



**משרד התמ"ת**  
מחקר וכלכלה

# **מדיניות שילוב עבודה – משפחה: ממצאים מארגונים בינלאומיים, מדינות ומעסיקים**

## **סקירת ספרות**

**מיכל פרנקל**

על המחברת

ד"ר מיכל פרנקל, היא מרצה בכירה במחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטה העברית בירושלים. מחקריה עוסקים בהסדרי עבודה משפחה בחברות רב לאומיות, ובהשפעתם של הסדרים אלה על חלוקת העבודה והזהות המגדרית בקרב עובדי היי-טק בישראל

## תוכן עניינים

עמ' 2	תקציר
4	מבוא
6	הצגת הבעיה החברתית
6	הרמה החברתית
7	הרמה הארגונית
8	הרמה האינדיבידואלית
9	מגוון הפתרונות המוצעים
11	המלצות הארגונים הבינלאומיים – מהגנה על נשים וילדיהן לשוויון מגדרי וצמיחה כלכלית
22	דוגמאות לדפוסי התמודדות עם הצורך בשילוב עבודה ומשפחה במדינות מפותחות
47	ארגון / מעסיק תומך המשפחה
52	החברות הרב – לאומיות
55	מקורות

## תקציר

סקירת הספרות העוסקת בדפוסי המדיניות לקידום שילוב עבודה-משפחה, מלמדת כי חשיבותם של שירותים והטבות להורים עובדים, המכוונת לקידום השילוב בין הורות פעילה ועבודה בשכר, הופכת למובנת מאליה במרבית המדינות המפותחות והארגונים הבינלאומיים. גם המעסיקים הפרטיים, ובעיקר הגדולים והתחרותיים שביניהם, מסכימים כיום כי פיתוח מדיניות התומכת באפשרות לאזן בין עבודה ומשפחה משרתת את האינטרס הארגוני והחברתי כאחד.

ישראל מהווה מקרה בוחן ייחודי ומעניין במיוחד בכל הקשור לפיתוח מדיניות שילוב עבודה-משפחה ברמה הלאומית והארגונית. מאפייניה ההסטוריים, הפוליטיים והדמוגרפיים של המדינה בימיה הראשונים, הפכו את ישראל של שנות ה-50 למדינה מתקדמת ונדיבה באופן יחסי בדפוסי מדיניות הרווחה המשפחתית שהציעה לנשים עובדות (לפחות עבור עובדות יהודיות בסקטורים הכלכליים המרכזיים) (Ajzenstadt and Gal 2001). התלות בעבודת נשים מחד, והצורך בהגברת הילודה מנגד, הביאו את המדינה הצעירה להשקיע משאבים ניכרים בסיוע לאמהות עובדות ובהגנה עליהן. איגודי עובדים חזקים וחקיקת עבודה מפותחת, השלימו את התמונה וסיפקו הטבות, הגנות והסדרים שאפשרו עבודת נשים ואמהות וקיבעו אותה כנורמה רצויה (פוגל ביזאוי 1999; ברקוביץ 2003; Izraeli 1997). לצד אילוצים כלכליים, המקשים על ביסוס כלכלה משפחתית של המעמד הבינוני על משכורת משפחתית אחת, ההסדרים הקיימים והנורמות התומכות בעבודת נשים, מציבים את ישראל כמדינה בעלת שיעור הילודה הגבוה בעולם מבין המדינות המפותחות, וכמדינה בעלת שיעור תעסוקת אמהות שהוא מן הגבוהים בעולם. נתונים אחרונים מגלים כי 77.4% מהנשים היהודיות שהן אמהות לילדים בגיל הרך<sup>1</sup>, משתתפות בכוח העבודה בשכר בישראל.

מנגד, השינויים המהירים העוברים על החברה הישראלית: תהליכי ההפרטה, ירידת כוחם של האיגודים המקצועיים, ירידה באכיפת חוקי העבודה, והחדירה הגוברת של ארגונים בינלאומיים, המביאים עימם נורמות עבודה שונות מאלה שהיו מקובלות בישראל, מחלישים את ההגנה הנוכחית להורים עובדים. יתכן כי דווקא השיעור הגבוה של אמהות עובדות, ושיעור הילודה היציב בישראל, מעכבים את ההכרה בחשיבותו של תחום זה, ואת אימוצם של ההסדרים המשמעותיים הנהוגים כיום בעולם. בעוד שבראשית ימיה נחשבה ישראל פורצת דרך ומתקדמת מבחינת מדיניות הרווחה המשפחתית שלה, כיום היא מפגרת באופן משמעותי אחרי מרבית המדינות המפותחות (מלבד ארה"ב ויפן), הן מבחינת ההשקעה בהסדרים לקידום שילוב עבודה-משפחה, והן מבחינת השקעתה בהסברה וקידום של שוויון הזדמנויות מגדרי בעולם העבודה ובטיפול במשפחה.

בשנים האחרונות הובילו הוועדה לקידום מעמד האישה בכנסת, יועצת ראש הממשלה למעמד האישה, משרד התמיכה וארגוני הנשים (שדולת הנשים, ויצ"ו, נעמ"ת ואחרים), מספר רפורמות חשובות בתחום זה. אולם רפורמות אלה מצויות עדיין בחיתוליהן, ואינן זוכות לתשומת לב ציבורית מספקת.

הנסיון המצטבר בעולם מלמד על הצעדים שצריכה ישראל לנקוט על מנת לקדם את אפשרויות השילוב, בעיקר בקרב אוכלוסיות מוחלשות, שאינן מצליחות עדיין לשלב בין עבודה בשכר לבין טיפול במשפחה.

<sup>1</sup>ילדים בגילאי 0-4. עיבוד מיוחד של מינהל מחקר וכלכלה, סקר כ"א, למ"ס, 2009.

הפערים המרכזיים בין המדיניות הישראלית לבין הנורמות המתגבשות בעולם, כפי שהם מצטיירים בסקירה זו מתרכזים בארבעה תחומים מרכזיים:

1. הגברת הגמישות בשימוש בהטבות שמציעה המדינה: כפי שניתן ללמוד מן ההשוואה בין המדינות השונות, במרבית המדינות יכולים הורים להיעזר בחופשות הלידה והטיפול המוצעות להם (בתשלום או שלא בתשלום), על מנת לפנות זמן לטיפול בילדיהם הן בזמן מחלה, והן בעיתות אחרות (חופשות מבית הספר, ימי לימודים קצרים ועוד). האפשרות לצמצם את מספר שעות העבודה בתקופות בהן הצורך הטיפולי גובר, מבלי לאבד את הזכות לחזור ולעבוד במשרה מלאה, ובמקרים מסויימים גם מבלי לאבד את ההכנסה הנלווית לעבודה, מקלה על הורים לשמור על מעמדם בכוח העבודה, מבלי לפגוע בטיפול בילדיהם.

2. חיזוק הדגש על מעורבותם של אבות בטיפול בילדים: המלצותיהם של כל הארגונים הרב לאומיים, ואופני הפעולה של המדינות השונות, מדגישים כיום את הצורך בשילובם השוויוני של אבות בטיפול בילדים, כדרך לקידום השוויון המגדרי בכוח העבודה וכדרך לשיפור הטיפול ההורי. כדי לקדם מטרה זו פועלים הארגונים הבינלאומיים והמדינות להצעת חופשת לידה אבהית בנפרד מזו המוצעת לאם. אם האב אינו מנצל את ההטבה הנוספת המוצעת לו, המשפחה כולה מפסידה את ההטבה. דפוס פעולה זה מעודד אבות להיעזר בהטבה המוצעת להם, ולקחת על עצמם את הטיפול בתינוק ובילד כאשר האם חוזרת למעגל העבודה. עובדה זו מגבירה את ביטחונו של האב ביכולותיו ההוריות, והופכת טיפול אבהי בילדים רכים לנורמה חברתית.

3. תמיכה בפיתוח הסדרי עבודה גמישים ולא שגרתיים, תוך אכיפה של חוקי העבודה והבטחת תנאי עבודה טובים לעובדים במשרות אלה, ותמיכה רחבה בפעולותיהם של מעסיקים בתחום זה.

4. פיתוח מסגרות טיפול איכותיות, מסובסדות, גמישות ומפוקחות: כפי שניתן ללמוד מסקירת הספרות, הצעת מסגרות טיפול איכותיות ומפוקחות, במחירים שאינם פוגעים בכדאיות היציאה לעבודה, הינה גורם משמעותי בשילובן של אמהות בכוח העבודה בשכר. כפי שלמדו בשנים האחרונות מרבית מדינות אירופה, משפחות שונות נזקקות לסיוע מסוג שונה, שיותאם לתפיסתן אודות האופן המיטבי לטיפול בילד, לצרכים המיוחדים שמציב בפניהן שוק העבודה, ולצרכיו המיוחדים של הילד עצמו. הצעת מגוון רחב של צורות לסיוע בטיפול בילד (מעונות יום וצהרונים מסובסדים ומפוקחים; פטור ממס לשכר מטפלות, תשלום תנאי העבודה הנלווים של המטפלת על ידי המדינה, החזרי תשלומים לטיפול בילדים ועוד), מאפשרת לקבוצות שונות של עובדים להיעזר בהטבות שמעניקה המדינה בתחום זה ולהשתתף במעגל העבודה ללא פגיעה ביכולתן לטפל בבני משפחותיהם.

## מבוא

בשנים האחרונות פועלים יותר ויותר ארגונים בינלאומיים, מדינות, ארגונים עסקיים וארגוני זכויות לקידום אפשרויות השילוב בין עבודה (בשכר) לבין טיפול במשפחה. בעוד שבעבר נתפסו המחויבויות למשפחה כמצויות בקונפליקט כמעט בלתי פתיר עם עולם העבודה, הרי שכיום, התפיסה אותה מבקשים מרבית השחקנים החברתיים הפעילים בתחום לקדם היא זו, שלפיה שני העולמות יכולים לתרום זה לזה ולהפרות זה את זה. בדו"ח זה נדגיש את החתירה לאיזון (Balance) ושילוב (reconciliation) בין השניים, ואת הפוטנציאל הגלום בשילוב בין שתי המערכות הנזכרות לשיפור בו זמני של חיי העבודה והמשפחה.

יצירתן של פרקטיקות ומתודות המאפשרות לעובדים בשכר להתפרנס בכבוד, למצות את יכולותיהם המקצועיות ולתרום לצמיחה הכלכלית במדינותיהם, וזאת מבלי שפעילותם בשוק העבודה תמנע מהם להיות שותפים פעילים ומעורבים בגידול ילדיהם ובתמיכה בקרובי משפחה התלויים בהם, נחשבת כיום יעד ראשון במעלה למעסיקים, למדינות ולארגונים בינלאומיים. בין מטרותיהן של פרקטיקות אלו ניתן למנות את הבטחת שילובן השוויוני של נשים בעולם העבודה, הגברת שיתופם של אבות בחיי המשפחה שלהם, מלחמה בעוני ובעבריינות של ילדים, בני נוער ומבוגרים, הפחתה של לחץ, שחיקה ומחלות בקרב עובדים, צמצום האבטלה ואפילו שיפור הפרודוקטיביות של ארגונים עסקיים.

הניסיונות לפתח מודלים להתמודדות עם הקושי ביצירתו של שילוב כזה לבשו צורות שונות ומורכבות במדינות ובארגונים השונים שקידמו אותם. הבחירה במודל נגזרת ממאפיינים דוגמת הצרכים הספציפיים לכל הקשר חברתי, לתפיסות העולם ולהנחות היסוד התרבותיות במסגרתן התפתחו הפתרונות, ובכפוף לשינויים הטכנולוגיים, הכלכליים והפוליטיים המעצבים הן את המודלים עצמם והן את המטרות שמבקשים יוזמיהם להשיג באמצעות יישומם. מאז ראשית המאה ה-21 אנו נתקלים בהידמות הולכת וגוברת של האופנים בהם מתמודדים ארגונים במדינות שונות וארגונים על לאומיים עם אתגר השילוב, ובניסיון מתרחב מצידם של ארגונים ומדינות ללמוד את דפוסי ההתמודדות שהתפתחו במדינות אחרות וליישמם, לפחות באופן חלקי, גם אצלם. עם זאת, חקר הפצתם של מודלים לאיזון ושילוב של עבודה ומשפחה מעבר לגבולות לאומיים מלמד כי, למרות חשיבותה של הלמידה הגלובלית, יישומם של מודלים שפותחו בהקשר חברתי אחד מלווה- בהקשרים חברתיים אחרים - בתהליך מורכב של פרשנות, תרגום והתאמה, המעקר, לעתים, את המשמעות המקורית שהוענקה לפרקטיקות המאומצות, ומצמצם את תרומתן למימוש המטרות שלשמן יושמו מלכתחילה.

הצגת השינויים המהירים המתחוללים בעולם בתחום זה, רלוונטית ביותר כרקע לקידום מדיניות שילוב עבודה משפחה בישראל משתי סיבות עיקריות: 1. מבין החברות המתועשות והמפותחות כלכלית, ישראל היא בעלת שיעור הילודה הגבוה ביותר, ושיעור גבוה במיוחד מכלל האמהות היהודיות-חילוניות בה משתתף בכוח העבודה. עובדה זו הופכת את הצורך במדיניות מאפשרת שילוב למשמעותי במיוחד. 2. בעוד בשנותיה הראשונות נחשבה ישראל לאחת המדינות המתקדמות מבחינת יישום פרקטיקות מקדמות שילוב, הרי שכיום מפגרת ישראל אחרי מדינות העולם הן מבחינת החקיקה וההגנה שהיא מספקת להורים המעוניינים בשילוב בין הורות פעילה ועבודה בשכר, והן מבחינת העידוד שהיא מעניקה למעסיקים על מנת

שיקדמו אפשרויות אלה באופן וולונטרי. סקירת הספרות הנוכחית מתמקדת לפיכך בהצגה תמציתית של המודלים המרכזיים שפותחו בשנים האחרונות במדינות ובארגונים שונים, על מנת להתמודד עם אתגר השילוב של צורכי העבודה והמשפחה ועם אתגרי היישום של המודלים הקיימים בהקשרים תרבותיים ומוסדיים שונים ומגוונים מתוך תקווה כי המידע שנאסף בתחום זה יסיע לקובעי המדיניות בשיפור החקיקה והתמיכה בתחום זה בישראל.

## הצגת הבעיה החברתית

השינויים בעולם התעסוקה בעשורים האחרונים של המאה ה-20 הגבירו את הקושי של עובדים להתמודד עם התביעות הסותרות שהציגו בפניהם עולם העבודה לעומת צורכי המשפחה: מחד גיסא, עולם העבודה בן זמננו מתאפיין בשעות עבודה רבות יותר, בתביעה לנסיעות רבות וממושכות לחו"ל, בהעברות למקום עבודה מרוחק (relocations) ובדרישה לזמינות תמידית לצורכי המעסיק או הלקוח, המצוי, לעתים, מעבר לים או באזור זמן שונה. מאידך גיסא, הנורמות החברתיות הקשורות בגידול ילדים תובעות השקעה גדולה יותר של משאבי זמן וכסף בגידולם ובחינוכם (Gornick Williams 2000; Blair-Loy 2003; Rapoport 2002; and Meyers 2003). התבגרות האוכלוסייה מוסיפה למעגל הזקוקים לטיפול ולתמיכה של המשפחה, גם קשישים, חולים ואחרים הזקוקים לטיפול יומיומי ולסיוע בהתנהלות השוטפת. נשים ואמהות, ששילובן המצומצם (יחסית) בכוח העבודה בעבר איפשר להן להיענות לצורכי הטיפול במשפחה, משתלבות בשנים האחרונות בשיעורים גדלים והולכים בשוק העבודה ומוכפפות, אף הן, לתביעותיו המתברות.

שלוש המגמות שהוזכרו לעיל -- העלייה בדרישות עולם העבודה והגידול בהיקף הטיפול בילדים ובתלויים אחרים, מול הירידה בזמינות המועסקים לצורכי משפחותיהם -- מובילות להגדרת הקושי לשלב בין עבודה ומשפחה כבעיה חברתית ראשונה במעלה עימה נדרשים להתמודד יחידים ומוסדות ברחבי העולם. הבעיה, המוגדרת לעתים כ"קונפליקט עבודה משפחה", או "קונפליקט עבודה-חיים", מציבה שלל אתגרים בפני החברה בכלל, בפני מעסיקים ובפני יחידים.

### הרמה החברתית

שילוב נשים בכוח העבודה: שילובן של נשים בכוח העבודה מוגדר כיום כאתגר מן המעלה הראשונה בכל המדינות המתועשות. בהיותן אחראיות באופן מסורתי למרבית הטיפול בילדים ובבני משפחה תלויים אחרים, ובהיעדר מסגרות טיפוליות חלופיות מספקות, נאלצות נשים רבות – או בוחרות – להימנע מהצטרפות למעגל העבודה בשכר על מנת לטפל בבני המשפחה. מנקודת מבט כלכלית-חברתית מצב זה מוביל לאבדן חלק ניכר מהכישורים שרכשו נשים אלה ושל פוטנציאל תפוקה וצמיחה כלכלית במשק.

אי שוויון מגדרי: חלוקת העבודה המגדרית, המגדירה עדיין נשים כמטפלות עיקריות, יחד עם הקושי בשילוב של עבודה בשכר וטיפול במשפחה, הם הגורמים הבולטים ביותר להשתמרות של בעיה חברתית נוספת: אי השוויון המגדרי בשכר ובקידום בכוח העבודה. מומחים מעריכים כי בעיות שונות הקשורות בקונפליקט העבודה-משפחה אחראיות לכ-75% מפערי השכר בין גברים לנשים בשוק העבודה בארה"ב (Waldfoegel 1997), וכי בעוד נשים, שאינן אמהות, הולכות וסוגרות את פערי השכר מול גברים (לפחות בארה"ב ובמערב אירופה), פערי השכר בין אמהות למי שאינן אמהות, ובין אמהות ואבות, גדלים לאורך זמן ומקשים על צמצום פערי השכר המגדריים הכוללים. יש שיאמרו כי האפליה כנגד הורים פעילים, המבקשים להקדיש חלק מזמנם לטיפול בילדיהם, היא סוג האפליה בשכר ובקידום הרווח ביותר כיום.

משבר הטיפול: לצד הפגיעה באפשרותן של נשים להצטרף למעגל העבודה בשכר ולזכות באוטונומיה כלכלית וברווחה הנלווית אליה, הקושי לשלב בין תביעות הספרה הציבורית והספרה הפרטית מוביל גם למה שמכונה "משבר הטיפול" (care crisis). על פי טענה זו, שעות העבודה הממושכות של הורים מותירות את ילדיהם ללא טיפול מספיק ומובילות לבעיות התנהגות ולאלימות הפוגעות בחברה כולה (Gornick and

Meyers 2003). מעבר לקושי האישי והרגשי, עימו מתמודדים בני הנוער שלא קיבלו את הטיפול המיטבי מסביבתם הקרובה, לבעיות ההתנהגות של קטינים נלוות גם עלויות כלכליות כבדות המתבטאות במימון שמחויבת המדינה להקצות לטיפול בעבריינות ולשיקום הנפגעים.

בעיה דמוגרפית: גורם משמעותי נוסף, ההופך את בעיית איזון צורכי העבודה והמשפחה מבעיה פרטית לבעיה חברתית בוערת, הוא הירידה בשיעורי הילודה שאפיינה בעשורים האחרונים את כל המדינות המתועשות. הרצון לשמור על אופייה של מדינת ישראל כבעלת רוב יהודי, והצורך בהתחדשות העם היהודי, הפך את "הבעיה הדמוגרפית" (לטוב ולרע) למושג יסוד במדיניות עידוד הילודה בישראל מאז הקמתה. בשנים האחרונות גם מדינות אירופאיות רבות, בהן מתקיימת מגמת ילודה שלילית, מגדירות את שיעורי הילודה במונחי "בעיה דמוגרפית" המאיימת על מדיניות הרווחה שלהן, המותנית בכוח עבודה גדול הממן, במסיו, את קצבאות הפנסיה והרווחה. הקושי בשילוב עבודה בשכר וחיי משפחה נתפס כגורם מרכזי בהחלטתם של אזרחים להימנע מללדת ילדים או לצמצם את שיעור הילודה.

כל אלה הופכים את הקושי לאזן בין צורכי העבודה לבין המשפחה לבעיה חברתית בוערת. במקביל גם המעסיקים, הנזקקים לידיים עובדות, הכירו בשנים האחרונות בקושי זה כקושי ארגוני ספציפי המורכב מכמה בעיות קונקרטיות:

### הרמה הארגונית

תחלופת עובדים מיומנים: הקושי לאזן בין תביעות המעסיק לבין צורכי המשפחה מוגדר כיום כאחת הבעיות המרכזיות המובילות לתחלופת עובדים (ובעיקר עובדות). הורים, המתקשים להמשיך לעבוד מסביב לשעון, פורשים ממשותיהם בחיפוש אחר משרות נוחות יותר, או עוזבים את שוק העבודה בכלל, שוללים מן הארגון שנות עבודה וניסיון ספציפי רב ערך, ומחייבים את המעסיק להשקעה נוספת במיון ובהכשרת עובדים חדשים.<sup>2</sup>

אי ודאות ושחיקה: גם עובדים שנשארים במקום העבודה, למרות הקושי לאזן בין תביעות לבין תביעות הספרה המשפחתית, חווים תחושות של שחיקה, חוסר שביעות רצון ואי-ודאות העשויים לפגוע בפרודוקטיביות שלהם.<sup>3</sup>

חשיפה לתביעות על בסיס אפליה מגדרית: בשל מאפייניהם המגדריים המובהקים של מאפיינים הקשורים בצורכי המשפחה (בעיקר הריון, לידה והנקה), אך גם בשל חלוקת העבודה המגדרית, הרואה עדיין בטיפול במשפחה משימה נשית, חוסר ההתחשבות בצרכים המשפחתיים של עובדות הוכר (בעיקר בארה"ב), כביטוי לאפליה מגדרית, החושף את המעסיק לתביעות משפטיות ופיצויים גבוהים.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>Lambert, S. J. (2000). "Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior." *Academy of Management Journal* 43(5): 801-815

Perry-Smith, J. E. and T. C. Blum (2000). "Work-family human resource bundles and perceived organizational performance." *Academy of Management Journal* 43(6): 1107-1117

<sup>3</sup>Konrad, A. M. and R. Mangel (2000). "The impact of work-life programs on firm productivity." *Strategic Management Journal* 21(12): 1225-1237.

<sup>4</sup>Kelly, E. and F. Dobbin (1999). "Civil rights law at work: Sex discrimination and the rise of maternity leave policies." *American Journal of Sociology* 105(2): 455-492.



כל אלה ואחרים הובילו, בשנים האחרונות, מעסיקים רבים לקידום מדיניות שתאפשר לעובדיהם שילוב נוח יותר בין צורכי העבודה לצורכי המשפחה, ולהגדרת מדיניות זו כחלק מליבת מדיניות משאבי האנוש הארגונית, התורמת ישירות להצלחתו העסקית של הארגון.

למרות האמור לעיל, ולמרות ההכרה ההולכת וגוברת של ארגונים בינלאומיים, מדינות ומעסיקים בקושי לשלב בין עבודה ומשפחה כ"בעיה קולקטיבית", הרי שבחיי היומיום מתגלגלת ה"בעיה" לפתחם של האינדיבידואלים, הנאלצים לבחור בין קריירה לבין הורות פעילה, או להתמודד עם הלחץ והקושי הכרוכים בשילוב ביניהן.

### הרמה האינדיבידואלית

תלות והיעדר אוטונומיה: הקושי הראשון נוגע להורים (או למטפלים אחרים) הנאלצים לוותר על ייעודם המקצועי ועל משרות נחשקות ומתגמלות על מנת להמשיך ולטפל בבני המשפחה התלויים בהם. בין אם הם עוזבים את שוק העבודה כליל ובין אם הם בוחרים במשרות חלקיות, לא מאתגרות ולא מתגמלות, עובדים אלה הופכים תלויים בבני הזוג, במשפחה המורחבת או בקצבאות המדינה לפרנסתם, והם מפסידים את האפשרות לנצל את כישוריהם ולזכות בסיפוק ובכוח שאוטונומיה כלכלית וחברתית הייתה מספקת להם.

קשיים משפחתיים נפשיים ורפואיים: מנגד, עובדים החותרים להמשיך ולמצות את אפשרויותיהם בעולם העבודה גם כאשר הם מטפלים במשפחה מדווחים בשיעורים גבוהים על קשיים משפחתיים על רקע מאבק בנושאי חלוקת העבודה במשפחה ועל לחץ נפשי ופיסי המוביל לבעיות בריאותיות ולתשישות. תופעות אלה מובילות בתורן גם לקושי בתפקוד בעבודה, לירידה בפרודוקטיביות ובתחושת הסיפוק בעבודה (Grzywacz and Marks 2000).

מגוון הבעיות הרחב, המזוהה עם הקושי בשילוב עבודה ומשפחה, הוביל להתפתחותם של פתרונות שונים ומגוונים וליישומם בשיעור הולך וגובר במדינות רבות ועל ידי מעסיקים ציבוריים ופרטיים.

