

## הורים א/עובדים: רב-ממדיות והפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות – תשתית תיאורטית לשילוב משפחה ועבודה בישראל

מאת

אריאן רנן-ברזילי\*

### תקציר

מאמר זה מטפל בסוגיה בוערת של משפחות רבות בישראל כיום: ה"ליהטוט" התמידי בין עבודה ומשפחה בישראל ומקומו של המשפט בהסדרת הסוגיה. לאחרונה עלה העניין לסדר-היום הציבורי באופן חלקי בעקבות פרשת פרי, שבמסגרתה התיר בית-המשפט ניכוי הוצאות טיפול בילדים ממס הכנסה. לדיון המשפטי והציבורי שהתעורר בעקבות פרשה זו היה פוטנציאל לחולל שינוי משמעותי בחייהם של הורים עובדים בישראל, אך פוטנציאל זה טרם מומש. אי-מימוש זה אינו מפתיע, שכן הוא עולה בקנה אחד עם התפיסות המשפטיות הרווחות בנוגע להורות, לעבודה ולשילוב עבודה והורות בישראל. תפיסות משפטיות אלה, שהמאמר מגדירן תפיסה של הורות כ"שגר ושכח" ותפיסת עבודה כ"טוטלית", אינן מקדמות שילוב משמעותי של עבודה והורות בישראל. המאמר מקדם תפיסה משפטית תיאורטית חלופית, אשר מוצאת עוגן בפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות שפעל בארצות-הברית בראשית המאה העשרים. זהו זרם נשכח של פמיניזם שהמאמר מפנה אליו את הזרקורים, מציג את סוכנותיו המרכזיות ואת חזונו, וממשיג את עקרונותיו. בהשראת עקרונות אלה של הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות, המאמר מפתח את התפיסה הרב-ממדית כתשתית תיאורטית רחבה לשילוב עבודה ומשפחה בישראל. התפיסה הרב-ממדית דוגלת בהכרה בממדים השונים בחיי האדם – כגון עבודה, משפחה, חיים פוליטיים וחיים תרבותיים – ובמתן משקל משמעותי להם. המאמר מפתח את התפיסה כתפיסה עיונית (רב-ממדיות חיצונית ופנימית), ואף מבהיר מדוע היא נחוצה כתפיסה עדכנית לנשים ולגברים בישראל. לבסוף, המאמר ממחיש את אופן פעולתה של התפיסה הרב-ממדית באמצעות ניתוח פרשת

\* עמיתת פוסט-דוקטורט ומרצה בדיני משפחה בפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה. תודתי נתונה לניבה אלקין-קורן, ליזי אדרעי, לגד ברזילי, לאורן גול-אייל, לצילי דגן, לדפנה הקר, לרות זפרן, לשגית מור, לפאינה מילמן-סיוון, למוטי מירוני, לסנדי קדר, ליחיאל קפלן, לארנה רבינוביץ-עיני, לאמנון רייכמן, לנויה רימלט, ליאיר שגיא וליופי תירוש על שיחות והערות מאירות-עיניים למאמר. תודה לפורום משפט וחברה באוניברסיטת חיפה. תודה גם לגבריאאל בן-שלוש, לליה טרייסטר וליפעת פלד בן-בסט על קריאתם הנבונה. תודה לענת לזר ולניבי אטיאס על עזרה מצוינת במחקר. תודה לנמרוד אברמוב (עורך) ולחברות מערכת עיוני משפט על עבודתם היסודית והבונה. תודה לרשות המחקר ולפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה על תמיכתן.

פרי בהתאם לתפיסה זו, ומצביע על אפיקי פעולה אחרים לשילוב של משפחה ועבודה אשר ננקטים כיום במדינות אחרות ומתיישבים בצורה טובה יותר עם התפיסה הרב-ממדית המוצעת.

## מבוא

א. הקונפליקט בין משפחה לעבודה

1. הקונפליקט בין משפחה לעבודה בישראל

2. פרשת פרי והתיקון החקיקתי בעקבותיה – הזדמנות לחולל שינוי

ב. ההבניה המשפטית של הורות ועבודה במשפט הישראלי

1. תפיסת הזכות להורות כ"שגר ושכח"

2. תפיסת עבודה אידיאלית כעבודה טוטלית

ג. תפיסה חלופית – הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות

1. הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות – זרם נשכח של פמיניזם

2. רקע היסטורי

3. ייחודו של הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות

ד. רב-ממדיות של ההורה והעובד

1. רב-ממדיות עיונית

2. רב-ממדיות כתפיסה עדכנית לישראל

3. רב-ממדיות בפעולה

(א) פסק-דין פרי וחקיקת הכנסת בעקבותיו – ניתוח בהתאם לתפיסה

הרב-ממדית

(ב) אפיקי פעולה רגולטוריים אפשריים לעתיד

## סיכום

"The trick is to imagine a social world in which citizens' lives integrate wage earning, care-giving, community activism, political participation, and involvement in the associational life of civil society — while also leaving time for some fun."  
Nancy Frazer<sup>1</sup>

## מבוא

מאמר זה מקדם את הטענה כי חיי עבודה וחיי משפחה הינם שני היבטים מרכזיים בחיי אדם, וכי המשפט הפוזיטיבי בישראל אינו עושה די לאפשר את קיומם המשמעותי של האחד בצד האחר. המאמר מציע לאמץ תפיסה משפטית תיאורטית הרואה בהורה ובעובד

NANCY FRAZER, JUSTICE INTERRUPTUS: CRITICAL REFLECTIONS ON THE "POSTSOCIALIST" 1  
.CONDITION 62 (1996)

אדם רב-ממדי, וחותרת למימוש משמעותי של היבטים שונים בחייו, כדרך להתמודדות עם הקונפליקט בין עבודה למשפחה בישראל.

באירופה הנושא של שילוב עבודה ומשפחה תופס מקום נכבד בסדר-היום הציבורי, ובארצות-הברית יצירת איזון בין חיי העבודה לבין החיים הפרטיים של כלל העובדים (work-life balance) מהווה נדבך הולך וגדל של כתיבה אקדמית משפטית.<sup>2</sup> כך גם במדינות נוספות. בישראל נדמה כי הנושא עודנו בשלבי התהוות, אך צעדים חשובים לקידומו בכתיבה האקדמית המשפטית בישראל כבר ניכרים.<sup>3</sup> בספרות האקדמית בתחומי מדעי החברה והמדינה בישראל נעשית עבודה חשובה בנושא של שוויון בתעסוקה, מחד גיסא,<sup>4</sup> וקיים עיסוק פמיניסטי מאלף במשפחתיות הישראלית, מאידך גיסא.<sup>5</sup>

אולם חרף ההתקדמות בחקר המשפחה ובעיסוק בשוויון בתעסוקה, חסרה לטעמי תפיסה תיאורטית בנוגע לסוגיה של שילוב משפחה ועבודה במשפט הישראלי. המאמר הנוכחי בא למלא חסר זה, ומציע תפיסה משפטית תיאורטית רחבה לסוגיית השילוב של הורות ועבודה בישראל, שעיקרה הכרה ברב-ממדיות, כלומר, הכרה בממדים השונים בחיי האדם,

2 ראו, למשל: JOAN WILLIAMS, UNBENDING GENDER, WHY FAMILY AND WORK CONFLICT AND WHAT TO DO ABOUT IT (2000); Vicki Shultz & Allison Hoffman, *The Need For a Reduced Workweek in the United States*, in PRECARIOUS WORK, WOMEN, AND THE NEW ECONOMY: THE CHALLENGE TO LEGAL NORMS 131 (Judy Fudge & Rosemary Owens eds., 2006); JANET C. GORNICK & MARCIA K. MEYERS, FAMILIES THAT WORK: POLICIES FOR RECONCILING PARENTHOOD AND EMPLOYMENT (2003).

3 רות בן-ישראל שוויון הזדמנויות ואיסור הפליה בעבודה כרך ג 731-733 (1998) (שוויון ההזדמנויות בעבודה מושפע גם מהפליה ישירה ועקיפה מצד מעבידים בשכר ובקידום של עובדות וגם מחוסר שוויון בתא המשפחתי פנימה בכל הנוגע בנשיאה בעול האחריות המשפחתית); דפנה הקר ומיכל פרנקל "הורות פעילה ושוויון הזדמנויות בעבודה" עבודה, חברה ומשפט יא 275, 281 (2005) (המאמר מקדם הורות פעילה ומציע את "שוויון ההזדמנויות בעבודה" כרובריקה משפטית לשילוב של משפחה ועבודה); נויה רימלט "בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה" מחקרי משפט כד 299 (2008) (להלן: רימלט "בין סגרגציה לאינטגרציה") (המאמר עוסק בחלוקה הקיימת בין עבודות "נשיות" ו"גבריות" ובמדרג שחלוקה זו יוצרת, ובוחר את הכלים המשפטיים למיגור); נויה רימלט "הפמיניזם המשפטי בישראל – מניין ולאן? הרהורים על שונות, כבוד ושוויון בין המינים בעקבות ספרה של אורית קמיר 'פמיניזם, זכויות ומשפט'" עיוני משפט כז 857, 874 ואילך (2004) (שבו נידונה הרפורמה של השוואה חלקית של חופשת הלידה של האם לזו של האב כמקרה-מבחן).

4 דפנה יזרעאלי "המיגודר בעולם העבודה" מין מיגדר פוליטיקה 167 (גיורא רוזן עורך הסדרה, 1999); חיה שטייר "קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעבודה במשפחה" סוציולוגיה ישראלית ז 143 (2005).

5 סילביה פוגל-ביז'אווי "משפחות בישראל: בין משפחתיות לפוסט-מודרניות" מין מיגדר פוליטיקה 107 (גיורא רוזן עורך הסדרה, 1999); ניצה ברקוביץ "אשת חיל מי ימצא? נשים ואזרחות בישראל" סוציולוגיה ישראלית ב 277 (1999) (להלן: ברקוביץ "נשים ואזרחות בישראל").

כעבודה, משפחה, חיים פוליטיים, תרבות ופנאי. מאמר זה יתמקד בהכרה בממדי המשפחה (בהורות במיוחד) והעבודה.

נקודת המוצא של המאמר היא כי הבעיה המתעוררת בשל המתח בין עבודה בשוק לבין גידול הילדים אינה בעיה פרטית בלבד, אלא בעיה חברתית, המחייבת פתרון חברתי. על-כן מטרת המאמר היא להניח תשתית תיאורטית להתמודדות של המשפט עם הקונפליקט החברתי. אומנם, במציאות של ימינו, כאשר נשים הן עדיין המטפלות העיקריות בילדיהן, יש לקונפליקט מאפיינים מגדריים ברורים. על-כן גם התשתית התיאורטית המוצעת מהדהדת באופן חזק עם מציאות חייהן של נשים, ויש לה נפקות רבה מאוד ביחס אליהן. עם זאת, מאחר שלגישתי גם גברים מופסדים מחוסר האפשרות ליטול חלק פעיל בשני הממדים, וכפגורמה צופה פני עתיד, יש לחשוב על רב-ממדיות כרלוונטית לגברים ולנשים כאחד, ואף כיפה הן להורים והן למי שאינם הורים.<sup>6</sup>

המאמר פותח בפרשת פרי<sup>7</sup> ובדין הציבורי והחקיקתי<sup>8</sup> שהתנהל בעקבותיה – דיון

6 יש לזכור כי כאשר מדברים על פמיניזם, קיים הפרדוקס הפמיניסטי הידוע – האם מדברים על נשים או על בני-אדם באופן כללי? תהייה דומה ניתן להעלות בדיוננו: למי התפיסה הרב-ממדית מנסה לעזור – לנשים בלבד? לנשים ולגברים כאחד? מה היחס בין אימהות לבין הורות, בין אימהות לבין הורים, בין עובדות לבין עובדים? הקשר נמצא בקונפליקט, וככל שיש תשובות, אין הן פשוטות. מאמר זה נכתב מתוך מודעות למתח זה, ובוודאי אין הוא יכול לפתור. מודעות זו באה לידי ביטוי בבחירה להתמקד במציאות חייהן של נשים, תוך עמידה על עוצמת הקונפליקט המוגברת לגביהן ובחינת פתרונות שעשויים לשפר מציאות זו, אך גם מתוך הבנה כי יש השלכות שעשויות להשפיע גם על ה"עובד" וה"הורה" באופן כללי, ועל גברים בפרט, ולהועיל להם. יוער כי מתוך שאיפה אידיאולוגית לעתיד של הורות ממשית שוויונית יותר, בחרתי במונחים "הורים עובדים", ולא "אימהות עובדות". בשימוש במילים "עובד" ו"הורה" לאורך המאמר הכוונה הן לעובד והן לעובדת, הן להורה האב והן להורה האם. השימוש בלשון זכר נובע גם מחוסר רצון לטשטש ו"לכבס" את השימוש השגור בלשון זכר בכתיבה אקדמית, במיוחד ככל הקשור לעובד. ההבנה כי נשים הן חלק משמעותי ביותר מאותם הורים ועובדים תתברר לקוראת מתוך ההקשר המהותי של המאמר, ולא מתוך הסימבוליקה של שימוש בלשון נקבה. יתרה מזו, הנחה אותי בבחירה זו גם חשש "אסטרטגי" שהצגת הקונפליקט כעניין נשי בלבד, להבדיל מבעיה של הורים (הכוללים גם אימהות וגם אבות), תיצור מחויבות מוגבלת יותר לפתרון אצל מקבלי החלטות. עוד יוער כי בעיניי ייתכן בהחלט שרב-ממדיות רלוונטית גם לבני משפחה שאינם הורים, אך זה אינו הדגש במאמר, ויש להשאיר היבט זה לפיתוח נפרד.

7 עמ"ה (מחוזי ת"א) 1213/04 פרי נ' פקיד שומה גוש דן, תק-מח 2008(2) 545 (2008) (להלן: עניין פרי – הכרעת המחוזי); ע"א 4243/08 פרי נ' פקיד השומה גוש דן, תק-על 2009(2) 1158 (2009) (להלן: עניין פרי – הכרעת העליון) (הפרשה בכללותה להלן: פרשת פרי). מאמר זה אינו בוחן את פסק-הדין מבחינת הסוגיה המיסויית והשלכותיה החלוקתיות. לניתוח היבטים אלה ראו צילי דגן "הוצאה מוכרת" עיוני משפט לא 257 (2009); צילי דגן "הוצאות טיפול בילדים – בעקבות תיקון מס' 170 לפקודת מס הכנסה" מחקרי משפט כה 889 (2009) (להלן: דגן "הוצאות טיפול בילדים").

8 פקודת מס הכנסה (תיקון מס' 170), התשס"ט-2009, ס"ח 152 (שהתקבל בכנסת ב-16 ביולי 2009).

שהיווה הזדמנות לחולל שינוי משמעותי בחייהם של הורים עובדים בישראל. בפסק-דינו הכיר בית-המשפט העליון בהוצאות טיפול בילדים כ"הוצאה מוכרת". פסק-הדין התמקד אומנם בסוגיה מיסויית, אך הפרשה פותחת למעשה צוהר לבחינה רחבה יותר של סוגיית השילוב של הורות ועבודה במשפט הישראלי.

אומנם, לדיון המשפטי והציבורי שהתקיים בעקבות פרשת פרי היה פוטנציאל לתת מענה מסוים לבעיה החברתית. אך התיקון לפקודת מס הכנסה שהתקבל בעקבות פסק-הדין, ואשר ביטל למעשה את הפסיקה אך שאף לתת מענה אחר לסוגיה, לא חולל שינוי משמעותי ביחסו של המשפט לעבודה ולמשפחה, שינוי שייצור אינטגרטיביות עשירה בין שני היבטים מרכזיים של חיי האדם. החמצה זו אינה מקרית בהכרח, אלא עולה בקנה אחד עם הדרך שבה הן הזכות להורות והן עבודתו של אדם מיושמות במשפט הישראלי.

בפרק השני אבהיר כיצד הזכות להורות ועבודתו של אדם מובנות במשפט הישראלי. הזכות להורות זכתה בהכרה הולכת וגוברת כחלק מחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו. אולם ההבנה של טיב הזכות להורות הן בפסיקה והן בחקיקה הייתה צרה רובה ככולה, והתמקדה בהגנה על הזכות להביא ילדים לעולם, ולא בתנאים הנדרשים לצורך גידולם היומיומי, השגרת<sup>9</sup>. במאמר יובהר כיצד הזכות להורות, המתמקדת בפועל ברכייה, היא מוטה מבחינה מגדרית, במובן זה שהיא מרמה את זכותו המסורתית של הגבר "להפיץ את זרעו". המשפט תומך במיוחד בזכות "ליצור" ילדים, ואילו מה שקורה לאחר ההפריה והלידה כבר אינו זוכה באותה הגנה משפטית. בכך המשפט מטפח מעין הורות של "שגר ושכח"<sup>10</sup>. הבניה מגדרית זו של הזכות להורות מחמיצה נדבך מרכזי בהורות: גידול הילדים, חינוכם היומיומי, שהייה משמעותית במחיצתם והטיפול השגרתי בהם. הבניה זו אף מעצימה את הקונפליקט בין עבודה למשפחה, שכן במסגרת זכות להורות המתמקדת בזכות "ליצור" ילדים חסר מקום להורות כעשייה מתמשכת המתרחשת בד בבד עם חיי העבודה.

התפיסה המשפטית של משפחה והורות חוברת אל ההבניה המשפטית של עבודה כ"טוטלית", ומקשה על שילוב ראוי של ממדים שונים בחיי האדם, ובמיוחד של הורות ועבודה. בישראל מודל העבודה רווח ברוב המשרות המתגמלות והנחשקות הוא מודל של עבודה מרובת שעות.<sup>11</sup> בחינה של פסק-דין וחקיקה בהקשר של עבודה מאשררת כי יש מעט מאוד מקום לעובד שמשלב באופן משמעותי ושגרתי היבטים אחרים בחייו מלבד העבודה. אומנם, ברגעים "קריטיים", כגון הפריה, לידה ומחלה, המשפט רגיש להיבטים שונים בחיי העובד, אך אלה הם היוצאים מן הכלל, ואילו בשגרה מצופה שהעובד יהיה מסור באופן מוחלט לעבודתו, ללא התחשבות בגורמים שמחוץ לעבודה ובמגבלות הנובעות ממחויבויותיו המשפחתיות. המתח הנוצר בין משפחה ועבודה מועצם עוד יותר לגבי אימהות, וזאת בשל

9 מירי בומבך ורוני שקד "מהפכה במוסד 'הזכות להורות' – תמורות בחברה הישראלית: דיון

כסוגיית ההורות ההומוריסטית" רפואה ומשפט 26, 121 (2002); הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3.

10 על ההסבר המגדרי המוצע כאן להבנת הזכות להורות מיתוספים מחקרים המסבירים כי מסיבות היסטוריות וגיאופוליטיות יש חשיבות רבה לרכייה בישראל בהשוואה למדינות מערביות אחרות. ראו יואב פלד וגרשון שפיר מיהו ישראלי: הדינמיקה של אזרחות מורכבת 124 (2005); ברקוביץ "נשים ואזרחות בישראל", לעיל ה"ש 5, בעמ' 284.

11 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3.

