

המודל הישראלי: שני מפרנסים, מטפלת אחת¹

ד"ר ניצה ברקוביץ

"לא קלים חיי האשה הנשואה היוצאת לעבודה מחוץ לביתה. דרישתה הגדולה מעצמה, רצונה לספק את צרכי הבית והמשפחה, הקושי של חלוקת הזמן בין הבית ומקום העבודה, הסיבוכים הנפשיים כשהחבר אינו רוצה שתמשיך בעבודת חוץ, כל זה בתנאי הארץ הבלתי מסודרים מדכא לעיתים את הרצון, ומבזבז את כוחות האישה ואת עצביה"
(בבה אידלסון, יו"ר תנועת הפועלות ב"דבר הפועלת" בשנת 1936).

"במובן ידוע שני היסודות האלה: של עבודה ושל המשפחה אויבים בנפש בחיי הפועלת... לא כן בחיי האיש העובד... לעומת זה בחיי הפועלת, בייחוד זו השכירה, יסוד העבודה הורס את יסוד המשפחה ולהפך"

(רחל כצנלסון, ממקימות תנועת הפועלות, בסמינר שהתקיים בתל אביב בשנת 1937)²

מדוע דברים אלה, שנכתבו לפני שנים כה רבות, עדיין מעניינים היום?
ראשית, משום שאין מדובר בחיבוטי נפש פרטיים. אנו למדים על הקשיים לא מעיון ביומנים ולא מהצצה במכתבים פרטיים. אנו למדים עליהם מקריאה של דברים שנאמרו באירועים ציבוריים ונכתבו בעיתון שמטרתו הייתה לשמש במה לבעיות השעה. זה היה חלק מנסיון של הנשים להגדיר את הבעיה כ"בעיה חברתית" (ולא צרה פרטית של אשה שאינה יכולה לארגן את הזמן שלה בצורה הנכונה), שצריכה להיפתר ברמה החברתית והמוסדית.
שנית, הבעיה אמנם לא הוגדרה כבעיה של אשה פרטית ולא היא הצריכה לפתור אותה, אך עדיין היא נתפסה כ"בעיית האשה".

ושלישית, שיציאתה של אשה נשואה לעבודה לא נתפסה כחריגה, אלא כתופעה נורמטיבית, כפי שאפשר ללמוד מקיומה של הקטגוריה הממוסדת "אמהות עובדות". יחד עם זאת יש לזכור, שהיקף התופעה היה קטן יחסית.

בזמנו, אחד הפתרונות שהוצעו ויושמו בהתיישבות הקיבוצית, על מנת לפתור את "בעיית האשה" היה הלינה המשותפת. עבודת הטיפול והחינוך הוצאה לחלוטין מתוך המשפחה והועברה לידי "החברה" והיא זו שהפכה ל"מטפלת" (למעשה, נשים הן אלה שהמשיכו לטפל, אבל לא רק

¹ יעל חסון, חברת צוות מרכז אדווה, עזרה באיסוף הנתונים המופיעים במאמר.
² הציטוטים הובאו במאמרה של תמר שכטר, 2001.

בילדים הפרטיים שלהן. כך, שבמקום שכולן תבצענה עבודת טיפול "פרטית", חלקן בצעו עבודת טיפול "ציבורית". דברים אלה נכונים, כמובן, גם כיום).

בערים, תנועות הנשים המסונפות למפלגות הקימו מערכת של מעונות יום עבור הנשים

העובדות.

ניתן לומר, שיסודותיו של המודל "שני מפרנסים ומטפלת אחת" הונחו, לפחות בצורה מצומצמת, כבר לפני הקמת המדינה. יחד עם זאת, יש לזכור שלצד מודל זה, היו חזקים מאוד גם יסודות מודל "הגבר המפרנס" שבאו לידי בטוי, למשל, במערכת "השכר המשפחתי" שהייתה נהוגה בהסתדרות ושהייתה מבוססת על ההנחה שגובה שכרו של גבר צריך להיות כזה שיספיק לפרנסת אשתו וילדיו.