## מגוון הפתרונות המוצעים

מספר רב של פתרונות התמסדו לאורך השנים בתשובה לבעיית השילוב או האיזון בין עבודה ומשפחה, אף שלא כל הפתרונות פותחו מלכתחילה למטרה זו, ולא כולם תורמים במידה שווה להשגתה. ניתן לחלק את הפתרונות המקובלים לארבע קבוצות עיקריות: **הפוגות טיפול**<sup>5</sup> (בעיקר הפוגות לידה ומחלה) - המאפשרות להורים לקחת חלק בטיפול בילדיהם ובתלויים אחרים בתקופות בהן התלויים נזקקים לטיפול רצוף ואינטנסיבי ביותר; **הסדרי טיפול** - דוגמת מעונות יום, צהרונים ומנגנונים נוספים המוצעים על ידי המדינה ומפוקחים ומסובסדים על ידי או על ידי גופים אחרים, על מנת לאפשר להורים להשקיע את הזמן הנחוץ בעבודתם, מבלי לפגוע ברווחת התלויים בהם; **הסדרי עבודה גמישים** - בעיקר גמישות לגבי שעות תחילת העבודה וסיומה, אפשרות לעבודה מן הבית, אפשרות למשרות חלקיות, "בנק שעות" ו"חלוקת משרות" (job sharing), אשר נתפסים כמנגנונים המאפשרים לעובדים לאזן טוב יותר את צורכי העבודה והמשפחה; **וסיוע במידע** - בעיקר באמצעות מרכזי מידע וסיוע המקלים על עובדים לדעת מה הן הזכויות וההסדרים העומדים לרשותם וכיצד ניתן להיעזר בהם. בנוסף, ניתן לכלול במגוון הפתרונות את הניסיון **להשפיע על דעת הקהל** (בציבור הרחב ובקרב חברי ארגונים) לשינוי בתפיסות הבסיסיות ביותר הנוגעות לחלוקת העבודה המגדרית בעולם העבודה ובעולם המשפחה, ולגבי דפוסי העבודה וההורות הרצויים.

הפתרונות המקובלים שונים זה מזה הן מבחינת העלויות הנדרשות להפעלתם, הן מבחינת משך הזמן בו יכול העובד להיעזר בהם (מתקופה קצרה ומוגבלת ביותר דוגמת חופשת הלידה, ועד תקופה בלתי מוגבלת המאפיינת את השימוש בהסדרי עבודה גמישים), והן מבחינת הפגיעה הגלומה בהם, לכאורה, באינטרס של המעסיק ובמידת הפרודוקטיביות של העובד. השונות המשמעותית באופיים של הפתרונות הובילה לעיתים לתוצאות שונות מאוד מבחינת אופן אימוצם ומבחינת השפעתם על תעסוקת נשים ועל שילובן השוויוני בכוח העבודה.

פתרונות שפותחו לאורך ההיסטוריה במדינות ובארגונים שונים קשורים בשוני בהגדרת הבעיה בכל אחד מן הגופים ובתפיסה נורמטיבית של חלוקת העבודה בין המינים (החווה המגדרי gender Contract) ובין המוסדות החברתיים השונים (מדינה, שוק, מעסיק ומשפחה מורחבת) מבחינת חלקו של כל אחד מהם בהסדרי הטיפול ובמימונם. עם זאת, בשנים האחרונות ניכרת למידה הדדית מקיפה, שבמסגרתה מאמצות מדינות מדיניות שפותחה במדינות בעלות הישגים מוכחים בתחום או כזו שאומצה על ידי ארגונים על-לאומיים (Supra-national), הממליצים למדינות ולארגונים החברים בהם לקדם את הנושא, או אף כופים זאת עליהם.

המסמך הנוכחי מציג את הסטנדרטים שמציבים כיום הארגונים הבין-לאומיים והעל-לאומיים כתקן מינימום שעל המדינות החברות בהם לחתור לאמץ בטווח הקרוב, ואת היעדים שאומצו על ידי ארגונים אלה כדפוסי מדיניות אופטימאליים אליהם יש לחתור בעתיד הרחוק יותר. הפרק הבא מפרט באופן ממוקד יותר את דפוסי מדיניות העבודה-משפחה הנהוגים כיום ב-11 מדינות בולטות ואת האופנים בהם השתנתה והתרחבה מדיניות זו בשנים האחרונות, בעיקר אל מול המטרות שהציבו הארגונים העל-

<sup>5</sup> המושגים "הפוגת לידה" ו"הפוגת מחלה", מחליף כאן את המושגים חופשות לידה ומחלה, שכן כל מי שהתנסה באחד מסוגי ה"חופשות" הללו, יודע שאין הן חופשות כלל.

לאומיים. פרק נוסף יסקור את תרומתם של המעסיקים להצעת מדיניות תומכת משפחה, המשלימה או מחליפה את השירותים וההטבות הניתנים על ידי המדינה.

חשוב לציין כי השינויים התכופים במדיניות שמציעים מדינות ומעסיקים, לצד ריבוי הגורמים המטפלים בסוגיות אלה בכל מדינה, מקשים מאוד על איתור המדיניות העדכנית ביותר. במסמך זה נשען על מקורות רבים על מנת להבטיח דיוק מרבי בתיאור המדיניות המוצעת, אולם יתכן כי נפלו אי דיוקים בתיאור בשל הסיבות שלעיל.

## המלצות הארגונים הבינלאומיים – מהגנה על נשים וילדיהן לשוויון מגדרי

### וצמיחה כלכלית

העיסוק בסוגיות הנחשבות כיום אבני הבניין של שילוב עבודה-משפחה אינו חדש לארגונים הרב-לאומיים והעל-לאומיים. כבר בעשור השני של המאה ה-20 החל ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) לקרוא להגנה על נשים ואמהות בעולם העבודה בפרט ובכלכלה בכלל, וקריאה כזו הוטמעה גם במסמך הייסוד של האומות המאוחדות ב-1948. אולם הדיון בשילוב אמהות (ואחר כך הורים) בעולם העבודה עבר לאורך השנים תהפוכות רבות, שהשפיעו הן על הגדרת הבעיה בה מבקשים הארגונים לטפל והן על סוג הפתרונות המוצע (Berkovitch 1999).

שלושה שינויים עיקריים בשיח אודות שילוב עבודה ומשפחה עולים מניתוח הדיונים בארגונים הבין-לאומיים והעל-לאומיים:

- שינוי ראשון: מהגנה על נשים וילדיהן לשוויון מגדרי
- שינוי שני: מאמהות להורות
- שינוי שלישי: מצדק חברתי ורווחה לצמיחה כלכלית ופרודוקטיביות

לפני שנסקור את המדיניות שאומצה בשלושת הארגונים המרכזיים הרלוונטיים לסוגיה זו: ארגון העבודה הבינלאומי (ILO), האו"ם והאיחוד האירופאי (EU) -- חשוב לומר כי צמיחתן של הצדקות חדשות ומטרות חדשות אותן מבקשים הארגונים הבינלאומיים לקדם, לא העלימה כליל את המטרות וההצדקות הישנות, שנתרו במסמכי הארגונים כהד למחשבה מקובלת ממנה צומחת מחשבה חדשה וכדרך לגיוס גורמים שמרניים לקידום סדר יום חדש.

### **ILO ואיזון עבודה-משפחה כמרכיב ברווחת העובד**

אחד המסמכים המכוננים המסמנים את ההיגיון המוקדם סביבו החל הדיון באפשרות השילוב של עבודה בשכר וטיפול בילדים הוא אמנת ארגון העבודה הבינלאומי שאושרה בשנת 1919, המכונה גם האמנה להגנה על אמהות (ILO convention no. 3) (Maternity protection).

ארגון העבודה הבינלאומי (International Labor Organization) מורכב מנציגי מדינות, ארגוני מעסיקים ואיגודי עובדים מכל מדינה. מבנה זה של חברות בארגון משקף את הרצון להגיע להסדרים בתחום יחסי העבודה, שיהיו מקובלים על המעסיקים ואיגודי העובדים ויקודמו גם על ידי המדינות בהן הם פועלים. הארגון פועל לקידום מחקרים בתחום העבודה ולניסוח אמנות (conventions) והמלצות בנושאי עבודה עבור החברים בו. האמנות המאושרות (rectified) על-ידי חברי הארגון משמשות בפועל כחקיקה בינלאומית. אמנות שאינן מאושרות מהוות בדרך כלל סטנדרט אותו הופכות מדינות רבות לחוק מדינה. המלצות הארגון אינן נתונות לאשרור והן מסמנות את הסטנדרט הגבוה אליו יש לשאוף בחקיקה מדינתית.

אמנה מס' 3 המהווה, כאמור, חקיקת עבודה בינלאומית עבור המדינות החברות בארגון, קבעה בין השאר את זכאותן של נשים להפוגת לידה בשישה שבועות שלאחר הלידה, את הזכות המוקנית לנשים לעזוב את מקום העבודה בהסתמך על אישור רפואי כשישה שבועות לפני הלידה ואת הזכות לקבל במהלך תקופת ההיעדרות שלפני הלידה ואחריה קצבה שתספיק לפרנסתה ולפרנסת הילד. הקצבה תשולם מכספי ציבור או על ידי המעסיק ותיקבע בכל מדינה לפי החלטת הגורמים הריבוניים. בנוסף קובעת האמנה כי אם מניקה תהיה זכאית לשתי הפסקות בנות חצי שעה בכל יום עבודה, על מנת להניק את תינוקה. האמנה גם קובעת איסור על פיטורי נשים במהלך ההיעדרות שלפני הלידה ואחריה, גם אם היעדרות זו מתארכת בשל נסיבות רפואיות, וכן איסור לפטר את האישה עם שובה לעבודה ולתקופה שנקבעת על ידי הרשויות המקומיות.

אמנה זו, היא שהניחה למעשה את היסוד להפוגת הלידה האמהית, שהיא מן המרכיבים היסודיים ביותר המאפשרים איזון בין צורכי העבודה והמשפחה. חשוב לשים לב, עם זאת, לכך כי באותה תקופה ניתנה ההפוגה לאם בלבד, וההצדקה למתן ההפוגה לפני הלידה ואחריה נשענה בעיקר על הצורך להבטיח את בריאותם של האישה והילוד, ללא כל התייחסות לצורכי המשפחה באופן כללי יותר, או לסוגיות של שוויון הזדמנויות מגדרי, הן מבחינת הטיפול בילוד והן מבחינת ההשתלבות בכוח העבודה.

התיקון לאמנה משנת 1952 (maternity protection No. 103) קובע הפוגת לידה מינימלית בת שנים-עשר שבועות (עם אפשרות לניצול עד שישה מהם לפני הלידה). על פי תיקון זה מחויבת כל יולדת לצאת לחופשת הלידה. קביעה זו מצמצמת אמנם את האוטונומיה של האישה, אך מבטיחה כי היא לא תהיה נתונה ללחצי המעסיק לחזור לעבודתה לפני תום תקופת החופשה הקבועה בחוק. בנוסף, קובעת האמנה את זכותה של האם לתשלומים שיאפשרו את רווחתה, רווחת הילד ותשלום הוצאות רפואיות. אם האם אינה זכאית לתשלומים כאלה מסיבות שונות, היא תהיה זכאית לסיוע המדינה בתשלומים רפואיים ואחרים על פי מבחני ההכנסה שתקבע כל מדינה. אמנה זו קובעת מפורשות את זכותן של נשים ויילודים לטיפול רפואי ללא קשר ליכולתם לשלם עבורו, ומסמנת את תהליך המדיקליזציה של ההיריון והלידה ואת הדגשת הדאגה לבריאות האם והילד. האמנה החדשה גם קובעת שהפסקות ההנקה שהוגדרו כבר באמנה הקודמת יחשבו חלק משעות העבודה של האישה ולא ייגרעו משכרה (מרכיב המכונה בישראל "שעת הנקה"). כפי שאראה מאוחר יותר במסמך זה, אמנת ILO-מ-1952 היא שהניחה את התשתית לחוק עבודת נשים שנחקק בישראל בשנת 1954 ולדפוסי ההגנה על אמהות עובדות שאפיינו את ישראל עד שנות ה-2000.

העדכון הנוסף של האמנה להגנה על אמהות שאושר בשנת 2000 (No. 183) משמר עדיין את נימת ההגנה על האם, אך חורג מקודמיו באיסור האפליה כלפי אמהות שניצלו את חופשת הלידה, או כלפי מי שניצלו כל הקלה אחרת המתייחסת לאימהותן. שינוי זה, מתיישב עם האמנה הנוגעת לעובדים בעלי מחויבויות משפחתיות (ר' להלן) בכך שהוא משנה את תפיסת תפקידה של האמנה. בעוד האמנות המוקדמות הוגבלו לדאגה ולהגנה על האם העובדת בתקופה רגישה מבחינה פיסית, והגנה על צרכיו של היילוד, מציבות האמנות המאוחרות את חופשת הלידה כחלק מהותי ובלתי נפרד מתפיסה כוללת יותר של שילוב שוויוני של נשים בכוח העבודה, והכרה באפליה המופעלת כלפיהן בשל אמהותן, כחלק ממנגנוני האפליה המגדריים הכוללים. שינוי זה עולה בקנה אחד עם שינויים דומים בתפיסת השאלות המגדריות, כפי שהתפתחה במהלך שנות ה-90 באומות המאוחדות, בארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי (OECD) ובאיחוד האירופי.

לצד שינוי מהותי זה, מתאפיינת האמנה מ-2000 בעיקר בהרחבת זכויות האם היולדת ובפירוט מדויק יותר של ההגנות שעל החברים בארגון להציע לה. מסמך זה מגדיר גם את הפוגת הלידה המינימאלית כבת 14 שבועות, שבועיים יותר מן התקופה שנקבעה כמינימום באמנה שקדמה לה. הוא מגדיר הכנסת מינימום בעת חופשת הלידה לשני שלישים מהכנסתה של האם בעבודה, ומחדד זכויות והגנות נוספות גם לנשים העובדות במשק הבלתי פורמלי ובדפוסי העסקה לא סטנדרטיים. באותה שנה פורסמה גם המלצת ILO לקביעת 18 שבועות כסטנדרט להפוגת לידה (Recommendation No. 191). חשוב לציין, שבעוד האמנה שמציע ארגון העבודה הבינלאומי בתחום הגנה על אמהות חלה על כל הנשים העובדות, כולל נשים העובדות בהסדרי העסקה לא סטנדרטיים (atypical), בעת אשרור האמנה יכולים המדינות והארגונים החברים ב-ILO להחריג עובדות במגזרים שונים מכלל הזכאיות להגנה ולהטבות המיוחדות לאמהות, וזאת על בסיס הסכמה בין ארגוני המעסיקים והעובדים.

ב-2004 קרא הארגון גם להתייחסות אל הפוגת לידה אבהית (paternity leave) כאל חלק מקידום האפשרות לשלב עבודה ומשפחה, ובשנת 2008 כלל גם את ההפוגה האבהית בקמפיין ה"הגנה על המשפחה כהגנה על העתיד" שפרסם<sup>6</sup>.

אמנה נוספת הרלוונטית לעניינינו פורסמה על ידי ה-ILO ב-1981 והיא מכוונת להגן על עובדים בעלי מחויבות משפחתית. בעוד האמנות הקודמות שאושרו על ידי הארגון נגעו לאמהות בלבד, והגנו עליהן בעיקר בתקופת ההיריון ומיד לאחר הלידה, מסיבות רפואיות בעיקרן, באמנה שאושרה ב-1981 ניכר שינוי תפיסתי שרואה בשני ההורים בעלי מחויבות משפחתית, ואוסר לפגוע בשניהם בגלל מחויבות זו. בנוסף דורשת האמנה מן המעסיקים לאפשר להורים לילדי בית ספר חופשות בזמנים המקבילים לחופשות מבית הספר, ונותנת בכך תוקף רחב יותר לקשר שבין האפשרות לאזן בין צרכי עבודה ומשפחה לבין מניעת אפליה במקום העבודה (Convention 156 – workers with family responsibilities).

האמנה מרחיבה גם את הגדרת המחויבות המשפחתית מהגדרה צרה, הנוגעת למחויבותם של ההורים כלפי ילדיהם, להגדרה רחבה יותר הכוללת גם מחויבות כלפי הורים מבוגרים או קרובי משפחה אחרים התלויים בעובד, ושהטיפול בהם עשוי להגביל את יכולתם לעבוד. על פי האמנה:

"כל חבר יחתור לקידום מדיניות לאומית המכוונת לאפשר לאנשים בעלי מחויבויות משפחתיות, המועסקים או שואפים להיות מועסקים, לממש את זכותם לעשות זאת מבלי שיתקלו באפליה, ועד כמה שהדבר אפשרי, מבלי שייווצר קונפליקט בין מחויבויותיהם המשפחתיות לבין מחויבויותיהם לעבודתם" (סעיף 3).

האמנה קובעת גם כי במטרה ליצור שוויון הזדמנויות אפקטיבי, יש לשאוף ליישום כל האמצעים הבאים, בכפוף לתנאים וליכולות הלאומיים: א. לאפשר לעובדים בעלי מחויבות משפחתית לממש את זכותם לבחירה חופשית בתעסוקה, ב. לקחת בחשבון את צרכיהם בתנאי העבודה ובביטחון חברתי.

האמנה קוראת למדינות, למעסיקים ולעובדים לפעול גם לקידומו של תכנון קהילתי שייקח בחשבון את צרכי העובד בעל המחויבות המשפחתית, ויפתח שירותים קהילתיים, ציבוריים או פרטיים, דוגמת שירותי טיפול בילדים ומתקנים לשירותים למשפחה. על פי האמנה, הרשויות הממונות בכל מדינה צריכות לפעול

<sup>6</sup>[http://natlex.ilo.ch/dyn/media/slideshow.curtainUp?p\\_lang=en&p\\_slideshow\\_id=19](http://natlex.ilo.ch/dyn/media/slideshow.curtainUp?p_lang=en&p_slideshow_id=19)

באופן ראוי לקידום איסוף נתונים וחינוך המרחיבים את הבנתו של הציבור הכללי בתחום הצורך בשוויון הזדמנויות לעובדים ולעובדות, ושל הבעיות הניצבות לפתחם של עובדים בעלי מחויבויות משפחתיות ולקדם אקלים ועמדות התומכים בפתרון בעיות אלה.

### **האוו"ם והדגש על סוגיות עבודה-משפחה בעולם המתפתח**

השינוי שהתחולל בתפיסת ILO את סוגיית המחויבות המשפחתית ואת הקשר בינה לבין אפליה בעבודה מתגלם במסמך בעל חשיבות סימבולית רבה, שפורסם ב-1995 וסיכם את ועידת האוו"ם העולמית הרביעית, שנערכה בבייג'ין, בירת סין. הוועידה חרתה על דגלה את שיפור מעמדן הכלכלי של נשים ברחבי העולם כמטרה מרכזית ובולטת.

אחד מן הסעיפים המגדירים מטרות אופרטיביות אליהן צריכות המדינות המשתתפות לחתור הוא סעיף C165 בהצהרה המסכמת, הקורא למניעת אפליית נשים סביב עניינים הקשורים בפרייון, לידה וגידול ילדים<sup>7</sup>. סעיף C179 באותה אמנה קורא למדינות לחוקק חוקים שיעודדו, באמצעות מתן תמריצים, יציאה של גברים ונשים כאחד לחופשות הוריות לצורך טיפול בילדיהם, חלוקה מגדרית שווה של האחריות לטיפול בילדים במסגרת המשפחה והנקה.

בנוסף, קוראת ההצהרה לממשלות, למעסיקים פרטיים ולארגונים שאינם ממשלתיים, לאמץ דרכים משותפות כדי להקל על נשים וגברים לצאת לחופשות זמניות מעבודתם, מבלי שיאבדו את זכויות הפנסיה והבריאות המגיעות להם, וכן לצמצם את מספר שעות העבודה בהתאם לצורכיהם, מבלי שהדבר יפגע בהזדמנויות התעסוקתיות ובהתפתחות הקריירה שלהם.

למרות שלהצהרת האוו"ם אין השלכות מעשיות, והארגון עצמו אינו מפעיל כלי אכיפה כדי להבטיח שהמלצותיו ימולאו, להצהרת האוו"ם הייתה משמעות גדולה בהתוויית הדרך עבור ארגונים אחרים בעלי יכולת אכיפה טובה יותר, ובהצבת סטנדרטים שהמדינות החברות מצופות לאמץ. ואכן, במסמכים שפרסם האיחוד האירופי, למשל, נכתב כי ההחלטות שקיבל הן ברוח המלצות האוו"ם בסיכום ועידת בייג'ין.

בנוסף לסיכום ועידת בייג'ין פעיל האוו"ם, באמצעות ארגוני השונים (ובניהם ה-UNDP), לקידום תוכניות של שילוב עבודה-משפחה במדינות מתפתחות באסיה ובאמריקה הלטינית<sup>8</sup>, ומומחי ארגוני הפיתוח של האוו"ם מייצעים למדינות המתפתחות כיצד ליישם מדיניות ברוח העקרונות שעוצבו בבייג'ין.

### **EU והרחבת ההגנה על הורים עובדים במדינות המפותחות**

הארגון העל-לאומי (supra national) הפעיל ביותר כיום לקידומן של פרקטיקות עבודה-משפחה הוא האיחוד האירופאי (European Union – EU), שהצליח בשנים האחרונות לקדם שינויים מרחיקי לכת במדיניותן של המדינות החברות בו, ובאופני החשיבה המקובלים בענייני שילוב עבודה משפחה בכל רמות

---

<sup>7</sup>Eliminate discriminatory practices by employers and take appropriate measures in consideration of women's reproductive role and functions, such as the denial of employment and dismissal due to pregnancy or breast-feeding, or requiring proof of contraceptive use, and take effective measures to ensure that pregnant women, women on maternity leave or women re-entering the labour market after childbearing are not discriminated against;

<sup>8</sup>[http://www.undp.org/publications/pdf/undp\\_ilo.pdf](http://www.undp.org/publications/pdf/undp_ilo.pdf)

הפעולה. בניגוד לארגונים על-לאומיים ובינלאומיים אחרים, יכול ה-EU לכפות שינויים על המדינות החברות בו ולהגדיר רמת סף מינימאלית לחקיקה או לשירות שעל מדינת הלאום להציע לאזרחיה. זאת עושה ה-EU באמצעות הדיקטיבות (אמנות) שהוא מפרסם. לצד מנגנוני הכפייה מעניק ה-EU תקציבים ופרסים למדינות ולארגונים המקדמים פרקטיקות של שילוב עבודה-משפחה, יוזם פעולות משל עצמו ומלווה ארגוני חברה אזרחית רבים הפועלים לקידום ושיפור הישגיהם של מדינות וארגונים בתחום.

התעניינותה של הקהילה האירופאית בסוגיות של שילוב (reconciliation) בין עבודה ומשפחה קדמה להקמתו של האיחוד כגוף על לאומי במתכונתו הנוכחית. כבר ב-1985 נעשה ניסיון לעידוד מדיניות שתקדם את אפשרות השילוב בין עבודה ומשפחה באירופה, ובמהלך שנות ה-80 וה-90 של המאה ה-20, בתמיכתם ובעידודם של ארגונים פמיניסטיים, הוצב השילוב כמטרה חלופית למטרה הפמיניסטית הליברלית המקובלת של השגת שוויון בהזדמנויות תעסוקתיות, בשכר ובקידום. בשורה של דיקטיבות והסכמים שאימץ ה-EU מאז הוא מטפל בפנים שונות של הגברת אפשרות השילוב, תוך שהוא קושר בין דפוסי המדיניות המוצעים על ידו לשאלות של שילוב בין עבודה ומשפחה, הגברת שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה בשכר, הגברת השתתפותם של גברים בטיפול במשפחה והגברת הילודה כדרך להאטת הזדקנות האוכלוסייה באירופה. עם זאת, ביקורות פמיניסטיות מעלות את הטענה כי בשנים האחרונות מדגישים מוסדות ה-EU את המטרות הכלכליות של הגברת הצמיחה וצמצום הקצבאות כהצדקה המרכזית לקידומן של פרקטיקות שילוב עבודה-משפחה, על חשבון ההצדקות שעניין קידום השוויון המגדרי. לטענת ביקורות אלה, הדגש על יעדים כלכליים מחליש את שיח השוויון, ומוביל, לעתים, לאימוץ מדיניות שאינה מבטיחה שילוב שוויוני של נשים בכוח העבודה, אלא מסתפקת בהעסקה כשלעצמה, גם על חשבון רווחתן של נשים ומשפחותיהן (True and Mintrom 2001).

מסמכי ההנחיה (דיקטיבות) המרכזיים שפרסם ה-EU בנושאים הקשורים לשילוב עבודה-משפחה הם :

א. הנחיות הנוגעות למבנה תהליך העבודה (שעות עבודה, משרות חלקיות והסדרי עבודה גמישים ועבודה לא רגילה – Atypical). מספר מסמכי היסוד המסדירים תחום זה פורסמו בשנות ה-90 של המאה הקודמת ושונו רק מעט מאז<sup>9</sup>.

הנחיות והסכמים אלה פתחו למעשה את הדרך לשינוי בדפוסי התעסוקה באירופה, שסבלו עד אז מנוקשות רבה. במסגרת ההנחיות הונחו המדינות החברות לקדם אפשרות של תעסוקה במשרה חלקית, זמן עבודה גמיש והסדרי תעסוקה מרחוק (ובכלל זה מהבית), תוך הגנה מלאה על זכויות העובדים בתעסוקה לא אופיינית (atypical) ומניעה מוחלטת של אפלייתם בשכר ובקידום. ההגנה על עובדים אלה כוללת אבטחת כל הזכויות הסוציאליות הנלוות לתעסוקה במשרה מלאה, דוגמת חופשות (כולל חופשות לידה והורות), הפסקות, הפקדה לתוכניות פנסיה, ביטוחים וכדומה; הקפדה על בטיחות וגהות בעבודה (גם כאשר זו לא נעשית במקום העבודה המקובל), פיתוח דרכים לרישום שעות עבודה שלא יפגעו במועסקים מרחוק וכדומה. במסגרת זו הוסדרה במשך הזמן גם העסקה באמצעות סוכנויות כח אדם, שנאסרה קודם לכן

<sup>9</sup> המסמכים הם: ה- council directive 93/104/EC משנת 1993 וההרחבה שלה משנת 2000 (EC/2000/34), העוסקים בארגון זמן העבודה; הסכם המסגרת והדיקטיבה על משרות חלקיות (part time work) מ-1997; הסכם העבודה מרחוק (Teleworking agreement) מ-2002; והמסמך 'Working time directive' מ-2003, המלכד את כל קודמיו.



