

האלמנט החסר בהגדרת השוויון בין האבות לאימהות בחיובי המזונות לילדיהם – בעקבות הלכת 919/15

גלית אהרון, * ישראל צבי גילת **

תקציר

ביולי 2017 התקבלה בבית-המשפט העליון הלכת 919/15, אשר שינתה באופן משמעותי את הדין הקיים בנוגע לחלוקת המזונות לילדים בני שש עד חמש-עשרה. בהתאם להלכה החדשה, האב אינו מחויב עוד באופן בלעדי במזונות ילדיו מ"דין תורה", אלא החלוקה היא בין האב לאם מ"דין צדקה", ועל-כן תתבסס, בין היתר, על הכנסותיהם. בטרם התקבלה הלכת 919/15, וביתר שאת לאחר-מכן, התקיימה שונות רבה בפסיקת בתי-המשפט הדיוניים באשר לנוסחה שלפיה יש לחלק את מזונות הילדים, כמו-גם בקרב מלומדים שניסו לפרש את ההלכה. נוסחאות אחרות הוצעו על-ידי ועדות ממשלתיות, וכן בתזכיר חוק שנועד להסדיר את חלוקת המזונות.

במאמר זה אנו טוענים כי חסר אלמנט משמעותי בכל הנוסחאות שהוצעו, והוא פרופיל השכר, קרי, השינויים האופייניים המתרחשים בשכרו של פרט מסוים במשך חיי עבודתו. מחקרי שוק העבודה מלמדים כי פרופיל השכר של גברים שונה במידה משמעותית מזה של נשים. לאורך זמן הגידול בשכר הגברים תלול יותר, משום שהם עובדים באופן טיפוסי בעבודות מתגמלות, ניהוליות ובעלות אופק קידום, בעוד נשים נאלצות להשתלב – בשל גורמים מבניים של שוק העבודה ונורמות חברתיות – בעבודות נשיות וחלקיות ששכרן נמוך יחסית. הנוסחאות השונות מביאות בחשבון את הכנסת ההורים בנקודת זמן מסוימת תוך התעלמות מהפער שצפוי להיווצר לאורך זמן לטובת האב, כך שעם הזמן

* מרצה, ראש מגמה במרכז לחברה ולקהילה, המכללה האקדמית בית ברל.

** פרופסור חבר, בית-הספר למשפטים, המכללה האקדמית נתניה.

תישא האם בנטל גבוה יותר בדמי המזונות באופן לא־שוויוני. אנו מציגים להלן מודל אמפירי המוכיח את טענתנו, ומציעים נוסחה מתוקנת לחלוקה המזונות שתיצור שוויון מהותי בין אבות לאימהות.

מבוא

- א. שוויון בנטל המזונות – התפתחות המשפט הישראלי
1. התפתחותו של עקרון השוויון בדיני מזונות
 2. הלכת 919/15 ונוסחת השוויון בנטל המזונות בין אבות לאימהות
- ב. פערי השכר המגדריים והשלכותיהם על פרופיל השכר
1. האסכולה הדוגלת בהסברת פערי השכר המגדריים באמצעות גורמים ברמת הפרט
 2. האסכולה הדוגלת בהסברת פערי השכר המגדריים באמצעות גורמים ברמת המבנה
 3. גישת מהלך החיים להסברת פערי השכר המגדריים
- ג. מהגלובלי למקומי – על פערי השכר המגדריים בעולם ובישראל
1. פערי השכר המגדריים בעולם ובישראל – נתונים אמפיריים
 2. הגורמים לפערי השכר המגדריים בישראל
- ד. חלוקת הנטל של מזונות הילדים בישראל – הגישות השונות
1. פסיקתם של בתי־המשפט הדיוניים לפני הלכת 919/15
 2. גישתה של ועדת שיפמן
 3. גישת השופטים בהלכת 919/15
 4. פסיקתם של בתי־המשפט הדיוניים אחרי הלכת 919/15
 5. דעות המלומדים
 6. תזכיר חוק המזונות
- ה. בחינה אמפירית של פרופיל השכר המגדרי בישראל – השלמת האלמנט החסר בדרך לשוויון מהותי
1. מחקר אמפירי להוכחת טענתנו בדבר הצורך להתחשב בשוני שבין גברים לנשים בפרופיל השכר
 2. הצעתנו לשוויון אמיתי בין אבות לאימהות – הכנסת אלמנט הזמן לנוסחה
- ו. ביקורת אפשרית על המודל המוצע
- סיכום: בדרך לשוויון מהותי בין אבות לאימהות

מבוא

מאמר זה עוסק בנושא השוויון המגדרי בחלוקת המזונות בין אבות לאימהות בעקבות פסיקת בית-המשפט העליון ביולי 2017, בהרכב של שבעה שופטים, בבע"ם 919/15 (להלן: הלכת 919/15).¹ הלכת 919/15 באה על רקע שונות רבה בפסיקת הערכאות האזרחיות הדנות בענייני המעמד האישי באשר לחלוקת המזונות בין ההורים.² מצב זה יצר אי-ודאות וטרוניה רבה, במיוחד אם ההורים חלקו משמורת משותפת והשתכרו שכר שווה או דומה.³ עיקר הפסיקה שניתנה בטרם התקבלה הלכת 919/15 התבססה על פרשנות הדין האישי הדתי-היהודי שלפיה על האב מוטלת באופן כמעט בלעדי החובה לזון את ילדיו בעוד האם פטורה מחובה זו כמעט לחלוטין. פרשנות זו התבססה על העובדה שרוב האימהות לא עבדו לפרנסתן ונשענו על חוסנם הכלכלי של האבות, ועל-כן לא היו מחויבות במתן "צדקה" משל עצמן. אך בימינו, כאשר רוב האימהות מנהלות אורח חיים כלכלי עצמאי מחוץ למשק ביתן, יש צידוק לחייבן לזון את ילדיהן באופן שוויוני תוך "חלוקה הוגנת" של הנטל בינן לבין האבות. אכן, בהלכת 919/15 נעשה ניסיון ליצור אחידות בחלוקת מזונותיהם של ילדים בני שש עד חמש-עשרה, ונקבע מודל שעל-פיו דמי המזונות יחולקו בין ההורים בהתאם לרמת השתכרותם ולזמני השהייה של הילדים עם כל אחד מהם.⁴

- 1 בע"ם 919/15 פלוני נ' פלונית (נבו 19.7.2017).
- 2 ראו רות הלפרין-קדרי, קרן הורוביץ ושי זילברברג "על הכאוס בקביעת דמי מזונות במצבי משמורת משותפת: מבט ביקורתי על הפסיקה ועל המלצות ועדת שיפמן" משפט ועסקים יט 1235 (2016).
- 3 ראו, למשל, את הטרוניות שהובאו בבע"ם 919/15, לעיל ה"ש 1, בפס' 44 ו-50 לפסק-הדין של השופט פוגלמן.
- 4 על כל אלה ראו במאמרנו הקודם: ישראל צבי גילת וגלית אהרון "האומנם מזונותיהם של ילדים עד גיל שש מוטלים בדיני התורה על האבות בלבד? בעקבות ההלכה בבע"ם 919/15, מקורותיה והביקורת עליה" מאזני משפט יד 217 (2021). שם טענו כי קביעתו של השופט עוזי פוגלמן שמזונות קטני-קטנים ממשכים לחול על האבות בלבד, ולא על האימהות, אינה הכרחית על-פי עיון במקורות ההלכה הראשונים. על בסיס פסקיהם של עמודי ההוראה ותשובותיהם של חכמי ישראל (לרבות זו של מהר"ם מרוטנבורג) ניתן לשער כי חיוב המזונות של קטני-קטנים מתחת לגיל שש ראוי שיהיה אף הוא שוויוני בין האבות לאימהות לפי כושר השתכרותם, וכי אין חיוב בלעדי של האבות אלא כאשר לאימהות אין אמצעים משלהן לפרנס. טיעוננו התבסס על אותם מקורות הלכה – רמב"ם, בית יוסף וראשונים אחרים – שמהם הסיק השופט פוגלמן כי החיוב במזונות ילדים עד גיל שש מוטל באופן מוחלט על האב בהיותו מחויב "מעיקר הדין". טענו שם כי מסקנת השופט בהקשר של מקורות ההלכה היא מוטעה, וכי היא הושתתה לא על קריאת המקורות הראשונים עצמם, אלא בהסתמך על פרשנותם של מקורות

במאמר זה אנו טוענים כי המטרה העומדת בבסיסה של הלכת 919/15 – להשוות בין אבות לאימהות בנטל חיובי המזונות – אינה מושגת מבחינות רבות. בפועל הלכת 919/15 לא סתמה את הגולל על אי-השוויון בין אבות לאימהות בחיובי הזנת ילדיהם ששרר בטרם ניתנה. בפרט, נראה כי בנוסחאות השונות להשוויה שהציעו השופטים בהרכב, כמו-גם שופטים מערכאות אחרות וכן מלומדים שעסקו במאמריהם בסוגיית השוויון, חסר אלמנט מסוים שחיוני להביאו בחשבון, משום שבהעדרו הפליית הנשים כאימהות תונצח ללא תקנה. אלמנט זה הוא פרופיל השכר של נשים לעומת גברים, כלומר, האופן שבו שכרן של נשים משתנה לאורך חיי עבודתן לעומת שכרם של גברים.

הצעה דומה להשוויה בין אבות לאימהות ניתנה במסגרת תזכיר חוק אחריות כלכלית של הורים לילדיהם, התשפ"ב-2022 (להלן: תזכיר חוק המזונות או התזכיר). התזכיר, שהונח על שולחן הכנסת בפברואר 2022, בא במטרה מוצהרת "לקבוע את התמיכה הכלכלית בילד ואת חלוקתה בין הוריו, תוך שמירה על עקרון טובת הילד ויצירת הוגנות בחלוקה בין ההורים. החוק נועד ליצור אחידות, שקיפות וודאות בדיני מזונות הילדים בישראל ולהוביל להפחתת ההתדיינות המשפטיות בין ההורים בעניינים אלה". אולם אף הוא, לדעתנו, אינו מציג מודל עם אלמנט השוויון ההכרחי.

מהלך דיוננו יהיה כדלהלן: בפרק הראשון נדון בהשתלשלותו של רעיון השוויון בין אבות לאימהות בחלוקת נטל המזונות של ילדיהם. בפרק השני נציג את המחקר והתאוריה הקיימים בנוגע לשוויון המגדרי בין גברים לנשים בתחום השכר. בפרק השלישי נציג נתוני שכר אמפיריים להוכחת אי-השוויון המגדרי. בפרק הרביעי נדון בגישות השונות לחלוקת נטל המזונות בין ההורים בישראל העולות מפסקי-הדין שניתנו לפני הלכת 919/15, מהלכת 919/15 גופא ומפסקי-הדין שבאו לאחריה, וכן מקביעות המלומדים בהערכותיהם ובמאמריהם ומתזכיר חוק המזונות. בפרק החמישי נערוך ניתוח אמפירי של פרופיל השכר המגדרי בישראל בהתבסס על מודלים לניבוי שכר. בניתוח זה יהיה כדי להצביע על מידת

אלו על-ידי השופט אלישע שינבויים בע"א 591/81 פורטוגו נ' פורטוגו, פ"ד לו(3) 449 (1982), על ספרו של פרופ' מנשה שאוה הדין האישי בישראל 254–312 (מהדורה רביעית, 2001), ועל חוות-הדעת של ד"ר מיכאל ויגודה והרב עו"ד אליעזר הללה שהובאה לבית-המשפט כחוות-דעתו של היועץ המשפטי לממשלה (פורסמה גם אצל מיכאל ויגודה ואליעזר הללה "חיוב שוויוני במזונות ילדים" דעת – לימודי יהדות ורוח <https://did.li/9LxZH>). ברם, מקריאת המקורות עצמם ניתן לגלות בהלכה "פנים חדשות", שלפיהן כאשר האם עובדת ומשתכרת למחייתה, וכאשר יש לה נכסים מניבים משלה, אין כל רמז שהיא פטורה מלזון את ילדיה קטני-הקטנים.

אי-השוויון המגדרי הנוצר כאשר אין כוללים את פרופיל השכר במודלים לחלוקת נטל המזונות בין ההורים. בפרק השישי נציג ביקורת אפשרית על המודל שלנו ואת המענה לה, ובסיכום המאמר נציע מודל החותר לשוויון מגדרי אמיתי, בכוללו בתוכו את האלמנט החסר של פרופיל השכר.

א. שוויון בנטל המזונות – התפתחות המשפט הישראלי

1. התפתחותו של עקרון השוויון בדיני מזונות

ערך השוויון הוא עקרון-על בשיטת המשפט הישראלית. אומנם, בישראל אין התייחסות מפורשת לעיקרון זה בחוקי-היסוד, אך הוא מהווה חלק מזכויות-היסוד שאינן כתובות עלי ספר המנחות את בית-המשפט בבואו לפרש חקיקה ולפקח על רשויות המנהל.⁵ לאורך שנות קיומה של המדינה – כבר בראשיתן וגם בהמשך – נחקקו חוקים חשובים בתחום השוויון ואיסור ההפליה, ביניהם חוק שיווי זכויות האשה, התשי"א-1951, וחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996. מכיוון שהמחוקק עסק רק בתחומים ספציפיים של שוויון, מילא בית-המשפט העליון תפקיד מרכזי בביצור מעמדה של הזכות לשוויון, כאשר קבע כי הזכות החוקתית לכבוד האדם טומנת בחובה, בנסיבות מסוימות, איסור פגיעה בזכות לשוויון. יש אף שראו בזכות זו זכות חוקתית עליונה.⁶

ערך השוויון רכש אחיזה גם בתחום דיני המשפחה, בפרט בכל הקשור לנטל המזונות המוטל על הורים. בעקבות הלכת 919/15, נטל המזונות אינו עוד מנת-חלקו של האב באופן בלעדי, אלא רובץ על שכמם של שני ההורים באופן שמביא בחשבון את מאפייניהם האישיים, לרבות הכנסותיהם וזמני השהייה של הילדים אצלם. אך בטרם התקבלה הלכה זו, האב היה היחיד שנשא בנטל המזונות ברוב המקרים, והאם הייתה פטורה מנטל זה מכל וכל. חובתו הבלעדית של האב לזון את ילדיו, שעוגנה בחוק לתיקון דיני המשפחה (מזונות), התשי"ט-1959, הושתתה על "הדין האישי".⁷ הדין האישי של ההורה היהודי נקבע לפי דיני התורה. לפי דיני

5 בג"ץ 98/69 ברגמן נ' שר האוצר, פ"ד כג(1) 693, 698 (1969); ע"ב 2/88 בן שלום נ' ועדת הבחירות המרכזית לכנסת השתיים-עשרה, פ"ד מג(4) 221, 272 (1989); בג"ץ 953/87 פורז נ' ראש עיריית תל-אביב-יפו, פ"ד מב(2) 309, 332 (1988).

6 מאמרים רבים נכתבו בנושא זה. נציין שניים מהם: אהרן ברק "המהפכה החוקתית – בת מצווה" משפט ועסקים א 3 (2004); הלל סומר "מילדות לבגרות: סוגיות פתוחות ביישומה של המהפכה החוקתית" משפט ועסקים א 59 (2004).

7 ס' 3(א) לחוק קובע כי "אדם חייב במזונות הילדים הקטינים שלו והילדים הקטינים של בן-זוגו לפי הוראות הדין האישי החל עליו, והוראות חוק זה לא יחולו על מזונות אלה". החוק

התורה, מדובר בחובה מורכבת הנשענת על שני אדנים: על "תקנת אושא" ועל תקנת הרבנות הראשית משנת תש"ד. תקנת אושא בתלמוד פונה ל"אדם" – "באושא התקינו שיהא אדם זן את בניו ואת בנותיו כשהן קטנים"⁸ – ובאופן מסורתי היא הובנה על-ידי המקורות כמטילה חיוב על האב בלבד, ולא על האם. הפטור של האם מלזון את ילדיה נשען לפי המקורות על המסורת היהודית, שרווחה מראשיתה, שלפיה האישה הנשואה פטורה מכל מאמץ לפרנס את עצמה, את בעלה ואף את ילדיה, ובעלה הוא המחויב בהזנת עצמו, אשתו וכל ילדיו. אין האישה הנשואה משועבדת אלא לכמה ממלאכות הבית, וגם הן כמעט בטלות כאשר מעמדו של הבעל מאפשר לו לקחת "עבדים ושפחות", דהיינו, כוח-עזר.⁹ ההימנעות מראיית האם כמחויבת לכלכל את ביתה גרמה לכך שנשים רבות לא נהגו לפתח את כושרי עבודתן מחוץ לבית בזמן נישואיהן, ואף אם החליטו להתאמץ ולעבוד בעבודה רווחית מחוץ לבית, הן היו מחויבות למסור את "מעשה ידיהן" לבעליהן אם רצו להמשיך להיזון מהם. תלותה של האישה הנשואה בבעלה הובילה להנחה אנכרוניסטית נוספת שרווחה בזמן התלמודים, אשר נוסחה כמכתם: "טב למיתב טנדו מלמיתב ארמלו" (טוב לשבת בשניים (=להינשא) מלשבת באלמנות).¹⁰ דהיינו, האם אינה רוצה להישאר יחידנית, מכיוון שהיא אינה יכולה לפרנס את עצמה ואת ילדיה, ועל-כן אם היא התאלמנה או התגרשה, היא מעוניינת להינשא מחדש ולשעבד את גופה ונכסיה לבעלה השני.¹¹

מפנה לדין האישי של החייב אף אם בת-הזוג היא בעלת דת אחרת. למען הדיוק, כאשר מקום מושבו של ההורה החייב מחוץ לישראל, חל עליו "דין מקום מושבו" (ס' 17 לחוק).

8 בבלי, כתובות מט, ע"ב. תקנת אושא היא תקנת חכמים מתקופת התנאים שישבו באושא, מקום מושבו של הסנהדרין לאחר חורבן בית שני. להרחבה היסטורית על הסנהדרין באושא ותקנותיה ראו אשר גולאק יסודי המשפט העברי – סדר דיני ממונות בישראל עפ"י מקורות התלמוד והפוסקים 68–69 (התשכ"ז); גדליהו אלון תולדות היהודים בארץ ישראל בתקופת המשנה והתלמוד כרך ב 3 (התשט"ז); חיים דב מנטל מחקרים בתולדות הסנהדרין 365–369 (התשכ"ט); Elimelech Westreich, *A Father's Obligation to Maintain His Children*; in *Talmudic Law*, 10 JEWISH L. ANN. 177 (1992) אלימלך וסטרייך "מקורות משפטיים היסטוריים לחיוב הורים במזונות ילדיהם" דיני ישראל יט, קסא (התשנ"ז–התשנ"ח); יוסף פליישמן הורים וילדים במשפטי המזרח הקדום ובמשפט המקרא 78–109 (התשנ"ט).

9 ראו גילת ואהרון, לעיל ה"ש 4. ביתר הרחבה ראו ישראל צבי גילת דיני משפחה – יחסי הורים וילדים: מזונות, יחסי ממון, משמורת וחינוך 209–215, 527–536 (2000) (להלן: גילת דיני משפחה).

10 בבלי, קידושין ז, ע"א.

11 ראו גילת דיני משפחה, לעיל ה"ש 9, בעמ' 209–215 ו-527–536. עוד יש לציין כי אחרי מות הבעל אין ההלכה היהודית מכירה באלמנה כיורשת, אלא בניו של הבעל הם היוורשים אותה, ואלמנה אין אלא סכום כתובתה. אם היא רוצה, היא יכולה לישב בבית בעלה, והם –

מאותן סיבות פורשה גם תקנת הרבנות הראשית – הן על-ידי מכונייה והן על-ידי חלק נכבד מדייני בית-הדין הרבני הגדול – כמטילה חיוב בלעדי על האב לזון את ילדיו עד הגיעם לגיל חמש-עשרה, בלי קשר למצבו הכלכלי בהשוואה לזה של האם ובהתעלם מקיומם של מקורות חלופיים לילדים, דוגמת התמיכה הממשלתית בילדים קטינים.¹² גישתם ראתה אפוא את חיוב האב במזונותיהם של ילדיו כמוחלט, בעוד שהאם הייתה פטורה לגמרי מחובה זו. עם זאת, היו דיינים אחרים שפסקו על-פי ההבנה שתקנת אושא מחייבת את האב בלבד רק ב"מזונות הכרחיים", ואילו במזונות הילדים מדין צדקה חייבו את ההורים באופן שווה, דהיינו, בהתאמה לגובה הכנסתם.¹³ בתווך היו דיינים שרצו "לפשר" בין שתי העמדות ההלכתיות הללו, וקבעו כי גם החיוב לזון את הילדים הקטנים מעבר לצורכיהם ההכרחיים מוטל רק על האב, אך במקרים (נדירים) שבהם הוא אינו מסוגל והאם "עשירה" – מטילים את החיוב עליה.¹⁴ דומה כי ההימנעות מראיית האם כמחויבת באופן שוויוני עם האב נבעה גם מהמציאות הכלכלית בישראל, שבה עד שנות השבעים של המאה הקודמת מיצטו נשים לעבוד, במיוחד לאחר נישואיהן ולידת הילדים, וזאת לא רק בציבור הדתי והחרדי, אלא גם בציבור הכללי.¹⁵

הבנים – יזונו ויפרנסו אותה, אלא שבתמורה "מעשי ידיה" יהיו שייכים להם. על אי-השוויון המובנה בין אישה לבעלה ועל השפעתו על חלוקת הזכויות והחובות ביניהם ראו לאחרונה ישראל צבי גילת "אי-ההלימה של הכתובה למעטפת המשפטית שבמדינת ישראל" ספר סיני דויטש 417 (משה גלברד ורות פלאטור-שנער עורכים 2024).

12 תקנת הרבנות הראשית לארץ-ישראל משנת תש"ד (1944) מובאת אצל בנציון שרשבסקי דיני משפחה 447–450 (מהדורה רביעית התשנ"ג). סקירת הגישות השונות בפסקי-הדין הרבניים ואזכוריהם יימצאו במאמרים הבאים: זרח ורהפטיג "למקורות החובה למזונות ילדים" תחומין א 255 (התש"ם); שאוה, לעיל ה"ש 4, בעמ' 582–772; בן ציון אליאש "החקיקה הרבנית בפסיקה הרבנית – התעלמות ושברה" דיני ישראל י-יא, קעז (התשמ"א–התשמ"ג); שלמה דיכובסקי "צדקה כחיוב משפטי" תורה שבעל פה לא, קיב, קיט–קכ (התש"ן).

13 זוהי דעתו של הדיין ר' שאול ישראלי בפסקי-הדין הרבני ע' (גדול) תשל"ג/39, פד"ר ט 251, 262 (התשל"ד). בת' (אזורי חי') תשל"ח/2490, פד"ר יא 209, 214–215 (התשל"ח), תמה אב בית-הדין הדיין ר' ניסן רוזנטל על הפסיקה המפלגת בעניין. כן ראו את החלטת מועצת הרבנות הראשית לישראל בעניין: פרוטוקול ישיבה 21 של מועצת הרבנות הראשית (30.11.2015) <https://did.li/oMIrl>. ראו גם את ניתוח הדעות השונות במאמרנו גילת ואהרון, לעיל ה"ש 4, בעמ' 271–275.

14 ראו, למשל, ת' (גדול) 124175/2 פלונית נ' פלוני 14–15 (נבו 7.1.2021).

15 לדיון בחיוב האישה לטפל בילדיה כשעבוד שלה לבעלה, ולא כחובה אישית שלה עצמה כלפי ילדיה, ראו ישראל צבי גילת "על מי מוטלת חובת ההנקה?" דיני ישראל יח, שכא (התשנ"ה–התשנ"ו) (פורסם גם בגילת דיני משפחה, לעיל ה"ש 9, בעמ' 209–248).

לא זו אף זו, גם שופטים רבים בערכאות האזרחיות, עובר להלכת 919/15, התבססו בהגדרת "הדין האישי" על ההלכה היהודית, "על קרביה וכרעיה", ובשמה פטרו את האם מהחובה לזון את ילדיה. חלקם אף לא תהו אם ראוי בימינו לראות את האב כאחראי בלעדי לכלכל את צורכיהם ההכרחיים המינימליים של ילדיו עד גיל חמש-עשרה.¹⁶ ברור שמצב זה יצר טרוניה רבה, בעיקר בקרב אבות, אשר נדרשו לדעתם לשלם לעיתים "תשלום כפול" עבור מזונות ילדיהם – הן עבור מזונותיהם כאשר הם אצל אימם והן כאשר הם שוהים אצלם במסגרת הסדרי הראייה, במיוחד כאשר זמני השהייה אצלם נרחבים ומגיעים עד כדי משמורת משותפת למעשה. כפל זה נוצר לדעתם משום שמעבר לתשלום שהם מעבירים לידי האם, הם נושאים במישרין בצורכי הילדים בזמן שהם שוהים עימם, מבלי שהוצאותיהם אלו מקוזזות מדמי המזונות (להלן: סוגיית התשלום הכפול).¹⁷ יתרה מזו, כאשר האימהות השתכרו שכר דומה או זהה לזה של האבות, נטען כי "מידת הדין לוקה" בסוגיית חלוקת הנטל (להלן: סוגיית חלוקת הנטל).¹⁸

בניסיון לתת מענה לסוגיות אלו ואחרות, מונתה בשנת 2006 הוועדה לבחינת נושא מזונות הילדים בישראל בראשות פרופ' פנחס שיפמן (להלן: ועדת שיפמן), אשר מסקנותיה, שפורסמו בשנת 2012, היו רדיקליות.¹⁹ נקודת המוצא במסקנות הוועדה הייתה כי תפקיד המדינה, לפי סעיף 27 לאמנת האו"ם בדבר זכויות הילד משנת 1989,²⁰ הוא להבטיח שהורים ימלאו את חובתם לתשלום מזונות לילדיהם כחובה אזרחית, ולא בהתאם לדין האישי הפרטיקולרי החל עליהם, וכי יש לעגן את זכות הילד לתמיכה כלכלית מהוריו. על המדינה מוטלת אפוא האחריות למימוש זכות זו באופן שוויוני. הוועדה גיבשה הצעת חוק שבמרכזה נוסחה לחישוב דמי

16 ראו את גישתו של השופט ויצמן בעמ"ש (מחוזי מר') 50603-01-14 ל"ר נ' ד"ר (נבו 6.1.2015). על הגישות השונות בפסקי-הדין השונים ראו את אזכוריהם במאמרנו גילת ואהרון, לעיל ה"ש 4, בה"ש 25–26.

17 ראו עניין ל"ר נ' ד"ר, לעיל ה"ש 16, וכן גילת ואהרון, לעיל ה"ש 4, בעמ' 229–233.

18 ראו בע"מ 919/15, לעיל ה"ש 1, בפס' 87–89 לפסק-הדין של השופט פוגלמן.
19 משרד המשפטים דוח הוועדה לבחינת נושא מזונות הילדים בישראל (2012) <https://did.li/Sk61C> (להלן: דוח ועדת שיפמן). בהקשר זה עיינו בדבריה של חברת הכנסת יפעת שאשא-ביטון (כולנו), יושבת-ראש הוועדה לזכויות הילד, שמסרה בתגובה על הדין: "טובת הילד היא זו שצריכה לעמוד לנגד עינינו, והצעת החוק שהגשתי מתוך דוח שיפמן היא הפתרון למאבקים בנושא המזונות". אלפי אליהו שאולי "לקראת שינוי? ביהמ"ש העליון הן בגובה המזונות במשמורת משותפת" גלובס (6.12.2016) <https://did.li/NBgOf>. כן ראו הלפרין-קדרי, הורוביץ וזילברברג, לעיל ה"ש 2.

20 אמנה בדבר זכויות הילד, כ"א 31, 221 (נפתחה לחתימה ב-1989) (אושררה ונכנסה לתוקף ב-1991).

המזונות ואופן חלוקת הנטל בין ההורים, בהתאם לזמן הטיפול בילדים ויחסי ההשתכרות בין ההורים. מטרתה המוצהרת של הנוסחה שהוצעה הייתה לשחרר את האבות מהנטל המוחלט לתשלום המזונות המושגת עליהם לפי הדין הדתי של ההלכה היהודית, ולהעמיד את החובה לכלכלת הילד על בסיס אזרחי שווה לכל ילד וילד.²¹ בדרך זו יהיה אפשר להקל על הורים את חישוב דמי המזונות ואופן חלוקתם, למנוע התדיינות מיותרת וארוכה בבתי-המשפט, וליצור סטנדרטיזציה וכללים ברורים החוצים בני דתות שונות בישראל.

מסקנותיה אלו של ועדת שיפמן הולכות יד ביד עם דוח הוועדה לבחינת ההיבטים המשפטיים של האחריות ההורית בגירושין בראשות פרופ' דן שניט (להלן: ועדת שניט).²² שתי הוועדות הגיעו למסקנה כי "האחריות הטיפולית והכלכלית בילדים מן הדין שתחול עקרונית בשווה על שני ההורים, אף אם אינה מתחלקת ביניהם למעשה בשווה, ויש לזנוח את התפיסה המגדרית על פיה גידולם של ילדים מוטל על נשים וכלכלתם מוטלת על גברים".²³

2. הלכת 919/15 ונוסחת השוויון בנטל המזונות בין אבות לאימהות

הלכת 919/15 התקבלה על רקע קביעותיהן והמלצותיהן של הוועדות האמורות ואי-ישומן בחוק, ולנוכח העמימות בדבר קבלתן או דחייתן של מסקנות ועדת שניט על-ידי בתי-המשפט כ"הלכה פסוקה" – עמימות שעוררה מורת-רוח בקרב ציבור האבות של ילדים קטנים וקטני-קטנים.²⁴ הלכה זו התייחסה לשתי הסוגיות שצוינו בחלק הקודם – סוגיית התשלום הכפול וסוגיית חלוקת הנטל בין ההורים. באשר לחלוקת הנטל קבע השופט פוגלמן כי יש לשנות את ההלכה הקיימת ולאמץ פרשנות חלופית שלפיה שני ההורים חבים באופן שווה במזונות מדין צדקה של ילדיהם מגיל שש עד חמש-עשרה, וכי את החיוב ביניהם יש לחלק על-פי יכולותיהם הכלכליות היחסיות מכלל המקורות, לרבות הכנסה משכר עבודה, כמו-גם על-פי יתר נסיבות העניין. נקבע אפוא כי יש מקום להתחשב בשוויון בין אבות לאימהות בכל הקשור לעניין חיובם בהזנת ילדיהם. חלוקת המזונות תיעשה לפי שיעור הכנסותיהם הפנויות

21 ראו דוח ועדת שיפמן, לעיל ה"ש 19, בעמ' 5.

22 משרד המשפטים הוועדה לבחינת ההיבטים המשפטיים של האחריות ההורית בגירושין: שלב ב' – דוח משלים (2011) <https://did.li/44TTY> (להלן: דוח ועדת שניט).

