המשיב בערעור) על הטענות שלפיהן מטרת סעיף 4 לחוק השוויון הינה לחזק את שוויון ההזדמנויות בעבודה של נשים ואמהות. המשיב טען כי "פרשנות אחרת מרחיבה את הסטריאוטיפ של האשה כמי שתפקידה לטפל בילדים, במקום לפתוח לה פתח להשתלב בעבודות הכרוכות בהשקעת שעות עבודה רבות, תוך הסתייעות באב הנוטל חלק בטיפול בילדים".¹⁶ באופן דומה, בפסק הדין בעניין **מוסקלנקו** טען התובע כי העובדה שהנתבעת מונעת ממנו לממש את זכותו ההורית "מנציחה סטריאוטיפ נשי מסורתי".¹⁷

שופטי בתי הדין האזוריים לעבודה ושופטי בית הדין הארצי צידדו בעמדת האבות. השופטים קבעו כי על מנת להגשים את המטרה של שוויון מהותי, אבות יוכלו להשתמש בזכות הורית אפילו אם בנות זוגם אינן זכאיות לה, אם משום שהן עובדות כעצמאיות (יהב),¹⁸ ואם משום שבמקום עבודתן הזכות אינה קיימת (**מוסקלנקו**).¹⁹

במבט ראשון, פסקי הדין נחזים כפסיקות מתקדמות מבחינת ההכרה שלהם בערך השוויון וביחזוק היכולת של הורים לשלב בין עבודה למשפחה, שכן הן בתי הדין האזוריים והן בית הדין הארצי העניקו פרשנות מרחיבה לסעיף על מנת לאפשר לאבות עובדים רבים יותר לנצל את זכותם ההורית לקיצור יום עבודתם. אולם, אבקש להציע חלופה לתפיסה זו. באמצעות ניתוח ביקורתי של נימוקי השופטים, אבקש לטעון כי בתי הדין מקדמים את המחויבות לעבודה על פני צורכי המשפחה ובכך מקשים יותר על אבות ואמהות גם יחד להצליח לשלב בין בית לעבודה.

1. הדרכים ליצירת שוויון מגדרי על פי בתי הדין

מהו הרציונל שעומד בבסיס ההחלטות של בתי הדין לאפשר ליותר אבות לקצר את יום עבודתם על מנת למהר הביתה לילדיהם? השופטים קובעים שיש לבחור בפרשנות המרחיבה של הסעיף שלפיה אבות יוכלו לקצר את יום עבודתם כיוון שפרשנות כזו "תאפשר למקסימום נשים עובדות להאריך

את שעות עבודתן מבלי שילדיהן ייפגעו.²⁰ במילים אחרות, על מנת לקדם שוויון מהותי בין נשים לגברים, נשים צריכות לחקות את דפוסי העבודה של גברים בכל הנוגע לשעות עבודה מרובות. תפיסה זו שמעוררת אמהות לעבוד יותר שעות על חשבון זמן עם ילדיהן מרמזת על העדפת בתי הדין לחזק את המחוייבות לעבודה כאשר קיים קונפליקט בין דרישות העבודה ובין המשפחה. אין זה מקרי, אם כך, שהשופטים מכנים את המחוייבות למשפחה במילים “נטל” ו”עול”, שכן לדידם, המשפחה מהווה מעין מכשול בדרך להשתלבות בעבודה שדורשת את מרב זמנו ומרצו של העובד. בית המשפט מעודד אמהות לאמץ דפוס עבודה גברי של “עובד אידיאלי”²¹ שלפיו העבודה קודמת לאחריות למשפחה, ובכך הוא מקשה עוד יותר על הורים, אבות כמו גם אמהות, למלא את תפקידם הכפול כמטפלים וכעובדים בשכר.

זאת ועוד, בתי הדין תופסים את תפקיד האב המטפל כתפקיד וולונטרי בלבד, שתלוי ברצון הטוב של האב ולא בחובה שמוטלת עליו. בלשון בית הדין בפסק דין מוסקלנגו: “בצד נשים אלו, קיימים גברים המוכנים לשאת בעול המשפחה בנטל שווה או שונה מבנות זוגן, ומוכנים לאפשר להן לפתוח בקריירה, גם אם מקום העבודה שלהן אינו נותן זכות של יום עבודה מקוצר.”²² באופן דומה, נכתב בפסק דין יהב: “אשה זו, שבעלה מוכן להקדים לשוב הביתה ולטפל בילדים, יכולה להשקיע זמן ומשאבים בעבודתה ובקריירה שלה, מבלי לחוש שהיא מזניחה את ילדיה.”²³ גישת בתי הדין מאפיינת את התפיסה הרווחת שלפיה אבהות נוכחת ומשמעותית היא עניין של בחירה עבור גברים ואינה מהווה חלק מזהותם הגברית.²⁴ בתוך כך, אותם אבות שביקשו לעבוד פחות על מנת לגדל את ילדיהם נחשבים על ידי השופטים כגברים שוויתרו על הקריירה שלהם: “בחברה שלנו, גבר השב הביתה מוקדם ומטפל בילדיו, גבר המוכן לוותר על קריירה בעוד אשתו עושה חיל בעבודתה – איננו חזון נפרץ.”²⁵

ראוי לזכור שהתובעים ביקשו לקצר את יום עבודתם בשעה אחת בלבד, על מנת למהר הביתה לילדיהם. עבור בתי הדין, גם קיצור יום העבודה בשעה נחשב כוויתור על קריירה. תפיסה זו מדגימה היטב את הקשר בין גבריות לעבודה או ליתר דיוק, את הקשר בין גבריות למחוייבות כמעט טוטאלית לעבודה. בקביעותיהם מחזקים בתי הדין את נורמת הגבר המפרנס, שעל פיה תפקידו המרכזי של האב הוא לדאוג לכלכל היטב את משפחתו. עקב כך, אותו מיעוט של אבות שבכל זאת מעוניין לשלב בין עבודה למשפחה מערער את הנורמות ואת הציפיות המגדריות. נוסף על כך, על פי בית הדין, אותם אבות שמבקשים להיות שותפים משמעותיים יותר בטיפול בילדיהם אינם עושים זאת מכיוון שזו חובתם, אלא על מנת לאפשר לנשותיהם לעשות חיל בעבודתן.

