



T



## לחצו כאן לפרטים נוספים

ריכוזיות המשק מחאת האוהלים עופרגייט דו"ח מבקר המדינה ישראל 2021 חיטול בן לאדן

### 9 חודשים ועוד קצת

האם הארכה של חופשת הלידה בישראל והשוואתה לזו שבשוודיה או בדנמרק תיטיב עם הנשים היולדות או תפגע בקריירה שלהן? בזמן שמקבלי ההחלטות מתלבטים בשאלה, יש כאלה שמוותרות גם על מה שכבר ניתן וחוזרות לעבודה אחרי שבועיים

07:00 25.03.2011 מאת: נעמי דרום 2 הוסף תגובה

שלח לחבר. הדפס שתף הוסף לרשימת קריאה

0 Recommend Send

הורד ללא תשלום את אפליקציות TheMarker: [Android](#) [iPad](#) [iPhone](#)

ענת נגר-כהן, סמנכ"לית הכספים של קבוצת מגדלי הים התיכון, שכבה בחדר הלידה וחתמה על צ'קים. היא היתה בעיצומה של לידת בתה השלישית, אבל את המשכורות והתשלומים לספקים אי אפשר היה לעצור - ומחוץ לדלת חיכה שליח כדי לקחת את הצ'קים החתומים בחזרה להנהלת החברה.

לאחר הלידה לקחה נגר-כהן את 14 שבועות החופשה הקבועים בחוק, אך המשיכה לעשות כל שביכולתה כדי שהיעדרותה לא תפריע למהלך התקין של העבודה. היא התחילה כל בוקר בשיחת עדכון עם הצוות שלה, חתמה על דו"חות ניהוליים והעבירה פידבק משלה, וגם הגיעה לישיבות דירקטוריון. "לא יכולתי שלא יראו אותי שלושה חודשים. הנוכחות שלי חשובה בבנקים, בין המנהלים, הצוותים. נסעתי לא פעם עם התינוקת ועם בייביסיטר - היא חיכתה בחוץ עם הלידה, אני נכנסתי ויצאתי".



לביתה נהג להגיע שליח קבוע כדי לאסוף דו"חות והסכמים, והוא התרגל לחכות מחוץ לדלת עד שתסיים להניק. לטענת נגר-כהן, הלחץ להישאר מחוברת לא הגיע ממקום העבודה, אלא מתחושת אחריות פנימית. "כשחותמים על שני הסכמים ביום, אני צריכה לאשר אותם כדי שהמנכ"ל יחתום. אני לא יכולה להגיד טופ, עכשיו אני בחופשת לידה. יש לי צוות של עובדים, השיחות עמו, העידוד, ההנחיה שלהם חשובים - אני לא יכולה להחליט שאני לא מדברת אתם שלושה חודשים. אם מתקשר נציג הנהלה של בנק, מבחינתו, עם כל הכבוד לחברה, הוא מדבר אתי כל שבוע, ודרכי הוא לומד מה קורה בחברה. ספקים שמבקשים למשל שנשלם להם מוקדם יותר - הכתובת שלהם היא אני. אני לא יכולה להתעלם מזה". כעת היא מצויה בעיצומו של הריון רביעי, וחולמת על חופשת לידה אמיתית, ללא עבודה - אבל יודעת שקרוב לוודאי שגם הפעם זה לא יקרה.

רונית (שם בדוי), מנהלת בחברה פיננסית גדולה, שילדה שלושה ילדים בניו יורק ואחד בישראל, לקחה בכל פעם את מלוא חופשת הלידה הקבועה בחוק. בפועל, היא מצאה את עצמה עובדת מהבית במשך רוב החופשה, עונה למיילים וטלפונים בעת הנקה והחתלה ולפעמים אפילו מגיעה למשרד. עם זאת, יחסית לאורח החיים העסוק הרגיל שלה, זה עדיין היה זמן רגוע ומשפחתי והיא היתה שמחה אם החוק היה מכריח אותה לקחת חופשה