במדינות ובמגזרים רבים, אך לצד אישור דפוס העסקה זה חייב ה-EU את המעסיקים להבטיח תנאים סוציאליים שווים ונאותים לעובדים בדפוס העסקה זה.

חשוב לציין, שלמרות שסוגיית שילוב עבודה-ומשפחה והקלה על הורים עובדים (בעיקר אמהות) הוזכרה כאחת ההצדקות לקידום דפוס פעולה זה, הצדקות אחרות -- דוגמת צמצום האבטלה באמצעות חלוקת העבודה בין יותר עובדים במשרות חלקיות, הגברת הגמישות בהעסקה לבקשת המעסיקים ואבטחת רווחתם של העובדים בהעסקה לא סדירה -- היו כולן מרכזיות לא פחות בקידום אשרור ההנחיה שלוותה במשא ומתן מתמשך בין איגודי המעסיקים והעובדים באירופה, במסגרת המכונה שותפות חברתית (social partnership).

במבחן התוצאה היו הנחיות אלה חשובות במיוחד בקידום מגוון דפוסי העסקה גמישים הנחשבים כפתרונות עבודה-משפחה רצויים ויעילים. בניגוד לארה"ב, בה עבודה במשרה חלקית שוללת לעיתים קרובות מן העובד את זכויותיו ופוגעת באוטונומיה הכלכלית שלו/שלה, ההגנה שסיפקו המדינות החברות לעובדים ולעובדות במשרות חלקיות ולא רגילות<sup>10</sup>, מנעה התנגדות גורפת להצגתן והפכה אותן לרצויות עבור הורים עובדים רבים. חשוב לציין, כי ברבות ממדינות אירופה התאפשרה עבודה במשרות חלקיות גם קודם לדיקטיבה זו, אולם הדבר היה בדרך כלל חלק מהסכמים קיבוציים וההגנה על העובדים הייתה מותנית במידה רבה ברצונו הטוב של המעסיק. הנחיות האיחוד האירופאי הביאו לסטנדרטיזציה של תנאי העבודה במשרות לא אופייניות. כתוצאה מדיקטיבות אלה החלו מדינות ב-EU להציע הטבות ותמיכות למעסיקים המציעים משרות לא אופייניות, ובעיקר משרות חלקיות איכותיות, שאינן מונעות קידום ומיצוי כישורים.

ב. דירקטיבות הנוגעות לחופשה הורית או חופשה לצורך טיפול: ה-EU parental leave agreement and directive שהתקבל כהסכם לא מחייב ב-1989 וכדירקטיבה מחייבת ב-1996, והדירקטיבה של טיפול שווה בנשים ובגברים (Equal treatment of men and women) שאושרה ב-2002 והגדירה זכויות שוות לאמהות ולאבות עובדים בכל הנוגע להגנה על מקום עבודתם וזכויותיהם כהורים מטפלים.

עוד לפני אישור ההסכמים בעניין חופשות הוריות היו רוב מדינות מערב וצפון אירופה נדיבות למדי בהענקת חופשות לידה לאמהות עובדות. עם זאת, התנגדותה של בריטניה מנעה קביעת סף מינימום של חופשת לידה בתשלום וקידום של חופשות הוריות לטיפול בילדים חולים או בצורכי משפחה הנתפסים ככוח עליון. עם אשרור אמנת מאסטריכט, ולאחר משא ומתן מתמשך בין השותפים החברתיים (מעסיקים ועובדים) ובין המדינות החברות, אושרה האמנה שחרתה על דגלה של אירופה את אבטחת זכויותיו של כל עובד, גבר או אישה, לחופשה בת שלושה חודשים לפחות (לא באופן רציף), המיועדת לטיפול בילד. הזכות לחופשה זו היא אישית ואינה ניתנת להעברה לאחר. האב והאם זכאים לחופשה בנפרד, והיא נוספת על חופשת הלידה האימהית המקובלת בכל אחת מן המדינות. האופנים בהם ניתן יהיה לנצל חופשה זו אמורים להיקבע על ידי כל מדינה בנפרד, בנסגרת החוק או במסגרת מו"מ קיבוצי. כל מדינה צריכה להחליט אם ניתן להשתמש בחופשה כיחידה אחת וכימי חופש מלאים, או לחילופין, בצורת "אשראי זמן"

<sup>10</sup> המושג irregular jobs/work/employment מתייחס לדפוסי העסקה הרווחים בעולם העבודה החדש דוגמת העסקה באמצעות קבלני משנה, פרי לאנסינג, העסקה לפי שעות, ועוד דפוסי העסקה של שכירים שאינם חלק אינטגרלי מרשימת מקבלי השכר בארגון.

(time credit), אותו ניתן לנצל על מנת להפחית מעומס השעות של אחד ההורים בכל תקופה נתונה, ולאפשר לו/לה, לפנות זמן נוסף לטיפול בילדים ללא פגיעה בשכר. את חופשת ההורות ניתן לנצל לפחות עד הגיעו של הילוד לגיל 3, והמדינות החברות יכולות להכריע מה יהיה אורך החופשה ועד איזה גיל של הילד ניתן יהיה להשתמש בה.

הנחיות אלה נכתבו מתוך מטרה מובהקת ומכוונת לפנות זמן מספיק להורים, על מנת לטפל בצרכים של ילדיהם באופן שוטף ובמצבי חירום. בימים אלה נדונה הצעה להארכת החופשה ההורית המינימאלית ל-4 חודשים, ואם תאושר ההצעה, יכנס השינוי לתוקף בשנת 2011<sup>11</sup>.

ג. הנחיות הנוגעות להגנה על עובדות הרות: council directive (92/85/EEC) on the introduction of measures to encourage improvement in the safety and health of pregnant workers who have recently given birth or are breastfeeding. ההנחיות מבטיחות הגנה על עובדות הרות ועובדות לאחר לידה, ומבטיחות הגנה עליהן מפני אפליה כלשהי.

ד. הנחיות והסכמים הנוגעים לטיפול בילדים (Childcare). התוכנית השלישית לקידום שוויון הזדמנויות (The community's third Equal Opportunities Program) (5-1991); ההנחיות למדינות החברות שאומצו על ידי מועצת הארגון ב-1997 בנושא איכות הטיפול בילדים, ומסמך הסיכום של נשיאות ספרד מברצלונה 2002 הקובע יעדים ברורים לאספקת שירותי טיפול ציבוריים לגיל הרך עד שנת 2010.

חינוך לגיל הרך (בדרך כלל מגיל 3) הוצב כיעד לאומי ברבות ממדינות אירופה עוד בשנות ה-70 וה-80 המוקדמות, מתוך שאיפה לתת הזדמנויות שוות לתלמידים בני מעמדות שונים לרכוש חינוך טוב. במסגרת זו הוקמו ברבות מהמדינות, בעיקר בתקופות של שלטון מפלגות הלייבור והסוציאל דמוקרטים, מעונות יום במימון והפעלה ציבוריים (או באמצעות עמותות ומסגרות וולונטריות אחרות). בשלב מוקדם זה לא נתפס החינוך לגיל הרך כאמצעי לקידום שילוב עבודה ומשפחה. תפיסת החינוך לגיל הרך כיעד חברתי הקשור בשילוב עבודה ומשפחה הובלט לראשונה במסגרת הסיכום הנשיאותי של המועצה האירופאית (European Council) שנערך בברצלונה במרץ 2002. במסמך זה נקבעו יעדים בתחום פיתוח החינוך לגיל הרך במדינות השונות באירופה. היעדים שהוצבו יוצרים קשר ישיר בין פיתוח מערכת החינוך לגיל הרך לבין הגדלת שיעור העסקת נשים, וקובעים רף מינימום של הצעת מסגרות חינוך במימון ופיקוח ציבורי (לפחות חלקי) ל-90% מן הילדים בגילאי 3 עד גיל הכניסה למערכת חינוך החובה בגיל הרך, ול-33% מן הילדים בגילאי 3-0. כוונת ה-EU הייתה להגיע ליעדים אלה ב-2010 ולהרחיב אותם אף יותר בשנים הבאות, אולם המשאבים הרבים הכרוכים בפיתוח תוכניות אלה הביאו למצב בו רק מיעוט מן המדינות (בעיקר הסקנדינאיות) עמדו ביעדים. מלבד זמינות מעונות היום לכל דורש, פיקוח ומימון, ביקש ה-EU לקדם סטנדרטים גבוהים במיוחד של טיפול וחינוך במסגרת מערכות אלה.

מלבד הקמת מעונות יום, ההמלצות הקשורות בהבטחת טיפול איכותי בילדים כוללות גם פתרונות במסגרת מקומות העבודה, מעורבות גדולה יותר של אבות בטיפול בילדים והארכת החופשות ההוריות כך שיאפשרו להורים לטפל בילדיהם הצעירים מבלי לאבד את פרנסתם<sup>12</sup>.

<sup>11</sup><http://www.euractiv.com/en/socialeurope/eu-plans-minimum-parental-leave-months/article-184557>

המלצות ה-EU שיקפו בדרך כלל סטנדרטים שהיו נהוגים במדינות העשירות ובעלות מדיניות הרווחה הנדיבה באירופה. העלאת רף המינימום הביאה לכך שמדינות נדיבות פחות באופן מסורתי, דוגמת בריטניה ואירלנד, שיפרו את מדיניותן, והמדינות החדשות שהצטרפו ל-EU, ושבהן לא הייתה נהוגה מדיניות עבודה-משפחה מפותחת, אימצו עד מהרה סטנדרטים נדיבים בתחום זה.

מעבר לקביעת הסטנדרטים, חשובה מאוד פעילות ההסברה והפרסום של ה-EU בתחום זה. ההשקעה הניכרת במחקר ובאיסוף נתונים, בהענקת פרסי הצטיינות למדינות ולארגונים הפעילים בתחום ויצירת הקשר התודעתי הקבוע בין הרחבת התמיכה במשפחה לבין שיפור בביצועים הכלכליים של מדינות, הגברת ילודה, הרחבת השתתפות נשים בכוח העבודה וקידום חלוקת עבודה שוויונית יותר בין המינים, הביאו לשינוי משמעותי ביכולתם של הורים בכל מדינות EU, לשלב טוב יותר בין צורכי העבודה וצרכי המשפחה שלהם.

---

<sup>12</sup>[http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/71025.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/71025.pdf)

המומלצת הפרקטיקה	ILO	UN	EU	המצב בישראל
חופשת לידה לאישה	מינימום 14 שבועות בתשלום, לפחות מחציתם לאחר הלידה. הכנסת היולדת לא תיפול משני שלישים מהכנסתה הרגילה. המלצה להארכה ל-18 שבועות לפחות. איסור לפטר אישה במהלך ההריון ולאחריו.	דגש הצהרתי. אין חקיקה מחייבת. קריאה למדינות החברות למנוע אפליה על רקע לידה וטיפול בילוד.	חופשת לידה לפי הקבוע בכל אחת מהמדינות + מינימום של שלושה חודשים (לא בהכרח ברציפות). קביעת הסדרי התשלום על פי החלטת כל מדינה. החל מ-2011 יוארך כנראה ל-4 חודשים. את החופשה הנוספת יש לאפשר לפרוש על פני שלוש השנים הראשונות לחיי הילד. אופני השימוש בחופשה להחלטת כל מדינה.	החקיקה עונה למינימום הנדרש על פי אמנת ה-ILO ועל פי ההנחיות המינימליות של ה-EU בדבר חופשת לידה. ישראל אינה מקיימת חופשה הורית המומלצת ע"י ה-EU.
חופשת לידה לגבר	המלצה להפעלת חופשת לידה לאבות בנפרד מזו של אמהות + קמפיין לקידום פרקטיקה זו.	קריאה להגברת השוויון המגדרי ע"י עידוד גברים להשתתף במחויבויות ההוריות באמצעות תמריצים.	קריאה להענקת זכויות שוות לאבות ואמהות בכל הנוגע להסדרי שילוב עבודה ומשפחה. כל עובד, גבר או אישה, זכאי לחופשה בת שלושה חודשים (לאו דווקא ברציפות, יוארך ל-4 ב-2011) לצורך טיפול בילדים. החופשה היא אישית ולא ניתנת להעברה (חופשת האב אינה על חשבון חופשת האם).	האב זכאי למחצית השניה של חופשת הלידה של האם ועל חשבונה. ישראל אינה פועלת לעידוד יציאתם של אבות לחופשת לידה.

<sup>13</sup> הנתונים מתייחסים לסוף 2010, ולמסמכים האחרונים הזמינים לתאריך זה.

המזב בישראל	EU	UN	ILO	הפרקטיקה המומלצת
מקיימת את המלצת הILO לקיצור שעת העבודה לאמהות, ואת המלצת האו"ם לעידוד ההנקה. אינה מעודדת הסדרי עבודה גמישים ואינה אוכפת את חוקי העבודה באופן שמבטיח תנאי עבודה זהים לעובדים בעבודה לא שגרתית. בשנים האחרונות חל שיפור ניכר בהסדרת אפשרויות עבודה מן הבית ובשעות עבודה גמישות. אולם מרבית ההסדרים נעשים ביוזמה פרטית. חוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים תשס"ח 2008, יציע מענקים ואותות הכרה למעסיקים שיפעלו בכיוון זה, אך עדיין לא יושם בפועל.	קריאה לפיתוח הסדרי עבודה גמישים עבור כל העובדים ללא פגיעה בזכויותיהם. הצעה לטיפול חוקי בסוגיות הקשורות בעבודה מן הבית, שעות עבודה גמישות, ועבודה במשרות חלקיות. דרישה להענקת זכויות שוות לעובדים בהסדרים אלה (כולל חופשות הסדרי פנסיה וזכויות אחרות) פרסי עידוד למעסיקים שמקדמים הסדרי עבודה אלטרנטיביים.	קריאה לעידוד הנקה באמצעות תמריצים.	הפחתת שעת עבודה יומית לאם מניקה ללא הפחתה בשכר ובתנאים.	הסדרי עבודה גמישים
כל הורה זכאי לשמונה ימי מחלה לטיפול בילד חולה. על פי החוק מתבצע התשלום על ידי הביטוח הלאומי, ואינו מבטיח פיצוי של 100% מן השכר.	נכלל בחופשה ההורית.	אין התייחסות ספציפית.	אין הגדרה מחייבת. קריאה לחברים לאשר שילוב בין מחויבויות משפחתיות לעבודה בשכר, ללא פגיעה בתנאי העבודה ובקידום. הגדרה רחבה של מחויבויות	חופשת מחלה לטיפול בבני משפחה תלויים

המזב בישראל	EU	UN	ILO	הפרקטיקה המומלצת
			משפחתיות.	
			קורא להבטחת רווחתם של הורים עובדים ולמניעת פגיעה כלכלית בהם	סיוע כלכלי
מדינת ישראל אינה מקיימת מערכת חינוך וטיפול לגיל הרך, אלא מסבסדת את הטיפול בפעוטות על פי קריטריונים רווחתיים, ומפקחת על חלק ממעונות היום באופן חלקי. ישומו של חוק חינוך חובה לילדים מגיל 3, שהתקבל על ידי הכנסת נדחה באמצעות חוק ההסדרים.	אספקת שירותי חינוך ממונים ומפוקחים ל-90% מן הילדים מעל גיל 3, ולפחות ל-33% מן הילדים בגילאי 0-3. דגש על סטנדרטים גבוהים של טיפול וחינוך במוסדות במימון או סבסוד של המדינה, ונגישות אוניברסלית למערכת חינוך איכותית.		קריאה להתאמת התכנון הקהילתי לצורכי הורים עובדים (למשל מוסדות חינוך וטיפול) אך ללא הגדרה אופרטיבית.	חינוך
גם ישראל עברה ממערך הצדקות פטרנליסטי-בריאותי למערך המדגיש שוויון הזדמנויות מגדרי, צמיחה כלכלית וירידה בתלות בקצבאות מדינת הרווחה. ההצדקה הדמוגרפית מאפיינת את ישראל מיומה הראשון, אבל הדאגה לרווחת העובד וילדו זוכה להתעניינות מועטה.	שילוב של חמש הצדקות עיקריות: רווחת העובד והילד, שוויון הזדמנויות, צמיחה כלכלית, צמצום האבטלה על ידי העסקת יותר עובדים במשרות חלקיות, והגברת הילודה.	דגש על שוויון הזדמנויות מגדרי ובריאות האישה והילוד. דגש מיוחד עם הצורך לשלב נשים בעולם העבודה במדינות מתפתחות.	מעבר מרצינול בריאותי-פטרנליסטי המכוון להגנה על אמהות וילדים, לקידום שוויון מגדרי, מבלי לוותר על דאגה לרווחת העובד.	רצינול

## דוגמאות לדפוסי התמודדות עם הצורך בשילוב עבודה ומשפחה במדינות

### מפותחות

הקושי לשלב בין טיפול במשפחה לבין עבודה בשכר מזמן שלושה פתרונות אפשריים: הימנעות מהקמת משפחה, המובילה לירידה בשיעור הילודה; יציאתם (החלקית או המלאה) של עובדים (בעיקר עובדות) מכוח העבודה על מנת לטפל במשפחתן, המובילה לירידה באוטונומיה הכלכלית של המטפל, אובדן כישורים וצמיחה כלכלית וירידה ברווחתה של המשפחה; או לחלופין, יצירת מודלים של תעסוקה וטיפול שיאפשרו שילוב בין השניים, באופן שלא רק ימנע את הקונפליקט בין שתי הספרות, אלא יאפשר למעשה הזנה הדדית וסינרגיה (אגבור) בין השניים.

הפתרונות שאימצו מדינות שונות לסיוע בהתמודדות עם הקשיים בשילוב בין עבודה ומשפחה נעים על פני הרצף כולו: ממדינות שבחרו להקל על תושביהן (בעיקר תושבותיהן) לצאת מכוח העבודה על מנת לטפל במשפחותיהן, או להימנע מילודה, דרך מדינות המעודדות את תושביהן לעבוד קשה יותר ולהיאבק על שכר גבוה יותר, על מנת שיוכלו לממן בעצמם את חלופות הטיפול המוצעות בשוק, ולפנות זמן ואנרגיה רבים יותר לעבודה בשכר, וכלה במדינות המבטיחות את היכולת לשלב בין השניים באמצעות חקיקה, שירותים וקצבאות.

דפוסי המדיניות העיקריים הנכללים במסגרת מדיניות הרווחה המשפחתית הם:

- הגנה על עובדות הרות ועובדות לאחר לידה מפני פיטורים.
- הפגות לידה בתשלום ושאינן בתשלום לילודת, לאבי הילד ולהורים מאמצים (לעיתים גם לבני משפחה נוספים).
- הפגות טיפול, בתשלום חלקי או מלא, המאפשרות להורים לצאת מכוח העבודה למספר שנים, מבלי לאבד את זכויותיהם, לצורך טיפול בילדים.
- חופשות מחלה לטיפול בילדים ותלויים אחרים.
- סיוע במימון טיפול בילדים, על ידי מטפלים בשכר, באמצעות מענקים או פטור ממס.
- הקמה, תחזוקה או פיקוח על מעונות יום וגני ילדים, במימון מלא או חלקי של המדינה. לחלופין, תמיכה בהקמה ותחזוקה של מעונות יום במסגרת מקום העבודה.
- קידום דפוסי עבודה גמישים: שעות עבודה גמישות, אפשרות לעבודה מן הבית (או בקרבת הבית), עבודה במשרות חלקיות איכותיות (המאפשרות קידום ושכר הוגן).
- הגנה על הורים פעילים מפני אפליה בשכר ובקידום ועידוד מעסיקים לקליטה של הורים פעילים (בעיקר אמהות לילדים צעירים), באמצעות הקלות במס, סבסוד או פרסים.

השילוב בין עבודה ומשפחה נוגע, מטבעו, בעצביהן הרגישים ביותר של כל החברות המבקשות לקדמו. מוסד המשפחה כשלעצמו עומד במרכזן של דילמות מוסריות, דתיות, אתיות וחברתיות רבות. דרכי השילוב בין עבודה ומשפחה נוגעות באמונות הבסיסיות ביותר בכל חברה על אודות אופן גידול הילדים, חלוקת העבודה בין המינים, מעורבותה של המשפחה המורחבת בגידול הצאצאים והתלות ההדדית בין בני המשפחה. העדפת פתרונות מסוימים על פני אחרים, דוגמת סבסוד מעונות יום על פני תשלום קצבאות

לאמהות שאינן שבות לכוח העבודה, מבטאת תמיכה במודל משפחה בו שני ההורים מועסקים בשכר על פני מודלים משפחתיים אחרים, במסגרתם הילדים מטופלים על ידי אחד ההורים (או על ידי האם). גם מידת האוטונומיה של המעסיק לקבוע את דפוסי ההעסקה, ומידת אחריותו לשאלות חברתיות, החורגות מסוגיית הרווח, הן שאלות רגישות ביותר, המעוגנות במסורות ארוכות שנים ובמערכת ערכית ומוסדת שכל שינוי בה עשוי לעורר התנגדות חריפה וקונפליקטים תרבותיים.

מעורבותה של המדינה בחלוקת התפקידים במשפחה ובדפוסי ההעסקה של עובדים נתפסת לעתים קרובות כפריצת הגבולות בין הספרה הציבורית (של המדינה) לבין הספרה הפרטית (של המשפחה), ובין הספרה הפוליטית (מדינה) לבין זו הכלכלית (האמורה להגדיר את מסגרת ההעסקה הרצויה ואת חובותיו וזכויותיו של המעסיק).

לאורך ההיסטוריה התגבשו במדינות שונות דפוסים מקובלים הנוגעים הן לחלוקת העבודה המשפחתית והן לחלוקת העבודה בין המדינה, המעסיקים, הקהילה והמשפחה המורחבת, לבין המשפחה הגרעינית בכל הנוגע לטיפול בילדים ובתלויים אחרים. דפוסים אלה מכונים בספרות ההשוואתית הנוגעת בשאלות של עבודה ומשפחה, "משטרי רווחה משפחתיים" (family welfare regimes), או חוזים מגדריים (Gender Contracts) (רי' למשל O'Connor, Orloff Lewis and Astrom 1992; Esping-Andersen 1999; Sainsbury 1996; Lewis 2006; et al. 1999). עד השנים האחרונות ניתן היה למצוא מתאם גבוה בין סוג משטר הרווחה שאפיין כל אחת מן המדינות לבין פרקטיקות העבודה-משפחה שקידמה בפועל, באמצעות חקיקה והצעת שירותים לאזרח. כפי שנראה מאוחר יותר, בשנים האחרונות, בעקבות התערבותם של הארגונים הרב-לאומיים והעל לאומיים, פחת המתאם בין הלוגיקה שאפיינה את מדיניות הרווחה המסורתית לבין המדיניות המתקיימת בפועל. עם זאת, לאבחנה בין משטרי הרווחה השונים שמורה עדיין יכולת הסבר משמעותית, שכן בעוד שחקיקה ושירותים ניתנים לשינוי מהיר יחסית, תפיסות העולם והנחות היסוד החברתיות המקיפות אותם משתנות באופן איטי בהרבה, ועשויות להשפיע על האופן בו שינויי החקיקה והשירות מיושמים בפועל ופותרים, אכן, אפשרויות חדשות בפני עובדים בעלי מחויבויות משפחתיות.

הספרות העוסקת במשטרי רווחה משפחתיים מונה שלושה סוגי משטר עיקריים: משטר הרווחה הליברלי, משטר הרווחה הקונסרבטיבי (הנחלק לעתים למודל מרכז אירופי, או ביסמרקיאני, ולמודל ים תיכוני) ומשטר הרווחה הסוציאלי דמוקרטי.

*משטר הרווחה הליברלי* מתאפיין בהפרדה בין הספרה הציבורית לזו הפרטית, ובין הספרה הפוליטית לזו הכלכלית. האחריות לטיפול בבני המשפחה נתפסת כתחום אחריותה המלא והבלבדי של המשפחה הגרעינית. בני המשפחה הגרעינית יכולים להיעזר בשירותים המוצעים בשוק, תמורת תשלום מלא, על מנת להציע טיפול לילדים ותלויים אחרים. אחריותה של המדינה במשטר זה לקידום אפשרות של שילוב בין עבודה ומשפחה מצטמצמת להתערבות במקרים של אפליה כלפי הורים בכלל, וכלפי אמהות בפרט, המוגדרת כסוג של אפליה מגדרית, ולמעורבות וסבסוד שירותים במקרים קיצוניים של חוסר מסוגלות הורית, כלכלית, רפואית או נפשית, להבטיח טיפול מינימאלי ראוי. הדוגמה הבולטת ביותר למשטר רווחה משפחתי שכזה היא ארה"ב, ועד לאחרונה גם בריטניה, אוסטרליה וניו-זילנד. מיעוט המעורבות המדינית והשירותים הזמינים להורים עובדים, יחד עם הגדרת צמצום אפשרויות התעסוקה של אמהות עובדות כאפליה על רקע מגדרי, ויחד עם הצורך בכישוריהן של נשים, שנאלצו לעזוב את מקומות עבודתן, בהעדר שירותי טיפול הולמים למשפחתן, הביאו להתפתחותה של מדיניות תמיכה במשפחה של המעסיק עצמו



(family friendly employer), המוצעת על בסיס וולונטרי, אך הפכה בשנים האחרונות לסטנדרט מקובל בקרב המעסיקים הגדולים (Glass and Estes 1997; Kelly and Dobbin 1999; den-Dulk Ingram and Simons 1995). (2001; Kelly and Kalev 2006).