יסודות אלה הורחבו, אם כי לא בצורה נטולת בעיות, במיוחד בעשורים האחרונים, עם הגידול ביציאתן של נשים נשואות עם ילדים לעבודה. כיום, כ-55% מכלל הנשים עם ילדים בישראל משתתפות בכוח העבודה האזרחי (לעומת כ-26% בשנות ה-1970). קיים שוני ניכר בין נשים יהודיות לערביות: 66% מכלל האמהות היהודיות משתתפות בכוח העבודה האזרחי, לעומת רק 22% מכלל האמהות הערביות (בשנת 2005).

יש לזכור שכ-10% מכלל האמהות אינן נשואות (אמהות חד הוריות) ושיעור ההשתתפות שלהן בשוק העבודה, בניגוד לתדמית הרווחת, גבוה יותר משל הנשואות. לגביהן המודל הוא "מפרנסת אחת, מטפלת אחת".

אמנם, את מערכת ההסדרים שהתגבשה בארץ לאורך השנים ניתן לאפיין כמערכת של שני מפרנסים ומטפלת אחת, אבל אין להניח שמדובר בשני מפרנסים בעלי כושר השתכרות שווה. ניתן לומר שהמדינה משקיעה יותר מאמצים ותקציבים כדי לאפשר לנשים להמשיך בעבודתן כמטפלות גם כאשר הן מועסקות בשכר, מאשר לאפשר להן עצמאות כלכלית, ו/או להגיע לשוויון בשוק העבודה, ויותר מאשר להפוך גם את הגבר/האב למטפל משמעותי. אנסה לספק תימוכין לטענה זו בעזרת סקירה חלקית של המדיניות ושל נתונים רלבנטיים.

המדינה משקיעה רבות בעזרה לנשים להיהפך לאמהות

מדינת ישראל מספקת טיפולי פוריות במידה הנדיבה ביותר בעולם. נשים יכולות להעדר מהעבודה לצורך טיפולי פוריות באישור רופא, וחלק מההיעדרויות הן בתשלום (גם לגברים). נשים יכולות להיעדר מהעבודה גם בתקופת ההריון לצורך טיפולים ולצורך השגחה רפואית.

בישראל נחקק חוק פונדקאות מהראשונים בעולם, ומהליברליים ביותר. נדיבות זו של המדינה מפליאה במיוחד לאור קמצנותה בכל הנוגע להשתתפות במימון (ישיר ועקיף) גידול אותם ילדים שהיא עזרה, ברוחב לב, להביא לעולם.

לאחר הלידה, המדינה משקיעה פחות...

חופשת לידה – חופשת הלידה המוענקת ליולדת בישראל עומדת על 12 שבועות (84 ימים). ישראל נכללת בקבוצת המדינות המעניקות חופשת לידה קצרה (ארגון העבודה הבינלאומי ממליץ על 14-16 שבועות לפחות). ממוצע משך החופשה שלקחו נשים בפועל עומד על 16 שבועות (גבוה ב-4 שבועות מהחופשה הקבועה בחוק). נשים אלה האריכו את החופשה על חשבון ימי חופשה או ללא תשלום (ניתן לעשות זאת עד שנה) אבל 61% מהנשים הסתפקו בחופשת הלידה הבסיסית ללא הארכה. שיעור זה גבוה יותר בקרב הנשים הערביות.

דמי לידה – דמי הלידה המוענקים בתקופה זו נועדו לפצות על אובדן שכרה של האם במהלך חופשת הלידה. לדמי לידה זכאית עובדת שכירה, עצמאית או הנמצאת בהכשרה מקצועית, ששולמו בעבורה דמי ביטוח לפרקי זמן הקבועים בחוק. דמי הלידה ניתנים לפי 100% מהשכר, ללא תקרה מגבילה. בחלק גדול מהמדינות, שיעור דמי הלידה הוא נמוך מ-100%.