השתנו שכוח התעודות של חברות אינדקס תעודות סל

**לחללית אינדקס**

**על ביטוח סיכונים סביבתיים**  
והמודעות לשימירה על הטבע

פרוייקטים מיוחדים

#### הפופולריות בחדשות

היום	השבוע	החודש
01	סערה בכנסת: "אלה שעובדים זכאים לסיוע לדיור לפני אלה שלא"	
02	תקציב הטיסות של נתניהו גדל ב-13 מיליון שקל	
03	הבירוקרטיה חוגגת - ואנחנו ממשיכים לשלם ביקור על הדלק	
04	לשכת עורכי הדין סובלת מפיקוח לקוי על מתמחים וחוסר שקיפות	

שם משתמש  
סימא

שכחתי סימא  
משתמש חדש

תיק אישי  
 קפה  
 פייסבוק  
תגובות  
 רשימת קריאה



#### פרוייקטים מיוחדים



#### האם קופת הגמל שלי מתאימה לי?

< פוליטיקה משחיתה את המדע

< סטודנטים, הוצים לזכות במערכת קולטת ביתית?

05 הולביסטים ששולטים בנו

06 לא, זה לא מוקדם מדי לחשוב על פנסיה

07 חשש: מכון התקנים התיר לשיווק צעצועים לא בטוחים

08 וידיאו // האחים שעשו 3 אקזיטים: "50% מההצלחה של סטארט אפ זה מזל"

09 **אום אל פאחם** // "בואו אלינו ואחר כך תסעו לעפולה; לא יהיה צריך להסביר יותר"

10 אנחנו עובדים קשה בשביל הפרסומאים



**תגיות נבחרות**

- עפרה שטראוס
- ערוץ 10
- עורכי דין
- שבייה
- עובדי חברות כח אדם
- מחאת הדיור
- יצחק תשובה
- משפחת עופר
- נוחי דנקנר
- ריכוזיות

**הצעות מיוחדות**

**מגזין TheMarker**  
חדש היכרות מתנה

**מסך LED לבן HAIER 24**  
מחיר: החל מ-799 ש"ח  
להמשת הצעה <<

**נגישות לשוק האמריקאי**  
מחוז פירפקס, וירג'יניה: שער הכניסה לשוק האמריקאי.  
ראה מדוע  
[www.FairfaxCountyEDA.org](http://www.FairfaxCountyEDA.org)

**עו"ד הפלר - דיני עבודה**  
ייצוג בבית דין לעבודה זכויות עובדים פיזיו פיטורים  
לייעוץ: 04-8521343  
[www.hoefler-law.co.il](http://www.hoefler-law.co.il)

**עורכי דין דיני עבודה?**  
צוות עורכי דין באחר "מה הסכור" מעניק מידע מועיל  
והכוונה להמשך.  
[www.ma-hasikui.co.il](http://www.ma-hasikui.co.il)

מדעות Google

ארוכה יותר. "הלואי שחופשת הלידה הקבועה בחוק היתה ארוכה יותר, דווקא בגלל הצורך המסובך באיזון בין משפחה לעבודה. אם הייתי חיה במדינה שמאפשרת חופשה ארוכה יותר, הייתי מאריכה גם את החופשות שלי".

אחת לזמן מה עולה לדיון בישראל סוגיית הארכה של חופשת הלידה, ועמה עולה הכמיהה לחופשות לידה ממושכות במודל הסקנדינווי. גם בכנסת הנוכחית מנסים ח"כים שונים להעביר חוק שיאריך את חופשת הלידה, ואולי יקרב אותנו קצת לשוודיה, שם נשים יכולות לקחת אפילו שנה של חופשת לידה בתשלום ובסופה לאפסן את הילד באחד מהמעונות הממשלתיים המסובסדים ולחזור לעבודה רעננות ומלאות מרץ.