משטר הרווחה הקונסרבטיבי (שמרני)<sup>14</sup> מתאפיין בדרך כלל בתפיסה שמרנית של חלוקת העבודה בין המינים, ושל קבלת אחריותן של נשים לטיפול במשפחה כמובנת מאליה. על פי תפיסה זו קיימת עדיפות לטיפול בילדים ובתלויים אחרים על ידי הקרובים להם ביותר, ורק במידה שטיפול כזה אינו אפשרי, יש לערב מעגל רחב יותר: תחילה המשפחה המורחבת, הקהילה, מקום העבודה או איגוד העובדים והמדינה כמוצא אחרון. באופן מסורתי התאפיינה מדיניות האוחזות במשטר זה לא בשילוב בין עבודה ומשפחה, אלא באפשרו הפרדה ביניהם. קצבאות ששילמו הרשויות אפשרו לאמהות לילדים צעירים (ואחר כך להורים) לעזוב את שוק העבודה למשך מספר שנים, על מנת להתמקד בגידול ילדיהן, מבלי שיהיו תלויות לחלוטין בבני זוגן או במשפחתן המורחבת. מעונות יום מסובסדים ומפוקחים נדירים יחסית במשטר זה, וחינוך לגיל הרך ניתן במשך שעות ספורות בשבוע ואינו מאפשר עבודה במשרה מלאה להורה המטפל. סוג זה של תמיכה מדינתית שימר את חלוקת העבודה המסורתית בין המינים, שכן ההכנסה הנלווית לחופשת הטיפול נמוכה והשימוש בחופשה אפשרי רק כאשר למשפחה יש מקור הכנסה גבוה נוסף. במרבית המקרים אילץ משטר זה את הנשים לבחור בין קריירה לבין לידת ילדים. יש המחשיבים מדיניות זו כגורם מרכזי בירידה החדה בשיעורי הילודה באירופה, ובעיקר באיטליה ובספרד, בהן נשים העדיפו לצאת לעבודה על פני טיפול במשפחה. מדינות נוספות שאופיינו במשטר רווחה זה הן גרמניה, הולנד, בלגיה, אוסטריה וצרפת.<sup>15</sup>

משטר הרווחה הסוציאל דמוקרטי מזוהה עם המדינות הסקנדינביות, ורואה במדינה עצמה שותפה למשפחה הגרעינית באחריות לטיפול בילדים ובתלויים אחרים. משטר זה מספק שורה ארוכה של שירותים מסובסדים להורים עובדים, אך גם מאפשר להם להיות מעורבים באופן פעיל בטיפול במשפחה, באמצעות חופשות לידה ממושכות, חופשות מחלה לטיפול בילדים וסבסוד שירותים כמעונות יום, תוך הגנה ניכרת על מקומות העבודה של ההורים הנעזרים בשירותים אלה ועל אפשרות הקידום שלהם. המדינות המתאפיינות במשטר רווחה זה היו מן הראשונות גם להגדירו ככלי לעידוד שוויון ההזדמנויות המגדרי, ומן הראשונות לפעול להגברת מעורבותם של אבות בטיפול פעיל במשפחתם. המדינות המזוהות ביותר עם משטר זה הן המדינות הסקנדינביות: שוודיה, נורבגיה, דנמרק ולאחרונה גם פינלנד.

המדינות שנבחרו להשוואה במסמך זה מהוות (או היוו) ברובן דוגמה מייצגת של משטר הרווחה המשפחתי אליו שויכו באופן מסורתי. כפי שנראה בסקירת המדיניות הספציפית הנקוטה כיום בכל מדינה, מאמציהם של ארגונים בינלאומיים, ושינוי האקלים החברתי-כלכלי-גלובלי בעשור האחרון, הביאו לשינויים בדפוסי המדיניות ולהצבת החלופה של אפשרות השילוב בין עבודה ומשפחה, הכוללת גם חתירה לשילוב שוויוני של נשים בעולם העבודה, כחלופה המועדפת במרבית מדינות העולם.

<sup>14</sup> יש המבחינים בין משטר הרווחה הקונסרבטיבי לבין זה היס תיכוני (איטליה, ספרד ופורטוגל). בעוד המשטר הקונסרבטיבי מדגיש את חלקם של מוסדות הקהילה ואיגודי העובדים בתמיכה במשפחה הגרעינית ובשימור חלוקת העבודה המגדרית המסורתית, המשטר הדרומי מדגיש את מרכזיות המשפחה המורחבת והדת בסיפוק השירותים וביצירת התנאים התרבותיים לשימור חלוקת העבודה המגדרית המסורתית.

<sup>15</sup> השונות בין המדינות המתאפיינות במשטר זה גדולה, ויש הטוענים שצרפת אינה משתייכת עוד למודל זה ושהיא קרובה יותר למודל הסוציאל דמוקרטי. במקביל, יש הטוענים כי ניתן להבחין בין המדינות הקונסרבטיביות של מרכז אירופה, לבין אלה של דרומה, שכן בעוד שבמרכז אירופה התמיכה הקהילתית מוצעת בעיקר על ידי האיגודים המקצועיים, במסגרת הסדרים קיבוציים, הרי שמדינות היס התיכון מתאפיינות במערך תמיכה באמצעות המשפחה המורחבת.

להלן פרוט מדינות ההשוואה שנבחרו :

המשטר הליברלי : ארה"ב בריטניה ואוסטרליה. המשטר הקונטיננטלי : גרמניה והולנד והמשטר הסוציאלי דמוקרטי : שוודיה, דנמרק ונורבגיה. יפן נבחרה לייצג משטרים לא אירופאים, ואילו צרפת וישראל מייצגות שתי דוגמאות לסוגי משטר מעורבים, המושפעים, בו זמנית, מתאוריות שונות ואף מנוגדות לעיתים.

לגבי כל אחת מהמדינות נציג בקצרה את מאפייני מדיניות הרווחה המשפחתית שרווחו בה, ואת השינויים שהתחוללו בה בשני העשורים האחרונים. כיוון שהשינויים רבים ומתרחשים ללא הרף, תמונת המצב הנוכחית נכונה למחצית 2010.

## **ארה"ב**

מבין המדינות המפותחות, ארה"ב היא בעלת מדיניות הרווחה המשפחתית המצומצמת ביותר. עד שנת 1993 לא הציע הממשל הפדראלי שום שירות או הגנה ייחודיים להורים או למי שאחראים לטיפול במשפחותיהם, מלבד לאלו הנזקקים לכך ביותר ונסמכים על שירותי הרווחה. ההגנה שסיפק החוק הפדראלי לאמהות עובדות נגזרה מן האיסור על אפליה על בסיס מגדרי, ובתי המשפט הכירו, במידה מסוימת, בהיעדרם של שירותי טיפול במקום העבודה ובאי מתן חופשת לידה לעובדת, כביטויים של אפליה מגדרית, שזיכו תובעות בבתי המשפט בפיצויים (Kelly and Dobbin 1999; Kelly Kelly and Dobbin 1998; and Dobbin 1999). פסיקות אלה, ביחד עם פעילות אינטנסיבית של ארגונים חברתיים, הביאו מעסיקים רבים להציע בהדרגה ובאופן וולונטרי שירותים והסדרים כחופשות לידה (לרוב ללא תשלום), מעונות יום במקום העבודה, חופשות מחלה לטיפול בילדים ושירותים נוספים למשפחה העובדת, הן כדרך להימנע מתביעות על רקע אפליה מגדרית, והן כדרך לשמר את כוח העבודה הנשי, שבהכשרתו השקיעו מאמצים ומשאבים רבים.

מדינות פדראליות ספציפיות, כקליפורניה וניו-ג'רסי, הכירו בצורך לתמוך באמהות עובדות והציעו חופשות לידה לעובדות בתחומן וביטוח לכיסוי תשלומי השכר בתקופת החופשה. רק ב-1993, עם חקיקת חוק "חופשות המשפחה והבריאות" (family and medical leave act - FMLA), המבטיח עד 12 שבועות של חופשה ללא תשלום לעובדות/הזכאים לצורכי טיפול בילוד, בילד מאומץ או בקרוב משפחה חולה, הוכר הצורך לתמוך באמהות עובדות ברמה פדראלית. התנאים לזכאות הינם עבודה של שנה מלאה אצל המעסיק בלא פחות מ-1,250 שעות. העבודה אינה חייבת להיות רצופה, וגם החופשה אינה חייבת להילקח ברציפות וניתן להשתמש בה על מנת לעבוד פחות ממשרה מלאה למשך תקופה מוגבלת וכאשר הזכאות לחזור לעבודה במשרה מלאה, וכן ההטבות הקשורות פעמים רבות בהיקף משרה זה (דוגמת ביטוח הבריאות) נשמרות עבור העובד. תנאי נוסף לזכאות לחופשה קשור בגודל הארגון. התנאי המוגדר הוא כי הארגון יעסיק לפחות חמישים עובדים במרחק של עד 75 מייל ממקום העבודה, על מנת לצמצם את הפגיעה ביכולת הפעולה של הארגון. בתום החופשה (או לאורך הדרך) יהיה העובד זכאי לחזור למשרה זהה או דומה בשכר שווה לזה שהיה לו לפני היציאה לחופשה. חשוב לציין, כי הענקת החופשה במסגרת חוק חופשות המחלה מוביל לכך, שעובדים הנעזרים בחופשת הלידה חושפים עצמם למצב בו ההגנה שמספק החוק לא תעמוד להם במקרה שיחלו במהלך השנה שלאחר הלידה. עוד חשוב לציין, כי אבות ואמהות יכולים לנצל חופשה זו במידה שווה.

מעבר לחקיקה פדראלית ואוניברסאלית זו, מסייע הממשל האמריקאי הפדראלי להורים עובדים רק באמצעות הקלות במס להורה או למעסיק, המעודדות מעסיקים להציע שירותים, דוגמת ביטוח רפואי למשפחת העובד, מעונות יום במקום העבודה ושירותי הפניה לעזרה במציאת שירותי טיפול בילדים ובתלויים אחרים, ומקלות מעט על הורים עובדים לממן את רכישת שירותי הטיפול בילדים בשוק הפרטי. ארה"ב היא כיום החברה היחידה ב-OECD שאינה מעניקה חופשות לידה וטיפול בתשלום לכלל תושביה.

באותה רוח, הממשל האמריקאי אינו מעניק סבסוד או פיקוח למעונות יום או סיוע כלשהו בטיפול בגיל הרך, פרט למקרים של משפחות נתמכות סעד. מעונות היום המוצעים בדרך כלל הם פרטיים ושכר הלימוד בהם גבוה יחסית.

המגבלות על שעות העבודה השבועיות בארה"ב הן מצומצמות מאוד, ומוגבלות לזכותו של העובד לסרב לעבוד יותר מ-48 שעות שבועיות בממוצע. המדינה אינה מתערבת בדרך כלל בקביעת משך שבוע העבודה. היעדרם של איגודים מקצועיים חזקים והסדרי עבודה קיבוציים במרבית הסקטורים מקשה על עובדים לנהל מו"מ על העסקה בחלקיות משרה, והעסקה זו כרוכה בדרך כלל במניעת תנאים סוציאליים מן העובדים. לעומת זאת, היעדרם של איגודים מקצועיים וחקיקת עבודה מינימאלית לא מנעו את התפתחותם של דפוסי העסקה לא סטנדרטיים, ואפשרו למעשה פיתוח של גמישות רבה בדפוסי העסקה, כולל גמישות בשעות העבודה, עבודה מן הבית, בנק שעות וחלוקת משרות בין עובדים, ללא התערבות או עידוד פעיל של המדינה.

את מה שהמדינה אינה מעניקה, מעניקים בארה"ב המעסיקים הגדולים לעובדיהם, כדרך למשוך עובדים טובים ולשמור על נאמנותם לפירמה. למעלה ממחצית מ-500 הארגונים הגדולים בארה"ב מקיימים תוכנית לאיזון עבודה-משפחה מסוג כלשהו, והם מבטיחים לעובדיהם שירותים והקלות, המוענקים במרבית מדינות אירופה על ידי המדינה. ואולם אספקת שירותים על בסיס וולונטרי על-ידי מעסיקים שאינם מוגבלים בחוק הופכת את מתן ההטבות לרגיש לשינויים כלכליים (ר' להלן פרק VI, "הארגון תומך המשפחה").

### **בריטניה**

עד שנת 1997 לא הפגינה בריטניה מחויבות מדינתית משמעותית לסוגיות של שילוב עבודה משפחה. חופשות הלידה שהוצעו ליולדות בבריטניה היו בנות 6 שבועות לכל היותר בתשלום קבוע (שאינו תלוי הכנסה), ואבות לא זכו לכל חופשת לידה. המדינה לא תקצבה ולא סייעה בחינוך לגיל הרך, והטיפול בילדים נחשב לאחריותה הבלעדית של המשפחה הגרעינית פרט למקרים קיצוניים. גם שעות העבודה השבועיות לא הוגבלו על פי הסטנדרט האירופאי ושבוע העבודה הסטנדרטי של העובדים בבריטניה היה גבוה מן הנדרש על-ידי ה-EU. כמו בארה"ב, גם בבריטניה, אין אפשרות לכפות על העובד שבוע עבודה בן יותר מ-48 שעות בממוצע, אך העובד יכול להסכים לשבוע עבודה ארוך יותר (Lewis 1994).

ב-1997, קיבלה על עצמה גם בריטניה את הדרישה המינימאלית ביותר של ה-EU בתחום חופשת הלידה, וקבעה את החופשה לשלושה חודשים. כמו כן, בהתאם לדרישות הדירקטיבה של הקהילה האירופאית באותה תקופה, קבעה גם בריטניה בחוק "חופשת טיפול" (parental leave), שבמסגרתה יכולים הורים לילדים עד גיל 5 לחלוק 13 שבועות של חופשה לטיפול בילדים בתשלום קבוע, אך הם חייבים להשתמש

בחופשה במקבצים של שבוע עד ארבעה שבועות בכל פעם, ולא יותר מ- 4 שבועות בשנה. התשלום הנמוך עבור חופשה זו וחוסר הגמישות באופני השימוש בחופשת הטיפול הוביל לכך ששיעור ניצול ההטבה היה נמוך ביותר.

גם היכולת לנצל את חופשת הלידה הורחבה בשנים אלה. עד 1993 היו רק כמחצית הנשים העובדות זכאיות לחופשת לידה בתשלום, משום שהזכאות היתה מותנית בעבודה רציפה של שנתיים במשרה מלאה, או חמש שנים במשרה חלקית אצל המעסיק. ב-1993 שונה החוק כך שמרבית הנשים זכאיות לתשלום שהוא בחלקו תלוי שכר ובחלקו קבוע (בהתאם להכנסת האישה ולתקופה בה עבדה אצל המעסיק לפני שהרתה).

ב-2007 הרחיבה ממשלת הלייבור את חופשת הלידה הממומנת מ-14 שבועות ל-52 שבועות, והכפילה את התשלום המקסימאלי לשבוע. ב-2003, ושוב כחלק מההיענות לדרישות ה-EU, הורחבה הזכות לחופשת לידה לאבות, כאשר אבות זכו לשבועיים נוספים של חופשה על אלה שקיבלה האם ובתשלום זהה לזה של אמהות. הטבה זו אכן מנוצלת בשיעורים גבוהים: ב-2005 93% מן האבות החדשים נעזרו בחופשת הלידה. החל משנת 2010 הורחבה חופשת הלידה של אבות, והם יכולים להחליף את האם בחופשת הלידה החל מן השבוע ה-20 לחופשה, אם כי התשלום בחופשה זו (הניתן עד תקרה קבועה בחוק) נמוך משמעותית מהכנסתם של מרבית האבות בבריטניה. התשלום הנמוך וחוסר הגמישות ביכולת להשתמש בחופשת הלידה הביא לשימוש נמוך של זכות זו.

מאז 1998, ובמיוחד מאז 2003, השקיעה ממשלת הלייבור מאמץ רב בקידום שירותי טיפול בילדים, תוך הפניית תקציבים גדולים להקמת גני ילדים ומעונות יום ברמה המקומית ומרכזי טיפול, שיבטיחו גם פיקוח על מצבם הבריאותי ועל רווחתם של הילדים באותו מרכז. על פי המדיניות שנקבעה, אמורות היו שעות הטיפול המוענק בחינם לילדים לגדול מ-12.5 שעות שבועיות לכל ילד מתחת לגיל 3 ב-1998 ל-15 שעות שבועיות ב-2010 (Lewis and Campbell 2007). חוק הטיפול בילד (childcare act) מ-2006 דרש מהרשויות המקומיות לספק מקום במעון יום לכל דורש בתחומן (שירות או באמצעות ארגונים התנדבותיים), אך חוקרים מדווחים כי ההיצע נותר צמוד לביקוש ולא גדל מאוד.

בנוסף לפיתוח שירותי טיפול בילדים, קיימות בבריטניה גם הקלות במיסוי המעניקות החזרי מס להוצאות טיפול, אך אלה ניתנות על פי מבחן הכנסה וקריטריונים קשיחים, והנהנים העיקריים מהן הם הורים יחידנים בעלי הכנסה נמוכה. ישנם שני סוגי זיכוי ממס: זיכוי ילדים (child tax credit) וזיכוי עבודה (work tax credit). שני הזיכויים מבוססי הכנסה וניתנים לרוב למשפחות בעלות הכנסה נמוכה. חלק מהמשפחות זכאיות לשני הזיכויים, או רק לאחד מהם בתלוי במבחנים סוציאליים שונים. ניתן לקבל פטור ממס על תשלומי גני ילדים ומעונות להורה יחיד עובד או לזוג כששני ההורים עובדים מעל 16 שעות שבועיות.

בנוסף להארכת חופשת הלידה וליצירת חופשות הטיפול, החל מ-2001 קבע המחוקק הבריטי את זכותם של הורים עובדים לילדים צעירים לבקש לעבוד בשעות עבודה גמישות ובחלקיות משרה, תוך דרישה חוקתית כי בקשתם תילקח ברצינות ויעשה מאמץ לבוא לקראתם בתחום זה. ב-2006 הורחבה הזכות גם

עובדים המטפלים בבני משפחה קשישים (אם כי הניסיון לכלול טיפול בילדים בגילאי בית ספר לצורך זה נכשל עד כה)<sup>16</sup>.

לצד הרחבת הזכויות וההקלות הזמינות לעובדים בעלי מחויבויות משפחתיות, דואג המחוקק הבריטי גם למנגנוני הגנה על עובדות הרות. מרגע שנודע למעסיק על הריון, הוא חייב להבטיח סביבת עבודה נטולת סיכון לעובדת ההרה. יצירת הסביבה הבטוחה צריכה להיעשות על בסיס אינדיבידואלי, תוך בדיקה של הסיכונים הספציפיים הכרוכים בהריון הספציפי ובעבודה הספציפית. אם לא ניתן למנוע את הסיכון במקום העבודה, על המעסיק להציע העסקה חלופית בתנאים זהים.

כיום כל אישה יולדת בבריטניה זכאית ל-52 שבועות של חופשת לידה. העובדת צריכה לתת למעסיק הודעה בכתב על כך שהיא עומדת לבקש חופשת לידה ומתי היא מתכוונת להתחיל לנצל אותה, עד 15 שבועות לפני יום הלידה הצפוי (בערך בשבוע ה-25 להריון). ב-39 השבועות הראשונים לחופשת הלידה זכאית היולדת לתשלום המעוגן בחוק או לקצבת אמהות. העובדת תהיה זכאית לתשלום חופשת הלידה המעוגן בחוק, אם עבדה אצל המעסיק לפני שנכנסה להריון ואם עבדה אצלו עדיין עד 15 שבועות לפני הלידה הצפויה, ובתנאי ששכרה היה לפחות 97 פאונד בשבוע. נוסחת חישוב התשלום בעת חופשת הלידה מורכבת. בשישה השבועות הראשונים ישולמו 90% מהשכר הממוצע של היולדת בשבועות 25-18 להריון. לאחר מכן יחושב התשלום כ-90% מהשכר או כ-124.88 פאונד לשבוע - הנמוך מהשניים - למשך 33 שבועות. 13 השבועות הנוספים הם ללא תשלום. האחריות לתשלום היא על המעסיק, וניתן לשפר את תנאי התשלום בחוזה העבודה.

נשים שאינן זכאיות לתשלום דמי חופשת הלידה על-פי חוק עשויות להיות זכאיות לקצבת אמהות הניתנת לנשים שעבדו לפחות 26 שבועות ב-66 השבועות שקדמו ללידה, מתוכם 13 שבועות בתשלום שמעל 30 פאונד לשבוע. התשלום במקרה זה נעשה על-ידי המדינה באמצעות שירות התעסוקה (job center) והסכום המשולם הוא 90% מן השכר או השכר הממוצע במשך - הנמוך מבין השניים. אבות זכאים לחופשה של שבוע או שבועיים, בתנאים דומים לתנאי התשלום על-פי חוק האמהות, ונדרשים לקחת את החופשה בתוך 56 ימים מיום הלידה ולהצהיר שהם לוקחים את החופשה כדי לטפל בילוד.

הורים השבים מחופשת לידה זכאים לבקש לשנות את תנאי העסקתם ולעבוד בשעות עבודה גמישות במסגרת משרתם הקיימת. המעסיק חייב לשקול לאפשר עבודה בתנאים גמישים. עם זאת המעבר לעבודה בתנאים גמישים הוא קבוע ועשוי לכלול פגיעה בתנאי העבודה. החלטתו של מעסיק שלא לאפשר מעבר לעבודה בתנאים גמישים צריכה להיות מוצדקת, ואם אין לה הצדקה, הסירוב יחשב כאפליה על בסיס מגדר<sup>17</sup>.

## אוסטרליה

אוסטרליה מהווה אנומליה משמעותית בקלסיפיקציה של מדינות הרווחה המשפחתיות. למרות תקציבי הרווחה הנדיבים והסיוע הרב המוצע לאזרחי אוסטרליה, נראה שהמדינה עצמה לא נשאה, עד לאחרונה, בעיקר ההוצאה הקשורה במדיניות הרווחה המשפחתית. עד לאחרונה לא השתתפה המדינה כלל בעלות

<sup>16</sup><http://www.workingfamilies.org.uk/admin/uploads/What%20to%20claim%20for%20a%20child%202010.pdf>

<sup>17</sup>[http://www.adviceguide.org.uk/index/life/employment/maternity\\_leave.htm](http://www.adviceguide.org.uk/index/life/employment/maternity_leave.htm)

חופשת הלידה וחופשות הלידה בתשלום היו חלק מן ההסדרים הקיבוציים המכסים רק חלק מן האוכלוסייה העובדת. אולם בעקבות השינויים הרבים בהגדרת דרישות המינימום לחופשת לידה, ובשל היחלשותם של ההסדרים הקיבוציים והביקורת הניכרת שהופנתה כלפי ממשלת אוסטרליה, שונה החוק, והחל בראשית 2011 תוענק לילדת באוסטרליה חופשת לידה בת 18 שבועות בתשלום אחיד קבוע הזהה לשכר המינימום. בנוסף, ניתן לקבל עד 52 שבועות של חופשה ללא תשלום שתתחלק בין ההורים ( Brennan 2007). חופשת האב תילקח רק למטרות טיפול בילד, ובמקרה של האב, קבלת החופשה מותנית בקבלת הסכמת המעסיק, שיש לו את הזכות לסרב. חופשתו של האב יכולה להתחיל רק עם סיום חופשת האם, והם אינם יכולים להתחלק בה לסירוגין.

גם החינוך הציבורי לגיל הרך באוסטרליה אינו מפותח, ובשנות ה-90 של המאה ה-20 נהנו ממנו רק כ-5% מן הילדים עד גיל 3. בשנות ה-2000 חל שינוי ניכר בתחום זה, ולמרות שעדיין רק שלושה אחוזים ממעונות היום ומרכזי הטיפול באוסטרליה הם ממשלתיים, המדינה מסבסדת עד 50% מעלות הטיפול באמצעות החזר כספי המוענק לכל המשפחות העובדות. בנוסף, משפחות בעלות הכנסה נמוכה זכאיות לסבסוד נוסף של הסדרי טיפול<sup>18</sup>. בעשור האחרון התקציב המיועד לסבסוד טיפול בילדים בגיל הרך הוכפל, ויותר. במקביל ניכרת עליה משמעותית בניצול ההסדרים המוצעים, הנקשרת לעליה בשיעור האמהות העובדות באוסטרליה באותה תקופה.

מעניין לציין כי מיעוט ההשקעה המדינתית בחופשת לידה ובחינוך לגיל הרך באוסטרליה עד השנים האחרונות, עומד בסתירה להשקעה הרבה בסוגיית שילובן של נשים בכוח העבודה. בשנות ה-70 וה-80 נודעה אוסטרליה כמעצמה של קידום זכויות נשים ומניעת אפליה מגדרית, תוך קידום חקיקה מפורטת ומתקדמת בתחום זה. בשנות ה-90 המאוחרות, עם חילופי השלטון באוסטרליה, אומץ בה מודל התמיכה במשפחה, שאינו ממוקד בצרכי האישה אלא באלה של המשפחה. מגמה זו משתלבת במגמה העולמית של הכרה בצרכי המשפחה כגורם ראשון במעלה בשילובן של נשים בכוח העבודה הפורמלי.