2. התייחסות אל “נורמת שעות העבודה הרבות” כאל דרישה לגיטימית, טבעית והכרחית נושא נוסף שעולה מפסקי הדין הוא פרקטיקות עבודה, ובפרט דרישת המעסיקים מהעובד להישאר במשרד במשך שעות מרובות. בקבלם כמוכן מאליו את “נורמת שעות העבודה הרבות”, נקל להבחין כי בתי הדין מעניקים קדימות לדרישות העבודה על פני צרכים אחרים של (הורים) עובדים. טיפול בילדים, לדוגמה, נתפס כנושא פרטי של כל משפחה ועליה למצוא לכך את הפתרונות בעצמה. עבודה בשעות נוספות, פגישות וישיבות בשעות מאוחרות ו”הישארות במשרד ככל שהתפקיד דורש”²⁶ נתפסות על ידי השופטים כדרישות אובייקטיביות ולגיטימיות של מקום העבודה. בעצם העובדה שבתי הדין מצדיקים ללא עוררין נורמות עבודה שדורשות שעות מרובות ומגדירים אותן כ”דרישות התפקיד”, הם בוחרים להתייחס לנורמות מחמירות אלה כאל מצב נתון ולא כאל נורמות שעומדות בסתירה מבנית לצורך של הורים עובדים לטפל בילדיהם. זאת ועוד: בתי הדין תולים התקדמות בעבודה במונחי זמן, ולדידם המדד העיקרי לבחינה ולהערכה של מסירות העובד ואיכות העבודה

הינו מספר השעות שעובד נשאר במשרד. בתי הדין מתעלמים מכך שעובדים רבים בשוק העבודה הנוכחי בישראל נדרשים לעבוד שעות מרובות לא מכיוון שזוהי הדרך "לקריירה משגשגת, להגשמה עצמית וסיפוק בעבודה"²⁷ עבורם, אלא רק על מנת לשמור על מקום עבודתם. מעניין לציין בהקשר זה שבתי הדין אינם מציינים כלל את חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951 (להלן "חוק שעות עבודה"), שמטרתו הגנה על עובדים באמצעות הגבלת שעות עבודתם המותרות.²⁸ התעלמות זו מדגימה את חוסר האפקטיביות של חוק זה, שחוקק לפני יותר משישים שנה, כאשר שוק העבודה היה שונה לחלוטין מהמצב כיום. החריגים הרבים לחוק, ובפרט החרגת "נושאי משרות אמן" מקבלת תשלום עבור שעות נוספות, בנוסף על חוסר האכיפה של החוק, הפכו אותו ללא רלוונטי.²⁹ לסיכום חלק זה, אדגיש כי השופטים אמנם צידדו בתביעות האבות ואפשרו להם לנצל את זכותם ליום עבודה מקוצר, אולם הסיבות שהובילו את השופטים לקבל את התביעות מחזקות בפועל נורמות עבודה טוטאליות ומעדיפות אותן על פני מחוייבות למשפחה. במסגרת שיח זה, שממשיג את המחיר שהורים עובדים נדרשים לשלם בחיי המשפחה כהכרחי לצורך התקדמות בעבודה, לא נותר מקום רב להביא לשינוי בסטטוס קוו. יתרה מכך, בעוד שהמצב הנפוץ הינו שאבות רבים הם אלו שעובדים שעות מרובות וכמעט אינם רואים את ילדיהם במהלך השבוע, בתי הדין מעודדים כעת גם אמהות לנהוג כך ולחקות את דפוסי העבודה הגבריים, בשם השוויון המהותי. לעומת זאת, אותם אבות שביקשו לקצר את יום עבודתם בשעה נתפסים על ידי השופטים כגברים שוויתרו על הקריירה שלהם. לפיכך, החלטות בתי הדין משעתקות את המצב על פיו קשה מאוד לשלב בין עבודה למשפחה ויש לוותר על אחד מהם, כאשר הוויתור על גידול הילדים מקבל עדיפות על ידי השופטים.

ג. הרחבת הזכות לעבוד יום עבודה מקוצר – הסכמים קיבוציים שכוללים הטבה כספית ותוספת שכר לאמהות עובדות

סוג התביעות השני שהובאו לבתי הדין לעבודה על ידי אבות עובדים עסק בזכותם של האחרונים לקבל הטבות כספיות שניתנות לאמהות בלבד במסגרת הסכמים קיבוציים. התובעים טענו כי מניעת ההטבה הכספית או תוספת השכר מאבות שגם עליהם חלים ההסכמים הקיבוציים האמורים מהווה אפליה אסורה.