המודל השוודי יכול להישמע אידיאלי לנשים עסוקות, שחיות את המרוץ המטורף לאיזון בין משפחה לבין עבודה. אך האם חופשת לידה ארוכה בתשלום, הקבועה בחוק, תמיד טובה לנשים? נתונים מהשנים האחרונות מראים שלא בהכרח. במה שהחוקרת הישראלית ד"ר הדס מנדל, מהחוג לסוציולוגיה ולאנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב מכנה "פרדוקס מדינת הרווחה", נמצא כי דווקא במדינות עם מדיניות רווחה מפותחת, הכוללת חופשת לידה ארוכה, לנשים יש סיכוי נמוך יחסית להתקדם לתפקידי ניהול במגזר הפרטי. שיעור הנשים המנהלות, בעיקר בעמדות בכירות שמביאות אתן גם תלוש משכורת שמן, נמוך יותר בארצות סקנדינוויה, שם חופשות הלידה הן הארוכות בעולם, מאשר בארה"ב, שבה כלל לא נהוגה חופשת לידה הממונת בתקציב ממשלתי.

בישראל נהוגה חופשת לידה בתשלום של 14 שבועות, מהקצרות בעולם המערבי, והיא נמצאת במגמת התארכות: הארכת חופשת הלידה מ-12 שבועות ל-14 עברה בכנסת לפני שלוש שנים בקונצזוס נדיר של 95 ח"כים לעומת מתנגד אחד. כרגע מנסים בכנסת להאריך את החופשה ל-16 שבועות בתשלום. 12 שבועות נוספים קבועים בחוק כאופציה להארכה ללא תשלום, ואילו מי שעבדה שנתיים במקום עבודתה לפני ההריון תוכל להאריך את חופשתה עד לשנה, ללא תשלום. האם אי פעם נגיע למודל השוודי, והאם זה כדאי לנו בכלל? מי תרוויח מהארכת חופשת הלידה, ומי תגלה שחוק כזה עלול לפגוע בסיכוייה להגיע למשרה רמה ותלוש משכורת מכובד?

לפי מחקרה של מנדל, נשים השייכות למעמד סוציו-אקונומי נמוך או שאפוא למשרה נוחה במגזר הציבורי, ירוויחו מהארכת חופשת הלידה בתשלום. עבור נשים עם פחות השכלה וכישורים, חופשת לידה היא נכס - היא תאפשר להן להיכנס למעגל העבודה ולהזדקק פחות להבטחת הכנסה וקצבאות ממשלתיות. גם מי שמעוניינת בעיקר למצוא עבודה טובה ולהגיע לאיזון בין חיי משפחה לעבודה - תהנה ממדיניות כמו חופשת לידה ארוכה. אך למי ששאפת לטפס לפסגה במגזר העסקי, חופשת לידה ארוכה בתשלום, הקבועה בחוק, עלולה להזיק, אפילו אם אין בכוונתה בכלל לקחת אותה. יש הטוענים כי גם חופשה קצרה בהרבה מהנהוג בסקנדינוויה תפגע במעמד הנשים בשוק העבודה.

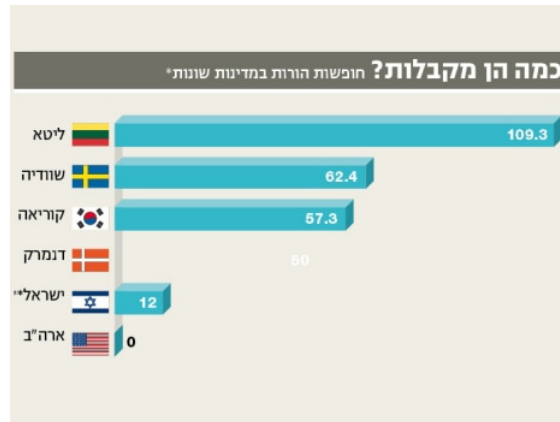
**מה עוד אפשר לעשות כדי לחזק את מקומן של נשים בשוק העבודה?**