מענק לידה וקצבת ילדים – מענק חד פעמי המועבר ישירות לחשבון הבנק של האם לאחר הלידה, ונועד לעזור בכיסוי הוצאות ראשוניות. סכום המענק עומד על בערך 1,400 עבור הילד הראשון, ויורד עד למחצית הסכום בערך עבור הילדים הבאים. זהו מענק נמוך מאוד יחסית למדינות אחרות. ניתן לציין לטובה את העובדה שהמענק הוא אוניברסלי. יש מדינות בהן המענק ניתן לפי מבחן הכנסה.

כל האמהות מקבלות **קצבת ילדים** האמורה לעזור בהוצאות השוטפות. כמו מרבית הקצבאות בארץ, גם זו אוניברסלית וכמוהן, גם היא זעומה ביותר. היא עומדת כיום על 148 ₪ לילד הראשון.

חופשת לידה ודמי לידה לאב -

אנו צריכים לשנות את החשיבה ולהתחיל לדבר על הדרכים בהן ניתן לאפשר גם לגברים לשלב עבודה ומשפחה (נשים הרי ממילא עושות זאת כל הזמן).

עד כמה המדינה מנסה לשנות את חלוקת התפקידים בין נשים לגברים בנוגע לטיפול בילדים? הצעד הראשון שנעשה הוא הקביעה (החל מ-1998) שבן הזוג יכול לקחת חופשת לידה בתשלום לאחר ששת השבועות הסמוכים ללידה (וזאת בתנאי שבת זוגו שבה לעבודתה והצהירה בכתב על הסכמתה לוותר על חלק מחופשת הלידה שלה).

דמי הלידה שמקבל בן הזוג מחושבים גם הם על פי 100% משכרו בשלושת החודשים שקדמו לחופשה, אולם בניגוד לנשים, החוק מגביל את דמי הלידה שמקבלים גברים עד פעמיים השכר הממוצע במשק.

אך מסתבר שרק גברים מעטים מאוד ניצלו אפשרות זאת: בממוצע 150 גברים בשנה, מספר המהווה כחמישית האחוז מכלל הנשים שקיבלו דמי לידה. ניתן לראות עלייה מתונה במספר הגברים שניצלו את חופשת הלידה: 128 גברים בשנת 2003, 150 גברים בשנת 2004 ו-157 ב-2005. ודאי ישנן סיבות רבות לכך. אינני בטוחה שמדובר רק בחוסר רצון של הגברים. יתכן גם שהאם הצעירה איננה מוכנה להתחלף עם האב. נראה לי שאם חופשת הלידה ארוכה יותר, הסיכויים שיותר גברים ינצלו את האפשרות לקחת חלק ממנה הם גבוהים יותר. כמו כן, יתכן מאוד וגברים נתקלים בקשיים (לא פורמליים) במקום עבודתם אם רצונם לנצל אפשרות זו.

הגברים שכן מנצלים את החופשה הם כנראה ממעמד חברתי-כלכלי גבוה, כפי שניתן ללמוד מגובה דמי הלידה שקיבלו- 444 ₪ בממוצע ליום (180% מהשכר הממוצע במשק), לעומת דמי הלידה לנשים שעמדו על 194 ₪ בממוצע ליום (שהם 76.4% מהשכר הממוצע במשק).