פסק הדין הראשון שניתן בעניין זה בפרשת סעדון נ' מדינת ישראל³⁰ עסק בפרשנות ההטבה בהסכם הקיבוצי של עובדי הוראה, שלפיו עובדות הוראה שלהן ילדים מתחת לגיל 14 זכאיות לקבל תוספת בעבור מעונות יום, וכן תוספת שכר אם הן עובדות מעל לאחוז משרה מסוים.³¹ בעוד שההסכם הקיבוצי קובע כי אבות אלמנים או גרושים שילדיהם בחזקתם יהיו זכאים אף הם להטבות, נמצא שאבות נשואים אינם מוזכרים בהסכם. התובע, מורה-אב שלו ילדים מתחת לגיל 14 ושבת זוגו לא הייתה זכאית לתוספת שכר ומעונות במקום עבודתה, ביקש לקבל את ההטבות הללו תחתיה. בית הדין האזורי קבע כי ההטבות בהסכם הקיבוצי של עובדי ההוראה נכנסות בגדר זכות הורית: תוספת השכר נכנסת בגדר סעיף 4(ב)(2) לחוק השוויון שכולל זכות ליום עבודה מקוצר, ותוספת המעונות נכנסת בגדר סעיף 4(ב)(4) שכולל השתתפות המעביד בעלויות מעון. על כן, קבע בית הדין, מניעת ההטבה הכספית ממורה-אב היא בגדר אפליה אסורה.³²

שנים אחדות לאחר מכן, מורים-אבות נוספים הגישו תביעה לבתי הדין לעבודה בדרישה לקבל את ההטבות הכספיות האמורות. מפסקי הדין בעניין לוי נ' מדינת ישראל ושטרנליב נ' מדינת ישראל עולה שהמדינה לא קיימה את החלטת בית הדין בעניין סעדון ובפועל לא נתנה לאבות-מורים את ההטבות הכספיות.³³ שופטי בתי הדין האזוריים לעבודה שדנו בעניין לוי ובעניין שטרנליב אשררו

את פסק הדין בעניין סעדון וקבעו כי התוספת הכספית לעובדי הוראה נופלת בגדרה של הזכות ליום עבודה מקוצר ולכן הן אבות-מורים הן אמהות-מורות רשאים לקבלה.³⁴

בשנת 2008, בתיק דן בהט נ' מדינת ישראל,³⁵ נדרש בית הדין לפרש סעיף בהסכם עבודה קיבוצי שחל בשירות המדינה. על פי הסעיף הרלוונטי בתקנות שירות המדינה (להלן: התקשי"ר), אם אמהות עובדות שזכאיות ליום עבודה מקוצר נדרשות לעבוד ככל זאת מעבר להיקף משרתן, הן תקבלנה תשלום לפי תעריף של “שעות עורפות”. התובע טען כי מכיוון שהוא הורה שנאלץ לעבוד מעבר ליום העבודה המקוצר (לו הוא זכאי), מגיעה גם לו תוספת השכר.

בתי הדין נדרשו לקבוע את מהות ההטבות הכספיות ואת תוספות השכר שניתנות לאמהות בלבד במסגרת ההסכמים הקיבוציים שחלים במקום עבודתן. באופן ספציפי נדרשו השופטים להחליט האם מדובר ב'זכויות הוריות' כמשמעותן בחוק השוויון ואז יש לתתן באופן שווה לאמהות ואבות. או, לחלופין, אין מדובר בזכויות הוריות אלא בזכויות יתר לנשים בהתאם לסעיף 3(ב) לחוק השוויון, ולכן הענקתן לאמהות בלבד עולה בגדר העדפה מתקנת ולא תיחשב כאפליה פסולה נגד גברים.

ד. אפליית גברים או העדפה מתקנת לנשים: ניתוח פסקי הדין של בתי הדין האזוריים ובית הדין הארצי לעבודה בתביעות האבות לתוספות שכר

בתי הדין האזוריים ובית הדין הארצי הגיעו למסקנות סותרות באשר למהותה של ההטבה. שופטי בתי הדין האזוריים סברו שמדובר בזכויות הוריות ולפיכך יש להעניק אותן גם לאבות, אולם שופטי בית הדין הארצי הפכו את ההחלטות. על פי התקדים המחייב שיצרו, תוספת השכר עולה בגדר זכות יתר במסגרת העדפה מתקנת לאמהות, ועל כן אבות לא זכאים לה. אולם, אף ששופטי בתי הדין האזוריים ובית הדין הארצי לעבודה הגיעו להחלטות הפוכות באשר למהותה של ההטבה הכספית, אטען כי הסיבות שהביאו אותם להחלטות הסותרות יסודן דווקא ברציונל דומה, שמקורו בעידוד אמהות להידמות ל"עובד האידיאלי", בשם ערך השוויון.

פסקי הדין בעניין סעדון, לוי ושטרנליב עסקו בזכות של אבות-מורים לקבל הטבה כספית. בשלושתם קבעו בתי הדין האזוריים כי הטבה זו נחשבת זכות הורית ועל כן צריכה להינתן באופן שווה לאבות ולאמהות. גם בפרשת בהט שעסקה בזכותם של אבות שעובדים בשירות המדינה לקבל תוספת שכר על עבודה מעבר לשעות יום העבודה המקוצר כפי שזכאיות לה אמהות, קיבל בית הדין האזורי את טענות התובע שמדובר בזכות הורית. באופן דומה לרציונל שבא לידי ביטוי בהחלטות השופטים בתביעות שעסקו בקיצור יום העבודה לאבות, גם בחלק מפסקי הדין לעיל מצדיקים השופטים את "נורמת שעות העבודה הרבות", והם אף מחזקים את הקשר בין מספר השעות שאדם עובד ובין היכולת שלו או שלה להתקדם ולהצליח בעבודה. בלשון בית הדין בעניין סעדון: "התוצאה הינה שמורה-אם תעבוד פחות באופן זה. ולמעשה יקשה עליה להתחרות בעמיתה הגברים שיעבדו שעות רבות יותר ועשויים להתקדם ולטפס בסולם התפקידים והשכר ולהותיר לה את הטיפול בילדים או בבית".³⁶

אף שמדובר במורים ובמורות, השופטים בכל זאת מתמקדים במדידת שעות העבודה ומעודדים אמהות-מורות לעבוד יותר אם הן רוצות להצליח כמו עמיתהן הגברים.