- 1 **מעונות יום מסובסדים לגיל הרך** - מחקרים מצאו כי השפעתם של מעונות יום מסובסדים היתה חיובית, ללא תופעות הלואי השליליות של חופשות לידה ארוכות. בשוודיה מעונות היום לא רק מסובסדים, אלא גם ידועים ברמתם הגבוהה. בישראל מוצע חינוך מסובסד במסגרות עיוניות רק מגיל 3, ואילו למעונות היום של ויצי' ונעמ"ת יש רשימות המתנה ארוכות, בין השאר בגלל שכר הלימוד הגבוה בנויים פרטיים. מעונות יום איכותיים ומסובסדים מגיל ניקות יאפשרו לעוד נשים לצאת לעבוד.
- 2 **חופשת הורות לאבות** - גם כיום יכולים אבות לקחת חלק מחופשת לידה בישראל, אך שיעור הגברים המנצלים אותה הוא אפסי. בשוודיה פתרו את הבעיה בעזרת "חופשת הורות" של חודשיים, שאותה רק האב יכול לנצל. במהרה חל גידול משמעותי במספר האבות שניצלו את הזכות, וכיום הוא עומד על 85% מכלל הזכאים. חופשה כזו תורמת לקשר בין האב לילד ולחיוק השוויון במקום העבודה.
- 3 **לסייע לאבות להיות יותר בבית** - למשל, לחזק חוק שאוסר לפגוע במשרתם של גברים ונשים כאחד אם הם מבקשים לקצץ בהיקף המשרה, או לצאת מוקדם יום יומיים בשבוע כדי לטפל בילדים. כיום נתקלים גברים רבים שמבקשים לעשות זאת במבטים תמהים, אם לא גרום מכך. אם האבות יוכלו לסייע יותר, אמהות יוכלו להישאר יותר בעבודה, ומעסיקים לא

לדעתה של ח"כ שלי יחימוביץ', שב-2007 קידמה עם גדעון סער את הארכת חופשת הלידה מ-12 ל-14 שבועות וחתומה על אחת מהצעות החוק בכנסת הנוכחית הקוראות להאריך אותה בשבועיים נוספים, גבול הסבלנות הישראלי עומד על 16 שבועות בלבד, וכל שבוע מעבר לכך יזיק לנשים יותר מאשר יועיל להן. "אשמח אם יאריכו את החופשה בעוד שבועיים, אבל זה קו הגבול. יש רגע שהחופשה נהיית ארוכה מדי, וזה הגבול שבו נשים מפסיקות להיות אטרקטיביות בשוק העבודה. הארכה ל-14 שבועות היתה חיונית, כי אחרי 12 שבועות הגוף בקושי מספיק להתאושש מהלידה. אבל כל יום מעבר ל-16 שבועות יפעל כמו בומרנג".

זה הגבול שלנו? ארבעה חודשים בלבד?

"במצב אוטופי, הייתי רוצה חצי שנה לאשה וחצי שנה לגבר. אבל אני חייבת להתכתב עם מציאות קשה שבה נשים ממילא מודרות מעבודות מסוימות, ומשתכרות הרבה פחות. אם יאריכו את חופשת הלידה יותר מדי נשים לא יתקבלו לעבודה. כשמחוקקים חוקי עבודה לטובת עובדים, צריך להביא בחשבון גם את המעסיק, אחרת החקיקה עלולה להיות פוגענית".



אפשר לפקח על אפליה כזו בחוק.

"יש חוק נגד אפליה בעולם העבודה, אבל אין דרך לאכוף דבר כזה באמת. אני לא חושבת על אשה אחת שבאה לראיון עבודה אלא על מצב כללי, ובמציאות הנוכחית חופשת לידה ארוכה תייצר מצב כללי פוגעני כלפי נשים. כמחוקקת אני צריכה לפעול בשדה של מציאות, ולא להתרסק עם הראש בקיר עם יוזמות שאין להן סיכוי ריאלי, על חשבון יוזמות שיכולות להתגשם".