התפיסה הרווחת במשפט ובחברה הרואה באימהות מהות "טוטלית" המחייבת הקרבה והתמסרות מוחלטת לילדים,<sup>12</sup> אשר בוודאי אינה מתיישבת עם מודל העובד האידיאלי. הדבר צורם במיוחד לנוכח הפסיקה המכירה בחשיבותה הרבה של העבודה בחיי הפרט, אף מעבר להיבטיה הכלכליים, כמעניקה לעובד תחושת משמעות ואפשרות למימוש עצמי. על-כן, חלף תפיסות קיימות אלה של הורות ושל עבודה הבאות לידי ביטוי במשפט הפוזיטיבי, המאמר מציע לאמץ תפיסה רב-ממדית, אינטגרטיבית ועשירה של הורות ושל עבודה. לטענת המאמר, השראה למודל של רב-ממדיות ניתן לקבל מהפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות, כפי שהוא מוצג כאן לראשונה בספרות המשפטית הישראלית. לפיכך הפרק השלישי מפנה את הזרקורים לזרם נשכח זה של עשייה פמיניסטית, ופורש את ההקשר ההיסטורי שבו צמח הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות, את סוכנותיו המרכזיות, את פועלן וחזונו. הפמיניסטיות של מעמד הפועלות, אשר פעלו בארצות-הברית של תחילת המאה העשרים, היו עובדות קשות-יום. על-פי תפיסתן, לעובד יש תפקידים וצרכים שונים, ביניהם משפחה ועבודה, אשר על המשפט להביאם בחשבון בעת עיצוב זכויותיו של העובד. המאמר אף ממשיג את העקרונות המנחים פמיניזם זה, בהתבסס על עברו ההיסטורי ותוך שילוב עם קריאה עדכנית הרגישה גם לאתגרים שהחברה ניצבת בפניהם כיום. לצורך המשגת האידיאולוגיה של זרם זה, המאמר ממקם את פעילות-השטח הפמיניסטית של נשות מעמד הפועלות בתוך ההקשרים ההיסטוריים והרעיוניים שבהם צמחה, ומחדד את ההבחנה בין גישתן לבין זרמים פמיניסטיים אחרים. כאמור, העיקרון שלפיו יש לאפשר לאדם ממדים שונים בחייו מכונה במאמר "רב-ממדיות". על-מנת לטפח את מה שאני מכנה "רב-ממדיות", דרשו פמיניסטיות אלה התערבות פוזיטיבית של המדינה בשוק העבודה בדרך של חקיקה והקמת גופים ביורוקרטיים ליישומה. קריאה זו לרגולציה נבעה מהכרה שצמחה מתוך מציאות חיה, שלפיה עובדים, גברים ונשים כאחד, זקוקים למלא קשת של תפקידים והתנסויות מעבר לעבודה בשכר, ועל-כן יש לנקוט הסדרים משפטיים אשר יאפשרו זאת. את העיקרון הזה אני מכנה "פמיניזציה על-ידי רגולציה".<sup>13</sup>

12 דפנה הקר הורות במשפט: מאחורי הקלעים של הסדרי משמורת וראייה בגירושים 38-40 (2008) (להלן: הקר הורות במשפט); דפנה הקר ורונון שמיר "אמהות", 'אבהות', 'משפחה': בין אינטואיציה לפסיקה להלכה פסוקה" סוציולוגיה ישראלית ה 311, 322 (2003); הילה מלר אמהות בראי המשפט: תפיסת האמהות על ידי בית המשפט בסכסוכי משמורת קטינים במקרים בהם ניתנה המשמורת לאב (עבודת-גמר לתואר "מוסמך במשפטים", אוניברסיטת בר-אילן – הפקולטה למשפטים, 2006).

13 למרות השוני הכרונולוגי, הגיאוגרפי והתרבותי בין ישראל של היום לבין ההקשר שבו צמח זרם זה, ניתן לקבל ממנו השראה רעיונית לענייננו, הודות לעיסוקו המאלף של זרם זה בשאלות של עבודת נשים, משפחה ומשפט, כפי שיוסבר בהמשך. ככל שיש התייחסות בספרות לאקטיביסטיות של מעמד הפועלות, ההתייחסות היא היסטורית. אני מבקשת להתבסס על העובדות ההיסטוריות בגיבוש תפיסה עדכנית, הניזונה אף מהשוואה עם תיאוריות העומדות לרשותי כיום.

בהשראת זרם זה, הפרק הרביעי מציע לאמץ מודל עשיר של העובד וההורה כיצור רב־ממדי, אשר ראוי שישתקף ככזה גם ביחס לזכויותיו המשפטיות.<sup>14</sup> תחילה הפרק מפתח את התפיסה הרב־ממדית מבחינה עיונית, כתפיסה המקדמת את מימושם של ממדים שונים בחיי האדם, כגון עבודה ומשפחה. לרב־ממדיות עיונית יש היבט חיצוני והיבט פנימי. בהיבט החיצוני מדובר בממדים שונים בחייו של אדם, כגון עבודה, משפחה, חיים ציבוריים וחיי תרבות, אשר מייצגים תפקודים שונים בחברה ומתקיימים בד בבד זה בצד זה. בהיבט הפנימי כל מימד – ובהקשרנו מימד העבודה ומימד המשפחה – הוא עשיר דיו לכלול מגוון של חוויות חיים משמעותיות, יומיומיות ונמשכות. לאחר־מכן המאמר מראה מדוע הרב־ממדיות נחוצה כתפיסה עדכנית לישראל, ומבהיר כיצד היא יפה לנשים ולגברים כאחד. לבסוף, המאמר ממחיש כיצד התפיסה הרב־ממדית פועלת. הוא חוזר ובוחר לאור התפיסה את ההסדר המשפטי בפרשת פרי ובעקבותיה, ומראה כיצד גם הפסיקה בפרשת פרי וגם שינוי החקיקה שנעשה בעקבותיה עושים מהלך חלקי בלבד בהשוואה לתפיסה הרב־ממדית המוצעת. בהמשך הפרק מודגם כיצד אפיקי פעולה רגולטוריים הננקטים כיום במדינות אחרות עשויים לקדם בצורה עשירה יותר את התפיסה הרב־ממדית.

## א. הקונפליקט בין משפחה לעבודה

### 1. הקונפליקט בין משפחה לעבודה בישראל

אם בעבר היה מקובל לחשוב כי עולם העבודה בשכר, אשר אוכלס ברובו על־ידי גברים, שייך לסֶפֶרָה הציבורית, ואילו ענייני הבית וגידול הילדים, שטופלו בעיקר על־ידי נשים, שייכים לסֶפֶרָה הפרטית,<sup>15</sup> הנה בעשורים האחרונים נרשמה עלייה דרמטית במספר האנשים שיש להם מחויבות גדולה גם למשפחה וגם לעבודה שמחוץ לבית. זאת, בשל מספר הולך וגדל של נשים עובדות, של זוגות כפול־יקרייה, של גברים המעורבים בהורות ושל משפחות חד־הוריות. מציאות זו מובילה לשינוי התפיסה ביחס להבחנה בין ה"פרטי" וה"ציבורי", ומקדמת הבנה שלפיה עבודה ומשפחה הם שני עולמות שמתקיימת ביניהם התייחסות־גומלין מתמדת לגבי גברים ונשים כאחד. כתוצאה מכך, ההורים העובדים של היום מתמודדים עם מספר עצום של אתגרים בנסיונם למלא אחר הדרישות של שני התפקידים המרכזיים בחייהם: עבודה ומשפחה. דרישות סותרות בין תפקידים אלה גורמות לעיתים תכופות למה

14 התפיסה הרב־ממדית עשויה אף להיתמך על־ידי עקרון טובת הילד, המוכר כעקרון־על בשיטתנו, ועל־ידי זכות הילד לקשר משמעותי עם שני הוריו. כשלעצמי, אני סבורה כי במשפחות "נורמטיביות", להבדיל ממשפחות מזניחות או מתעללות, דאגה לרב־ממדיותם של ההורים ממילא תתרומם לטובת הילד.

15 ההסדר של חלוקה לסֶפֶרָה פרטית ולסֶפֶרָה ציבורית התפתח בסוף המאה השמונה־עשרה בארצות המערב. להסדר ולשינויים שחלו בו ראו WILLIAMS, לעיל ה"ש 2, בעמ' 1, 19–39. יוער כי מלכתחילה לא הייתה הבחנה זו תקפה לשכבות כלכליות חלשות. ראו: LYNN WEINER, FROM WORKING GIRL TO WORKING MOTHER – THE FEMALE LABOR FORCE IN THE UNITED STATES, 1820–1980 (2002).

שמכונה "הקונפליקט בין עבודה למשפחה"<sup>16</sup>. זאת, במיוחד בהקשר של הורות, ובמיוחד לגבי אימהות, אשר נתונות עדיין ביתר שאת, כפי שיוסבר בהמשך, בסדר הלחצים הנובע מ"המשמרת הכפולה": העבודה בשוק והעבודה בבית.<sup>17</sup>

בשנים האחרונות אנו עדים אומנם לתמורות משמעותיות שחלו במבנה המסורתי של המשפחה, ולמעבר ממשפחה טיפוסית של אב, אם וילדים למשפחות חד-הוריות, למשפחות חד-מיניות, למשפחות ללא ילדים או למשפחות ללא נישואים. עם זאת, לצורך מאמר זה אתייחס למשפחה המורכבת מאם, אב וילדים, שכן זה עדיין המבנה המאפיין את מרבית האוכלוסייה בישראל<sup>18</sup> (אם כי לטעמי המסגרת המוצעת יפה אף למשפחות אחרות). במשפחה טיפוסית זו יש בממוצע כשלושה ילדים.<sup>19</sup> אף שברוב המשפחות היהודיות בישראל שני בני-הזוג עובדים מחוץ לבית, האימהות – לרוב נשים בשנות העשרים, השלושים או הארבעים לחייהן – הן עדיין אלה המגדלות בפועל, ביומיום, את ילדי הזוג,<sup>20</sup> בצד הניסיון להגשים ולממש את עצמן בעולם העבודה. בשנים קריטיות אלה להתקדמותן המקצועית ולהקמת המשפחה, הן "מלהטטות" בין העולמות, מתרוצצות בקוצר זמן ולעיתים במחיר נפשי כבד,<sup>21</sup> בניסיון לעשות את המיטב בשני עולמות אשר לא ממש מאפשרים האחד את מימושו של האחר. בצד זאת, עצם האפשרות ליטול חלק משמעותי בעולם העבודה ובעולם המשפחה הוכרה כמקור פוטנציאלי משמעותי לשביעות-רצון,<sup>22</sup> באופן המלמד כי אי-אפשר עוד לפתור את הקונפליקט באמצעות "ויתור" על השתתפות משמעותית בעולם העבודה או על משפחתיות, אלא יש לפתח פתרונות שיאפשרו שילוב מספק יותר של השניים.

עם זאת, מכיוון שגידול הילדים בישראל נתפס כחלק נכבד מייעודה של האישה,<sup>23</sup> גם המשימה של מציאת פתרון לקונפליקט האמור מוטלת עדיין על-פירוב על כתפי הנשים, ונתפסת כבעיה פרטית שלהן (או שלהן ושל בני-זוגן לכל-היותר). כך, "פתרונות" שונים נכללים לרוב באחת משלוש האפשרויות הבאות: (1) יציאת ההורה (לרוב האם) משוק העבודה, תוך ויתור על האופציות שיש בו, בין לצמיחות ובין באופן זמני אך ארוך; (2) דחייה

- 
- 16 השוו שרית סמבול ואורלי בנימין "אמהות ועוני בישראל: מקומה של אמהות בחייהן של עובדות עניות" סוגיות חברתיות בישראל 1, 31 (2006).
- 17 ראו ליאת קוליק "משפחות כפולות קריירה – הרווח והמחיר" עבודה ורווחה וביטוח לאומי 35, 42 (1990); (ARLIE HOCHSCHILD, THE SECOND SHIFT (2003)).
- 18 ראו פוגל-ביז'אווי, לעיל ה"ש 5, בעמ' 107.
- 19 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה "משפחות – נתונים נבחרים – 2010" [www.cbs.gov.il/publications/meshek\\_bait/profil\\_mish.pdf](http://www.cbs.gov.il/publications/meshek_bait/profil_mish.pdf).
- 20 מימי אייזנשטדט וג'וני גל מגדר במדינת הרווחה בישראל – התפתחויות וסוגיות 7, 21 (2002).
- 21 על רגשות האשם והחרדה המלווים אימהות עובדות השוו סמבול ובנימין, לעיל ה"ש 16, בעמ' 62.
- 22 רות כץ "מתח והעשרה בתפקיד האם העובדת בישראל" מגמות לא 35, 50 (1988); דלית מור וענת גיא "שילוב משפחה ועבודה וחשיבותו לשביעות רצון" סוגיות חברתיות בישראל 2, 45 (2006).
- 23 מחקרים שונים מראים כי האישה היהודייה בישראל הוכנתה בראש ובראשונה כאם וכאחראית לדור הבא. ראו ברקוביץ "נשים ואזרחות בישראל", לעיל ה"ש 5, בעמ' 306-309.



של הבאת הילדים לשלב מבוסס ומאוחר בקריירה של האישה, תוך נטילת סיכון שהולך־תלדים ביולוגיים לא תתממש בשל מגבלות "השעון הביולוגי"; (3) הוצאתם של הילדים לטיפול מסיבי של גורמים שלישיים, תוך הפסד חלק ניכר מחוויות הקשר ההורי, מחד גיסא, והאטה ניכרת או עצירה בהתקדמות (של האישה בדרך-כלל) בעולם העבודה, מאידך גיסא, וזאת במחיר של מתח תמידי, רגשות אשם ונחיתות נשית.<sup>24</sup> באפשרות השלישית נכללות צורות העסקה שונות הרווחות כיום בקרב נשים: העסקה במשרה מלאה, העסקה במשרה חלקית (המכונה לעיתים "משרת אֵם") ועבודה "גמישה". עבודה "גמישה" הינה עבודה שיש בה גמישות לגבי אופן חלוקת שעות העבודה או מיקומן. כך, ניתן, למשל, לעבוד מהבית או "להשלים" שעות עבודה בשעות הערב המאוחרות, לאחר שהילדים ישנים. גם עבודה ב"משרת אֵם" וגם עבודה "גמישה" עשויות אומנם לאפשר זמן רב יותר לקשר ההורי, אך לרוב אינן מסגרות העסקה אפשריות במשרות המתגמלות והנחשקות ביותר. כיום עבודות גמישות או "משרות אֵם" מגבילות לרוב באופן ניכר את כושר ההשתכרות וההתקדמות של האישה, ואף יוצרות סגרגציה מגדרית בשוק העבודה. יתרה מזו, בשוק המתנהל על-פי נורמה של עבודה במשרה מלאה, לעיתים משרות גמישות או חלקיות אינן "חלקיות" כלל, שכן על-מנת לעמוד במטלות העבודה, העובד בהן נאלץ לעבוד בבית שעות נוספות, בלתי-נראות, אף ללא תגמול.

נקודת המוצא של המאמר היא שהבעיה המתעוררת בשל המתח בין עבודה בשוק לבין גידול הילדים אינה בעיה פרטית בלבד, שהאישה צריכה לפתור מול בן-זוגה או בכוחות עצמה. זוהי בעיה חברתית, שכן הורים צעירים הם חלק מעמוד-השדרה של החברה העובדת, הילדים שהם מגדלים הם דור העתיד של החברה, ובעיקר, המתח הנגרם בשל הקונפליקט בין עבודה למשפחה אינו מנת-חלקם של ספורים בלבד, אלא רבים מאוד בחברה שותפים לו. לגבי אוכלוסיות רבות של עובדים, ילדיהם ומעסיקיהם, שאלת השילוב של משפחה ועבודה היא אחת הסוגיות המשמעותיות בחייהם. מכיוון שמדובר בבעיה חברתית, ראוי שפתרונה לא יהיה פתרון נקודתי בלבד שמוסכם בין האישי והאישה, אלא שיוצעו לה פתרונות ברמת החברה.<sup>25</sup> לטענת המאמר, על המשפט ליטול חלק פעיל במציאת פתרונות מתאימים יותר לקונפליקט מאלה הקיימים כיום. אומנם ברי כי המשפט מוגבל ביכולתו

24 על המתח והשלכותיו ראו ברברה אוקן ועמליה אוליבר "עבודה בשכר ומבנה המשפחה: מחקר לאורך זמן בקרב נשים יהודיות בישראל" סוציולוגיה ישראלית י 307, 309-327 (2009) (תפקיד האימהות נתון עדיין בקונפליקט עם עבודה בשכר); נילי גולדפיין "איוון עדין - על קריירה, משפחה ושלווה נפש" משאבי אנוש 235, 16-17 (2007) (על הדילמות של אימהות עובדות); בלה סברן "בחזרה ל'משמרת שנייה': אמהות נשואות ועובדות - קשיים וסיכונים" נשים במרחב הטיפולי 35, 43-44 (ג'ויס רוזמן בנר, בלה סברן ואיריס סינגר עורכות, 2001) (על החוויה של נשים נשואות עובדות המחזיקות בשתי משרות - האחת מחוץ לבית והאחרת בבית).

25 בעבר נתפסה המשפחה כספֶרה פרטית, שבה אין מקום להתערבות של המשפט. לאי-ההתערבות בספֶרה הפרטית היו יתרונות, בדמות אוטונומיה משפחתית, אך גם חסרונות, בדמות העדר טיפול במקרים של אלימות במשפחה. עצם ההבחנה בין האישי לציבורי הינה בעייתית, וכיום היא הולכת ומיטשטשת. לגישת המאמר, בנימוק של ראיית הבעיה ופתרונה כפרטיים אין כדי למנוע הצעה של פתרון ציבורי. כנגד זה ניתן לטעון כי בכך יינתן כוח

לפתור את הקונפליקט, אך מאחר שיש לו, לטעמי, חלק בעיצוב המציאות הקיימת בכל הנוגע בהורות ובעבודה, כפי שעולה מהדיון בפרק השני במאמר זה, לכל-הפחות יש למשפט גם כוח מסוים ליצור מציאות חברתית ומשפטית אחרת.<sup>26</sup> על-כן המאמר מפתח מצע תיאורטי שיהווה תשתית למענה מתאים יותר של המשפט לקונפליקט החברתי.

## 2. פרשת פרי והתיקון החקיקתי בעקבותיה – הזדמנות לחולל שינוי

נראה כי מודעות חלקית לנושא התעוררה בעקבות פרשת פרי, שבה עורכת-דין עצמאית, אם לשני ילדים, ביקשה מפקיד השומה לנכות מהכנסתה הוצאות ששילמה למעון-יום ולמועדוניית בעבור ילדיה. פקיד השומה סירב לנכות את ההוצאות הללו מהכנסתה של פרי, בטענה כי מדובר בהוצאה פרטית, ולא ב"הוצאה בייצור הכנסה", ורק זו האחרונה מותרת בניכוי. בתגובה ערעה פרי על ההחלטה לבית-המשפט המחוזי, וטענה כי אי-התרת הניכוי מהווה פגיעה בזכות הקניין שלה המעוגנת בחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו, וכן פגיעה בחופש העיסוק שלה ופגיעה בשוויון בין המינים.<sup>27</sup> בית-המשפט המחוזי נדרש לפרש את פקודת מס הכנסה, אשר לא התייחסה מפורשות לשאלה אם הוצאות טיפול בילדים מותרות בניכוי. בצעד תקדימי נקבע כי סכומים ששולמו להשגחה ולטיפול בילדים נכללים בגדר "הוצאה בייצור הכנסה"<sup>28</sup> ועל-כן מותרים בניכוי.<sup>29</sup> בית-המשפט הסביר זאת בכך שפרי אינה יכולה להתפנות לעיסוקה ולהשיא את הכנסתה מבלי לדאוג להשגחה לילדיה, ועל-כן יש לנכות הוצאות אלה מהכנסתה.<sup>30</sup> בערעור אישר בית-המשפט העליון את הקביעה כי ההוצאה בעבור הטיפול בילדים הינה הוצאה בייצור הכנסה, וכי ככזו יש לנכותה מההכנסה לצורכי מס.<sup>31</sup> באמרת-אגב העלה בית-המשפט את הטענה כי "הימנעות מהכרה בהוצאות הטיפול וההשגחה היא שריד חסר ערך... לחלוקה הארכאית של תפקידי בני-הזוג שלפיה טבעם של דברים הוא שבת-הזוג אמונה על הטיפול ועל ההשגחה".<sup>32</sup> עם מתן פסק-הדין נראה כי

- 
- רב מדי למשפט להתערב בתחום האינטימי של המשפחה. לטענת המאמר, המשפט ממילא מעורב בעיצוב המשפחה, כפי שראה הדיון בזכות להורות להלן.
- 26 השאלה כיצד המשפט מבנה מציאות חברתית, ואם יש בכוחו להוביל לשינויה, עולה תדיר בתחום של משפט וחברה. ראו, למשל, הקר ושמיר, לעיל ה"ש 12.
- 27 לפירוט ראו את עיקרי הטיעון מטעם המערערת בעניין פרי – הכרעת המחוזי, לעיל ה"ש 7.
- 28 ס' 17 לפקודת מס הכנסה.
- 29 פסיקתו התקדימית של שופט בית-המשפט המחוזי מגן אלטוביכה זכתה בהד תקשורת נרחב (ראו, למשל, "סקירת פסקי הדין של 2008: שנה חסרת ברוק" גלובס 31.12.2008 [www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000412055](http://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000412055)), ויושבת-ראש ארגון נעמ"ת בירכה את השופט באומרה "כשמו כן הוא – מגן היה" (תרשומת מדברים שנאמרו בכנס "הכרה בהוצאות מטפלת: אפשרות לנשים לעבוד או פגיעה בשכבות החלשות?", שנערך בפקולטה למשפטים, האוניברסיטה העברית בירושלים, ביום 19.5.2009) (אצל המחברת).
- 30 עניין פרי – הכרעת המחוזי, לעיל ה"ש 7.
- 31 עניין פרי – הכרעת העליון, לעיל ה"ש 7.
- 32 שם, פס' 32 לפסק-דינו של המשנה לנשיאה ריבלין.