אוסטרליה מייצגת היטב את אחד הפרדוקסים המרכזיים של הגלובליזציה של סוגיית אגבור עבודה-משפחה, שכן למרות שבעבר נקטה המדינה עצמה מאמצים מועטים לקידום השילוב בין השניים, היו האיגודים המקצועיים וההסכמים הקיבוציים מקור נרחב לאספקת שירותים והטבות המאפשרים קידום האיזון. שקיעת כוחם של האיגודים המקצועיים תחת ממשלות הימין הליברלי באוסטרליה, הביאו לקיצוץ ניכר בזכאותם של רבים מן העובדים לשירותים והטבות, וחייבו את המדינה להרחיב את מעורבותה בתחום. למרות זאת, גם כיום הרבה מהרווחה מסופקת דרך הסדרים קיבוציים, שעדיין הינם בעלי כיוון ניכר.

## **צרפת**

מדיניות הרווחה המשפחתית בצרפת עברה שינויים משמעותיים מאוד בשני העשורים האחרונים, והיא משקפת בו זמנית ניסיון (מוצלח למדי במונחים השוואתיים) לשילוב שוויוני של נשים בכוח העבודה, עם תפיסה קונסרבטיבית של העדפה לטיפול בילדים (ובתלויים אחרים) על ידי בני משפחה העוזבים את כוח העבודה בשכר לצורך הענקת הטיפול. מה שנדמה לכאורה כסתירה פנימית, חושף למעשה הבדלים מעמדיים עמוקים: מגוון אפשרויות התמיכה החלופיות העומדות לרשות המשפחה הצרפתית, מאפשרות לנשים פרופסיונאליות בעלות שכר גבוה ליהנות מחופשת לידה קצרה במימון מלא ומסבסוד לטיפול

<sup>18</sup><http://www.familyassist.gov.au/payments/family-assistance-payments/child-care-rebate.php>

בילדים באמצעות מטפלת פרטית; לנשים בעלות הכנסה בינונית, לשוב לעבודה לאחר חופשת הלידה ולנצל אפשרויות מימון ופטור ממס למימון טיפול במסגרת מעונות יום; ולנשים בעלות הכנסה נמוכה, להעדיף את הטיפול בלידה בבית תמורת קצבה נמוכה יחסית, אך קרובה לשכר שהיו מקבלות בעבודתן ממילא<sup>19</sup>.

דפוסי העסקה: הנתון המשמעותי ביותר הנוגע לאפשרות שילוב עבודה ומשפחה בצרפת הוא שבוע העבודה הצרפתי הסטנדרטי העומד על 35 שעות עבודה בלבד. הגדרה סוציאלית זו של שבוע העבודה נקבעה בשנת 2000 ועמדה מאז בליבו של ויכוח ציבורי ער והייתה יעד לאכיפה אינטנסיבית של פקחי העבודה בצרפת. ביולי 2008, תחת שלטון סרקוזי, החלישה ממשלת צרפת את מדיניות 35 השעות.

למרות ש-35 שעות הן עדיין הסטנדרט המקובל להגדרת שבוע העבודה במשרה מלאה, יותר מעסיקים יוכלו לקבל אישורים להעסיק עובדים במשך שעות ארוכות יותר בתמורה לשכר גבוה יותר.

חופשת הלידה בצרפת כיום עומדת על 16 שבועות בתשלום מלא (26 שבועות בתשלום מלא עבור ילד שלישי או יותר). בנוסף זכאים אבות לחופשת לידה בת 18 ימים בתשלום מלא (חלקם ע"י המעסיק). בנוסף יכולים ההורים להתחלק בעד 158 ימים של חופשה הורית ללא תשלום שניתן להיעזר בה עד הגיעו של הילד לגיל 3. חופשה הורית ללא תשלום של שנה (הניתנת להארכה פעמיים - עד הגיעו של הילד לגיל 3 - מוצעת אף היא בצרפת). בעת ה"חופשה" יכול ההורה לעבוד עד 16 שעות שבועיות בשכר (בהסכמת המעסיק) והקצבה המדינתית מוענקת כהשלמה לשכר חלקי זה. הגדרת חלקיות המשרה היא קבועה למהלך שנת החופשה, וניתן לשנותה רק עם תום כל שנה, באמצעות בקשת ההארכה.

למרות שהמעסיק אינו מחויב בתשלום להורה המצוי בחופשת טיפול, המדינה מציעה קצבת קיום להורים בתקופה זו, על פי מבחני הכנסה ותנאים נוספים דוגמת הכנסת ההורה לפני הלידה ומספר הילדים במשפחה.

טיפול בילדים: כאמור לעיל, צרפת מציעה להורים של ילדים עד גיל 3, מגוון של דרכי טיפול בילדים. מטיפול על-ידי ההורה המצוי בחופשה הורית במימון מדינתי חלקי באמצעות קצבה, דרך מעונות יום מסובסדים ומפוקחים, שעלותם להורה נמוכה ונקבעת על פי מספר השעות בהן שוהה הילד במעון ולפי מבחני הכנסה, ועד סיוע בשכירת מטפלת. ההסדר האחרון כולל חלוקת הוצאות המטפלת כך שההורים משלמים את שכרה, ואילו המדינה משלמת את התנאים הסוציאליים הנלווים לשכר (ביטוח לאומי, ביטוח פנסיוני וביטוח בריאות). הורים יכולים לפנות ולקבל סיוע בתשלום שכרה של המטפלת על פי מבחנים הקבועים בחוק ולקבל גם הקלות במס על תשלום למטפלת ביתית.

מגיל 2.5 או 3, זכאים כל הילדים בצרפת לחינוך חינם (שאינו חובה), וחינוך החובה נכנס לתוקף כאשר הילד מגיע לגיל 5<sup>20</sup>.

חשוב לציין כי גם בצרפת מגדירה החקיקה המדינתית את מינימום הזכאות של העובד, והסכמי עבודה קיבוציים רבים מרחיבים זכאות זו בסקטורים ובמקומות העבודה השונים.

<sup>19</sup><http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9515.2007.00575.x/pdf>

<sup>20</sup>[http://www.americansinfrance.net/MovingPlanner/Childcare\\_in\\_France.cfm](http://www.americansinfrance.net/MovingPlanner/Childcare_in_France.cfm)

הסדרי העבודה והסיוע באיזון עבודה משפחה מוסדרים בגרמניה בעיקר באמצעות הסדרי עבודה קיבוציים וסקטוריאליים בין ארגוני המעסיקים וארגוני העובדים, וכן ברמה המפעלית, בין ועדי עובדים מקומיים למעסיקים. החקיקה המדינתית בגרמניה מתמקדת לפיכך בעיקר בהגדרת מינימום התנאים והשירותים.

סוגיית הסדרי העבודה הלא שגרתיים, האפשרות למשרות חלקיות, לעבודה מן הבית, ולזמן עבודה גמיש, הם כולם חלק מהסכמי העבודה הקיבוציים, ולפיכך מתקיימת שונות רבה בין הסקטורים בתחום זה. נראה כי עד סוף שנות ה-90 של המאה ה-20 התנגדו איגודי העובדים הגרמניים להגמשה של הסדרי העבודה, מחשש שהגמשה זו תשרת את האינטרס של המעסיקים על חשבון העובדים, ותמנע מחלק גדול מן עובדים, שאינם מועסקים במשרה מלאה במקום עבודה קבוע, את ההטבות הסוציאליות המוגדרות בהסכם הקיבוצי. בראשית שנות ה-2000, הוחלפה הרטוריקה הקשורה במעבר להסדרי עבודה לא סטנדרטיים, והפעלתם הוצגה כתרומה לסוגיות של שילוב עבודה ומשפחה, ולקידום שוויון הזדמנויות מגדרי (European foundation).

ב-1999 נחתם הסכם קיבוצי הקובע כי כל העובדים בהסדרי עבודה לא שגרתיים, ובכלל זה במשרות חלקיות, בעבודה מן הבית ובזמן עבודה גמיש, יהיו מכוסים על ידי ההסכמים הקיבוציים וזכאים לכל ההטבות הקבועות בהם. במסגרת הסכם זה לקחו על עצמם המעסיקים לקדם פרקטיקות של שעות עבודה גמישות, עבודה מן הבית ומשרות חלקיות, ולהבטיח קידום נשים לתפקידי ניהול תוך תמיכה במשרות ניהוליות חלקיות וגמישות.

הסכמים קיבוציים בחלק מן הסקטורים מקדמים פרקטיקות ספציפיות של בנק שעות (למשל בתעשיית הפלדה), המאפשר לעובדים לחסוך את כספי השעות הנוספות שלהם בקרן מיוחדת העומדת לרשותם בתקופות בהן הם מעוניינים לצאת לחופשה או להפחית את שעות העבודה שלהם.

המעסיקים התחייבו גם לקבוע את סוגיית שילוב העבודה והמשפחה כיעד ניהולי משמעותי וכתחום אחריות של מנהלים. המעסיקים התחייבו גם לקידום יותר גמישות הן בשעות העבודה והן באופן השימוש בחופשה ההורית הנדיבה שמעניקה המדינה הגרמנית (כולל הקצאת משרות חלקיות לעובדים בחופשה הורית המעוניינים לפצלה למשך תקופה ארוכה יותר).

בעבר נחשבה גרמניה לייצוגית מקרב משטרי הרווחה השמרניים, כשהמדיניות בה נקטה עודדה נשים (ולא גברים), לצאת משוק העבודה למשך תקופות ממושכות על מנת לטפל בילדיהן. מאז 2007 השתנה המצב וגרמניה הפכה אחת המדינות הנדיבות ביותר מבחינת התנאים המוצעים להורים עובדים, אם כי השוויון המגדרי מבחינת השירותים וההטבות המוצעים עדיין אינו מלא. כיום מוצעים לאם היולדת (או מאמצת) בגרמניה 14 שבועות של חופשת לידה בתשלום מלא (מהם עד 6 לפני הלידה). בנוסף, זכאים ההורים לחלוק ביניהם 14 חודשים של חופשת לידה בתשלום של 67% משכרם (עד לתקרה של 1800 יורו בחודש). במשפחות של שני הורים עובדים, שניים מ-14 החודשים שמורים לאב בלבד, ואם הוא בוחר שלא להשתמש בהם, המשפחה מפסידה חודשים אלה. הורים בגרמניה יכולים לחלוק גם 156 שבועות (3 שנים) של חופשת טיפול בתשלום קבוע (ונמוך), שאינו תלוי בשכרם לפני לידת הילד. במהלך חופשה זו יכולים ההורים לעבוד במשרות חלקיות של עד 30 שעות ולקבל את החלק היחסי מדמי החופשה ההורית להם זכאים. בתום החופשה ההורית זכאים ההורים לחזור לעבודה במשרה מלאה ובתנאים שקדמו לחופשה ההורית.



החוק קובע כי ניתן לפרוס את שנת החופשה השלישית, ולנצל אותה בכל עת עד הגיעו של הילוד ליום הולדתו ה-8. ניתן לקבל חופשות לטיפול בילדים ולמקרי חירום משפחתיים בהתראה קצרה.

חלק מן התשלום עבור חופשת הלידה מותנה בקיומו של ביטוח בריאות להורים, וחלקו האחר של התשלום ניתן על ידי המעסיק.

לצד חופשות הלידה והטיפול הנדיבות באופן יחסי, לא חל שינוי משמעותי בשירותי הטיפול בילד בהן תומכת המדינה הגרמנית, ושיעור הילדים בגילאי 3 ומטה הזכאים לחינוך לגיל הרך הנתמך על ידי המדינה, הוא עדיין נמוך ביותר.

במובן זה משמרת גרמניה המאוחדת את המסורת התרבותית שאפיינה את מערב גרמניה. לפני 1990, 80% מן הילדים הצעירים בגרמניה המזרחית טופלו במעונות יום, ורק 5% מן הילדים בגרמניה המערבית. אמהות המעבירות את ילדיהן לטיפול במעונות יום ציבוריים מוגדרות לעיתים כ"חסרות לב". עם זאת, המדינה הגרמנית מסייעת במימון הוצאות מעונות היום לעובדים בעלי הכנסה נמוכה בשיעור של עד 100%<sup>21</sup>.

כתוצאה מהיסטוריה זו, ולמרות המימון הנדיב, איזור מערב גרמניה מתאפיין במחסור חמור בשירותי טיפול לילדים.

## הולנד

כמו צרפת וגרמניה, גם מדיניות השילוב בין עבודה ומשפחה בהולנד מעניקה עדיפות לטיפול בילדים בגיל הרך על ידי הוריהם, ומאפשרת זאת באמצעות חופשה הורית ממושכת יחסית. עם זאת, בעוד המדינות הקונסרבטיביות האחרות שיפרו את ההסדרים שהן מציעות באופן משמעותי על מנת להגביר את שילובן השוויוני של נשים בכוח העבודה, בהולנד מושם עדיין הדגש על מדיניות של קידום משרות חלקיות (לשני ההורים) כדרך להבטיח טיפול הורי בילדים.

דפוסי העבודה המקובלים – האפשרות לשעות עבודה גמישות והסדרי עבודה לא סטנדרטיים, נחשבת בהולנד לפתרון המועדף לקידום השילוב בין עבודה ומשפחה. שבוע העבודה הממוצע בהולנד עומד זה שנים רבות על 37 שעות שבועיות, אך מאז שנת 2002, שני שלישים מההסכמים הקיבוציים שנחתמו בהולנד כוללים עידוד להצעת משרות חלקיות איכותיות (European Foundation 2006). הדגש במדיניות ההולנדית הוא על הצעת מגוון חבילות תעסוקתיות בכל מקום עבודה, מתוכן יכול העובד לבחור את החבילה המתאימה לצרכיו בנקודת זמן נתונה. חשוב לציין עם זאת, שבעוד שהסדרי העבודה הגמישים והחלקיים מוצעים באופן שוויוני לנשים ולגברים, במטרה לקדם שוויון הזדמנויות, בפועל מנצלות הנשים את ההסדרים יותר מגברים, והמחסור במעונות ובאלטרנטיבות טיפול בילדים, מונע את שילובן של נשים באופן מיטבי בכוח העבודה בשכר.

חופשות לידה לאמהות בהולנד הן בנות 16 שבועות בתשלום מלא. אבות זכאים ליומיים בתשלום מלא, וכל אחד מן ההורים זכאי ל-26 שבועות נוספים של חופשה ללא תשלום, עד הגיעו של הילד לגיל 8. המדינה ההולנדית מסייעת להורים בעת החופשה ללא תשלום, באמצעות פטור ממס המהווה הכנסה משפחתית

<sup>21</sup>[http://www.tulane.edu/~rouxbee/soci626/germany/\\_afowkes/child.htm](http://www.tulane.edu/~rouxbee/soci626/germany/_afowkes/child.htm)

נוספת של עד 50% משכר המינימום. מעסיקים יכולים להציע לעובדיהם תשלום עבור חלק מחופשת ההורות הנוספת עליה אין המדינה משלמת, והדבר קבוע בחלק מהסכמי העבודה הקיבוציים.

טיפול בילדים – חוק הטיפול בילדים התקבל בהולנד ב-2005 במטרה להגביר את שילובן של נשים בכוח העבודה. בבסיסו של חוק זה עמד ניסיון לאפשר מגוון רחב ככל האפשר של שירותי טיפול באמצעות פטורים ממס וקצבאות טיפול המוענקות להורים הנעזרים בשירותים שונים. על פי התפיסה המגולמת בחוק, האחריות למימון הטיפול בילדים של הורים עובדים צריכה להתחלק בין ההורים, המעסיקים והמדינה. חלקם של המעסיקים נגבה באמצעות מס מיוחד שהוטל עליהם. המדינה מספקת מימון על פי שעות, תוך קביעת עלות מכסימלית לשעת טיפול, ותוך קבלת האחריות לפיקוח על שירותי מעונות היום והמשפחתונים ועל הכשרת המטפלות. הורים יכולים לקבל את הקצבה רק אם ילדיהם מטופלים במסגרות מפקחות ועל פי תנאים מינימאליים הנקבעים ע"י המדינה. מעונות היום צריכים להיות מנוהלים על ידי גננות בעלות הכשרה פורמאלית, ומ-2010 חובת ההכשרה הפורמאלית חלה גם על מנהלות משפחתונים ומטפלות בבית. מעניין לציין כי סבים וסבתות המטפלים בנכדיהם על בסיס קבוע יכולים להיחשב כבעלי משפחתונים, ולקבל תשלום שיוחזר להורים באמצעות הקצבה<sup>22</sup>. מספר שעות הטיפול המגיעות לכל ילד, ושיעור ההשתתפות של המדינה בתשלום, תלויים בעלות הטיפול בפועל, במבחני הכנסה משפחתיים, ובהיבטים סוציאליים נוספים. הורים יחידניים זוכים למשל להשתתפות רחבה יותר.

חשוב לציין כי גיוון אפשרויות הטיפול בילדים בגיל הרך מיועד לא רק להרחבת אפשרויות הבחירה של הורים, אלא גם להתמודדות עם המחסור החמור בהיצע מקומות במעונות יום ובמשפחתונים שמותאמים לצרכיהם של הורים עובדים. כדי להתמודד עם אתגר מציאת פתרון הטיפול הטוב ביותר לצורכי המשפחה, מופעלות בהולנד סוכנויות המרכזות מידע על אפשרויות הטיפול והמימון, המסייעות להורים בכל ההליך<sup>23</sup>.

## **שוודיה**

באופן כללי, שוודיה נחשבת כמתקדמת בין המדינות במדיניות שילוב העבודה-משפחה שלה ובמאבק להפוך מדיניות זו לכלי לשילוב שוויוני של נשים בכוח העבודה.

חופשות לידה וטיפול: חופשות הוריות הוצגו בשוודיה כבר ב-1974, כשהן מחליפות את חופשות הלידה שהיו מקובלות קודם לכן והוענקו לאמהות בלבד. בעבר, כללה החופשה ההורית 180 ימים בתשלום של 90% מן השכר, וההורים יכולים היו לחלוק בה כרצונם ללא הגבלה. ב-1978, הוארכה חופשת הלידה ל-9 חודשים, כאשר שלושת החודשים האחרונים ניתנו בסכום קבוע ואחיד. לחילופין, ניתן היה להשתמש בשעות העבודה של שלושה חודשים נוספים אלה, על מנת להפחית את שעות העבודה השבועיות של אחד ההורים, ועדיין לקבל שכר גבוה בתמורה להיקף משרה נמוך יותר.

<sup>22</sup> חלקם של סבים וסבתות בטיפול בילדים והשכר לו הם זכאים עבור טיפול זה הופך בשנים האחרונות לסוגיה בוערת ברחבי אירופה. בבולגריה, שאינה נסקרת בדו"ח זה, יכולים סבים וסבתות המטפלים בנכדיהם באופן קבוע, לצאת לחופשת לידה אם ההורים אינם יכולים או מעוניינים לעשות זאת. בספרד נשמעה לאחרונה קריאה לסבים וסבתות לשבות מטיפול בנכדים על מנת להכריח את המדינה ליצור פתרונות טיפול טובים יותר עבור ילדים להורים עובדים.

<sup>23</sup>[http://www.expatica.com/nl/education/pre\\_school/A-guide-to-the-Dutch-childcare-system\\_11225.html?ppager=2;](http://www.expatica.com/nl/education/pre_school/A-guide-to-the-Dutch-childcare-system_11225.html?ppager=2)

[http://www.iamsterdam.com/en/living/city-of-amsterdam/news/dutch-childcare-act-changes.](http://www.iamsterdam.com/en/living/city-of-amsterdam/news/dutch-childcare-act-changes)

ב-1995, הוצג בשוודיה לראשונה "חודש האב", המנוסח בחוק באופן נייטרלי מבחינה מגדרית, ומגדיר 30 יום מן החופשה כשמורים ל"הורה השני". כך, אם אחד ההורים אינו מעוניין לצאת לחופשת לידה כלל, מאבדת המשפחה חודש של חופשה. ב-2002 הועלה מס' הימים השמורים להורה השני ל-60.

כיום חופשת הלידה בשוודיה היא מן הנדיבות בעולם וכוללת 16 חודשים בתשלום, אותם ניתן לחלק בין ההורים, או להשתמש בחלקם כדי להשלים עבודה במשרה חלקית על פני תקופה ארוכה, עד הגיע הילד לגיל 3. הגמישות הרבה הקשורה בהסדרי חופשת הלידה בשוודיה, ועידוד האבות לקחת את חלקם בחופשה, נותנים בשנים האחרונות את אותותיהם בחברה השוודית, ושיעור גבוה מאוד של אבות אכן נעזר בחופשת הלידה ולוקח חלק פעיל יותר מבכל מקום אחר בעולם, בגידול הילדים.

כמו כן, עיתוני שוודיה דיווחו בחודשים האחרונים, כי לאחר שנים של יציבות וירידה בשיעורי הילודה בשוודיה, נצפית כעת עליה בשיעור הילודה, אותה הם תולים בזכויות המוענקות להורים<sup>24</sup>.

טיפול בילדים: מאז 1995 מחייב החוק השוודי את הרשויות המקומיות לספק מקומות במעונות יום וגני ילדים איכותיים לכל ילד בגילאי טרום ביי"ס, שהוריו מבקשים זאת. השירות מסובסד בעיקר וההורים תורמים חלק קטן מן העלות על פי מבחן הכנסה (מימון ההורים לא יעלה על 3% מהשכר המשפחתי). מעונות היום ושירותי הטיפול מצויים בפיקוח ממשלתי והדאגה לסטנדרטים טיפוליים גבוהים נחשבת למטרה מרכזית של המדיניות בתחום זה בשוודיה. שוודיה נחשבת למדינה בעלת שיעור ההשמה הגבוה ביותר של ילדים מתחת לגיל בית הספר בשירותי טיפול ציבוריים. בתחילה לא הותרה הקמת מעונות יום פרטיים בתשלום בשוודיה, אך כיום מתקיימת מערכת פרטית בתשלום, לצד המערכת הציבורית, ומעונות היום הפרטיים זוכים בסובסדיה ממשלתית משמעותית אם הם מכפיפים את עצמם לתוכנית הלימודים ולפיקוח מדינתי. כיום כ-80% מן הילדים בגילאי 1-6 מצויים בטיפול במעונות יום. בנוסף, מופעלת בשוודיה מערכת נרחבת של צהרונים ציבוריים (leisure-time centers), וכ-75% מבני ה-6-9, נעזרים בשירות זה.

## דנמרק

למרות השקעתה הנדיבה של דנמרק בסוגיות עבודה-משפחה, ושיעור ההשתתפות הגבוה יחסית של נשים ואמהות בדנמרק בכוח העבודה, נושא זה נמצא עדיין גבוה בסדר היום הציבורי במדינה.

הסדרי עבודה: מאז 1991 שבוע עבודה בדנמרק הוא בן 37 שעות ומכוון, באופן מוצהר להקלה על משפחות עובדות אבל גם לשיפור נתוני התעסוקה. ב-1995, בעקבות מו"מ מתמשך בין איגודי העובדים והמעסיקים, גם עידוד להסדרי עבודה גמישים מתוך הסכמה בין עובדים ומעסיקהם ברמת הפירמה. בהמשך להצעות שקודמו ע"י ה-EU, וכחלק מהסכמי העבודה הקיבוציים, הפך ההסדר המכונה בנק שעות, להסדר מקובל במרבית הסקטורים התעשייתיים בדנמרק. על פי הסדר זה עובדים יכולים ליהנות מגמישות בשעות העבודה שלהם כל עוד יעבדו בממוצע 37 שעות שבועיות. לאורך שנות ה-2000, הוארך משך הזמן לקביעת הממוצע, באופן המגביר את הגמישות המוענקת לעובדים. בסקטור התעשייתי, למשל, הוארכה התקופה הרלוונטית למדידה משישה לשנים עשר חודשים, והעובדים יכולים להתאים את מספר שעות העבודה השבועיות שלהם לתקופות של גאות ושפל במקום העבודה עצמו, אבל גם לצרכי הילדים בחופשות או

<sup>24</sup><http://www.dn.se/sthlm/allt-fler-familjer-far-tre-barn>

בהתאם לצרכי בן/בת הזוג או תלויים אחרים הזקוקים לטיפול. למרות שהדבר נכלל בהסכם הקיבוצי, על העובד לאשר את השימוש בבנק השעות עם המעסיק.

בנוסף התירו ההסכמים הקיבוציים את העברת המו"מ בעניין שעות העבודה לדרגה המקומית, וביותר ויותר אזורים וממשלים מקומיים הוכנסה סכמה המקדמת הסדרים יחודיים כשבוע עבודה בן 3 ימים בלבד, שעות עבודה גמישות ואפשרות עבודה מן הבית. מספר העובדים מן הבית בדנמרק עלה באופן חד, בשנת 2002 כ- 9000 עובדים היו רשומים כעובדים מן הבית, ב-2012 המספר צפוי להגיע ל-280,000. חשוב להדגיש כי הסכמי העבודה ההקולקטיביים בדנמרק מקפידים מאוד על תנאי ההעסקה מן הבית ומבטיחים כי למרות היעדר פיקוח פיסי על שעות העבודה, יובטחו זכויותיו של העובד להפסקה. כך למשל, אם עובד סיים לעבוד בביתו ב-11 בלילה, לא יוכל לחזור לעבוד לפני 11 בבוקר למחרת (European foundation p.13).