#### מילואים מכבידים יותר

ברמה האינדיווידואלית דווקא אפשר למצוא נשים רבות שיעידו כי חופשת לידה של עד חצי שנה לא הזיקה להתקדמות שלהן. הדס, עורכת דין במשרד בינוני, לקחה פעמיים חופשות לידה של כחצי שנה - ולא רק שהן לא פגעו בה, אלא שבאמצע ההריון השני אף הציעו לה שותפות במשרד. "אני עובדת במקום תומך מאוד. התיקים שלי עברו לעורכי דין אחרים במשך החופשה, אבל בסופה הם חזרו אלי וזו בעצם ההוכחה לכך שאין לי שם תחליף. הרגשתי נוח לבקש חופשת לידה ארוכה, ואם הייתי רוצה להאריך - גם את זה יכולתי לעשות. כמובן שזה הדדי, וגם אני מסורה לעבודה".

גם חגית (שם בדוי) הצליחה להעפיל למעמד של שותפה במשרד עורכי דין גדול, על אף שיצאה פעמיים לחופשות לידה של חצי שנה לפחות. במשרד, היא מספרת, לא דרשו ממנה אפילו להגדיר מה יהיה אורך החופשה שלה, אלא פשוט חילקו את התיקים שלה בין עורכי דין אחרים ולא הטרידו אותה בענייני עבודה.

עם זאת, היא מודה שעובדת היותה אמה כן פגעה בהתקדמות שלה. "את לא יכולה להיעדר לכמה חודשים, ואז לחזור ולעבוד פחות שעות, ולדרוש את אותם תנאים כמו מישהו אחר שעובד שעות נוספות. יש בכך צדק - יש דברים אחרים שחשובים לי יותר, אחרת הייתי משקיעה יותר. ברור שזה יכול לפגוע".

"אם את מורה או שוטרת שעובדת במגזר הציבורי, חופשות לידה ארוכות אינן חיסרון כה גדול", אמר מגנוס הנרקסון, מנהל מרכז המחקר לכלכלה בשטוקהולם, לכתבה בנושא ב"ניו יורק טיימס". "אבל במגזר העסקי, את רוכשת ניסיון וידע ספציפיים לחברה - והפרעות לקריירה עלולות לגבות מחיר כבד".

ואמנם, החשש שמביעה יחיוביץ' מחוסר סבלנות שיפגין המשק כלפי חופשות לידה ארוכות מדי יכול למצוא תימוכין דווקא במודל השוודי. מחקר שפירסם הנרקסון לפני שנתיים הראה כי נשים היוו 32%-27% מבין המנהלים במדינות נורדיות, לעומת 43%-34% באוסטרליה, בבריטניה, בקנדה ובארצות הברית, שחציעות חופשות לידה מוגבלות יותר. מחקר של מנדל וד"ר משה סמיונוב מ-2006 הראה כי סיכוייה של אשה להגיע לעמדת הנהלה בכירה, לעומת סיכויי של גבר, היו כפולים בארה"ב מאשר בשוודיה.

מה פשר הפער הזה דווקא בשוודיה - מדינה הידועה בחתירתה לשוויון מגדרי, שבה קודמה עבודת נשים בתקופות שבהן במדינות אחרות באירופה לנשים עוד לא הייתה זכות בחירה? קודם כל, יכול להיות שבמדינה עם מגזר ציבורי כה נרחב שמספק עבודה נוחה, פחות נשים פונות למגזר העסקי. ומתברר גם שאפילו בשוודיה השוויונית יש פער בין אידיאלים למציאות.

ממר-2006 מציעים מדומו ועושה המודה מודה היא  
היא: מיוש מעיקים מעשה מעמוד מעוויים ש  
העדים שהם שרובם הרווק יות העתידית שהם שמעיק  
מהשעוד משרות שדורשות השקפה מצדה רו מש השרות  
תקדי יהו ומשורות והות הועדי קחתת קידש דים  
מקוצות ווישה שורות תתת וקת מו ויתר.

מיושרו השים קדיוויה וקחתת חושתה ידה הרוה  
המוצעת חוק מעיקים הוים שורת עתודה יהוית מחשש  
שהמהתה ירה תיעם הם תום שה. ומר י קשר רצוה  
שהעדת קחתת חושת ידה הרו עצם העודה שויעשויה  
קחתת חושת ידה תעוה רום מעיק חשו עמיים השקיע  
השעות יקות שה שרת מהים.