נפל דבר בישראל.<sup>33</sup> אולם בצד תמיכתם של ארגוני נשים, אשר בירכו על ההחלטה וביקשו להותירה על כנה, ביקש עתה משרד האוצר, שהתנגד לניכוי ההוצאות, לבטל את פסיקת בית-המשפט העליון, בנימוק שקופת המדינה אינה ערוכה לעמוד בה.<sup>34</sup> יוער כי לגישתי, הפתרון שהתבקש על-ידי פרי ואשר ניתן על-ידי בית-המשפט (ניכוי ממס של הוצאות הטיפול בילדים) הינו בעייתי כשלעצמו, כך שלכל-היותר הוא עשוי לשמש פתרון חלקי בלבד לקונפליקט,<sup>35</sup> ויש לו אף השלכות מעמדיות וחלוקתיות בעייתיות.<sup>36</sup> לעומת זאת, התפיסה שאני מציעה הינה רחבה בהרבה ומובילה לשילוב פתרונות רגולטוריים מגוונים, כך שהיא אף רלוונטית למעמדות שונים, באופן שמתיישב עם הפמיניזם של מעמד הפועלות, המהווה כאמור מקור השראה לעמדה הנורמטיבית שבבסיס המאמר.

מתן פסק-הדין, והרעש הציבורי שנשמע בעקבותיו, דרבנו את הכנסת לשוב ולדון בנושא על-מנת להגיע להסדר חקיקתי בעקבות ההלכה החדשה שנוצרה.<sup>37</sup> אכן, כבר בישיבתה הראשונה של הוועדה לקידום מעמד האישה בכנסת השמונה-עשרה, אשר נערכה כחודש לאחר מתן פסק-הדין, עלה הנושא לדיון. במשך חודשים נשאר הנושא על סדר-יומה של הוועדה, ואף זכה להיקרא "נושא-הדגל" של הוועדה.<sup>38</sup> ביטוי נוסף לחשיבות שראו חברי הוועדה בעיסוק בנושא נמצא באופי השיח שליווה את הדיונים. כבר בפתח הישיבה הראשונה ציינה יושבת-ראש הוועדה, חברת-הכנסת ציפי חוטובלי (ליכוד), כי "הנושא שמונח על שולחננו כעת הוא נושא שאני מכנה אותו מהפכה חברתית".<sup>39</sup> הדיון, לדידה, לא היה דיון מיוסוי, אלא דיון חברתי שיברר כיצד "רוצים לראות את הנשים משלכות בין קריירה לבין

33 לסיקור התקשורת הנרחב בעקבות פסק-הדין ראו, למשל, יופי תירוש "האוצר נגד הנשים" *ynet* 4.5.2009 [www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3710553,00.html](http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3710553,00.html); נדב הכהן "פס"ד המטפלות: הלכה ללא תוחלת" *גלובס* 5.5.2009 [www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000447128](http://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000447128); תומר זרחין, מוטי בסוק ודנה ויילר-פולק "העליון קבע: הוצאה על טיפול בילדים תהיה פטורה ממס הכנסה" *הארץ* 1.5.2009; צבי זרחיה, מוטי בסוק ועירו סלומון "פשרת המטפלות: האוצר ניצח, האמהות הפסידו" *The Marker* 13.7.2009; זאב קליין "הוועדה לקידום מעמד האישה לא מוותרת על חוק המטפלות" *ישראל היום* 24.6.2009; אדריאן פילוט והדס מגן "אפשרה הפשרה בעניין הוצאות מטפלת לאמהות עובדות – ופס"ד ורד פרי יבוטל" *גלובס* 12.7.2009. פרי עצמה זכתה להימנות עם הנשים המשפיעות ביותר לשנת 2009 – ראו *ליידי גלובס* ספטמבר 2009.

34 פרוטוקול ישיבה מס' 2 של הוועדה לקידום מעמד האישה, הכנסת ה-18, 16, 18, 22 (13.5.2009) (להלן: פרוטוקול ישיבה מס' 2).

35 להרחבה ראו להלן בפרק הרביעי במאמר.

36 להרחבה ראו את דבריה של צילי דגן, פרוטוקול ישיבה מס' 2, לעיל ה"ש 34.

37 ניתן להבין מפסק-הדין כי אף בית-המשפט העליון רמז לכנסת לעשות כן: "כל שפסקנו היום הוא שבהיעדר חקיקה קמה על-פי דין חובת ניכוי. המחוקק יוכל להחליט אחרת – וככל שלא עשה כן אין אנו אלא מצהירים על המצב הקיים." עניין פרי – הכרעת העליון, לעיל ה"ש 7, פס' 33 לפסק-דינו של המשנה לנשיאה ריבלין. עוד קבע פסק-הדין כי פסיקתו תיכנס לתוקף החל בשנת 2010, ובכך נתן למעשה לכנסת הזדמנות לשקול הסדר משפטי ראוי.

38 דבריה של יושבת-ראש הוועדה חברת-הכנסת ציפי חוטובלי. פרוטוקול ישיבה מס' 10 של הוועדה לקידום מעמד האישה, הכנסת ה-18, 2 (23.6.2009).

39 פרוטוקול ישיבה מס' 2, לעיל ה"ש 34, בעמ' 2.

אימהות".<sup>40</sup> על תחושת החשיבות עמדו גם נציגות ארגוני הנשים אשר הוזמנו ליטול חלק בדיונים. טליה לבני, יושבת-ראש נעמ"ת, בירכה את יושבת-ראש הוועדה לקידום מעמד האישה ואת סגן שר האוצר על נסיונם "להוביל את מדינת ישראל לרגע היסטורי".<sup>41</sup> רטוריקה מסוג זה ליוותה את רוב הדיונים. חברת-הכנסת חוטובלי ביטאה את המתח הנגרם לנשים, בהסבירה כי "העולם השתנה, נשים הן חלק משוק העבודה, ומי שרוצה לראות נשים כחלק אינטגרלי משוק העבודה, חייב לעזור להן לצאת לשוק העבודה בשנים הקריטיות בהן מתעצבת הקריירה של האדם, שזה באמצע שנות ה-20 לאמצע שנות ה-30, שאלה הן גם השנים שנשים מטופלות בילדים ואלה שנים קריטיות לעיצוב שוק העבודה".<sup>42</sup> בדבריה במליאה נקטה יושבת-ראש הוועדה רטוריקה פמיניסטית, באומרה כי "אסור להמשיך לחשוב בצורה פטריארכלית, בצורה שוביניסטית שרואה את הנשים כאמהות שמגדלות את הילדים בלבד".<sup>43</sup> גם חברת-הכנסת עמיר פריץ (עבודה) סבר כי הדיון כפתרון חקיקתי לשאלת השילוב של עבודה ומשפחה הוא חשוב, וטען כי שאלת ההכרה בהוצאות אינה מצומצמת, אלא עקרונית, שכן השאלה פותחת "בכלל את כל תפיסת העולם לגבי נשים ומעמדן בחברה, מעמדן בכלכלה, מעמדן בתא המשפחתי".<sup>44</sup>

לבסוף, בלחצו של משרד האוצר ובהסכמת הוועדה, תוקנה פקודת מס הכנסה (להלן: התיקון) באופן שביטל למעשה את פסק-הדין של בית-המשפט העליון.<sup>45</sup> התיקון קבע כי הוצאות טיפול בילדים לא יוכרו כהוצאות בייצור הכנסה המותרות בניכוי. במקום הכרה בהוצאות האמיתיות הכרוכות בטיפול בילדים, נוספה לאימהות לילדים עד גיל חמש נקודת זיכוי, ששווה 197 ש"ח בחודש.<sup>46</sup> נוסף על כך הובטחה תוספת תקציב להגדלת מערך מעונות-היום, אשר נראה כי טרם יושמה באופן מלא.<sup>47</sup>

- 
- 40 ש.ם.  
 41 פרוטוקול ישיבה של ועדת הכספים, הכנסת ה-18, 28 (12.7.2009) (לישיבה הוזמנו גם נציגי הוועדה לקידום מעמד האישה) (להלן: הדיון בוועדת הכספים).  
 42 פרוטוקול ישיבה מס' 8 של הוועדה לקידום מעמד האישה, הכנסת ה-18, 1 (17.6.2009) (להלן: פרוטוקול ישיבה מס' 8).  
 43 פרוטוקול ישיבה מס' 47 של הכנסת ה-18, 101 (13.7.2009) (להלן: הדיון במליאה).  
 44 פרוטוקול ישיבה מס' 2, לעיל ה"ש 34, בעמ' 3. ראו גם את דבריה של חברת-הכנסת זוארץ (קדימה) על ההזדמנות ל"שינוי המציאות החברתית בישראל" (הדיון במליאה, לעיל ה"ש 43, בעמ' 84). חברת-הכנסת שלי יחימוביץ' (עבודה) דיברה על "הג'גלינג המטורף שנכפה על נשים" (שם, בעמ' 88).  
 45 לביקורת על ה"פשרה" שהושגה ראו את דבריהן של חברות-הכנסת רונית תירוש ואורית זוארץ בדיון בוועדת הכספים, לעיל ה"ש 41.  
 46 ס' 33א לפקודת מס הכנסה.  
 47 פרוטוקול ישיבה מס' 2, לעיל ה"ש 34; פרוטוקול ישיבה מס' 8, לעיל ה"ש 42, בעמ' 1; הדיון בוועדת הכספים, לעיל ה"ש 41; וכן מרכז המחקר והמידע של הכנסת מעקב אחר יישום החלטת הממשלה לעידוד תעסוקת אימהות לילדים בגילאי 0-5 והסדרת מעונות היום, משפחתונים וצהרונים (2010). דווקא פן זה עשוי להיות רלוונטי לנשים ממעמדות שונים, שכן העדר פתרונות המבטיחים טיפול וחינוך איכותיים תורם לקונפליקט, אך הוא נדבך חלקי בלבד בקונפליקט. בינתיים, בהסכם בין האוצר להסתדרות, הובטחה לעובדות מדינה הפחתה

נראה כי הפתרון שנקטה המדינה אינו מספק<sup>48</sup> – לא מבחינה כלכלית ולא מבחינה עקרונית. מבחינה כלכלית, ספק אם חיסכון במס של 197 ש"ח בחודש באמת משפיע על הקונפליקט בין עבודה למשפחה, בהינתן שהוצאות הטיפול בילדים מגיעות כדי אלפי שקלים בחודש. מבחינה עקרונית, תפיסתה הכלכלית של המדינה בשאלת האיזון בין משפחה לעבודה הינה צרה יתר על המידה: בצד ריבוי המלל על "מהפכה חברתית" והזדמנות "היסטורית" לחולל שינוי במעמדן של נשים בחברה ובמשפחה, ניכר כי הדיונים החקיקתיים הצטמצמו למסגרת דיון שהתמקדה בפן הכלכלי של עלויות הטיפול בילדים ובהיבטים הכלכליים של הקושי בשילוב משפחה ועבודה. אף שדובר רבות על מעמדן של נשים בחברה, הדיונים החקיקתיים לא אתגרו היבטים אחרים של הנושא, וסוגיות הנוגעות במבנה המשפחה או במבנה שוק העבודה בישראל נותרו מחוץ לדיון.<sup>49</sup> אומנם השיקול הכלכלי בהוצאות הטיפול בילדים הוא משמעותי, במיוחד לשכבות חלשות ולשכבות הביניים, אך איכות הטיפול משמעותית להורים לא פחות,<sup>50</sup> וכך גם הזמן שהם עצמם יכולים להיות עם ילדיהם. יתר על כן, יש שהתיקון אף שֶׁעָתָק את ההסדרים הפטריארכליים שמהם ביקש לברוח. כך, מתן נקודת זיכוי לאימהות בלבד משעתק למעשה את הבנייתה של האם כמי שהחובה לטפל בילדים מוטלת עדיין על כתפיה באופן בלעדי, ומשעתק את תפקידן של נשים כאימהות בעיקר.<sup>51</sup> נראה אם כן כי הפריזו הצוהלים שהכריזו כאשר עבר התיקון כי מדובר ב"ראשית צמיחת גאולת האמהות".<sup>52</sup>

- בשיעור התשלום למעונות יום. הסכם זה זכה בהד תקשורת. ראו, למשל, שי ניב "סבסוד מעונות לעובדות המגור הצירובי: ללא מבחני הכנסה" גלובס 20.6.2010. לדעתי, ככל שהוקצה כסף לעניין, היה ראוי כי הדגש יושם בשדרוג היחס המספרי בין מטפלות לילדים במוסדות אלה, בשיפור איכות השירותים הניתנים בהם ובתגמול טוב יותר של העובדות בהם, באופן שיהפוך את המוסדות הללו לאטרקטיביים בעיני כלל האוכלוסייה. לביקורת על אי־יישום ההחלטה בעניין מעונות־היום ראו מבקר המדינה דוח שנתי 61 1305 (2010).
- 48 הבעיות העקרוניות היו קיימות כבר בפסק־הדין, בשינויים קלים. עם זאת, החלפת ניכוי הוצאות מהכנסת האם במתן נקודת זיכוי לאם מצמצמת במידת־מה את הפערים החלוקתיים. בהקשר זה ראו את דבריה של צילי דגן, פרוטוקול ישיבה מס' 2, לעיל ה"ש 34.
- 49 חברת־הכנסת חוטובלי הסבירה זאת כאשר ביקשה שהכנסת תתמוך בנוסח הסופי של החוק, שקבע נקודת זיכוי נוספת, באומרה: "מה רוצות האמהות בישראל? האמהות בישראל... מעניין אותן שבסופו של יום הוצאות הטיפול בילדים יהיו קטנות יותר, שכשבאים לשלוח ילד למעון או לכל הסדר טיפולי אחר, אפשר יהיה לעמוד בנטל..." ראו הדיון במליאה, לעיל ה"ש 43, בעמ' 102.
- 50 ראו את דבריו של עו"ד רוני אלוני־סרובניק, פרוטוקול ישיבה מס' 8, לעיל ה"ש 42, בעמ' 25.
- 51 ממש לאחרונה, בעקבות המחאה החברתית, תוקנה שוב פקודת מס הכנסה ונקבע כי אבות ילדים עד גיל שלוש עשויים לזכות בנקודת זיכוי. תיקון מס' 187 לפקודת מס הכנסה, התשע"ב–2011, ס"ח 2324 (התקבל בכנסת ב־5 בדצמבר 2011). אולם זאת במידה פחותה מאשר אימהות, ובצורה המשקפת עדיין תפיסה שתפקידם ההורי של אבות שיורי לתפקיד האם.
- 52 דבריו של חבר־הכנסת ראובן (רובי) ריבלין (ליכוד), הדיון במליאה, לעיל ה"ש 43, בעמ' 105. עם זאת, יש הרואים את החלופה של נקודת זיכוי משפחתית כבעייתית עוד יותר. ראו דגן

עם זאת, בחוק התקבע עיקרון שלפיו, בניסוחה של יושבת-ראש הוועדה, "הוצאות טיפול בילדים – זו חובתה של המדינה לממן ולסבסד, בעיקר לשכבות החלשות ולמעמד הביניים בישראל, וזו הבשורה לציבור הנשים"<sup>53</sup>. עיקרון זה, שלפיו המדינה אחראית במידה מסוימת לקושי ביישוב צורכי העבודה והמשפחה, הוא שעשוי להיות בשורה לציבור ההורים העובדים, ולא דווקא האופן שבו הוא מומש במקרה זה. לטענת המאמר, כדי שעיקרון זה אכן יהא בשורה להורים עובדים, על המדינה, באמצעות המשפט, לפעול לאיזון הקונפליקט בין עבודה למשפחה, תוך הכרה כי מדובר בשני ממדים חשובים ומרכזיים בחיי האדם. על-מנת להגיע לתוצאה זו, יש להיפרד מהפרדיגמה השלטת כיום הקובעת את האופן שבו הזכות להורות והזכות לעבוד מיושמות במשפט. לבחינתה של הפרדיגמה הנוכחית נעבור כעת.

### ב. ההבניה המשפטית של הורות ועבודה במשפט הישראלי

התיקון שהועבר בכנסת בעקבות פרשת פרי אינו מתקיים בחלל משפטי ריק. החמצת ההזדמנות לחולל שינוי משמעותי ביחס שבין עבודה ומשפחה בעקבות הפרשה אינה מקרית בהכרח, אלא עולה בקנה אחד עם הדרך שבה הן הזכות להורות והן עבודתו של אדם מוכנות במשפט הישראלי.

#### 1. תפיסת הזכות להורות כ"שגר ושכח"

בשנים האחרונות הזכות להורות זוכה בהכרה הולכת וגוברת של בית-המשפט, וכיום מקובל לראותה כחלק מכבוד האדם וכחוסה תחת חוקי-יסוד: כבוד האדם וחירותו. עם זאת, למרות הרטוריקה הרחבה המאפיינת את השיח בנוגע לזכות להורות, בחינת הזכות בפסיקה עדכנית מגלה כי היא מומשגת בעיקר בהקשר של הזכות להביא ילדים לעולם, ואינה מתמקדת בזכות לגדלם.<sup>54</sup> לטענתי, המשגה זו אינה הכרחית, ומהווה הבנה "צרה" של הזכות להורות. ראשית, אבהיר כיצד הזכות להורות מתמקדת בעיקר בהגנה על רבייה ובטיפוח הזכות לרבייה. אף שניתן למצוא בפסיקה רטוריקה בדבר החשיבות של גידול ילדים (למשל, בעניין עדאלה),<sup>55</sup> נראה כי לרוב היבט זה אינו מצמיח חובות של המדינה, כפי שצומחות מן ההגנה על הזכות לרבייה. שנית, חקיקה ענפה מטפחת את הזכות להורות המובנת כזכות להולדה, כך שהתמונה הכללית העולה היא של הגנה וטיפוח של הזכות להולדה והזנחה יחסית של גידול הילדים וההורות המתמשכת, באופן המשקף תפיסת הורות כמעין "שגר ושכח".

"הוצאות טיפול בילדים", לעיל ה"ש 7, וכן את דבריה בוועדה לקידום מעמד האישה בכנסת,

פרוטוקול ישיבה מס' 2, לעיל ה"ש 34.

53 הדיון במליאה, לעיל ה"ש 43, בעמ' 102. לטעמי, זו הבשורה לציבור ההורים כולו, ולא דווקא לנשים.

54 ראו גם בומבך ושקר, לעיל ה"ש 9, בעמ' 125; הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3.

55 בג"ץ 7052/03 עדאלה נ' שר הפנים, תק-על 2006 (2) 1754 (2006). להרחבה ראו להלן ליד ה"ש 67.