23 דוח ועדת שיפמן, לעיל ה"ש 19, בעמ' 5. ראו גם דוח ועדת שניט, לעיל ה"ש 22, בעמ' 45.

24 ראו, למשל, ליאת שלזינגר "ברית אבות: אירגוני הגברים נגד 'חזקת הגיל הרך'" [nrg](https://did.li/il61C) (11.2.2012) <https://did.li/il61C>.

של שני ההורים, ותכלול התחשבות בזמני השהייה של הילדים אצל כל אחד מהם.²⁵

השופטת ברק-ארז הסכימה לרבים מהעקרונות שהוצבו ביסוד חוות-דעתו של השופט פוגלמן, וסברה אף היא כי יש ליתן ביטוי להיקף ההשתכרות של ההורים בפסיקת המזונות.²⁶ עם זאת, היא חלקה על דעתו של השופט פוגלמן בנוגע ליישום חלק מן העקרונות שקבע, בעיקר בשאלת דרך המימוש ואופן חלוקת ההוצאות בין ההורים. לשיטתה, יש להחיל כללים ברורים לחלוקת המזונות, כדי למנוע חילוקי-דעות בין ההורים, הנמצאים לרוב בריבות קשה עקב משבר הגירושים, ואין להתבסס על ההנחה – הגלומה בהסדר המוצע על-ידי השופט פוגלמן – כי ההורים ישכילו בכוחות עצמם להתקזז ביניהם באשר להוצאות הילדים. הורים המצויים במשבר גירושים ימעטו לשתף פעולה ביניהם בשל חוסר אמון ובשל כעס בלתי-מתפשר ביניהם.²⁷ השופטת ברק-ארז מציעה לפיכך מודל שונה לחישוב חלוקת המזונות בין ההורים, המפלג את הוצאות הילדים להוצאות תלויות-שהייה, להוצאות שאינן תלויות-שהייה ולהוצאות מדור. המודל המוצע קובע כי במצב שבו הורים חולקים משמורת משותפת וזמני שהייה זהים עם הילדים, ומשתכרים שך זהה או דומה, כל אחד מההורים יישא בעצמו בהוצאות תלויות-שהייה הנובעות משהיית הילדים אצלו. בדרך זו האב לא ישלם תשלום כפול, ולא יהיה צורך בהעברת כספים בין ההורים (מה שנקרא "קיזוז מלא"). במקרה כזה כל צד יישא גם בהוצאות המדור שלו. לא כן לגבי ההוצאות שאינן תלויות-שהייה. לגביהן נקבע כי כל הורה יישא בחלקו היחסי בהתאם ליחסי ההשתכרות בין ההורים, באמצעות העברת חלקו לחשבון בנק משותף או על-ידי ריכוז שני החלקים אצל ההורה שבית-המשפט יגדירו "הורה מרכזי".²⁸

מודל החלוקה של נטל המזונות שהוצע בהלכת 919/15 זכה בפרשנויות שונות בקרב מלומדים. נציין במיוחד שלוש מהן: אחת של פרופ' רות הלפרין-קדרי;²⁹ שנייה של עו"ד ענת ליפשיץ ופרופ' שחר ליפשיץ במאמרם המשותף (להלן: ליפשיץ וליפשיץ);³⁰ ושלישית של ד"ר יואב מזא"ה.³¹ הפרשנות השונה של מחברים אלו

25 ראו בע"מ 919/15, לעיל ה"ש 1, בפס' 77-81 ו-142-143 לפסק-הדין של השופט פוגלמן.

26 שם, בפס' 1 ו-8 לפסק-הדין של השופטת ברק-ארז.

27 שם, בפס' 32-35 לפסק-הדין של השופטת ברק-ארז.

28 שם, בפס' 41, 49-55 ו-58-61 לפסק-הדין של השופטת ברק-ארז.

29 ראו רות הלפרין-קדרי "הלכת בע"מ 919/15, 1709 פלוני נ' פלוני: הצגה וניתוח" (המרכז לקידום מעמד האשה ע"ש רות ועמנואל רקמן 2017) <https://ssrn.com/abstract=3031326>.

30 ענת ליפשיץ ושחר ליפשיץ "מזונות ילדים בגילים 6 עד 15, בעקבות בע"מ 919/15" מחקרי משפט לב 545 (2020).

לקביעות פסק-הדין נובעת מהקושי לחלץ ממנו הלכה ברורה באשר לאופן חלוקת הנטל בין הורים גרושים במצב של חלוקה לא-שוויונית במשמורת הילדים. היקף המשמורת של ההורים הוא עניין חשוב בשל השאלה אם ניתן ליישם את ההלכה לכל סוגי המשמורת או רק למשמורת משותפת. בעוד הלפריין-קדרי רואה בהלכה זו תקדים הגזור לעובדות המקרה בלבד, כאשר בערכאות הדיוניות הוכרע שהמשמורת של ההורים תהא משותפת, ליפשיץ וליפשיץ ומזא"ה ניסו להשליך את הכרעת הדין אל מעבר לגבולותיה העובדתיים. מזא"ה טוען כי הלכת 919/15 קובעת למעשה שני הסדרים הנבדלים באופן דרמטי זה מזה – האחד לגבי משמורת רגילה, שבו עוסק השופט פוגלמן, והאחר לגבי מקרים המסווגים כמשמורת משותפת, שבהם עוסקת השופטת ברק-ארז;³² ואילו ליפשיץ וליפשיץ רואים את פסיקותיהם של השופטים כמשלימות וכתקפות לכל סוגי המשמורת באשר הם.

לעניות דעתנו, קריאת פסק-הדין בזהירות אינה מובילה בהכרח למסקנה חד-משמעית. ברור כי השופט פוגלמן שינה בפסיקתו את ההלכה הקיימת וביסס מעתה את חלוקת המזונות לילדים בני שש עד חמש-עשרה על דיני הצדקה, כלומר, קבע כי המזונות מוטלים על שני ההורים באופן שווה בהתאם ליכולת השתכרותם וזמני השהייה של הילדים. מעבר לכך, דבריה של השופטת ברק-ארז אכן נאמרים על-אודות משמורת משותפת, אך היא אינה אומרת בשום חלק מחוות-דעתה כי היא מתייחסת למצב זה בלבד או מבחינה בינו לבין מצבים אחרים. סביר להניח שהתייחסותה של השופטת ברק-ארז למשמורת משותפת היא בשל הערעורים הספציפיים שהובאו לפתחה, אך היא אינה קובעת עקרונות רק למצב זה. בדומה לכך, המודל שנציע בהמשך יהיה ישים לכל סוגי המשמורת הקיימים, ולא רק למצבי משמורת משותפת.

ביטוי נוסף לפרשנות לא-אחידה של הלכת 919/15 מופיע בפסיקתם של בתי-המשפט המחוזיים ובתי-המשפט לענייני משפחה באשר לאופן חלוקתם של דמי המזונות בין ההורים. היו שנמשכו אחר הלכה פסוקה זו והתחשבו ברכיב השכר הנשאר כ"הכנסה פנויה", אך רובם לא התייחסו לכל רכיבי ההלכה.³³ כפי שנראה

31 יואב מזא"ה "מזונות ילדים – בין מיתוס למציאות: הדין הדתי, הפסיקה ומה שביניהם" דין ודברים יא 501 (2018).

32 יואב מזא"ה "מהפכת מזונות הילדים: בעקבות פסיקת בית המשפט העליון בבע"מ 919/15" הארת הדין יב 1 (התשע"ח).

33 ראו, למשל, תמ"ש (משפחה נצ') 46640-01-15 ק"ו נ' ש"ו (נבו 27.12.2017); תמ"ש (משפחה ראשל"צ) 48528-04-15 ר"י נ' ש"ר (נבו 25.10.2017); תלה"ם (משפחה ת"א) 53712-11-16 ו"כ נ' כ' (נבו 23.10.2017); תלה"ם (משפחה ת"א) 13548-04-17 תא"נ נ' ק"נ (נבו 30.1.2018); תמ"ש (משפחה פ"ת) 4542-03-16 א' נ' ב' (נבו 1.7.2018); תמ"ש (משפחה חי')

בהמשך, ליפשיץ וליפשיץ מחלקים במאמרם את הפסיקה בערכאות השיפוט האזרחיות שלאחר הלכת 919/15 לארבעה דגמים, שהמשותף לרובם הוא חיוב המזונות מדין צדקה, כלומר לפי היכולות הכלכליות של שני ההורים, בהתאם לקביעתו של השופט פוגלמן. לשיטתם, פסיקת בתי-המשפט שלאחר הלכת 919/15 אינה אחידה, ומעידה על פרשנות מגוונת של הלכה זו. כמענה לבעיה הם מציעים נוסחה לחישוב חלוקת המזונות בין ההורים שמבוססת על פרשנותם שלהם להלכת 919/15. לענייננו חשוב להדגיש כי המשותף לכל קביעותיהן של הערכאות הדיוניות וכן לנוסחאות שהמלומדים מציעים הוא ההישענות בקביעת דמי המזונות על יחסי השתכרות עכשוויים בלבד, מבלי להביא בחשבון במסגרת הנוסחאות את השינוי הצפוי בכושר השתכרותם בעתיד.³⁴

הדבר נכון גם לגבי תזכיר חוק המזונות. בהלכת 919/15 קרא השופט פוגלמן למחוקק להסדיר את נושא המזונות בחקיקה, ובלשונו: "בהזדמנות זו וטרם נעילה אציין כי ייטיב המחוקק לעשות אם ייקבע הסדר חקיקתי שיסדיר סוגיה מורכבת זו – על כל היבטיה – באופן ממצה, מקיף ומפורט".³⁵ אכן, תזכיר חוק המזונות נוסח על-מנת ליצור סטנדרטיזציה, באמצעות כללים שקופים וברורים, של חלוקת המזונות בין ההורים, ולצמצם בכך גם את ההבדלים בין ערכאות השיפוט האזרחיות לאלה הדתיות וכן בתוך הערכאות האזרחיות עצמן.³⁶ לפי הצעת התזכיר, כל הערכאות – האזרחיות והדתיות – ידונו בנושא מזונות הילד לפי ההוראות

16-07-29972 ר"ס נ' ש"ס (נבו 20.3.2018); תמ"ש (משפחה ת"א) 16207-01-16 ש"ד נ' א"ד (נבו 14.9.2017); תמ"ש (משפחה ראשל"צ) 14-06-29073 מ"נ נ' א"נ (נבו 24.10.2017).
 34 ראו ליפשיץ וליפשיץ, לעיל ה"ש 30, בעמ' 582–583, 601–602 ו-621–623. אנו מסכימים כי בחישוב יחסי ההשתכרות של ההורים יש להתחשב לא רק במשכורות ההורים, אלא בכלל הכנסותיהם, לרבות הכנסות פוטנציאליות מנכסים, וכי על בית-המשפט לקבוע עמדה משפטית בשאלת מיצוי כושר ההשתכרות ובשאלת ההתחשבות בהכנסות הפנויות של ההורים (אלה הנותרות לאחר קיזוז עלות מחייתם), להבדיל מהכנסתם בפועל. עם זאת, באשר להצעתם של ליפשיץ וליפשיץ כי במסגרת הקביעה של חלוקת המזונות יש להתחשב בצפי לשינוי בשכר ההורים, אם קיים, אנו טוענים כי צפי זה אינו חריג, אלא המצב הקיים, ולכן יש להביאו בחשבון תמיד. כמו-כן, ליפשיץ וליפשיץ מציעים כי במצב של משמורת בלעדית, על-מנת למתן את הפער בטיפול בילדים, יש לשקול לתת להורה המשמורן דמי טיפול, מזונות משקמים ופיצוי על הפסדי קריירה, וכן לא לקזז הוצאות תלויות-שהייה בימים שבהם הילדים נמצאים אצל ההורה הזמני שהייה של הילדים אצלו מינימליים. לטענתנו, תשלומים אלו מבורכים, ונוגעים במצבים ספציפיים שבהם הורה אחד נושא בנטל מוגבר של טיפול בילדים. תשלומים אלו יכולים לבוא בתחשיב המזונות נוסף על הכנסת ההורים והשינויים הצפויים בה לאורך זמן.

35 בע"מ 919/15, לעיל ה"ש 1, בפס' 147 לפסק-הדין של השופט פוגלמן.

36 תזכיר חוק המזונות, בעמ' 1, פרק ב ("מטרת החוק המוצע והצורך בו").

המהותיות שבתזכיר, חרף תחולתו של הדין הדתי האישי בישראל. הנוסחה לחישוב המזונות תתבסס על זמני השהייה ועל יחסי ההשתכרות של ההורים, תוך הבחנה בין סוגי התשלומים השונים, בדומה לסיווג שנעשה בהלכת 919/15. הנוסחה מביאה בחשבון את מאפייניהם של סוגי ההוצאות השונות, את האופן שבו כל אחד מההורים נושא בפועל בסוגי ההוצאות האלה ואת דרך ביצוע הקיזוז בין ההורים – הכל על בסיס העלות הכלכלית של כל ילד, כפי שיקבע שר המשפטים בטבלה אחידה.³⁷ יתר על כן, שינוי לאורך זמן ביחסי ההשתכרות של ההורים – אשר אינו תרחיש חריג, לטענתנו, אלא צפוי ביותר – לא יוכל להוביל לשינוי בחלוקת הנטל ביניהם באופן "אוטומטי". למעשה, תזכיר חוק המזונות מורה כי לאחר שנקבע סכום המזונות אין להידרש להתדיינות נוספת בבית-המשפט בנושא גובה המזונות וחלוקתם בין ההורים אלא אם כן חל שינוי נסיבות מהותי וגובה התמיכה הכלכלית שעל כל הורה לשאת בו השתנה ב-15% לפחות מאז נחתם ההסכם בין הצדדים או ניתן פסק-הדין.³⁸

במאמר זה ננסה להוכיח אפוא כי המודלים שהוצעו עד כה, אשר מטילים את האחריות לתשלום המזונות באופן שווה על שני ההורים, אינם שוויוניים, שכן הם מתעלמים מקיומם של פערים משמעותיים בין גברים לנשים בשוק העבודה. הסתמכותם של המודלים על פרמטרים אובייקטיביים, כגון הכנסה פנויה וזמני שהייה של הילדים עם ההורים, היא צרה ובלתי-מספקת, ועלולה להוביל ליצירת אי-שוויון בחלוקת הנטל לאורך זמן. כדי להבטיח חלוקת נטל שווה, אין להסתפק ביחסי ההשתכרות של ההורים בנקודת הזמן העכשווית, אלא יש להביא בחשבון את פרופיל השכר של גברים ונשים, דהיינו, את השינוי הצפוי לאורך זמן בשכרם. ככלל, פרופיל השכר של גברים תלול מזה של נשים, ומכאן ששכרם צפוי לגדול בשיעורים גבוהים יותר לאורך זמן. אם חלוקת המזונות תישען על השכר העכשווי בלבד, כפי שמציע המודל בהלכת 919/15, לאורך זמן ייווצרו פערי שכר לטובת האב, והאם תישא בנטל יחסי גבוה יותר מסך דמי המזונות. מצב כזה עלול לפגוע ברווחת האם וברוחת ילדיה, ולחתור למעשה תחת המטרות שלשמן נקבעה הלכת 919/15. לשם ביסוס טענותינו נבחן באופן אמפירי נתונים על שוק העבודה הישראלי, ונראה את השוני בפרופיל השכר בין גברים לנשים בישראל לפי מתודות מחקריות שהמשיגו את השוני. על-סמך מחקרים אלו נציע דרך לתיקון המודלים הקיימים בפסיקת בתי-המשפט השונים, לרבות זה שהוצע בהלכת 919/15, כך שחלוקת דמי המזונות תהיה שוויונית באמת ועל-כן צודקת וראויה.

37 ס' 4(ב) לתזכיר חוק המזונות.

38 תזכיר חוק המזונות, בעמ' 7, עיקר 11.

ב. פערי השכר המגדריים והשלכותיהם על פרופיל השכר

טענתנו כי בחלוקת המזונות יש להתחשב בפרופיל השכר של נשים וגברים מבוססת על מחקרים אמפיריים שהצביעו על פערי שכר בין גברים לנשים בשוק העבודה, על הגורמים לאותם פערים ועל השלכותיהם. פערים אלו בשכר – אבל גם בדפוסי התעסוקה ובקריירות העבודה השונות המאומצות – הם שיוצרים פרופיל שכר נבדל לגברים ולנשים. הפרופיל של גברים תלול יותר, וכולל קפיצות שכר גדולות יותר עם כל שנה של עבודה, בעוד הפרופיל של נשים מתון יותר, וכולל לעיתים תקופות ארוכות שבהן שכון אינו משתנה או אפילו יורד בעקבות קטיעת עבודתן. בפרק זה נעמוד על המחקר האמפירי בנושא, ונראה כיצד הפערים המגדריים משליכים על פרופיל השכר ועל השינויים בשכר לאורך זמן. עיקר המחקר האמפירי בנושא פערי השכר בין המינים נעשה בסוף המאה הקודמת ובראשית המאה הנוכחית. באופן כללי, המחקר כלל שתי אסכולות, שכל אחת מהן הדגישה גורמים אחרים להסברת פערי השכר. האחת הסבירה את פערי השכר באמצעות גורמים ברמת הפרט, ובאופן ספציפי באמצעות מאפייני הון אנושי שנמצאו בספרות המחקרית כמשפיעים על שכרו של עובד, כגון מספר שנות לימודיו, רמת השכלתו, הוותק שלו ונסיונו בעבודה, כלומר, ההון האנושי שצבר העובד במהלך חייו.³⁹ האסכולה האחרת, לעומת זאת, ראתה במבנה הכלכלה גורם משמעותי בקביעת השכר, המעמד וההזדמנויות בשוק העבודה. כלומר, שכרו של אדם נקבע לא רק בהתאם למאפייניו האישיים, אלא גם בהתאם למבנה שוק העבודה. כך, התכונות של מקום העבודה שלו, מאפייניו של ענף התעסוקה שהוא משתייך אליו והמאפיינים של עיסוקו ושל מקום מגוריו הם כולם גורמים משמעותיים בקביעת שכרו.⁴⁰

שתי אסכולות אלו התקיימו בשדה המחקרי זו לצד זו, אך עד-מהרה הבינו החוקרים כי הן אינן מוציאות זו את זו, ועל-כן אמידת שכר העובד צריכה להישען

JACOB MINCER, SCHOOLING, EXPERIENCE, AND EARNINGS 152 (1974); Gary S. 39
Becker, *Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach* (W.S. Woytinsky Lecture No. 1, Department of Economics, Institute
of Public Administration, University of Michigan 1967)

PETER B. DOERINGER & MICHAEL J. PIORE, INTERNAL LABOR MARKETS AND 40
MANPOWER ANALYSIS (1985); Paul Taubman & Michael L. Wachter, *Segmented Labor Markets*, 2 HANDBOOK OF LABOR ECONOMICS 1183 (Orley Ashenfelter &
Richard Layard eds., 1986)

על שתיהן.⁴¹ בדרך זו יהיה אפשר לאמוד את השפעותיהם של כל הגורמים שמצופה כי ישפיעו על שכר העובד, ולבחון את פערי השכר בין גברים לנשים הנובעים מהבדלים מגדריים בהון האנושי ובמבנה התעסוקה שלהם. המטרה הסופית של המחקרים שנשענו על שתי האסכולות הייתה אפוא להבין כיצד כל גורם משפיע על השכר ובאיזה היקף, ולבחון אם יש גורמים שמשפיעים באופן שונה על שכר הגברים ועל שכר הנשים.⁴² אמידת השפעתם של הגורמים הללו נעשית באמצעות משוואת שכר, שהיא משוואה המסבירה את גובה שכרו של עובד שכיר כפונקציה של ההון האנושי שלו ומבנה הכלכלה שבתוכו הוא עובד.⁴³ אם כל הגורמים שנמצאו במחקר כמשפיעים על השכר נכללים בתוך המשוואה – אלה ברמת הפרט ואלה ברמת המבנה – אזי מצופה שיהיה אפשר להסביר באמצעותם את כל הפער המגדרי בשכר. ברם, אם לאחר הכללת כל הגורמים בתוך המשוואה נותר פער שאינו מוסבר, הדבר נזקף במחקרים לאחד משני ההסברים הבאים או לשניהם גם-יחד: האחד הוא שהוחסרו מהמשוואה גורמים שמשפיעים על השכר; והאחר הוא שהפער נובע מהפליה כלפי נשים בשוק העבודה,⁴⁴ שעיקרה הפליה סטטיסטית.⁴⁵ הפליה סטטיסטית מופנית כלפי אישה שעשויה להיות בעלת כישורים מתאימים למעסיק אך נדחית על-ידיו בהסתמך על המאפיינים של הקבוצה שהיא משתייכת אליה, וזאת כבחירה רציונלית שלו בתנאים של אי-ודאות לגבי כישורי העובדים בשוק העבודה. כך, למשל, אם גבר ואישה הם בעלי מאפייני הון אנושי זהים, עובדים באותו ענף, עוסקים בעיסוק זהה וגרים באותו אזור מגורים, אזי בהעדר הפליה (או משתנים אחרים שלא נכללו במשוואה) הם אמורים להרוויח שכר שווה.

41 ראו, למשל, Ronald Oaxaca, *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*, 14 INT'L ECON. REV. 693 (1973); Alan S. Blinder, *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, 8 J. HUM. RES. 436 (1973).

42 שם.

43 ראו האסמכתאות בה"ש 39–41 לעיל.

44 הפער הלא-מוסבר בשכר מיוחס להפליה רק אם כל הגורמים המשפיעים על השכר נכללו במשוואת השכר. אם יש גורמים שלא נכללו במשוואה, אזי גודלו של אפקט ההפליה מוטא. מעבר לכך, אם הגורמים הכלולים במשוואת השכר מושפעים גם הם מהפליה, אזי היקפה גדול יותר.

45 בממוצע נשים אכן בעלות ותק נמוך משל גברים, והן קוטעות את עבודתן ועובדות פחות שעות, אך אין זה אומר שאישה כזו או אחרת תתנהג בהתאם לממוצע. מעסיק שנוקט הפליה סטטיסטית יחליט לא לקבל אישה לעבודה או לא לקדם אותה לא על-סמך כישוריה הספציפיים, אלא בהישען על המאפיינים הממוצעים של כלל הנשים. ראו George-Levi Gayle & Limor Golan, *Estimating a Dynamic Adverse-Selection Model: Labour-Force Experience and the Changing Gender Earnings Gap 1968–1997*, 79 REV. ECON. STUD. 227 (2012).

במקרה שבו מאפייני הגבר והאישה שווים ואף-על-פי-כן המקדם של משתנה המגדר מצביע על פער בשכר לטובת הגבר, אזי הפער "בלתי-מוסבר", ומיוחס לפחות בחלקו להפליה כלפי האישה, כלומר, שהאישה מרוויחה שכר נמוך יותר רק משום שהיא אישה.⁴⁶

התזה שנציע בהמשך נשענת על ניבוי משוואות השכר של גברים ונשים בישראל באמצעות משתנים ברמת הפרט וברמת המבנה. אמידת משוואה אחת לגברים ואחת נפרדת לנשים מאפשרת לבחון סטטיסטית אם יש גורמים המשפיעים בצורה שונה על שכרם, ואם יש כאלה – לאמוד את הפער המצופה בשכר לאורך זמן, כלומר, את פרופיל השכר.⁴⁷ חשיבותה של הצעתנו היא שבאמצעותה היא אפשר להיווכח כיצד גברים ונשים בעלי מאפיינים זהים צפויים להרוויח לאורך זמן שכר שונה גם אם הם מתחילים עם שכר זהה, כך שהפערים גדלים לאורך זמן לטובת הגברים. לטעמנו, הישענות על שכר עכשווי בלבד בחלוקת נטל המזונות היא חסרה, משום שהיא אינה צופה פני עתיד. כדי להראות שפרופיל השכר של גברים שונה מזה של נשים, נציג להלן ספרות מחקרית שמוכיחה כיצד פערים מגדריים נוצרים ומהם הגורמים להם, תוך התמקדות בשתי האסכולות שמנינו – זו המדגישה גורמים ברמת הפרט המשפיעים על שכר העובד וזו המדגישה גורמים מבניים. לענייננו, חשיבותם של הגורמים הללו טמונה בהשפעתם הדיפרנציאלית על שכרם של גברים ושל נשים, הגורמת להיווצרות פערי שכר שהולכים וגדלים עם הזמן. על-מנת לבסס את המודל שנציע בהמשך, הכולל בתוכו את פרופיל השכר, יש לכלול אם כן במשוואת השכר של גברים ונשים את הגורמים הללו – הן ברמת הפרט והן ברמת המבנה.

1. האסכולה הדוגלת בהסברת פערי השכר המגדריים באמצעות גורמים ברמת הפרט משוואת השכר כוללת בתוכה באופן מסורתי משתנים ברמת הפרט וברמת המבנה. אחת התאוריות המרכזיות שעוסקת במשתנים ברמת הפרט היא תאוריית ההון האנושי. תאוריה זו רואה בתכונות האישיות של הפרט – בין המולדות ובין הנרכשות – הון שהפרט יכול להשקיעו בשוק העבודה על-מנת להעלות את פרוץ העבודה שלו, ובעקבותיו את שכרו.⁴⁸ בתכונות מולדות הכוונה למין, גיל, ארץ

Doris Weichselbaumer & Rudolf Winter-Ebmer, *A Meta-analysis of the International Gender Wage Gap*, 19 J. ECON. SURVS. 479 (2005)

ראו האסמכתאות בה"ש 41 לעיל.

Gary S. Becker, *Investment in Human Capital: Effects on Earnings*, in HUMAN CAPITAL: A THEORETICAL AND EMPIRICAL ANALYSIS, WITH SPECIAL REFERENCE TO EDUCATION 15 (2d ed. 1975)

לידה, ארץ לידת הורים, לאום, דת ותכונות פיזיות וביולוגיות. בתכונות נרכשות הכוונה להשכלה, תארים אקדמיים, ניסיון וותק בעבודה, הכשרה והשתלמויות מקצועיות, וכן כישורים חברתיים.⁴⁹

התאוריה נבחנה אמפירית במחקרים רבים בעולם מאמצע המאה הקודמת ועד היום, ואף שהועלתה נגדה ביקורת רבה,⁵⁰ היא אחת התאוריות המרכזיות בתחום של שכר העובד, וטמון בה כוח הסברי רב בנוגע לפערי השכר המגדריים וליצירתו לאורך זמן של פרופיל שכר שונה לגברים ולנשים. דוגמה לכוחה של התאוריה להסביר הבדלי שכר מגדריים ניתן לראות, למשל, באיכות ההון האנושי, אשר נמדדת כיום, בין היתר, באמצעות מקצועות הלימוד העיקריים שנשים וגברים בוחרים ללמוד – נשים בוחרות מקצועות הומניים יותר, ואילו גברים בוחרים מקצועות מדעיים יותר המחייבים מיומנויות מתמטיות.⁵¹ ממצאים מראים שהון אנושי זה חשוב לקביעת הישגים בשוק העבודה, ומוביל לפערי שכר בין המגדרים.⁵² יתר על כן, גם נשים שלומדות בכל-זאת מקצועות טכנולוגיים אינן מצליחות לסגור את פער השכר בינן לבין גברים הלומדים אותם תחומים.⁵³ מחקרים מגלים עוד שכאשר התשואה על ההון האנושי נמוכה יותר, ההגייצה לבחור בתוכניות לימודים מאתגרות קטנה יותר, וכתוצאה מכך גם הסיכוי להתברג במשלח-יד יוקרתי קטן יותר.⁵⁴ גם באותו משלח-יד התשואה על כישורי עבודה מסוימים נמוכה יותר אצל

49 ראו, למשל, מחקר שנערך לאחרונה המראה כי התשואה של נשים על כישורים חברתיים נמוכה מזו של גברים: Christopher Flinn, Petra Todd & Weilong Zhang, *Personality Traits, Job Search and the Gender Wage Gap* (Cambridge Working Papers in Economics No. 2053, 2020).

50 מרבית הביקורת כלפי התאוריה הגיעה מכיוונה של האסכולה המבנית, שמפורטת בהרחבה בחלק 2 של פרק זה.

51 Carolyn Sloane, Erik Hurst & Dan Black, *A Cross-Cohort Analysis of Human Capital Specialization and the College Gender Wage Gap* (National Bureau of Economic Research Working Paper No. 26348, 2019); Maryna Tverdostup & Tiiu Paas, *Valuation of Human Capital and the Gender Wage Gap in Europe* (2019), <https://ssrn.com/abstract=3460494>.

52 דן בן-דוד ואיל קמחי איכות ההשכלה ושכר עתידי: השפעת איכות הבגרות במתמטיקה בפריפריה ובמרכז (שורש – מוסד למחקר כלכלי-חברתי 2020) <https://did.li/22a6q>.

53 Josefa Aguirre, Juan Matta & Ana María Montoya, *Joining the Men's Club: The Returns to Pursuing High-Earnings Male-Dominated Fields for Women* (Nov. 12, 2020) (unpublished manuscript), available at <https://did.li/SzxZH>.