בית הדין הארצי, כאמור, הפך את ההחלטות³⁷ וקבע כי רק הזכות ליום עבודה מקוצר בהתאם לסעיף 4(ב) לחוק השוויון הינה זכות הורית, בעוד ההטבה הכספית הינה זכות יתר לאמהות בלבד במסגרת העדפה מתקנת לנשים. על פי הרציונל בבסיס החלטות שופטי בית הדין הארצי, על מנת לחזק את השוויון בין נשים לגברים בשוק העבודה, יש לתת הטבות כספיות לאמהות בלבד. כפי

שקובעת השופטת וירט-ליבנה בפסק דין בהט: "יש מקום לתת לנשים תמריצים נוספים... על מנת לעודדן להישאר ולעבוד לאורך שעות ארוכות ולהשוות את מעמדם בעבודה לזה של הגברים".³⁸ רציונל זה חוזר גם בהחלטת הנשיאה ארד בערעור בפרשת לוי ושטרנליב:

מלכתחילה הזכות ל"תוספת אם" כספית אינה מוענקת לעובדי הוראה אבות בהסכמים הקיבוציים ואף אינה נובעת מ"זכות בקשר להורות" כמשמעותה בסעיף 4 לחוק השוויון. זאת, נוכח מהותה של הזכות הכספית ל"תוספת אם" שמטרתה לתמרץ אמהות עובדות להישאר בעבודתן שעות ארוכות לשם מילוי צורכי העבודה. בדרך זו של קידום מעמדם של עובדות הוראה ושכרן, מוגשמת המטרה של ביסוס השוויון מהותי בין עובדות הוראה אמהות לבין עובדי הוראה אבות.³⁹

נקודת המוצא של השופטים בכל הערכאות היא שנשים מופלות לרעה בעבודה ואינן זוכות לשוויון עם עמיתיהן הגברים בשל הסטריאוטיפ שהן אלו שצריכות לדאוג לבית ולילדים. על מנת לשנות מציאות זו, השופטים בוחרים לעודד נשים לחקות את דפוסי העבודה הגבריים של שעות עבודה מרובות. בעוד שבתי הדין האזוריים בחרו לקדם תפיסה זו בשם עקרון השוויון המהותי, בית הדין הארצי מקדם את אותה תפיסה כדיוק בשם עקרון ההערפה המתקנת. בין כך ובין כך, טענתי היא שבפועל מחזקים השופטים את תפיסת השוויון הליברלי, שלפיה נשים ישיגו שוויון בשוק העבודה אם הן תעבודנה כפי שעובדים עמיתיהן הגברים. בחירת השופטים בקו זה אינה מפתיעה ואינה יוצאת דופן, אולם זוהי בחירה שמקדמת "שוויון" חד-סטרי: נשים שצריכות להתנהג כמו גברים. ניתוח ביקורתי של תפיסת השוויון הליברלי במקרה זה יראה כי עידוד אמהות לעבוד שעות ארוכות כמו אבות מחזק את ההגמוניה של עבודה על פני משפחה ובכך מקשה הן על אמהות הן על אבות למלא אחר מחויבויות הוריות, מחויבויות שדורשות השקעת זמן ואנרגיה.

לסיכום חלק זה ניתן לומר, כי בעוד שבתי הדין האזוריים נתנו פרשנות מרחיבה לסעיפי הטבות השכר בהסכמים הקיבוציים בקבעם כי המדובר בזכות הורית שגם אבות זכאים לה, הגביל בית הדין הארצי מגמה זו. עם זאת, ללא קשר לתוצאות פסקי הדין, נימוקי השופטים משעתקים את דרישות העבודה הטוטאליות ובכך מחזקים את המחויבות לעבודה על פני המחויבות למשפחה. התעלמות בתי הדין מפרמטרים אחרים לבחינת עובדים ולהערכתם מטרידה, במיוחד כשמביאים בחשבון שהתובעים עבדו בשירות הציבורי שבו "נורמת שעות העבודה הרבות" נחשבת מחמירה פחות מאשר בשוק הפרטי.⁴⁰

ה. שימוש בתיאוריות של גבריות לצורך פיתוח תשתית תיאורטית לשילוב בין עבודה למשפחה

הניתוח הביקורתי של החוק והפסיקה שנעשה לעיל הראה כי העיסוק המשפטי בזכויות הורים יוצא מנקודת הנחה שלפיה אמהות עובדות הן הנפגעות העיקריות במציאות הנוכחית. אבות עובדים, לעומת זאת, לא נתפסים כמי שמשלמים גם הם מחיר עקב נורמות חברתיות מגדירות. על מנת להפוך את הדיון בקשיים של הורים עובדים לשלב בין מחויבויותיהם השונות לאפקטיבי ורלוונטי הן עבור אמהות הן עבור אבות, יש צורך להרחיב את השיח. תיאוריות מתחום לימודי הגבריות, לדוגמה, תוכלנה להבהיר כיצד ציוויים מגדריים מעצבים את חייהם ואת בחירותיהם של גברים בכלל, ואבות בפרט.