אחד מפסקי־הדין הראשונים שעסקו בסוגיית הזכות להורות היה עניין נחמני.<sup>56</sup> בפרשה זו, שטלטלה את מערכת המשפט במשך שנים מספר, נדרש בית־המשפט להכריע בסכסוך בין בני־זוג שנפרדו בנוגע לשימוש של האישה בביציותיה שהופרו בשלב מוקדם יותר בזרעו של הבעל. בסופו של ההליך קיבל בית־המשפט העליון את תביעת האישה לעשות שימוש בביציות, תוך הכרה במעמדה ובחשיבותה המרכזית של ההורות בחיי הפרט והחברה, וקשר את ההורות בקשר הדוק עם הזכות לרבייה. בית־המשפט פסק כי מושכלת־יסוד בתרבות האנושית לדורותיה היא שהחברה האנושית קיימת בזכות ההולדה, כי מימוש היצר הטבעי של פרייה ורבייה הוא מצווה דתית מן התורה, וכי ההולדה היא אמצעי בסיסי להבטחת המשכיות החברה ולהגשמה עצמית של הפרט.<sup>57</sup> השופט דורנר הסבירה כי הזכות להורות יוצקת תוכן לחירות האדם, ליכולתו לכוון את חייו ולממש את מאווייו הבסיסיים, באומרה כי "בחברה האנושית, אחד הביטויים לשאיפה אשר בלא הגשמתה לא יראו עצמם רבים כחופשיים במלוא מובן המילה, היא השאיפה להורות. אין מדובר בצורך טבעי־ביולוגי גרידא, אלא בחירות אשר בחברה האנושית מסמלת את ייחודו של האדם."<sup>58</sup> לגבי המחלוקת על השימוש בביציות המופרות של בני־הזוג, קבעה דעת הרוב כי זכותה של אִם ללדת ילדים ביולוגיים היא ראשונה במעלה. הזכות להורות זכתה במעמד של זכות בסיסית, והזכות להולדה היוותה את מימושה, וזכתה בעיגון במסגרתה.

בהמשך זכתה הזכות להורות אף במעמד חוקתי מפורש – אולם שוב בהקשר של הולדה – בפרשה שבה נידונה בקשתו של רוצח ראש הממשלה רבין, יגאל עמיר, לזכות באפשרות להעמיד צאצא.<sup>59</sup> עמיר ביקש להוציא דגימת זרע כדי לאפשר הזרעה מלאכותית בבת־זוגו, על־מנת לממש את רצונו להביא ילד לעולם. העותרים טענו כי להבדיל מאסיר רגיל, אין זה ראוי לאפשר לרוצח ראש הממשלה להעמיד דור־המשך, וביקשו לעכב את ההחלטה כדי להקים ועדה שתבחן את התנאים הנדרשים לצורך מתן היתר לאסיר בטחוני להזיק להליך ההזרעה המלאכותית, תוך התחשבות, בין היתר, בגורם של טובת הילד ובמידת יכולתה של האישה לגדלו לבריה. השופטת פרוקצ'יה פסקה כי יש לאפשר לעמיר לממש את זכותו להולדה, שכן הזכות למשפחה ולהורות הינה זכות־יסוד חוקתית.<sup>60</sup> לשיטתה, הזכות למשפחה, שמכוחה נגזרת הזכות להורות, הינה אחד היסודות המרכזיים של הקיום האנושי. היא נגזרת מההגנה על כבוד האדם, מן הזכות לפרטיות ומן ההגשמה של האוטונומיה האישית וההגשמה העצמית, והיא הנותנת משמעות וטעם לחיים.<sup>61</sup> לגישתה, הזכות להולדה קיימת כחלק מהזכות לחיי משפחה, והיא נתונה לכל אדם.<sup>62</sup>

בשורה של פסקי־דין נוספים אשר נסבו סביב הבאת ילדים לעולם, ביסס בית־המשפט העליון את מעמדה של הזכות להורות כזכות בסיסית. למשל, בעניינה של עותרת רווקה אשר

56 רנ"א 2401/95 נחמני נ' נחמני, פ"ד נ(4) 661 (1996).

57 שם, בעמ' 701.

58 שם, בעמ' 719.

59 בג"ץ 2245/06 דוברין נ' שירות בתי הסוהר, תק-על 2006 (2) 3564 (2006).

60 שם, פס' 11.

61 שם, פס' 12.

62 שם, פס' 11–15. עוד בהקשר של הזכות להורות ראו בג"ץ 4293/01 משפחה חדשה נ' שר

העבודה והרווחה, תק-על 2009 (1) 3927 (2009) וההפניות שם.

ביקשה להביא ילד לעולם באמצעות פונדקאות, הביע השופט חשין את דעתו כי "הזכות להורות היא ביסוד-כל-היסודות, בתשתית-כל-התשתיות, היא קיומו של המין האנושי, היא שאיפתו של האדם".<sup>63</sup> כך גם בעניינה של רווקה בת שלושים וארבע אשר ביקשה ממשרד הבריאות להתעבר בהפריה חוץ-גופית מזרעו של בן-זוגה, אף שהלה היה נשוי עדיין לאישה אחרת.<sup>64</sup> עתירתה של אותה אישה התקבלה בשל חשיבותה של הזכות להורות, המוכנת כזכות ההולדה. גם בעניינה של רווקה בת ארבעים שביקשה לעשות שימוש בזרעו של מת<sup>65</sup> הוכרה הזכות להורות כזכות להולדה, וכך גם בהליכים נוספים שבהם ביקש צד לממש את זכותו להולדה, בין אם תוך הסתייעות באמצעים טכנולוגיים ובין אם לאו.<sup>66</sup>

אומנם, לאחרונה הכירו כמה פסקי-דין גם בזכות לגדל את הילדים במסגרת הזכות להורות, ולא רק בזכות להביאם לעולם, אולם זאת בהקשר של פרידה פיזית וגיאוגרפית ארוכת-טווח בין הורים לילדים. דוגמה בולטת היא דעת המיעוט בעניין עדאלה.<sup>67</sup> באותו מקרה נידון חוק האזרחות והכניסה לישראל,<sup>68</sup> אשר שלל מנימוקים בטחוניים שהייה בישראל של הורים מהשטחים אשר ילדיהם חיים בישראל, ובכך גרם למעשה לפירוד משפחות. הנשיא ברק (בדעת מיעוט) קבע כי הזכות למשפחה היא זכות חוקתית הנגזרת מכבוד האדם,<sup>69</sup> שכן "הקשרים המשפחתיים, עליהם מגן המשפט ואותם הוא מבקש לפתח, הם מהחזקים ומהמשמעותיים ביותר בחייו של אדם".<sup>70</sup> לעניין הזכות להורות קבע ברק כי במסגרת נכללת לא רק זכות ההורה להחזיק בילדו, כי אם גם הזכות ליהנות מהקשר עם ילדו ולגדלו.<sup>71</sup> לעיגון קביעות אלה ציין ברק שני טעמים מרכזיים: האחד נעוץ באוטונומיה של הפרט – התא המשפחתי הוא ביטוי למימוש העצמי ולאוטונומיה של הפרט, ויש ליתן תוקף לשאיפתו של האדם להגשים את הווייתו האישית; והאחר נעוץ בחשיבותם של יחסים – קשריו המשפחתיים של אדם הם במידה רבה טעם חייו. כך, לגישתו, גם הזכות לגדל ילדים היא זכות חוקתית.<sup>72</sup> לדעת שופט המיעוט, אם כן, ההסדר שנידון באותו מקרה אינו

- 63 בג"ץ 2458/01 משפחה חדשה נ' הוערה לאישור הסכמים לנשיאת עוברים, פ"ד נז(1) 419 (2002) (באותו מקרה לא נענה לבסוף בית-המשפט לבקשת האישה, שכן עובדת היותה רווקה לא אפשרה את כניסתה לגרדי החוק).
- 64 ה"פ (מחזוי ת"א) 386/07 פלונית נ' משרד הבריאות, תק-מח 2007(4) 6713, פס' 11 לפסק-הדין (2007).
- 65 תמ"ש (משפחה קר') 13530/08 "משפחה חדשה" ארגון לקידום הזכויות במשפחה נ' מרכז רפואי רמב"ם, תק-מש 2009(4) 211 (2009).
- 66 ראו, למשל, תמ"ש (משפחה חי') 10708-02-09 ש.א. נ' ס.מ., תק-מש 2009(2) 137 (2009); ה"פ (מחזוי י-ם) 3419/04 פלונית נ' שר הבריאות, תק-מח 2005(3) 1706 (2005).
- 67 עניין עדאלה, לעיל ה"ש 55, פס' 1-45, 102-104 לפסק-דינו של הנשיא ברק.
- 68 חוק האזרחות והכניסה לישראל (הוראת שעה), התשס"ג-2003, ס"ח 544.
- 69 עניין עדאלה, לעיל ה"ש 55, פס' 32 לפסק-דינו של הנשיא ברק.
- 70 שם, פס' 25 לפסק-דינו של הנשיא ברק.
- 71 על-פי הנשיא ברק, הזכות למשפחה היא הזכות לחיים משותפים. שם, פס' 25-26 לפסק-דינו של הנשיא ברק. פן אחר של הזכות היא זכות הילד לחיי משפחה.
- 72 שם, פס' 32 לפסק-דינו של הנשיא ברק. יש לציין כי הנשיא היה במיעוט לעניין מעמדה החוקתי של הזכות. אליבא דשופט הרוב חשין, הזכות למשפחה היא זכות חוקית בלבד.



חוקתי, בין היתר, בשל הזכות להורות. גם בעניין **סלמובה**<sup>73</sup> קבעה שופטת בית-המשפט המחוזי, באופן דומה, כי במסגרת הזכות להורות קיימת הזכות לקיום קשר בין הורה לילד. באותו מקרה נידונה בקשה של אָם ליתן לה אשרת תושב, וכך לאפשר לה ולבנה להישאר בארץ, על-מנת שיישמר הקשר של הן עם אביו, תושב ישראל. בפסק-הדין נקבע, בין היתר, כי זכותם של הורים לגדל את ילדיהם ולהיות בקשר עימם נכללת אף היא במסגרת הזכות להורות, וכי לשם כך יש להעניק אשרה לאם. כך גם בעניין קו לעובר, שבו התבקש בג"ץ לבטל נוהל של משרד הפנים אשר חייב עוברת זרה לעזוב את ישראל לאחר לידה, אף אם יש בידה היתר עבודה שטרם פקע, ואפשר לה לחזור לארץ רק בתנאי שתגיע ללא הילד שילדה.<sup>74</sup> באותו מקרה, לנוכח אפשרות הפרידה הממושכת בהתאם לנוהל, נקבע כי מהזכות להורות נגזרת גם הזכות לגדל את הילדים, לטפל בהם ולחנכם, וכי הנוהל, אשר פוגע בזכות זו, אינו חוקתי.

עם זאת, יש לסייג ולומר כי פסיקות אלה, בשל ההקשר של פרידה גיאוגרפית ארוכת-טווח, אינן מלמדות על מגמה ליצוק תוכן משמעותי ויומיומי בזכות להורות. רטוריקה המכירה בחשיבות של גידול הילדים אומנם עולה גם בפסיקות אחרות, אולם לא נלווית אליה אמירה פוזיטיבית כלשהי כלפי המדינה המחייבת אותה לתמוך בזכות להורות "רחבה" הכוללת את גידול הילדים היומיומי הנמשך.<sup>75</sup> תמיכה במובן הרחב של הזכות להורות

בפסק-דין אחר – שעסק במקרה שבו מסרה אָם ביולוגית את תינוקה לאימוץ אך לאחר כמה חודשים ביקשה לקבלו בחזרה מידי ההורים המיועדים לאימוץ – כתבה השופטת פרוקצ'יה (במיעוט) כי להורה יש זכות שהוא, ולא אחר, ידאג לרווחתו ולבריאותו של ילדו. לגישתה, הזכות להורות אינה מתמצית בהבאת ילדים לעולם, אלא משלבת בתוכה אגד של זכויות, שהחשובה מביניהן היא זכותם של הורים לגדל את ילדיהם ללא התערבות המדינה. ראו בע"מ 377/05 פלונית ופלונני **ההורים המיועדים לאימוץ הקטין נ' ההורים הביולוגיים**, תק-על 2005 (2) 618 (2005). במקום אחר קבעה השופטת כי הזכות להורות הינה זכות שלילית, שאינה מקימה למדינה, לעת עתה, חובת עשה. ראו עניין **משפחה חדשה**, לעיל ה"ש 62. לטעמי, אף אם נניח כי הזכות לגידול ילדים אינה מרכזית במסגרת הזכות להורות, ואף אם מדובר רק בחירות (שלילית) לגדל ילדים, אשר אין כנגדה חובה של המדינה (טענה שהיא בעייתית בעיניי, שהרי איזו משמעות יש להבאת ילדים לעולם אם לא על-מנת להחזיק בהם ולגדלם?), מבחינת מדיניות משפטית ראוי לקדם פרקטיקות שיאפשרו הורות נמשכת ופעילה.

73 עת"מ 3111/08 **סלמובה נ' מדינת ישראל (משרד הפנים)**, תק-מח 2010 (2) 19732 (2010).

74 בג"ץ 11437/05 **קו לעובר נ' משרד הפנים**, תק-על 2011 (2) 389 (2011).

75 הרטוריקה בדבר חשיבות הקשר ההורי באה לידי ביטוי בפסקי-דין נוספים בעיקר בהקשר של התערבות המדינה באוטונומיה המשפחתית בדרך של הוצאת ילדים מחזקת הורה. כך, נאמר כי "משפט הטבע הוא, שילד יגדל בבית אביו ואמו: הם שיאהבו אותו, הם שיאכילו אותו וישקו אותו, הם שיחנכו אותו, והם שיעמידו אותו על רגליו עד אם היה לאיש. זו זכותם של אב ואם... כל אם – באשר היא אם – זכאית להחזיק בבנה הקטון, לאהוב אותו, ללטף אותו, להאכילו, להשקותו, להחזיקו בזרועותיה ולהלך עמו יד ביד". ע"א 6106/92 **פלונית נ' היועץ המשפטי לממשלה**, פ"ד מח(4) 221, 236 (1994). בפסק-דין אחר הרגישה שופטת המיעוט את חשיבות הקשר הנמשך בין הורים וילדיהם: "עומק ועוצמתו של קשר ההורות, האוצר בתוכו את זכותם הטבעית של הורה וילדו לקשר חיים ביניהם, הפכו את האוטונומיה

עשויה לכלול, למשל, יצירת תנאים של ממש – לאלה הרוצים בכך – לחוות הורות ממשית ולהיות נוכחים במידה משמעותית בגידול היומיומי של ילדיהם, תוך הכרה בחשיבותם של ממדים אחרים בחייהם.

אם לגבי בית-המשפט ניתן לומר כי הוא אך פוסק במקרים הבאים לפניו, עיון בחקיקה מעלה כי זו מעודדת באופן בולט את הזכות "ליצור" ילדים. חוקרים מתחומים שונים מראים כי המדינה מעודדת "פולחן פוריות": ישראל היא מהמובילות בעולם במספר המרפאות הציבוריות העוסקות בהפריה חוץ-גופית, בעיסוק הציבורי בפרייון<sup>76</sup> ובמספר טיפולי הפוריות הנערכים בשנה, עד כדי כך שמקובל לראות בה "מעצמת פרייון"<sup>77</sup>. מדינת-ישראל לא רק מסדירה את אפשרות עריכתם של מגוון טיפולי פוריות, אלא גם מסבסדת טיפולי פוריות במידה נדיבה ביותר ביחס לשאר העולם.<sup>78</sup> חוק הסכמים לנשיאת עוברים (המכונה "חוק הפונדקאות")<sup>79</sup> מתיר התקשרות עם אישה שתהווה אם פונדקאית לנשיאת היריון בישראל. על-פי החוק, זוג יכול להתקשר עם אישה – האם הפונדקאית – כדי שתיערך השתלה של ביצית מופרית ברחמה, והיא תישא את ההיריון ברחמה ותמסור את הוולד לאחר הלידה לידי הזוג. דרך נוספת ל"יצירת" ילדים המעוגנת מבחינה משפטית היא הזרעה מלאכותית – טכניקה שבה מוזרק זרע דרך הנרתיק לתוך הרחם. השימוש בטכניקה זו עוגן בחזור מנכ"ל משרד הבריאות, והמדינה הקימה מערכת של בנקי זרע לצורך כך.<sup>80</sup> גם שימוש בהפריה חוץ-גופית מעוגן בישראל.<sup>81</sup> הפריה חוץ-גופית הינה טכניקה פולשנית הנעשית בהדרמה מלאה של האישה, וכוללת טיפול הורמונלי, נטילת ביציות מן השחלה, הפרייתן בזרע מחוץ לגוף האישה והשתלת הביציות המופרות בחזרה ברחם.<sup>82</sup> על-פי חוק ביטוח בריאות ממלכתי, התשנ"ד-1994, מדינת-ישראל מממנת באופן נדיב את טיפולי ההפריה החוץ-גופית, ללא

המשפחתית לערך בעל מעמד משפטי מן הדרגה הראשונה... רע"א 3009/02 פלונית נ' פלוני, פ"ד נו(4) 872, 894-895 (2002).

76 נועה אורן "נושאים פרי" מעריב – עסקים 15.10.2010.

77 הילה העליון גן נעול: חווית הגוף, הזהות והרגש של נשים מטופלות פוריות בישראל (2007). חוקרים סבורים כי תמיכת המדינה בהולדה נובעת מטעמים ציוניים ודמוגרפיים: הרצון לשפר את המאזן הדמוגרפי בין ישראל לבין שכנותיה, והשאפה להבטיח את המשכיותו של העם היהודי באמצעות "קול הדם". ראו ברקוביץ "נשים ואזרחות בישראל", לעיל ה"ש 5; פלד ושפיר, לעיל ה"ש 10, בעמ' 124-125. לרציונל הנובע מצביונה הייחודי של ישראל במישור הדתי, ולחשיבותה של מצוות פרו ורבו, ראו: JACQUELINE PORTUGUESE, FERTILITY POLICY IN ISRAEL, THE POLITICS OF RELIGION, GENDER AND NATION (1998).

78 ניצה ברקוביץ המודל הישראלי: שני מפרנסים, מטפלת אחת (מרכז אדוה – מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל, 2005) [primage.tau.ac.il/libraries/brender/booksf/2158868.pdf](http://primage.tau.ac.il/libraries/brender/booksf/2158868.pdf) (להלן: ברקוביץ המודל הישראלי).

79 חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996.

80 ראו "כללים בדבר ניהולו של בנק זרע והנחיות לביצוע הזרעה מלאכותית" משרד הבריאות – חוזר המנהל הכללי 20/07 (2008) [www.health.gov.il/hozer/mk20\\_2007.pdf](http://www.health.gov.il/hozer/mk20_2007.pdf)

81 תקנות בריאות העם (הפריה חוץ-גופית), התשמ"ו-1987, ק"ת 978.

82 כרמל שלו "דיני פוריות וזכות הפרט להיות הורה" מעמד האשה בחברה ובמשפט 503, 515 (פרנסס רדאי, כרמל שלו ומיכל ליבן-קובי עורכות, 1995).

הגבלה של מספר מחזורי הטיפול לאישה, עד להשגת התוצאה המיוחלת – לידתם של שני ילדים. העובדה שאין הגבלה לגבי מספר מחזורי הטיפול האפשריים הממומנים על־ידי המדינה מעוררת ציפייה חברתית שנשים יעשו שימוש בטכנולוגיה עד להשגת התוצאה הרצויה, גם במחיר פיזי ונפשי כבד. אכן, בישראל יש מספר־שיא של יותר מ־30,000 מחזורי טיפול בשנה.<sup>83</sup> ביטוי נוסף למדיניות זו של עידוד הולדה מצוי בחוק תרומת ביציות, המסדיר תרומת ביציות לנשים בנות שמונה־עשרה עד חמישים וארבע הזקוקות לתרומה מאישה אחרת כדי להרות.<sup>84</sup> החוק קבע כי המדינה מממנת את המנגנון המסדיר את התהליך, וכן משלמת פיצוי לתורמת הביציות מקופת המדינה. נוסף על כך, לאחרונה תוקנו תקנות בריאות העם (הפריה חוץ־גופית) באופן שמאפשר לנשים מעל גיל שלושים לעבור תהליך של שאיבת ביציותיהן והקפאתן אף אם אין הן עוברות ממילא טיפולי פוריות.<sup>85</sup> מדובר למעשה בעיגון תחיקתי שנועד להתגבר על מגבלת "השעון הביולוגי" שלפיה פוריותן של נשים יורדת ככל שגילן עולה, בשל ירידה באיכות ביציותיהן. התקנות מאפשרות לנשים, בעודן צעירות, להקפיא את ביציותיהן ולהפשירן לשימוש ביום שבו ירצו להתעבר. למעשה, התחיקה יצרה מצב שבו יש אפשרות עקרונית להרות מביציות אלה אף בגיל מאוחר מגיל הפרייה הרגיל.<sup>86</sup> יוצא, אם כן, שהמדינה נוקטת אמצעים תחיקתיים, טכנולוגיים ומימוניים לעידוד הבאת ילדים לעולם.