לאחר תום חופשת הלידה -

כ-86% מהנשים החוזרות לעבודה במהלך השנה הראשונה משתלבות בחזרה בעבודה באותו תפקיד, רק כ-4% חזרו לתפקיד בכיר פחות ויותר מ-4% לתפקיד בכיר יותר. במהלך השנה הראשונה לחיי הילד, 40% מהנשים החוזרות לעבודה מועסקות במשרה חלקית. שיעורים אלה יורדים כאשר הילדים גדלים. יותר משלושה רבעים מהנשים העובדות במשרה חלקית מרצון מדווחות שבחרו באפשרות זו בשל נטל הטיפול בילדים ובתחזוקת הבית. 70% מכלל הנשים שלא השתתפו בשוק העבודה בגילאי 25-44 דיווחו שאינן מועסקות בגלל היותן מטופלות בילדים ובבית.

בשרות הציבורי, במהלך השנה הראשונה לאחר חופשת הלידה, נשים זכאיות לעבוד שעה אחת פחות ביום. הטבה זו אמנם היתה מיועדת במקורה לאפשר לנשים להמשיך להיניק, אך בפועל כל הנשים נהנות ממנה. בסקטורים אחרים משך הזמן לאחר הלידה בו נשים יכולות לעבוד יום עבודה מקוצר הינו בסביבות ארבעה חודשים. זו איננה הטבה ייחודית לישראל והיא קיימת בשמונים מדינות אחרות. בעשרים מדינות יש גם תקנות המחייבות מקומות עבודה להקצות חדר מיוחד להנקה. בישראל, לא קיימות תקנות כאלה ואכן במרבית מקומות העבודה אין מרחב המאפשר הנקה או שאיבת חלב בצורה נוחה.

נשים החוזרות לשוק העבודה מקבלות **הטבת מס**. עידוד יציאה לעבודה באמצעות מדיניות מיסוי הינו אמצעי מקובל במספר מדינות. אמצעי זה בעייתי כאשר שכר הנשים הוא נמוך, כמו במקרה הישראלי.

בישראל, כל אם מקבלת על כל ילד נקודת זיכוי אחת, כלומר, 178 ₪ בחודש.

אולם בפועל, 77% מהאמהות לא מצליחות לנצל את כל הטבת המס שמגיעה להן בגין הילדים. ראשית, משום ש-40% מכלל האמהות אינן עובדות, ולכן אינן יכולות להשתמש בהטבת המס כלל. ככל שגדל מספר הילדים, מספר האמהות שאינן עובדות מחוץ לבית הולך וגדל. 60% מהאמהות ל-4 ילדים אינן עובדות מחוץ לבית. בקרב הנשים שעובדות ישנן כאלה ששכרן הוא מתחת לסף המס.

אם נחבר יחד את האמהות העובדות ושאינן עובדות, רואים שכשני שלישים מכלל האימהות לא מקבלות אפילו שקל אחד של הטבת מס בגין ילדיהם. 11% נוספים של האמהות מקבלות רק חלק מהטבת המס ולא את כולה.

לכן גם ההצעה שהממשלה אשרה היום (22.10.06), לפיה יוכרו הוצאות הטיפול בילדים (שכר מטפלת ותשלום עבור מעון יום או משפחתון) לצורך ניכוי במס הינה בעייתית באותה מידה. אמצעי אחר, שהיה עוזר לכל הנשים הוא הרחבה משמעותית של המסגרות הציבוריות לילדים, העלאת רמתן ואיכותן והעלאת רמת הסבסוד שלהן.

אבות לאחר חופשת הלידה – החלק הגדול של הטיפול בילדים מתרחש לאחר שלושת החודשים הראשונים. אך אין נתונים על היקף תעסוקת גברים לפי הסטאטוס המשפחתי שלהם (לפי מספר ילדים וגיל הילד הצעיר), כפי שיש לגבי הנשים. ההנחה היא, כנראה, שנוכחות ילדים קטנים בבית לא משפיעה על דפוסי התעסוקה של הגברים.

עד כמה אנו יכולים לצפות לשינוי?