54 Francine D. Blau & Lawrence M. Kahn, *Gender Differences in Pay*, 14(4) J. ECON. PERSP. 75 (2000).

נשים מאשר אצל גברים.⁵⁵ לפיכך אין פלא שנשים נוטות לפרוש מהעבודה בגיל צעיר יותר מאשר גברים, בין היתר בשל הלגיטימיות ואף העידוד החברתי לעשות כן, והפרישה המוקדמת שלהן פירושה שנים מעטות יותר של תשואה או החזר בשכר בעבור ההון האנושי שלהן, קרי פרופיל שכר מתון יותר ביחס לגברים, כך שהנכונות שלהן להשקיע מלכתחילה בקריירה ארוכת-טווח היא פחותה.⁵⁶

המחקר מראה גם כי אף שבעידן המודרני יותר ויותר נשים יוצאות אל מחוץ למשק ביתן על-מנת לעבוד ולפתח קריירה תעסוקתית משל עצמן,⁵⁷ עבודתן לא שינתה את חלוקת העבודה המגדרית, וגם כיום הן אחראיות לטיפול בילדים ובבית. הטיפול בילדים מוביל לכך שנשים קוטעות את עבודתן ויוצאות משוק העבודה באופן תדיר יותר מגברים, או עוברות למשרות חלקיות המותאמות לעבודת הטיפול. הדבר פוגם ביכולתן של נשים לצבור ותק וניסיון בשוק העבודה, ומוביל להידלדלות המיומנויות שרכשו ולאיבוד ערכן בעת הימצאותן מחוץ לכוח העבודה, ובעקבות זאת לפגיעה בשכרן, באפשרויות הקידום שלהן ובמעמדן בשוק העבודה.⁵⁸ נוסף על כך, נשים שעבודתן מקוטעת או עובדות מספר שעות קטן יותר נתפסות בעיני מעסיקים כעובדות מסורות ומחויבות פחות לעבודה מעובדים אחרים ולכן כעובדות לא-אידיאליות. מעסיקים נוטים אפוא לא להשקיע בפיתוח כישוריהן או בקידומן למשרות נחשקות עם שכר ואחריות גבוהים, כך שפרופיל השכר שלהן כולל שכר נמוך מזה של הגברים, והוא מקוטע ומשתנה בהתאם לשינויים בחיי המשפחה של האישה.⁵⁹

התפיסה הרווחת בשוק העבודה בישראל היא שעובד אידיאלי הוא זה שמקדיש לעבודה את כל זמנו, שאין לו מחויבויות מחוץ לעבודה, ואשר זמין באופן מוחלט לדרישות המעסיק.⁶⁰ מחקרים מלמדים כי נשים ואימהות, הנושאות

Mathias Fjællegaard Jensen, Gender Differences in Returns to Skills: Evidence 55
from Job Vacancy Data and Matched Employer-Employee Data (Jan. 2020)
(unpublished manuscript), available at <https://did.li/AFgOf>

Wolfgang Frimmel, Martin Halla, Bernhard Schmidpeter & Rudolf Winter-Ebmer, 56
Grandmothers' Labor Supply, 57 J. HUM. RES. 1645 (2022)

Valerie Kincade Oppenheimer, *Women's Employment and the Gain to Marriage:* 57
The Specialization and Trading Model, 23 ANN. REV. SOCIO. 431 (1997)

Michelle J. Budig & Paula England, *The Wage Penalty for Motherhood*, 66 AM. 58
SOCIO. REV. 204 (2001)

Frank P. Stafford & Marianne Sundström, *Time Out for Childcare: Signalling* 59
and Earnings Rebound Effects for Men and Women, 10 LABOUR 609 (1996)

60 דפנה יזרעאלי "המיגדור בעולם העבודה" דפנה יזרעאלי ואח' מין, מיגדר, פוליטיקה 167 (1999);

ברוב הטיפול המשפחתי, אינן נחשבות עובדות אידיאליות, ועל-כן מוצדק כביכול לשלם להן שכר נמוך יותר.⁶¹ יתרה מזו, הנשים עצמן נוטות להערכת-חסר של כישוריהן,⁶² נוטות פחות להתמקח על תנאי העסקתן ושכרן, בעיקר כאשר המעסיק הוא גבר,⁶³ ונמנעות מלעבוד בסביבה תחרותית, במיוחד כאשר הן ניצבות מול גברים.⁶⁴ התוצאה ברורה: גברים ונשים נבדלים אלה מאלה בשכרם בשל פערים ברכישת הון אנושי אך בעיקר בשל פערים בתגמול המתקבל על אותו הון אנושי.⁶⁵ מכאן נובע, כפי שנראה בהמשך, כי ייתכן שנשים וגברים בעלי הון אנושי זהה יהיו בעלי פרופיל שכר שונה, גם אם הם מתחילים את הקריירה שלהם עם שכר שווה.

2. האסכולה הדוגלת בהסברת פערי השכר המגדריים באמצעות גורמים ברמת המבנה תאוריות אחרות להסברת פערי השכר המגדריים מתמקדות בהשפעות של מבנה הכלכלה על השכר, ובעיקר בהשפעות של התרכזות נשים במקצועות מסוימים. יתר על כן, יש מחקרים המוצאים כי פערי השכר המגדריים קשורים באופן חלש בלבד למדדים כמותיים של הון אנושי, כגון מספר שנות לימוד ותארים אקדמיים, ומוסברים בעיקר על-ידי הבדלים במשלח-היד ובענפי התעסוקה שבהם גברים ונשים מרוכזים.⁶⁶ אכן, שוק העבודה בישראל ובעולם המערבי מתאפיין בבידול תעסוקתי על-פי מין (מה שנקרא "סגרגציה תעסוקתית"), קרי, בהתרכזות של נשים וגברים במספר מצומצם של עיסוקים נבדלים, שיש להם השלכות על שכרם, על אופקי הקידום שלהם ועל תנאי עבודתם.⁶⁷

דפנה הקר ומיכל פרנקל "הורות פעילה ושוויון הזדמנויות בעבודה: הצורך בשינוי מאפייניו של שוק העבודה" עבודה, חברה ומשפט יא 275, 278–279 (2005).

61 לסקירה רחבה של המחקרים בנושא העובד האידיאלי ראו Ellen Ernst Kossek, Matthew Perrigino & Alyson Gounden Rock, *From Ideal Workers to Ideal Work for All: A 50-year Review Integrating Careers and Work-Family Research with a Future Research Agenda*, 126[103504] J. VOCATIONAL BEHAV. (2021)

62 Christine L. Exley & Judd B. Kessler, *The Gender Gap in Self-Promotion*, 137 Q.J. ECON. 1345 (2022)

63 Barbara Biasi & Heather Sarsons, *Flexible Wages, Bargaining, and the Gender Gap*, 137 Q.J. ECON. 215 (2022)

64 Marianne Bertrand, *Coase Lecture—The Glass Ceiling*, 85 ECONOMICA 205 (2018)

65 ראו Jensen, לעיל ה"ש 55.

66 Francine D. Blau & Lawrence M. Kahn, *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*, 55 J. ECON. LITERATURE 789 (2017)

67 Hadas Fuchs, *Gender Gaps in the Labor Market: Wage and Occupational*

לסגרגציה המגדרית של שוק העבודה יש שני מופעים מרכזיים: האחד, סגרגציה אופקית, שבמסגרתה נשים מרוכזות במקצועות "צווארון ורוד", כגון מקצועות ההוראה והטיפול – משלחייד המתאפיינים בדרך-כלל בשכר ומעמד נמוכים בהשוואה לענפי תעסוקה אחרים, כגון מקצועות המדע והטכנולוגיה, שבהם מרוכזים בעיקר גברים;⁶⁸ והאחר, סגרגציה אנכית, שבמסגרתה נשים מחזיקות בתפקידים מסוימים, רווחיים פחות, בתוך ענף תעסוקה ואף בתוך משלח-יד. כך, גברים מרוכזים בתפקידי ניהול, בעוד נשים מאיישות תפקידים זוטרים יותר בפירמידה הארגונית.⁶⁹ מחקרים מצביעים על כמה גורמים לריכוזן של נשים במקצועות שהשכר בהם נמוך במיוחד, ביניהם הרצון או הצורך של נשים לשלב את עבודתן עם מחויבותן למשפחה, גם במחיר של שכר נמוך יותר ותנאי עבודה מיטיבים פחות מאלה שניתנים לגברים.⁷⁰ במקביל מתרחשת תופעה של הפחתת ערכה של העבודה הנשית, כך שככל שנשים רבות יותר נכנסות לעיסוק מסוים כן תנאי העבודה והשכר בו יורדים לאורך זמן. לכן, ככל ששוק העבודה מתאפיין בסגרגציה גבוהה יותר כן הפחתת הערך של המקצועות הנשיים תהיה חדה יותר.⁷¹

את הנטייה הזו של נשים לבחור במקצועות הנחשבים "נשיים" ניסו כלכלנים להסביר בראייה של עלות אל מול תועלת. בבחינת הקשר בין האחריות המשפחתית של האישה לבין בחירתה המקצועית ותוכניות הקריירה שלה, הם הראו כי נשים המצפות להיעדר משוק העבודה בתקופות שונות בחייהן, בשל מחויבות לבית ולמשפחה, בוחרות בעיסוקים שבהם המחיר הכרוך בתעסוקה לא-רציפה אינו

Segregation, in STATE OF THE NATION REPORT: SOCIETY, ECONOMY AND POLICY IN ISRAEL 63 (Avi Weiss ed., 2016)

Sylvie Fogiel-Bijaoui, *Navigating Gender Inequality in Israel: The Challenges of Feminism*, in HANDBOOK OF ISRAEL: MAJOR DEBATES 423 (Eliezer Ben-Rafael et al. eds., 2016)

Michal Almog-Bar & Inbar Livnat, *Between the Sticky Floor and the Glass Ceiling: Employment of Women as Mid-level Managers in Israeli Non-profit Organisations*, 25 ISR. AFFS. 467 (2019)

Sylvia Fuller & C. Elizabeth Hirsh, "Family-Friendly" Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum, 46 WORK & OCCUPATIONS 3 (2019)

Paula England, *Devaluation and the Pay of Comparable Male and Female Occupations*, in THE INEQUALITY READER 421 (David B. Grusky & Szonja Szelényi eds., 2d ed. 2018); Charlotta Magnusson, *Gender, Occupational Prestige, and Wages: A Test of Devaluation Theory*, 25 EUR. SOCIO. REV. 87 (2009)

גבוה.⁷² עיסוקים אלו מתאפיינים בפרופיל שכר תלול פחות מעיסוקים אחרים, שבהם עלותן של הפסקות עבודה גבוהה יותר.⁷³ בחירה זו היא רציונלית, משום שנשים אינן יכולות להתחרות עם גברים במקצועות שבהם ההתקדמות בשכר ובקידום היא מהירה, שכן התנאי להתקדמות כזו הוא רציפות תעסוקתית.⁷⁴ שיקולים נוספים שנשים שוקלות בעת בחירת המקצוע הוא הנוחות והלגיטימציה החברתית שהוא מספק, וכן האפשרות לעבוד בחלקיות משרה. אם נשים המעריכות מחדש את עיסוקן לאחר לידה אינן מרוצות מן התנאים שהוא מספק לשילוב הבית עם העבודה, הן ייטו להחליף את עיסוקן למשרה חלקית, המפצה על איבוד של שכר ואפשרויות קידום בהענקת תנאי תעסוקה המתאימים לאימהות.⁷⁵ תעסוקה חלקית רציפה או מעבר למשרה חלקית עשויים להקטין את ה"קנס" הכרוך ביציאה מכוח העבודה ואת הפגיעה במיומנויות, ולפיכך גם את הירידה בשכרן של נשים הקוטעות את עבודתן.⁷⁶ יתרה מזו, נשים העובדות מלכתחילה במשרה חלקית מתוך בחירה ממירות את השכר בפועל ואת השכר הפוטנציאלי העתידי, ולעיתים גם את הביטחון התעסוקתי, המקושר יותר למשרה מלאה, בהסדרי שעות המותאמים לחיי המשפחה ובתחושה של ביטחון ורווחה נפשית,⁷⁷ תוך העדפה של שכר יציב ובטוח על שכר גבוה וארעי.⁷⁸

נשים נוטות גם – אם מבחירה ואם מאילוץ – לעבוד בעיסוקים שהם בגדר הרחבה של תפקידן הביתי, ומשתלבות בעבודות כגון עזרה לזולת או עבודה מול אנשים, שנוטות להיות מתגמלות פחות.⁷⁹ כמו-כן הן מייחסות חשיבות רבה יותר

Solomon William Polachek, *Occupational Segregation and the Gender Wage Gap*, 72
6 POPULATION RSCH. & POL'Y REV. 47 (1987)

Harriet Zellner, *The Determinants of Occupational Segregation*, in SEX, DISCRIMI- 73
NATION, AND THE DIVISION OF LABOR 125 (Cynthia B. Lloyd ed., 1975)

74 ראו Exley & Kessler, לעיל ה"ש 62.

75 חיה שטייר "קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעבודה במשפחה" סוציולוגיה ישראלית ז 143
(2005).

Solomon William Polachek, *Potential Biases in Measuring Male-Female Discrimi- 76
nation*, 10 J. HUM. RES. 205 (1975)

Catherine Hakim, *Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated 77
Labor Market Careers*, 29 WORK & OCCUPATIONS 428 (2002); OECD, *How Good Is
Part-Time Work?*, in OECD EMPLOYMENT OUTLOOK 2010: MOVING BEYOND THE
JOBS CRISIS 211 (2010)

Vaishali Zambre, *The Gender Gap in Wage Expectations: Do Young Women Trade Off 78
Higher Wages for Lower Wage Risk?* (DIW Berlin, Discussion Paper No. 1742, 2018)

Dora Gicheva, *Occupational Social Value and Returns to Long Hours*, 87 79

מאשר גברים לקרבה של מקום העבודה לבית המגורים, כגורם שמשפיע על בחירת מקום העבודה שלהן.⁸⁰ לפיכך פעמים רבות הן בוחרות במשרה חלקית ובעבודה המתאפיינת בדומיננטיות נשית, אף שהשכר ואפשרויות הקידום בהן מצומצמות. בהקשר זה חשוב לציין כי סטטיסטיקות ממשלתיות ומחקרים בנושא מראים כי מאפייני המשרות החלקיות אינם אחידים בין מדינות, ותלויים גם במגזר הכלכלי שבו הן מוצעות.⁸¹ למשל, בבריטניה ובארצות-הברית, שהן מדינות ליברליות המספקות שירותים מעטים יחסית לתמיכה בעבודת אימהות (כגון מעונות-יום וחופשות לידה), המשרות החלקיות נמצאות בשולי הכלכלה, הן זמניות וחסרות תנאים ואפיקי קידום, בעוד במדינות סקנדינביה ובישראל לפחות חלק מהמשרות החלקיות הן במגזר הציבורי, ומספקות ביטחון תעסוקתי ואפשרות לעבור למשרה מלאה, אם כי השכר באותן משרות חלקיות נמוך ביחס למשרה מלאה.⁸²

3. גישת מהלך החיים להסברת פערי השכר המגדריים

כפי שהראינו עד כה, הבחירה של נשים בעיסוקים מסוימים וההשפעה של אירועים בחיי המשפחה על האופן וההיקף של מעורבותן בשוק העבודה ועל שכרן נבחנה באופן טיפוסי בספרות בנקודת זמן אחת, וזאת אף-על-פי שהשלכה של גורמים שונים הן ברמת הפרט והן ברמת המבנה על פרופיל השכר היא ברורה: נשים מרוויחות פחות מגברים ועובדות בעבודות מתגמלות פחות, ועל-כן פרופיל השכר שלהן והגידול בשכרן יהיו מתונים משל גברים. עם זאת, קיים גם כיוון מחקרי אחר שמתמקד במסלולי הקריירה של גברים ונשים, ומביא בחשבון באופן ספציפי את ממד הזמן.⁸³ ראייה זו מבוססת על גישה תאורטית הנקראת

ECONOMICA 682 (2020); Grace Lordan & Jörn-Steffen Pischke, *Does Rosie Like Riveting? Male and Female Occupational Choices*, 89 ECONOMICA 110 (2022)

80 Thomas Le Barbanchon, Roland Rathelot & Alexandra Roulet, *Gender Differences in Job Search: Trading off Commute Against Wage*, 136 Q.J. ECON. 381 (2021); Moshe Semyonov & Noah Lewin-Epstein, *Suburban Labor Markets, Urban Labor Markets, and Gender Inequality in Earnings*, 32 SOCIO. Q. 611 (1991)

81 Marlis C. Buchmann, Irene Kriesi & Stefan Sacchi, *Labour Market Structures and Women's Employment Levels*, 24 WORK, EMP. & SOC'Y 279 (2010)

82 אסנת פיכטלברג-ברמץ עבודה חלקית בקרב אמהות לילדים בגיל הרך (משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מנהל מחקר וכלכלה 2006) <https://did.li/MZrgT> Elena Bardasi & Janet C. Gornick, *Working for Less? Women's Part-Time Wage Penalties Across Countries*, 14(1) FEMINIST ECON. 37 (2008)

83 Shin-Kap Han & Phyllis Moen, *Work and Family Over Time: A Life Course Approach*, 562 ANNALS AM. ACAD. POL. & SOC. SCI. 98 (1999)

"מהלך החיים" (life course),⁸⁴ שלפיה אירועים משמעותיים בחייו של הפרט מעצבים את מיקומו במבנה החברתי, את יחסיו עם הסובבים אותו ואת סיכויי החיים שלו. בהקשר התעסוקתי גישה זו שמה דגש במסלולי קריירה, שהם בחירותיו התעסוקתיות של אדם לאורך חיי העבודה שלו.⁸⁵ מחקרים בתחום זה נשענו בעיקר על בחינת נתונים רטרוספקטיביים על מהלך חייהם של פרטים בארצות-הברית, שמהם עולה קיומה של א-סימטריה מגדרית בדפוסי התעסוקה: בעוד מסלולי הקריירה של נשים אמריקאיות הם מגוונים, והן נוטות לעבור באופן תדיר יותר מדפוס עבודה אחד לאחר, אלה של הגברים הם אחידים וקבועים, וכאשר הם בוחרים בדפוס עבודה, הם נשארים עימו לרוב לאורך כל הקריירה התעסוקתית שלהם.⁸⁶ הדפוסים המקושרים לעבודת גברים הם עבודה במשרה מלאה, עבודה בשעות מרובות ועבודה פרופסיונלית. דפוסים אלו יציבים וממושכים אצל גברים, ומאפשרים ניעות כלפי מעלה בסולם התעסוקתי. אם דפוסי הקריירה של גברים הם מקוטעים או כוללים מעברים בין משרות, הדבר מעיד בדרך-כלל על בחירות של גברים משכילים המתחילים במקום גבוה יחסית בסולם התעסוקתי ונעים בין ארגונים על-מנת לשפר את מעמדם ולקדם את הקריירה שלהם.⁸⁷ נשים, לעומתם, אומנם שומרות כיום יותר מבעבר על היסטוריה תעסוקתית של משרה מלאה או חלקית, אך הן נוטות להיכנס לשוק העבודה מאוחר יותר מגברים, לקטוע את עבודתן בתדירות גבוהה יותר, להחליף פחות עבודות, גם אצל אותו מעסיק,⁸⁸ ולעבור ממשרה מלאה לחלקית, בעיקר בשנות גידול הילדים.⁸⁹ גם כאשר נשים מחליפות מקום עבודה, הגידול בשכר

84 ש.ם.

Shin-Kap Han & Phyllis Moen, *Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement*, 85 105 Am. J. Socio. 191 (1999).

86 ש.ם.

MARY BLAIR-LOY, *COMPETING DEVOTIONS: CAREER AND FAMILY AMONG WOMEN EXECUTIVES* (2003).Iacopo Morchio & Christian Moser, *The Gender Gap: Micro Sources and Macro Consequences* (Society for Economic Dynamics, 2019 Meeting Paper No. 143, 2019), <https://did.li/4ZrgT>.Kathryn Hynes & Marin Clarkberg, *Women's Employment Patterns During Early Parenthood: A Group-Based Trajectory Analysis*, 67 J. MARRIAGE & FAM. 222 (2005); Wilfred Uunk, Matthijs Kalmijn & Ruud Muffels, *The Impact of Young Children on Women's Labour Supply: A Reassessment of Institutional Effects in Europe*, 48 ACTA SOCIOLOGICA 41 (2005).

נמוך יותר עבור אימהות, ויכול להעיד על כך שהשכר מהווה שיקול חשוב פחות בהחלטות התעסוקה שלהן.⁹⁰

מחקרים המתבססים על גישת מהלך החיים מראים כי מסלולי הקריירה של נשים – הן בארצות הברית והן במדינות אחרות – מושפעים מאירועי חיים משפחתיים, ובעיקר מלידת ילדים, ואילו מסלולי הקריירה של גברים אינם מושפעים מכך כלל וכלל. יתרה מזו, ההשפעה השלילית של הילדים על הקריירה של אימהות הולכת ומתחזקת במשך השנים.⁹¹ מכאן שנשים אומנם יכולות לעבוד במשרה מלאה ברציפות במהלך כל הקריירה שלהן, וחלקן אכן עושות כך, אך דפוס תעסוקה זה נפוץ בעיקר בקרב גברים. נשים נוטות יותר לצאת משוק העבודה עם לידת הילדים, ולחזור אליו רק כאשר הילד הראשון מגיע לגיל בית-ספר, או לחלופין לעבוד באופן רציף אך במשרה חלקית או לעבוד בין משרה מלאה לחלקית לאורך הקריירה.⁹² הנקודה החשובה לענייננו היא שלדפוסי התעסוקה של נשים וגברים יש השלכות משמעותיות על סוגי העיסוקים שנשים נוטות להיות מועסקות בהם, על שכרן ועל מעמדם בשוק העבודה, והם אחד הגורמים לאי-שוויון בין גברים לנשים בשוק העבודה.

מחקרים אלו ואחרים מלמדים כי לדפוסי התעסוקה של גברים ונשים יש השלכות על יכולת ההשתכרות שלהם לאורך הקריירה התעסוקתית שלהם.⁹³ כלומר, קביעת חלוקת מזונות הנשענת על שכר עכשווי בלבד אינה מביאה בחשבון את פער ההשתכרות הנוצר בין הגבר לאישה לאורך זמן, כלומר, את פרופיל השכר הדיפרנציאלי שלהם. בעוד הגבר צפוי לעבוד במשרה מלאה כל הקריירה שלו, ולהחליף עבודות רק על-מנת לשפר את מעמדו בשוק העבודה, האישה צפויה בסבירות גבוהה יותר לעבוד במשרה חלקית ברציפות או לעבוד ממשרה מלאה לחלקית, לעזוב לעיתים תדירות יותר את שוק העבודה או לפרוש ממנו לגמרי. כמו-כן, סביר שהיא תעבוד בעיסוק "נשי", שגם אם הוא פרופסיונלי ומעניק יציבות תעסוקתית ויוקרה, השכר בו נמוך יחסית ואפשרויות הקידום בו מוגבלות. יתר על כן, גם אם היא תשתלב במשרה מלאה ובעיסוק ניהולי בגרעין הכלכלה, סביר שהיא

Abdulaziz Abrar Reshid, *The Gender Gap in Early Career Wage Growth: The Role of Children, Job Mobility, and Occupational Mobility*, 33 LABOUR 278 (2019)

Henrik Kleven, Camille Landais & Jakob Egholt Sogaard, *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*, 11(4) AM. ECON. J.: APPLIED ECON. 181 (2019)

גלית אהרון "קריירות מגדריות: מסלולי קריירה של גברים ושל נשים בישראל" מגמות נב(1) (2017) 245.

לנתונים בארצות הברית ראו Han & Moen, לעיל ה"ש 83. לנתונים בישראל ראו גלית אהרון "קריירות מגדריות בישראל והשפעתן על שכר" סוציולוגיה ישראלית יח(1) 31 (2016).

תרוויח פחות מגבר בעל מאפיינים זהים באותה משרה, וסביר שפער השכר ביניהם ילך ויגדל לאורך זמן. זאת, משום שהנטייה של נשים לאמץ הסדרי תעסוקה מופחתי שעות ונטייתם של שינויים בתוך המשפחה להשפיע על תעסוקתן מניעות מעסיקים להפלות נשים על בסיס מינן ולהעדיף להעסיק, להכשיר ולקדם גברים, המצופים להיות עובדים אידיאליים ולהניב תוצאות טובות יותר.⁹⁴ הדבר נובע לא רק מהפליה או מאילוץ שוק העבודה, אלא גם מבחירה מודעת של נשים.⁹⁵ בחירות אלו משקפות במידה רבה נורמות חברתיות ותרבותיות באשר לגידול הילדים ולטיפול במשק הבית,⁹⁶ אשר מעצבות בצורה שונה את השאיפות התעסוקתיות והלימודיות⁹⁷ של המגדרים ואת דרישות השכר שלהם, כך שנשים דורשות תגמול נמוך יותר מגברים באותו תפקיד וברמת כישורים זהה, במיוחד עם התקדמות הקריירה שלהן.⁹⁸

הספרות המחקרית מלמדת אם כן כי דפוסי הקריירה ומאפייני התעסוקה של נשים בתחילת הקריירה שלהן צפויים להשפיע על פרופיל השכר העתידי שלהן וליצור פערי שכר משמעותיים לטובת הגברים. לעניות דעתנו, הדבר מקבל משנה חשיבות כאשר מדובר בהורים לילדים צעירים (עד גיל חמש-עשרה), אשר מטבע הדברים נכונות להם עוד שנים רבות של עבודה בשוק העבודה ושנים לא מעטות של תשלומי מזונות עבור ילדיהם. זאת ועוד, אלה השנים שבהן המחויבויות הכרוכות בטיפול בילדים מצויות בשיאן, והצורך – בעיקר של נשים – להתאים את העבודה למחויבויות האלה, במיוחד לאחר גירושים, הוא רב. מכאן, לטענתנו, אימהות בכלל ואימהות לילדים צעירים בפרט צפויות להרוויח לאורך זמן שכר נמוך באופן משמעותי מהשכר של בני-זוגן לשעבר, ולשאת לפיכך בחלק משמעותי יותר מתשלומי המזונות לילדים.

טענתנו היא שנוסחת החישוב לחלוקת המזונות בין הורים חייבת לכלול את

Markus Gangl & Andrea Ziefle, *Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United States*, 46 DEMOGRAPHY 341 (2009); Donald Tomaskovic-Devey & Sheryl Skaggs, *An Establishment-Level Test of the Statistical Discrimination Hypothesis*, 26 WORK & OCCUPATIONS 422 (1999)

Sarah Irwin, *Attitudes, Care and Commitment: Pattern and Process*, 9(3) SOCIO. RSCH. ONLINE 18 (2004)

.Paola Giuliano, *Gender and Culture* (NBER Working Paper No. 27725, 2020)

Martin Biewen & Jakob Schwerter, *Does More Math in High School Increase the Share of Female STEM Workers? Evidence from a Curriculum Reform* (IZA Discussion Papers No. 12236, 2019)

.Blair-Loy, לעיל ה"ש 87.

פרופיל השכר שלהם, ולא רק את יחסי ההשתכרות ביניהם בנקודת זמן נתונה. כלומר, יש לבחון בנפרד את השינויים הצפויים בשכר של האם ובשכר של האב, ובעקבותיהם את פער השכר ביניהם, שצפוי לגדול לאורך זמן, גם אם בעת הגירושים היו שני ההורים בעלי מאפיינים זהים ואף הכנסה זהה. משמעות הצעתנו אינה להניח מראש פערי שכר לטובת הגבר, אלא לחשב כחלק מהנוסחה לחלוקת המזונות בין ההורים את פרופיל השכר הצפוי בהינתן מאפייני העבודה וההון האנושי הספציפיים שלהם. כלומר, שתי האסכולות שהובאו לעיל מדגישות גורמים שונים הצפויים להשפיע באופן דיפרנציאלי על שכרם של גברים ונשים. על-ידי שקלול הגורמים האלה בתוך משוואות השכר של גברים ונשים יהיה אפשר לחשב את פרופיל השכר שלהם, כלומר את השינוי הצפוי בשכרם. אוראז יהיה מקום לכלול אותו כחלק מחישוב נטל המזונות בין ההורים, ולא להביא בחשבון רק את השכר העכשווי שלהם.

בפרק הבא נתייחס למאפייניו הייחודיים של שוק העבודה הישראלי, כבסיס תאורטי לחישוב פרופיל השכר של נשים וגברים בישראל. לאחר-מכן נעמיק במצב המשפטי המצוי ובוזה הרצוי.

ג. מהגלובלי למקומי – על פערי השכר המגדריים בעולם ובישראל

1. פערי השכר המגדריים בעולם ובישראל – נתונים אמפיריים

הדיון עד כה היה תאורטי והתבסס על מחקרים שלימדו על הגורמים לפערי השכר המגדריים והשלכותיהם על פרופיל השכר באופן כללי. כעת נפנה לבחון את הפערים הללו הלכה למעשה ואת האופן שבו הם נוצרים בישראל, כבסיס לדיון במודל לחלוקת המזונות בין ההורים. על-מנת שיהיה אפשר בהמשך לחשב את פרופיל השכר של נשים וגברים בישראל, יש להביא בחשבון את הנתונים הידועים מן הספרות המחקרית על-אודות הגורמים לפערי השכר בישראל, כלומר הגורמים ברמת הפרט וברמת המבנה שנבחנו אמפירית בישראל, ואלה יוכנסו לתוך המודל שנציע לחישוב פרופיל השכר. ודוק, במודל שהוצע בהלכת 919/15 השכר העכשווי הוא נתון בנקודת זמן ספציפית, ואינו כולל, כפי שאנו מציעים, התחשבות בשינויים שצפויים לחול בשכר לאורך זמן, כלומר, הוא אינו כולל את פרופיל השכר. פרופיל השכר אינו נתון מראש, אלא יש לחשבו בהתאם לנתונים שנציג כאן לגבי שוק העבודה הישראלי.

בעשורים האחרונים חלים שינויים דמוגרפיים משמעותיים בכל העולם המערבי. כוח העבודה הנשי, ובכלל זה נשים נשואות ואימהות, גדל בהתמדה, ויש מדינות

שבהן ההבדלים המגדריים בהשתתפות בכוח העבודה הם קטנים.⁹⁹ כניסתן של נשים לשוק העבודה, לצד רכישת השכלה והשתלבות במקצועות שירותים ובעבודות צווארון לבן, תרמה לעלייה בשכר המוצע לנשים ולשיפור מצבן הכלכלי בשוק העבודה ובתוך משק הבית.¹⁰⁰ אף שהשיפור במצבן היחסי של נשים לאורך זמן צמצם את פערי השכר בין גברים לנשים בהשוואה למצב בעבר, כאשר רובן לא עבדו כלל לאחר נישואים או לידת ילדים, הוא לא ביטל אותם כליל. בשנת 2021 עמד הפער המגדרי בשכר החציוני בקרב שכירים העובדים במשרה מלאה על כ-12% בממוצע במדינות ה-OECD, כלומר, נשים מרוויחות 88% משכר הגברים. הפער הוא כ-14% בבריטניה ובגרמניה, כ-17% בארצות-הברית וכ-8% בלבד באיטליה. ישראל דורגה במקום הלפני-אחרון מכל מדינות ה-OECD, עם פער של כ-25%. רק בקוריאה הדרומית הפער גבוה יותר.¹⁰¹ זאת ועוד, הנתונים מלמדים כי במדינות ה-OECD חלה מגמה של ירידה עקיבה בפערי השכר, כלומר מצבן היחסי של הנשים משתפר לאורך זמן, ואילו בישראל החל בשנת 2010 המגמה הפוכה ויש הרעה בשכרן היחסי של נשים.¹⁰² התרחבות הפער עולה גם מדוח משרד האוצר לשנים 2020–2021 בנוגע לפערי השכר המגדריים במגזר הציבורי. עם זאת, דוח זה מלמד כי התרחבות הפער התרחשה רק לאחרונה, כנראה בשל מגפת הקורונה והתרחבות הפער בין גברים לנשים ברכיבי שכר מסוימים, וכי נכון לשנת 2021 הפער עומד על 27% לרעת הנשים.¹⁰³ עם זאת, בשנת 2022 נראה כי מגמה זו של הרעה בשכרן היחסי של נשים נבלמה, והפער המגדרי בשכר הצטמצם לכ-21%.¹⁰⁴

חשוב לזכור כי פער השכר מושפע מאוד ממספר שעות העבודה, וההבדל במספר שעות העבודה בין גברים לנשים במשרה מלאה בישראל הוא מן הגבוהים במדינות ה-OECD. כדי לבחון את הפער בין המינים בשכר בניכוי הפערים ביניהם במספר שעות העבודה, יש לבחון את השכר השעתי. אכן, כאשר בוחנים את פער השכר השעתי בישראל, מתקבל פער נמוך יותר משכר שהוא חציוני (או

99. WORLD ECONOMIC FORUM, GLOBAL GENDER GAP REPORT 2023, 27–34 (2023).

100. אהרון, לעיל ה"ש 92; איל קמחי "פערי הכנסות בישראל" דו"ח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2010 101 (דן בן-דוד עורך, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל 2011).