אולם על רקע העיסוק הרב של המחוקק ובתי־המשפט בזכות ליצור ילדים, בולט במיוחד העיסוק הדל במימוש ההורות לאורך זמן כהורות נמשכת.<sup>87</sup> הדיון המשפטי בהיבט של גידול הילדים נידון לרוב בהקשר של חובות ההורים למלא את צורכי הילדים במסגרת חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, התשכ"ב-1962.<sup>88</sup> המדינה אומנם מממנת במידה מסוימת מעונות־יום לגיל הרך, וצפויה להתחיל בקרוב לממן חינוך מגיל שלוש שנים. אולם להבדיל מהתמיכה ב"יצירת" הילדים, מידת התמיכה בהסדרים אלה נמוכה בהשוואה

83 ראו מרכז המחקר והמידע של הכנסת היקפן ופריסתן של היחידות להפריה חוץ־גופית בישראל (2010). עלותו של מחזור טיפול אחד עומדת בממוצע על כ־8,000 ש"ח. ראו גם [www.health.gov.il/NewsAndEvents/SpokemanMessages/Pages/19042012\\_1.aspx](http://www.health.gov.il/NewsAndEvents/SpokemanMessages/Pages/19042012_1.aspx). כן ראו ס' 157 והתוספת השנייה בחוק ביטוח בריאות ממלכתי, התשנ"ד-1994.

84 חוק תרומת ביציות, התש"ע-2010; הצעת חוק תרומת ביציות, התשס"ז-2007, ה"ח הממשלה 292.

85 תקנות בריאות העם (הפריה חוץ־גופית) (תיקון מס' 2), התשע"א-2010, ק"ת 51.

86 גם אם נניח כי שימוש בטכנולוגיה זו יניב התעברות בהיקפים משמעותיים, ספק אם הדבר אכן ישרת רק את טובתן של נשים. בצד האפשרות החדשה שהחוק מתיר, מתעוררת בעיני השאלה אם הוא אינו יוצר למעשה לחץ לא־ראוי על נשים שמעוניינות להתקדם בקריירה לדחות את פרק הולדת הילדים. האם מעסיקים לא יתחילו "להעניש" אותן עובדות שיבחרו בכל־זאת להוליד ילדים דווקא בגיל הפרייה הרגיל? לעת עתה אותיר שאלות אלה ב"צריך עיון".

87 ראו ברקוביץ המודל הישראלי, לעיל ה"ש 78.

88 ראו הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3.

למדינות מערביות אחרות.<sup>89</sup> יתרה מזו, ככל שהמדינה מממנת מעונות-יום וחינוך מגיל שלוש, אלה אינם יכולים לבוא במקום קשר משמעותי מתמשך ויומיומי בין הורה לילד במסגרת הזכות להורות.

לסיכום, התמונה הכללית העולה מעיון בפסיקה ובחקיקה היא של התמקדות בזכות להורות זכות לרבייה. אופן ההתייחסות דה-פקטו של המשפט אל הזכות להורות כאל זכות לרבייה בעיקר, ולא כאל זכות למימוש עצמי באמצעות קיום יחסים משמעותיים עם ילדים על-ידי גידולם היומיומי המתמשך, נובעת מפרספקטיבה צרה. האינטרס של האדם במשפחה נתפס כצד: בעיקר להעמיד צאצאים. תפיסת הורות זו אינה מתייחסת לחוויה היומיומית המתמשכת של גידול הילדים. במובן זה, נדמה כי התפיסה המשפטית של הזכות להורות מאמצת מודל "גברי" ומתחקה אחר מה שנתפס כתפקידו המסורתי של הגבר: "להפיץ את זרעו". מדינת-ישראל – במדיניות ההפריות הנדיבה שלה, בחוקיה המתמקדים בהולדה, ובפרשנותה לזכות להורות כנסכה סביב הולדה – מבנה את הזכות להורות באופן מוטא מבחינה מגדרית, שכן מה שחורג מזכותו המסורתית של הגבר להפצת זרעו ומתרחש אחרי ההפריה והלידה כבר אינו זוכה באותה הגנה משפטית. זוהי תפיסה של הורות כמעין "שגר ושכח". גידול הילדים (תפקיד שבמאות האחרונות משוך בעיקר לאם) אינו נתפס כראוי לאותו עידוד כהולדה. בפועל, כמובן, הורות כוללת את גידול הילדים, וגידול ילדים הוא עשייה יומיומית ומתמשכת, הכוללת, בין היתר, את הזנתם של הילדים, חינוכם וטיפוחם.

## 2. תפיסת עבודה אידיאלית כעבודה טוטלית

גם ההבניה המשפטית של עבודה אינה מאפשרת שילוב ראוי של ממדים שונים בחיי האדם, ובמיוחד של חיי משפחה וחיי עבודה. בישראל מודל העבודה הרווח ברוב המשרות המתגמלות והנחשקות הוא מודל של עבודה מרובת שעות. בעשורים האחרונים הנורמה הכללית בשוק העבודה הפרטי בישראל היא כזו שמצפה שהעובדים יעבדו שעות מרובות מאוד, ייטלו חופשות מועטות ויהיו זמינים באופן מוחלט לעבודתם.<sup>90</sup> יש שנורמה זו מחלחלת אף אל המגזר הציבורי. בחינת פסק-דין ודברי חקיקה שעניינם עבודה מעלה, כפי שיפורט להלן, כי הם משקפים במידה רבה את נורמת העבודה הטוטלית, וכי יש מעט מאוד מקום לעובדים שמשלבים באופן משמעותי ושגרתני היבטים אחרים בחייהם מלבד העבודה. חוקרות שונות מראות כי שוק העבודה מסמן כ"אידיאל" עובד ללא מחויבויות מחוץ לעבודה, אשר פנוי לעבוד שעות מרובות וזמין לחלוטין לדרישות המעביד.<sup>91</sup> עובד נחשב

89 כאשר למידה שבה מדינת-ישראל מממנת מעונות-יום, בהשוואה לעולם, ראו נעמת מדיניות סבסוד מעונות יום: ישראל בהשוואה בינלאומית (2008) (נכתב על-ידי מירב פרץ, אחראית מחקר ומידע, נעמת). לביקורות על היקף המימון ועל אייכותולתו למגר את הקונפליקט ראו לעיל בטקסט הסמוך לה"ש 48-52. כן ראו להלן בפרק ג למאמר. ממש לאחרונה, בעקבות המחאה החברתית ורוח ועדת טרכטנברג, החליטה הממשלה לספק חינוך חינם גם לגילאי שלוש עד ארבע. [www.pmo.gov.il/PMO/Secretarial/Decisions/2012/01/des4088.htm](http://www.pmo.gov.il/PMO/Secretarial/Decisions/2012/01/des4088.htm).

90 יזרעאלי, לעיל ה"ש 4. ציפייה מעין זו מסמנת נשים כעובדות לא-אידיאליות, בשל מחויבותן המוגברת למשפחתן. הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3.

91 בישראל ראו יזרעאלי, לעיל ה"ש 4. ראו בהרחבה אצל WILLIAMS, לעיל ה"ש 2.

אידיאלי אם הוא מגלה מחויבות גבוהה לארגון שבו הוא פועל, ואם חייו מתמקדים בעבודה במשרה מלאה. רמת מחויבותו של העובד נמדדת במונחי זמן – ככל שעובד מוכן להקדיש שעות מרובות יותר לעבודתו כן הוא נחשב מסור ונאמן יותר למקום העבודה. תפיסה כזו נסמכת בהכרח על ההנחה שאדם אחר ידאג למלא את מחויבויותיו של העובד כלפי הבית והמשפחה, ומיטיבה עם מי שמסוגל להשתחרר בקלות רבה יותר ממילוי מטלות היומיום הנוגעות בחיי המשפחה. במקביל לתפיסה זו, נורמת ההתייחסות אל הטיפול במשפחה ובבית גם היא טוטלית, ומצופה שההורה המטפל (לרוב האם) יהיה זמין באופן מוחלט לצורכי המשפחה והבית.<sup>92</sup> על-פי מודל זה, עבודה ומשפחה הם תחומים המוציאים זה את זה: מחד גיסא, הורים המבקשים להיות עובדים מצליחים בשוק העבודה מסתכנים בכך שהם יתפסו כהורים שאינם טובים מספיק; ומאידך גיסא, עובדים המבקשים ליטול חלק משמעותי בחיי ילדיהם ובגידולם היומיומי אינם נחשבים עובדים אידיאליים, שכן הם אינם פנויים לעבודה בכל שעה משעות היום.<sup>93</sup> נורמת העובד הטוטלי כעובד האידיאלי מביאה לידי כך שרבות מן המשרות הקיימות בשוק, ובמיוחד המתגמלות והנחשקות שביניהן, אינן רלוונטיות למי שאינו נטול כל מחויבות אחרת, עניין אחר או צורך אחר בחייו.

אומנם, בישראל יש חקיקה המתייחסת לשעות העבודה המרביות המותרות, כך שלכאורה היה אפשר להניח כי נורמת העובד הטוטלי אינה חלה בארץ. חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, קובע שבוע עבודה של 45 שעות, והיקף זה אף מצומצם על-ידי הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה ל-43 שעות שבועיות.<sup>94</sup> אולם חריגיו הרבים של החוק, ובכלל זה החריג הרחב לגבי נושאי משרות-אמון, ובעיקר העובדה שהחוק אינו נאכף כמעט, הפכו אותו לאות מתה. בפועל, יותר ויותר מגזרים מאמצים נורמות של שעות עבודה מרובות, אשר מניחות כמובן מאליו את מודל העובד הטוטלי, המשקיע בעבודה שעות מרובות כעניין שבשגרה. נורמת העובד הטוטלי משתקפת אפילו בחוקים שנועדו לקדם הורות, שכן הללו מתמקדים ברגעים ספציפיים, "קריטיים", כגון הפרייה והולדה, ולא בגידול הילדים המתמשך והקבוע. כך, הסדרים כגון אי-גילוי דבר היריון מוקדם בשלב הקבלה לעבודה,<sup>95</sup> יציאה מהעבודה לצורך ביצוע טיפולי פוריות, יציאה מהעבודה לבדיקות במהלך ההיריון או הזכות לשמירת היריון ולהגנה מפני פיטורים בתקופת ההיריון<sup>96</sup> – קשורים כולם לזכות לרבייה: הם קשורים לזכות ליהפך להורה, ולא להורות פעילה הנמשכת לאחר הלידה. אפילו אותן הוראות חוק ספורות המתייחסות למצב שלאחר הלידה, כגון אלה המסדירות

92 יזרעאלי, לעיל ה"ש 4. נורמה זו זכתה בכינוי "משטר הביות". משטר הביות משקף למעשה תמונת-ראי של נורמת העובד הטוטלי. על-פי משטר הביות, יש הפרדה בין הספרה הציבורית לבין זו הפרטית, כך שבין-הזוג האחראי לספרה הפרטית עושה זאת גם הוא באופן טוטלי. בפועל הפרדה זו תואמת ככלל את החלוקה המגדרית. WILLIAMS, לעיל ה"ש 2.

93 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 278.

94 חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. חריגי החוק נמנים בסעיף 30.

95 ע"ע 363/07 ארביב נ' פואמיס בע"מ, תק-אר 2010(2) 235 (2010).

96 ס' 9 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, וכן תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפרייה ופרייון), התשנ"א-1990. ראו גם חוק זכויות הסטודנט (תיקון מס' 4), התשע"א-2011, ס"ח 590, המחייב מוסדות להשכלה גבוהה להתחשב בסטודנטים העוברים טיפולי פוריות, היריון או לידה.

את חופשת הלידה<sup>97</sup> או אלה המאפשרות להיעדר מן העבודה בשל הנקה,<sup>98</sup> מתייחסות רק לתקופה שמייך לאחר הלידה, ולא לגידול הילדים לאחר שלב ראשוני זה. חופשת הלידה כוללת את זכאותה של האישה לעשרים ושישה שבועות של היעדרות מהעבודה, מתוכם ארבעה-עשר בתשלום חלק משכרה, הממומן על-ידי המדינה באמצעות הביטוח הלאומי.<sup>99</sup> אומנם, החוק אוסר פורמלית הפליה בעבודה מחמת הורות,<sup>100</sup> אך ככל שההורה נעדר מחמת הורותו הנמשכת, עלויות ההיעדרות נופלות על המעביד או ההורה, וכבר אינן מושתות על המדינה באמצעות הביטוח הלאומי, ועל-כן נגרמת לעיתים פגיעה בהמשך עסקתו של ההורה, בתנאי העבודה שלו או בקידומו. מכיוון שגם כיום רוב עבודת גידול הילדים נעשית עדיין על-ידי נשים, הן אלה שמשלמות את המחיר העיקרי בשוק העבודה. נורמת העובד הטוטלי משתקפת גם מן הצורך בחוק לעידוד של שילוב וקידום נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח-2008.<sup>101</sup> חוק זה נועד להוביל לשילובן של נשים בעבודה ולהתאמת מקום העבודה לנשים ולהורות על-ידי מתן מענק ואות הכרה למעסיק שישלב נשים במקום העבודה. אמות-מידה ברורות להגדרת השילוב טרם פורסמו. בשנת 2010 הוקמה אומנם מועצה ציבורית ליישום החוק, אך מעבר לכך הוא טרם יושם.<sup>102</sup> השתרשותה של נורמת העבודה הטוטלית משתקפת גם בפסיקה. כך, למשל, כאשר עובדת שחזרה מחופשת לידה ביקשה לשנות את שעות עבודתה ולקצרון בשעות הערב, אישר בית-המשפט את סירובו של המעסיק לבקשה, וקבע כי סירוב כזה אינו מהווה פיטורים.<sup>103</sup> במקרה אחר סירב בית-הדין להכיר בהתפטרותה של עובדת אשר ביקשה לאחר לידת בתה השלישית לצמצם את משרתה כ"התפטרות מוצדקת" לצורך קבלת דמי אבטלה באופן מיידי, שכן נקבע כי אף שרצונה של האם להיות עם התינוקת שנולדה לה מובן, אין מניעה לשכור לה מטפלת, ולכן אין הצדקה לצמצום המשרה.<sup>104</sup>

97 ס' 6, א 6 ו-6 לחוק עבודת נשים; פרנסס רדאי "נשים בשוק התעסוקה" מעמד האשה בחברה ובמשפט לעיל ה"ש 82, 64, בעמ' 74-90 (להלן: רדאי "נשים בשוק התעסוקה"); פרנסס רדאי "על השוויון", שם, 19, בעמ' 44-55. כן ראו חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993; מיכל פרנקל, דפנה הקר ויעל ברוידא "משפחות עובדות במשפט הישראלי: בין ניאו ליברליזם לזכויות אדם" מגדר בישראל: מחקרים חדשים על מגדר ביישוב ובמדינה כרך ב (מרגלית שילה וגדעון כ"ץ עורכים, 2011).

98 ס' 7 לחוק עבודת נשים.

99 ס' 6 לחוק עבודת נשים, וכן פרק ג, סימן ג, לחוק ביטוח לאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995. אומנם גם אבות רשאים לנצל חלק מחופשת הלידה, אך בפועל אחוז המשתמשים באפשרות זו קטן מאוד. בן-ישראל, לעיל ה"ש 3, כרך ב, בעמ' 668-669.

100 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. ראו רדאי "נשים בשוק התעסוקה", לעיל ה"ש 97, בעמ' 84.

101 ס"ח 482 (התקבל בכנסת כ"ב באפריל 2008).

102 [www.tamas.gov.il/NR/exeres/EBCBB4D-2A90-4D44-B0E2-ED34724FAB70.htm](http://www.tamas.gov.il/NR/exeres/EBCBB4D-2A90-4D44-B0E2-ED34724FAB70.htm)

103 עב' ת"א (303380/98 דרורי - גלר נסיס שירותי שיווק ופרסום בע"מ, תק-עב 2003) 6527 (2003).

104 ב"ל 20792/97 סרוסי - המוסד לביטוח לאומי, תק-עב 99(4) 6233 (1999).

האופן הטוטלי שבו העובד מובנה במשפט מודגם באופן בולט בהקשר של הפניית מובטלים לעבודות "מתאימות" על-ידי שירות התעסוקה בהתאם לחוק ביטוח לאומי.<sup>105</sup> חוק ביטוח לאומי מציב תנאים שונים לצורך קבלת דמי האבטלה, בנייהם התנאי שמבקש דמי האבטלה לא סירב ל"עבודה מתאימה" שהוצעה לו על-ידי שירות התעסוקה. בצד זאת הציב המחוקק שורה של הקלות אשר מאפשרות לעובד לסרב לקבל את העבודה המוצעת חרף היותה "מתאימה" לכאורה, דוגמת רמת השכלתו ומצב בריאותו. אולם מבין שורת ההקלות שהציב המחוקק בולטת בהעדרה ההתייחסות לממדים נוספים בחייו של העובד ולמחויבויותיו המשפחתיות. בשורה של מקרים שהגיעו לפתחו של בית-הדין לעבודה, נדרש בית-הדין להכריע בנוגע לנשים שטענו כי העבודה שהוצעה להן אינה עבודה מתאימה מכיוון שהיא אינה מאפשרת להן לעמוד במחויבויות המשפחתיות הנוגעות בטיפול בילדיהן.<sup>106</sup> והנה, גם כאשר השופטים מביעים אהדה למצוקתן של הנשים, ההתייחסות לעבודה "מתאימה" היא כזו שאינה מתחשבת בממדים של החיים שמחוץ לעבודה, ובכך היא משקפת למעשה את תפיסת העובד הטוטלי. כך, למשל, בעניין לסרי נקבע כי אם לילד בן חמש אשר הגן שהוא פוקד נפתח ב־7:30 בבוקר, ולכן היא אינה יכולה להגיע לעבודה שהוצעה לה המתחילה בשעה 7:00 בבוקר, סירבה לעבודה "מתאימה", מפני שלפי לשון החוק אין להתחשב בהורותם של עובדים.<sup>107</sup> פסיקה זו, המתעלמת ממחויבויותיו המשפחתיות של מחפש העבודה לעניין הגדרתה של "עבודה מתאימה", מתיישבת היטב עם תפיסת "העובד האידיאלי", המתעלמת אף היא ממחויבויותיו המשפחתיות. לאחרונה התקין שירות התעסוקה נוהל אשר מחריג ממדיניות זו, בנסיבות מסוימות, "הורים יחידים" (הורים במשפחות חד-הוריות).<sup>108</sup> אולם חריג זה אך מאשר כי לגבי כל שאר העובדים, ובכלל זה כל ההורים שאינם הורים יחידים, עבודה "מתאימה" היא כזו המתיישבת היטב עם תפיסת העובד האידיאלי.

נראה כי לא בכדי עסקו רוב פסקי-הדין שלעיל בקונפליקט של אימהות דווקא, שכן למתח בין הורות לעבודה יש היבטים מגדריים מובהקים, והוא מועצם בקרב אימהות, בין היתר בשל התפיסה המשפטית של אימהות כ"טוטלית". חוקרות שונות הצביעו על קיומה של תפיסה משפטית הרואה את האימהות כמהות נפרדת מאבהות, המחייבת הקרבה וויתורים

105 ס' 165 לחוק ביטוח לאומי.