ההצעה להשתמש בתיאוריות מתחום לימודי המגדר במסגרת ניתוח ביקורתי של המשפט, אינה חדשה כלל. קריאה ביקורתית מגדרית של חוקים ופסקי דין תרמה הן לפיתוח הדין הקיים⁴¹ הן

להוספתם של חוקים חדשים.⁴² באותו אופן, הדרישה להטמעת חשיבה מגדרית, שפירושה בדיקה כיצד מדיניות מסוימת משפיעה על ניסיון חייהם של גברים ונשים ומעצבת אותו, אף היא אינה חדשה.⁴³ עם זאת, הביקורת המגדרית של המשפט התמקדה, רובה ככולה, בחשיפת אופיו הפרו-גברי של המשפט וטענה כנגדו, לא בלי צדק, שאינו כולל במסגרת שיקוליו את דפוסי חייהן וצורכיהן של נשים. המהלך שאותו אבקש להציע שואב מקורותיו מניתוח מגדרי של המשפט ומציע לאמץ קריאה ביקורתית של החוקים והמדיניות המשפטית בנושאי עבודה-משפחה באמצעות שימוש בתיאוריות של גבריות במטרה לבדוק את השפעתם על אבות.

אציין מספר עקרונות עיקריים של תיאוריות הגבריות הרלוונטיים לנושא המאמר. תחום מחקר הגבריות צמח מתוך התנועה הפמיניסטית החל משנות ה-70 וה-80 של המאה ה-20 במטרה לעורר מודעות לכך שגם לגברים יש מגדר, ושהדרישה החברתית לעמוד בציפיות המגדריות גובה מהם מחיר ומשפיעה עליהם כמו גם על החברה כולה.⁴⁴ התיאוריה גורסת שלגברים אין זהות גברית “טבעית” או מוחלטת אלא “גבריות” (masculinities). משמע, מספר רב של ביטויים ומשמעויות, שבאים לידי ביטוי בצורות שונות בהתחשב בהקשר ובתרבות הספציפיים. לא כל הגברים והזהויות הגבריות שווים, אולם בכל חברה קיימת “גבריות הגמונית”, שמסמלת את מודל הגבריות השלטת באותה חברה. לדוגמה, מודל הגבר הישראלי ההגמוני הוא גבר לבן, חילוני, הטרוסקסואל, בן המעמד הבינוני,⁴⁵ יוצא צבא שבו שירת בתפקיד קרבי.⁴⁶ מכיוון שמודל הגבריות ההגמונית הוא יותר בגדר אידיאל מאשר מציאות בת-השגה עבור רוב הגברים, הוא גורם לתסכול ולצורך מתמיד של גברים למדוד ולהוכיח את גבריותם.⁴⁷ על כן, אחת ההנחות הבסיסיות של התיאוריה גורסת שגברים, כמו נשים, משלמים מחיר על נורמות מגדריות, אולם באופן שונה מנשים ובאופן שונה אחד מהשני.⁴⁸ רלוונטית ביותר לענייננו הדרישה מגברים לתפקד כמפרנסים הראשיים של משפחותיהם. במחקר המשפטי הפמיניסטי נפוצה הטענה ששוק העבודה עוצב על ידי גברים בהתאם לאורח חייהם, ולפיכך נשים שרוצות להצליח צריכות להתאים עצמן לאורח חיים “גברי”.⁴⁹ כתמונת ראי, תיאוריות של גבריות חשפו בתגובה את האופן שבו גם גברים רבים נפגעים מנורמות עבודה אלו. ראשית, מחקרים הראו שבכריות רבים מהגברים נפגעת כתוצאה מעומס עבודה ומלחץ והיא מידרדרת בהתמדה מכיוון שהם נמנעים מלבקש עזרה רפואית.⁵⁰ שנית, מכיוון שהחברה קושרת בין גבריות ובין היכולת לפרנס, גברים שאינם מצליחים לכלכל את משפחותיהם, כגון מובטלים ועובדים שמשתכרים שכר נמוך, מרגישים שגם הזהות הגברית שלהם מעורערת.⁵¹ שלישית, גם אותם אלו שמצליחים לעמוד בציפייה לתפקד כמפרנסים ראשיים משלמים מחיר בחייהם האישיים.⁵² כמו כן, כפי שהדגימו מחקרים אמפיריים, אבות שהינם שותפים פעילים בגידול ילדיהם סובלים מסנקציות בעבודה, כמו גם מסטריאטיפים ומדעות קדומות כנגדם, על כך ש“העזו” לערער על נורמות חברתיות.⁵³ חשיפת הקשר בין הנורמות הטוטאליות של שוק העבודה ובין נורמות הגבריות תומנת בחובה את הפוטנציאל לסייע לאותם אבות בתביעותיהם העתידיות לשילוב בין משפחה לעבודה. החוקרת האמריקאית ננסי דאוד מציעה לשאול את “שאלת הגבר” שמטרתה לבחון את השפעת המבנה החברתי והנורמות הקיימות בחברה מסוימת על המגדר הגברי.⁵⁴ בהקשר לענייננו, ניתן לשאול את “שאלת האבא”, דהיינו כיצד משפיעות דרישות חברתיות מגדריות ונורמות עבודה על גברים בתפקידם כאבות. מכיוון שלא ניתן להתייחס ל“גברים” ול“אבות” כאל מקשה אחת, בחינת השפעתן של אותן דרישות ונורמות צריכה להיעשות בהתבסס על מגוון זהויות ומאפיינים, והמאפיין המגדרי הינו רק אחד מיני רבים. לדוגמה, ניסיון וחוויות חייהם של גברים הטרוסקסואליים חילונים ממעמד סוציו-אקונומי בינוני, שונים מזה של גברים במגזרים אחרים ואף מעצבים את תפקידם ותפקודם כאבות. באותו אופן, הבחינה צריכה להיעשות גם בהתבסס על אופיו המגוון של שוק