ישר ות חושתה ידה הקצרה הקועה חוק רו המקרים  
הקה תיר מה מעיקים עיה דוה מדי. דרמי רק מרצה  
ירה מחקה וצויהו תרוויה וירי ההערת ירוש  
ערה -2003-2002 קרי 00 שותהיי-קע חושתה ידה שה  
ומצ השוה רו ת החושה: מ-12 השעות הוים חוק -16  
שעות עשו החושה השות. הדוחו שהושה  
קרייה שה והו השירוע קדום שהוצעה חושת  
הידה. הו שם הרות ו שים שהציעוה קידום קחו  
ותו מרת רק מצו שושתה ידה עצמה הרה עה  
קידום. השים שעותהיי-ק חושת ידה הודמות מצוי  
החי ועודועדי ק יצויים.

שה חרמ תה רק ריי מהימש ויש תעשיות:  
מוקותהיי-קותרו ויתהי עתם חושת צור מוים  
הידועה רו יותר משר חושת ידה שיה שרה התו  
מש חודשים רים.

צריהיקמ שמעיקים והים מיוחד חושת ידה: היתה -  
ריצקימהת המהקה המשית הרת החשים P המעיקה  
שירותי מדע ויעו תחומי די העודה יה תקת עמיר ות  
ש ות מצד מעיקים שתמצית: ישמרע החוקועדי מע  
הירישים. הרצות ושים שקשורים העקת שים שהש  
עדמה החוק צרית די העשים ועדמה הוצריתמו  
מעיק- צרים השרדתיים עמים שמזוררוק חושת  
הידה הוה יד.

ורשמ חושתה רו עדי ש יהו חושת ידה ומרת מרי  
ורי מתחקרו יתח הרת התוה ורקה י רקיה  
וח. יש ור שצות שעומדת דת עוד חודשיים ומישיח  
ותה הומשה. יודר ידי יש המעה. יוה  
מש הוה: יתמד שמחה יי שים. המסיוצות חושת ידה  
דרמודמות. השוה יתה. יו יתיר שצות  
הרו שהשעה.

### "מתי את חוזרת?"

הם המעיקים הישר יסיהו יים סיהו יו מתח ת  
חושתה ידה ממדים קדיויים דויערת חושתה ידה  
מתהמוד הירות מחשש הירום מהש יורי שים  
דרע העודה שהרת החושה תשום תעה הממודיה  
ומרת רק. סדעתה שורי עור המעיקים חושת ידה ש  
יותר מרעה חודשים מהות עיקר מרד. יש תרות המצ  
מודמו. מהת השם ותו מקום עייתו יתמד תהמה  
עשות. מהם עמיררות עודת יודעת מרשים היתר  
החושה וורי חושה עיי. עיקרו היוה הרי עעד  
שהו הקעת ויה קשה.

עורח קמה שים הרה מוקדמת היעיי ש השרדות. ורד עצמו מהת  
הדת עדים היי-קעדה חרה דוה יההרו הרשוה  
ותה קחתת חושה תשישה חודשים חררעה חודשים  
הרה שעדה ה יורים והויה שדי החת קידה די  
הרותו הרו. הרה רע משרה ו חצי משרה משרה  
מה. ותה תקוה ערה החרה שירוי דו- יודעת מהה  
קורה ועדרתי. ושהיית יהדיה ירעם תוחתי.

שים שהציחו תהעום העקו שמתו ות עשות תיו  
יהדיו ורה ש חושתה ידה הועור קדמי. ישו חו-  
הושרוהתם ממצים מרצות קדיוויה ת קידים מוימים  
היעדרות שושה חודשיים ה עמים הות יותר מדי. סעד  
מש שים די הו ת עצמ הרתתהיי- י שש תמקשת  
היעדר קצת מהעודה המערות תקת חרדת יש.