101. *Gender Wage Gap* (indicator), OECD (2022), <https://did.li/jPyZH>

102. קמחי, לעיל ה"ש 100.

103. משרד האוצר, אגף השכר והסכמי עבודה דין וחשבון על הוצאות השכר במשרדי הממשלה

לשנים 2021–2020 (2022) <https://did.li/xkDIw>

104. *Gender Wage Gap* (indicator), OECD (2023), <https://did.li/D11CN>

ממוצע), והוא יציב לאורך זמן ועומד בשנים האחרונות על 14%–16%, קרוב יותר לנתונים המתקבלים במדינות אחרות.¹⁰⁵

למעשה, פערים אלו אינם סטטיים, אלא משתנים לאורך שנות החיים. מחקר של הדס פוקס המתבסס על נתוני סקר הוצאות של הלמ"ס מלמד כי השכר הממוצע עולה עם הגיל והניסיון, במיוחד בקרב אקדמאים ובעיקר עד גיל ארבעים, משום שהעובד מקבל תשואה בעבור השכלתו ונסיונו, אך העלייה בשכר – קרי פרופיל השכר – אינה הומוגנית בקרב המגדרים.¹⁰⁶ שכרם של גברים עולה בצורה חדה יותר עם הגיל משכרן של נשים, והדבר נכון גם בנוגע לשכר שעתי וגם בקרב קבוצות-גיל שונות: אף שהמשכורות ההתחלתיות דומות למדי בקבוצת-הגיל הצעירה (25–29), בקרב גברים צמיחת השכר גבוהה במידה ניכרת, והפער בין גברים לנשים מגיע לשיאו בגיל ארבעים וחמש.¹⁰⁷

2. הגורמים לפערי השכר המגדריים בישראל

מחקרים וניתוחים אמפיריים קודמים בישראל מצאו כי הגורם המשפיע ביותר על הפער המגדרי בשכר הוא שעות העבודה הרבות יותר של גברים, ולאחריו ההבדלים במשלח-היד והענפים המאפיינים נשים וגברים.¹⁰⁸ גם להישגים במקצועות המתמטיים יש השפעה על פער השכר, ובתחום זה ניכר יתרון גדול לגברים. ההישגים הנמוכים יותר של נשים בתחומי המתמטיקה והמדעים ניכרים כבר בתיכון, בשיעור הנמוך יחסית של נשים שנבחנות במתמטיקה ובמדעים בהיקף מורחב, ונמשכים בלימודים האקדמיים ובשוק העבודה.¹⁰⁹ אומנם, בשנים האחרונות קיימת מגמת שיפור בהשתלבות נשים בלימודים אקדמיים בכלל ובמקצועות מדעיים

105 ראו הדס פוקס "פערים מגדריים בשוק העבודה: שכר וקישור תעסוקתי" דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2016 57 (אבי וייס עורך, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל 2016); נוגה דגן-בוזגלו ויעל חסון פערי שכר מגדריים בישראל: תמונת מצב 2020 (מרכז אדווה 2020) <https://did.li/oSZCN>.

106 ראו פוקס, לעיל ה"ש 105, בעמ' 63.

107 שם.

108 אסף גבע "על פערי השכר בין גברים לנשים" (משרד האוצר, אגף הכלכלן הראשי 2015) Efrat Herzberg Druker & https://www.gov.il/he/pages/article_19102015-c Haya Stier, *Occupational Characteristics Underlying the Gender Wage Gap in Israel* (paper presented at the Annual Meeting of the Population Association of America, Apr. 27, 2017), available at <https://did.li/VIDIw>; בדיקת מצב: נשים בשוק העבודה בישראל (מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל 2019).

109 ראו פוקס, לעיל ה"ש 105.

ובתחומי ההייטק בפרט,¹¹⁰ אך הפערים המגדריים בתחומי הלימוד עדיין משמעותיים.¹¹¹

פערי השכר בין גברים לנשים בולטים בעיקר בענפים שבהם משולם שכר גבוה, כגון תכנות, שירותים פיננסיים ומחקר ופיתוח. שכרן הממוצע של נשים שמועסקות בענפים אלו עמד בשנת 2020 על כ-23,000 ש"ח לחודש, בזמן ששכרם הממוצע של גברים שמילאו את אותם תפקידים היה גבוה מ-32,000 ש"ח לחודש.¹¹² פער זה מעיד כי בידול תעסוקתי (סגרגציה) מתקיים לא רק בין ענפי התעשייה השונים, אלא גם בתוך הענף.¹¹³ הדבר מתבטא בכך שגברים מועסקים במשרות הליבה והניהול, המלווים בתגמולי שכר גבוהים, בעוד נשים באותו ענף מועסקות במשרות בעלות מִיצב נמוך יותר, אשר השכר שבצידן פחות. נתוני ה-OECD מצביעים על כך שנשים בישראל חשופות מאוד לבידול תעסוקתי, ומראים כי 91.7% מהן מועסקות במגזר השירותים, לעומת ממוצע של 84% ביתר המדינות. נשים מרוכזות במקצועות הטיפול, ההוראה והשירותים, ואילו הגברים מרוכזים במקצועות הצווארון הכחול, בהייטק ובניהול. הפער בין השכר הממוצע בחמשת משלחי-היד הנפוצים בקרב גברים לשכר הממוצע בחמשת משלחי-היד הנפוצים בקרב נשים עומד על 61% לטובת הגברים.¹¹⁴ פערים אלו נוצרים בשל ריכוזן של נשים במקצועות המאפשרים מספר שעות עבודה פחות ושילוב של עבודה ומשפחה, אך במחיר של שכר נמוך יותר, וכך בשל ירידה בערכם של מקצועות אלו לאורך זמן. הפערים נוצרים גם משום שבענפים רבים יש מרכיבי תשלום הבנויים על בונוסים, שעות נוספות והוצאות רכב, שניתנים בעיקר לגברים,¹¹⁵ ועל הערכות סובייקטיביות

110 כך, למשל, לפי לקט נתונים שפרסמה המועצה להשכלה גבוהה בישראל לקראת פתיחת שנת הלימודים תשפ"ב, בשנים תש"ע-תשפ"א גדל מספר הסטודנטיות הלומדות לתואר ראשון במדעי המחשב, לרבות מתמטיקה וסטטיסטיקה, פי 2.6, ובלימודי הנדסה עלה חלקן של הנשים בכ-40%. "פתיחת שנת הלימודים האקדמית תשפ"ב – 2021/2022" המועצה להשכלה גבוהה <https://did.li/ix6lC> (4.10.2021).

111 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה "לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי 2022" (הודעה לתקשורת 6.3.2022) <https://did.li/9x6lC>.

112 יובל אזולאי "השכר הממוצע של נשים בכירות בהייטק ובפיננסים נמוך ב-9,000 שקל מזה של גברים" כלכליסט (26.6.2022) <https://did.li/eOgOf>.

113 במרוצת השנים חלה בישראל ירידה איטית במידת הבידול התעסוקתי, אך הוא עודנו קיים. ראו הגר צמרת-קרצ'ר ואח' מדד המגדר: אי-שוויון מגדרי בישראל 2017 68-69 (2017).

114 יערה מן כשתהיי גדולה: הסללה מגדרית וחלוקה תעסוקתית בישראל 40-41 (שדולת הנשים בישראל 2021).

115 מאיה כהן "נתוני הפער המגדרי בשכר כמעט חסרי ערך" כלכליסט (6.6.2022) <https://did.li/s6rgT>.

של עובדים, ומשום שדרישות השכר של נשים מתונות מאלה של הגברים בעבור עבודה זהה.¹¹⁶ מחקרים אחרים מוסיפים את הנטייה של נשים לאחר לידה לעבור למגזר הציבורי ולעבודות גמישות אך עם שכר נמוך בצידן,¹¹⁷ ואת הפער במיומנויות כמותיות ובתשואה על מיומנויות בין גברים לנשים בישראל.¹¹⁸ דוח של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה מיוני 2023 מצביע על קיפאון וחוסר גמישות בגיוון כוח-האדם בשוק העבודה הישראלי ועל פערי שכר עמוקים לרעת הנשים.¹¹⁹ הדוח בחן דפוסים עיקריים הקשורים לגיוון שוק העבודה בשנים 2015–2020, ומצא כי הגידול בשילוב נשים במקומות עבודה הוא ברובו של עובדים שאינם אקדמאים ואשר שכרם נמוך, וכי רמת השכר הממוצעת של נשים בשורה של ענפים במשק הייתה נמוכה ב-55% עד 80% מרמת השכר הממוצעת של גברים. אחד הממצאים המטרידים שעולים מן הדוח מתייחס אל המגזר הציבורי, שאמור להוות דוגמה בכל הקשור לשוויון במקומות עבודה ואף להוביל מגמה זו. בין 2015 ל-2020 חלו במגזר הציבורי שיפורים מתונים בלבד בגיוון העובדים שנקלטו לשורותיו, ושיפורים מתונים אף יותר בכלל הקשור לצמצום פערי השכר המגדריים בין העובדים.¹²⁰ יתרה מזו, מחקרים בנושא מסכימים כי הן במגזר הפרטי והן במגזר הציבורי קיים פער בלתי-מוסבר בשכר, אשר מיוחס, לפחות בחלקו, להפליה כלפי נשים, מאחר שהוא קיים גם אם מביאים בחשבון פערים בהון האנושי, במקצועות הלימוד, בעיסוקים ובמספר שעות העבודה.¹²¹

Emilio J. Castilla, *Gender, Race, and the New (Merit-Based) Employment Relation-ship*, 51 INDUS. RELS. 528 (2012)

Dalit Gafni & Erez Siniver, *Is There a Motherhood Wage Penalty for Highly Skilled Women?* 15 B.E. J. ECON. ANALYSIS & POL'Y 1353 (2015)

118 יובל מזר "האם יש בישראל הבדל מגדרי במיומנויות היסוד ובתמורה עבורן?" לקט ניתוחי מדיניות וסוגיות מחקריות 16 (בנק ישראל, חטיבת המחקר (2017) <https://did.li/EmDIw>

119 נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה דוח שנתי 2022 <https://did.li/Wx61C> (2023)

120 שם.

121 חוק שכר שווה לעובדת ולעובד נועד לקדם שוויון ולמנוע הפליה בין המינים בכל הנוגע בשכר או בכל גמול אחר בעבור עבודה. ס' 2 לחוק קובע כי "עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך" (ההדגשה הוספה). בשנת 2014 תוקן החוק באופן שחייב מעסיקים שמוטלת עליהם חובה לפי חיקוק לפרסם מידע או לדווח על שכר של עובדים ונושאי משרה, בעיקר מעסיקים המתוקצבים על-ידי המדינה וגופים ציבוריים, לפרסם את המידע תוך "התייחסות לפי מין". באוקטובר 2020 נכנס לתוקפו חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6), התש"ף-2020, ס"ח 422, המרחיב באופן משמעותי את החובה לאסוף נתונים על פערי שכר ולפרסמם עבור כל מעסיק שיש לו יותר מ-518 עובדים. מעסיק החייב בדיווח

התמונה העולה כאן לגבי מצבן של נשים בישראל אינה שונה מזו הקיימת לגבי נשים במדינות אחרות בעולם. עם זאת, ישראל ייחודית במאפיינים הקשורים לתעסוקה של נשים ולהתנהגויות המשפחתיות שלהן. רוב הנשים בישראל מועסקות במשרה מלאה, ורובן שומרות על היסטוריה תעסוקתית של משרה מלאה גם בשנות גידול הילדים.¹²² למשל, בשנת 2023 עמד בישראל שיעור הנשים שעבדו במשרה מלאה מתוך כלל האוכלוסייה בגילי עבודה (עשרים וחמש עד שישים וארבע) על כ-80%, בעוד שבחלק מהמדינות האחרות היה שיעור זה נמוך יותר: כ-61% בשווייץ, כ-65%–66% בגרמניה ובאוסטריה, כ-69% בבריטניה וכ-74% בנורווגיה.¹²³ זאת ועוד, המשרות החלקיות בישראל אינן מתרכזות בעבודות נמוכות-שכר ואינן עבודות שוליות הנעדרות סיכויי קידום, בניגוד למשרות החלקיות בארצות-הברית או בבריטניה.¹²⁴ חקיקה נרחבת בתחום חוקי העבודה והיקפם של הסדרי התעסוקה במשק הפכו את המשרה החלקית בישראל למשרה לא-שולית,

יערוך אחת לשנה דוח פנימי על בסיס נתונים שאסף, ובו יפורט השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצלו, בפילוח לפי סוגי עובדים, תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים במקום העבודה. כמו-כן, המעסיק ימסור לכל עובד מידע בדבר הקבוצה שהוא משתייך אליה ובדבר פערי השכר באותה קבוצה באחוזים, ויפרסם לציבור דוח פומבי, לרבות באתר המרשתת שלו, הכולל נתונים דומים, לרבות שיעור המועסקים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה, בהתייחסות לפי מין, והכל כמפורט בתוספת השלישית לחוק, שהוספה במסגרת התיקון. מנתונים שפרסמו חברות גדולות במשק (כגון טבע), הבנקים הגדולים, חברות היי-טק (כגון נייס או אלביט) ורשתות מזון (דוגמת שופרסל) עולה כי ברוב החברות נשים מרוויחות בממוצע פחות מגברים. לדוגמה, מדוח של בנק הפועלים עולה כי כמעט בכל עשרים ואחת קבוצות העובדים (לפי סוג העסקה ודרגה) קיימים פערי שכר לטובת הגברים, שנעים בין 1% ל-14%, למעט שלוש קבוצות שבהן נרשם פער ניכר לטובת הנשים. חברת שטראוס הגדילה לעשות והוסיפה לדיווחה את הסיבות לפערי השכר בכל קבוצה שבה הפער היה ניכר. חשוב לזכור כי במסגרת התיקון לחוק קיבלו החברות המצהירות חופש מוחלט בבחירת דרך החלוקה לקבוצות ומספרן, כך שניתן "לשחק" במידת-מה עם הנתונים. מכאן שאי-אפשר לשלול את האפשרות שגם בחברות ציבוריות גדולות קיים פער מגדרי בלתי-מוסבר שיש לייחסו להפליה כלפי נשים בשכר. ראו שירי דובר "פערי השכר בישראל: גלובס בעקבות החברות הציבוריות" גלובס <https://did.li/usmx5> (1.6.2022).

Haya Stier, Noah Lewin-Epstein & Michael Braun, *Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment Along the Life-Course*, 106 AM. J. Socio. 1731 (2001).

OECD Data Explorer, OECD (2024), <https://tinyurl.com/26mxcer5> 123

Vanessa Gash, *Preference or Constraint? Part-Time Workers' Transitions in Denmark, France and the United Kingdom*, 22 WORK, EMP. & SOC'Y 655 (2008) 124

שמאפשרת ניעות רבה למשרה מלאה ורציפות תעסוקתית, ואשר השכר שהיא מציעה לשעה דומה לזה המוצע במשרה מלאה,¹²⁵ במיוחד במגזר הציבורי.¹²⁶ תופעה נוספת שייחודית לישראל היא קצב הגידול בהשכלתן של נשים, אשר גבוה מקצב הגידול בהיצע העבודות במקצועות מתגמלים. נשים משכילות רבות אינן מוצאות משרות ההולמות את השכלתן ותופסות מקומות עבודה של נשים משכילות פחות, בעוד האחרונות נאלצות להידחק עוד יותר לשולי המדרג התעסוקתי ולעבודות יציבות פחות מאשר בעבר, בהיקפי משרה נמוכים ובשכר נמוך.¹²⁷ התוצאה היא שנשים – משכילות ולא-משכילות כאחד – מסתפקות בתגמול ותנאי עבודה נמוכים ביחס להון האנושי שלהן.

לבסוף, ייחודה של ישראל משתקף גם בקיומן של נורמות הרואות במשפחה ערך חשוב, לצד הסדרי תעסוקה המעודדים נשים לעבוד.¹²⁸ התרבות הישראלית מקדמת את תפקידן של נשים כמטפלות עיקריות בילדים ואת שימור חלוקת העבודה המגדרית בתוך הבית.¹²⁹ הדבר משתקף, בין היתר, בשיעורי הפריזן בארץ, שהם בין הגבוהים ביותר בעולם המערבי (2.9 ילדים לאישה בשנת 2021, לעומת 1.6 במדינות ה-OECD), ובשיעורים גבוהים של משפחות נשואות עם ילדים. נכון לשנת 2021, כ-1.18 מיליון נשים הן אימהות לילדים עד גיל שבע-עשרה. רובן המוחלט (90%) חיות עם בן-זוג, והיתר עומדות בראש משפחה חד-הורית.¹³⁰

125 חיה שטייר "דפוסי הכניסה לנישואין ולהורות של נשים צעירות בישראל" מגמות לו 388 Haya Stier, *Short-Term Employment Transitions of Women in the Israeli Labor Force*, 51 INDUS. & LAB. RELS. REV. 269 (1998).

Barbara S. Okun, Amalya L. Oliver & Orna Khait-Marely, *The Public Sector, Family Structure, and Labor Market Behavior: Jewish Mothers in Israel*, 34 WORK & OCCUPATIONS 174 (2007); Haya Stier & Meir Yaish, *The Determinants of Women's Employment Dynamics: The Case of Israeli Women*, 24 EUR. SOCIO. REV. 363 (2008); Meir Yaish & Vered Kraus, *The Consequences of Economic Restructuring for the Gender Earnings Gap in Israel, 1972-1995*, 17 WORK, EMP. & SOC'Y 5 (2003).

127 חיה שטייר ואפרת הרצברג "נשים בשוק העבודה: השפעת ההשכלה על דפוסי התעסוקה ועל השכר" דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2013 185 (דן בן-דוד עורך, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל 2013).

DAFNA N. IZRAELI, CULTURE, POLICY, AND WOMEN IN DUAL-EARNER FAMILIES 128 IN ISRAEL (1992).

129 לדיון מעמיק עיינו במאמרה של פרופ' חיה שטייר "סוף עידן 'המפרנס היחיד': משפחות עם שני מפרנסים בישראל" משפחות עובדות: הורים בשוק העבודה בישראל 17 (ורדה מילבאואר וליאת קוליק עורכות 2010). ראו גם גלית אהרון "אי-שוויון במשק הבית: תלות כלכלית של נשים נשואות בישראל לאורך זמן" סוציולוגיה ישראלית ח 87 (2006).

130 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לעיל ה"ש 111.

כמו-כן, בישראל, כמדינה "משפחתית", שיעורי הגירושים נמוכים יחסית. נכון לשנת 2021, שיעור הגירושים בישראל הוא 1.7 לכל אלף איש באוכלוסייה הכללית, בעוד הממוצע במדינות ה-OECD עומד על כ-2 לכל אלף איש.¹³¹ שיעור המתגרשים שיש להם ילדים קטינים הוא כ-63% וכ-56%, בהתאמה.¹³² לענייננו חשובה העובדה שהאופי המשפחתי הזה של החברה בישראל מוביל לפערי שכר בין גברים לנשים. מחקר שבחן את פער השכר המגדרי בקרב שכירים בראשית דרכם המקצועית (קבוצת-הגיל עשרים ושבע עד שלושים ושמונה) מצא כי פרמיית הנישואים, קרי פער השכר החציוני החודשי בין נשואים ללא-נשואים, גבוהה במידה משמעותית לגבי גברים מאשר לגבי נשים. נוסף על כך, השכר החודשי של גברים בעלי ילדים גבוה מזה של גברים ללא ילדים, בעוד בקרב נשים המצב הפוך.¹³³ מכאן צפוי שאם גבר ואישה מקימים משפחה, מה שסביר שיקרה בישראל, יתפתח פער בשכר לטובת הגבר, במיוחד עם לידה של כל ילד נוסף, וזאת גם אם שני ההורים מתחילים מנקודת מוצא דומה מבחינת שכרם.

דפוסים ייחודיים אלו משליכים על שכרם של נשים וגברים בישראל לא רק בנקודת הזמן העכשווית, אלא גם לאורך שנות חייהם. מחקר שבחן מסלולי קריירה של נשים וגברים בישראל לאורך מהלך חייהם מגלה כי למסלולי קריירה יש השפעה ניכרת על השכר ועל היווצרותם של פערי שכר מגדריים.¹³⁴ המחקר, אשר נערך על מדגם מייצג של גברים ונשים בישראל ובחן את ההיסטוריה התעסוקתית שלהם לאורך עשר שנים, מראה כי נשים נכנסות לתחומים שנחשבו בעבר גבריים, ונהנות מיוקרה ומתנאי עבודה טובים. עם זאת, חלק מהנשים עובדות במשרות שיש בהן דומיננטיות נשית ואשר נתפסות עדיין כשוליות, וחלקן נכנסות מאוחר לכוח העבודה. הגברים, לעומתן, נוטים לעבוד במשרה מלאה באופן רציף או להיכנס מאוחר לשוק העבודה ולעבוד במשרה מלאה. כאשר לשכר, המחקר מגלה כי מסלול המשרה המלאה הוא הנפוץ ביותר בקרב הנחקרים, ורמות ההכנסה בו הן הגבוהות ביותר. במסלול זה גברים ונשים עובדים ברציפות במשרות פרופסיונליות וניהוליות ובעבודות הנחשבות גבריות במאפייניהן, ולמרות זאת עובדות במסלול זה – במשרות נשיות – גם נשים ואימהות לילדים קטנים ונשים בעלות הכנסה נמוכה

.SF3.1 Marriage and Divorce Rate, OECD FAMILY DATABASE, <https://did.li/jnDIw> 131

SF3.2 Family Dissolution and Children, OECD FAMILY DATABASE, <https://did.li/jnDIw> 132

133 איל קמחי פערי שכר מגדריים בישראל: מה הגורמים להם וכיצד ניתן לצמצמם? (שורש – מוסד למחקר חברתי-כלכלי 2022).

134 אהרון, לעיל ה"ש 92.

וממוצעת. הגברים משתלבים בעבודות מרובות שעות, יוקרתיות ופרופסיונליות ובעבודות ניהוליות בעלות פרופיל שכר תלול, והם זוכים ברמות שכר גבוהות, ואילו רבות מהנשים שנכנסות מאוחר לשוק העבודה משתלבות בעבודות נשיות שבהן רמות השכר נמוכות יחסית והגידול בשכר לאורך זמן מתון יותר. גם הנשים המשתלבות במשרה מלאה – ומדובר כאמור בשיעור גבוה יחסית בישראל – עובדות, לפחות חלקן, תמורת שכר נמוך יחסית ובעיסוק עם דומיננטיות נשית, שבו סיכויי הקידום המקצועי והגידול בשכר נמוכים יחסית.¹³⁵ נתון זה עולה בקנה אחד עם נתוני העוני מהשנים האחרונות, המלמדים כי חלקם של העובדים במשרה מלאה מכלל העניים בישראל עלה במידה משמעותית.¹³⁶ אלה הנכנסים מאוחר לשוק העבודה ועובדים במשרה מלאה הם בעיקר גברים המשתלבים בעבודות תובעניות, פרופסיונליות וניהוליות וזוכים ברמות שכר גבוהות, ואילו אלה הנכנסים מאוחר לשוק העבודה אך עובדים במשרה חלקית הם בעיקר נשים המשתלבות בעבודות נשיות, שרמות השכר בהן הן הנמוכות מבין רמות השכר בכל מסלולי הקריירה.¹³⁷ מכאן עולה כי פערי השכר המגדריים אינם תוצאה בלעדית של בחירה במסלול קריירה זה או אחר – שכן גם במשרה מלאה קיימת תקרת זכויות לשכרן של נשים – אלא תוצאה של מבנה שוק העבודה, המאפשר מיסוד של דפוסי עבודה מגדריים ובידול תעסוקתי על-פי מגדר, ושל התרבות והנורמות בישראל, המקדמות את אופייה ה"משפחתי" של ישראל ואת חלוקת העבודה המגדרית בתוך הבית.¹³⁸ נשים נאלצות להסתפק בשכר נמוך יותר מגברים בעבור עבודה דומה, ומסלול הקריירה שהן בוחרות (או נאלצות לבחור) מוביל לשימור פערי השכר בשוק העבודה. לאורך זמן נשים וגברים המשתכרים שכר זהה זוכים בהחזרים שונים בעבור כל שנת ניסיון או פונים למסלול שכר שונה, אשר יוביל בתורו לתגמולים דיפרנציאליים בשכר.¹³⁹

אנו טוענים, כפי שנראה בהמשך, כי הנוסחאות השונות לחישוב חלוקת המזונות בין ההורים שהוצעו בהלכת 919/15 ובפסיקותיהם של בתי-המשפט הדיוניים, כמו-גם על-ידי מלומדים, ועדת שיפמן וכן בתזכיר חוק המזונות, חסרות את האלמנט של השפעת הזמן על השכר. נוסחאות אלו יוצרות מראש אי-שוויון מגדרי בנטל המזונות לטובת הגברים, וחותרות למעשה תחת המטרה שלשמה הן נוסחו.

135 ראו אהרון, לעיל ה"ש 93.

136 בנק ישראל "פרק ח: סוגיות במדיניות הרווחה" דין וחשבון 2010 265 (2010).

137 אהרון, לעיל ה"ש 93.

138 לדין מעמיק עיינו במאמרה של שטייר, לעיל ה"ש 129. ראו גם אהרון, לעיל ה"ש 129.

139 אהרון, לעיל ה"ש 93.

לטענתנו, חלוקה שווה של תשלומי מזונות ילדים בין הורים המשתכרים שכר זהה ומנהלים משמורת משותפת עם זמני שהייה שווים אינה יכולה להסתפק בכחינת שכרם העכשווי, אלא צריכה להביא בחשבון גם את פרופיל השכר העתידי שלהם. כך גם חישוב החלוקה בין הורים המשתכרים שכר שונה או חולקים משמורת בהיקפים שונים. התמונה שעולה מהספרות בנוגע לפרופיל השכר של נשים וגברים היא ברורה: פרופיל השכר של נשים מתון יותר, משום שהן עובדות במקצועות נשיים ובמשרות חלקיות שהשכר והקידום בהן מצומצמים, הן אחראיות לעיקר הטיפול בילדים ובמשק הבית, והן אלה שמוותרות על הקריירה התעסוקתית שלהן לטובת המשפחה. כתוצאה מכך, באופן טיפוסי, הן מתקדמות בשכרן לאורך הקריירה שלהן בקצב איטי יותר מגברים בתפקידים דומים, והן נוטות לשנות היקפי משרות ועיסוקים ולקטוע יותר את עבודתן בתגובה על אירועי חיים משפחתיים, מה שגם משפיע לרעה על הגידול בשכרן לאורך זמן. ההנחה הטבועה בנוסחאות השונות כי יחסי ההשתכרות בין ההורים הם סטטיים וכי שינוי בהם מהווה מקרה חריג היא הנחה שגויה, שאינה עומדת במבחן המציאות. ברור שברוב המקרים האישה היא שתישא בחלק יחסי גדול יותר מתשלום המזונות, ולפיכך גם ייתכן שהיא לא תוכל מבחינה כלכלית (או מכל סיבה אחרת) לפנות מחדש לבית-המשפט ולבקש לשנות את חלוקת המזונות לאור שינוי הנסיבות.¹⁴⁰ יישום נכון של הממצאים לעיל מלמד כי חשוב ואפשרי לכלול בחישוב המזונות את פרופיל השכר של ההורים, ולפיו לקבוע את חלוקת המזונות ביניהם. בדרך זו תתאפשר חלוקה שווה וצודקת שתשרת בסופו של דבר את טובת ההורים, ובעיקר את טובת ילדיהם.

ד. חלוקת הנטל של מזונות הילדים בישראל – הגישות השונות

כדי לדייק את טענתנו המרכזית במאמר בנוגע לשוני בפרופיל השכר בין גברים לנשים בישראל, חשוב לראות כיצד התייחסה הפסיקה לשוני זה, אם בכלל, בקביעת חלוקת המזונות בין ההורים. לנוכח הפערים בין גברים לנשים בשוק העבודה שהראינו בפרקים הקודמים – לרבות בשכר, באפשרויות הקידום, בסוגי התעסוקות וכן בתפיסות המעסיקים כלפיהם – נראה בפרק זה כיצד הפתרונות שמציעים מלומדים, בתי-המשפט ותזכיר חוק המזונות אינם מתחשבים בשוני הקיים בפרופיל השכר בין גברים לנשים, ובעיקר בהתפתחות הצפויה בשכרם

140 לדיון בנושא בהקשר של כשלון הסדרי משמורת משותפת לאורך זמן ראו בע"מ 919/15, לעיל ה"ש 1, בפס' 98–99 לפסק-הדין של השופט פוגלמן. כן ראו דפנה הקר ורות הלפרין-קדרי "כללי ההכרעה בסכסוכי משמורת – על סכנותיה של אשליית הדמיון ההורי במציאות ממוגדרת" משפט וממשל טו 91 (2013).

לאורך הקריירה התעסוקתית שלהם. התחשבות ברכיב זה והכללתו בתוך הנוסחה לקביעת חלוקת המזונות ייצרו אחדות ושוויון בחלוקת הנטל בין אבות לאימהות, שהיו מטרת מרכזיות שעמדו לנגד עיניו של בית-המשפט העליון בהלכת 919/15.

1. פסיקתם של בתי-המשפט הדיוניים לפני הלכת 919/15

בקביעות בתי-המשפט שניתנו בטרם התקבלה הלכת 919/15 בולטים שונות גדולה והעדר הסכמה לגבי אופן הקביעה של חלוקת המזונות בין הורים לילדים בני שש עד חמש-עשרה.¹⁴¹ בטרם התקבלה ההלכה, ובדיוק משום שלא הייתה הלכה ברורה, הציגו הערכאות הדיוניות גישות מגוונות עד כדי כך שלא היה אפשר לצפות מה יהיו גובה המזונות ואופן קיזוז התשלומים בין ההורים או על בסיס אילו פרמטרים הם ייקבעו. חשוב לזכור כי הלכת בית-המשפט העליון ששררה אז ראתה בחובתו של האב לשאת בדמי המזונות חובה בלעדית מן הדין, ואילו האם הייתה על-פיי-רוכב משוחררת מנטל זה, בלי תלות בשאלת תעסוקתה ובגובה השתכרותה. המקרים שבהם נתוני התעסוקה של האם הובאו בחשבון היו במצבי משמורת משותפת וזמני שהייה רחבים של הילדים אצל האב, אבל גם אז נשא האב ברוב הנטל ושילם לידי האם דמי מזונות.