העבודה כאשר יש להביא בחשבון שהקשיים שחווים אבות שעובדים במקצועות המכונים צווארון לבן, למשל, אחרים מהקשיים שחווים אלו שעובדים בתפקידי צווארון כחול. המגוון והמורכבות יוצרים מצב שלפיו אין זה ריאלי לחשוב שקיים פתרון אחד שיתאים לכל ההורים העובדים. עם זאת, העלאת המודעות הציבורית לבעיות ולקשיים שחווים אבות, כפי שניסה מאמר זה לעשות, מהווה צעד משמעותי בדרך למציאת פתרונות – מגוונים ומורכבים, לקונפליקט בין משפחה לעבודה. האם היו משתנות החלטות השופטים בתיקים שנדונו לעיל לו היו מובאים בחשבון עקרונות תיאוריות הגבריות, ובפרט העיקרון שלפיו אבות משלמים מחיר אישי ומשפחתי יקר בחברה קפיטליסטית פטריארכלית? התשובה לשאלה זו היא כן ולא. אני סבורה שהרטוריקה של בתי הדין הייתה שונה, גם אם לא התוצאה הסופית. לדוגמה, בתי הדין היו עדיין מאפשרים לאבות לעבוד שעה פחות על מנת לטפל בילדיהם, אולם הם היו מנמקים זאת בצורך לעודד יותר ויותר אבות להשקיע זמן ותשומת לב בטיפול בילדיהם, לטובת האבות ומשפחותיהם. באותו אופן, בתי הדין היו מונעים מאבות לקבל תוספת כספית במצב שנשארו לעבוד מעבר ליום העבודה המקוצר, אולם לא על מנת לעודד אמהות לעבוד יותר, אלא כדי לעודד אבות לעבוד פחות ולטפל יותר.

סיכום

מאמר זה ביקש להאיר זווית שכמעט לא נחקרה עד כה במשפט הישראלי: האופן שבו המשפט מבנה ומעצב את האפשרויות של גברים למלא אחר מחויבויותיהם המשפחתיות בשילוב עם מחויבויותיהם התעסוקתיות. לצורך כך, המאמר התמקד בסעיף "זכויות הורה" בחוק השוויון ובתביעות שהוגשו על ידי אבות עובדים על בסיס הסעיף. תביעות אלו היו חריגות ופורצות דרך משתי סיבות עיקריות. ראשית, במוכן זה שגברים היו אלו שטענו כי הם מופלים בעבודה עקב מין והורות וביקשו ממעבידיהם לאפשר להם לשלב בין עבודה למשפחה. שנית, מכיוון שהן חשפו את הקשיים של אבות לשלב בין המחויבויות לבית ולעבודה. אולם, החלטות בתי הדין אינן עוסקות באפליית אבות עובדים שמעוניינים לגדל את ילדיהם, אלא באפליית אמהות בשוק העבודה ובצורך "לאפשר" להן לעבוד יותר שעות. בכך מאמצים בתי הדין תפיסת שוויון חד-צדדית שלפיה אמהות צריכות לחקות דפוסי עבודה "גבריים" על מנת להתקדם בעבודה. תפיסה חלופית של שוויון מגדרי יכולה הייתה להכיר בחובה ובזכות של אבות להיות שותפים פעילים יותר בגידול ילדיהם על ידי עידוד אבות לחקות דפוסי עבודה "נשיים".

המאמר מציע לאמץ תשתית תיאורטית באמצעות שימוש בתיאוריות של גבריות על מנת להבין הן את החסמים החברתיים שעומדים בפני אבות עובדים שרוצים להיות שותפים משמעותיים בחיי ילדיהם, הן את המחיר האישי שאותו משלמים גברים רבים בחברה פטריארכלית. הכרת התיאוריות, כמו גם הכרת המחקרים האמפיריים שבדקו את החסמים של אבות לשלב בין עבודה למשפחה, יתרמו לפיתוחה של מדיניות משפטית אפקטיבית שתסייע להורים עובדים להתמודד עם האתגר הכפול: הורות ועבודה.

הערות

1 הפנה הקר ומיכל פרנקל "הורות פעילה ושוויון הזדמנויות בעבודה: הצורך בשינוי מאפייני שוק העבודה" *עבודה חברה ומשפט* יא 275, 281-282 (2005) (להלן: "הקר ופרנקל"); אריאן רנן-ברזילי "הורים א/ עובדים: רב ממדיות והפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות – תשתית תיאורטית לשילוב משפחה ועבודה בישראל" *עיוני משפט* לה 307, 320-326 (2012) (להלן: "רנן-ברזילי").