החל מ-2002 מגדירה ממשלת דנמרק את האפשרות לעבודה חלקית כאפשרות אוניברסאלית שאינה ניתנת לצמצום במסגרת ההסדרים הקיבוציים. משרה בת 15 שעות או יותר מזכה את העובד בכל תנאי העבודה המקובלים וחל איסור לפטר עובד המבקש לעבור לעבודה במשרה חלקית, או עובד המסרב לעבור ממשרה מלאה למשרה חלקית. קידום אפשרות האיוון בין עבודה ומשפחה הינה המטרה המוצהרת של חקיקה חדשה זו.

חופשות לטיפול – מאז 1998 הוארכו באופן משמעותי החופשות השונות הזמינות לעובדים בדנמרק. הוארכו הן החופשות השנתיות הרגילות (העומדות כיום על שישה שבועות) והן ימי הטיפול המוענקים לעובדים בעלי משפחות.

חופשת הלידה בדנמרק עומדת על שנה בתשלום מלא. מתוכה חייבת האם לקחת 18 שבועות לפחות (4 לפני הלידה ו-14 לאחריה) והאב חייב לקחת שבועיים לפחות, ביתר התקופה יכולים ההורים להתחלק כרצונם והם יכולים גם לקחת חופשה במקביל. בנוסף, את 32 השבועות הנתונים לחלוקה, ניתן לפרוש על פני 64 שבועות של עבודה במשרה חלקית. תשלום חופשת הלידה מתחלק בין המדינה הנותנת תשלום קבוע ואחיד, לבין המעסיק המשלים את השכר עד לגובה שכרו הרגיל של העובד על בסיס ההסכמים הקיבוציים הרלוונטיים.<sup>25</sup>

בשנים האחרונות מתקיים דיון ציבורי בדנמרק בשאלת הרחבת הזכויות הקשורות למשפחת העובד גם לעובדים שילדיהם בגיל בית הספר וגם לעובדים שאינם בעלי מחויבויות משפחתיות אלא מחויבויות חוץ תעסוקתיות אחרות.

טיפול בילדים: כל ילד בגילאי 0-6 זכאי למקום במעון יום או גן ילדים ציבורי. האחריות להצעת שירותים בתחום זה הינה של הרשויות המקומיות, והן הקובעות את סוג השירות שיוצע. לצד טיפול במסגרות מוסדיות, הורים המעוניינים בכך יכולים לקבל סובסידיות לתשלומי טיפול ביתי, בעיקר לילדים מתחת לגיל 3. עלות הטיפול נקבעת על ידי העיריה, אך חוק המדינה קובע שהעלות להורים לא תעלה על 25-28% מעלותו של הטיפול בפועל.<sup>26</sup>

<sup>25</sup><http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/iwlb/15denmark.shtml#bnote78>

<sup>26</sup><https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Livet%20i%20Danmark/Boernepasning.aspx>

כמו עמיתותיה למדינות הסקנדינביות, גם נורבגיה מציעה מגוון רחב של שירותים והטבות נדיבים המכוונים לשיפור האפשרות לשילוב בין עבודה ומשפחה. באופן כללי נהנים הנורבגים, כחלק מהסכמי העבודה הקיבוציים שלהם, מחופשה שנתית רגילה של חמישה שבועות. חופשת הלידה נדיבה אף היא והיא כוללת 9 שבועות של חופשה אימהית בתשלום מלא (שלושה מתוכם לפני הלידה). עם תום ששת השבועות הראשונים יכולים ההורים להתחלק ב-44 שבועות של חופשה הורית בתשלום מלא, או ב-54 שבועות של חופשה בתשלום של 80% מן השכר. 6 שבועות מסך זה שמורים לאב בלבד. במהלך החופשה ההורית, ההורים יכולים לבחור גם לחזור לעבודה בחצי משרה כל אחד, ולהתחלק בדמי חופשת הלידה להשלמת השכר ל-100%.

בתנאים מסוימים ניתן לדחות חלק מחופשת הלידה ולקחת אותה עד הגיע הילוד לגיל 3. בתנאים מסוימים יכולים ההורים להתחלק בפחות ממאה אחוז מן התשלומים המגיעים להם כתשלום חופשת לידה ולהשתמש בכסף הנותר על מנת לצמצם את שעות העבודה שלהם לאורך זמן ממושך יותר. שיטה זו מקבילה לשיטת "אשראי הזמן" אך נוקשה ממנה מבחינת הצורך לתאם בין שעות החופשה של האם לאלה של האב, ולזכות באישור מוקדם וחוזי מול המעסיק.

חלק מן ההסכמים הקיבוציים מציעים לעובדים הרחבות מעבר למינימום ההכרחי הניתן על ידי המדינה.

ההורים יכולים לקחת חופשה במקביל זה לזה, אך זה עשוי לפגוע בזכויות הוריות אחרות.

מעבר לחופשה ההורית שתוארה לעיל, כל הורה זכאי לחופשה בת שנה ללא תשלום לצורך טיפול בילד, במסגרתה נשמר מקום העבודה שלו וכל זכויותיו נשמרות. ברוח אמנת ה-ILLO, אמהות מניקות בנורבגיה זכאיות להפסקות בעבודה לצורך הנקה או שאיבת חלב.

עבודה גמישה ותעסוקה בחלקיות משרה: הצורך לטפל בילדים צעירים מהווה הצדקה לבקשה לעבור באופן זמני למשרה חלקית (תוך ירידה בתשלום) או בדפוס העסקה גמיש, ועל המעסיק להתאמץ לאפשר העסקה שכזו, מלבד במקרים קיצוניים בהם אין בידו לאפשר זאת. החלטת המעסיק שלא לאפשר עבודה במשרה חלקית זמנית לצורך טיפול בילדים צריכה לעמוד במבחן של ועדה חיצונית.

מאז שנות ה-80, חינוך לגילאי 0-6 נחשב כזכות בסיסית לכל הילדים (כמעט). כל ילד זכאי להירשם למעון יום (ציבורי או פרטי), ומעונות היום מציעים מגוון של שעות פעילות וסוגי פעילות בהתאם להחלטת מנהליהן שחייבים להיות מורים לגיל הרך בעלי הכשרה מוכרת. כל מעונות היום חייבים לעמוד בסטנדרטים בריאותיים וחינוכיים בסיסיים והרשות המקומית היא האחראית לפיקוח עליהם.

בנוסף, רבות מן הרשויות המקומיות מקיימות מרכזי פעילות לגיל הרך המאפשרים לילדים, שאינם מצויים במעונות יום על בסיס קבוע, ליהנות מפעילויות חינוכיות ופעילויות פנאי בחינם. הילדים צריכים להיות מלווים במבוגר האחראי לרווחתם בעת הפעילות.

הטבות מזומן (Cash Benefits) - הורי ילדים שאינם משתמשים בזכאותם לטיפול במסגרת מעונות יום וגני ילדים במימון ציבורי במלואה, זכאים לקצבה המיועדת למימון טיפול בבית או במסגרות פרטיות. הקצבה היא אוניברסאלית ואינה תלויה הכנסה, וניתנת גם להורים שאינם עובדים.

ההטבה משולמת עם תום תקופת הזכאות לחופשת לידה וחופשת טיפול, ועד הגיע הילד לגיל 3. הורים היוצאים לחופשה ללא תשלום על מנת לטפל בילדים קטנים זכאים לנקודות צבירה עבור תוכנית הפנסיה שלהם.

חופשת מחלה: כל הורה זכאי ל-10 ימי חופשת מחלה בתשלום מלא לטיפול בילד חולה או ליווי של ילד לבדיקה או טיפול רפואי. הורים ליותר משני ילדים זכאים ל-15 ימי טיפול בשנה. הורים לילדים עם צרכים מיוחדים, המצויים בסכנה רבה יותר להיעדרויות חוזרות ונשנות, זכאים ל-10 ימי חופשת מחלה בתשלום נוספים בכל שנה. במקרה של אישפוז ילד, זכאים ההורים לחופשת מחלה בתשלום לכל תקופת האישפוז. הזכאות תקפה עד הגיעו של הילד לגיל 12 (או 18 במקרה של ילדים בעלי נכות או מחלה כרונית).

סטודנטים ההופכים להורים במהלך לימודיהם זכאים למלגה למשך 42 שבועות (parental grant).

הקלות במס: ניתנות להורים לילדים עד גיל 12, עבור הוצאות הקשורות לטיפול בילדים.<sup>27</sup>

## יפן

במקורה, הופעלה האבחנה בין סוגי משטרי הרווחה השונים בעיקר על מדינות צפון מערב אירופה וצפון אמריקה. מדינות אסיה מוגדרות לעיתים כמבוססות על משטר רווחה משפחתי רביעי, הקיצוני בשמרנותו אף יותר מן המשטר הקונסרבטיבי שאפיין בעבר את צרפת, גרמניה והולנד. באופן מסורתי לא השתתפו אמהות בכוח העבודה במרבית מדינות מזרח אסיה ובראשן יפן.<sup>28</sup>

הנתונים המפורסמים לגבי אורך חופשת הלידה ביפן ושיעור התשלום סותרים, אך נראה שכיום עומדת חופשת הלידה האמהית היפנית על 14 שבועות בתשלום של כ-60% מן השכר (חלק מן התשלום מבוסס על ביטוח לאומי, חלקו על תשלומי ביטוח בריאות של המעסיק, וחלק נוסף על קצבאות מדינתיות קבועות המיועדות לרווחתו ובריאותו של היילוד). מעבר לחופשה זו זכאים שני ההורים לחופשה הורית ללא תשלום עד הגיעו של הילד לגיל שנה.

בעקבות פרסום נתונים חמורים לפיהם מבלה האב היפני עם ילדיו פחות משעה ביום, השיעור הנמוך מבין המדינות המתועשות, פועלת כיום ממשלת יפן לקידום מעורבותם של אבות בטיפול בילדיהם. מתקיימים קמפיינים ציבוריים והחל מ-2009 נכנסה לתוקפה אפשרות לחופשת לידה לאבות המחולקת לשני חלקים. חלק ראשון במהלך שמונה השבועות הראשונים אחרי הלידה, ובמקביל לאם. וחלק נוסף במהלך שנת חייו הראשונה של הילד ובנוסף לחופשה של האם. חופשות הלידה וההורות מותנית בכך שההורה הוא עובד קבוע אצל מעסיקו ולא נמצא בחוזה העסקה זמני או עובד באמצעות קבלן משנה. הגדרת זכאות זו היא בעלת משמעות רחבה מאוד בהקשר היפני, שכן סביב הארגונים הגדולים המעניקים תנאי עבודה טובים לעובדים קבועים, קיימת תעשיית ענק של ארגוני לוויין שהעובדים בהם אינם זכאים לקביעות ולתנאי עבודה משופרים. תעשייה זו מעסיקה ברובה נשים וכך שוללת מהן את הזכויות המוענקות רק לעובדים קבועים.

<sup>27</sup>[http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Veiledning%20og%20brosjyrer/2007/270636\\_the\\_rights\\_of\\_parents\\_of\\_small\\_children\\_2007\\_engl\\_ish.pdf](http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Veiledning%20og%20brosjyrer/2007/270636_the_rights_of_parents_of_small_children_2007_engl_ish.pdf)

<sup>28</sup><http://search.japantimes.co.jp/cgi-bin/nn20100602f2.html>

מערך שירותי הטיפול לגיל הרך ביפן הוא ריכוזי מאוד והשליטה בו מדינתית. נכון לשנת 2003, רובם המכריע של מעונות היום וגני הילדים הם ממשלתיים והקצאת המקום בהם נעשית על ידי המדינה משיקולי רווחה.<sup>29</sup>

שיעור עבודת האמהות לילדי טרום בית-ספר ביפן הוא מן הנמוכים בעולם המתועש (כ-34%) (אם כי הוא עולה בהתמדה). כ-85% מן הילדים בגילאי 0-1, ו-75% מן הילדים בגילאי 2-3, מטופלים על ידי הוריהם (ברוב מכריע של המקרים אימם), או ע"י סביהם. עם זאת, שיעור החזרה של אמהות לעבודה גדל כל הזמן, ועימו הדרישה להרחבת מסגרות הטיפול בגיל הרך, שיפור איכותן ופיקוח טוב יותר על השירותים המוצעים בהם. חשוב לציין, שלאחר שנים רבות של ירידה בהרשמה למעונות יום ציבוריים, עקב הירידה בשיעור הילודה ביפן והעדפת הטיפול ע"י הורים, הדרישה למקומות נמצאת בגדילה מתמדת מאז ראשית שנות ה-2000. למרות הרחבת היצע המקומות ופתיחת מעונות יום פרטיים, ההיצע אינו עונה כיום על הביקוש לשירותים אלה.<sup>30</sup>

### ישראל<sup>31</sup>

כמו בכל המקרים המתוארים לעיל, גם בישראל עוברת מדיניות הרווחה המשפחתית שינויים מרחיקי לכת בשנים האחרונות. פרנקל, הקר וברוידא (2011), הסוקרות את השינויים במשפט הישראלי בתחומים השונים הרלוונטיים להבנת שילוב עבודה משפחה, מוצאות כי שני שיחים גלובליים מרכזיים משפיעים על השינויים המתחוללים בהקשר זה בישראל: חדירתו של שיח זכויות האדם הגלובלי, המדגיש בין השאר את הזכות לשוויון הזדמנויות בעבודה מחד גיסא, וחדירתו של השיח הכלכלי הניאו-ליברלי, המגן בעיקר על האינטרס של המעסיקים, ומבקש למנוע פגיעה באוטונומיה שלהם. הסקירה הרחבה הבוחנת היבטים שונים של מדיניות הרווחה המשפחתית בישראל, מגלה פערים גדולים בין דפוסי חקיקה מתקדמים ומרחיבים באופן יחסי, לבין אכיפת החוקים המצמצמת, המונעת הגנה ממשית על הורים עובדים בשוק עבודה תובעני ותחרותי יותר ויותר.

הספרות הסוקרת את מדיניות הרווחה המשפחתית בישראל בראשית ימיה, בעיקר בכל הקשור בעבודת אמהות, מקבלת בדרך כלל את הטענה כי השילוב בין הצורך בידדים עובדות של נשות המעמד הבינוני והצורך בהגברת הילודה, הביא ליצירתה של מדיניות רווחה משפחתית נדיבה באופן יחסי לזמנה. כבר ב-1954 אימצה כנסת ישראל את חוק עבודת נשים, שהיווה במידה רבה יבוא של האמנה שהוצעה ע"י ILO שנתיים קודם לכן. בחוק עבודת נשים נקבעה חופשת הלידה ל-12 שבועות, בתשלום של 75% משכר האישה קודם ליציאה לחופשת הלידה. בהתאם לרוח אמנת ארגון העבודה הבין-לאומי, העקרונית הבסיסיים שהנחו את המחוקק הישראלי לא נגעו לשוויון הזדמנויות בעבודה, אלא להבטחת רווחתם של היולדת והרך הנולד. נוסף על 12 השבועות הקבועים בחוק, שאותן יכולה היולדת לנצל לפני הלידה ולאחריה (בתנאי שלפחות 6 מן השבועות ינוצלו בתקופה שלאחר הלידה), מאפשר חוק עבודת נשים חופשה ללא תשלום של עד 9 חודשי עבודה, שבהם תישמר ליולדת הזכות לחזור למקום עבודתה הקודם.

בשנים האחרונות חלו התפתחויות של ממש בתחום זה, והן מרחיבות את תחולת החוק כדי שיאפשר חופשת לידה גם לגברים<sup>32</sup>, ימנע ירידה בהכנסתה של העובדת במהלך חופשת הלידה ויאריך את תקופת

<sup>29</sup>[http://www.ipss.go.jp/webj-ad/webjournal.files/population/2003\\_6/15.Zou.pdf](http://www.ipss.go.jp/webj-ad/webjournal.files/population/2003_6/15.Zou.pdf)

<sup>30</sup>[http://www.jiwe.or.jp/english/law/law4\\_1\\_2.html](http://www.jiwe.or.jp/english/law/law4_1_2.html)

<sup>31</sup> לתיאור מפורט של הנעשה בישראל ר' פרנקל, הקר וברוידא 2011. מרבית התיאור המפורט להלן לקוח ממאמר זה.

חופשת הלידה מ-12 שבועות ל-14, בהתאם למינימום הנדרש באמנת ארגון העבודה הבינלאומי מ-2001.<sup>33</sup> לאחרונה אף הוארכה אפשרות לחופשת הלידה ל-26 שבועות ללא תשלום נוסף (מעבר ל-14 שבועות) ליולדת ובלי תלות בוותק שלה בעבודה. עם זאת, בהשוואה למרבית מדינות ה-OECD, ישראל מפגרת כיום באופן משמעותי הן בנדיבות חופשות הלידה המוצעות בה, והן במאמץ שהיא עושה להבטיח הורות שוויונית יותר באמצעות עידוד חופשות הלידה לגברים. בניגוד לנעשה ברוב המדינות שנסקרו לעיל, בישראל חופשת הלידה לגברים, אותה הם יכולים לנצל במחצית השנייה של חופשת הלידה האימהית, ולא במקביל לחופשה האימהית, באה על חשבון חופשת הלידה לנשים. תקרת השכר בעת חופשת הלידה פוגעת בכדאיות יציאה לחופשה כזו ע"י גברים, המשתכרים בממוצע יותר מנשים, והמדינה לא עושה דבר על מנת לעודד שינוי בתחום זה, ולהפוך את חופשת הלידה הגברית ללגיטימית יותר. עיון במהלכים שקדמו לשינויים שנעשו בחוק ובהצדקות שניתנו לשינויים אלה, מצביע על דפוס אמביוולנטי. מחד, שאיפתה של ישראל לעמוד בסטנדרטים בין-לאומיים ולהציג את עצמה כמדינה מתקדמת מבחינת הגנתה על זכויות האישה היו מוטיבציה מרכזית לקידום הארכת חופשת הלידה. מנגד, החשש מהתנגדות המעסיקים, שעשויים להימנע מהעסקתם של הורים או הורים בפוטנציה, ומן העלויות שהארכת החופשה תטיל על תקציב המדינה, מנעו הרחבה גדולה עוד יותר של הזכות לחופשת לידה.

היבט נוסף, שפעל בו המחוקק הישראלי בשנים האחרונות לשם הגנה על משפחות עובדות, הוא זה של מניעת פיטורין בעת היריון ולאחר חופשת לידה, ואף הוא מעוגן בשיח שוויון ההזדמנויות המגדרי. כבר ב-1954 חתר המחוקק להגנה על עובדות מפני פיטורין בשל הריון, וקבע כי פיטורין שכאלה חייבים באישור שר העבודה. בשלב זה הגן החוק על נשים הרות מפני פיטורין ומפני הודעה על פיטורין גם בעת חופשת הלידה. ההסכמים הקיבוציים, שקבעו כי עובד קבוע, באשר הוא, זכאי להודעה של שלושים יום לפני פיטוריו, הבטיחו תקופה של שלושים יום לפחות שבה יחויב המעסיק לקלוט את האישה החוזרת מחופשת הלידה. עם זאת שלא כחקיקה במרבית מדינות אירופה, האוסרת באופן גורף על פיטורין בהיריון, קבע החוק הישראלי כי לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון.<sup>34</sup>

כל עוד הועסקו מרבית העובדים בישראל במסגרת הסכמים קיבוציים, ונהנו מהגנת ועדי העובדים וממוסד הקביעות, שהקשה על פיטוריהם, הייתה חשיפתן של נשים הרות לפיטורין בשל הריון מצומצמת יחסית, ולמרות זכותן להגנת החוק, רק נשים מעטות פנו לבתי המשפט בתביעה למנוע את פיטוריהן ולהשיבן לעבודה.<sup>35</sup> חשוב לציין כי בשלב הקודם חלה ההגנה רק על עובדות קבועות, וכי מספר ימי ההתראה הנדרשים לפני פיטורין היה קשור בתקופת עבודתה של האישה אצל המעסיק בטרם יצאה לחופשת הלידה (Toshav-Eicner and Frenkel 2009).

השינויים במשטר הכלכלי-חברתי בישראל, וחדירתו של השיח הנאו-ליברלי על הפגיעה במוסד הקביעות הגלומה בו, העלו את חשיבותה של ההגנה המשפטית על נשים הרות מפני פיטורין ולהתפתחותם של מנגנונים מדינתיים שתפקידם לטפל בפיטורין ולערב את בתי המשפט בסוגיה זו. בשלב הראשון קבע

<sup>32</sup> חוק עבודת נשים (תיקון מס' 38), התשס"ז=2007, ס"ח 2099, 360.

<sup>33</sup> חוק עבודת נשים (תיקון מס' 37), התשס"ז=2007, ס"ח 2094, 306.

<sup>34</sup> חוק עבודת נשים, התשי"ד (1954), סעיף 9א.

<sup>35</sup> פרוטוקול ישיבה מס' 5 של הוועדה לקידום מעמד האישה, הכנסת ה-17, 14.6.2006.



המחוקק ב-1998<sup>36</sup>, כי ההגנה על יולדות מפני פיטורין תחול גם על תקופה של 45 הימים שלאחר תום חופשת הלידה, ללא קשר להסכם הקיבוצי שחל על העובדת. בספטמבר 2007 האריך המחוקק תקופה זו ל-60 ימים, ואף האריך את תקופת ההתיישנות הקשורה בעברה של פיטורי נשים הרות ואת חומרת הענישה שתושפת על המפטר בלא אישור מתאים<sup>37</sup>. עם זאת, האפשרות הנתונה בידיו של שר העבודה (כיום שר התמ"ת) לאשר פיטורי נשים הרות, הביאה לעליה קבועה בפניות לבקשת היתרים, ולאישור של כמחצית מהפניות. חולשתה הנוכחית של מערכת האכיפה בתחום זה מובילה לפיטוריהן של נשים הרות רבות נוספות שלא כחוק (תושב-איכנר בהכנה).

בדומה לרוב מדינות אירופה השמרניות והסוציאל דמוקרטיות, גם בישראל חלה הגמשה מתמשכת בהסדרי העבודה האפשריים, הנכרכת, בין היתר, בירידת כוחם של האיגודים המקצועיים. המדיניות הרלוונטית בתחום זה היא זו המגדירה את שעות העבודה והמנוחה. החוק הישראלי קובע כי שעות העבודה בשכר מוגבלות ל-45 שעות בשבוע, היקף שצומצם ל-43 שעות בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה (גולדברג 1995). עם זאת, מעבידים רבים רשאים על פי חוק להעסיק את עובדיהם יותר מ-43 שעות שבועיות. יש היתר כללי במשק להעסיק עובדים 4 שעות נוספות ביום ועד 12 שעות בשבוע, ויש חריגים בחוק, בתקנות ובהסכמים קיבוציים המאפשרים העסקה בשעות עבודה חורגות למגזרים או לאירועים מיוחדים<sup>38</sup>. גם בתחום זה נוצר פער גדל והולך בין החקיקה לבין אכיפתה, ולמעשה ההגנה על עובדים מפני התביעה לעבוד בשעות נוספות (בתשלום או שלא בתשלום), נותרה

מועטה במיוחד. המדינה הישראלית פועלת בשנים האחרונות להסרת חלק מן החסמים המקשים על פיתוח הסדרי עבודה גמישים (דוגמת קשיים הנוגעים לביטוח עובדים העובדים מביתם), אך מנגד, עדיין לא ניכרות יוזמות מדינתיות לקידום משרות חלקיות איכותיות (המאפשרות קידום ושכר הוגן) כנהוג ברבות ממדינות אירופה, והמדינה ממעטת לצאת בפעילויות שמטרתן לעודד הגמשת דפוסי ההעסקה (באמצעות הנחות במס וכדומה). עם זאת, יש לשים לב לחשיבותה של המדינה כמעסיק תומך משפחה, ולשינויים המתחוללים בהקשר זה בשירות המדינה עצמו, החותר בשנים האחרונות להציב מודל לחיקוי עבור הסקטור הפרטי. החוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, תשס"ח 2008, מסמן את ראשית מעורבותה האקטיבית של המדינה לעידוד מעסיקים פרטיים לאמץ מדיניות ידידותית לנשים ולמשפחות. לפי חוק זה תעניק המדינה, באמצעות ועדה בראשותו של שופט עליון בדימוס, אותות הכרה ומענקים משמעותיים לארגונים שיפעלו בתחום זה. כמו כן, בפברואר 2011, החלה המדינה בקמפיין המעודד מעסיקים פרטיים לאמץ מודלים של תמיכה במשפחה ([horim.gov.il](http://horim.gov.il)), תוך הדגשת הערך הטמון בתמיכה שכזו הן לעובד והן למעסיק. במקביל חלים שינויים בתקנון שירות המדינה, שעשויים לסייע לעובדי שירות המדינה לשלב באופן טוב יותר בין עבודתם לבין טיפול במשפחתם.

הקמת "נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה" כיחידה אוטונומית בתוך משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מהווה גם היא מהפכה של ממש באפשרויות האכיפה האזרחית של חוקי העבודה הקשורים באפליה על בסיס מגדרי, גם בהיבטים הקשורים לשילוב עבודה משפחה (דוגמת פיטורים בהריון או בשל סוגיות משפחתיות).

<sup>36</sup> חוק עבודת נשים (תיקון מס' 15), התשנ"ח=1998, ס"ח 114.

<sup>37</sup> חוק עבודת נשים (תיקון מס' 39), התשס"ז=2007, ס"ח 436.

<sup>38</sup> חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א=1951, סעיפים 10-11.