מאמרים אחדים כבר סקרו בהרחבה את הפסיקה של הערכאות הדיוניות לפני הלכת 919/15 ואחריה.¹⁴² לפיכך נביא כאן רק את עיקרי הדברים. פסיקת בתי-המשפט הדיוניים בטרם התקבלה הלכת 919/15 התאפיינה כאמור בשונות גדולה בהתייחס לחלוקת המזונות במצבים של משמורת משותפת. להלן נביא כמה דוגמאות בולטות מהפסיקה כדי להמחיש את השונות הגדולה בקביעותיהם של בתי-המשפט הדיוניים. אחד מפסקי-הדין שהתוו עקרונות מנחים בנושא הוא של פסק-דינה של השופטת וילנר בע"מ 318/05.¹⁴³ בפסק-הדין נקבע כי כאשר הקטינים נמצאים במשמורת משותפת של שני ההורים, והאב נושא באופן ישיר בחלק מהוצאות ילדיו הקטינים, הוא ישלם מזונות מופחתים. שיעור ההפחתה ייעשה בהתאם לנסיבות המקרה, תוך התחשבות בגובה ההכנסות של שני ההורים, רמת החיים שאליה הורגלו הקטינים וצורכי הקטינים, אך ככלל יש להפחית את המזונות במקרים של משמורת משותפת בכ-25% מהסכום שבו היה האב מחויב אילו היו הקטינים נתונים במשמורתה הבלעדית של האם. בדומה לכך, בעמ"ש

141 הלפרין-קדרי, הורוביץ וזילברברג, לעיל ה"ש 2.

142 ראו, לדוגמה, ליפשיץ וליפשיץ, לעיל ה"ש 30.

143 ע"מ (מחוזי חי') 318/05 פלוני נ' פלונית (נבו 30.1.2006).

144-09-54256 קבע בית-המשפט הפחתה של 30% מדמי המזונות שישלם אב בנסיבות של משמורת משותפת בהשוואה לסכום שהיה משלם אילו נמצאו הקטינים במשמורת מלאה של אמם.

דוגמה נוספת מובאת בעמ"ש 14-01-50603,¹⁴⁵ שם נקבע כי בנסיבות שבהן הכנסות ההורים דומות (כ-13,000 ש"ח בחודש) וחלוקת הזמן ההורי שווה או קרובה לכך, יש לחייב אומנם גם את האם במזונות אך בשיעור מופחת מהשיעור המוטל על האב, ובאותו מקרה מסוים – במחצית דמי המזונות ובמחצית מהוצאות המדור בעת שהיית הילדים אצלה. השופט ויצמן הציע פרשנות לדין האישי שהייתה שונה מהפרשנות המקובלת. לפי פרשנותו, חובת המזונות במקרים של משמורת משותפת כלפי קטין מגיל שש ומעלה היא חובה מדיני צדקה, ולא מן הדין, אשר מוטלת על האב כחובה עיקרית ומוגברת ומוטלת גם על האם כחובה משנית. השופט ויצמן הטעים כי אימוץ גישה שלפיה על האב מוטלת חובה משפטית עצמאית גמורה – שמקורה אינו בדיני צדקה – להבטיח את מזונות ילדיו לאחר גיל שש ועד לגיל חמש-עשרה, ועל-כן האם פטורה לחלוטין ממזונות ילדיה, היה סותם את הגולל כמעט על כל אפשרות להטיל חיוב מזונות על האם. בכך היה כדי לקבע מצב של אי-שוויון ואי-צדק במציאות החברתית המודרנית, שבה השתנה לגמרי מעמד האישה, ולהפוך את המשפט העברי לכלי אין חפץ בו.¹⁴⁶ על קביעתו של השופט ויצמן נמתחה ביקורת רבה, בין היתר משום שמסקנתו אינה תואמת את שיטת הפוסקים שהוא מבקש להסתמך עליהם.¹⁴⁷ אלה לא דיברו על חובה מוגברת, אלא על חובה קודמת, כלומר, לשיטתם אין להטיל חובת מזונות על האם כל עוד האב אמיד דיו לשאת במזונות לבדו. כמו-כן, הפוסקים שעליהם נשען השופט ויצמן דיברו בקטני-קטנים (מלידה עד גיל שש), שם מוטלת על האב חובה מוחלטת לזון את ילדיו, ועל-כן ברור שהיא קודמת לחובת האם.¹⁴⁸

144 עמ"ש (מחוזי חי') 14-09-54256 א"כ נ' ב"כ (נבו 8.2.2015).

145 עניין ל"ר נ' ד"ר, לעיל ה"ש 16.

146 פוסקים רבים סבורים כי הלכה זו נאמרה רק באם ענייה, אבל אם היא בעלת אמצעים, מוטל עליה לזון את ילדיה מדין צדקה. בהקשר זה טוען גילת כי גם אלה הרומזים על חיובה של האם העשירה במזונות ילדיה מתכוונים רק למקרים שבהם האב אינו בנמצא או שאין בכוחו לזון את בניו. לטענתו, לגישה השוויונית בחלוקת המזונות בין האב לאם אין תקדים בספרות ההלכתית, ואין לה כל תימוכין במקורות הרבניים שעסקו בסוגיה זו. ראו גילת דיני משפחה, לעיל ה"ש 9, בעמ' 524-536.

147 עניין ל"ר נ' ד"ר, לעיל ה"ש 16, בפס' 13.

148 ראו אצל ויגודה והללה, לעיל ה"ש 4.

לבסוף, דוגמה נוספת לחלוקת מזונות במצבי משמורת משותפת של הורים לילדים בני שש עד חמש-עשרה עולה בדעת הרוב בפסק-הדין עמ"ש 1180-05-14,¹⁴⁹ שנתמכה לאחר-מכן גם בעמ"ש 41385-03-15.¹⁵⁰ שם נקבע כי חישוב המזונות ייעשה בעזרת נוסחה המנסה לאזן את הנטל בין ההורים במקרה של חלוקה שווה של הזמן ההורי. הנוסחה מתבססת על ההבחנה הקיימת בדין האישי בין צרכים הכרחיים לכאלה שאינם הכרחיים. בחלקה הראשון היא מטילה על האב חובה לשאת במחצית מהצרכים הכרחיים ומהוצאות המדור, ואילו בחלקה השני, ביחס לצרכים הלא-הכרחיים, הנוסחה קובעת את גובה התשלום שהאב צריך לשלם בהתאם להכנסה הפנויה היחסית של ההורים. מקום שההכנסה הפנויה של האם עולה על זו של האב תתקבל תוצאה שלילית, אשר תקטין בסופו של דבר את הסכום הכולל של המזונות שיהא על האב לשלם, כך שאם האם אמידה מהאב במידה משמעותית, לא יחויב האב בתשלום הצרכים הלא-הכרחיים. בית-המשפט מעלה בפסיקות אלו גם ביקורת כלפי קביעתו לעיל של השופט ויצמן שדיני הצדקה החלים מגיל שש ומעלה מטילים חובה מוגברת על האב, וקובע כי חובת הצדקה חלה רק לאחר גיל חמש-עשרה ומתפרשת באופן שווה על שני ההורים.¹⁵¹

2. גישתה של ועדת שיפמן

גישה שונה, אשר נבדלת מהאחרות במהותה אף אם לא תמיד בתוצאה שהיא מובילה אליה מבחינת חלוקת המזונות, מובאת בעיקר בדוח ועדת שיפמן,¹⁵² ובמידה זו או אחרת גם בחלק מהפסיקות של הערכאות הדיוניות שניתנו לאחר פרסום הדוח.¹⁵³ לפי גישה זו, מן הראוי לבטל את הזיקה לדין האישי הדתי, ולקבוע

149 עמ"ש (מחוזי ת"א) 1180-05-14 א"א נ' מ"א (נבו 26.3.2015) (פסק-דינו של השופט שוחט בהסכמת סגן הנשיאה ענבר, מול דעת המיעוט החולקת של השופטת שבח).

150 עמ"ש (מחוזי נצ') 41385-03-15 י"ג נ' מ"ג (נבו 21.1.2016).

151 ראו גם בקביעות בית-המשפט העליון בעניין פורטוגו, לעיל ה"ש 4, בעמ' 456–459; וכן בע"א 166/66 גולדמן נ' גולדמן, פ"ד כ(2) 533, 536 (1966).

152 דוח ועדת שיפמן, לעיל ה"ש 19.

153 ראו, למשל, תמ"ש (משפחה ראשל"צ) 16785-09-12 ס"ר נ' ד"ר (נבו 11.12.2013). פסק-דינו של סגן הנשיאה יעקב כהן מציע פרשנות מחודשת לס' 3(א) לחוק לתיקון דיני המשפחה (מזונות), שלפיה סעיף זה חל "בכל מקום ומקרה בו פוטר הדין האישי בכל דרך שהיא את האדם מתשלום מזונות לילדיו הקטינים" (שם, בפס' 36(ג)). לפיכך האם היהודייה חבה בדמי מזונות ילדיה הקטינים עבור התקופה שבה הדין האישי פוטר אותה ממזונותיהם. כלומר, לשיטתו של סגן הנשיאה כהן, אם הדין האישי אכן פוטר את האם כליל ממזונות ילדיה עד יום מלאת להם שש שנים או עד מלאת להם חמש-עשרה שנים, היא חבה במזונותיהם לגבי השנים האלה מכוח הסעיף האמור.

כי במזונות יהיה לכל הקטינים בישראל דין טריטוריאלי אחיד. האחריות והחובה לתמוך כלכלית בילד יוטלו באופן שווה על שני ההורים, בהתאם ליכולת הכלכלית של כל אחד מהם ובהתחשב במשך הזמן שבו הילד שווה עם כל אחד מהם. בדוח הוועדה, שהתקבל לפני הלכת 919/15, תוארה השונות בין פסיקותיהן של הערכאות השונות, והוצגה תמונה שלפיה לא זו בלבד שיש חוסר שוויון בין בני עדות שונות בישראל, גם בני אותה קבוצה עדתית משלמים דמי מזונות שונים בהתאם לערכאה שבה נדונה תביעת המזונות ובהתאם לשאלה אם מדובר בפסיקה של בית-דין דתי או של בית-משפט לענייני משפחה. לדעת הוועדה, פערים אלו פוגעים בצפייה לוודאות ואחידות של המשפט, ויוצרים לפחות רושם שהפסיקה אינה נשענת על תבחינים מבוססים ואחידים. לפיכך, ועל-סמך העקרונות של טובת הילד וביטול הדין האישי, הציעה ועדת שיפמן כי אם הורה נוטל חלק משמעותי בימי ההורות והלינה של הילדים אצלו, יוביל הדבר להפחתה בסכום המזונות שיהיה עליו להעביר להורה האחר בשיעור שבין 35% ל-100%, כתלות בחלקו היחסי מתוך ההכנסה הכוללת ובמספר ימי ההורות שלו. הנוסחה שהוועדה מציעה מבוססת על חלוקה בין ההורים בהוצאות הילד על-פי מכפלה של שיעור התמיכה הכלכלית שהילד זכאי לה (בהתאם לטבלה שקבעה הוועדה, המבוססת על מספר הילדים והכנסות ההורים) בחלק היחסי של ההורה בהכנסות של שני ההורים יחד פחות חלקן בימי ההורות (גם זאת בהתאם לטבלה שקבעה הוועדה). לפי נוסחה זו, הורה שחלקו בהכנסות גבוה יותר מחלקו בימי ההורות יעביר להורה האחר את חלקו בתמיכה הכלכלית. כלומר, גם ועדת שיפמן מציעה נוסחה סטטית לחישוב חלוקת המזונות בין ההורים, הנשענת על הכנסת ההורים בנקודת זמן עכשווית¹⁵⁴ ואינה משתנה בהתאם לשינויים הצפויים לאורך זמן בהכנסותיהם של האב והאם. אומנם, הוועדה מציינת כי ראוי שהנוסחה תהיה רגישה לשינויים, בין היתר בהכנסות ההורים, כנהוג במדינות אחרות, כבריטניה וקנדה, אולם בסופו של דבר היא אינה מיישמת זאת בנוסחה המוצעת. המלצות ועדת שיפמן לא עוגנו עד היום בחקיקה, אולם שיקפו את הלך-הרוח שהתקיים בטרם התקבלה הלכת 919/15, וכן את מגמתן של הערכאות הדיוניות לקראת תפיסה הרואה את שני ההורים כאחראים להספקת כלל צורכיהם הכלכליים של ילדיהם.

154 ועדת שיפמן מגדירה הכנסה כהכנסה כספית של הורה מכל מקור שהוא, לרבות השווי הכספי של מגורים בדירה שבבעלותו או בדירת מגורים של בני-זוג כמשמעותה בס' 40 לחוק המקרקעין, התשכ"ט-1969, וכן כל הכנסה כספית שניתן להפיק מכל נכס, לאחר שנוכו ממנה ההוצאה הכספית שהוצאה לייצור ההכנסה. ועדת שיפמן מוסיפה להכנסה את דמי הטיפול שהורה חייב בהם אם ההורה האחר משקיע דרך קבע שעות טיפול רבות יותר בילד (מתחת לגיל שתים-עשרה). דוח ועדת שיפמן, לעיל ה"ש 19, בעמ' 66.

מכל האמור עולה כי במטרה ליצור חלוקה שוויונית בנטל המזונות בין הורים החולקים זמני הורות משמעותיים עם ילדיהם, הוצעו בפסקי-הדין שהבאנו ובוועדת שיפמן נוסחאות שונות לחישוב דמי המזונות שישא כל הורה (או לחישוב ההפחתה מהסכום שישא האב), המושתתות על פרמטרים ענייניים כגון הכנסתו של ההורה והיקף ההוצאה הישירה על הילד, גובה הצרכים ההכרחיים והצרכים הלא-הכרחיים, וכן תשלומים בעבור מדור. עם זאת, בשום מקרה לא הובא בחשבון במסגרת הנוסחאות השונות שהוצעו פרופיל השכר של ההורים. אנו טוענים כי גם אם האב והאם משתכרים שכר שווה בזמן קביעת דמי המזונות, לאורך זמן ירוויח האב שכר גבוה במידה משמעותית משכרה של האם, משום שפרופיל השכר של גברים תלול יותר, רציף יותר ואינו מושפע מאירועים בחיי המשפחה. אצל נשים פרופיל השכר מתון יותר – כלומר, עם עליות קטנות יותר בשכר לאורך זמן, אם בכלל – ומושפע משינויים בתוך המשפחה, כגון לידות או צורך לטפל בילדים. אלה מובילים, לעיתים קרובות, לירידה בשכרן של אימהות ולשכר נמוך משל אבות בעלי מאפיינים דומים. ברי שבמצב כזה ייווצרו פערי שכר משמעותיים בין הורים גרושים, שיובילו לנשיאה לא-שווה בנטל המזונות.

3. גישת השופטים בהלכת 919/15

התעלמות מפרופיל השכר הדיפרנציאלי של גברים ונשים בקביעת החלוקה של נטל המזונות לא פסחה גם על קביעת בית-המשפט העליון בהלכת 919/15. חלק משמעותי מפסק-הדין הפותח, שניתן על-ידי השופט פוגלמן, עסק בשאלת החבות בנשיאת נטל המזונות. לדידו, יש לאמץ פרשנות חלופית לדין העברי, שלפיה טיב החיוב במזונות הוא מדין צדקה, וככזה הוא מוטל באופן שווה על שני ההורים על-פי אמידותם. נזכיר כי לענייננו חשובה ההבחנה שהוסיפה השופטת ברק-ארז בין הוצאות תלויות-שהייה להוצאות שאינן תלויות-שהייה. לפיה, בהוצאות תלויות-שהייה ישא כל הורה בעצמו כפונקציה של זמני השהייה של הילד עימו, והן יתקזזו למעשה בעין מהחבות הכוללת של כל הורה במזונות ילדיו.¹⁵⁵ כלומר, במצבים של משמורת משותפת וזמני שהייה שווים של הילדים אצל ההורים, וכאשר ההשתכרות של ההורים שווה, ישא כל צד בהוצאותיו שלו, ולא יהיו תשלומי העברה בין ההורים. באשר להוצאות שאינן תלויות-שהייה (כגון הוצאות על בגדים, ספרים ומתנות), אלה אינן נגזרות באופן ישיר מזמני השהייה של הילדים אצל ההורה, ועל-כן כל הורה ישא בהן על-פי היחס בין ההשתכרות שלו

155 ראו בע"מ 919/15, לעיל ה"ש 1, בפס' 41 לפסק-הדין של השופטת ברק-ארז.

לבין זו של ההורה האחר, תוך העברת חלקו לחשבון בנק משותף או להורה שבית-המשפט יגדירו "הורה מרכז".¹⁵⁶

רוב המלומדים מסכימים כי זו הפרשנות שיש ליתן לפסק-הדין במצבים של משמורת משותפת.¹⁵⁷ המחלוקת ביניהם נוגעת במצבים שאינם מסווגים כמשמורת כזו ואשר קיימת בהם שונות משמעותית בזמני השהייה אצל ההורים. כאמור בפירוט לעיל, בנייר עמדה של מרכז רקמן הביעה הלפרין-קדרי את דעתה כי הלכת 919/15 אינה ישימה כלל למצבים כאלה, ומוגבלת רק למצבים של משמורת פיזית משותפת שבהם הכנסותיהן הפנויות של ההורים שוות.¹⁵⁸ מזא"ה, לעומת זאת, אינו מסכים עם קביעה זו, וטוען כי ייתכנו שני מצבים: מצב של משמורת שאינה משותפת, שבו יחול דין צדקה, ונטל המזונות יוטל על ההורים בהתאם לפערי ההשתכרות ביניהם; ומצב של משמורת משותפת, שבו כל צד יישא בהוצאות תלויות-השהייה והוצאות המדור שלו, ואילו ההוצאות שאינן תלויות-שהייה יחולקו בהתאם ליחסי ההשתכרות של הצדדים.¹⁵⁹ מזא"ה תומך את טענתו על פרשנות מילולית ואפילו דוקנית לדבריה של השופטת ברק-ארז, ועל הפסיקתא המובאת בסוף פסק-הדין, שעליה הסכימו כלל השופטים פה אחד, שלפיה "בגילאי 6–15 חבים שני ההורים באופן שווה במזונות ילדיהם מדין צדקה, תוך שהחלוקה ביניהם תקבע על פי יכולותיהם הכלכליות היחסיות מכלל המקורות העומדים לרשותם, לרבות שכר עבודה, בנתון לחלוקת המשמורת הפיזית בפועל, ובשים לב למכלול נסיבות המקרה. יישום עקרון זה במקרה הטיפוסי של משמורת פיזית משותפת, ייעשה ברוח העקרונות האמורים בפסקה 61 לחוות דעתה של השופטת ד' ברק-ארז, כברירת מחדל שניתן לסטות ממנה".¹⁶⁰ מזא"ה טוען כי ניתן להיווכח מן הכתוב בתחילת הפסיקתא, המבוססת על חוות-דעתו של השופט פוגלמן, כי היא אינה מתייחסת למשמורת פיזית משותפת דווקא, וכי חלוקת המזונות תיקבע, בין היתר, לפי חלוקת המשמורת בפועל. הסיפה, לעומת זאת, הנשענת בעיקר על חוות-דעתה של השופטת ברק-ארז, עוסקת במפורש, לשיטתו

156 ראו שם, בפס' 49–54 לפסק-הדין של השופטת ברק-ארז. נוסף על כך, השופטת ברק-ארז מתייחסת בנפרד לסוגיית המדור, וטוענת כי יש לאפשר משמורת משותפת במקרים שבהם הילדים זוכים במדור ובתנאי מחיה ברמה נאותה בשני הבתים. במקרים אלו, כמו במקרה של הוצאות תלויות-שהייה, יישא כל הורה בעין בהוצאות המדור שלו, גם אם זמני השהייה בשני הבתים אינם זהים לגמרי. ראו שם, בפס' 58–60.

157 ראו מזא"ה, לעיל ה"ש 31; מזא"ה, לעיל 32; ליפשיץ וליפשיץ, לעיל ה"ש 30.

158 ראו הלפרין-קדרי, לעיל ה"ש 29.

159 מזא"ה, לעיל ה"ש 32.

160 ראו בע"מ 919/15, לעיל ה"ש 1, בעמ' 125.

של מזא"ה, במשמורת משותפת בלבד.¹⁶¹ ליפשיץ וליפשיץ דוחים את פרשנותו של מזא"ה, בין היתר משום שהיא "מקצינה את הדיכוטומיה בין מצבי משמורת משותפת למצבים שאינם כאלה, שכן היא קובעת הסדרים השונים באופן דרמטי בין המצבים הללו".¹⁶² ליפשיץ וליפשיץ מציעים להסתכל על הלכת 919/15 בצורה תכליתית ולוגית יותר, ולראות את שני השופטים כעוסקים בשאלות שונות ומשלימות: השופט פוגלמן עוסק בשאלת השוויון בנטל, בעוד השופטת ברק-ארז עוסקת בשאלת מימוש הנטל ובקיומו ההוצאות הישירות שהוצאו על הילדים בעת שהייתם אצל הוריהם.¹⁶³ לטענתם, כאשר המשמורת משותפת אך קיימים פערים כלכליים בין ההורים, יעברו תשלומים בין ההורים גם בנוגע למדור ולהוצאות תלויות-שהייה בהתאם ליחס ההשתכרות ביניהם. לגבי מקרים של משמורת לא-משותפת הם טוענים כי "אין לצמצם את פסק דינה של ברק ארז... למצבים של זמני שהות שווים לחלוטין. להפך, יש ליישם את המנגנונים הללו למגוון רחב של חלוקת זמני שהות אצל שני ההורים, ואפילו במקרים שבהם יש בין ההורים פערים גדולים בזמני שהות, ובלבד שבסופו של דבר הילדים שוהים פרקי זמן ניכרים אצל שני ההורים באופן שמצדיק את קיומו ההוצאות שהוצאו בעין על הילדים בשני הבתים".¹⁶⁴

תהא הפרשנות אשר תהא, לטענתנו הקביעה בהלכת 919/15 תשיג את ההפך: קביעה זו תעמיק את אי-השוויון הקיים ממילא, ותעצים את הפגיעה בנשים ובילדיהן כאשר חלקם היחסי של אבות בתשלום המזונות ילך ויקטן עם העלייה החדה יותר בשכרם ביחס לשכר האימהות. למעשה, ההתחשבות ביחס ההשתכרות בין ההורים וקיומו הוצאות האב בעין יוצרים שוויון למראית-עין, מה שנקרא לעיתים "שוויון פורמליסטי ומכני",¹⁶⁵ אך לא שוויון מהותי. זאת, בשל היותו עיוור לפערים המהותיים בין גברים לנשים בהקשרים רחבים יותר, ובכלל זה פערים בשוק העבודה, אשר רלוונטיים עד-מאוד לקביעת חיוביהם במזונות. לפיכך, על-מנת לקדם שוויון מגדרי "אמיתי", יש לחרוג מבדיקת מצבם של הצדדים בנקודת זמן אחת, ולהתחשב בתהליכים המתרחשים בשוק העבודה אשר משפיעים על שכרם של הצדדים ועל התפתחות השכר לאורך זמן. חישוב נטל המזונות של כל צד

161 ראו מזא"ה, לעיל ה"ש 32, בעמ' 7-9.

162 ליפשיץ וליפשיץ, לעיל ה"ש 30, בעמ' 573.

163 שם, בעמ' 573-575.

164 ראו שם, בעמ' 574.

165 ראו בעמ' 919/15, לעיל ה"ש 1, בפס' 122 לפסק-הדין של השופט פוגלמן. ראו גם רות הלפרין-קדרי "מזונות אישה: מתפישה של שונות לתפישה של (אי)-שוויון" משפט וממשל ז 767 (2004).

באמצעות "נוסחה" כזו או אחרת הוא אפשרי במידה מסוימת, גם אם לעולם אין הוא יכול להביא בחשבון את כל הפרמטרים הקיימים במקרה לגופו, אך אם יחס ההשתכרות בין הצדדים קיים בתוך הנוסחה – ומבטא, כך נראה, תפיסה שמקדמת שוויון מגדרי – אזי יש מקום שגם שינויים צפויים ביחס זה ייכנסו לתוך הנוסחה, ואלה עשויים להוביל לתוצאות הפוכות מהמצופה.

בהלכת 919/15 היה השופט פוגלמן ער לביקורת זו שחיוב האם במזונות בדרך הנקבעת בפסק-הדין עלול להוביל לשוויון מכני-פורמליסטי, ולא לשוויון מהותי, והעלה טיעונים שונים נגדה. אולם שום טיעון שהציג לא התייחס במישרין להשפעות ארוכות-הטווח של תעסוקת הנשים על שכרן, וחשוב מכך – להשפעת השינויים הצפויים בשכרן על חלוקת נטל המזונות.

אחת מטענות הביקורת שהציג השופט פוגלמן היא שנשים אינן שוות לגברים מבחינה כלכלית ואין להן בסיס כלכלי איתן לסיפוק צורכי הילדים, ולכן הפחתת שיעורי המזונות המועברים עקב קיומה של משמורת פיזית משותפת צפויה לפגוע ביכולתן לדאוג לרווחת הילדים, עד כדי הידרדרות של אימהות וילדיהן לכדי עוני של ממש. השופט פוגלמן טען כי הדברים אומנם נכונים למצבים שבהם יש פערים כלכליים משמעותיים לרעת האישה, אולם אין להתעלם מהשפעה דומה על משק הבית של אב החולק משמורת משותפת עם האם, אשר צריך גם הוא לעמוד בעצמו בנטל של החזקת הבית והטיפול בילדים. השופט פוגלמן הראה כי יש מקרים שבהם שכר האם אינו נופל מזה של האב ואף עולה עליו, ולכן אין זה מוצדק לדעתו שעיקר נטל המזונות ייפול תמיד על שכמו של האב.¹⁶⁶ טענת הביקורת כמו-גם המענה של השופט פוגלמן עליה נכונים בעיקרם, ואכן צריכים להיות תשתית לחלוקת נטל המזונות בין ההורים. גם נשים וגם גברים צריכים לשאת בנטל המזונות, אך באופן צודק ושוויוני לשני הצדדים. אופן החלוקה צריך להתחשב בכל הגורמים המשפיעים על יכולתם לצבור משאבים לאורך זמן, ולא רק באלה המשפיעים בנקודת זמן אחת. רק בדרך זו יהיה אפשר למנוע פגיעה כלכלית והידרדרות לכדי מצוקה כלכלית של ממש – לא רק של אימהות, אלא גם של אבות מסוימים שעובדים בעבודות עם פרופיל שכר מתון.

טענת ביקורת אחרת שהעלה השופט פוגלמן נוגעת בשינוי נסיבות, ובמיוחד במצב שבו המשמורת המשותפת אינה צולחת והאם חוזרת לשמש הורה משמורן עיקרי. במצב כזה האם ניצבת פעמים רבות מול שוקת שכורה – אין ביכולתה הכלכלית לחזור ולהתדיין בנושא המזונות בבית-המשפט, מה-גם שהדבר כרוך

166 בע"מ 919/15, לעיל ה"ש 1, בפס' 122–126 לפסק-הדין של השופט פוגלמן.

במחיר רגשי כבד מנשוא לה ולילדיה, ולפיכך היא נאלצת להסתפק במזונות מופחתים.¹⁶⁷ לקביעת השופט פוגלמן, אין מנוס מלחזור ולפנות לבית-המשפט, עם כל הקשיים הכלכליים והרגשיים הכרוכים בכך. ניתן אולי להצדיק תוצאה זו בטענה שאם חלוקת המזונות היא שוויונית ומתחשבת בכלל הפרמטרים, ובכלל זה ביחס ההשתכרות בין שני הצדדים, אזי אם אכן יחול שינוי לאורך זמן ביחס זה, יהא אפשר לפנות שוב לערכאות הדיוניות ולפתוח את תיק המזונות. אולם ברור שהסיכוי שאימהות יפנו כל אימת ששכר האב יעלה הוא קטן. השופטת ברק-ארז עצמה לא הסכימה עם פתרון זה, בקובעה כי "לא ניתן להניח כי ברגיל פנייה מחודשת לבית המשפט היא כלי יעיל עבור הורים החולקים משמורת משותפת. הפתרון אליו צריך לשאוף הוא פתרון שיצמצם עד כמה שניתן את הצורך בפניה מחודשת לבית המשפט בכך שיספק מלכתחילה מענה למרבית צמתי הסכסוך בנושא של מזונות ילדים".¹⁶⁸ חשוב מכך, אם ניתן לכלול מראש בתחשיב חלוקת המזונות שינוי שעשוי להתרחש בשכר ההורים, אזי מדוע לקבוע כי אם הוא יקרה יהיה אפשר לפנות לבית-המשפט, ולא לכלול אותו מראש באמצעות הוספת הרכיב של פרופיל השכר לנוסחה לחישוב דמי המזונות? ביקורת דומה אפשר להעלות כלפי תזכיר חוק המזונות, שנסקור בהמשך, אשר מעלה מקרי קיצון חריגים שרק בהתקיימם יהיה אפשר לפתוח את תיק המזונות בבית-המשפט. "כליאת" האפשרות לפתוח את תיק מזונות הילדים תוביל לתוצאה חמורה.

4. פסיקתם של בתי-המשפט הדיוניים אחרי הלכת 919/15

הלכת 919/15 לא שמה קץ לשונות הגבוהה בפסיקתם של בתי-המשפט הדיוניים. היה אפשר לצפות שלאחר קביעת ההלכה תיווצר אחידות בפרשנות הדין בתחומי תחולתה. ברם, גם לאחר צאתה לאור הועלו גישות שונות, ולעיתים סותרות, לחלוקת דמי המזונות במצבי משמורת משותפת. זאת ועוד, גישות אלו, רובן ככולן, מתחשבות ביכולות הכלכליות של ההורים ובזמני השהייה של הילדים עם ההורים, וחלקן מבחינות בין הוצאות תלויות-שהייה להוצאות שאינן תלויות-שהייה, אך אין ולו אחת שמתחשבת בפרופיל השכר של הצדדים ובהשפעתו על יחס ההשתכרות לאורך זמן.

בהמשך הרחיבה הפסיקה – בעיקר בערכאות הדיוניות, אם כי גם בערכאת הערעור בבית-משפט מחוזי – וציינה כי ניתן להחיל את הלכת 919/15 גם על מזונות קטינים שחיובם מדין צדקה הגם שאין מדובר במשמורת משותפת, תוך

167 שם, בפס' 98–101 לפסק-הדין של השופט פוגלמן.

168 שם, בפס' 45 לפסק-הדין של השופטת ברק-ארז.

