



כשאני מסתכלת על החברה הישראלית, אני מבינה שהצלחנו להוציא את הנשים לעבודה אבל לא הצלחנו להחזיר את הגברים הביתה". כך כותבת ד"ר גלית שאול, ראש המועצה האזורית עמק חפר ואמא צעירה לילדים. הציטוט הזה הוא חלק מיריית הפתיחה של קמפיין "אבא בארבע" שיצא לדרך בסוף חודש ינואר האחרון, וקורא לשנות את האקלים ואת התרבות הארגונית בשוק העבודה. "זה נשמע קצת יומרני", מודה נעה חדר, סגנית מנהלת האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה ואחת מיוזמות הקמפיין, "אבל המטרה היא להעלות מודעות ולגיטימציה, ולקרוא למנהלים לאפשר לעובדים שלהם להיות יותר בבית, ולא לתפוס את הרצון שלהם להיות נוכחים בחיי המשפחה שלהם כמו שהיו שדווקא אותם לעובדים גרועים".

לקמפיין, שנועד בתמיכת נציבות שירות המדינה, הספיקו להצטרף לא מעט אבות, אמהות ובעלי תפקידים בכירים. אוהד חיטמן, ליאון רוזנברג, יצחק הרצוג, משה רץ, משה ליאון, אייל דרור (מנכ"ל שטראוס ישראל) ואחרים כבר הביעו את תמיכתם במיזם, שכולו מנוהל על טהרת ההתנדבות – מעיצוב האתר שעלה לרשת ועד לכנסים שמתקיימים בחסותו. מול השרות של מושב עזריה אני פוגשת את חדר ושתי שותפותיה לקמפיין – מיכל לורוביץ, מנהלת האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה, ומיכל ליטמנוביץ-מטס – מנכ"לית "עבודה שווה".

אתן יודעות מה חסר לי בהרכב שלכן. "מה?"

גברים. "נכון", משיבה חדר, "אבל יש לא מעט גברים שמעורבים במיזם. מי שבחר את השם שלו הוא בחור בשם טל חן, שהוא איש אסטרטגיה ושיווק. עשינו בדיקה בפייסבוק והבנו שאם הקמפיין יכיל את השם 'אמא', 'סבתא', או 'משפחה' הגברים לא יתעניינו בו. אם לא כתוב אבא הם פשוט לא יסתכלו. אבל אנתנו לא בפרונט של הקמפיין. כל הציטוטים הם של גברים, מנכ"לים שנותנים דוגמה אישית ואומרים 'אני בעצמי יוצא בארבע לפעמים'".

"אנחנו לא שלוש נשים שקוראות לגברים לצאת מוקדם", מצטרפת לורוביץ ומסבירה, "הקריאה היא לארגונים ולמנהלים שלהם, כדי שאבות לא ירגישו שעושים להם פרצופים בדרך למעלית".

השאלה היא אם אכן כולם מעוניינים בשינוי הזה. אולי גם יש אבות שדווקא מתאים להם לחזור מאוחר ולא להתעסק עם מקלחות וארוחת ערב.

ליטמנוביץ-מטס: "אנחנו לא אומרות שכל האבות רוצים לצאת מוקדם, אבל אנחנו מעודדות יותר את אלו שכן רוצים לעשות את זה ומבקשות שזה יהיה לגיטימי".

לורוביץ: "המטרה היא לא לחנך. אני לא יודעת מה כל האבות רוצים. לפעמים כשאני מרברת על שוויון מגדרי אומרים לי 'אבל האמהות רוצות לצאת מוקדם', מן הסתם כל זוג צריך להחליט בינו לבין

אבא בארבע

עצמו מי יוצא מתי. אבל המטרה שלנו היא שהאבא שבחר להישאר עוד שעה וחצי בעבודה לא יהיה העובד המצטיין יותר ממני, והוא לא ייחשב לטוב יותר מהאבא שבחר לצאת בארבע".

הסלוגן אמנם פונה לגברים, אבל הקמפיין עצמו, כך מבהירות שלושתן, מנסה לאזן באופן כללי את חלוקת הזמן בין העבודה לבית ופונה לנשים וגברים כאחד בקריאה לחשיבה מחודשת.