גם בתחום הסדרי הטיפול בילדים, ישראל רחוקה עדיין מן המודלים הנדיבים האופייניים לארצות סקנדינביה, אולם בזכות המסורת הממושכת של ארגוני הנשים, קיימות בה מסגרות ציבוריות רחבות יחסית לטיפול בגיל הרך. רוב התינוקות והילדים עד גיל ארבע מטופלים בישראל בארבע מסגרות עיקריות: שתי מסגרות לא-שוקיות: טיפול האם (כ-42%) וטיפול ללא תשלום של בן משפחה אחר (כ-3.5%); ושתי מסגרות שוקיות: מטפלת (כ-12.5%); פעוטון, גן או מעון (כ-42%). עד גיל שנה, רק 41.3% מההורים נעזרים בהסדר שוקי לטיפול בילדיהם, ומכאן שברוב המשפחות שבהן יש תינוק, אחד ההורים, ברוב המכריע האם, נשאר לטפל ברך הנולד. אצל ילדים בני שנתיים עד ארבע עולה שיעור המשפחות הנעזרות בטיפול בתשלום בילדיהם ל-82.7% (פיכטלברג-ברמץ 2004: 5-6).

כל מסגרות הטיפול בילדים עד גיל ארבע אינן מסגרות ממלכתיות (של המדינה), אלא מסגרות פרטיות או מסגרות המנוהלות בידי ארגוני נשים, מתנ"סים או עמותות אחרות. חלק מן המסגרות מוכרות על ידי המדינה ומפוקחות על ידה, ואחרות לא. הצעת חוק הפיקוח על מעונות יום לפעוטות, התש"ע-2010, הנדונה כיום בכנסת, אמורה להתמודד עם העדר הפיקוח בפועל על הנעשה במעונות, ולקדם הכשרת גנות ומטפלות ושיפור במצב המתקנים העומדים לרשות הילדים.

סיבסוד המדינה ניתן להורים נזקקים, על פי קריטריונים הקבועים בחוק, ולא למעונות היום עצמם. הפיקוח, הנערך במידה מוגבלת, מבוצע על ידי התמ"ת. החוק הישראלי החל כיום אינו מחייב את המדינה לספק שירותי השגחה, טיפול וחינוך לילדים בגיל הרך. אם באזור כלשהו לא הוקמו מסגרות טיפוליות לילדים על-ידי גורמים פרטיים או עמותות, נשארים ההורים ללא מסגרת טיפול, ואחד מהם נאלץ לוותר על השתתפותו בשוק העבודה.

חשוב לציין כי גם בתנאים אלו שבהם לא מוצעות מסגרות טיפול לילדי הגיל הרך, אוסרת המדינה להשאיר ילדים עד גיל שש ללא השגחת מבוגר; מגדירה חציית כביש של ילדים עד גיל תשע לבד כלא-אחראית, ובדיון בדיני נזיקין בתי המשפט אף מגדילים לעשות בקבעם שגיל 12 הוא הגיל שנוכחות מבוגר אינה הכרחית לביטחון הילד. נזק שנגרם על ידי ילד צעיר יותר שאינו תחת השגחה, מוגדר, לפחות באופן חלקי, כנגזר מרשלנות ההורים שלא דאגו להשגחה מתאימה. זמינות נמוכה מאוד של מסגרות טיפול בילדים בולטת בעיקר במגזר הערבי, אך גם הורים יהודים רבים לא מוצאים מקום לילדיהם במעונות היום שבאזור מגוריהם<sup>39</sup>. במובן זה מפקירה המדינה את הטיפול בילדים לחסדי השוק החופשי, ואינה מתרגמת את הזכות לעבודה של הורים לחובת המדינה לדאוג למסגרות טיפול בילדיהם.

המסגרות המטפלות בילדים בגיל הרך, הנמצאות בפיקוח התמ"ת, מתחילות לפעול בשעה 7:00-7:30 בבוקר, ופעילותן מסתיימת בין 16:00 ל-17:00 אחר הצהריים<sup>40</sup>. מסגרות פרטיות רבות מספקות שעות פעילות מצומצמות יותר, אם כי יש גנים בודדים הפועלים גם בשעות מאוחרות יותר (קזין 2006). מכאן שרובן המכריע של המשפחות העובדות צריכות לוודא שאחד ההורים, או גורם שלישי, יאסוף את הילד מהמסגרת הטיפולית ב-16:00 או מוקדם יותר, דבר המטיל מגבלה ממשית על היכולת של שני ההורים לעבוד במשרות המחייבות נוכחות במקום העבודה גם בשעות אחר הצהריים (שפר 1999). ככל ששוק

<sup>39</sup> שפר 1999; הנתונים שמציגה עמותת סיכוי: <http://www.sikkuy.org.il/2003/revaha-2003.html>  
<sup>40</sup> ראו <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/E0DB6F3A-13C9-478D-9A49-B4B8C50958A7.htm>

העבודה מסיר מעליו את מגבלות שעות ההעסקה המותרות, כך גדל הפער בין הפתרונות שמספקות מסגרות הטיפול בגיל הרך לבין דרישות שוק העבודה (פרנקל, הקר וברוידא).  
באופן כללי ניתן לטעון, כי למרות המסורת המקובלת של עבודת נשים ואמהות בישראל, ולמרות התפתחותם המוקדמת, של הסדרים להגנה על נשים הרות, ולטיפול בילדים בראשית ימי המדינה, ישראל ממעטת כיום ביוזמות לקידום שילוב עבודה-משפחה, ומותירה את הפעולה בידי השוק והמעסיקים הפרטיים, ובמידה פחותה, בידי ארגוני חברה אזרחיים.

טבלה 2 - מדיניות המאפשרת שילוב עבודה משפחה ב-11 מדינות מתועשות

עוד	טיפול חלופי (מעונות ומסגרות אחרות)	שעות עבודה והסדרים	חופשה משפחתית	חופשה אבהית	חופשה אמהית	
	התערבות המדינה בעיקר באמצעות בתי המשפט הרואים בהיעדר הסדרי עבודה-משפחה ביטוי לאפליה מגדרית.	שבוע עבודה בן 48 שעות. עבודה במשרה לא מלאה אינה מבטיחה הטבות בסיסיות. אין מגבלות חוקיות על העסקה בהסדרים גמישים ולא סטנדרטיים.	אין	12 שבועות של חופשה ללא תשלום על חשבון חופשת מחלה.	12 שבועות של חופשה ללא תשלום על חשבון חופשת מחלה.	<b>ארה"ב</b>
	15 שעות שבועיות של טיפול חינם לכל ילד מתחת לגיל 3. הרשויות המקומיות נדרשות לספק מקום במעון יום לכל דורש בתחומן. הקלות במס על הוצאות טיפול בילדים, רק לבעלי הכנסות נמוכות ובעיקר אמהות יחידניות.	הורם לילדים זכאים לבקש לעבוד בשעות עבודה גמישות, ועל המעסיק להשתדל להיענות לבקשתם או לנמק מדוע לא יעשה זאת.	חופשת טיפול בת 13 שבועות בהם יכולים ההורים להתחלק עד הגיע ילדם לגיל 5.	אפשרות להחליף את האם החל מן השבוע ה-20 לחופשת הלידה. התשלום כפוף לתקרה.	52 שבועות בתשלום מדורג, שחלקו מבוסס שכר וחלקו בסכום קבוע.	<b>בריטניה</b>
ממשלת אוסטרליה מנהלת קמפיינים רבים לעידוד השתתפות נשים בכוח העבודה, לעידוד מעסיקים לתמיכה במשפחות עובדות ולעידוד אבות להשתתפות בטיפול בילדיהם.	רק שלושה אחוזים ממעונות היום ומרכזי הטיפול באוסטרליה הם ממשלתיים, אך המדינה מסבסדת עד 50% מעלות הטיפול באמצעות החזר כספי המוענק לכל המשפחות העובדות. בנוסף, משפחות בעלות הכנסה נמוכה זכאיות לסבסוד נוסף של הסדרי			52 שבועות של חופשה ללא תשלום לצורך טיפול בילדים (מתחלק עם קבלת האם) קבלת החופשה מותנית בקבלת הסכמת המעסיק. חופשתו של האב יכולה להתחיל	חופשת לידה בת 18 שבועות בתשלום אחיד קבוע הזהה לשכר המינימום. יכולה להיות מועברת להורה השני ולהילקח בכל עת במהלך שנת החיים הראשונה של הילוד. בנוסף, ניתן לקבל עד 52 שבועות	<b>אוסטרליה</b>

	חופשה אמהית	חופשה אבהית	חופשה משפחתית	שעות עבודה והסדרים	טיפול חלופי (מעונות ומסגרות אחרות) טיפול.	עוד
	של חופשה ללא תשלום שתתחלק בין ההורים.	רק עם סיום חופשת האם, והם אינם יכולים להתחלק בה לסירוגין.				
<b>צרפת</b>	16 שבועות בתשלום מלא (26 שבועות בתשלום מלא עבור ילד שלישי ומעלה). והקצבה המדינתית מוענקת כהשלמה לשכר חלקי זה. הגדרת חלקיות המשרה היא קבועה למהלך שנת החופשה, וניתן לשנותה רק עם תום כל שנה, באמצעות בקשת ההארכה.	לחופשת לידה בת 18 ימים בתשלום מלא (חלקם ע"י המעסיק).	שני ההורים יכולים להתחלק ב-158 ימים של חופשה הורית ללא תשלום שניתן להיעזר בה עד הגיעו של הילד לגיל 3. בנוסף חופשה הורית ללא תשלום של שנה הניתנת להארכה פעמיים - עד הגיעו של הילד לגיל 3. קצבה אחידה משולמת במהלך חופשה זו.	שבוע עבודה בן 35 שעות.	מעונות יום מסובסדים ומפוקחים, שעלותם להורה נמוכה. או סיוע בשכירת מטפלת כך שהמדינה אחראית לתשלום התנאים הסוציאליים הנלווים לשכר (ביטוח לאומי, ביטוח פנסיוני וביטוח בריאות). הקלות במס על תשלום למטפלת ביתית. חינוך חינוך מגיל שנתיים וחצי.	
<b>גרמניה</b>	14 שבועות של חופשת לידה בתשלום מלא +12-14 חודשים של חופשה הורית ב67% מן השכר (עד	לפחות חודשים מתוך החופשה ההורית בת 14 חודשים ב67% מן השכר, שמורים לאב	יכולים לחלוק גם 156 שבועות (3 שנים) של חופשת טיפול בתשלום קבוע (ונמוך).	תמיכה חזקה של המדינה בהחלת הסכמים קיבוציים על עבודה בהסדרים לא שגרתיים. הסדרי עבודה גמישים כחלק מהסכמי	מיעוט מעונות יום (בעיקר בחלק המערבי). מימון עד 100% של טיפול במעונות יום למשפחות בעלות הכנסה נמוכה.	

	חופשה אמהית	חופשה אבהית	חופשה משפחתית	שעות עבודה והסדרים	טיפול חלופי (מעונות ומסגרות אחרות)	עוד
	תקרה).	בלבד.		עבודה סקטוריאליים.		
<b>הולנד</b>	16 שבועות בתשלום מלא + חופשה הורית.	יומיים בתשלום מלא + חופשה הורית.	כל אחד מן ההורים זכאי ל-26 שבועות נוספים של חופשה ללא תשלום, עד הגיעו של הילד לגיל 8. תמיכת המדינה באמצעות פטור ממס.	שבוע עבודה בן 37 שעות. עידוד מדינתי להסדרי עבודה גמישים ובעיקר משרות חלקיות איכותיות.	מחסור ניכר במעונות יום. המדינה אחראית לפיתוח מעונות יום, להכשרת העובדים ולפיקוח. סיבסוד טיפול באמצעות קצבאות ופטורים ממס על פי מבחני הכנסה.	מאמץ מדינתי לקידום חלוקת עבודה שוויונית בין ההורים בטיפול בילדים.
<b>שוודיה</b>	ר' חופשה הורית	ר' חופשה הורית	16 חודשי חופשה הורית בתשלום משתנה. חודשיים מתוכם לניצול האב בלבד. ניתן להשתמש בימי החופשה ברצף, או במקטעים עד הגיעו של הילד לגיל 3.	הסדרי עבודה גמישים תלויי הסכמים קיבוציים. משרות חלקיות איכותיות להורים בעיקר במגזר הציבורי.	הרשויות המקומיות מחויבות להציע מעונות יום והסדרי טיפול אחרים, איכותיים, מפוקחים ומסובסדים לכל דורש.	שיעור גבוה של נשים מועסק במגזר הציבורי המאפשר איזון טוב בין עבודה ומשפחה.

ההשוואה מלמדת כי, למרות הדגש המושם בישראל על הגברת ילודה ושילוב נשים ואמהות במעגל העבודה, ההסדרים לתמיכה בשילוב של עבודה-משפחה, שמציעה המדינה בישראל, הם מצומצמים בהשוואה להסדרים המופעלים במדינות המפותחות.

השפעתם של דפוסי מדיניות הרווחה המשפחתית השונים הננקטים במדינות השונות על שילובן השוויוני של נשים בכוח העבודה, על שיעורי הילודה במדינות אלה, ועל רווחת המשפחות העובדות עדיין שנויה במחלוקת. מחקרים רבים מנסים לבחון את הקשר בין המודל המוצע בכל מדינה לבין פערי השכר המגדריים באותה מדינה, שיעור ההשתתפות של נשים והאמהות במעגל העבודה, קידומן של נשים ושיפור מעמדן התעסוקתי, שיעורי הילודה ואיכות הטיפול בילדים (Stier, Gornick, Meyers et al. 1998; Lewin Epstein et al. 2001; Mandel and Semyonov 2006; Mandel and Shalev 2009; Mandel and Shalev 2009). מרבית המחקרים מצביעים על קשר חיובי בין השירותים המסופקים להורים עובדים (על ידי המדינה או על ידי גופים אחרים) לבין שיעור השתתפות נשים בכוח העבודה. שאלת השפעתם של דפוסי המדיניות על פערי השכר המגדריים ועל קידומן של נשים בכוח העבודה עדיין לא הוכרעה והממצאים בעניין זה מנוגדים וסותרים לעיתים. עם זאת, ניתוח השינויים לאורך זמן בדפוסי המדיניות המאומצים על ידי הארגונים הבינלאומיים והמדינות השונות, חושף מגמה ברורה של התרחבות מתמדת במגוון השירותים וההגנות שמספקות מדינות להורים עובדים באופן ישיר ועקיף. נראה כי הניסיון עליו מתבססים קובעי המדיניות, והתמיכה הציבורית הרחבה בה זוכות פרקטיקות אלה, תביא להמשך התרחבותן הגלובלית.

פעולתם של מעסיקים באספקת שירותים והטבות לעובדים בעלי מחויבויות משפחתיות אינה תופעה חדשה. למעשה, כפי שראינו בפרק הקודם, ברבות ממדינות אירופה ניתנים השירותים וההטבות בתחום זה במסגרת הסכמים קיבוציים בין מעסיקים ואיגודי עובדים, ללא צורך בחקיקה מדינתית מפורשת. במקרים רבים משלימים ההסדרים הארגוניים את אלה שמספקת המדינה. במסגרת הסדרים אלה, המעסיקים מממנים לפחות חלק מחופשת הלידה, מסבסדים מעונות יום ומציעים ביטוח משלים למימון חופשות הוריות שאינן ממומנות על ידי המדינה. הסכמים אלה גם מחייבים, לעיתים, אפשרות עבודה (ולו זמנית) במשרות חלקיות וגמישות, חופשות מחלה לטיפול בילדים ועוד. עם זאת, רק בשנים האחרונות נתפסות פרקטיקות העבודה-משפחה כחלק מליבת הניהול התורמת לביצועי העסקיים של הארגון ולתחרותיות שלו.

הצעדים המשמעותיים בהפיכת סוגיית איזון עבודה-משפחה לחלק אינטגרלי מתפיסת ניהול משאבי האנוש המקובלת כיום (יש שיאמרו "אופנתית") התרחשו בארה"ב בעיקר החל משנות ה-80 של המאה ה-20 (Kelly 1999). המושג המקובל לתיאור החשיבה העסקית התומכת באימוצן של פרקטיקות עבודה-משפחה ארגוניות הוא ה"business case". מושג הקושר בין הצורך החברתי בדאגה להורים עובדים ולמשפחותיהם לבין הצרכים העסקיים ה"טהורים" של הגברת היעילות והרווחיות.

ברקע התפתחות זו מצויה מדיניות הרווחה המשפחתית הליברלית של ארה"ב, כנזכר לעיל, אשר כמעט ואינה מעניקה כל סיוע להורים עובדים ביצירת איזון בין תביעות העבודה לאלה של המשפחה. שלושה תהליכים עיקריים נתפסים כגורמים משמעותיים בהתפתחות התפיסה הניהולית של ה"ארגון תומך המשפחה" (Family Friendly Organization). מחד, עם עליית משקלן של נשים בכוח העבודה, ובעיקר בכוח העבודה הפרופסיונאלי עתיר ההשקעה במשאב האנושי, ארגונים התקשו יותר ויותר להתמודד עם עזיבתן של עובדות, שבהעדר מערך תמיכה, לא יכלו לאזן בין צרכי העבודה והמשפחה שלהן. עלויות ההכשרה וההחלפה של עובדות אלה, בעיקר בשנים של גאות בשוק העבודה, הפנו את תשומת ליבם של המעסיקים לצורך להציע לעובדיהן (בעיקר עובדותיהן), מגוון שירותים והטבות שיקלו עליהן לחזור לעבודתן לאחר לידה, מבלי להקריב את צורכי המשפחה שלהן.

במקביל חל שינוי משמעותי גם בזירה המשפטית, שתמך בשינוי בתפיסותיהם של מעסיקים (Kelly and Dobbin 1999; Kelly and Dobbin 1999). שינוי זה נגזר מחקיקת שוויון ההזדמנויות האמריקאית, שמאז ראשית שנות ה-70 של המאה ה-20, אסרה על אפליה מגדרית במקום העבודה.

תביעות שנגעו באפליה מגדרית החלו לזכות את התובעות בפיצויי נזיקין משמעותיים, שהעיקר על קופת המעסיקים, ובתי המשפט בארה"ב החלו להרחיב, בפרשנותם, את הגדרת ההתנהגות המפלה של ארגונים. בין השאר, קיבלו בתי המשפט את טענתן של תובעות, כי העדרם של הסדרים ארגוניים שיאפשרו להן להתאושש מתהליך הלידה ולהעניק טיפול לילדיהן בשבועות הראשונים לחייו, היא בבחינת אפליה מגדרית. העובדה שהמדינה האמריקאית לא סיפקה כל חופשת לידה באותו זמן, וכי עובדות נדרשו לחזור לעבודתן כבר כשבועיים לאחר הלידה (שהוגדרו כימי מחלה), כמו גם העובדה שלידה וטיפול ביילוד מזוהים לחלוטין עם נשיות, הקלה על בתי המשפט לקבל את התביעה, ולפסוק כי מדובר באפליה לא



חוקית. מעסיקים שהחלו להציע חופשת לידה בתשלום (על חשבונם או באמצעות ביטוחים שרכשו לצורך כך), ומעסיקים שהציעו מעונות יום במסגרת מקום העבודה, והקלו על עובדותיהן למצוא אלטרנטיבה טיפולית ולחזור למשרותיהן, נחלצו בכך מתביעות האפליה. בהכירו בחופשות לידה ארגוניות ובהסדרי טיפול ארגוניים, כביטוי להימנעות מאפליה, סייע בית המשפט למנהלי משאבי אנוש בארגונים לבחור בהן כפרקטיקות ניהוליות ולקדמן ככלי ניהולי המסייע לארגון. תהליכי מיסוד וצורך להצדיק את ההשקעה הגדולה במערכי עבודה-משפחה במושגים ניהוליים, תרמו להתפתחות זו.

הגורם השלישי, שהשפיע על התפתחותה של תפיסת עבודה-משפחה ניהולית, הינו מעורבותם של ארגוני נשים וארגונים פמיניסטיים. בעוד הגל הפמיניסטי השני הביא נשים לנסות לעבוד כמו גברים ובנוסף ולטפל בילדים, אך מנע תשומת לב מיוחדת לצרכים משפחתיים שנתפסו כנשיים "מדוי", הגל הפמיניסטי השלישי הכיר בהבדלים באורחות החיים בין גברים ונשים ובצרכים הייחודיים של נשים כאמהות. שינוי זה בתפיסת העולם הפמיניסטית גרם לארגוני נשים בכלל, ולחוקרות פמיניסטיות בתחום ניהול החברות בארגונים אלה בפרט, לחדד את תפיסותיהן לגבי האופנים בהן מודרות נשים מכוח העבודה וממשרות בכירות. ההכרה בקושי לאזן בין עבודה ומשפחה, כמכשול המרכזי העומד בפני שילוב שוויוני של נשים בעולם העבודה, הביא ארגונים אלה לקדם פעילות ציבורית ואזרחית, שתבעה מן המעסיקים לקדם פרקטיקות עבודה משפחה, ובמקביל הציעה להם ייעוץ ארגוני מעשי בשאלה כיצד יש לבצע את השינוי (Rapoport 2002Williams 2000). פרסים ואותות, שהוענקו על ידי שורת ארגונים ומגזינים, למעסיקים תומכי משפחה, הגבירו את רצונם של מעסיקים להצטייר ככאלה בעיני עובדים פוטנציאליים והעין הציבורית, והפכו את התמיכה במשפחה, לפחות ברמה הפורמאלית וההצהרתית, לכלי ניהולי מקובל.

חשוב לציין כי בשנים האחרונות נשמעת ביקורת הולכת וגוברת על אידיאולוגיית Business Case. המחקרים טוענים שעל המעסיק להתחשב בצרכי המשפחה של העובד לא רק כאשר הדבר עולה בקנה אחד עם האינטרס העסקי הצר שלו עצמו, וכי הדבר צריך להיחשב כחלק מאחריותו החברתית של המעסיק Corporate Social Responsibility. חוקרות פמיניסטיות בתחום הארגון ומנהל העסקים, פיתחו בשנים האחרונות את אידיאולוגיית סדר היום הכפול (dual agenda), המבקשת להציג את הטענות החברתיים והעסקיים כשלושים זה בזה (Glass 2000; Rapoport 2002Ely and Meyerson 1999).

עם מיסודו של ה"היגיון העסקי" הנלווה לאימוץ מדיניות תומכת משפחה בארגונים, הוא חלחל עד מהרה גם לשיח שילוב העבודה והמשפחה האירופאי. לתהליך זה של הפצת רעיון ההיגיון העסקי מעבר לגבולות לאומיים משמעות רבות אשר להתפתחות דפוסי הפעולה של מדינות בתחום מדיניות השילוב שלהן. בעוד בעבר התנגדו מעסיקים לעיתים קרובות להרחבת היצע ההטבות המשפחתיות לעובדים בטענה שהדבר פוגע בתוצאותיהם העסקיות, רוח ה"היגיון העסקי" עוזרת למדינות לקדם חוקים אלה, ולמפלגות השמאל במדינות השונות להצליח להעביר במוסדות החקיקה חוקים המקדמים שילוב עבודה-משפחה, מבלי שהימין יצליח לגייס התנגדות גורפת לשינויי המדיניות. כך, למרות צמצום התקציבים המועברים לסוגיות רווחה במרבית המדינות, בעידן הכלכלה הניאו ליבראלית הגלובלית, התקציבים המופנים לסוגיות עבודה-משפחה במרבית המדינות, דווקא גדלו.

כמו במקרה של מדיניות הרווחה של המדינה גם הפרקטיקות הארגוניות מתחלקות ל-4 קבוצות עיקריות: חופשות ממומנות או לא ממומנות לצורכי משפחה; דפוסי עבודה לא שגרתיים; שירותים לעובד ולמשפחתו במסגרת הארגון ובמימונו; ושירותי הפניה לסיוע לעובד בקבלת החלטות משפחתיות.

*חופשות ממומנות ולא ממומנות*: כאמור, גם לאחר חקיקת חוק החופשות המשפחתיות והרפואיות (FAMLA), המדינה האמריקאית אינה מציעה עדיין חופשת לידה בתשלום לעובדים, ובמקרים רבים היא כלל אינה מחייבת את המעסיק להעניק חופשות אלה לעובדיו. מעסיקים הנחשבים לתומכי משפחה מציעים לעובדיהם, על חשבונם (או באמצעות ביטוח מיוחד), אפשרויות לחופשת לידה ממומנת לאמהות, ובחלק מן המקרים- גם לאבות. מעסיקים אחרים מציעים חופשות לידה וטיפול ארוכות מן הקבוע בחוק, וחופשות ארוכות וממומנות לצורך טיפול בבן משפחה חולה. מעסיקים רבים מאפשרים כיום לעובדיהם (ובעיקר לעובדותיהם), גם תהליך חזרה הדרגתי מחופשת הלידה, כאשר בראשית תקופת החזרה לעבודה ניתן לעבוד בחלקיות משרה. (Kelly and Dobbin 1999).