"אם מנהלת מספיק טובה, אפשר להסתדר בלעדיה תקופה קצרה", אומרת כוראל, "כשיצאתי לחופשת לידה הצוות שלי היה בסדר גמור בלעדיי. בתקופה של שלושה חודשים, המנגנונים עובדים. אבל צריך גם ראייה לטווח הרחוק, הובלה, ולמשך זמן קשה מאוד להסתדר בלי זה. צריך מישהו שרואה את התמונה מלמעלה, מעבר לשוטף. אני לא חושבת שמנהל בארגון שלי, גבר או אשה, יכול לצאת לחופשה ארוכה. סמנכ"ל אחד חזר משלושה חודשי טיול בחו"ל - הסתדרו בלעדיי, אבל הנוכחות שלו חסרה. כשמדובר ביותר מחצי שנה, ברור שזה בעייתי. מנהלת בכירה לא יכולה להרשות את זה לעצמה, והארגון לא יכול לספוג את זה".

לעיתים מגיעים איתותי המצוקה ממקום העבודה. ירדן נוי, מנכ"לית BNI העוסקת ביצירת רשתות עסקיות, היתה שכירה במחלקת השיווק של חברת טקסטיל שעבדה בעיקר עם חו"ל כשילדה בפעם הראשונה. אף על פי שהיתה "וורקוולית" כהגדרתה, היא התכוונה לקחת את מלוא חופשת הלידה הקבועה בחוק - אבל לאחר שבועיים התקשר אליה המנכ"ל. "הוא צילצל להגיד מזל טוב, ושאל כבדרך אגב, 'מתי את חוזרת?'. אני הייתי מבוטעת כי עוד לא ידעתי בכלל איך מתנהלים עם הילד. יכול להיות שהשאלה נשאלה בצניות, ואולי גם הוא היה וורקווליק, אבל הוא התווה לי סוג של ציפייה וזה התחיל לשבת עלי. קיצרתי את חופשת הלידה בשבועיים-שלושה, ואמרתי רגע, תלמדי מזה לפעם הבאה. כעבור שנתיים ילדתי שוב - וכבר בתקופת ההריון העברתי את המשרד שלי לממ"ד בבית. כשהתחילה החופשה הייתי מוכנה. כל מה שהיה כרוך במיילים, טלפונים או שיחות לחו"ל - יכולתי לעשות".

לעיתים קשה להפריד בין תחושת אחריות לבין פחד שמישהו יתפוס את המקום שעבדת כל כך קשה כדי להשיג. "אחרי הלידה הראשונה והשלישית עבדתי מהבית כל התקופה", מספרת בכירה בענף התקשורת. "רציתי להראות שאני לא נופלת ממישהו שנמצא במשרד. היו לי חששות שבתקופה שאיעדר מישהו עלול לתפוס את מקומי, עלולים לשכוח את פועלי. לכן במיוחד לאחר הלידה הראשונה היה לי חשוב להוכיח שהעבודה שילדתי לא משנה שום דבר מבחינת ההצטיינות שלי".

"באתי לבוס שלי, שדווקא היה מאפשר מאוד, ואמרתי, תפעיל אותי. בחופשה השלישית הגעתי לדיוני הנהלה והייתי בקשר עם אנשים, ומצאתי את עצמי במצבים אבסורדיים: בני שיחי לא תיארו לעצמם מה אני עושה בזמן שיחות טלפון - הנקה, חיתול, הכל. בין השאר, עבור נשות קריירה החזרה לעבודה שומרת על שפיות - יש מישהו שרואה אותך לא רק בתור ציצי".

"היה לי חשוב להוכיח שכל מה שהקולגות הגבריים שלי יכולים לעשות, אני יכולה לעשות יותר טוב", מספרת מנהלת בכירה בענף ההשקעות, שילדה שלושה ילדים תוך כדי הטיפוס למעלה. "לא היה באמת חשש שייתנו את העבודה שלי למישהו אחר, אבל הייתי בתפקידים שהיו כרוכים בהמון אחריות אישית ולא עלה בדעתי לא להיות בעניינים. דווקא בגיל הזה, אני חושבת, מה שהם צריכים זו בעיקר קרבה פיזית - והם היו עלי ארבעה-חמישה חודשים רוב הזמן. פשוט לקחתי אותם לכל מקום, כולל יציאה באמצע ישיבות כדי להניק".