בחנית הפרמטרים שצוינו בהלכה, כגון צורכי הקטינים, היכולות הכלכליות של הצדדים מכל מקור שהוא, היחס בין היכולות הכלכליות של שני ההורים וחלוקת המשמורת בפועל.¹⁶⁹ אולם גם במקרים אלו הייתה פסיקת הערכאות הדיוניות לא-אחידה. כך, בתמ"ש 46640-01-15 ובתמ"ש 48528-04-15¹⁷⁰ חילק בית-המשפט את סך הצרכים של הילדים על-פי יחס ההשתכרות בין ההורים, שהיה בשני המקרים לטובתו של האב, וקבע את שיעור המזונות בהתאם לכך מתוך הנחה שניתן לגזור מאחוזי השהייה את אחוזי ההוצאות שהוצאו בפועל על-ידי כל אחד מן ההורים.¹⁷¹ גם בתלה"ם 53712-11-16¹⁷² חילק בית-המשפט את נטל המזונות בהתאם ליחס ההשתכרות בין ההורים (30% מול 70% לטובת האב), אך למרות זמני השהייה השוויוניים, נמנע מלקזז את ההוצאות המוצאות על-ידי האב באופן ישיר. בתלה"ם 13548-04-17¹⁷³ וכן בתמ"ש 30397-12-15¹⁷⁴ התחשב בית-המשפט ביחס ההשתכרות בין ההורים ובזמני השהייה, ואף הבחין בין צרכים תלויי-השהייה לצרכים שאינם תלויי-השהייה, אך כלל את המדור בחישוב כלל הצרכים תלויי-השהייה. בפסקי-דין אחרים השתמשו בתי-המשפט הדיוניים באומדנה כתחליף ליישום שיטתי של עקרונות הלכת 919/15,¹⁷⁵ חלקם אף ללא הבחנה בין ההוצאות השונות,¹⁷⁶ או קבעו כי כל צד יישא בעצמו בהוצאות תלויות-השהייה ובהוצאות המדור¹⁷⁷ או

169 ראו בנדון עמ"ש (מחוזי ת"א) 14612-10-16 פ"ב נ' א"ב (נבו 20.12.2017); תמ"ש (משפחה ראשלי"צ) 25893-07-14 למ"צ נ' י"מ (נבו 20.9.2017); תלה"ם (משפחה ראשלי"צ) 01-17-17237 ו"ג נ' ש"ג (נבו 17.10.2017); תלה"ם (משפחה ראשלי"צ) 7531-05-17 פלוני נ' פלוני (נבו 14.11.2017); עניין ק"ו נ' ש"ו, לעיל ה"ש 33.

170 עניין ק"ו נ' ש"ו, לעיל ה"ש 33; עניין ר"י נ' ש"ר, לעיל ה"ש 33.

171 בתלה"ם (משפחה ת"א) 9494-10-17 פלוני נ' פלוני (נבו 14.10.2018) דן בית-המשפט במעבר של אחד הילדים הקטינים ממשמורת האם למשמורת האב, ובשינוי שיש לערוך בעקבות זאת בחלוקת המזונות של אותו קטין. בהינתן הכנסות דומות של ההורים, חילק בית-המשפט את ההוצאות תלויות-השהייה הקשורות לאותו קטין באופן שווה בין ההורים, וזאת אף שהמשמורת עליו אינה משותפת, ולא דן בהוצאות אחרות, לרבות מדור.

172 עניין ו"כ נ' כ', לעיל ה"ש 33.

173 עניין תא"נ נ' ק"ג, לעיל ה"ש 33. שם האם הייתה סטודנטית ועבדה במשרה חלקית, כך שיחס ההשתכרות בינה לבין האב היה 31% מול 69%.

174 תמ"ש (משפחה ראשלי"צ) 30397-12-15 פלוני נ' פלוני (נבו 10.5.2018). היחס בין ההכנסות במקרה זה היה 34% (האם) מול 66% (האב).

175 ראו, למשל, רמ"ש (מחוזי ת"א) 46972-01-19 ש"ו נ' ק"ו (נבו 22.3.2019).

176 עניין א' נ' ב', לעיל ה"ש 33; עניין ר"ס נ' ש"ס, לעיל ה"ש 33; עניין ש"ד נ' א"ד, לעיל ה"ש 33; עניין מ"נ נ' א"ג, לעיל ה"ש 33.

177 תמ"ש (משפחה ת"א) 21810-06-16 פלוני נ' פלוני (נבו 9.10.2017); תמ"ש (משפחה ת"א) 30291-07-16 ס"צ נ' י"צ (נבו 22.5.2018).

בהוצאות המדור בלבד,¹⁷⁸ אף שבין ההורים החולקים משמורת משותפת היו פערי שכר משמעותיים.¹⁷⁹ בעמ"ש 65692-11-19. קיבל בית-המשפט את ערעורו של האב על קביעת בית-המשפט לענייני המשפחה והפחית במידה משמעותית את סכום המזונות, בטענה שבית-משפט קמא לא יישם נכונה את הלכת 919/15. בית-המשפט שלערעור סבר כי הדרך הראויה לחשב את רכיב המדור לקטין המתגורר בשני בתים היא להעריך עלות מדור סבירה בעניינו ולחלקה בין הצדדים על-פי יחס ההשתכרות ביניהם וזמני השהייה, אך אף-על-פי שיחס ההשתכרות בין הצדדים היה 40% – 60% לטובת האב, קבע בית-המשפט כי ההורים יחלקו בצרכים לא-הכרחיים שווה בשווה ורק עד הגיע הילדים לגיל שמונה-עשרה, וזאת בשל העובדה שהאב נושא בעלות גידול הילדה הבוגרת לבדו. נוסף על כך נקבע בערכאות הערעור כי בית-המשפט לא יתערב בהחלטות בית-משפט קמא, בכפוף לתנאי המפורש והדווקני שחל שינוי נסיבות מהותי בהשוואה למצב שהיה קיים בנקודת המוצא, כאשר סוגיית המזונות הוכרעה לראשונה.¹⁸¹

המחשה טובה למצב הקיים לאחר הלכת 919/15 ניתן לראות בעמ"ש 17-32172-11.¹⁸² מדובר בערעור של אב לבית-המשפט המחוזי, בין היתר בנוגע לגובה המזונות שקבע בית-המשפט קמא, שכן לטענתו החישוב שנעשה אינו תואם את הלכת 919/15. השופטת שבח קבעה בדעת רוב כי במקרה זה, שבו יחס ההשתכרות הוא 53% (האם) מול 47% (האב), אין מקום להכרעה לפי נוסחה מתמטית קבועה אשר משקללת באופן קר את היחס בין זמני השהייה לבין היכולות הכלכליות וגוזרת את סכום המזונות הראוי מתוך אומדן צורכי הקטין לפי יחס זה, שכן אין בהכרח מתאם בין זמני השהייה היחסיים לבין הוצאות הקטין אצל כל אחד מההורים. לדידה, יש ליתן את הדעת למצבים שבהם ההורה שהקטינים מצויים עימו מרב הזמן

178 עמ"ש (מחוזי חי') 14599-05-18 פלוני נ' אלמונית (28.11.2018); תלה"ם 7531-05-17, לעיל ה"ש 169; תמ"ש (משפחה ת"א) 31626-07-15 (19.12.2017).

179 בתמ"ש (משפחה ב"ש) 33878-05-14 ת"א נ' א"א (נבו 4.10.2018) קבע בית-המשפט כי אין להסתמך כבנוסחה מתמטית על יחסי ההשתכרות בין ההורים, בין היתר משום שהאם במקרה זה נושאת בחלק-הארי של נטל גידול הילדים, והאב מקדיש לילדיו זמן קצוב ביותר. לפיכך קבע בית-המשפט מזונות בדרך של אומדנה. לפי השופט שלו, "באופן זה יבואו לידי ביטוי – גם רעיונית – הן הצורך להתחשב בהכנסות הצדדים שניהם והן החובה... להכיר בהוצאה המהותית העודפת המוטלת על הורה המשמש בפועל כהורה הדומיננטי בשגרת יומם של הילדים" (שם, בפס' 62). לקביעה דומה ראו תלה"ם (משפחה צפת) 15562-06-17 כ"ט נ' י"ל (נבו 24.8.2018).

180 עמ"ש (מחוזי מר') 65692-11-19 ד"ס נ' לצ"ס (נבו 22.9.2020).

181 ראו, למשל, עמ"ש (מחוזי חי') 45821-03-20 פלונית נ' פלוני (נבו 12.11.2020).

182 עמ"ש (מחוזי ת"א) 32172-11-17 ע"ש נ' נ"ש (נבו 10.1.2019).

משקיע בעניינם השקעה גבוהה יותר באופן ניכר מהשקעתו של ההורה האחר, מעבר ליחס המתמטי בין זמני השהייה. זאת ועוד, נוסחה מתמטית מדויקת עלולה, לטענת השופטת, לפתוח פתח להתדיינויות-סרק במקרים שבהם אחד ההורים לא כיבד את הסדרי השהייה או נבצר ממנו לעשות כן. פסיקת מזונות אינה מדע מדויק, והיא תלויה תמיד בנסיבות ובנתונים קונקרטיים, ומכך נגזרת גם התערבותה המצומצמת של ערכאת הערעור בתיקים אלו.¹⁸³ בדעת מיעוט סבר השופט שוחט כי יש להפחית את דמי המזונות שעל האב לשלם לידי האם, פשוט בשל חישוב נכון של הנוסחה המוצעת בהלכת 919/15, הכוללת את יחסי השהייה של הילדים במחיצת שני ההורים ואת יחס ההשתכרות ביניהם, שהוא במקרה זה לטובת האישה.¹⁸⁴ עניינו הרואות כי פסיקת בית-המשפט אינה קוהרנטית ואחידה, עד כדי כך ששופטים הדנים באותו מקרה לגופו מגיעים למסקנות שונות. בעניין אחד הפסיקה אחידה בכל-זאת, והוא בהתעלמותה מפרופיל השכר ומהשינוי שעשוי להתרחש בהכנסות ההורים לאורך זמן. כל פסקי-הדין מתייחסים להכנסות בנקודת הזמן העכשווית בלבד.

5. דעות המלומדים

בניסיון ליצור אחידות בפרשנות של הלכת 919/15 ולצמצם את הקושי ביישומה, הציעו ליפשיץ וליפשיץ¹⁸⁵ מודל מתמטי לחישוב מזונות לקטינים מעל גיל שש אשר תואם את פרשנותם לפסק-הדין ומתאים לכל סוג של חלוקת זמני שהייה או הסדר משמורת, לרבות הסדר של משמורת משותפת. הנוסחה שהם מציעים כוללת את הפרמטרים המרכזיים לקביעת תשלומי המזונות, ובכלל זה הכנסות פנויות של ההורים והבחנה בין סוגי ההוצאות שההורים נושאים. בכך היא אולי הנוסחה המקיפה ביותר שהוצעה לאחר פסיקת הלכת 919/15, למעט הנוסחה המוצעת בתזכיר חוק המזונות, שאליה נתייחס בהמשך. ליפשיץ וליפשיץ טוענים כי נכון יותר להתחשב בהכנסות הפנויות של הצדדים, כפי שנעשה בחלק מפסקי-הדין שהובאו לעיל,¹⁸⁶ כלומר, בשכר הנותר לאחר קיזוז הצרכים הנדרשים לקיומם המינימלי של ההורים (וכן מזונות לילדים שאינם משותפים, אם יש כאלה), וזאת על-מנת להעריך את היכולת הממשית של כל הורה לשאת בנטל

183 שם, בפס' 8–14 לפסק-הדין של השופטת שבח.

184 שם, בפס' 10–13 לפסק-הדין של השופט שוחט.

185 ליפשיץ וליפשיץ, לעיל ה"ש 30.

186 ראו, למשל, עניין כ"ט נ' י"ל, לעיל ה"ש 179; עניין ת"א נ' א"א, לעיל ה"ש 179; בע"מ 1715/07

פלוני נ' פלונית (6.3.2008).

המזונות מבלי שישתמש לצרכיו במזונות שמיועדים לילדיו.¹⁸⁷ הנוסחה שהם מציעים מקיפה וקלה ליישום, אך חישוב גובה המזונות באמצעותה נכון לרגע נתון, ואינו מתחשב בשינויים שיכולים להתרחש לאורך זמן ביחס ההשתכרות בין הורים לילדים צעירים, אשר נטל המזונות מוטל על כתפיהם לשנים רבות קדימה. על-פי הנוסחה שמציעים ליפשיץ וליפשיץ, ראשית יש לחשב את שיעורי ההשתתפות של ההורים בכלל ההוצאות של הילדים – תלויות-השהייה, שאינן תלויות-שהייה והוצאות המדור – בהתאם ליחס שבין ההכנסה (הפנויה) של ההורה לבין סך ההכנסות (הפנויות) של שני ההורים.¹⁸⁸ שנית, יש לקבוע את כלל ההוצאות של הילדים בשני הבתים, ולאחר-מכן לחלקן להוצאות שתלויות בזמני השהייה, להוצאות שאינן תלויות בזמני השהייה ולהוצאות על מדור. בשלב הבא יש לקבוע את שיעור השהייה של הילדים אצל ההורים. כעת, במצבים של משמורת משותפת, זמני שהייה זהים וכן הכנסה זהה או דומה של ההורים, כל צד יישא בהוצאותיו בכל הנוגע בהוצאות תלויות-השהייה (לפי ליפשיץ וליפשיץ, במצבים של משמורת לא-משותפת יש לחשב את גובה החיוב של כל הורה בהתאם ליחס ההשתכרות בין ההורים ולקזו בעין את חלקו מגובה החיוב שלו). באשר להוצאות שאינן תלויות-שהייה (כמו-גם להוצאות חריגות), גם כאן יש לחשב את הסכום היחסי שכל הורה יישא בו לפי יחס ההשתכרות בין ההורים, ולבחור את מנגנון התשלום – הורה מרכז, קופה משותפת או תשלום על-פי קבלות.¹⁸⁹ לגבי מדור, כאשר מדובר במשמורת משותפת ותנאי המגורים בכל אחד מהבתים הם נאותים, אזי צורכי הילדים יכללו מדור בשני הבתים, שאותם יישאו ההורים יחד לפי יחס ההשתכרות ביניהם, כך שאם ההורים מרוויחים שכר זהה, לא תהיה העברה של כסף

187 בית-המשפט יבחן גם את כושר ההשתכרות של הצדדים, במקרה ששכר העבודה שלהם בפועל נמוך מיכולתם. ראו, למשל, עמ"ש (מחוזי מר") 38131-07-21 י"ל נ' ש"א, פס' 24 (נבו 10.4.2022), שם נאמר על המערער, שמשכר 6,000 ש"ח בחודש, כי "אם אכן המערער, כפי שהוא מעיד על עצמו, נעים הליכות, משכיל בן למשפחת משכילים, בעל תארים אקדמיים מתקדמים אותם השיג בהצטיינות, וכפי שאנו אף התרשמנו – צעיר ובריא – פשוט וברי שאין כושר השתכרותו נופל מ 12,000 ש"ח ויש להניח אף עולה עליו". ראו גם עמ"ש 14599-05-18, לעיל ה"ש 178.

188 ליפשיץ וליפשיץ מציעים בצדק להסתכל על כלל ההכנסות של ההורים, ולא רק על הכנסה משכר; לכלול את ההכנסות הפנויות (לאחר קיזוז של ההוצאות האישיות של כל הורה), ולא את ההכנסות בפועל; וכן לבחון את כושר ההשתכרות של כל הורה (כלומר, אם הוא יכול לעבוד יותר אך בוחר לא לעשות כן). ראו ליפשיץ וליפשיץ, לעיל ה"ש 30, בעמ' 580–582.

189 מנגנון של חלוקה בתשלום על-פי קבלות לא הוצע על-ידי שופטי בית-המשפט העליון בהלכת 919/15, אלא על-ידי ליפשיץ וליפשיץ, כמנגנון שיושם בעבר לגבי הוצאות חריגות. ראו שם, בעמ' 604–606.

ביניהם עבור המדור. אם נסכם, ליפשיץ וליפשיץ מציעים נוסחה שלפיה אם המשמורת משותפת וזמני השהייה אצל ההורים שווים, ואם ההורים משתכרים שכר זהה או דומה, אזי כל צד יישא בהוצאות תלויות-השהייה ובהוצאות המדור שלו, ויעביר מחצית מכלל ההוצאות שאינן תלויות-השהייה לחשבון בנק משותף או להורה המשמש גזבר.

חלוקה זו אכן שומרת על שוויוניות בין ההורים באופן חלוקת המזונות. עם זאת, לאורך זמן יחס ההשתכרות ביניהם צפוי להשתנות, כך שהאב ישתכר יותר מהאם, כפי שהספרות הרחבה והנתונים הסטטיסטיים שהובאו לעיל מלמדים. כאשר שכרו של האב יגדל בשיעור גבוה משיעור הגידול בשכרה של האישה (אם שכרה יגדל בכלל), ייווצר פער שכר שלא הובא בחשבון בנוסחה. זה המצב השכיח, ולא החריג. החריג הוא מצב שבו יחס ההשתכרות אינו משתנה או משתנה לרעתו של האב. או-אז צודק השופט פוגלמן בקביעתו כי יש לפתוח שוב את תיק המזונות לדיון בבית המשפט. אבל במקרה השכיח יותר הנוסחה המוצעת על-ידי ליפשיץ וליפשיץ (ואחרים) חסרה, ואינה מובילה לשוויוניות בחלוקת הנטל בין ההורים.

ליפשיץ וליפשיץ מעלים בעצמם את האפשרות שיחולו שינויים ביכולת ההשתכרות של ההורים, וטוענים כי אם ידוע על שינוי צפוי כזה, יש להביאו בחשבון בחישוב גובה המזונות, וזאת כדי למנוע פתיחה מחודשת של תיק המזונות.¹⁹⁰ לטענתנו, הנחתם שגויה מלכתחילה, שכן שינויים ביכולת ההשתכרות של ההורים אינם תופעה יוצאת-דופן. ההפך הוא הנכון: הספרות המחקרית מלמדת כי בשוק העבודה בישראל יכולת ההשתכרות של גברים גבוהה מזו של נשים בעלות מאפיינים זהים, והדבר משליך על יחסי ההשתכרות ביניהם לאורך זמן.¹⁹¹ יתרה מזו, הנוסחה של ליפשיץ וליפשיץ מציעים אינה כוללת בתצורתה הנוכחית התחשבות בשינויים עתידיים ביחס ההשתכרות בין ההורים, ואין הם מראים כיצד יש לעשות זאת. נזכיר שתביעות מחודשות של אימהות בנוגע לגובה המזונות אינן רצויות ואינן דבר שקורה בפועל, בשל העלויות הכלכליות והרגשיות הכרוכות במהלך כזה. לא זאת אף זאת, במקרים רבים צדדים לסכסוך (ואולי האב יותר מהאם) מעגנים בהסכם הגירושים את גובה המזונות תוך שלילת האפשרות של אחד מהם לפתוח מחדש את הדיון בנושא.¹⁹²

190 שם, בעמ' 601.

191 ראו תת-פרק 2 לעיל.

192 סעיף כזה בהסכם גירושים אומר, למשל, "כל עוד נמשכת המשמורת המשותפת על-פי הסכם זה, האישה מתחייבת בזה לא להגיש – באמצעותה או באמצעות כל אדם אחר מכוחה או מטעמה או מיוזמתה – כל תביעה בשמה או בשם הילדים או בשם כל אדם אחר נגד הבעל או

6. תזכיר חוק המזונות

תזכיר חוק אחריות כלכלית של הורים לילדיהם, התשפ"ב-2022 (להלן: תזכיר חוק המזונות), מציע לראשונה בישראל להסדיר בחוק את האחריות הכלכלית של הורים בהליכי פרידה וגירושים כלפי ילדיהם. המטרה המוצהרת של החוק היא ליצור אחידות והוגנות באופן חלוקת המזונות, ליצור שקיפות ולמנוע אי-ודאות בנושא, וכן לצמצם במידה משמעותית את טווח המחלוקת ולקדם פתרון להליך מחוץ לכותלי בית-המשפט.¹⁹³ בתזכיר חוק המזונות נקבעים עקרונות ותבחינים סדורים לחלוקת דמי המזונות, אשר יחולו על כלל המתדיינים וכלל הערכאות, כשנקודת המוצא היא טובת הילד ועיגון זכותו לתמיכה כלכלית מכל אחד מהוריו. מוצע לקבוע כי אף שיישמרו סמכויותיהם של בתי-הדין הדתיים לדון במזונות הילד כפי שהיו קיימות ערב תחילתו של חוק זה, הם ידונו בנושא מזונות הילד לפי הוראות החוק חלף תחולתו של הדין הדתי-האישי.¹⁹⁴

כפי שהראינו לעיל, קיימים הבדלים ניכרים בגובה המזונות הנפסקים על-ידי שופטים בערכאות השונות, וכן באופן חלוקת המזונות בין ההורים, בהתייחסות לסוגי ההוצאות השונים ובאופן קיזוז ההוצאות שכל אחד מההורים מוציא בפועל על ילדו בזמן שהייתו עימו.¹⁹⁵ כתוצאה מכך, מזונות הילדים אינם מחולקים תמיד בדרך אשר משקפת את חלוקת הנטל בין ההורים בפועל ומתחשבת בפערי ההשתכרות ביניהם. אי-אחידות קיימת גם בנוגע לשאלת עלות גידולו של ילד. בישראל כיום אין אינדיקציה ברורה באשר לשאלה זו, ופסיקות בית-המשפט לא הכריעו לגביה.¹⁹⁶ שונות גדולה זו מובילה בסופו של דבר להעצמת המתחיות בין בני-הזוג, שמצויים ממילא במצב רגיש, ואשר מזונות הילדים הם אחד המכשולים העיקריים הניצבים בפני אפשרותם לסיים את המערכת הזוגית בדרכי נועם ובהסכמה.

נגד כל אדם אחר מטעמו עבור מזונות מכל סוג שהוא מעבר למזונות שהבעל חייב בהם על-פי האמור בהסכם זה". ייתכן שסעיף כזה לא יקבל תוקף של פסק-דין, אך יהיה תקף בהסכמה שבין הצדדים. לדיון בעניין זה בפסיקה ראו רע"א 6308/98 פלדמן נ' פלדמן, דינים עליון נה 228 (1998); ע"א 413/85 רוט נ' רוט, פ"ד מ(1) 835 (1986); תמ"ש (משפחה ת"א) 74501/99 ד"א נ' ד"ד (נבו 24.6.2002); בע"מ 3984/15 פלונית נ' פלוני (נבו 13.9.2016).

193 תזכיר חוק המזונות, בעמ' 1-5 (פרק ב).

194 ס' 21 לתזכיר חוק המזונות.

195 ראו תת-פרקים ד1 ו-ד4 לעיל.

196 לדיון בנושא ראו מרים ברלינר ועדית סולברג "עלויות גידול ילדים במשקי בית של הורים גרושים" (2020) <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3718607>.

זהו הרקע לניסוח תזכיר חוק המזונות. הכנתו וניסוחו של התזכיר נעשו בשיתוף פעולה עם גורמים שונים, במטרה לקיים חשיבה מחודשת ולערוך שינוי בהסדר המשפטי הנוהג בישראל בנוגע למזונות ילדים, ונעשה תהליך של שיתוף הציבור באמצעות קול קורא שהזמינו ליטול חלק ולהשפיע על אסדרת ההליך של פסיקת מזונות ילדים.¹⁹⁷ לקול הקורא נענו ארגונים שונים, גורמי מחקר ואקדמיה, עורכי דין העוסקים בתחום וכן אבות ואימהות ישראלים שביקשו ללמד מתוך חוויותיהם האישיות.¹⁹⁸ נוסף על כך נערכה בחינה כלכלית בשאלה מהי עלות גידולו של ילד בישראל, בשיתוף הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ובהתייעצות עם כלכלנים העוסקים בתחום. התהליך כולו התקיים תוך התייעצות עם האקדמיה, ובמיוחד עם פרופ' שחר ליפשיץ, ששימש יועץ מלווה לתהליך הכנתה של הצעת החוק ובחינת הסוגיות המורכבות הכרוכות בה.¹⁹⁹

בהצעת החוק נקבע מערך של עקרונות מנחים קבועים שעל בסיסם יחולקו דמי המזונות בין בני-זוג בהליכי פרידה וגירושים באופן מאוזן והוגן לשני הצדדים. חלוקה זו מתבססת על ההכנסות של כל אחד מההורים, לצד התחשבות באופן ביצוע ההוצאות השונות הנוגעות בילד ובמידת המעורבות הכלכלית של כל אחד מההורים, וקביעת העלות של גידול ילד בטבלה אחידה לכלל האוכלוסייה.²⁰⁰ טבלה זו תיקבע על-ידי שר המשפטים, ותתייחס לגובה התמיכה הכלכלית הכוללת שילד זכאי לה, ללא ההוצאות הנוספות, בהתאם להכנסתו של כל אחד מהוריו, מספר ילדיהם, ומשתנים סטטיסטיים נוספים כפי שיקבע השר. הטבלה תתייחס בנפרד להוצאות תלויות-שהייה, להוצאות שאינן תלויות-שהייה ולהוצאות מדור, וגובה התמיכה הכלכלית ייקבע בהתאם לאמידת התוספת השולית של הוצאות הילדים במשק הבית, בהתחשב בעלויות הכרוכות בהפרדה לשני משקי בית ותוך הבטחת רף מחיה מינימלי בשני משקי הבית. חלוקת המזונות תישען על הכנסות או רווח מכל מקור שהוא, וכן על הכנסה כספית שניתן להפיק מכל נכס, לרבות שווי של דירת מגורים בבעלות.²⁰¹

הנוסחה המוצעת לחלוקת דמי המזונות מתייחסת בנפרד להוצאות התלויות בימי השהייה; להוצאות שאינן תלויות בימי השהייה והוצאות נוספות; וכן להוצאות מדור. הדרך לחישוב הוצאות אלו מתחשבת כאמור בימי השהייה של הילד אצל

197 תזכיר חוק המזונות, בעמ' 4.

198 שם.

199 שם.

200 ס' 4 לתזכיר חוק המזונות.

201 תזכיר חוק המזונות, בעמ' 6, עיקר 5.

ההורים, ביחסי ההשתכרות של ההורים ובהוצאות שההורה נושא בפועל כאשר הילד עימו. הנוסחאות המוצעות דומות לאלה שהוצעו על-ידי ליפשיץ וליפשיץ במאמרם, ושוב מבוססות כולן על יחס שכר סטטי – זה השורר בנקודת הזמן שבה דמי המזונות נקבעים – ללא התחשבות בשינויים הצפויים בשכר של האב והאם. לפי סעיף 16 להצעת החוק, הורה רשאי לפנות לבית-המשפט לשם עדכון סכום התמיכה הכלכלית שכל אחד מההורים חב בו רק אם חל שינוי נסיבות מהותי, ובלבד שגובה התמיכה הכלכלית שעל אחד ההורים לשאת בו השתנה בעקבות שינוי הנסיבות ב־15% לפחות. ככלל נקבע כי הסכם בין הורים לקביעת תמיכה כלכלית בילד ופסק-דין סופי שניתן בעניין תמיכה כלכלית בילד יהיו תקפים עד הגיע הילד לגיל עשרים ואחת, אלא אם כן קבע בית-המשפט אחרת או הוסכם אחרת בין הצדדים. הווה אומר, הדרך של אימהות לשנות את אופן חלוקת המזונות בעקבות שינוי שצפוי לקרות ביחס ההשתכרות בינן לבין האבות חסומה אף יותר בחסות תזכיר חוק המזונות. הן יכולות לעשות זאת רק כאשר מתקיים כאמור שינוי נסיבות מהותי. על כך יש להוסיף את עלות ההתדיינות בבית-המשפט ואת המחיר הנפשי והרגשי הגבוה הכרוך בפתיחה מחודשת של תיק המזונות, כך שנשים נאלצות לא אחת לוותר על ההליך כולו ולהימנע מלפנות שוב לבית-המשפט. התוצאה הצפויה היא השארת המצב על כנו, שפירושה פגיעה כלכלית קשה בנשים, ובעקבותיה – כך סביר – גם פגיעה בילדיהן.

אין ספק שתזכיר החוק מבוסס על מטרות ראויות, ושהגיעה השעה שבמדינת-ישראל תוסדר חלוקת דמי המזונות בין ההורים בצורה אחידה ועל-פי תבחינים ברורים ועווריי-מגדר. כן ראוי שנשים – המשתכרות כיום שכר עבודה ואינן נשענות עוד לחלוטין על בני-זוגן מבחינה כלכלית – יישאו גם הן בנטל המזונות של ילדיהן. עם זאת, אם אנחנו רוצים שנטל זה יהיה שוויוני באמת, אין להסתמך על נוסחאות דוגמת זו המוצעת בתזכיר החוק, שאינן צופות פני עתיד, אלא מסתכלות רק על ה"כאן ועכשיו" ומתעלמות ממה שכולנו כבר יודעים – ששוק העבודה אינו שוויוני, וכך גם ההתייחסות לגברים ולנשים בספרות הציבורית והפרטית. אין אנו מדברים על הפליה דווקא, אלא על דפוסי התעסוקה השונים האופייניים לגברים ולנשים, על ההבדל באופי משרותיהם ובהיקפן, על השוני במקצועות ובתחומי הלימוד שהם נמשכים אליהם, על חלוקת העבודה המסורתית בתוך משק הבית, וכן על ההשפעה השונה שיש לאירועים בחיי המשפחה על בחירותיהם התעסוקתיות והמשפחתיות. הבדלים אינהרנטיים אלו בין גברים לנשים יוצרים פערי שכר משמעותיים, אשר עשויים לא להתבטא בתחילת הקריירה התעסוקתית שלהם, אבל עתידים בוודאי להתרחב לאורך זמן ולהשליך על פרופיל השכר שלהם. אם עסקינן בהורים לילדים בני שש עד חמש-עשרה, ברי

שרבים מהם אינם בעלי ניסיון רב שנים בשוק העבודה, במיוחד אם הם רכשו השכלה בטרם נכנסו אליו, וגם אם כעת הם מרוויחים שכר שווה או הפער ביניהם אינו גדול, כל שנת ותק בשוק העבודה צפויה להיות מתוגמלת אחרת עבור אימהות ואבות.

הספרות המחקרית שהבאנו מלמדת כי ככל שגברים ונשים ימצאו שנים רבות יותר בשוק העבודה כן פרופיל השכר שלהם יהיה שונה: כל שנת ניסיון תתוגמל בקפיצה גדולה יותר בשכר עבור גברים מאשר עבור נשים. המשמעות ברורה: החלוקה שהייתה אולי שוויונית וצודקת בתחילה נעשית עם השנים לא-שוויונית ולא-צודקת יותר ויותר, והיכולת לשנות אותה מוגבלת וצרה. אנו מציעים להכניס את המידע הזה לתוך הנוסחאות השונות המוצעות לחלוקת המזונות בין ההורים. בפרק הבא נראה באופן כללי כיצד ניתן לעשות זאת, על-ידי הבאת דוגמה אמפירית לגידול הצפוי בשכר לאורך זמן ולדרכי ההתמודדות עם גידול זה באופן חלוקת המזונות.