- 2 רנן-ברזילי, לעיל ה"ש 1, בעמ' 326-331; מיכל פרנקל, דפנה הקר ויעל ברזילא "משפחות עובדות במשפט הישראלי: בין נאו-ליברליזם לזכויות אדם" מגדר בישראל: מחקרים חדשים על מגדר ביישוב ובמדינה כרך ב 682, 703-707 (מרגלית שילה וגרעון כ"ץ עורכים, 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.
- 3 חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954; חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ד-1993; חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.
- 4 Barbara Hobson & David Morgan, Introduction: Making Men into Fathers, in MAKING MEN INTO FATHERS: MEN, MASCULINITIES AND THE SOCIAL POLITICS OF FATHERHOOD 62 (Barbara Hobson ed., 2002); NANCY, E. DOWD, THE MAN QUESTION: MALE SUBORDINATION AND PRIVILEGE 110 (2010) בהקשר הישראלי, ראו דרור גרשוני, אבהות חדשה בישראל – פרספקטיבה מגדרית על גבריות ואבהות כמתעצבים בהקשר המוסדי והזוגי (עבודת תזה לתואר "מוסמך בפסיכולוגיה חברתית", אוניברסיטת בר אילן – המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, 2004) (להלן: "גרשוני"). ראו גם נעמי דרום "תסביך אבות, שבעה אבות צעירים במסע אל השוויון" הארץ – Online 17.5.2013 www.haaretz.co.il/magazine/premium-1.2021699.
- 5 למותר לציין שהקושי לשלב בין עבודה לבין חיים פרטיים אינו נחלתם הבלעדית של הורים, אלא נחוזה גם על ידי עובדים שאינם הורים. אולם, מאמר זה יתמקד בקונפליקט בין משפחה לעבודה כפי שהוא בא לידי ביטוי בחיי הורים עובדים בלבד.
- 6 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 3), התשנ"ה-1995.
- 7 דברי ההסבר להצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 2), התשנ"ד-1994, ה"ח 2294, 559.
- 8 ס' 4(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.
- 9 ס' 4(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.
- 10 ראו והשוו, לדוגמה, ס' 7(א) וס' 7(2) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963; ס' 6(א) וס' 6(ח) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.
- 11 עב' (ת"א) 31993/96 יחב נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 25.11.1999) (להלן: "עניין יחב – אזורי").
- 12 עב' (ב"ש) 1277/01 מוסקלנקו נ' משטרת ישראל, עבודה אזורי יב 543 (2002) (להלן: "עניין מוסקלנקו – אזורי").
- 13 שם, בפס' 19; עניין יחב – אזורי, לעיל ה"ש 11, בפס' 9ב.
- 14 עניין יחב – אזורי, לעיל ה"ש 11, בפס' 8ח.
- 15 שם, בפס' 8ט"ו.
- 16 ע"ע 1039/00 מדינת ישראל נ' יחב, עבודה ארצי לג(31) 33, פס' 6 (2002) (להלן: "עניין יחב – ארצי").
- 17 עניין מוסקלנקו – אזורי, לעיל ה"ש 12, בפס' 15.
- 18 עניין יחב – ארצי, לעיל ה"ש 16, בפס' 15 לפסק דינו של השופט צור. לעומת זאת, דעת המיעוט מפי השופט טננבוים קבעה כי פרשנות מילולית של הסעיף מצביעה על כך שהמחוקק התכוון לאפשר לאבות להשתמש בזכות אך ורק במקרה שבנות זוגם עובדות כשכירות.
- 19 ע"ע 1155/02 מדינת ישראל נ' מוסקלנקו, עבודה ארצי לג(23) 39 (2003) (להלן: "עניין מוסקלנקו – ארצי"). דעת המיעוט מפי השופט צור קבעה כי לשון החוק אינה מאפשרת פרשנות שלפיה גם אב שבת זוגו אינה זכאית לזכות במקום עבודתה יוכל לקבלה. על כן, השופט חייב לסגת מפני לשון החוק. ראו ס' 7 לפסק הדין. ראוי לציין שנציג המעבידים היה היחיד שהזכיר את טובת הילד בפסק הדין. כמו כן, נציגת העובדים ציינה את החשיבות של קידום שוויון נשים בשוק העבודה, שוויון שלו שני פנים: מימוש עצמי בעבודה ובמשפחה. ראו פס' 8-10.
- 20 עניין יחב – אזורי, לעיל ה"ש 11, בפס' 13ג.

- 21 עובד אידיאלי נחשב כמי שעובד מגיל צעיר ועד גיל פרישה באופן רצוף, מבלי לקחת הפסקות לצורך טיפול במשפחה. ההנחה הרווחת היא שעובד זה הוא גבר, שכן רפוס עבודה זה מתאים יותר לסטריאוטיפ של אורח חיים גברי. ראו Joan Williams, *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It* (2000); Joan Williams, *Reshaping the Work-Family Debate: Why Men and Class Matter* (להלן: "Williams, Reshaping") (2010); הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 1, בעמ' 279-278.
- 22 עניין מוסקלנקו – אזורי, לעיל ה"ש 12, בפס' 35. ההדגשה הוספה.
- 23 עניין יחב – אזורי, לעיל ה"ש 11, בפס' 12. ההדגשה הוספה.
- 24 Daphna Hacker, *Motherhood, Fatherhood and Law: Child Custody in Israel*, *Social and Legal Studies* 14(3) 424 (2005).
- 25 עניין יחב – אזורי, לעיל ה"ש 11, בפס' 12. ההדגשה הוספה.
- 26 שם, בפס' 12.
- 27 שם.
- 28 ס' 3 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 קובע כי "שבוע עבודה לא יעלה על ארבעים וחמש שעות עבודה", אולם הסכמים קיבוציים הפחיתו את שבוע העבודה לארבעים ושלוש שעות שבועיות. על פי ס' 16 לחוק, כל שעת עבודה שנעשית מעבר לשעות אלו נחשבת כשעה נוספת המחייבת תשלום שכר גבוה יותר. ס' 30(א) לחוק מונה רשימת מקצועות ותפקידים שעליהם לא חל החוק, כגון שוטרים, אנשי צוות אוויר ועובדים בתפקידי הנהלה. אציין כי ועדה שהוקמה במשרד התמ"ת בשנת 2012 לבחינה מחודשת של החוק ושל התשלום עבור שעות נוספות, פורקה 9 חודשים מאוחר יותר על ידי שר התמ"ת דאז, שלום שמחון. הוועדה הוקמה מחדש על ידי שר הכלכלה נפתלי בנט ב-2013, והיא אמורה לגבש המלצותיה במגע לתיקון החוק.
- 29 רנן-ברזילי, לעיל ה"ש 1, בעמ' 327; הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 1, בעמ' 290.
- 30 עב' (ב"ש) 300301/97 סעדון נ' מדינת ישראל, עבודה אזורי יא, 994 (2001) (להלן: "עניין סערון").
- 31 מורה-אם שעובדת בין 79 ל-90 אחוזי משרה מקבלת תוספת של 10% לשכרה; מורה-אם שעובדת בין 91 ל-100 אחוזי משרה מקבלת השלמת שכר לגובה של 100% משרה.
- 32 עניין סעדון, לעיל ה"ש 30, בפס' 14.
- 33 עב' (חי) 570/05 לוי נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 8.9.2008) בפס' 53-57; עב' (ת"א) 6271/06 שטרנליב נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 5.8.2009) בפס' 28 (להלן: "עניין שטרנליב").
- 34 ראו דיון בפסיקות בתי הדין בתיקים אלו בהמשך המאמר.
- 35 עב' (י-ם) 2456/03 בהט נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 5.5.2008).
- 36 עניין סעדון, לעיל ה"ש 30, בפס' 13.
- 37 ערעור שהוגש על פסק דין סעדון בבית הדין הארצי לעבודה נמשך על ידי המדינה. ראו עניין שטרנליב, לעיל ה"ש 33, בפס' 3.
- 38 ע"ע 361/08 מדינת ישראל נ' בהט (פורסם בנבו, 18.4.2010) בפס' 32.
- 39 ע"ע 547/08 מדינת ישראל נ' לוי (פורסם בנבו, 27.2.2013) בפס' 51.
- 40 חשוב לציין שאבות שעובדים בשוק הפרטי יכולים אף הם לתבוע את מעסיקיהם ולדרוש זכויות הוריות בהתאם לס' 4 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, שכן החוק קובע כי במצב שבו אמהות זכאיות לזכות בהתאם לתנאים הנהוגים במקום עבודתן, מקום עבודה באשר הוא, יהיו רשאים גם אבות שעובדים באותו מקום לזכויות אלו.
- 41 ראו דפנה ברק-ארז "פרשנות פמיניסטית" המשפט טז 37, 52-37 (2011); יפעת ביטון "תולדות הניתוח הפמיניסטי של דיני הניזקין: השיפתם, שינוים, הרחבתם" המשפט טז 53, 53-97 (2011) (להלן: "ביטון"); הלה קרן "שוויון בדיני חוזים: קריאה פמיניסטית" משפטים לא(2) 269, 269-322 (2011).