יש סימנים לכך שבקרב קבוצות מסוימות ניכרת נכונות בקרב האבות לקחת חלק פעיל ומעורב יותר בגידול הילדים. יחד עם זאת, יש לקחת בחשבון גורמים מבניים וכלכליים המסכלים מגמה זאת. אחת הבעיות המרכזיות היא מבנה שוק העבודה ואופיו, והעדר נכונות מצד המעסיקים לשנות דפוסי עבודה והעסקה. ישנם לחצים, הולכים וגדלים, המביאים לעלייה במספר שעות העבודה, הן ברבדים העליונים של שוק העבודה והן בתחתונים. במקצועות החופשיים ובמקצועות ההי-טק ישנם דפוסי העבודה המאופיינים במספר שעות עבודה גדל והולך. ובשכבות הנמוכות יותר - לחצים כלכליים מביאים אנשים לעבוד במספר מקומות בו זמנית (אנשים העושים עבודות נוספות בלילות או בסופי שבוע).

לכן, יש לחשוב על הסדרים חוקיים ותמריצים למעסיקים ולגברים עצמם, שיאפשרו ויתנו לגיטימציה לשני בני הזוג לעסוק בעבודת הטיפול בילדים.

לפני שנעבור לנתונים על היקף המסגרות לילדים בגיל הרך, יש לזכור שיש קבוצת נשים הולכת וגדלה שאינה נהנית מחלק גדול מההטבות להן זכאיות אמהות אחרות. מדובר **בנשים המועסקות באמצעות חברות כוח אדם**. הן מהוות כ- 65% מהמועסקים בדרך זו, שהיקפה בשוק העבודה הולך וגדל, במיוחד בסקטור הציבורי. בשנת 2004 היו כ 30,000 נשים כאלה, רובן בגיל הפריזון. הן אינן זכאיות לתשלום עבור ימי חופשה לטיפול בילד חולה או בשל טיפולי פוריות, משרה מצומצמת לאם לתינוק (37.5 שעות בשבוע) וכד'.

מסגרות טיפול בילדים -

המרכיב העיקרי הנוסף הבא לאפשר לאמהות לשלב בין עבודה לאמהות הוא מסגרות חינוך לילדים לפני גיל בית ספר.

המדינה מחויבת לספק מסגרת לכל הילדים מגיל שלוש ומעלה, כפי שמשמע מהתיקון לחוק חינוך חובה חינוך משנת 1984. באותה שנה התחייבה המדינה ליישם את החוק בהדרגה במהלך עשר שנים. עשר השנים עדיין נמשכות, והחוק מיושם חלקית בלבד.

עד גיל שלוש קיים מגוון של מסגרות, הכולל מעונות ומשפחתונים המופעלים על ידי ארגוני נשים, עמותות, רשויות מקומיות ומתנסי"ם.

מוסדות אלה אמורים להיות בפיקוח משרד התמי"ת (מגיל 3 ומעלה – בפיקוח משרד החינוך). בפועל, רובם אינם בפיקוח. לגבי המוסדות הפרטיים – אין שום צורך ברישיון להקים מסגרת לילדים עד גיל 3 ואין שום פיקוח או רישום ולכן גם אין כל מידע על מספרם. ההערכות מדברות על כ-100,000 ילדים הנמצאים במסגרות אלה.

בשנת 2003 היו יש כ-4000 משפחתונים ומעונות יום מוכרים (מוסד מוכר הוא מוסד שמבקש הכרה ממשרד התמי"ת, לשם כך הוא מתחייב לעמוד בתנאים מסוימים ובתמורה, הוא זכאי לסבסוד שכר הלימוד) ולמדו בהם כ-82,000 ילדים, המהווים כ-25% מהילדים היהודיים ו-5% מהילדים הערביים. באשר לאיכות המוסדות-חלק גדול מהם אינו עומד בתקנים שנקבעו – מספר ילדים הוא למעלה מהמותר, כמעט מחצית מהמטפלות לא הוכשרו לטפל בתינוקות ורק ל-12.5% מהן היתה הכשרה על-תיכונית.