בין הארגונים שהצטרפו לקמפיין עומדות כמה מהחברות המובילות במשק: שטראוס, קבוצת תפן, פלאפון, תקשוב, וריפון, קרן רמון, אלווין ועוד. גם ראשי מועצות ומשרדי ממשלה נרתמו לתמוך בעניין. "העבודה חייבת להשתלב באופן טבעי בחיי המשפחה והפנאי של כל העובדים בישראל", אומר מנכ"ל שטראוס ישראל אייל דרור, שחתם על היוזמה, "זה כבר אמור להיות מובן מאליו ששני ההורים יכולים, אם רוצו בכך, להיות שותפים שווים לחלטיון בגידול הילדים ובחיי המשפחה. תקופת הקורונה הוכיחה כמה המשפחות שלנו משמשות עבורנו משענת, וזה בסופו של דבר כל מה שחשוב".

"המשפחה היא מעל הכול", מסכים ראש עיריית ירושלים משה ליאון, "בימים אלו, הקו המשפחתי הוא העיקרי, הוא דורש השקעה ונוכחות הורית כמעט תמידית. אני שמח לעמוד בראש ארגון כזה גדול שמבין, מכיל ותומך באיזון בית עבודה".

מקרה בראבא

כאשר ארגון מצטרף ליוזמה, הוא חותם על אמנה מסודרת. "באמנה הוא מפרט את הפריטיקות שהוא מתחייב לאמץ בשנה הבאה", מסבירה חדר, "הכול חייב להיות חתום על ידי המנכ"ל. הכלים ניתנים לבחירה מתוך מבחר אופציות. למשל שפעמיים בשבוע לא יהיו ישיבות אחר הצהריים, שלא יהיו מיילים וטלפונים בשעות הערב, שיהיה שעות גמיש שמאפשר לפעמים להגיע מאוחר או לצאת מוקדם יותר, יום מקוצר אחד בשבוע ואפשרות לתוספת ימי מחלה".

"ממונות על שוויון מגדרי במשרדי הממשלה שלחו לנו מיילים ואמרו לנו 'אתם לא מבינים איזה שיח זה פתח'. גברים מבוגרים יותר אמרו לנו 'איפה הייתם לפני עשר שנים כשגידלתו ילדים קטנים בבית ובקושי ראיתי אותם'. הרבה מהם ממש היו צריכים את הרחיפה הזאת, שמישהו יאמר להם 'בוא, זה חשוב, תצא הביתה, יש לך גב'".

אחד משחקי החיזוק שהצטרפו לקמפיין הוא שלמה בראבא, שלפני כחודש וחצי התפרסם סרטון ויראלי שלו, שהוא מספר בו כיצד זכה בפרס השקן הטוב ביותר, ובלילה חזר לדירתו הדיקה בעיצומו של תהליך גירושין כואב. במונולוג הוא פורט את רגשי האשמה שלו כהורה ומגלה כיצד בחיים האישיים שלו הוא מרגיש כישלון משום שהחמיץ את הרבר הכי יקר לו – גידול הילדים.

"אם אני מסתכל על ילדי הגדולים ואני רואה שקשה להם בחיים, אני לא ישן טוב בלילה, גם אם אלף איש מחאו לי כפיים בהצגה בקרייתמוצקין",

בוס שמעקם פרצוף כשהעובד מבקש לצאת מוקדם, אמהות שנושאות לבד בנטל האיסוף מהגן ואבות שמרגישים שהם מפספסים את הילדים שלהם. את כל זה מבקש לשנות קמפיין "אבא בארבע". אחרי שגייסו כבר כמה מהחברות הגדולות במשק, הנשים שמאחורי היוזמה מסבירות למה היא מועילה גם למעסיקים, ואיך דווקא תקופת הקורונה נתנה דחיפה בכיוון הנכון רחלי מלקיבודה





צילום: יסיר אלוני

התורה בראבא.

גם יצחק (בו"ר) הרצוג, יו"ר הסוכנות היהודית, שותף לתחושת ההחמצה: "אני יכול רק להצטער שלא קמה יומה שכו בתקופת האבהות הצעירה שלי, לבטח מיכל רעייתי ואני היינו תומכים נלהבים שלה ומסייעים בהפצת הבשורה בקרב כלל הציבור בישראל".