106 עב' (ת"א) 4004/08 מוליאיר – לשכת התעסוקה רמת גן, תק-עב 2008(2) 9467 (2008) (אין להתחשב בנסיבות אישיות כהעדר מעון לילדים, העדר קרובים בארץ או שעות ארוכות של הבעל כרלוונטיות לסירוב לעבודה במשמרות); עב' (י-ם) 1689/05 אונן – שירות התעסוקה ירושלים, תק-עב 2005(4) 10162 (2005) (עבודה המתחילה ב־7:30 בבוקר נחשבת "מתאימה" אף שמדובר באם לשבעה ילדים קטנים). כך גם בעב' (י-ם) 1309/01 ברק נ' שירות התעסוקה, תק-עב 2001(2) 1035 (2001), שם נקבע כי אם לתינוק בן תשעה חודשים אשר סירבה לעבודה שהייתה מחייבת אותה לעבוד עד השעה 18:30 בחלק מימות השבוע תיחשב כמי שסירבה לעבודה מתאימה, שכן "מצב משפחתי אינו נכלל בין התנאים המגדירים עבודה מתאימה" (פס' 5 לפסק-דינו של השופט אברהמי).

107 עב' (ת"א) 10982/04 לסרי – שירות התעסוקה, תק-עב 2005(2) 7133 (2005).

108 "השמה לעבודה מתאימה ורישום סירוב" שירות התעסוקה – נהלים 30.25.01 (2008) www.taasuka.gov.il/NR/rdonlyres/65A38C81-F03D-41DB-8D87-4D4FE06E5CD9/0/workser2n221208.pdf

כואבים במישורים אחרים של החיים.<sup>109</sup> הן הראו כיצד המשפט והחברה מתייחסים לאימהות איראניות כאל אימהות טוטליות, אינטנסיביות, המתמסרת כולה לדאגה לילדים ולטיפול בהם, באופן שמלמד כי המשפט והחברה מתקשים להכיל תפיסה מורכבת של אימהות,<sup>110</sup> כזו המתקיימת בצד ממדי חיים אחרים, כגון עבודה. זאת, באופן שונה ומובחן מההתייחסות לאבהות,<sup>111</sup> שנתפסת כחלק אחד מהזהות הגברית הכוללת, ואשר לגביה הציפייה היא לרוב לאחריות שיורית כלפי הילדים.<sup>112</sup> לנוכח הדרישה המשפטית והחברתית לאימהות טוטלית, מחד גיסא, ולנוכח מודל העבודה הטוטלי, מאידך גיסא, ברי כי אימהות נתונות במתח כפול, וכי לגביהן הקונפליקט חריף במיוחד.

הדבר צורם במיוחד לנוכח הפסיקה המכירה בחשיבותה הרבה של עבודה בחיי הפרט, אף מעבר להיבטיה הכלכליים, כנותנת לחיי העובד משמעות ואפשרות למימוש עצמי ולהתפתחות חברתית. כפי שיפורט להלן, החשיבות הגדולה שהפסיקה רואה בעבודה כמשמעותית לפרט אינה מאפשרת עוד, לטעמי, להסתפק ב"מודלים הטוטליים" כמודלים איראליים.

בחירת פסיקתו של בית־הדין לעבודה מעלה כי קיימת הכרה בזכות לעבוד בשוק כנותנת משמעות לאדם וכמאפשרת השתייכות חברתית. בית־הדין אף הכיר בזכות לעבוד באופן פעיל כזכות עצמאית המתקיימת בנפרד מן הזכות להשתכר בכבוד, מתוך הבנה כי עבודה משמשת מקום למימוש עצמי, מעצבת את זהותו של האדם ונותנת לו משמעות. כך, לדוגמה, בעניין **בן שמעון** נידונה תביעתו של עובד מדינה אשר היה מצוי בהליך משמעותי שנמשך זמן רב. במשך כל התקופה המשיך העובד לקבל שכר, אולם לא ניתנה לו עבודה בפועל. בית־הדין פסק כי על המעביד לספק לעובד עבודה בפועל, שכן לעובד יש "הזכות לא רק להשתכר בכבוד אלא גם ליהנות מהעבודה, לעסוק במה שהוא מיומן בו, לעסוק במלאכה ולא ללכת בטל".<sup>113</sup> בשל זכות זו נפסק כי אין די בתשלום שכרו של העובד, אלא יש לספק לו גם עבודה של ממש.<sup>114</sup>

חלק מן ההכרה בזכות לעבוד נובעת מן ההבנה כי בחיי היומיום של הפרט בחברה המודרנית יש לעבודה משקל נכבד, והיא מהווה מקור למימוש עצמי ולהתפתחות אישית וחברתית. כך, בעניין **צים** מציין בית־הדין כי "עקרון שוויון ההזדמנויות זוכה למשנה חשיבות במקום העבודה היות שמקום העבודה, שבו שוהים עובדים שעות רבות, מהווה מקור

109 Nancy Chodorow & Susan Contratto, *Feminism and Psychoanalytic Theory* 79 (1989). לביטוייה של התפיסה בישראל ראו הקר הורות במשפט, לעיל ה"ש 12; הקר ושמיר, לעיל ה"ש 12; מלר, לעיל ה"ש 12, בעמ' 101-102.

110 מלר, שם, בעמ' 178, 204, 214-215. לכתובה זרה ראו Chodorow & Contratto, לעיל ה"ש 109.

111 נדב פרץ "הפקרה של אבות כהשגחה על משפחות: אבות בשיח החקיקתי הישראלי" מדינה משגיחה, מדינה מפקירה 271, 279-280 (חנה כ"ץ וארז צפדיה עורכים, 2010) (חשיבותו הזניחה של האב בתפקוד המשפחתי, כפי שהיא משתקפת מדיוני הכנסת).

112 מלר, לעיל ה"ש 12, בעמ' 132-136, 164, 206.

113 בש"א (י-ם) 1031/07 **בן שמעון** – מדינת ישראל, תק-עב 2007(3) 2477, פס" 9 (2007).

114 דברים דומים עולים גם מפסיקת בית־הדין בתב"ע (י-ם) 3-289 **פרט** – **פרקש**, פר"ע נד (1996).



פרנסה, קידום, סיפוק, הגשמה עצמית ואף מקום מפגש חברתי.<sup>115</sup> ואילו בעניין אורן מצינת השופטת ברק כי "חלק ניכר מחיינו אנו מקדישים לעיסוקינו, הן כעובדים והן כמעבידים או עצמאיים... ניהול עסק ועבודה בו אינם אך מקור לפרנסה. הם גם מקום למימוש האני של כל אחד מהצדדים ליחסי העבודה".<sup>116</sup> מדברים אלה מסיקה השופטת ברק כי אובדן מקום העבודה משמעו אובדן האפשרות לסיפוק ולהגשמה עצמית.<sup>117</sup>

נראה כי פסיקתו של בית-הדין מכירה גם בהשלכות שיש למצבו התעסוקתי של אדם על הקשרים חברתיים רחבים יותר. כך, לדוגמה, בעניין צ'פקוב מציין בית-המשפט כי "הזכות לעבוד היא גם הזכות לפרנסה בכבוד בהתאם ליכולות של העובד. באופן זה לעובד יהיה סיפוק, הוא יהיה מוערך על ידי משפחתו והאנשים הסובבים אותו. הזכות לעבוד כוללת גם את הזכות לעסוק הלכה למעשה במה שאדם מיומן לו. הזכות אינה רק לקבל את השכר בצירוף כל התוספות. זוהי גם זכות לעסוק במיומנות, להתקדם בה תוך סיפוק מהעיסוק".<sup>118</sup> בחלק מן המקרים יש לקביעות עקרוניות אלה השפעה מכרעת על אופן פירושה של הסוגיה המשפטית העומדת לדיון. כך, לדוגמה, בפרשת מורי נידונה תביעתה של עובדת שפוטרה סמוך לסוף חופשת הלידה שלה. מעבידה של העובדת, שידע כי החוק מחייב אותו להמשיך להעסיק אותה בתקופה שסמוך לאחר חופשת הלידה, הציע לה לקבל תשלום כעבור אותה תקופה במקום לחזור לעבודה בפועל. בית-הדין פסק כי תכלית ההוראה האוסרת פיטורים אינה מתן הטבה כלכלית, אלא הבטחת זכותה של העובדת לשוב לעבודתה לאחר תקופה זו, ועל-כן אסר פדיון כספי של ימי איסור הפיטורים כפועל יוצא מזכותה של העובדת לעבוד, שהובנה כ"זכותה לעסוק בעבודה ממנה תפיק סיפוק והערכה, להתקדם ולממש את יכולותיה ומיומנותה במקום העבודה".<sup>119</sup>

החשיבות העצומה שהפסיקה רואה בעבודה מחייבת לטעמי את המסקנה כי יש לאפשר לאנשים רבים ככל האפשר להפיק את המירב שניתן ממידם זה בחייהם. לנוכח זאת יש לערוך שינויים עומק תפיסתיים ואופרטיביים בשוק העבודה. יש לאפשר קיומן של משרות מספקות ומתגמלות אף אם העוסקים בהן אינם עובדים טוטליים אשר אין להם דה-פקטו כל מידם אחר בחייהם. זאת, לנוכח העובדה שרבים מן האנשים אינם רוצים או יכולים לעבוד על-פי מודל העובד הטוטלי, ולנוכח החשיבות העצומה של עבודה לחיי הפרט. לטעמי, המשפט יכול לשמש אכסניה לתפיסה אחרת של הורות ועבודה: כפי שהוסבר לעיל, הרטוריקה של בית-המשפט בנוגע לזכות להורות רחבה דייה להכיל בגדרה גם את מימוש הזכות לגידול ילדים במובן היומיומי המתמשך. באופן דומה קיימת בפסיקה אף

115 עס"ק 400024/98 הסדרות העובדים החדשה האיגוד הארצי לקציני ים – צים חברת השיט הישראלית בע"מ, פד"ע לו 97, פס' 20 (2000).

116 ע"ע 300019/98 אורן – דינה סיבוס חברה לבניה בע"מ, תק-אר 2004 (3) 10, פס' 18 לפסק-דינה של השופטת ברק (2004) (הערעור נדחה עקב נסיבות העניין, אולם רוב השופטים הסכימו לאמירות העקרוניות של השופטת ברק).

117 שם, פס' 19 לפסק-דינה של השופטת ברק.

118 ע"ע 326/03 מדינת ישראל – משרד הבריאות, המרכז לבריאות הנפש – צ'פקוב, תק-אר 2006 (1) 306, 316 (2006).

119 ע"ע 627/06 מורי – מ.ד.פ ילו בע"מ, תק-אר 2008 (1) 638, פס' 21 לחוות-דעתה של השופטת ליבנה (2008).

תשתית רטורית המכירה בחשיבות העבודה לחיי האדם. לנוכח זאת יש לקדם, לטעמי, מודל של עבודה המאפשר פרנסה, סיפוק ומימוש עצמי לא רק בהתאם למודל הטוטלי, ובצד זאת לקדם תפיסה עשירה של הורות המכירה בחשיבותו של קשר ההורות בגידול הילדים בד בבד עם היבטים אחרים בחיי ההורה. מהלך זה עשוי להתאפשר על-ידי אימוצה של תפיסה רבי-מדית הניזונה מן הפמיניזם של מעמד הפועלות, כפי שתוצג להלן.

### ג. תפיסה חלופית – הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות

חלף התפיסות הצרות של הורות ושל עבודה הבאות לידי ביטוי במשפט הפוזיטיבי, המאמר מציע לאמץ תפיסה שלפיה לאדם יש ממדים שונים חשובים בחייו, כגון עבודה, משפחה, השתתפות פוליטית וחברתית, תרבות ופנאי. גישת המאמר יונקת מזרם פמיניסטי שלא זכה עד כה בהתייחסות בספרות המשפטית בישראל: הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות.<sup>120</sup> על-כן המאמר מבקש, ראשית, להפנות את הזרקורים אל זרם נשכח זה ולהציג את עיקריו, את ההקשר שבו צמח, את סוכנותיו המשמעותיות, את חזונו האידיאולוגי ואת פועלן המשפטי, ולאחר-מכן ללמוד ממנו. למרות השוני הכרונולוגי והתרבותי, נראה שניתן לקבל מזרם זה בפמיניזם השראה אידיאולוגית ומסגרת רעיונית-תיאורטית לעניינו. זאת, מכיוון שפמיניזם זה עסק בשאלות של עבודת נשים ובקידום נשים בשוק העבודה באמצעות המשפט.

#### 1. הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות – זרם נשכח של פמיניזם

נהוג לדבר על שלושה זרמים עיקריים בפמיניזם: הפמיניזם הליברלי, הפמיניזם התרבותי והפמיניזם הרדיקלי.<sup>121</sup> זרמים אלה, וכן השפעתם על השיח בישראל, תוארו בהרחבה

120 דומתני כי הסיבה העיקרית לכך שפמיניזם זה נשכח היא שהספרות ההיסטורית האמריקנית הדנה בחלקן של נשים ממעמד הפועלות בהיסטוריה האמריקנית החלה להתפתח רק לאחר ששלושת הזרמים הבולטים של הפמיניזם (הליברלי, התרבותי והרדיקלי) כבר השתרשו כזרמים מובילים בפמיניזם המשפטי האמריקני, והפמיניסטיות הישראליות הושפעו בכך מן האמריקניות. הגורמים שתרמו לשכחה ההיסטורית האמריקנית היו, מחד גיסא, ניכוס המונח "פמיניזם" על-ידי הפמיניזם הליברלי, באופן שדחק כל פעילות פמיניסטית אחרת באותה תקופה אל מחוץ למה שנחשב על-ידיו לפמיניזם, ומאידך גיסא, זיהוין של הפמיניסטיות החברתיות, ובעיקר של אלה ממעמד הפועלות, עם רעיונות סוציאליסטיים, בתקופה שבה השתדלו האמריקנים, לנוכח המלחמה הקרה, להרחיק כל סממן הקשור לסוציאליזם. בתקופות שונות לאורך הקריירות של שלוש המנהיגות של הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות (ראו להלן בתת-פרק 2) הן אכן "נחשדו" בסוציאליזם. ראו: ANNE ORLECK, WOMEN AND WORKING CLASS POLITICS IN THE UNITED STATES 1900–1965, 138 (1995); ARIANNE RENAN BARZILAY, WOMEN AT WORK: THE RISE OF THE REGULATORY STATE REVISITED (2008) (Unpublished J.S.D. dissertation, NYU School of Law) (on file with author).

121 זרמים מובילים נוספים הם פמיניזם של צמתים ופמיניזם קוויירי. לסקירת הזרמים השונים ראו: GENDER AND LAW: THEORY, DOCTRINE, COMMENTARY (Katharine Bartlett, Angela Harris & Deborah Rhode eds., 2002); MARY EAGLETON, FEMINIST SOCIAL THEORY: A

במקומות אחרים.<sup>122</sup> הפמיניזם החברתי הוא זרם נוסף ומוכר פחות של פמיניזם, אשר התפתח מבחינה היסטורית במקביל לפמיניזם הליברלי. הפמיניזם החברתי פעל באמצעות מנגנונים משפטיים ליצירת חברה הוגנת יותר לנשים, לגברים, לעובדים ולילדים, וצמח כחלק מהתנועה הפרוגרסיבית בארצות־הברית של תחילת המאה העשרים.<sup>123</sup> בין תומכותיו היו נשים בנות מעמד־הביניים, משכילות ומבוססות, וכן נשים בנות מעמד הפועלות. נשים ממעמדות שונים אלה לא היוו מקשה אחת מבחינה אידיאולוגית, ונבדלו בהקשר חשוב לענייננו – השקפתן בנוגע ליחסים בתוך המשפחה ובנוגע לשילוב של עבודה ומשפחה.<sup>124</sup> הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות, אשר צמח מתוך הפמיניזם החברתי, הוא ענף מוכר עוד פחות של פמיניזם בהיסטוריוגרפיה הפמיניסטית, בוודאי בהיסטוריוגרפיה המשפטית הפמיניסטית, ובכלל זה בספרות הישראלית. דווקא ענף זה רלוונטי לסוגיה שלפנינו, שכן הוא מתעסק במיוחד במעמדן ובקידומן של נשים עובדות בשוק העבודה, ובאופן שבו המשפט מבנה את שוק העבודה.

הפמיניסטיות של מעמד הפועלות התעמתו בחיי היומיום שלהן עם בעיות שרלוונטיות לעבודה גם כיום, ופיתחו אידיאולוגיה להתמודדות עם סוגיות הקשורות לעולם העבודה. נשים אלה הגדירו, במעשיהן ובכתביהן, אידיאולוגיה שלפיה יש לאפשר לנשים להשתלב בשוק העבודה ולפתוח לפנייהן הזדמנויות תעסוקה, וכן לאפשר לכלל העובדים, גברים כנשים, ליהנות משכר הוגן כמו־גם מקשת של התנסויות מחוץ לעבודה: פעילויות פנאי, פעילות פוליטית, פעילות חברתית ופעילויות משפחתיות. הן ביקשו לקדם הבנה הוליסטית, אינטגרטיבית והוגנת של מי שעובד בשוק התעסוקה, וגישתן מהווה מקור השראה לתפיסה הרב־ממדית המקודמת במאמר זה.

## 2. רקע היסטורי

הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות התפתח כתוצאה מתהליכים של תיעוש, עיוור והגירה לארצות־הברית של סוף המאה התשע־עשרה ותחילת המאה העשרים, והושפע, כפי שיפורט בהרחבה בהמשך, משלוש אידיאולוגיות מרכזיות: פמיניזם, פרוגרסיביזם וסוציאליזם. בין הדמויות הבולטות והמשפיעות ביותר בפעילות הפמיניסטית ובהגות הפמיניסטית של מעמד הפועלות ניתן למנות את מרי אנדרסון (Mary Anderson), פולין ניומן (Pauline Newman) ורוז שניידרמן (Rose Schneiderman) (להלן: שלוש המנהיגות).

122 READER (Diana Tietjets Meyers ed., 1997); אורית קמיר פמיניזם, זכויות ומשפט 31–60

(ישי קורדובה עורך, 2002).

123 על השפעתם של זרמים אמריקניים על השיח הפמיניסטי בישראל ראו ליאורה בילסקי "יבוא תרבות: המקרה של הפמיניזם בישראל" עיוני משפט כה 523 (2001); נויה רימלט הפמיניזם המשפטי מתיאוריה למעשה: המאבק לשוויון בין המינים בישראל ובארצות הברית 184 (דפנה שופי עורכת, 2008) (להלן: רימלט הפמיניזם המשפטי מתיאוריה למעשה).

124 MARTHA MINOW, MAKING ALL THE DIFFERENCE: INCLUSION, EXCLUSION AND AMERICAN LAW 241–257 (1990). להסבר על התנועה הפרוגרסיבית ראו להלן ליד ה"ש 137–141.