ה. בחינה אמפירית של פרופיל השכר המגדרי בישראל – השלמת האלמנט החסר בדרך לשוויון מהותי

1. מחקר אמפירי להוכחת טענתנו בדבר הצורך להתחשב בשוני שבין גברים לנשים בפרופיל השכר

לבחינת טענתנו – הנשענת על הספרות המחקרית שהוצגה לעיל – כי פרופיל השכר של גברים תלול מזה של נשים, אנו מביאים בחלק זה ממצאים אמפיריים על-אודות השפעתם של גורמים שונים, ובראשם הגיל, על השכר של גברים ונשים בישראל. הגיל משמש כאן אינדיקטור לוותק בשוק העבודה, ובכלל להשפעות הזמן, והוא צפוי להשפיע באופן שונה על שכרם של גברים ושל נשים, כך שכל שנת גיל תתוגמל בקרב הגברים בשכר גבוה יותר מאשר בקרב הנשים. כלומר, עם העלייה בוותק (עד נקודה מסוימת) יחולו "קפיצות" שכר גדולות יותר בשכרם של הגברים, וכתוצאה מכך פרופיל השכר שלהם יהיה תלול מזה של הנשים. בחלק התאורטי הראינו כי פערי השכר המגדריים הללו נובעים, בין היתר, מכך שלגברים באופן טיפוסי יש קריירה רציפה, והם עובדים בעבודות מתגמלות יותר בשוק העבודה ושעות רבות יותר, ואילו נשים נוטות לקטוע את עבודתן או לעבוד בעבודות "נשיות" שהשכר שבצידן נמוך יחסית. לכן, בהתאם לספרות קודמת בתחום, כללנו במשוואה לניבוי השכר של גברים ונשים משתנים אשר מודדים את ההשפעות של מאפייני הפרט ושל המבנה התעסוקתי בישראל.

ממצאינו מושתתים על נתונים הלקוחים מסקר משקי בית בישראל לשנת 2020.²⁰² לצורך המחקר השתמשנו בנתונייהם של הגברים והנשים היהודים השכירים בגילי עבודה (עשרים וחמש עד שישים וארבע).²⁰³ כללנו בתוך משוואת השכר מאפיינים דמוגרפיים (גיל, מצב משפחתי ומספר ילדים), מאפייני הון אנושי (תואר אקדמי, שנות השכלה וכן מקצוע לימוד אקדמי עיקרי) ומאפיינים של שוק העבודה (מספר שעות עבודה, משלח-יד פרופסיונלי),²⁰⁴ ואמדנו את השפעותיהם על השכר באמצעות משוואת תסוגה (רגרסיה) ליניארית.²⁰⁵ בנפרד עבור גברים ועבור נשים.²⁰⁶ בסך-הכל השתתפו 1,192 גברים ו-1,363 נשים שעבורם נמצאו נתונים מלאים בכל המאפיינים שהוכנסו לתוך משוואת השכר.

202 סקר משקי בית בישראל הוא סקר ארוך-טווח ראשון מסוגו בישראל, המהווה פרויקט משותף של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בנק ישראל, ביטוח לאומי, משרד האוצר ומשרד החינוך. הסקר מתמקד בתהליכים העוברים לאורך זמן על משקי בית בישראל בתחומים שונים, כגון השכלה, תעסוקה, בריאות ודיוור. הסקר משנת 2020 הוא הסקר המאוחר ביותר שהתפרסם בזמן כתיבת המאמר.

203 מאחר שהמטרה היא לבחון השפעות על שכר מעבודה, הוצאו מהמדגם עצמאים, מעסיקים ובני קיבוצים, בשל מאפייניהם הייחודיים, וכן כל מי שעובד ללא תמורה או אינו עובד כלל. נוסף על כך, מאחר שמוקד המחקר הוא תשלום מזונות על-פי הדין העברי, המודל נבחן על יהודים בלבד.

204 בהיות השכר מדד עיקרי להכנסה, השתמשנו בו בבחינת המודל האמפירי. המשתנה התלוי היה השכר ברוטו בחודש האחרון שבו עבד הנחקר בעבודה שכירה עיקרית ונוספת (אם יש), כפי שדווח בסקר, והמשתנים הבלתי-תלויים היו כדלקמן: גיל בשנים, כפי שדווח בסקר; גיל בריבוע (נכלל במודל בשל האפשרות שהשפעת הגיל על השכר אינה ליניארית); מספר ילדים מתחת לגיל שבע-עשרה, כפי שדווח בסקר; מידת דתיות (1 = דתי, קרי, מי שדיווח שהוא חרדי, דתי או מסורתי אבל דתי; 0 = לא דתי, קרי, מי שדיווח שהוא חילוני או מסורתי אבל לא דתי כל-כך); גרוש (1 = כן; 0 = לא); מספר שנות לימוד בכל מוסדות הלימוד, ובכלל זה בשיבות, במכינה, בהכשרות מקצועיות ובאקדמיה, כפי שדווח בסקר (משתנה מקובץ בסדר עולה בסולם 1-6); תואר אקדמי (1 = יש תואר; 0 = אין תואר); משלח-יד פרופסיונלי (1 = משלח-יד ניהולי, פרופסיונלי או טכני; 0 = אחר); מספר שעות עבודה שבועיות שעבדו בדרך-כלל במקום עבודה נוכחי ובמקומות עבודה נוספים, כפי שדווח בסקר; ומקצוע לימוד אקדמי עיקרי (1 = מדעים והנדסה; 0 = אחר). בשל מוגבלות הנתונים לא היה אפשר לבחון את השפעת הדומיננטיות המגדרית של העיסוק (נשית או גברית) על השכר.

205 משוואת התסוגה היא כדלקמן: $y_i = \alpha + \beta_1 x_{i1} + \dots + \beta_k x_{ik} + e_i$, כאשר y_i הוא השכר החודשי ברוטו של נחקר i , x_{ik} עד x_{i1} הם ערכי המשתנים המנבאים (הבלתי-תלויים) לגבי נחקר i , ו- e_i הוא הטעות לגבי נחקר i (מאחר שהמשוואה מנבאת שכר בהינתן נתונים על-אודות המשתנים הבלתי-תלויים, ייתכן שיהיה פער בין השכר המנובא לשכר בפועל, כגודל הטעות e_i).

206 כדי לשלוט בגורם הבריירה (סלקציה) של נחקרים בשוק העבודה, הוכנס למשוואת התסוגה מקדם בריירה, שחושב כסיכוי לעבוד לעומת לא לעבוד. המקדם לא השפיע ולכן הוצא מהמודל.

בטבלה 1 מוצגים ממצאי התסוגה הליניארית לניכוי שכר חודשי על-פי מגדר. רוב הממצאים עולים בקנה אחד עם הספרות התאורטית, ומלמדים כי קיימת שונות בין גברים לנשים בהשפעת מאפייניהם על השכר. עיקר ענייננו הוא כאמור בהשפעת משתנה הגיל כאינדיקטור לוותק בשוק העבודה.²⁰⁷ אכן, הגיל נמצא כגורם בעל ההשפעה הגדולה ביותר הן על שכר הגברים והן על שכר הנשים.²⁰⁸ יתרה מזו, בהשוואה בין המינים ברור כי השפעת הגיל על שכר הגברים גבוהה במידה משמעותית מהשפעתו על שכר הנשים. כאשר כל שאר המשתנים קבועים, כל שנת גיל (או ותק) מעלה את שכר הגברים בכ-2,110 ש"ח בממוצע, בעוד בקרב נשים השכר עולה רק בכ-534 ש"ח. חשוב לזכור כי זו רק ההשפעה של גיל על השכר, ועל-כן אין מדובר בפער הכולל בין המינים בשכר המנוכא. ממצא מעניין נוסף הוא שבקרב גברים השפעת הגיל אינה ליניארית, ובגיל מסוים העלייה בשכרם קטנה ואף נעצרת (כפי שמתבטא בהשפעת המשתנה גיל בריבוע). אצל נשים אין השפעה כזו, לפי משוואת התסוגה, ושכרן אמור לעלות בקצב קבוע עם צבירת הוותק בשוק העבודה. דומה כי בהיבט זה מצבן של הנשים טוב מזה של הגברים, אך חשוב לזכור כי השפעת הוותק המתוארת מתייחסת לגברים ונשים השווים בכל מאפייניהם למעט הוותק. אולם במציאות גברים ונשים אינם בעלי מאפיינים זהים לרוב, במיוחד בכל הנוגע במספר שעות העבודה ובמאפייני העיסוק שלהם, אשר משפיעים כמובן על שכרם, כפי שהוסבר בחלק התאורטי לעיל. יתרה מזו, משוואת התסוגה אומדת רק את הפער המוסבר בשכר, ואינה מביאה בחשבון את הפער הבלתי-מוסבר, המיוחס בעיקרו להפליה כלפי נשים בשוק העבודה.

מלבד הגיל (כמלמד על הוותק), הממצאים מלמדים כי גם למשתני ההון האנושי יש השפעה דיפרנציאלית על שכרם של גברים ונשים. כך, לתואר אקדמי (אבל לא למספר שנות לימוד) וללימודי מדעים כמקצוע אקדמי עיקרי יש השפעה גדולה יותר על שכר הגברים מאשר על שכר הנשים. הדבר מתבטא בכך שהפער בשכר בין גברים אקדמאים לגברים לא-אקדמאים גבוה פי 1.5 מהפער המקביל אצל נשים, והפער בין גברים שלמדו מקצועות מדעיים לגברים שלמדו מקצועות לא-מדעיים גבוה כמעט פי שניים מהפער המקביל בקרב נשים. כך גם לגבי מקצוע פרופסיונלי – גברים שעובדים במקצועות תובעניים יותר וניהוליים מרוויחים הרבה יותר מגברים

207 מחקרים האומדים את משוואות השכר משתמשים בגיל כאמד לוותק בשוק העבודה, בשל המתאם הגבוה ביניהם.

208 ניתן לראות זאת בערכי הבטא (β), המלמדים על מידת ההשפעה של כל משתנה בלתי-תלוי על הסברת השונות של המשתנה התלוי. בטא הגיל אצל הגברים הוא 1.415, ואצל הנשים הוא 0.627, ושניהם גבוהים מערכי הבטא של כל המשתנים הבלתי-תלויים האחרים.

שעובדים במקצועות אחרים, בעוד אצל נשים הפערים קטנים יותר. פערים קטנים אלו בתוך קבוצת הנשים מלמדים כי גם נשים שנכנסות לתחומים הנחשבים "גבריים" (לימודי מדעים, מקצועות פרופסיונליים), ואשר אמורות לפיכך להיות בעלות כוח שוק, אינן זוכות בתגמולים גבוהים ונשארות קרובות בשכרן לנשים אחרות. השפעות אלו חשובות לענייננו משום שהן אינן סטטיות. כך, בחינה נוספת מלמדת כי למעט במשתנה הגיל, השפעות אלו גדלות לאורך זמן בקרב גברים יותר מאשר בקרב נשים.²⁰⁹ כלומר, לאורך זמן גברים זוכים בתגמולים גבוהים יותר בשכרם בעבור המקצוע המדעי שלמדו וכן בעבור עבודתם במקצוע פרופסיונלי בהשוואה לנשים. פעמים רבות נשים אלו מאיישות משרות ש"הותאמו" לעבודת אימהות – משרות המעניקות שעות עבודה מקוצרות ומותאמות לגידול ילדים אך במחיר של שכר נמוך יחסית ופרופיל שכר מתון. במגזר הציבורי מדובר בדרך-כלל במקצועות צווארון לבן בעלי יוקרה וביטחון תעסוקתי אשר מחייבים תואר אקדמי ולעיתים גם מקצוע לימוד מדעי אך מתאפיינים בשכר ואופק קידום מצומצמים. זאת ועוד, מהטבלה עולה שגם כאשר מחזיקים את כל המאפיינים קבועים, כלומר משווים גברים ונשים בעלי מאפיינים זהים, הגברים מרוויחים על כל שעת עבודה שכר גבוה מזה של נשים: גברים מרוויחים בממוצע 520 ש"ח לכל שעת עבודה, ואילו נשים – 333 ש"ח.²¹⁰ נוסף על כך, גברים גם מרוויחים עם הזמן בעבור כל שעת עבודה יותר מאשר נשים.²¹¹

הממצא שהוא אולי המפתיע ביותר נוגע בהשפעת ילדים. כזכור, הספרות מלמדת כי ילדים משפיעים לרעה ומשיתים "קנס" משמעותי על שכרן של אימהות, בעוד בקרב אבות הם אינם משפיעים כלל.²¹² הממצאים כאן מראים כי ילדים אכן אינם משפיעים על שכרם של גברים, אולם הם גם אינם משפיעים על שכרן של נשים. הסבר אפשרי לכך מצוי במשתנה הנבחן כאן – מספר הילדים בני שבע-

209 בחינה נפרדת של משוואת תסוגה זהה, הכוללת גם אינטראקציות בין גיל לבין תואר אקדמי ולימודי מדעים כמקצוע אקדמי, משלח-יד פרופסיונלי ומספר שעות עבודה, מלמדת על תגמול גבוה יותר בשכר הגברים בעבור כל שנת ותק לכל המשתנים, למעט תואר אקדמי (הנתונים אינם מוצגים).

210 נוסף על כך נציין את השפעתם של משתנים מפקחים (שהוכנסו למודל התסוגה הליניארית על-מנת שהשפעתם על השכר תימדד וכך לא תיכלל בהשפעות של המשתנים האחרים): הגירושים, שמורידים את שכר הנשים ביחס לנשים אחרות אך אינם משפיעים כלל על שכר הגברים; ומשתנה הדת, שמלמד על שכר נמוך למי שהגדיר את עצמו דתי ביחס למי שאינו דתי, וזאת בקרב שני המינים.

211 ראו ה"ש 209 לעיל.

212 ראו Budig & England, לעיל ה"ש 58; Fuller & Hirsh, לעיל ה"ש 70; Gangl & Ziefle, לעיל ה"ש 94.

עשרה ומטה במשק הבית, שכולל גם ילדים ונערים גדולים יותר, ולא רק ילדים קטנים (בדרך-כלל עד גיל בית-ספר). האחרונים הם שמשפיעים על שכר האימהות, שהרי הם שתובעים את זמנן לטובת עבודת הטיפול בהם, והם שמשפיעים על בחירותיהן התעסוקתיות, לרבות היקף תעסוקתן, אופייה ורציפותה. משתנה שכולל גם ילדים גדולים, שאינם אמורים להשפיע על השכר, אינו יכול אם כן למדוד באמת את השפעת הילדים על השכר, ועל-כן גם לא על השינוי בשכר לאורך זמן. הסבר אפשרי אחר להעדר השפעת הילדים מצוי בהשפעה העקיפה של המשתנה הנבחן. מאחר שבמשוואות הרגרסיה שלטנו בגורמים שילדים משפיעים עליהם באופן טיפוסי, כגון מספר שעות עבודה ומקצוע פרופסיונלי, ייתכן שהאפקט של האחרונים מבטא גם את השפעתם העקיפה של הילדים על השכר. שיקול הטיפול בילדים מהווה גורם מכריע אצל נשים בבואן לבחור מקצוע לימוד או עבודה ולהחליט באיזה היקף לעבוד. כלומר, משתנים אלו מבטאים למעשה גם את ההשפעה העקיפה של ילדים על שכר הנשים, ולא רק את ההשפעה ה"נקייה" שלהם.

טבלה 1: השפעת מאפיינים דמוגרפיים, מאפייני הון אנושי ומאפייני שוק העבודה על השכר החודשי – מקדמי תסוגה ליניארית עבור גברים ונשים בנפרד (בסוגריים טעויות תקן)

| מאפיינים | גברים | נשים |
|-------------------------|--------------------------|------------------------|
| גיל | 2,110.40** (575.17) | 534.57* (255.31) |
| גיל בריבוע | -19.817** (6.46) | -3.764 (2.96) |
| גרוש (= 1) | 1,857.65 (6.42) | -1,973.50* (994.62) |
| מספר ילדים מתחת לגיל 17 | 224.37 (449.78) | 272.91 (207.88) |
| דתי (= 1) | -2,657.04* (1,387.18) | -1,428.96* (617.91) |

* p<.05 ; ** p<.01

| מאפיינים | גברים | נשים |
|-----------------------------|---------------------------|-------------------------|
| מספר שנות לימוד | 452.65 (1,385.01) | -821.23 (658.44) |
| תואר אקדמי (=1) | 4,333.30* (1,803.33) | 2,826.08 ** (988.36) |
| מקצוע לימוד מדעי (=1) | 6,474.95 ** (1,055.60) | 2,358.62 ** (585.82) |
| משלח-יד פרופסיונלי (=1) | 7,531.46 ** (1,698.52) | 4,145.38 ** (24.94) |
| מספר שעות עבודה שבועיות | 520.08 ** (57.36) | 333.20 ** (207.88) |
| חותך | -27,633.22 ** | -9,411.03 ** |
| F | 23.649 ** | 39.261 ** |
| אחוז שונות מוסברת (R^2) | 28.2% | 33.4% |
| מספר מקרים (N) | 1,192 | 1,363 |

* $p < .05$; ** $p < .01$

המשמעות של ממצאים אלו חשובה: גברים ונשים בעלי מאפיינים דומים מחזיקים בפרופיל שכר שונה, כך שבסופו של דבר נוצרים לאורך זמן פערי שכר לטובת גברים, אשר מתוגמלים בעבור כל שנת ותק יותר מנשים בעלות מאפיינים זהים. להלן נביא דוגמה פשוטה להמחשת דברינו, המבוססת על הממצאים של משוואת התסוגה שהוצגה לעיל. מאחר שאנו מעוניינים לדעת כיצד הוותק משפיע על שכרם

של הורים, נניח כי מאפייני ההון האנושי שלהם ומאפייני התעסוקה שלהם קבועים (כלומר שווים), ונחשב את השכר (המנובא) כפונקציה של הגיל (הוותק) בלבד. בתחילה נחשב עבור כל מגדר בנפרד את השכר המנובא בהתאם למשוואת התסוגה שלו בנקודת האפס, כלומר, כאשר אין כלל ותק בשוק העבודה (גיל = 0). לאחר-מכן נשנה בכל משוואה רק את שנות הוותק ונותר את שאר המשתנים קבועים. כך נוכל למעשה לראות כיצד כל שנת ותק משפיעה על הגידול בשכר הגברים לעומת הגידול אצל הנשים. להלן משוואות השכר בהתאם לממצאי התסוגה (משתנים שלא השפיעו על השכר אינם מופיעים במשוואות):

עבור גברים

$$y(\text{שכר}) = -27,633.22 + 2,110.40 (\text{גיל}) - 19.817 (\text{גיל בריבוע}) - 2,657.04 (\text{דת}) + 4,333.30 (\text{תואר}) + 6,474.95 (\text{מדעי}) + 7,531.46 (\text{פרופסיונלי}) + 520.08 (\text{שעות עבודה})$$

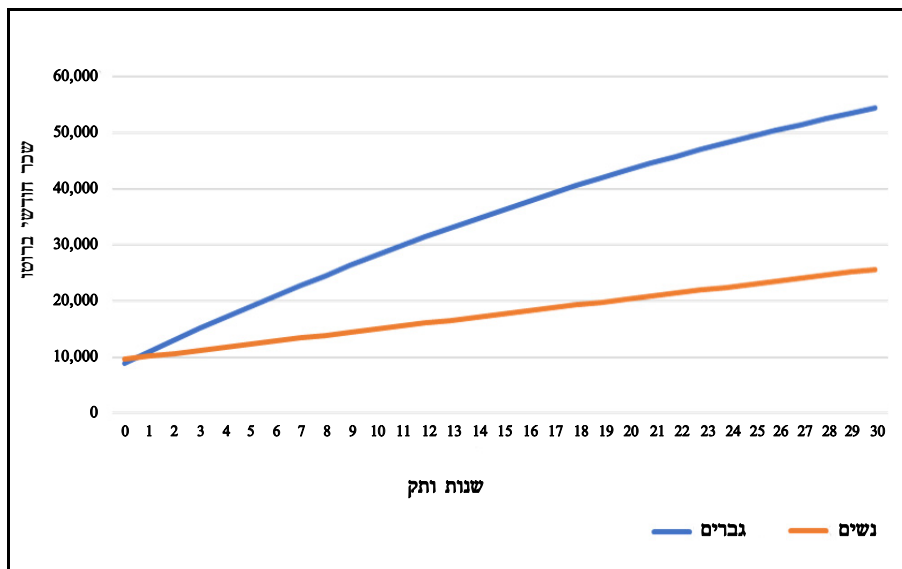
עבור נשים

$$y(\text{שכר}) = -9,411.03 + 534.57 (\text{גיל}) - 1,973.50 (\text{גרוש}) - 1,428.96 (\text{דת}) + 2,826.08 (\text{תואר}) + 2,358.62 (\text{מדעי}) + 4,145.38 (\text{פרופסיונלי}) + 333.20 (\text{שעות עבודה})$$

לשם הדגמה, נציב בשתי משוואות השכר אישה וגבר בעלי מאפיינים זהים, למעט הגיל (או הוותק), שניתן לו להשתנות: שניהם גרושים (גרוש=1), לא-דתיים (דת=0), בעלי תואר אקדמי (=1) ומקצוע פרופסיונלי (=1), עובדים 35 שעות שבועיות ולמדו מקצוע מדעי (=1). כלומר, גבר ואישה בעלי מאפייני הון אנושי גבוהים ובעלי כוח שוק, שאמורים להרוויח שכר גבוה יחסית. תרשים 1 מציג את השכר המנובא שלהם לפי גיל (שנות ותק), החל ב-0 שנות ותק בשוק העבודה ועד 30 שנות ותק. התרשים ממחיש את טענתנו בדבר היווצרותו של פער שכר בין שני המגדרים לאורך זמן ואת השוני בפרופיל השכר שלהם: בתחילת הקריירה הגבר והאישה מרוויחים שכר כמעט זהה; לאחר שנת ותק אחת הגבר מרוויח כ-11,000 ש"ח ברוטו, בעוד האישה מרוויחה שכר נמוך במעט – כ-10,150 ש"ח; אחרי חמש שנים הפער כבר יהיה 19,000 מול 12,300, בהתאמה (פער של 6,700 ש"ח); ולאחר עשר שנים – 28,000 מול 15,000 (פער של 13,000 ש"ח). הפער הולך וגדל עם שנות הוותק, כשצד הגברים הגידול בשכר (כלומר השיפוע) הולך וקטן לאחר שבע-עשרה שנות ותק בשוק העבודה (השפעת הגיל בריבוע), ואילו אצל נשים השכר גדל באופן קבוע אך בשיעורים נמוכים יותר. כתוצאה מכך,

לאחר שלושים שנות ותק בשוק העבודה הפער בשכר בין הגבר לאישה מגיע לשיא של 28,000 ש"ח(!).

תרשים 1: שכר גברים ושכר נשים על-פי שנות ותק



בל נשכח שהתרשים בוחן פערים בין גבר לאישה שנמצאים בראש המדרג התעסוקתי: הם למדו מקצוע לימוד מדעי, עובדים במקצוע פרופסיונלי, עובדים בהיקף של משרה מלאה (35 שעות שבועיות), והם בעלי תואר אקדמי. זוהי ההשוואה הטובה ביותר להדגמת טענתנו, שכן מחד גיסא מדובר בגבר ואישה בעלי מאפיינים זהים שאמורים להרוויח שכר דומה, אך מאידך גיסא ידוע מהספרות המחקרית כי פערי השכר ביניהם צפויים להיות הגדולים ביותר ולהתרחב לאורך זמן. אכן, בחינת פרופיל השכר של גבר ואישה בעלי מאפייני הון אנושי ותעסוקה נמוכים יותר מגלה פערי שכר שגדלים לאורך זמן אך בקצב נמוך יותר. אלא שבנקודה זו חשוב לזכור כי במציאות הפערים גדולים יותר, מאחר שגברים ונשים באופן טיפוסי אינם בעלי מאפיינים זהים. נשים רבות אינן עובדות במקצועות פרופסיונליים, אינן עובדות במשרה מלאה ואינן רוכשות מקצוע לימוד מדעי. חשוב גם לזכור כי כדי לפשט את ההדגמה לא הוספו למשוואה המוצגת ההשפעות הדיפרנציאליות של המשתנים האחרים, שגם הם כאמור משפיעים במידה רבה יותר על שכרם של גברים לאורך זמן מאשר על שכר הנשים.

אם ניישם את טענתנו על זוגות גרושים, המשמעות ברורה: גם אם בזמן קביעת גובה המזונות השתכרו האם והאב שכר שווה, לאורך זמן סביר שייווצרו ביניהם פערי שכר משמעותיים, ואז חלוקת הנטל ביניהם תהיה לא-שוויונית. כלומר, כל נוסחה באשר היא לחישוב חלוקת המזונות צריכה להתחשב בפרופיל השכר האופייני לגברים ולנשים, תוך הכללת מאפייני שוק העבודה וההון האנושי של הצדדים. בצורה זו אפשר שחלוקת הנטל בין ההורים תתעדכן מלכתחילה בהתאם למצבם הכלכלי הצפוי, ותייחר את עדכונה בעקבות שינויים שיחולו בשכרם לאורך זמן, עם כל הכרוך בפתיחת תיק מזונות מחדש בבית-המשפט.

2. הצעתנו לשוויון אמיתי בין אבות לאימהות – הכנסת אלמנט הזמן לנוסחה כפי שהראינו בפרקים הקודמים, גם בטרם נקבעה הלכת 919/15 וגם לאחריה הוצעו לא מעט נוסחאות לחישוב חלוקת המזונות בין ההורים שהתחשבו בגובה ההשתכרות של ההורים ובזמני השהייה של הילדים עימם, תוך סיווג של סוגי ההוצאות – על-פירוב להוצאות תלויות-שהייה, להוצאות שאינן תלויות-שהייה ולהוצאות מדור. בשל השונות הגדולה בפרשנות של הלכת 919/15 הן בקרב מלומדים והן בפסיקותיהן של הערכאות הדיוניות, תזכיר חוק המזונות מציע נוסחה אחידה לכל הערכאות, שמבוססת על נוסחאות קודמות במידה זו או אחרת. תזכיר החוק מציע ליצור האחדה וסטנדרטיזציה גם באמצעות טבלה סטטיסטית שתקבע מראש את גובה התמיכה הכלכלית הכוללת שילד זכאי לה, בהתאם להכנסתו של כל אחד מהוריו, מספר ילדיהם ומשתנים סטטיסטיים נוספים כפי שיקבע שר המשפטים.²¹³ הטבלה תתייחס בנפרד להוצאות תלויות-שהייה, להוצאות שאינן תלויות-שהייה ולהוצאות מדור, וגובה התמיכה הכלכלית בטבלה ייקבע בהתאם לאמידת התוספת השולית של הוצאות ילדים במשק הבית, בהתחשב בעלויות הכרוכות בהפרדה לשני משקי בית ותוך הבטחת רף מחיה מינימלי בשני משקי הבית. על בסיס היגיון זה, שעל-פיו ניתן לקבוע בתקנות (שניתנות לשינוי בקלות רבה יותר) טבלה שמבוססת על נתונים סטטיסטיים ידועים, אנו מציעים ליצור טבלה אחרת, שתחשב את פרופיל השכר של הורים בהתאם למאפייני ההון האנושי ומאפייני התעסוקה שלהם, תוך מתן אפשרות לסטות ממנה במקרים חריגים. כלומר, אנו מציעים לא לשנות את הנוסחאות לחישוב סוגי התשלומים השונים, אלא להוסיף להן את פרופיל השכר של ההורים, שייקבע מראש בטבלה.

213 ראו ס' 4 לתזכיר חוק המזונות.

להלן נפרט את הצעתנו. ראשית, יש לקבוע בטבלה את פרופיל השכר האופייני לכל מגדר בישראל, ולהתבסס לשם כך על נתונים סטטיסטיים שמספקת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. אפשר שהדבר ייקבע בתקנה, שניתן לשנותה בקלות יחסית אם יחולו שינויים במשק או במדינה שמשפיעים על השכר. החישוב צריך להיעשות לדעתנו ברמת רזולוציה גבוהה, כלומר, יש לחשב משוואות שכר בנפרד לנשים ולגברים, כפי שהדגמנו לעיל, אשר ישלבו – כמו במטריצה רב-ממדית – מאפיינים אישיים ומאפייני הון אנושי שמשפיעים על השכר, וכן עיסוקים וענפי תעשייה. הטבלה תקבע רק את משוואות השכר, אך בפועל יוכנסו אליהן המאפיינים הספציפיים של ההורים הנדונים, כך שיהיה אפשר לחשב בקלות את פרופיל השכר הספציפי שלהם. כלומר, הטבלה תקבע מהו התגמול הממוצע בשכר לכל הורה בהתאם למאפייניו בעבור כל שנת ותק שלו בשוק העבודה, ותגמול זה יוסף לנוסחאות השונות המתחשבות ממילא בשכר ההורים. בדרך זו תעודכן מראש חלוקת נטל המזונות, וכל אחד מהצדדים יוכל לדעת את סכום דמי המזונות שהוא ישלם בכל שנה, בהנחה שלא יחולו שינויים משמעותיים. כך, אפשר שפרופיל השכר של אם ספציפית יהיה תלול מזה של האב, ועל-כן היא תשלם יותר מזונות לאורך זמן, ואפשר גם שהמשוואה תנבא שלא יחול שינוי לאורך זמן אצל ההורים הספציפיים בפרופיל ההשתכרות, ועל-כן החלוקה ההתחלתית תישאר על כנה. כלומר, איננו קובעים מסמרות לגבי פרופיל השכר, ואיננו מניחים מראש שפרופיל השכר של כל הגברים מוביל לשכר גבוה מזה של הנשים, אלא ממליצים שלגבי כל זוג הורים ייקבע פרופיל השכר בהתאם לנתוניהם האישיים.