החסם התרבותי

קשה להאשים אותו. רבים מהגברים אינם מודעים כלל לזכויות שלהם בנושא ההורות. לפני שנה העבירו בנציבות סקר בקרב אבות העובדים בשירות המדינה והופתעו מהנתונים שעלו ממנו. 50 אחוזים מהם כלל לא ידעו שהם זכאים לזכויות הורות, 26 אחוזים מהם הביעו חשש מחוסר תמיכה של המנהלים או העמיתים לעבודה או פגיעה בקידום אם יממש את זכויות ההורות שלהם, 30 אחוזים מהם חשבו שזכויות הורות נועדו לנשים בלבד, רק שני אחוזים מהם לקחו חופשת לידה במקום בת הזוג, ואולם 99 אחוז מהם ציינו שהם מעוניינים לממש את זכויות ההורות שלהם.

"כשעשינו את הסקר הראשון, כמות הפניות שקיבלתי מהאבות הייתה מטורפת. הם אמרו לי 'אני לא מאמין, פעם ראשונה בחיים שמישהו מתייחס אליי כהורה ושואל אותי משהו על הילדים שלי', מספרת ליטמנוביץ' מטסט.

"הבנו שבעצם החסם שלהם הוא לא רק טכני, אלא גם תרבותי", מנתחת חרד. ולזרוביץ' מוסיפה: "ככל שדור המנכ"לים הוא צעיר יותר, והם עצמם הורים לילדים, ראינו שמעבר להתחייבות שלהם למיזם הם עצמם רוצים להיות כאלה. הם עצמם מעוניינים לסגור לפעמים את היומן בארבע ולהגיע פעם או פעמיים בשבוע לילדים".

השאלה היא האם ארגון יכול להרשות לעצמו את כל השחרור הזה בלי שתפגע לו התפוקה.

ליטמנוביץ' מטסט: "כל המחקרים הראו להפך. אנחנו גם אומרים להם תלכו לאט לאט, הכול בסדר. ברגע שאתם רואים כי טוב תמשיכו הלאה, המטרה היא לא לשכוח מכל מה שהיה קודם, אלא לחשוב על המחר. אנחנו בודקים מה קורה בארגונים גם בנושא של איוון בית עבודה ועוזרים להם לקיים את זה. כלומר, גם אם ארגון אומר שהוא רוצה להצטרף למיזם אבל לא יודע איך, יש פה אנשי מקצוע שמלווים אותו ועוזרים לו להגיע לשלב הבא. בסופו של דבר המטרה היא גם ליצור ארגון שיהיה רווחי. אבל כל המחקרים והפרקטיקות מראים שזה מה שקורה. ואנחנו רוצים להיות חלק מהעולם החדש.

"זה לא נורמלי עד שנעשה את זה נורמלי",

לגיטימי להקדיש זמן למשפחה. מימין לשמאל: נעה חרד, מיכל לזרוביץ' ומיכל ליטמנוביץ' מטסט

חרד: "הבנו שאם הקמפיין יכיל את השם 'אמא', 'סתא', או 'משפחה' הגברים לא יתעניינו בו. אם לא כתוב 'אבא' הם פשוט לא יסתכלו. אבל אנחנו לא בפרונט של הקמפיין. כל הציטוטים הם של גברים, מנכ"לים שנותנים דוגמה אישית ואומרים 'אני בעצמי יוצא בארבע לפעמים'"

של חופשת לידה על חשבונן, חלקן הפסיקו להסתכל על העברת כרטיס, וברגע שחברה אחת עושה את זה כולם מעתיקים ממנה, כי הן יודעות שככה יבואו אליהן העובדים הטובים. הרבה מהן גם הבינו שיש משמעות לרווחה של העובד. אז אצל חלק זה יבוא לירי ביטוי בחדר כושר ובתלושים למסעדות ויש

מצהיר במסגרת הקמפיין אלדר פוסטן קורן, סמנכ"ל תפעול ומכירות ואב לתאומות, "שוק העבודה משפיע על הנורמות החברתיות. אנחנו הגברים ניקח חלק פעיל יותר, אבל ההנהגה חייבת לרחוף איתנו לרפורמות בנושא ולשינויי חקיקה".