124 RENAN BARZILAY, לעיל ה"ש 120, חלקים 2.3.1, 3.7, 4.2, 4.4.3, 6.2.

שלושתן, כמו רבות מבנות מעמד הפועלות, היגרו מאירופה אל תוך המציאות של מפעלי היזע והתעשייה המתפתחת בארצות-הברית. הן היו חלק מקבוצה הולכת וגדלה של נשים שעבדו ב"מרחב הציבורי" – מסוף המאה התשע-עשרה ועד מלחמת-העולם הראשונה גדל פי חמישה מספר הנשים העובדות בשכר בארצות-הברית.<sup>125</sup> מרי אנדרסון היגרה משוודיה לארצות-הברית בשנת 1889, בהיותה בת שש-עשרה, יחד עם אחותה. היא עשתה זאת בעידודה של אמה הפמיניסטית, אשר סברה כי לבנותיה יהיה עתיד טוב יותר בארצות-הברית מאשר בחיי הכפר בשוודיה. בהגיעה לאמריקה פרנסה אנדרסון את עצמה במשך כמה שנים כעובדת משק-בית, ולאחר-מכן עבדה במשך כעשור במפעלי טקסטיל והנעלה בשיקגו. גם פולין ניומן השתלבה כנערה בתעשיית הטקסטיל, במתפרות של דרום מנהטן. ניומן נולדה בליטא בשנת 1890 למשפחה יהודייה שבה האם הייתה המפרנסת העיקרית.<sup>126</sup> לאחר שאביה של ניומן נפטר, היגרה המשפחה בראשות האם לארצות-הברית, כאשר פולין הייתה בת עשר. עד-מהרה החלה פולין לעבוד לפרנסת המשפחה, ובגיל שתים-עשרה עבדה באחד ממפעלי היזע הנודעים לשמצה של התקופה – ה"Triangle Shirtwaist Factory".<sup>127</sup> רוז שניידרמן, נמוכת קומה ואדומת שער, נולדה בפולין בשנת 1882. היא היגרה לארצות-הברית עם אמה ואחיה כאשר הייתה בת שמונה, כחלק מגלי ההגירה היהודית ממזרח אירופה. אמה של רוז גידלה אותה בארצות-הברית כאם יחידנית, ועד-מהרה נזקקה המשפחה גם למשכורתה של רוז לצורך קיומה. על-כן בגיל צעיר נאלצה רוז, כרבות מבנות דורה המהגרות, להפסיק את לימודיה בבית-הספר ולצאת לפרנס את משפחתה כיצרנית כובעים במפעלים של דרום מנהטן. שלוש בנות מעמד הפועלות הללו, ושכמותן, עבדו שעות ארוכות במתפרות ובמפעלי היזע בתנאי תברואה קשים, באינטנסיביות רבה ובמשכורות עלובות.

באותה עת הן נחשפו לשלוש אידיאולוגיות אשר השפיעו על חזונן. ראשית, הן הושפעו מן השיח הסוציאליסטי. שיח זה, אשר התנהל באותה תקופה באירופה, חשף את חלקן עוד לפני הגירתן לכתביו של מרקס.<sup>128</sup> גם במפעלים וברובעי המהגרים בארצות-הברית, ובאופן בולט בקרב היהודים, השפיע השיח הסוציאליסטי על תחושת האחיות ההדדית ועל ארגון שביטות עובדים וחרמות צרכנים, שאליהם נחשפו שלוש המנהיגות.<sup>129</sup> בהעדר השכלה פורמלית משמעותית, אף פנו ניומן ושניידרמן לקורסים שניתנו במסגרת המפלגה הסוציאליסטית,<sup>130</sup> ואנדרסון אף העידה על עצמה כי הושפעה מאידיאולוגיה זו. מבחינה מעשית החלו שלוש המנהיגות לארגן עובדים במפעלים שבהן עבדו. אנדרסון צירפה עובדות לשורותיו של ארגון עובדי הנעלה בשיקגו, ניומן גייסה נשים לארגון הבין-לאומי לעובדות טקסטיל, ושניידרמן התבלטה באיגוד של עובדות תעשיית הכובעים.<sup>131</sup> שניידרמן, שנודעה

JOANNE J. MEYEROWITZ, WOMEN ADRIFT, INDEPENDENT WOMEN WAGE EARNERS 1880– 125  
1930, pp. xvii, 5 (1988)

ORLECK, לעיל ה"ש 120, בעמ' 19–25. 126

LEON STEIN, THE TRIANGLE FIRE (2001) להרחבה ראו: 127

ORLECK, לעיל ה"ש 120, בעמ' 17–18. 128

שם. 129

שם, בעמ' 37–50. 130

MARY ANDERSON, WOMAN AT WORK: THE AUTOBIOGRAPHY OF MARY ;37 בעמ' 131

ANDERSON AS TOLD TO MARY N. WINSLOW (1951)

בכינויה "רוז האדומה", הייתה ארטורית מופלאה שהצליחה בארגון שבתות, ניומן התמחתה בגיוס נשים לשורות האיגודים המקצועיים, ואנדרסון עשתה חיל בייצוג הנשים אל מול מעסיקיהן. תחילה הן סברו כי הדרך לשיפור תנאי עבודתן היא לפעול באמצעות האיגודים המקצועיים. אולם עד־מהרה התברר להן כי האיגודים המקצועיים החזקים יותר ממאנים לקבל נשים פועלות לשורותיהם, מחשש שיחלישו את כוחו של האיגוד, שהורכב ברובו מפועלים גברים.

שנית, במקביל התנהל בארצות־הברית שיח פמיניסטי ער על זכות ההצבעה לנשים (suffrage),<sup>132</sup> ושלוש המנהיגות השתתפו במאבק למען זכות ההצבעה. זכות ההצבעה נתפסה באותה עת לא רק כצורך פוליטי של נשים במישור הציבורי, אלא גם כאמצעי להשגת שינוי ביחסים בין גברים לנשים במשפחה,<sup>133</sup> שיאפשר הגררה עצמית של נשים דרך התפתחותן ונסיון חייהן.<sup>134</sup> סדר־יום פמיניסטי כלל, בעיני רבות, מגוון של נושאים – עצמאות כלכלית לנשים, חופש תעסוקתי, שליטה בפריזון, הכרה בערך האימהות וביטול החסמים להתפתחות אישית של נשים.<sup>135</sup> היו באותה עת פמיניסטיות שאף אמרו במפורש כי הן רוצות ליהנות מקשת של התנסויות שהחיים עשויים להציע – עבודה, זוגיות, אהבה וחופש.<sup>136</sup>

שלישית, במעשיהן ובחזונון של שלוש המנהיגות ניכרת גם השפעתה של התנועה הפרוגרסיבית (Progressivism). התנועה הפרוגרסיבית בארצות־הברית הורכבה מגברים ונשים ממעמד־הביניים אשר האמינו ברעיון שניתן לשפר את מצב החברה בעידן המתועש, וכן שעל המדינה מוטלת אחריות "לקדם" (progress) את החברה לעתיד טוב יותר. רעיונות פרוגרסיביים בדבר עשייה חברתית למיגור פשיעה ועוני ובדבר מחויבות ממשלתית לשיפור תנאי המגורים והסביבה, מתוך אמונה שאלה יובילו לחברה טובה, מועילה ודמוקרטית, רווחו במיוחד בקרב נשים ממעמד־הביניים.<sup>137</sup> נשים פרוגרסיביות ממשפחות מכובדות, נוצריות

132 הדומיננטיות של הפמיניזם הליברלי בהיסטוריוגרפיה של הפמיניזם בכלל, ובפמיניזם המשפטי בפרט, נבעה מניכוס הכינוי "פמיניזם" על־ידי קבוצת הפמיניסטיות הליברליות, ומן העובדה שהשגת זכות ההצבעה נשענה על רטוריקה ליברלית. ראו: NANCY COTT, THE GROUNDING OF MODERN FEMINISM 53, 75, 125, 134–135 (1987).

133 שם, בעמ' 9–3, 15; Reva Siegel, *She the People: The Nineteenth Amendment, Sex*; 115 HARV. L. REV. (2002). *Equality, Federalism and the Family*.

134 COTT, לעיל ה"ש 132, בעמ' 36–37.

135 שם, בעמ' 66–67.

136 שם, בעמ' 151–152. אומנם, לפי רוב החוקרות, גם בחוגים פרוגרסיביים רק מעטים האמינו כי נשים יכולות וצריכות לשלב עבודה ומשפחה (שם, בעמ' 191), אך התמקדות בכתביהן הפרטיים של פמיניסטיות בנות מעמד הפועלות מעלה כי הן ייחסו ערך לעבודה מעבר להיבט הכלכלי, וכי הן סברו שיש להפחית את שעות העבודה לגברים ולנשים, ולאפשר למעוניינות בכך לשלב קריירה ומשפחה. ראו RENAN BARZILAY, לעיל ה"ש 120.

137 LINDA GORDON, PITIED BUT NOT ENTITLED: SINGLE MOTHERS AND THE HISTORY OF WELFARE (1994); Kathryn Kish Sklar, *The Historical Foundations of Women's Power in the Creation of the American Welfare State, 1830–1930*, in *MOTHERS OF A NEW WORLD, MATERNALIST POLITICS AND THE ORIGINS OF WELFARE STATES* 43 (Seth Koven & Sonya Michel eds., 1993); MICHAEL MCGERR, A FIERCE DISCONTENT: THE RISE AND FALL OF THE

ולבנות, עסקו באותה עת בפעילויות התנדבותיות ובארגוני צדקה, הקימו מרכזים קהילתיים בשכונות-עוני עירוניות, והפעילו מרכזים אלה לרווחת הציבור.<sup>138</sup> נשים אלה, שהיוו חלק משמעותי מן האקטיביזם הפרוגרסיבי, ביקשו ליצור קואליציות בין-מעמדיות ולהשפיע על בנות מעמד הפועלות, על-ידי חינוך במרכזים הקהילתיים שהקימו, עריכת פעילויות תרבותיות ופוליטיות, חקירת תנאי התברואה, המגורים והעבודה של מעמד הפועלים, ויצירת רשת כלכלית, חברתית ופוליטית תומכת בקרב הנשים.<sup>139</sup> נשים פרוגרסיביות אלה נודעו כ"פמיניסטיות חברתיות"<sup>140</sup> או "מטרנליסטיות".<sup>141</sup>

כדי לקדם תנאי עבודה טובים יותר לעובדות, הקימו הפמיניסטיות החברתיות, יחד עם בנות מעמד הפועלות, ארגון עובדים מיוחד לנשים – ה־Women's Trade Union League (להלן: הארגון). הארגון, שבו היו אנדרסון, ניומן ושניידרמן פעילות, צמח בשל סירובם של ארגוני עובדים מבוססים, דוגמת ה־American Federation of Labor, לקבל עובדות לשורותיהם, שכן לשיטתם עבודת נשים לא היוותה עבודה "אמיתית":<sup>142</sup> יציאתן של נשים לעבודה נתפסה כבחירה שטותית וקלת-דעת, הנובעת אך מרצונן של הנשים העובדות לחוות ריגושים ולזכות ב"כסף-כיס" לקניית מותרות,<sup>143</sup> ולא מצורך כלכלי משמעותי או מרצון למימוש עצמי. עוד נשמעו קולות רבים שטענו כי בעבור נשים עבודה היא "תחנת-ביניים" בלבד, עד אשר יגיע החתך-על-הסוס-הלבן שיוכל לפרנסן באמת.<sup>144</sup> אל מול דעות רווחות אלה החלה להתגבש תודעה פמיניסטית בקרב בנות מעמד הפועלות – נשים שהתנסו בעבודה יומיומית בשכר בתעשייה המתפתחת. נשים ממעמד הפועלות סירבו לקבל תפיסות שראו עדיין את האישה כמי שעיסוקה שייך לספֵרה "הפרטית-הביתית" בלבד. מבחינתן, עבודה הייתה בראש ובראשונה צורך כלכלי, אך גם מעבר לצורך כלכלי גרידא: הן מצאו בעבודה סיפוק אישי, התפתחותי וחברתי.

הפעילות בארגון הפגישה את שלוש המגהיגות, שנהפכו לשותפות לדרך הפוליטית.<sup>145</sup> אנדרסון נהפכה לאחת הפעילות הבולטות בארגון בשיקגו, ושניידרמן וניומן התבלטו בעבודתן בניו-יורק. שלושתן הרגישו את הצורך בפנאי, בקשרי חברות, במשפחתיות ובתרבות, כהיבטים חשובים בחייהן נוסף על עבודה.<sup>146</sup> ניומן סברה כי יש להבטיח את

- 
- PROGRESSIVE MOVEMENT IN AMERICA 1870–1920, 17 (2003); ROBYN MUNCY, CREATING A FEMALE DOMINION IN AMERICAN REFORM 1890–1935, 162 (1992)
- 138 RENAN BARZILAY, לעיל ה"ש 120, חלק 2.1.
- 139 KISH SKLAR, לעיל ה"ש 137; JANE ADDAMS, TWENTY YEARS AT HULL HOUSE 77 (1998);
- 140 MINOW, לעיל ה"ש 123, בעמ' 244.
- 141 GORDON, לעיל ה"ש 137, בעמ' 55.
- 142 MCGERR, לעיל ה"ש 137, בעמ' 131; ALICE KESSLER-HARRIS, OUT TO WORK, A HISTORY OF WAGE-EARNING WOMEN IN THE UNITED-STATES 153 (1982)
- 143 ANDERSON, לעיל ה"ש 131, בעמ' 74-75.
- 144 WEINER, לעיל ה"ש 15, בעמ' 41. ראו גם KESSLER-HARRIS, לעיל ה"ש 142, בעמ' 153-159;
- 145 MCGERR, לעיל ה"ש 137, בעמ' 132.
- 146 ORLECK, לעיל ה"ש 120, בעמ' 129.
- 147 RENAN BARZILAY, לעיל ה"ש 120, בעמ' 90-92.

זכות העובדים לעתיד טוב יותר, שיהיה מלא גם בתרבות, בפנאי וביופי.<sup>147</sup> אנדרסון סברה כי עבודה אינטנסיבית אינה מאפשרת היבטים נוספים בחיי האדם, ולפיכך ראוי "לפור" אותה עבודה בין עובדים רבים יותר, תוך שמירה על שכר הגון, כדי לאפשר פנאי רב יותר לכל עובד.<sup>148</sup> שניידרמן היא שניסחה את החזון הפוליטי ותמצתה אותו באמצעות הכינוי "Bread and Roses".<sup>149</sup> האישה העובדת רוצה "לחם וורדים": "הלחם" – הבסיס שאליו חתרו – היה שעות עבודה מופחתות, שכר הגון ותנאי עבודה בטוחים; אך מעבר לכך ביקשו נשות מעמד הפועלות גם "ורדים", דהיינו, עבודה משמעותית, תרבות ויחסים שוויוניים יותר בין נשים וגברים.<sup>150</sup> הן ביקשו ליצור חברה שבה "החיים מלאים ביופי, חברות, מוזיקה, ספרים, אוויר ומזון נאותים",<sup>151</sup> והן ביקשו חיים כאלה כזכות, ולא כמותרות.<sup>152</sup> במסגרת מנהיגותן בארגון, הן תרו את ארצות-הברית כדי לשכנע עובדות להתאגד ולשדל פוליטיקאים לתמוך בפעילותן. בשנת 1920 אף נשלחו שניידרמן ואנדרסון לייצג את הארגון בוועידת השלום הבין-לאומית בוורסאי, שם הן התרשמו מן הנעשה במדינות אחרות, וקשרו קשרים עם עמיתות מאנגליה, משוודיה, מנורווגיה ומארצות נוספות.<sup>153</sup>

עדימהרה התברר כי ארגון הנשים באיגוד מקצועי משלהן אינו מועיל דיו בהשגת תנאי עבודה הגונים, וכי יש לפתח כלים אחרים.<sup>154</sup> הפמיניסטיות של מעמד הפועלות סברו כי הפתרון לחולשה היחסית שלהן מול מעבידיהן טמון בהתערבות של המחוקק והמדינה באמצעות רגולציה. הפנייה לרגולציה הצעידה את המאבק קדימה ממאבק "פרטי" בין האיגוד לבין המעסיקים אל הזירה ה"ציבורית". הצורך המעשי בשימוש ברגולציה הוסבר על-ידי אנדרסון, בין היתר, בכפל התפקידים שנשים ממלאות:

147 ORLECK, לעיל ה"ש 120, בעמ' 133.

148 זאת, בהמשך לקו שהנהיגה פלורנס קלי (Florence Kelly) – אחת ממנהיגותיו של הפמיניזם החברתי. ראו: Arianne Renan Barzilay, *Women at Work: Towards an Inclusive Narrative of the Rise of the Regulatory State*, 31 HARV. J. L. & GENDER 169 (2008). עם זאת, היו הבדלים בין גישתן של בנות מעמד הפועלות לבין גישתה של קלי. ראו RENAN

BARZILAY, לעיל ה"ש 120, בעמ' 96-98.

149 COTT, לעיל ה"ש 132, בעמ' 23.

150 ORLECK, לעיל ה"ש 120, בעמ' 133.

151 ראו שם, בעמ' 16, 133.

152 RENAN BARZILAY, לעיל ה"ש 120, בעמ' 126.

153 ORLECK, לעיל ה"ש 120, בעמ' 111; ANDERSON, לעיל ה"ש 131, בעמ' 117-133. במסגרת זו נוצר, למשל, הקשר עם הנציגה משוודיה – מדינה שהעבירה חקיקה חברתית ברוח המהדהרת עם הפמיניזם החברתי. השוו: Barbara Hobson, *Feminist Strategies and Gendered Discourses in Welfare States: Married Women's Right to Work in the United States and Sweden*, in *MOTHERS OF A NEW WORLD, MATERNALIST POLITICS AND THE ORIGINS OF WELFARE STATES* 396, 403 (Seth Koven & Sonya Michel eds., 1993).

154 Renan Barzilay, לעיל ה"ש 148; ORLECK, לעיל ה"ש 120, בעמ' 45.

“Women who are wage earners, with one job in the factory and another in the home have little time and energy to carry on the fight to better their economic status... they need labor laws.”<sup>155</sup>

תוך שיתוף-פעולה עם הפמיניסטיות החברתיות של מעמד-הביניים,<sup>156</sup> ביקשו הפמיניסטיות של מעמד הפועלות לפתח מנגנונים משפטיים רגולטוריים ליצירת תנאי עבודה הגונים. תחילה פנתה הקואליציה לחוקק חוקי-מגן לנשים במדינות השונות בארצות-הברית. כך, למשל, נחקקו בעידודן חוקים שהגבילו את שעות העבודה וקבעו שכר-מינימום.<sup>157</sup> אף שנשות מעמד הפועלות ביקשו להחיל את הרגולציה על נשים וגברים כאחד,<sup>158</sup> הן ניסו בראש ובראשונה להביא לידי שיפור איכות חייהן של נשים עובדות. אכן, החקיקה הנוגעת בשעות העבודה ובשכר-המינימום כוונה תחילה לנשים (מתוך הנחה כי יקל לשכנע את המחוקק בדבר נחיצותה להן תחילה), ורק לאחר-מכן, בתקופת ה"ניו דיל",<sup>159</sup> היא הורחבה גם לגברים.<sup>160</sup> רגולציה זו התבססה על גישתן של נשות מעמד הפועלות שלפיה על המדינה לפעול לרווחת האזרחים,<sup>161</sup> ובכלל זה לקדם חיים הניזונים מפנאי, מהשתתפות בקהילה הפוליטית, מחינוך

Mary Anderson, *Should There Be Labor Laws for Women? Yes*, *GOOD HOUSEKEEPING*, 155 Sept. 1925, at 16, *microformed on* General Correspondence and Papers (1918–1960), in *Papers of the Woman's Trade Union League and Its Principle Leaders* (Primary Source Microfilm), at reel 4, frame 730

156 בקרב הפמיניסטיות החברתיות של מעמד-הביניים בלטו במיוחד ג'יין אדמס (Jane Addams), המייסדת של המרכזים הקהילתיים והרוח החיה של התנועה, וכן פלורנס קלי (Florence Kelly), שהרקע שלה כמתרגמת כתביו של פרידריך אנגלס הניע אותה להתעניין במיוחד בחקיקת עבודה. Renan Barzilay, לעיל ה"ש 148.

157 שם.

158 שם, בעמ' 197–198.

159 הדבר התאפשר בשל המשבר הכלכלי ונסיונו של הנשיא רוזוולט ליצור מקומות עבודה, בין היתר, על-ידי "פיזור" עבודה בין עובדים שונים, וכן הודות לעידודם של ארגוני העובדים, אשר הכירו אז בצורך ברגולציה גם לגברים, ולתמיכתם של ארגוני נשים בחקיקה פדרלית להגבלת שעות עבודה ולקביעת שכר-מינימום. ראו שם.