נוסף על כך אנו מציעים לבחון כל מקרה לגופו, ואם יהיו מקרים חריגים של הורים שלא יתאימו למשוואות הקיימות, יהיה אפשר לחשב לגביהם באופן ספציפי את פרופיל השכר. כלומר, במקום להשתמש בנוסחה כללית שבתוכה מציבים את הנתונים האישיים של ההורים, ניתן לבחון את היסטוריית ההשתכרות של ההורים ואת מאפייניהם בזמן נתון. אולם בחינה כזו כרוכה בהשקעת זמן ומשאבים לאיסוף הנתונים המדויקים של ההורים, ולכן יש לשמור אותה למקרים חריגים בלבד. כך, למשל, אם ניווכח כי שני ההורים נמצאים כבר שנים בעבודה קבועה, ולא צפויים שינויים משמעותיים בנוגע לכך, יהיה אפשר לראות כיצד שכרם השתנה בעבר ולנבא על בסיס זה את השינויים בשכרם בעתיד. מובן שכל החישובים הללו מבוססים על נסיבות ומאפיינים שיכולים להשתנות בנקל, אבל כך גם יכולת ההשתכרות של ההורים בכלל. מאחר שאי-אפשר לחזות הכל מראש, אנו מציעים אפשרות קלה יותר לפתיחת תיק המזונות שאינה מעמיסה על בתי-המשפט, אלא נשענת על מומחיות של אנשים הבקיאים בתחומי הכלכלה, המשפחה והסוציולוגיה. מומחים אלו יוכלו לבחון כל מקרה לגופו, ולחשב בצורה סטטיסטית, אובייקטיבית

ונטולת פניות, את חלוקת דמי המזונות בהתאם לרציונל העומד בבסיס הנוסחאות הקיימות.

הצעתנו להכללת פרופיל השכר של ההורים בנוסחאות לחישוב חלוקת המזונות מתאימה לכל מצב למעשה – להורים החולקים משמורת משותפת, אבל גם לאלה שחולקים שעות שהייה לא-שוות. כך גם לגבי השכר – פרופיל השכר שיופיע לפי הצעתנו בטבלה סטנדרטית אינו מחושב באופן ספציפי להורים הנדונים, אלא הוא מדרד ממוצע, ולכן הוא יכול להתאים לכל הורה, בלי תלות בשכרו העכשווי. נכון שהישענות על פרופיל ממוצע, ולא ספציפי, עלולה להוביל לטעויות בניבוי השכר, אך הדבר יהיה בבחינת "הרע במיעוטו" מול המצב כיום, שבו אין כוללים אותו כלל.

לשם המחשה ניטול את הדוגמה המובאת בתזכיר חוק המזונות וניישם את הצעתנו עליה. לצורך הדוגמה נתמקד רק בהוצאות תלויות-השהייה, אך ניתן ליישם זאת באותה צורה גם על ההוצאות האחרות. בתזכיר חוק המזונות מובאת דוגמה של הורים שאחד מהם (נניח האם) משתכר 6,000 ש"ח בחודש והאחר (נניח האב) משתכר 12,000 ש"ח בחודש. זמני השהייה של הילדים אצל שני הצדדים שווים, ונקבע כי ההוצאות תלויות-השהייה עבור הילד הן 850 ש"ח.

לפי יחס ההכנסות בין ההורים היה על האם לשאת בכ-33% מההוצאות (283 ש"ח), והאב היה צריך לשאת בכ-66% מההוצאות (567 ש"ח). עם זאת, מאחר שמדובר בהוצאות תלויות-השהייה, שההורה מוציא אותן בפועל כאשר הילד אצלו, יש להפחית מחובתו של כל הורה את החלק שהוא נושא בו בפועל. כלומר, הנוסחה לחישוב קובעת כי יש להכפיל את סכום התמיכה הכולל בשל הוצאות תלויות-שהייה (X) בחלק היחסי של ההורה בהכנסות (Y) פחות חלקו היחסי בימי השהייה (Z) כך:

$$X*(Y-Z)$$

ובדוגמה דנן:

$$\text{האם: } 850*(0.33-0.5) = -142$$

$$\text{האב: } 850*(0.66-0.5) = 142$$

כלומר, האב צריך להעביר לידי האם 142 ש"ח עבור ההוצאות תלויות-השהייה. עד כאן הדוגמה שמובאת בתזכיר חוק המזונות.²¹⁴

214 במקור הממצאים שונים מעט בשל עיגול התוצאות. בחרנו להביא את התוצאות המדויקות כדי להראות את מגמת השינוי בהן לאורך זמן.

כעת נניח, למשל, כי האם היא אקדמאית ועובדת כמורה בבית-ספר במרכז הארץ בהיקף של עשרים וחמש שעות שבועיות, וכי לפי הטבלה שמפרטת את פרופיל השכר עבור מאפיינים אלו צפויים להתווסף לשכרה 200 ש"ח בממוצע בעבור כל שנת ותק. כן נניח כי האב הוא מהנדס ועובד בחברת הייטק במרכז הארץ יותר מחמישים שעות שבועיות, וכי צפויים לפיכך להתווסף לשכרו 1,000 ש"ח בממוצע בעבור כל שנת ותק. כלומר, לאחר שנתיים יחס השכר בין ההורים כבר יעמוד על 31% מול 69% לטובת האב. אם נציב זאת בנוסחה, נקבל:

$$\text{האם: } 850 * (0.31 - 0.5) = -158$$

$$\text{האב: } 850 * (0.69 - 0.5) = 158$$

לאמור, לאחר שנתיים יהא על האב להעביר 158 ש"ח לידי האם. לאחר חמש שנים יחס ההשתכרות כבר יהיה 29% מול 71% לטובת האב, והוא יצטרך להעביר כ-177 ש"ח לאם; ולאחר עשר שנים כבר יגיע סכום ההעברה לכ-200 ש"ח, כלומר, עלייה של כ-40% בתשלומים שהיה על האב להעביר לידי האם אילו הבאנו בחשבון את פרופיל השכר בין המינים.

חשוב לזכור כי בפועל גברים ונשים אינם חווים עליות שכר בכל שנת ותק בשוק העבודה, ובוודאי לא כאלה משמעותיות, אלא שמדובר בעלייה ממוצעת של כלל הגברים והנשים. כמו-כן, חישבנו כאן רק את ההוצאות תלויות-השהייה, ורק עבור ילד אחד. אם נוסיף את התשלומים עבור ילדים נוספים ועבור ההוצאות האחרות, שגם הן תלויות בהכנסות הפנויות של ההורים, גובה התשלום הנוסף שהאב יצטרך להעביר לאם יכול להגיע למאות שקלים בכל חודש ואף יותר. מדובר אם כן באלפי שקלים בשנה שאינם מגיעים בסופו של דבר לילדים נכון להיום. הישענות על הנוסחאות שהוצעו עד היום, כמו זו המובאת פה מתזכיר חוק המזונות, מתעלמת מדינמיות השכר ומקבעת את מצבן של נשים ואימהות בשוק העבודה ובתוך משק הבית. הנוסחאות הללו אינן יוצרות שוויון, אלא משעתקות את אי-השוויון ומחזקות אותו. הכללת פרופיל השכר והשינויים שאמורים לחול בשכר לאורך זמן יכולה למתן את הפערים המגדריים הללו, להוביל לשוויון מהותי ואמיתי, ולשפר את מצבן של נשים ואימהות, ובעקבות זאת גם את מצבם של ילדיהן. את החריגים המצויים בחוק ובפסיקה כדאי לשמור למקרים שהם חריגים באמת, כגון מקרה שבו האב יורד מנכסיו או חווה ירידת שכר משמעותית לאורך זמן. אורז מוצדק שהוא יפנה לבית-המשפט, אשר יבחן את המקרה לגופו.

חרף הנאמר עד כה, ואף שהנוסחה המוצעת לחישוב פרופיל השכר נשענת על נתונים ממוצעים, כך שאיננו מבקשים לקבוע את איבריה ולחשב את מקדמיה באופן ספציפי בכל מקרה לגופו, ייתכן שיש מקום להתחשב ביתר שאת בצורך ביעילות

ופשטות של הליך הקביעה של חלוקת המזונות. לפיכך אנו מציעים לחלופין מנגנון עדכון אוטומטי של הכנסות ההורים, בדומה לקיים במדינות אחרות בעולם. במדינות אלו, במקביל לקיומן של נוסחאות לחישוב חלוקת המזונות, הנשענות ברובן על זמני השהייה של הילדים אצל ההורים ועל הכנסותיהם החופשיות היחסיות של ההורים, קיים גם מנגנון לעדכון ההכנסות.²¹⁵ המנגנון הוא אוטומטי, משום שהוא אינו כרוך בהתערבות של גורם שיפוטי או מנהלי או בשיקול-דעת כלשהו. בבלגיה, בצרפת, בדנמרק, בניר-זילנד ובנורווגיה יש מנגנונים אוטומטיים שמצמידים את שיעור התמיכה המקורי למדדי יוקר המחיה ומבטיחים בכך את שמירת ערכה הריאלי,²¹⁶ בין היתר על-מנת לחסוך את הצורך בביצוע הערכה מחודשת ולמנוע מעקב של הורה אחר הכנסותיו של ההורה האחר.²¹⁷ בדומה לכך, בהולנד, בפילנד ובחלק ממדינות ארצות-הברית נעשה עדכון לפי מדד של עלות מחיה או של עלות גידול ילדים, ובניר-זילנד ובאוסטרליה נערך עדכון אוטומטי של הכנסות ההורים מדי שנה בהתאם לנתוני ההכנסות המגיעים מרשויות המס.²¹⁸ חלופה נוספת היא קביעת עדכון שאינו אוטומטי, אלא יזום אחת לתקופה מסוימת, כדי לוודא שהתשלום שנקבע בשעתו עודו תואם את הנסיבות העכשוויות. כך, למשל, באנגליה עדכון המזונות אינו מתבצע אוטומטית, אך תיקי המזונות אמורים להיבחן מחדש אחת לכשלוש שנים (אם כי בפועל הדבר אינו קורה) על-ידי הרשות המנהלית שתפקידה לקבוע את דמי המזונות, אשר רשאית לברר את הכנסות ההורים ורכושם הן אצל רשויות המס והן אצל גופים פרטיים, כגון בנקים.²¹⁹

CHRISTINE SKINNER, JONATHAN BRADSHAW & JACQUELINE DAVIDSON, CHILD SUPPORT POLICY: AN INTERNATIONAL PERSPECTIVE 97–99 (U.K. Department for Work and Pensions, Research Report No. 405, 2007)

Child Support Act 1991 (N.Z.); Dimitri Mortelmans & Christine Defever, 216 *Income Trajectories of Lone Parents After Divorce: A View with Belgian Register Data*, in LONE PARENTHOOD IN THE LIFE COURSE 191 (Laura Bernardi & Dimitri Mortelmans eds., 2018)

Christine Skinner & Jacqueline Davidson, *Recent Trends in Child Maintenance Schemes in 14 Countries*, 23 INT'L J.L. POL'Y & FAM. 25 (2009)

SKINNER, BRADSHAW & DAVIDSON 218. לעיל ה"ש 215. ראו השוואה בין-לאומית של המדיניות בנוגע לתשלום מזונות ילדים אצל Mia Hakovirta et al., *Child Support Policy Across High-Income Countries: Similar Problems, Different Approaches*, 702 ANNALS AM. ACAD. POL. & SOC. SCI. 97 (2022). ראו גם סקירה בדוח ועדת שיפמן, לעיל ה"ש 19, בעמ' 37–41, 46–49 ו-64–65.

.Child Support Act 1991, c. 48, §§ 16–17 (UK) 219

מעבר למנגנון אוטומטי לעדכון דמי המזונות, העברת האחריות לקביעת דמי המזונות, כמו גם לעדכוןם, מבתי-המשפט לרשויות מנהליות מהווה, לעניות דעתנו, דרך נוספת לקדם עדכון של דמי המזונות. באנגליה ובאוסטרליה, למשל, ההכרעה בעניין שיעור התמיכה הכלכלית בילדים הוצאה מידי בתי-המשפט, והועברה לגוף מנהלי הפועל על-פי נוסחה מובנית שבעזרתה ניתן לקבוע בקלות ובמהירות את גובה דמי המזונות.²²⁰ נקיטת צעד כזה בישראל תאפשר לצדדים לעדכן או לשנות את דמי המזונות באמצעות פנייה לגוף מנהלי, שבו ההליכים מהירים וזולים יותר.²²¹ בכל מקרה, בית-המשפט וגם הרשות המחוקקת צריכים לשנות את החשיבה הפשטנית למדי שחלוקת המזונות תלויה בעיקר ביחס השכר הנוכחי ובזמני שהייה, ולעבור לחשיבה רבגונית יותר, דינמית ומתפתחת שצופה פני עתיד. עם השינויים המתרחשים בעשור האחרון בשוק העבודה לקראת התפתחותם של מקצועות טכנולוגיים, ובעקבות התפתחותן לאחר הקורונה של תקשורת מהירה והתייעלות של הליכים בשוק העבודה, לרבות עבודה מן הבית, ייתכן שיחולו שינויים נוספים בפרופיל השכר של גברים ונשים. על-כן יש להתאים את קביעות בית-המשפט ואת ההסכמות בין ההורים למתרחש במציאות המשתנה, ולא להישען על קביעות סטטיות. בדרך זו יוכל להתקיים שוויון מגדרי אמיתי בתחום מזונות הילדים.

ו. ביקורת אפשרית על המודל המוצע

עובדת השוני המגדרי בפרופיל השכר ידועה זה כבר, ונדונה בכל ספרות אקדמית העוסקת בבחינת פערים מגדריים בשכר. אולם עובדה זו לא נדונה בצורה מעמיקה במשפט, ולא הובאה בפועל בחשבון בשום דיון משפטי או פסק-דין של הערכאות השונות, לרבות בית-המשפט העליון. אנו טוענים, על-סמך נתונים סטטיסטיים שנאספו ופורסמו על-ידי גורמים ממשלתיים ומחקריים, כי אין זה חריג או נדיר שלאורך זמן ייווצרו פערי שכר בין אימהות לאבות, גם אם בזמן נתון הם מרוויחים שכר שווה. לפיכך, בקביעת אופן חלוקת המזונות יש להתבסס על

220 שם; Belinda Fehlbeg & Mavis Maclean, *Child Support Policy in Australia and the United Kingdom: Changing Priorities But a Similar Tough Deal for Children?*, 23 INT'L J.L. POLY & FAM. 1 (2009); Yitshak Cohen, *The Right of a Minor to Independent Status—Three Models*, 10 NW. J.L. & SOC. POLY 1 (2015); Ram Rivlin, *Fairness in Allocations of Parental Responsibilities, and the Limits of Law*, 33 CAN. J.L. & JURIS. 397 (2020).

221 ראו דוח ועדת שיפמן, לעיל ה"ש 19, בעמ' 37–46.

נתונים כלכליים ידועים בשוק העבודה וגם על המאפיינים הספציפיים של ההורים עצמם, כפי שחיווה השופט פוגלמן את דעתו בהלכת 919/15:

"אין מדובר בקביעת נוסחאות אריתמטיות נוקשות הקושרות בין הכנסות ההורים והיקף המשמורת הפיזית המסורה לכל אחד מהם לבין שיעור המזונות. פסיקת המזונות לעולם לא תסמוך אך על 'המספרים היבשים' – אם לעניין נתוני ההשתכרות של ההורים, אם לעניין יחס השהייה אצל כל אחד מהם. בטרם יפסוק באופן סופי את סכום המזונות על בית המשפט להוסיף ולהתבונן היטב על התא המשפחתי שלפניו ועל נסיבותיו הפרטניות, ולהבטיח את חלוקת הנטל ההולמת ביותר תנאים אלה".²²²

למרות דברים אלו לא יושמה תובנה זו בהכרעות השופטים הלכה למעשה, אלא נקבעה נוסחה קבועה לחלוקת המזונות, שתשנה רק עקב שינוי נסיבות חריג. חשוב לציין כי המודל שאנו מציעים אינו חף מביקורת. להלן נציין את נקודות הביקורת העיקריות ואת תשובתנו עליהן. ראשית, המודל שלנו כולל בתוכו חישוב של פרופיל שכר המבוסס על נתונים ממוצעים. לפיכך יכולה לעלות טענה כי חישוב כזה, שמבוסס על ממוצע, עלול להוביל לטעות בניבוי השכר ולפנייה מחודשת לבית-המשפט לצורך תיקונה. לנוכח זאת ניתן לשאול מדוע פנייה לערכאות לצורך עדכון תשלום המזונות גרועה מפנייה לערכאות לצורך תיקון טעות בניבוי פרופיל השכר. תשובתנו היא – בהתאם לקביעות השופטים בהלכת 919/15 וטענות מלומדים, כמו זו של רות הלפרין-קדרי – שאת הפנייה המחודשת לבית-המשפט יש להשאיר למקרים חריגים בלבד. לדעתנו, ההישענות על נתונים ממוצעים טובה יותר מאשר התעלמות מוחלטת מהשינויים בפרופיל השכר של ההורים לאורך זמן, שכן מחקרים יישומיים, שהוצגו לעיל, מראים כי השינויים בפרופיל השכר לאורך זמן אינם בגדר חריג, אלא הכלל הנוהג ברוב-רובם של המקרים. זאת ועוד, הנוסחה לחישוב פרופיל השכר אומנם מבוססת על נתונים ממוצעים, אך לא כן הנתונים שמוצבים בתוך הנוסחה. פרופיל השכר מחושב באופן ספציפי לאב ולאם על-פי נתוניהם האישיים, ולכן הטעויות הצפויות בניבוי, אם בכלל, הן קטנות. היגיון דומה מנחה את סעיף 4 לתזכיר חוק המזונות, המציע לכלול טבלה סטטיסטית לחישוב גובה התמיכה הכלכלית הכוללת שילד יהא זכאי לה מהוריו, אשר תחושב גם היא "בהתאם לאמידת התוספת השולית של הוצאות ילדים במשק הבית, בהתחשב בעלויות הכרוכות בהפרדה לשני משקי בית ותוך הבטחת רף מינימלי למחיה בשני

222 בע"מ 919/15, לעיל ה"ש 1, בפס' 126 לפסק-הדין של השופט פוגלמן.

משקי הבית", קרי, טבלה המבוססת על נתונים סטטיסטיים ממוצעים. נכון שאין מדובר באמידה שחפה לגמרי מטעויות ניבוי, אך אם יהיה אפשר, כהצעתנו, לקבוע אותה בתקנות, הניתנות לתיקון ביתר קלות, או להשוות את הניבוי המתקבל להכנסה של כל הורה בפועל – למשל, על-ידי השוואה להכנסה המדווחת בכל שנה ברשויות המס, כמנגנון שמתבצע אוטומטית ואינו כרוך בהתערבות שיפוטית – יהיה אפשר לשפר את הניבוי. בכל מקרה, הטעויות כאן צפויות להיות קטנות מאלה שימשיכו להיווצר אם המודל יישאר כפי שהוא כיום, קרי, ללא הכללת פרופיל השכר כלל.

השגה נוספת על המודל המוצע על-ידינו היא שמודל זה אינו מביא בחשבון הבדלים בין משפחות מסוגים שונים, כגון משפחות חד-מיניות או ממגזרים שונים. הבדלים כאלה, אם קיימים, אינם מהווים בעיה מבחינת המודל, שכן הנוסחה לחישוב פרופיל השכר יכולה לכלול גם משתנה המתייחס למבנה המשפחתי, וכך לכלול במשוואה את השפעתו של מאפיין ייחודי כזה או אחר על השכר, תוך שליטה במאפיינים האחרים הכלולים במודל. זאת ועוד, לטענתנו, הביקורת שהופנתה כלפי ועדת שיפמן בנוגע ליצירת הכללות שנתונות מטבען לטעויות במקרים ספציפיים אינה נוגעת בהצעה שלנו באופן ישיר. איננו מבקשים ליצור הכללה, אלא להתבסס על נתונים אישיים לצורך ניבוי השכר העתידי בהסתמך על המצב הקיים בשוק העבודה בנקודת זמן מסוימת (שכן בתקנות המנהליות שיוציא שר המשפטים או מי מטעמו יהיה אפשר לתקן את הנוסחה לחישוב פרופיל השכר בקלות יחסית, ללא צורך בהתדיינות פרטנית בערכאות הדיוניות). הצעתנו היא בדיוק ההפך משרירותית – היא תיצור ודאות ושוויוניות לא רק בנקודת זמן נתונה, אלא גם לעתיד לבוא.

לפי הצעתנו, ניבוי השכר של האב והאם יתבסס על נתונים אישיים. משוואת השכר, כפי שהראינו בפרק הקודם, תושפע מכמה משתנים בלתי-תלויים שמוכרים בספרות המחקרית ואשר יש לנו ידע רחב ואמין על-אודותיהם. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה אוספת נתונים בסקרים שונים (כגון סקרי כוח-אדם, סקרי הכנסות, סקרים ארוכי-טווח, מפקדי אוכלוסין וכדומה) על מדגמים מייצגים של האוכלוסייה בישראל, ועל-כן יש לנו נתונים גם בנוגע לחוזים אישיים במגזר הפרטי (מכוח חוק שמחייב שיתוף-פעולה עם הלמ"ס) או לכל סוג אחר של הסדר תעסוקה בין מעסיקים לעובדים, ונתונים אלו תקפים ומהימנים.

לבסוף, תיתכן השגה שלפיה הישענות על פרופיל שכר עתידי עלולה להרתיע מראש אימהות מלצאת לשוק העבודה או מלשאוף להתקדם בקריירה, בידעה שפרופיל ההשתכרות שלהן יובא בחשבון בחישוב המזונות, אם נישואיהן יעלו על שרטון. אנו טוענים כי ההפך הוא הנכון. דווקא המצב כיום, אשר אינו מביא בחשבון

את פרופיל השכר של הצדדים, הוא שעלול לגרום להרתעת אימהות מלעבוד או מלהתקדם בעבודתן. זאת, משום שאי-הכללת פרופיל השכר תגרום לאורך זמן לנשיאה גדולה יותר בנטל המזונות של אימהות ביחס לאבות, גם אם בתחילה חלקו שני הצדדים במזונות באופן שווה. מצב כזה עלול לגרום לאותן אימהות תחושת מקופחות, ולדרבן אותן לעבוד פחות ולא לשאוף גבוה. מכאן שבחינת פרופיל השכר יכולה לעודד אימהות להשקיע בקריירה שלהן ובקידומן, בשקפה את המציאות כהווייתה כיום ובעתיד.

סיכום: בדרך לשוויון מהותי בין אבות לאימהות

אין ספק שבעשורים האחרונים חלו שינויים חברתיים ותעסוקתיים משמעותיים בישראל ובעולם כולו, המתבטאים, בין היתר, בהשתלבותן של נשים ואימהות בשוק העבודה ובעבודות שנחשבו בעבר "גבריות" במהותן, כלומר, בעבודות תובעניות הדורשות רציפות תעסוקתית, שעות עבודה מרובות ומחויבות גבוהה לעבודה. על רקע שינויים אלו התבססה בצדק ההנחה כי מצבן הכלכלי של אימהות אינו נחות בהכרח ממצבם של אבות. התעלמות מעצמאותן הכלכלית של אימהות והישענות מוחלטת על פרנסת האבות עלולות לפגוע בהיקף התמיכה הכלכלית הכוללת שבה יזכו הילדים ובשוויון המהותי בין המגדרים. מכאן שפסיקת בית-המשפט בהלכת 919/15, מסקנותיהן של ועדות שונות וכן תזכיר חוק המזונות צודקים כולם בקביעה כי ראוי לחייב במזונות את שני ההורים בהתאם למצבם הכלכלי. הדין הדתי, המטיל את חובת תשלום המזונות על האב בלבד, הוא אכן דין מפלה, המתבסס על הנחה סטראוטיפית בדבר חלוקת התפקידים המגדרית בין הבעל, שהוא האחראי הבלעדי להזנת משפחתו (הוא עצמו, אשתו וילדיו עד לבגרותם) לבין האם הנשואה לו, הפטורה כליל מלזון את עצמה ואת ילדיה, ורק "משועבדת" בנישואיה לטפל בילדיה.²²³ על-כן מצא בית-המשפט לנכון להסתמך על פרשנות חלופית, של הדיין הרב שאול ישראלי, שלפיה כיום, כאשר נשים עצמאיות בפרנסתן, יש לבסס את חיוב דמי המזונות לילדים על "חלוקה הוגנת".²²⁴

223 על כך עמדנו במאמרנו גילת ואהרון, לעיל ה"ש 4, בעמ' 278–280. ביתר הרחבה עיינו ישראל צבי גילת "על מעמד האם בזיקה לילדיה – בין דיני התורה למשפט הנוהג בישראל" מנחה ליצחק: קובץ מאמרים לכבודו של השופט יצחק שילה בגבורותיו 167 (אהרן ברק ומנשה שאוה עורכים התשנ"ט).

224 בע"מ 919/15, לעיל ה"ש 1, בפס' 3 לפסק-הדין של השופט פוגלמן.

אולם הפרשנות המוצעת לחלוקה הוגנת של דמי המזונות בין ההורים בהלכת 919/15, וכן הנוסחאות השונות לחלוקת דמי המזונות המוצעות על-ידי המלומדים, על-ידי השופטים בערכאות הדיוניות וכן בתזכיר חוק המזונות, חוטאות בהתעלמותן ממצבן של נשים בשוק העבודה, ומניחות הנחה שגויה ששכרם העכשווי של נשים וגברים משקף את יכולתם הכלכלית גם בעתיד. חלוקת העבודה בתוך משק הבית הייתה ועודנה מגדרית, ולמרות השתתפות גוברת של אבות בטיפול בילדים ובמשק הבית, אימהות הן הנושאות בעיקר הנטל. חלוקה מגדרית זו משפיעה בתורה על המתרחש בשוק העבודה, ולמרות השינויים המפליגים שהתרחשו בו, נשים הן שאמורות לשלב את עבודתן עם הטיפול בבית, ועל-כן הן מאמצות לעצמן עבודות שהן "נשיות" באופיין, כלומר משרות חלקיות או בשעות עבודה מופחתות המותאמות לשעות הלימודים של הילדים, והן גם קוטעות את עבודתן בשל אירועים בחיי המשפחה, כגון היריון ולידה. לפיכך מעסיקים נוטים לראות אותן כמחויבות פחות מגברים לעבודה, וכתוצאה מכך הם אינם נוטים לקדמן למשרות נחשקות בגרעין הכלכלה או אף מלכתחילה לגייסן למשרות ניהוליות ומתגמלות, והם גם מפלים אותן בשכרן.

במאמר זה הצענו כי יש לתקן את הנוסחאות השונות לחלוקת המזונות על-ידי הוספה של פרופיל השכר של ההורים כמרכיב בנוסחה או לחלופין לאמץ מנגנון עדכון אוטומטי לשכר, כפי שנעשה במדינות אחרות בעולם. בכל מקרה, יהא זה עדיף מהשאר המצב על כנו. ההתעלמות מפרופיל השכר עלולה ליצור אי-שוויון בין המגדרים בשוק העבודה ומחוץ לו, שיש לו השפעה מכרעת על אי-השוויון בתוך התא המשפחתי. השפעה זו אינה קיימת רק בתא משפחתי כזה או אחר, אלא נוכחת כמעט בכל המשפחות באשר הן. אי-השוויון המגדרי הוא מובנה ורחב, ודרוש שינוי חברתי מקיף בטרם יהיה אפשר לבסס את גובה המזונות רק על בסיס ההכנסה העכשווית של ההורים. על-מנת שהשוויון בין גברים לנשים אכן יהיה מהותי, ושהכנסתם אכן תשקף באותו אופן את יכולתם הכלכלית לספק מזונות לילדיהם, נדרש שיתקיים גם שוויון מהותי בשוק העבודה, אבל בעיקר בתוך משק הבית. דפנה הקר ומיכל פרנקל הציעו בהקשר זה, במחקרן פורץ-הדרך,²²⁵ לפתח את עצמאותם של עובדים באמצעות מה שהן מכנות "הורות פעילה". במרכז האפשרות לחוות את ההורות כחוויה יומיומית שבה ישתתפו שני ההורים, אשר יוכלו לבחור כיצד לשלב את עבודתם עם ההורות שלהם. שילוב כזה והיכולת לממש את הקשר ההורי תלויים בראש ובראשונה בשינויים בשוק העבודה, לרבות פתיחת אפשרויות רחבות יותר לאבות וגם לאימהות לעבוד בשעות גמישות, ליטול חופשות לידה, לקצר את

225 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 60.

יום העבודה ולעבוד בעבודות לא-סטנדרטיות ובמשרות חלקיות. שינויים כאלה הם איטיים באופיים, ומחייבים לא רק שינוי בחוק ובאופן הסדרת שוק העבודה, אלא גם שינוי תרבותי בנורמות ובתפיסות המקובלות לגבי חלוקת התפקידים בכית ובאשר לאופן המעורבות בשוק העבודה ולהיקפה.

במצב התרבותי הנוהג כיום, ברוב המקרים נשים חוות מצוקה כלכלית בעת פירוד מהבעל, הנובעת בעיקרה מהפער הניכר שנוצר בין גברים לנשים בשכר, במספר שעות העבודה ובחלוקת הזמנים בין הבית לעבודה.²²⁶ פער זה בין נשים לגברים משליך לא רק על הנכסים הפיזיים שהצדדים צוברים במהלך חיי הנישואים, אלא גם על נכסי ההון האנושי, שיש להם השפעה משמעותית על יכולת ההשתכרות ועל השכר בפועל.²²⁷ המודל שהצגנו לעיל מכיר בפערים האלה. הוא מתחשב בהון האנושי של הצדדים ובהשפעתו על השכר, ומציע דרך שקולה לחישוב ההשתכרות, שעליה נשענת חלוקת המזונות בין ההורים. המודל מבוסס על ממצאים סטטיסטיים אובייקטיביים, המתחשבים בשכר העכשווי אך גם – וזה עיקר החידוש – בשכר העתיד של ההורים. בדרך זו אנו מציעים למעשה כלי פשוט ומעשי לחישוב צודק ושוויוני של אופן חלוקת המזונות בין ההורים, שניתן ליישמו לכל מצבי המשמורת וחלוקת הזמן ההורי וכן על רמות השתכרות שונות. הצעות שונות לחישוב גובה המזונות בהתבסס על מצבם הכלכלי של ההורים, ולא על מגדרם, הן צעד אוטופי חשוב לקראת שוויון מהותי. אך לפי שעה חישובם של דמי המזונות שיידרשו מכל הורה – מהאב ומהאם – מחייב עדיין הכללה של פרופיל השכר של המגדרים, וגם הבנה עמוקה יותר של המתרחש בספירה הציבורית ואף יותר מכך בספירה הפרטית. ללא שינוי כזה סביר שהמטרות שהציב בית-המשפט העליון בהלכת 919/15 (וכן אלה שהוצבו בתזכיר חוק המזונות) לא יושגו, ומצבן הכלכלי של אימהות ושל ילדיהן יהיה רעוע, אף יותר מכפי שהיה בטרם נקבעה ההלכה.

226 LENORE J. WEITZMAN, THE DIVORCE REVOLUTION: THE UNEXPECTED SOCIAL AND ECONOMIC CONSEQUENCES FOR WOMEN AND CHILDREN IN AMERICA (1985)

227 ראו שחר ליפשיץ "ברצוני להתגרש ומייד! על ההסדרה האזרחית של הגירושים" עיוני משפט כח 671, 713 (2005).