ההשתתפות הממשלתית במימון מעונות יום ומשפחתונים מוכרים החלה בשנות ה-70, והיא נקבעת על פי מבחן הכנסה לנפש ובהתאם לסוג המסגרת. ההשתתפות הממשלתית מחולקת ל-12 רמות, כאשר רמות 1-2 מיועדות לילדים המופנים על ידי המחלקה לשירותים חברתיים ("ילדי רווחה"), ואילו רמות 3-12 מיועדות לאמהות עובדות.

שיעור הסבסוד הממשלתי נע בין 65%-70% משכר הלימוד ("ילדי רווחה" ולחד הוריות) לבין כ-2% ברמות ההכנסה הגבוהות. מרמת הכנסה של 4,006 ₪ (לנפש) אין השתתפות ממשלתית במימון. התעריפים שמשלמים ההורים נעים בין 300-400 ₪ לחודש ("ילדי רווחה" ולחד הוריות), לבין 1300-1700 ₪ לחודש ברמות ההכנסה הגבוהות ביותר (תלוי בסוג המסגרת ובגיל הילד/ה). נראה כי בכל הרמות, גם לאחר הסבסוד ההוצאה מגיעה לאחוזים גבוהים מאוד מההכנסה הממוצעת של נשים.

לכן, כפי שנאמר קודם, לרמת סבסוד גבוהה יותר, להשקעה באכיפת התקנים הקיימים ולהעלאת רמת ההכשרה של המטפלות, תהיה השפעה רבה יותר, ועל קבוצות גדולות יותר של נשים מאשר מתן נקודות זיכוי עבור התשלומים הללו. מהטבה זו של זיכוי במס ייחודי רק חלק מהנשים, אלה בעלות השכר הגבוה יותר.

על רקע ההיצע הקיים של המסגרות הציבוריות והיקף הסבסוד הנמוך ניתן להבין את הנתונים הבאים: רק 15% מהאמהות לילדים עד גיל שלוש דווחו שעשו שימוש במסגרות המוכרות. 26% העדיפו מסגרות פרטיות ו-12.5% העדיפו מטפלת בתשלום. יותר מ-35% נשארו בבית וטיפלו בילדים בעצמן. השאר נעזרו בהסדרים אחרים שאינם בתשלום.

בגיל בית הספר -

בבתי הספר, כמו גם בגן חובה, יום הלימודים הינו קצר. למרות ההחלטה על יום לימודים ארוך, שיישומה ממשיך להתמהמה, רק כ- 12% מהילדים מצויים במסגרת כזו. עד שיופעל יום החינוך הארוך במלואו, חלק גדול מהילדים נמצא ב"צהרונים". צהרון הוא מסגרת טיפול משלימה, המיועדת לילדי הגנים והחטיבות הצעירות ומופעלת לאחר שעות הלימודים ועד השעות 16:00 או 17:00. הפעלת הצהרונים אינה מוסדרת בחוק והיא באחריותן של הרשויות המקומיות. האחרונות קובעות כמה צהרונים יפתחו ומה היקף התשלום שיגבה (לרוב בין 800 ל-950 ₪ לילד).

יחד עם כל חשיבות השירותים והמסגרות הללו, זו טעות להתמקד רק בהם. **נשים מטפלות לא רק בילדים אלא גם בבני משפחה אחרים.** המדינה צריכה להכיר גם בטיפול בבני משפחה אחרים ולדאוג שגם הטיפול באלה לא יפגע ביכולת ההשתכרות.