- 42 החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 הוא תוצר של פעילות פמיניסטית ענפה. לתיאור וניתוח הליך חקיקת החוק, ראו אורית קמיר "איזו מין הטרדה: האם הטרדה מינית היא פגיעה בשוויון או בכבוד האדם?" משפטים כט 317 (1998).
- 43 הדרישה לחשיבה מגדרית, gender mainstreaming, יוצאת מתוך נקודת הנחה שלכל החלטת מדיניות יש היבטים מגדריים. על כן, יש לבחון את ההשפעה האפשרית שתהיה למעשה חקיקה או להחלטה כלשהי על חייהם של גברים ונשים על מנת לקדם שוויון מגדרי. ראו ביטון, לעיל ה"ש 41, בעמ' 65.
- 44 רייווין קונל גברויות (עורך וולקשטיין מתרגם, 2009) (להלן: "רייווין קונל"). שם, בעמ' 11 (דני קפלן, הקדמה למהדורה העברית).
- 45 עינת הולנדר הגבר הישראלי החדש? שינויים בהכניות של גבריות בראייה בין-דורית (עבודת דוקטורט לתואר "דוקטור בסוציולוגיה", אוניברסיטת בר-אילן – הפקולטה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, 2007) בעמ' 71-72, 78-79 (מפנה למחקרים שנעשו בישראל בנושא) (להלן: "הולנדר").
- 46 שם, בעמ' 70-73. על מרכזיות ההוויה הצבאית בכינון הזהות הגברית בישראל, ראו לדוגמה, דני קפלן דויד, יהונתן וחיילים אחרים: על זהות, גבריות ומיניות ביחידות קרביות בצה"ל (1999); אורנה ששון-לוי זהויות במדים: גבריות ונשיות בצבא הישראלי (2006).
- 47 R.W. Connell & James W. Messerschmidt, Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept, 19 GENDER & SOC'Y 829, 832-833 (2005).
- 48 MASCULINITIES AND THE LAW: A MULTIDIMENSIONAL APPROACH 4, 30 (Michael Kimmel, Frank Rudy Cooper & Ann C. McGinley eds., 2012); NANCY, E. DOWD, THE MAN QUESTION: MALE SUBORDINATION AND PRIVILEGE 70 (2010); הולנדר, לעיל ה"ש 45, בעמ' 317-322.
- 49 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, 146-47 (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. (2003).
- 50 חן נרדי ורבקה נרדי גברים בשינוי – בדרך לגבריות אחרת 155-165 (1992).
- 51 WILLIAMS, RESHAPING לעיל ה"ש 21, בעמ' 81.
- 52 שם, בעמ' 83.
- 53 ראו, לדוגמה, גרשוני, לעיל ה"ש 4, בעמ' 60, 72-74; אבישג רגר אבהות בתפיסה ובפרקטיקה בקרב אבות שלקחו חופשת לידה בישראל (עבודת תזה לתואר "מוסמך בפסיכולוגיה חברתית", אוניברסיטת בר-אילן – הפקולטה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, 2002).
- 54 S. Coltrane, E.C. Miller, T. DeHaan, and L. Stewart, Fathers and the Flexibility Stigma, 69 J. Soc. ISSUES, 279-302 (2013); J. L. Berdahl and S.H. Moon, Workplace Mistreatment of Middle Class Workers Based on Sex, Parenthood, and Caregiving, 69 J. Soc. ISSUES, 341-366 (2013); Nancy E. Dowd, Asking the Man Question: Masculinities Analysis and Feminist Theory, 33 HARV. J.L. & GENDER 415, 422 (2010).