חרד: "ברגע שמאפשרים גם לנשים וגם לגברים לצאת הביתה יש לך איוון גם בתוך הארגון. אתה לא מאבד אנשים אלא מרוויח אותם. אם האישה היא היחידה בבית שלוקחת את הילדים אז היא לא נמצאת בכלל בעבודה. מצד שני, אם היא תצא רק פעמיים והגבר פעמיים הרווחת את שניהם. זה נותן גם תועלות מאוד משמעותיות לארגון, אבל יש פה גם רווח כלכלי – כי הורה שמרגיש שהארגון מאפשר לו הוא עובד שירצה להשקיע הרבה יותר. יש ממש מחקרים שמוכיחים את זה. יותר מזה – יש ארגונים שכבר התחילו להשקיע ב"well being של העובדים שלהם".

"אפשר להסתכל על זה גם ברמת המטא", מוסיפה לזרוביץ', "לפי מדד ה-OECD בישראל עובדים המון שעות. רבע מהגברים עובדים בממוצע כ-50 שעות בשבוע, וזה עוד בלי הפקקים בכבישים והנסיעות. הפריון שלנו, לעומת זאת, נמוך ב-25 אחוזים משאר מדינות ה-OECD. זאת אומרת שאין מתאם בין שעות העבודה לתפוקה בפועל.

"ומצד שני, אנחנו רואים שדווקא החברות הבינלאומיות הגדולות שמסתכלות רק על שורת הרווח, חברות כמו אינטל, אמדוקס, מייקרוסופט, גוגל ופייסבוק – אלו חברות שהזכויות שהן מקנות להורים ולאבות באופן ספציפי הן די רחבות. חלקן מאפשרות הארכה

כאלה שהרווחה שלהם זו היכולת להיות גם בבית וגם בעבודה. מה שקורה הוא שהמקומות האלו הופכים למקומות נחשקים יותר, ואנשים רוצים לעבוד בהם".

אבל השאלה היא האם אפשר להחיל את השינוי רק בעבודות מהסוג הפריביליגי והממוחשב, או שגם המוסכניק והמתדלק יכולים להיות אבא בארבע?

חרד: "קודם כול, הקורונה נתנה הזדמנות גם לאלה שנמצאים בשירות המדינה. חצי מהמשרדים כבר למדו לעשות שירות מקוון וזה כנראה לא היה קורה בלי הקורונה. ובכלל, הקמפיין לא מדבר רק על עבודה מהבית עם לפטופ. זה יכול להיות גם ברמה שהמנכ"ל מצהיר על יום בשבוע שבו כולם יוצאים מוקדם וסוגרים את השאלטר. יש כל מיני כלים שיכולים לגרום לשינוי התרבותי הזה". לזרוביץ': "זה לא שאנחנו רוצים שכל המשק יינעל עכשיו בארבע. למשל בעלי רופא, אז נכון שהוא לא יכול להגיד 'טוב, עכשיו אני מסיים את המשמרת שלי' כשיש ילד שקורס בפגייה. אבל לא כל יום הוא כזה, והשאלה מה קורה בימים שבהם אתה כן יכול לצאת מוקדם. פעם שמעתי את ראש המוסד מדבר על זה, הוא אמר שהם צריכים את העובדים שלהם 24/7, אבל כשהם לא צריכים אותם – שילכו הביתה. כלומר, כשאין משהו מיוחד אני רוצה שהם ידעו שהם יכולים ללכת הביתה ושהם לא צריכים למשוך פה עד שמונה בערב כדי שאעריך אותם יותר. האם זה נכון עד לרמת העובד במוסד? יכול להיות שלא, אנחנו לא טוענים שלהעלות את השיח יפתור את כל הבעיות, אבל חשוב לדבר על זה.