לסיכום

התמונה מורכבת. מצד אחד, קיימת חקיקה וקיימות תקנות המאפשרות לאמהות להמשיך להשתתף בשוק העבודה. אך חופשת הלידה קצרה יחסית, וגובה הקצבאות (מענק לידה וקצבת ילדים) נמוך יחסית. קיים מגוון מסגרות לילדים בגיל הרך אך אלה אינן מספיקות ולא תמיד ברמה הנאותה. לכן, יחד עם שיעורי תעסוקה גבוהים, חלק נכבד מהאמהות עובד במשרה חלקית ובאותן משרות ועיסוקים המוגדרים כעיסוקים נשיים, ולכן גם משתכרות פחות (מידת הפרדה בשוק העבודה כמעט ולא השתנתה בעשורים האחרונים). והתוצאה היא שיכולתן של נשים עובדות להיות עצמאיות כלכלית הינה מוגבלת. נשים משתכרות כ 63% משכר הגברים. (כמובן שהיקף המשרה הינו סיבה אחת בלבד לפערי השכר, כפי שמעידה העובדה שאם נחשב את השכר לשעה, הרי עדיין נשארנו עם פער של 84%). וכזכור, גובה קצבאות הילדים הנמוך וחוסר יכולתן של מרבית האמהות לנצל את מלוא הטבות המס, גם הם אינם עוזרים להעלות במידה מספיקה את רמת ההכנסה. בישראל מתקיים צירוף של שוק עבודה מפלה מגדרית ומדינת רווחה שהולכת וקופצת את ידה, מה שמעלה את תלותן הכלכלית של האמהות בבני זוגן – המפרנסים. אין ספק שהמצב חמור יותר בקרב אמהות חד-הוריות, שהן מפרנסות יחידות ומטפלות יחידות.

מקורות

ברנדר, עדי. 2005. "הטבות מס לנשים ולמשפחות בישראל: פרספקטיבה בינלאומית ובחינה של שיעורי המיצוי. הרצאה שניתנה בכנס השנתי הרביעי של מרכז אדוה בנושא תקציב ומגדר". בתוך: **מיסוי ומגדר - יחסה של מערכת המס לנשים**. תל אביב: מרכז אדוה.

הלפרין-קדרי, רות וענבל קארו. 2005. "נשים ומשפחה בישראל". **דו-שנתון סטטיסטי**. המרכז לקידום מעמד האישה ע"ש רות ועמנואל רקמן, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת בר-אילן.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2005. **השנתון הסטטיסטי**.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2005. **סקרי נוח אדם**.

המוסד לביטוח לאומי, אתר האינטרנט: www.btl.gov.il

המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, 2006. **מערכת הביטוח הלאומי בישראל, ינואר 2006**. ירושלים.

טולדנו, אסתר. 2006. **מקבלי גמלאות אמהות**. המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, יולי.

כספי, מיכל. 2003. **מסמך רקע בנושא צהרונים**. הכנסת- מרכז מידע ומחקר.

מי-עמי, נעמי. 2004. **מסמך רקע בנושא עידוד הנקה בישראל**. הכנסת- מרכז מידע ומחקר.

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה. 2006. **דמי החזקה- שכר לימוד במעונות ובמשפחותונים**. www.moit.gov.il.

פיכטלברג, אסנת ונירית תושב-אייכנר. 2004. **חופשת לידה והשתלבות בעבודה**. משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, לתכנון כח אדם.

פיכטלברג-ברמץ, אסנת. 2006. **עבודה חלקית בקרב אמהות לילדים בגיל הרוך**. משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מינהל מחקר וכלכלה.

פיכטלברג-ברמץ, אסנת. 2004. **הסדרים לטיפול בילדים בגיל הרוך**. משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מינהל תכנון מחקר וכלכלה.

שכטר, תמר. 2001. "על עבודה, אמהות ופועלות על פי "דבר הפועלת". **האשה ביהדות**. סדרת דיונים, מס' 7. המרכז לחקר האשה ביהדות ע"ש פניה גוספלד הלר, אוניברסיטת בר אילן.

תקווה, רון ויניב רונן. 2005. **מסמך רקע בנושא הטיפול בגיל הרוך בישראל**. הכנסת- מרכז מידע ומחקר.