לדברי נ', מנהלת בכירה בארגון גדול הנמצאת בימים אלה בחופשת לידה, "אף אחד לא באמת מצפה שתעבדי, אבל ברגע שרואים שאת עונה זמן התגובה שלך מאוד מהיר - אנשים מרגישים נוח לפנות ולשאול שאלות. בימים הראשונים של חופשת הלידה השיחות מתחילות ב'סליחה שאני מפריע לך, אבל...'. כמה שעות אחר כך זה כבר הופך ל'רק שתי דקות מזמנך, שנייה', והשיחה השלישית מתחילה ב'את שומעת...'. וכבר שכחו את חופשת הלידה".

אז מה גזר הדין בנוגע לחופשת הלידה: האם כדאי לנשים שיאריכו אותה, או לא? לדעתה של מנדל, עבור רוב הנשים התשובה, למרות הכל, חיובית. "צריך להביא בחשבון את העובדה שבסקנדינוויה נשים עובדות כמעט באותם שיעורים כמו הגברים, הרבה יותר מאשר במדינות אחרות, כלומר ילדים לא מפריעים להעסקה. זה מאוד יוצא דופן. במדינות אחרות, נשים עם ילדים קטנים, או נשים פחות משכילות, עובדות בשיעורים הרבה יותר קטנים. בשוודיה, שבה כמעט כל הנשים עובדות, התלות הכלכלית של נשים בגברים הרבה יותר קטנה. נכון שהיינו מצפים שהן גם יגיעו לצמרת, וזה לא כך. אבל הסיכוי להיות מנהלות מוגבל לנשים מועטות, שבכל מקרה עובדות במשרות לא רעות".

#### חופשות לידה גם לאבות

אז מה הפתרון לדילמה השוודית? אפשר לחשוב על כמה אמצעים שיכולים לעזור לנשים לצאת לעבודה, מבלי להאריך את חופשת הלידה: למשל, לספק להן מעונות יום מסובסדים ברמה גבוהה החל מגיל ינקות - אמצעי שהוכח כבר כי הוא מעודד תעסוקת נשים, בלי אף תופעת לוואי שלילית.

אך לדעתה של מנדל והמחוקקים השוודים, הפתרון האמיתי נעוץ לא בנשים, אלא דווקא בגברים. "גם בשוודיה הבינו שכדי לעשות את השינוי אי אפשר להמשיך לתת לנשים עוד הקלות, לשנות רק את מצבן כדי להוציא אותן מהבית. זהו, הן כבר יצאו ממנו - עכשיו צריך להכניס אליו את הגברים. השינוי

יקרה רק כשחלוקת התפקידים בבית תשתנה, וזה ישפיע על מקומות העבודה".

ומאחר שבשוודיה, כמו כאן, גברים לא נוטים לנצל את הפריבילגיה של חופשת לידה או אבהות המוצעת להם בחוק, החליטו להציע להם הצעה שהם אינם יכולים לסרב לה: בשנות ה-2000 עבר חוק שלפיו גברים יכולים לקחת "חופשת אבהות" של חודשיים בתשלום, אבל את הזמן הזה אי אפשר להעביר לאמהות. כלומר, אם גבר לא ניצל את הזכות, היא אובדת.

כיום, 85% מהגברים הזכאים לחופשה כזו בשוודיה מנצלים את הפריבילגיה, ועל פי מחקרים, החופשה מעודדת אותם לעבוד שעות קצרות יותר ולפתח קשר טוב יותר עם ילדיהם. "כשרק נשים לוקחות חופשת לידה, זה עושה למעסיקים כאב בטן", אומרת פרנקל, "אבל אם גם גברים יצטרכו לקחת חופשה, מעסיקים לא יוכלו להפלות על בסיס זה. את מי הם ייקחו לעבודה - אנדרגינסו? וזה ישנה, לאט לאט, את התפישה לגבי הורות וילודה".

---

0

Recommend

Send

---