"אנחנו הרבה פעמים מסתכלים על מדינות OECD כמו דנמרק, ומשווים אליהן, אבל אנחנו די רחוקים משם. שם כל המסחר והשירותים מסתיימים בשעה 18:00. פה אין קניונים שנסגרים ב-18:00. יש מדר שנקרא 'בטר לייף אינדקס', הוא מודד איזון בית עבודה, בחו"ל קוראים לזה וורקלייף, כי בעולם מודדים את זה לא רק בהקשר של משפחה אלא בכלל שעות עבודה לעומת שעות פנאי. ישראל נמצאת במדר הזה במקום מאוד נמוך ביחס לעולם".

מינוס בימי החופש

לזרוביץ' מציינת את תרומתו של נציב שירות המדינה הפרופ' דניאל הרשקוביץ' להעלאת הקמפיין. "באתי אליו עם כל החלומות שלי, והוא נתן את ברכת הדרך והבטיח שיילחם על זה בכל מקום שנצטרך אותו".

בהמשך החלו לבחון כיצד באים לידי ביטוי זכויות ההורות בשירות המדינה בשיתוף עם משרד האוצר: מה ניתן לאבות ומה לאמהות. התובנה הראשונה שעלתה מהתחקיר היא שיש צורך במתן זכויות, אך התובנה המשמעותית יותר שעלתה ממנו היא הצורך בהנגשת הזכויות שכבר קיימות והפכתן ללגיטימיות. "קחי לדוגמה את יום מחלת ילד", מציינת לזרוביץ', "זוהי זכות שמגיעה אוטומטית לאבות ואמהות, אבל כשבודקים את הנתונים רואים שאמהות לוקחות פי שניים ימי מחלת ילד לעומת אבות. זה לא שהאב לא יודע שזה



צילום: אבישג שאור יטוב



חסם שהוא לא רק טכני אלא גם תרבותי. מתוך הקמפיין

צילום: חסון

מקוצר להורים והם יכולים לעבוד חצי שעה פחות. זה לא קיים לדעתי בשאר המקומות במשק. אבל בעולם יש מקומות שבהם מתקיים מעין בנק שעות שאפשר לבחור איך ומתי מנצלים אותן. אישה יכולה לפרוס את חופשת הלידה שלה על פני שמונה שנים. חודשיים לעבוד, אחר כך לקחת הפסקה ושוב לחזור. ואפשר גם להשתמש בזה בתור שעות ולשחק עם זה".

חשיבות הווסטאפ הכיתתי

ועדיין, נדמה שיש עוד הרבה סטריאוטיפים שיש להפריך בדרך לעולם תעסוקתי שוויוני יותר.

כשגבר מביא לעבודה את הילד שלו בחופש הוא נחשב לאב השנה. אישה שעושה את זה – תיחשב כמי שלא יודעת להפריד בין הבית לעבודה.

לזרוביץ': "זה נכון. כששאלו אותי בהיריון השלישי אם זה היריון ראשון, הרגשתי כאילו זה הישג. כלומר, שהם לא ידעו עד עכשיו שאני אמא. כי אם הם לא יודעים שיש בבית גם ילדים זה אומר שנראה להם שאני משקיעה מספיק במשרד. לפעמים יש לי מריבות עם גברים שאומרים לי 'מה את רוצה, נשים מעדיפות לצאת הביתה מוקדם'. נכון, פשוט בעוד שנתיים כשאתה תרצה להיות סמנכ"ל אתה תהיה, והן לא".

התודעה הזאת קיימת גם מחוץ לעבודה, היא טוענת. "בכל פעם שאני בוועד ההורים אני ישר מכניסה את כל האבות והאמהות לקבוצת הווסטאפ, ואז לא נעים להם לצאת". חדר: "הבעיה היא שהמורות והגננות עצמן עושות את זה ולפעמים מכניסות רק את האמהות".

"למה קבוצת הווסטאפ חשובות?", ממשיכה לזרוביץ', "כי הן בעצם מגדירות על מי אחריות העל. מי שלא נמצא שם, לא רק שהוא לא ישלח את הילד עם חולצה לבנה וטנא בשבועות, לא רק שהוא לא יודע לשים בקופסת האוכל ביצה קשה לליל הסדר בכיתה, הוא גם לא יודע שאת עוברת בזה. הוא לא יודע שהיום קמת עשר דקות מוקדם יותר כדי לבצע את כל הפעולות האלה, וגם זכרת להוציא מהמעון ועוד דברים. זה חלק מהעניין של לקחת אחריות.