בין דפוסי ההעסקה הגמישים שמציעים ארגונים תומכי משפחה לעובדיהם ניתן למנות: עבודה בחלקיות משרה, שעות עבודה גמישות הן מבחינת שעת התחלת העבודה וסיומה, והן מבחינת חלוקת שעות העבודה על פני השבוע, החודש, הרבעון או השנה (בנק שעות). היכולת לעבוד שעות רבות בתקופה נתונה, ולצמצם את שעות העבודה בתקופה אחרת בה בני המשפחה נזקקים לעובד יותר, מאפשרת חלוקת עבודה טובה יותר בין בני זוג, ומענה טוב יותר לצורכי המשפחה, מבלי לפגוע, לכאורה, באינטרס של המעסיק למיקסום שעות העבודה. בארה"ב, בה הטבות סוציאליות במקום העבודה ניתנות לעיתים רק לעובדים במשרה מלאה וארגונים רבים מתקשים עדיין לעכל את האפשרות לעבודה איכותית במשרה חלקית, התפתח גם רעיון חלוקת המשרה (job sharing), המאפשר לשני עובדים (או יותר) לחלוק משרה מלאה אחת (ואת ההטבות הנלוות אליה), ולהחליף זה את זה במתן מענה לצרכי הארגון. מכיוון שביחד מספקים העובדים המתחלקים במשרה את צרכי הארגון בזמינות העובד, עובדים כאלה יכולים להמשיך ולעבוד במשרות מרכזיות ומתגמלות בארגון.

חשיבות גדולה ניתנת בשנים האחרונות גם לאפשרות העבודה מרחוק (Timework), המחליפה, לעיתים, את העבודה במקום העבודה המרוחק, חוסכת שעות יקרות בדרכים, ומאפשרת לעובד להיות זמין לצרכי המשפחה במקרה הצורך. במקרים אחרים משמשת העבודה מרחוק כהשלמה לעבודה במקום העבודה עצמו, ומקלה על יצירת גמישות בשעות העבודה.

השירותים המוצעים לעובד ולמשפחתו הם רבים ומגוונים ונעים בין שירותי עבודה ופנאי, דוגמת שירותי תרבות, מנוי לשירותי ספורט, חוגים ואירועים משפחתיים למשפחות העובדים, לבין שירותים חיוניים דוגמת מעונות יום במקום העבודה, חדרי הנקה והקצאת זמן לשאיבת חלב במהלך שעות העבודה. בארגונים רבים מתקיימות מדיניות של הענקת תקציבים משפחתיים לעובדים, אותם הם יכולים לנצל לצורכי המשפחה המגוונים. שירותים נוספים המוצעים על ידי חלק מן הארגונים, הם ביטוחים רפואיים מורחבים למשפחת העובד, סיוע בטיפול במצבי מצוקה רפואית או מצוקה אחרת במשפחה (בדרך כלל באמצעות קרן כספית המיועדת למקרי חירום שכאלה), שירותי יעוץ זוגי ומשפחתי, סבסוד לימודים מסוגים שונים לבני המשפחה, סיוע בימי אבל משפחתיים ועוד. מעבר לאפשרות לשלב בין צורכי העבודה

לצורכי המשפחה, הגלומים בשירותים אלה, הם משמשים גם כהטבה המחזקת את הקשר בין הארגון לעובדיו ואת נאמנותו של העובד לארגון (יש שיאמרו את תלותו של העובד בארגון).

שירותי הכוון וייעוץ הם הקבוצה האחרונה של שירותים שמציעים ארגונים לעובדיהם ולבני משפחותיהם. שירותים אלה מסייעים באיתור מענה לצרכים משפחתיים דוגמת מציאת מעונות יום איכותיים לילדים או לבני משפחה מבוגרים הזקוקים להשגחה, מציאת פתרונות חינוכיים ורפואיים לצרכי בני המשפחה ושימוש בקשרים שיוצרת הסוכנות המספקת שירותים אלה, על מנת לזכות בשירות טוב יותר. שירותים אלה מסייעים בעיקר לשחרורו של העובד ממטלות חוץ ארגוניות תובעניות מבחינת זמנו של העובד, ופינוי זמן נוסף המאפשר התמקדות בעבודה ועליה בפרודוקטיביות.

סקר שנערך ב-2002 בקרב 814 מעסיקים גדולים ובינוניים בסקטורים התעשייתיים השונים בארה"ב מגלה כי 93% מן המעסיקים מעניקים את חופשת הלידה האמהית הקבועה בחוק, ורק 78% מקיימים מדיניות ארגונית המאפשרת לאבות לקבל את חופשת הלידה המגיעה להם על פי חוק. 9% מן המעסיקים מציעים מימון מלא או חלקי לחופשת הלידה של עובדיהם, 32% מאפשרים עבודה בזמן גמיש, 25% מציעים לעובדיהם שבוע עבודה דחוס, 20% מאפשרים לעובדיהם לעבוד מן הבית, 28% מאפשרים לעבוד במשרה חלקית, 8% מקיימים מעונות יום במקום העבודה, 4% מעניקים סבסוד לצורכי רכישת טיפול לילדים, 68% מן המעסיקים מקיימים קרן למימון טיפול רפואי בקרובי משפחת העובד ו-25% מקיימים שירותי הפניה לעזרת העובדים המחפשים שירותי טיפול בילדים או בהורים מבוגרים (Kalev, Kelly and Dobbin, 2006).

#### משמעויותיו החברתיות של הארגון תומך המשפחה

מבחינות רבות מחליף הארגון תומך המשפחה את המדינה בהענקת תשובות לקשיים הנוצרים עקב התביעות הסותרות שמציגים בפני העובד עולם העבודה מול הספרה המשפחתית. אולם לצד הברכה הטמונה בזמינותן של פרקטיקות התמיכה במשפחה, עולים באופן תדיר גם חששות שמה עצם השימוש בפרקטיקות אלה יפגע בעובדים (ובעיקר בעובדות) הנעזרים בהם, ובכך יעצים את אי השוויון המגדרי במקום לצמצם אותו. אישוש לטענה אודות רגישותן של הפרקטיקות הארגוניות לשינויים במצב הכלכלה העולמית, ניתן לראות בהתכווצות מספר הארגונים שהעניקו הטבות ושירותים אלה במהלך המיתון האחרון בארה"ב. הנתונים משווים את שיעור הארגונים המעניקים כל שירות בין שנת 2007, שנת שיא בצמיחה כלכלית, לבין שנת 2008 בה פרץ המשבר. על פי סקר ארגון קטליסט המתמחה בסוגיות שילוב עבודה משפחה בארגונים ב-2008 העניקו 15% מן המעסיקים חופשת לידה אימהית בתשלום. זוהי ירידה של 3% מ-18% בשנת 2007. ירידה גדולה יותר נרשמה בהענקת חופשת לידה אבהית בתשלום, מ-17% ב-2007 ל-14% ב-2008. רק 25% מן המעסיקים הציעו חופשה משפחתית בתשלום, לטיפול בבני משפחה חולים או בצרכים משפחתיים אחרים. זוהי ירידה חדה מ-33% בשנה שקדמה. 25% מהמעסיקים הציעו הרחבה כלשהי של חופשת המחלה המשפחתית המחוייבת ע"י המדינה. הרחבה זו אינה כוללת בהכרח תשלום ולכן עלותה למעסיק נמוכה. ובכל זאת, גם בתחום זה חלה ירידה של כשני אחוזים יחסית לשנה שקדמה לה. ירידה דומה חלה בהרחבות הנוגעות לחופשת הלידה (ללא תשלום)<sup>41</sup>.

<sup>41</sup><http://www.catalyst.org/publication/240/family-leave-us-canada-and-global>

בין החששות, שהושמעו ונבדקו באופן מחקרי, ניתן למצוא את הטענה שהשימוש בהטבות המוצעות על ידי הארגון יתעל את העובדת למסלול אמהות mummy track, שיעצור את קידומה של העובדת וירחיק אותה מדימוי העובד האידיאלי הרצוי לארגון (Glass 2004). למסלול זה צפויות להיות השלכות ארוכות טווח, והוא מגביר את הסיכון לכך, שבעתות צמצום כוח העבודה, יהיו העובדות במסלול זה הראשונות להיות מפוטרות. העדרם של העובדים הנעזרים בזמן עבודה גמיש ובעבודה מן הבית, משיחות המסדרון ומן המפגשים הבלתי פורמאליים האחראים ליצירת רשתות חברתיות בארגון, עשוי להביא לפסיחתו של הארגון על העובדת/ הנעדרת, בהחלטות על קידום ועליה בשכר (בעיה זו מכונה בספרות לעיתים במונח בעיית ה- face time) (Moen 2003).

מיעוט הנתונים על השימוש בפועל בפרקטיקות העבודה משפחה המוצעות על ידי הארגון, וריבוי המשתנים המשפיעים על קידומם של עובדים ועל שכרם, כמו גם השינוי התכוף בהלכי הרוח הנוגעים לעבודת נשים ולטיפול במשפחה בשנים האחרונות, מקשים על בחינת השפעתם בפועל של הפרקטיקות על סוגיית השוויון המגדרי בעולם העבודה. עם זאת, בשנים האחרונות התפרסמו מספר מחקרים, המגלים עקביות ניכרת בממצאים לפיהם השימוש בפרקטיקות עבודה משפחה, המוציאות את העובדת ממסלול העבודה המקובל לתקופה ארוכה (כמו חופשות לידה ממושכות וצמצום שעות העבודה לתקופה ארוכה), אכן פוגעים בסיכויים של העובדות לקידום ולשוויון בשכר. לעומת זאת, שימוש זמני בפרקטיקות כחופשות לידה קצרות, עבודה חלקית מן הבית וזמן עבודה גמיש, אינן פוגעות בהכרח בהזדמנויות הנפתחות בפני העובדות לאורך זמן (Kalev, Kelly et al. 2006).

ניתן לשער שככל שירבו העובדים (גברים ונשים) הנעזרים בפרקטיקות העבודה-משפחה, וככל שהלגיטימציה של פרקטיקות אלה תגדל והמודעות לסכנת הדעות הקדומות הכרוכות בהם תגדל, כמו גם ההקפדה הארגונית על הימנעות מאפליה כלפי עובדים הנעזרים בפרקטיקות, כך תקטן השפעתן השלילית על מבנה ההזדמנויות המגדרי.

## החברות הרב - לאומיות

כאמור לעיל, הסדרי שילוב עבודה משפחה, שהושפעו בעבר באופן מרחיק לכת ממדיניות הרווחה המשפחתית האופיינית למדינות השונות ומן התפיסות התרבותיות הרווחות בהן, עוברים בשנים האחרונות שינויים מרחיקי לכת המושפעים מתהליך הגלובליזציה. שינויים אלה מובילים להידמות גוברת והולכת בין מדינות ובין ארגונים, מבחינת ההסדרים הפורמליים שהם מציעים לעובדים במסגרתם. בראשיתה של סקירה זו הוצג תפקידם של הארגונים הרב לאומיים בתהליך הידמות גלובלי זה, ואילו הדיון לקראת סופה של הסקירה ממוקד בשחקן נוסף הפעיל בתהליכי ההפצה של מודלים אלה מעבר לגבולות לאומיים: החברות הרב-לאומיות.

חקר תפקידן של החברות הרב-לאומיות בהפצתם של מודלים בתחום איזון ושילוב עבודה-משפחה, מצוי עדיין בחיתוליו. מחקרים שנערכו בארה"ב בשנות ה-90 של המאה ה-20, העלו כי חברות גדולות, ובכללן חברות רב לאומיות שבסיסן בארה"ב, נוטות יותר מחברות אמריקאיות קטנות, להציע מגוון פרקטיקות עבודה-משפחה רחב, ולכלול את תחום איזון העבודה-משפחה במסגרת ליבת מדיניות משאבי האנוש שלהן (Ingram and Simons 1995). בהלימה עם ממצא זה, מספר חברות אמריקאיות רב-לאומיות, בעיקר בתחום ההיי-טק, הפכו בשנים האחרונות למנהיגות בתחום זה. חברות דוגמת אינטל, IBM, ומיקרוסופט בארה"ב, ו British Telecom בבריטניה, חרתו על דיגלן את קידום המדיניות הידיונית למשפחת העובד, והן מציגות מדיניות זו באתרי האינטרנט שלהן, כדרך למשוך עובדים טובים יותר ולשמר את כוח העבודה לאורך זמן. ידועה במיוחד בהקשר זה חברת אינטל, שבעקבות תלונות רבות של עובדים פורשים בשנות ה-90 של המאה ה-20, החלה לפתח מדיניות הידועה כיום בכינוי <sup>42</sup>Work-life Effectiveness (WLE). מדיניות רשמית זו כוללת דגש על זמן עבודה גמיש, חזרה הדרגתית של עובדים מחופשות לידה, עבודה מן הבית, תיכנון גמיש ומתחשב של עבודה במשמרות, על מנת להתחשב בצרכי הורים עובדים, וסיוע נרחב לעובדים בעלי מחויבויות משפחתיות, במימון צרכים משפחתיים ובהתאמת מסגרת העבודה לצרכי המשפחה. עם זאת, מדיניות העבודה-משפחה באינטל, ובחברות רב לאומיות אחרות, מדגישה כל העת את הצורך לשמור על רמת פרודוקטיביות גבוהה גם כאשר מספר שעות העבודה מצטמצם.

הכללתה של מדיניות העבודה-משפחה באינטל בליבת מדיניות משאבי האנוש הארגונית, מובילה למינוי עובדים שתפקידם בחברה הוא טיפול ספציפי בתחום זה, ולניסיון ליצירת מדיניות גלובלית שתיושם בכל שלוחותיו של הארגון הרב לאומי. עם זאת, גם אינטל, כמרבית הארגונים הרב לאומיים האחרים, המציבים את השילוב הנזכר בלב מדיניות ההעסקה הרשמית שלהם, אינה אוכפת מדיניות אחידה בתחום זה על כל שלוחותיה וניכר ניסיון להתאים את המדיניות המופעלת בסניפים מקומיים לסטנדרט (הגבוה) הקיים בסביבה הארגונית הספציפית, ולרמת התחרות על עובדים הקיימת בסביבה הארגונית. כך, גם שדאגה לאיזון צורכי העבודה והמשפחה מוצגת באינטל כתורמת ישירות לביצועי הארגון (business case), החברה אינה ממהרת לבצע השקעות יקרות בקידום מודלים של עבודה-משפחה, כאשר התחרות על עובדים והסביבה העיסוקית אינן מחייבות אותה לעשות כן.

<sup>42</sup><http://www.intel.com/intel/diversity/divjobs.htm#anchor4>

תמריץ חשוב ביותר לאימוץ מדיניות יזדותית למשפחות בחברות רב לאומיות, הוא מרכזיות של פרקטיקות אלה בסקרי שביעות הרצון של העובדים, שעושות חברות רב לאומיות חברת "the best place to work", ואחרות. חברות אלה, המפרסמות סקירות על תנאי העבודה בחברות שונות, ומעניקות פרסים ואותות לחברות המצטיינות, משפיעות בשנים האחרונות על הסטנדרטים הרשמיים שמאמצים המעסיקים הגדולים בתחום מדיניות משאבי האנוש שלהם. באתר האינטרנט הרשמי שלה, מעידה למשל חברת סמסונג העולמית, כי רק החל מ-2008, החלה לקדם מדיניות בתחום איזון העבודה-משפחה, וזאת בעקבות ציונים נמוכים שקיבלה מחברות הדרוג הרב לאומיות בתחום זה. חברות הדרוג מפעילות גם מנגנוני ייעוץ המיועדים לסייע לחברות להפוך למעסיקים טובים יותר, ויעוץ זה מקדם הידמות גוברת והולכת מבחינת המודלים הרשמיים המיושמים בחברות השונות.

למרות לחצי הגלובליזציה והשפעתם על החברות הרב לאומיות, חשוב לציין כי השונות במדיניות העבודה-משפחה שחברות אלה נוקטות היא עדיין רבה. שונות זו מתבטאת בפרקטיקות הספציפיות שמפעילה כל חברה בשלוחותיה השונות, הן במדיניות ההפצה הבינלאומית של החברה ובמידה בה היא מקדמת אחידות בדפוסי המדיניות בכל סניפיה, והן בדפוסי ההצדקות שהיא מפעילה, על מנת לזכות בלגיטימציה מצידם של בעלי העניין השונים (המשקיעים, המנהלים, העובדים והקהל הרחב) למדיניות שהיא מאמצת. מחקרי גישוש ראשוניים (Frenkel 2007; Ferner, Quintanilla et al. 2001) מצאו קשר בין מדיניות הרווחה המשפחתית הנקוטה בארץ האם של הפירמה הרב לאומית, לבין המודל אותו מאמצת החברה במשרדה הראשיים, ונטייתה להפיץ מודל זה בשלוחות השונות. כך, חברות שבסיסן בארה"ב נוטות להיות בעלות מדיניות עבודה-משפחה ארגונית פורמלית נרחבת יותר מזו המאפיינת חברות אחרות. ברמה ההצהרתית חברות אלה נוטות יותר מאחרות לראות במדיניות הרווחה המשפחתית חלק בלתי נפרד ממדיניות משאבי האנוש, ומן הלוגיקה העסקית שלהן, ונוטות לפיכך לשאוף להפיץ את תפיסת העולם שלהן בשלוחותיהן, יותר ממקבילותיהן האירופאיות. בחברות הרב לאומיות שבסיסן במדינות סוציאל דמוקרטיות וקונסרבטיביות באירופה, מופעלות לעיתים פרקטיקות עבודה-משפחה נדיבות במיוחד, במסגרת החקיקה המדינתית או במסגרת הסדרי העבודה הקיבוציים. חברות אלה מאמצות לעיתים את הרטוריקה העיסקית להצדקת אימוץ המדיניות באתרי האינטרנט שלהן, אך אינן נוטות לנסות ולכפות את המדיניות שנוצרה במשרדים המרכזיים, על הסניפים האחרים. יחסית לחברות שבסיסן בארה"ב, בחברות האירופאיות נמצאה חובת דיווח מינימאלית על פעולות בתחום עבודה-משפחה שנערכות בסניפים, וסוגיה זו עלתה לדיון רק במידה מועטה בישיבות משותפות למנהלי משאבי אנוש בסניפים השונים. חברות רב לאומיות שבסיסן באסיה, נוטות עוד פחות מן החברות האירופאיות, לקיים מדיניות עבודה-משפחה רשמית, וכשזו קיימת, היא תוצר מובהק של השנים האחרונות ושל השפעת חברות היעוץ הגלובליות.

מחקר שנערך בישראל בקרב שלוחות מקומיות של חברות היי-טק רב לאומיות, מגלה הבדלים משמעותיים במדיניות הרשמית שמאמצות השלוחות בתחום העבודה-משפחה, ואוטונומיה רבה בה זוכות מרבית השלוחות בעיצוב מדיניות הרווחה המשפחתית שלהן. עם זאת, ניכרת נטייה גוברת של מנהלי משאבי אנוש בפירמות אלה להישען על תפיסות עיסקיות (business case) המכוונות לאפשר איזון מסויים בין עבודה ומשפחה ללא פגיעה בביצועיו העיסקיים של הארגון. לאימוץ אידיאולוגיה זו משמעות מורכבת מבחינת יכולתן של הפירמות הרב לאומיות לתרום לשיפור מנגנוני האיזון בין עבודה ומשפחה בישראל: מחד גיסא הן מספקות דוגמה והצדקה מקובלת לקידומן של פרקטיקות בתחום זה, גם בחברות שאין להן מסורת של קידום איזון עבודה-משפחה בקרב עובדיהן. מאידך גיסא, המדיניות הפורמלית ומכוונת הביצועים

העיסקיים, מחליפה לעיתים קרובות, מדיניות פחות פורמלית שהייתה נהוגה בארגונים ישראליים, והתחשבה בצרכי ההורים, מבלי למדוד באופן קפדני את הפגיעה האפשרית באינטרס העיסקי של הארגון, בשל היותו קשוב לצרכי העובדים בעלי המחויבות המשפחתית (Frenkel 2005).

## מקורות

- Ajzenstadt, M. and J. Gal (2001). "Appearances Can Be Deceptive: Gender in the Israeli Welfare State." Social Politics8(3): 292-324.
- Berkovitch, N. (1999). From motherhood to citizenship : women's rights and international organizations. Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- Blair-Loy, M. (2003). Competing devotions : career and family among women executives. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Brennan, D. (2007). "Babies, Budgets, and Birthrates: Work/Family Policy in Australia 1996-2006." Social Politics14(1): 31-57.
- den-Dulk, L. (2001). Work-family arrangements in organisations : a cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom, and Sweden. Amsterdam, Rozenberg.
- Ely, R. J. and D. E. Meyerson (1999). "Moving from gender to diversity in organizational diagnosis and intervention." Diversity Factor7(3): 28-33.
- Esping-Andersen, G. s. (1999). Social foundations of postindustrial economies. New York, Oxford University Press.
- European Foundation, f. t. I. o. L. a. W. C. (2006). Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union.
- Ferner, A., J. Quintanilla, et al. (2001). "Country-of-origin effects, hostcountry effects and the management of HR in multinationals: German companies in Britain and Spain." Journal of World Business36(2): 107-127.
- Frenkel, M. (207). Dancing the work-family Hora: organizational family friendliness in MNCs' affiliates in Israel. 23rd EGOS Colloquium. Vienna, Austria.
- Frenkel, M. (2005). Something New, Something Old, Something Borrowed...: The Translation of the "Family Friendly Organization" in Israel. Global Ideas: How ideas, objects and practices travel in the global economy. B. Czarniawska and G. Sevón. Malmö, Liber and Copenhagen Business School Press: 147-166.
- Glass, J. (2000). "Envisioning the Integration of Family and Work: Toward a Kinder, Gentler Workplace." Contemporary Sociology29(1): 129-143.
- Glass, J. (2004). "Blessing or Curse? Work-Family Policies and Mother's Wage Growth over Time." Work and Occupations31(3): 367-394.
- Glass, J. L. and S. B. Estes (1997). "The Family Responsive Workplace." Annual Review of Sociology23: 289-313.



- Gornick, J. C. and M. Meyers (2003). Families that work : policies for reconciling parenthood and employment. New York, Russell Sage Foundation.
- Gornick, J. C., M. K. Meyers, et al. (1998). "Public Policies and the Employment of Mothers: A Cross-National Study." Social Science Quarterly**79**(1): 35-54.
- Grzywacz, J. G. and N. F. Marks (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family, CDE Working Paper.
- Ingram, P. and T. Simons (1995). "Institutional and Resource Dependence Determinants of Responsiveness to Work Family Issues." Academy of Management Journal**38**(5): 1466-1482.
- Kalev, A., E. Kelly, et al. (2006). "Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies." American Sociological Review**71**(4): 589-617.
- Kelly, E. and F. Dobbin (1998). "How affirmative action became diversity management - Employer response to antidiscrimination law, 1961 to 1996." American Behavioral Scientist**41**(7): 960-984.
- Kelly, E. and F. Dobbin (1999). "Civil rights law at work: Sex discrimination and the rise of maternity leave policies." American Journal of Sociology**105**(2): 455-492.
- Kelly, E. and F. Dobbin (1999). "How Affirmative Action Became Diversity Management: Employer Response to Antidiscrimination Law, 1961 to 1996." American Journal of Sociology**105**(2): 455-492.
- Kelly, E. L. (1999). "Theorizing Corporate Family Policies: How Advocates Built "the Business Case" for "Family-Friendly" Programs." Research in the Sociology of Work**7**: 169-202.
- Kelly, E. L. and A. Kalev (2006). "Managing flexible work arrangements in US organizations: formalized discretion or 'a right to ask'." Socio-Economic Review**4**(3): 379-416.
- Lewis, J. (1994). "Gender, the Family and Women's Agency in the Building of 'Welfare States': The British Case." Social History**19**(1): 37-55.
- Lewis, J. (2006). "Gender and Welfare in Modern Europe." Past and Present**1**(supplement): 39-54.
- Lewis, J. and G. Astrom (1992). "Equality, Difference, and State Welfare: Labor Market and Family Policies in Sweden." Feminist Studies**18**(1): 59-87.
- Lewis, J. and M. Campbell (2007). "UK Work/Family Balance Policies and Gender Equality, 1997-2005." Social Politics**14**(1): 4-30.
- Mandel, H. and M. Semyonov (2006). "A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries." American Journal of Sociology**111**(6): 1910-1949.
- Mandel, H. and M. Shalev (2009). "Gender, Class, and Varieties of Capitalism." Social Politics**16**(2): 161-181.

Mandel, H. and M. Shalev (2009). "How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis." Social Forces87(4): 1873-1911.

Moen, P. (2003). It's about time : couples and careers. Ithaca, NY, ILR Press.

O'Connor, J. S., A. S. Orloff, et al. (1999). States, markets, families : gender, liberalism, and social policy in Australia, Canada, Great Britain, and the United States. Cambridge, UK ; New York, Cambridge University Press.

Rapoport, R. (2002). Beyond work-family balance : advancing gender equity and workplace performance. San Francisco, CA, Jossey-Bass.

Sainsbury, D. (1996). Gender, equality, and welfare states. Cambridge England ; New York, NY, Cambridge University Press.

Stier, H., N. Lewin Epstein, et al. (2001). "Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course." American Journal of Sociology106(6): 1731-1760.

Toshav-Eicner, N. and M. Frenkel (2009). Mainstreaming in Action: State Fragmentation and the Implementation of Family Policies for the protection of Pregnant Women in the Israeli Labor Market. European Group for Organizational Studies. Barcelona.

True, J. and M. Mintrom (2001). "Transnational networks and policy diffusion: The case of gender mainstreaming." International Studies Quarterly45(1): 27-57.

Waldfogel, J. (1997). "The Effect of Children on Women's Wages." American Sociological Review62(2): 209-217.

Williams, J. (2000). Unbending gender : why family and work conflict and what to do about it. Oxford ; New York, Oxford University Press.

תושב-איכנר, נ. (בהכנה). המדינה, המעסיק, והאישה-שלושה ממדים למכניזם של הרגולציה המדינתית למניעת פיטורים בהריון-המקרה הישראלי המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה. ירושלים, האוניברסיטה העברית. דוקטורט.