'אבא בארבע' הוא סלוגן קליט, אבל ברור שהמהות של הדבר הזה היא שההורים יהיו מעורבים. לכן הרבה מזה התחיל בנושא של הזכויות, כי אני לא יכולה להגיד לך 'תהיה אבא מעורב' אם אני לא נותנת לך את הזכות ליום עבודה מקוצר. הזכות לצאת בארבע בדיוק צריכה להיות של האב, בדיוק כמו שהיא של האם, בלי טופסולוגיה. זה צריך להיות אוטומטי במערכת. אם אנחנו רוצים לראות את הגברים כהורים ראשיים, הם צריכים לקבל את הזכויות שהורה ראשי מקבל".

לזרוביץ': "זה לא שאנחנו רוצים שכל המשק יינעל עכשיו בארבע. למשל בעלי רופא, אז נכון שהוא לא יכול להגיד 'טוב, עכשיו אני מסיים את המשמרת שלי' כשיש ילד שקורס בפגייה. אבל לא כל יום הוא כזה, והשאלה מה קורה בימים שבהם אתה כן יכול לצאת מוקדם"

לשעות נוספות: "כשיש לך שעות נוספות כתמריץ להישאר בעבודה, אז גם אם סיימת את העבודה את תמשכי אותה. זו בעיה, כי אין לך תמריץ להיות יעילה. אם אני אסיים את העבודה שלי בשש שעות ומישהו אחר יסיים את העבודה שלו בעשר שעות, אני הייתי יותר יעילה, אבל הוא הרוויח יותר".

"עוד פרקטיקה שעלתה לאחרונה בוועדה לקידום מעמד האישה בכנסת מתייחסת לנושא השעות. בשירות המדינה נותנים יום

מגיע לו, הוא יודע. אבל הוא אומר 'אני מפחד לקחת את הימים האלה'".

ומה עושים עם חוסר ההתאמה ההיסטורי בין שעות העבודה לשעות הלימודים בבתי הספר והגנים?

ליטמנוביץ'-מטס: "ברור שאין התאמה, אבל אם לפחות תהיה חלוקה בין ההורים, יהיו אבות שיצאו מוקדם ואמהות שיצאו מוקדם לסירוגין, וזה משהו שצריך לעודד את המדינה לעשות. כי אם אבא יצא פעמיים בשבוע ואמא עוד פעמיים וביום החמישי יימצא פתרון, זה משהו שכן יכול להתקיים".

אבל מעבר לשינוי השעות, גם התודעה הארגונית חייבת להשתנות לדעתן. "למשל היחס למחלה", מסבירה לזרוביץ', "עד שהקורונה הגיעה, אם הגעת חולה לעבודה התפוקה שלך ביום הזה הייתה לא משהו, ואולי גם הרבקה אדם או שניים, אז גם התפוקה שלהם ירדה. איך שלא יהיה, גם אם תמשכי קצת בעבודה, בסוף תצטרכי להשביט את עצמך. אז יש לנו כמה ימים שכאילו הגעת לעבודה אבל לא היית במיטבך. אנחנו רואים שאמהות מגיעות עם מינוסים של ימי חופש בסוף השנה ואבות ששואלים 'למה אפשר לעבוד רק 50 ימים'. מאיפה יש לך 50 ימים? "אבל בטווח הרחוק נוצרת שחיקה. אז או שמתישו תתפטר ותלך לארגון חדש, וכשארגון מכשיר עובדים זה הפסד של כסף מבחינתו, הוא לא רוצה בכל פעם לגייס. והשחיקה גם באה לידי ביטוי בכל מיני בעיות פיזיות שמישהו משלם עליהן בסוף – בימי מחלה למשל. בנושאים אלה הקורונה גם עשתה פה איזו דרמה. היום, עם כל המודעות להרבקה, כבר פחות מעוניינים שתבואי חולה לעבודה".

בעיה נוספת שלזרוביץ' מציינת היא היחס