160 לשאלה מדוע ננקטה גישה שלפיה חקיקת-המגן תחול תחילה על נשים בלבד יש כמה תשובות בספרות: לפי תשובה אחת, כך נעשה משום שזה מה שהיה אפשר להשיג באותה עת; לפי תשובה אחרת, כך נעשה מפאת האמונה בשבריריותן של נשים, המחייבת לכאורה הגנה; ולפי תשובה שלישית, זה היה האמצעי להתמודדות עם הישגיהם של איגודי העובדים הגבריים. ראו שם, בעמ' 197–198. על אסטרטגיה זו נמתחה ביקורת רבה, בטענה שחוקים אלה למעשה הגבילו נשים בשוק העבודה יותר משסייעו להן. קיימת מחלוקת בספרות ההיסטורית אם בסופו של יום היטיבה רגולציה ייחודנית זו עם נשים. יש הטוענים כי חקיקת-מגן בעבור נשים נועדה למעשה לחסום את השתתפותן בשוק העבודה, ובפעול מנעה מהן אפשרויות תעסוקה. ראו KESSLER-HARRIS, לעיל ה"ש 142, בעמ' 183–184. אחרים טוענים כי האסטרטגיה הייתה מועילה במיוחד. ראו Kish Sklar, לעיל ה"ש 137. לטעמי, יש להבין ויכוח זה על רקע מעמדן של הפמיניסטיות החברתיות אל מול אלה הליברליות. RENAN BARZILAY, לעיל ה"ש 120, בעמ' 174–182.

161 RENAN BARZILAY, לעיל ה"ש 120, בעמ' 144–145, 154, 166, 212.



ומתרכות.<sup>162</sup> כך, יום עבודה קצר יותר, לנשים ולגברים כאחד, נתפס על-ידי הפמיניסטיות של מעמד הפועלות כדבר שיאפשר להורים, בין היתר, "לשחק עם ילדיהם"<sup>163</sup> וליהנות מפנאי, ממשפחתיות ומהתפתחות אישית מחוץ לעבודה, אשר נחוצים, לטעמן, לעובד.<sup>164</sup> למעשה, פמיניסטיות אלה פעלו ליצירת עולם שמתאים יותר לצורכיהן כנשים, ושאפו ליצור עולם טוב יותר לכלל העובדים על-ידי "פמיניזציה" של תנאי העבודה וחוקי העבודה באמצעות רגולציה.<sup>165</sup> הן סברו כי כאשר נשים רבות יותר ייכנסו לשוק העבודה, תגבר ההכרה בצורך ברגולציה, ומשתהיה רגולציה, היא תשפיע לטובה על כלל העובדים.<sup>166</sup>

הפמיניסטיות החברתיות של מעמד הפועלות פעלו כאמור בשיתוף-פעולה עם הפמיניסטיות החברתיות של מעמד הביניים בפיתוח רגולציה מדינתית, וחלקו איתן ערכים ומתודות פרוגרסיביים של רתימת המדינה ליצירת חברה טובה יותר. הן אף פעלו במשותף להקמת גוף ביורוקרטי פדרלי שיאסוף נתונים בדבר העסקת נשים, יפעיל שדולה ליצירת חקיקה פדרלית לשיפור תנאי העבודה, ויאכוף את החקיקה.<sup>167</sup> אך בצד שיתוף-הפעולה, הן נבדלו מנשות מעמד הביניים ביחסן ל"יעודן" של נשים.

נשות מעמד הביניים אימצו לרוב תפיסות בורגניות של נשיות כשייכת לספֶרה הביתית.<sup>168</sup> רובן החזיקו במודל המשפחה המסורתי של מעמד הביניים, שלפיו הגבר הוא המפרנס ואילו תפקידה של האישה הוא בראש ובראשונה לדאוג לילדיה, להניק אותם ולגדלם ללא עזרה מבחוץ,<sup>169</sup> וזאת מתוך תפיסה כי נשים ניהנות ב"מסוגלות הורית" טובה יותר מגברים.<sup>170</sup> הן סברו כי הדבר המשמעותי ביותר הוא להבטיח שלגבר במשפחה תהיה הכנסה מספקת, כדי שהאישה תוכל להישאר בבית ולגדל את ילדיה, ולא דמיינו מצב שבו שוק העבודה והמבנה של המשפחה מאפשרים הן לגברים והן לנשים ליטול חלק בשני העולמות.<sup>171</sup> לפיכך הן פעלו ליצירת מנגנונים מדינתיים לתשלום קצבאות בעבור עבודת האימהות, להעברת חקיקה מתאימה ולהקמת גוף ביורוקרטי בראשותן שיהיה אחראי לאכיפת החקיקה.<sup>172</sup> הן זכו בכינוי "מטרנליסטיות" על-שום שהן הדגישו את התפקיד המרכזי של נשים כאימהות.

- 
- Renan Barzilay, לעיל ה"ש 148. 162  
 163 בניסוחה של מרי אנדרסון: "Shorter hours mean family life, a life where father, mother and the children have time to be with one another and learn together and play together". ראו ANDERSON, לעיל ה"ש 131, בעמ' 46.  
 164 לדעת אנדרסון: "A shorter work day would permit relaxation and self development". ראו RENAN BARZILAY, לעיל ה"ש 120, בעמ' 144-145.  
 165 Mary Anderson, *Women's Future Position in Industry*, AMERICAN INDUSTRIES 27-29 (Dec. 1920). ראו גם RENAN BARZILAY, לעיל ה"ש 120, בעמ' 187.  
 166 RENAN BARZILAY, לעיל ה"ש 120, בעמ' 187.  
 167 Renan Barzilay, לעיל ה"ש 148.  
 168 ראו MUNCY, לעיל ה"ש 137, בעמ' 162; GORDON, לעיל ה"ש 137, בעמ' 55.  
 169 MUNCY, לעיל ה"ש 137, בעמ' 162.  
 170 ANTHONY M. PLATT, *THE CHILD SAVERS* 78 (1969).  
 171 GORDON, לעיל ה"ש 137, בעמ' 54-56; ADDAMS, לעיל ה"ש 139, בעמ' 116.  
 172 GWENDOLYN MINK, *THE WAGES OF MOTHERHOOD, INEQUALITY IN THE WELFARE STATE* 1917-1942 (1996).

לעומתן, מאמציהן של הפמיניסטיות של מעמד הפועלות התרכזו בשוק העבודה בשכר.<sup>173</sup> מלכתחילה הן היו מחויבות פחות למודל המסורתי, והדגישו כי נשים לא יסתפקו במילוי התפקיד הבייתי משנפתחו לפניהן היתרונות של עולם העבודה. כך, חייהן של אנדרסון, ניומן ושניידרמן ייצגו קשת רחבה יותר של תפקודים נשיים מעבר לאימהות בלבד: כעובדות, כבנות, כחברות.<sup>174</sup> נסיונן במפעלים הוביל אותן למסקנה כי לצד העבודה יש לאפשר לעובדים לחוות היבטי חיים נוספים, ולכן הן התמקדו ברגולציה של שוק העבודה שתאפשר לעובדים ליהנות מקשת הממדים והאפשרויות שהחיים יכולים להציע.<sup>175</sup>

כחלק מפועלן, תמכו הפמיניסטיות של מעמד הפועלות בהקמת גוף ביורוקרטי בתוך משרד העבודה הפדרלי. לאחר מלחמת העולם הראשונה צלח נסיונן להקים גוף כזה, משהוקם המשרד לעבודת נשים. אנדרסון מונתה לעמוד בראשו, וכיהנה בתפקידה עשרים וחמש שנה. כפקידה בכירה בביורוקרטיה הפדרלית אשר חקרה את עבודתן של נשים, ראתה אנדרסון עבודה בשכר כמרכיב חשוב בחייהן של נשים, בזהותן ובעצמאותן.<sup>176</sup> לאנדרסון היה חזון שלפיו עבודה בשכר תהיה מרכיב חשוב בחייהן של נשים, בד בבד עם האפשרות לחוות חיי משפחה מספקים. היא סברה כאמור כי כעת, משנכנסו לספירה הציבורית ולשוק העבודה בשכר, שוב לא יסתפקו הנשים בעיסוק בלעדדי בעבודות הבית, וכי יש לאפשר לנשים עובדות בחירה מלאה במשלח-ידן. גם פעילותה של שניידרמן התרחבה אל מעבר לגרדי הארגון. שניידרמן, שכבר נודעה כמומחית לעבודת נשים, מונתה לתפקיד רשמי בממשל של מדינת ניו-יורק, ולאחר-מכן לתפקיד של אדמיניסטרטורית פדרלית בנושא עבודה. יחד עם אנדרסון, היא ביקשה לקדם את הרעיון בדבר שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך. ניומן תפקדה כיועצת בוועדות מקומיות לענייני עבודה וכפעילה בארגון.<sup>177</sup> נסיונן של השלוש להפחית את שעות העבודה גם לנשים וגם לגברים, מתוך מחשבה שיש לאפשר לאדם העובד הזדמנויות לחוות חוויות, לקיים קשרים ולהתפתח מעבר לעבודה, צלח כאמור באופן חלקי בתקופת ה"ניו דיל", כאשר במסגרת עבודתה והנהגתה של אנדרסון נחקק חוק פדרלי, הקיים עד היום, בנושא שכר-מינימום ושעות עבודה מרביות לעובדים ולעובדות בארצות-הברית.<sup>178</sup>

173 לגבי ההבדלים בין המטרנליסטיות לבין בנות מעמד הפועלות ראו Gordon, לעיל ה"ש 137, בעמ' 54, 195.

174 Cott, לעיל ה"ש 132, בעמ' 137.

175 עוד על ההבחנות בין המטרנליסטיות לבין הפמיניסטיות של מעמד הפועלות ראו Renan Barzilay, לעיל ה"ש 120, חלקים 2.3.1, 3.7, 4.4.2, 4.4.3, 6.2.

176 שם, בעמ' 162-163, 236-242.

177 Orleck, לעיל ה"ש 120, בעמ' 127-128.

178 להרחבה ולביקורת ראו Renan Barzilay, לעיל ה"ש 148. כן ראו: Suzanne B. Mettler, *Federalism, Gender, and the Fair Labor Standards Act of 1938*, 26 *POLITY* 635 (1994).

### 3. ייחודו של הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות

בצל השפעתן של שלוש האידיאולוגיות, ומתוך נסיון החיים של האקטיביסטיות, התפתח הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות.<sup>179</sup> כדי לחדד את הייחודיות הקונספטואלית שאפיינה זרם זה, אעמוד על כמה נקודות ממשק ושוני בינו לבין הפמיניזם הליברלי – זרם מרכזי שפעל באותה עת ואשר משפיע עד היום על השיח המשפטי בישראל בנושא עבודת נשים.<sup>180</sup> לאחר שהושגה זכות ההצבעה בארצות־הברית, התגלע פיצול אידיאולוגי בין הפמיניסטיות הליברליות, רובן פרופסיונליות ומן האליטות, לבין הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות, שדרש התערבות מדינתית בכלכלה והכרה בתפקודים השונים של נשים בפועל – הן כעובדות, הן כבעלות מחויבויות משפחתיות והן כחברות בקהילה.<sup>181</sup> בתמצית ניתן לומר כי הפמיניזם הליברלי דוגל בשוויון זכויות פורמלי בין נשים וגברים, ומתבסס על המחשבה הליברלית שהאישה היא יצור אוטונומי שאינו נבדל באופן משמעותי מן הגבר. על־כן הפמיניזם הליברלי תובע שוויון זכויות בין נשים וגברים והחלתן של נורמות זהות כלפי גברים ונשים. פמיניזם זה נרתע מהתערבות מדינתית בספירה הכלכלית. כך, הפמיניסטיות הליברליות של אותה עת ראו לנגד עיניהן אישה אינדיווידואליסטית, הדומה לאחיה הגבר, וגרסו כי יש להעניק לה ולו אותן זכויות משפטיות. לפמיניסטיות של מעמד הפועלות נראתה גישה הזוהרת הליברלית תיאורטית מדי. הן האמינו כי הרעיון של שוויון זכויות פורמלי אינו מספיק,<sup>182</sup> וסברו כי עיגון זכויות פורמליות מהווה הצהרה מופשטת ללא שיניים, אשר עלולה להתגלות כאמצעי "חלול" להבטחת קידומן בחברה. הן דרשו על־כן התערבות רגולטורית מפורשת בשוק. בעוד שהפמיניסטיות הליברליות האמינו באינדיווידואליזם, את הפמיניסטיות של מעמד הפועלות אפיינה גישה חברתית יותר: הן ראו את עצמן כחלק מן הכלל, ושאפו לתרום לקהילתן ולרווחת הכלל.<sup>183</sup> הן הושפעו אומנם מן הפמיניזם הליברלי במובן זה שהן סברו כי אין בהכרח שונות אינהרנטית בין נשים וגברים: גם לגברים וגם לנשים יש מאויים בסיסיים דומים ביחס לחייהם, וכולם זכאים ליהנות מקשת של חוויות חיים, התנסויות ותפקידים. לגישת הפמיניזם של מעמד הפועלות, הממדים הבסיסיים לאדם באשר הוא הם משפחה, עבודה, תרבות וחיים חברתיים ופוליטיים. אך הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות דחה את התפיסה כי נשים "אינן שונות בשום הקשר או עניין מגברים",<sup>184</sup> וגרס כי קיים שוני מהותי בין גברים ונשים בכל הנוגע בחוויות החיים, בהסדרים החברתיים

179 פמיניזם זה נקרא לעיתים "הפמיניזם התעשייתי". ראו ORLECK, לעיל ה"ש 120, בעמ' 6, 88. אולם בעיניי מונח זה אינו תופס את מכלול הפעילות והחזון בפן החברתי הרחב יותר, ועל־כן חברתי להשתמש במונח "הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות".

180 רימלט הפמיניזם המשפטי מתיאוריה למעשה, לעיל ה"ש 122, בעמ' 184.

181 הפמיניזם החברתי של מעמד־הביניים תמך גם הוא בהתערבות מדינתית, אולם יותר מתוך רצון להגן על הנשיות, ולא דווקא מתוך הכרה ברצייתה של עבודת נשים ובכוח המיקוח החלש יותר שלהן, המצריך התערבות זו. ראו RENAN BARZILAY, לעיל ה"ש 120.

182 COTT, לעיל ה"ש 132, בעמ' 137-138.

183 RENAN BARZILAY, לעיל ה"ש 120, בעמ' 166-169, 182-183.

184 כתפיסת הפמיניזם הליברלי. ראו רימלט "בין סרגציה לאינטגרציה", לעיל ה"ש 3, בעמ'

ובכוחות הפוליטיים והמשפטיים הפועלים עליהם.<sup>185</sup> הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות ביקש לקדם סטנדרט שהתאים למציאות חייהן הייחודית של נשים (רגולציה של שעות עבודה ושכר-מינימום) וליישמו על כלל העובדים – נשים וגברים כאחד. כלומר, מטרתו הייתה להפוך את "התקן הסטנדרטי" לכוזה שמשקף את מציאות חייהן של נשים, מתוך אמונה שרק תקן כזה, החל על כולם, יוכל להביא לידי קידומן המשמעותי של נשים. ניתן לומר כי הפמיניזם של מעמד הפועלות רואה במציאות במידה רבה שיקוף של סטנדרט גברי, ומנסה לתקן את עמדת הנחיתות המובנית של נשים הגלומה בסטנדרט זה על-ידי חתירה תחת מבני הכוח הגבריים, בעיקר בשוק העבודה, ושינויים באמצעות המשפט.

ניתן אם כן לנסח כמה עקרונות מנחים של הפמיניסטיות החברתיות של מעמד הפועלות. ראשית, לאדם יש ממדים שונים, ויש לאפשר לו ליהנות מקשת של תפקידים, בעיקר כעובד, כבן משפחה וכחבר קהילה. את הרעיון הזה אני מכנה "רב-ממדיות". שנית, יש לשאוף ליצירת עולם משפטי המכיר ברב-ממדיות על-ידי רגולציה. את הרעיון הזה אני מכנה "פמיניזציה על-ידי רגולציה", ולפיו יש להתערב בשוק העבודה על-ידי רגולציה תוך התייחסות למציאות חייהן המיוחדת של נשים בעיצוב רפורמות שונות, ואף להחליף את הסטנדרט (הגברי לרוב) הקיים בשוק העבודה ולהחיל סטנדרט חדש אשר רגיש למציאות החיים הנוכחית של נשים, מחד גיסא, ולשאיפה לרב-ממדיות, מאידך גיסא. לבסוף, שוויון לנשים יכול להיות מושג בצורה המיטבית על-ידי רפורמות שיוחלו על כלל העובדים ויפעלו לרווחתם של נשים וגברים כאחד. על-כן ניתן וראוי, לטעמי, לפתח פמיניזם חברתי עדכני אשר נטוע בפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות אך צופה אל האתגרים והנסיבות של החברה כיום.

#### ד. רב-ממדיות של ההורה והעובד

כפי שראינו, בתחילת המאה העשרים דרשו הפמיניסטיות של מעמד הפועלות הכרה בהן הן כעובדות והן כנשים – כלומר, כאדם רב-ממדי, על-פי מינוחיה – וכן התערבות רגולטורית לצורך מימושה של הכרה זו. ניתן למצוא בפועלן השראה למסגרת תיאורטית בסוגיה של שילוב עבודה ומשפחה, וכן לתפיסת המשפט כאמצעי מרכזי שיכול להצמיח רב-ממדיות מעין זו.

##### 1. רב-ממדיות עיונית

תפיסה רב-ממדית הניזונה מן הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות רואה חשיבות בקיומם של ממדים שונים בחיי האדם – בעיקר עבודה, משפחה ופעילות פוליטית, חברתית ותרבותית. המאמר מציע לאמץ תפיסה רב-ממדית שמתייחסת ברצינות לממדים חשובים בחיי האדם ומנסה שהם ידורו יחדיו בשלום. לעת עתה יתמקד הדיון בשני ממדים – משפחה

185 בכך הפמיניזם החברתי מזכיר רעיונות שקודמו על-ידי הזרמים הפמיניסטיים המאוחרים יותר, כגון מתן הערך לשונות בין גברים ונשים, המאפיינת את הפמיניזם התרבותי, והחתירה תחת מבני הכוח המשפטיים, המאפיינת את הפמיניזם הרדיקלי. השוו שם, בעמ' 309-310.

ועבודה, שאותם יש לעצב בהתאם לתפיסה הרב-ממדית.<sup>186</sup> על-פי התפיסה הרב-ממדית, האדם זכאי למימוש בממדים שונים מבלי שיהא חייב לוותר על מימוש אמיתי במימד אחד בעבור מימוש משמעותי במימד אחר. המאמר מציע לחשוב על העובד וההורה כעל אדם בעל תפקידים נמשכים שונים, שאת כל אחד מהם על המשפט לקדם בצורה עשירה. התפיסה הרב-ממדית נובעת מן ההבנה שעל-מנת ליישב את המתח בין עבודה למשפחה יש להכיר וליתן תוקף לרב-ממדיות בתפקידים שהעובד וההורה ממלא. יהיו אומנם שיטענו כי הרב-ממדיות כובלת את האדם לכלל התפקידים של משפחה ועבודה, במקום לאפשר לכל פרט לפתח את העצמי האישי שלו. לטעמי, ככל שבפועל, בחברתנו, נשים וגברים מקיימים תפקידים שונים של בן משפחה, עובד, חבר קהילה וכדומה, אין בטענה זו כדי לאיין את הצורך בהכרה ברב-ממדיות. נוסף על כך, בהתאם לתפיסה הרב-ממדית, כפי שיוסבר להלן, לפרט נשאר חירות סובייקטיבית לעצב כל מימד "פנימה" באופן אישי.

לתפיסה הרב-ממדית יש היבט חיצוני והיבט פנימי. ההיבט החיצוני מבטא הכרה בממדים שונים בחיי האדם. הממדים הרלוונטיים לענייננו הם כאמור אלה שזכו בהכרת הפמיניסטיות של מעמד הפועלות – בעיקר עבודה, משפחה, חיי תרבות וחיים ציבוריים. ממדים אלה מייצגים תפקודים שונים נתונים בחברה, ומתקיימים זה בצד זה. רב-ממדיות חיצונית גורסת כי האדם זכאי למימוש בממדים שונים מבלי שיהא חייב לוותר על מימד אחד בעבור מימד אחר. בהיבט הפנימי כל מימד – ובהקשרנו עבודה ומשפחה – הוא עשיר דיו לכלול מגוון של חוויות חיים משמעותיות ועשירות באופן מתמשך ועמוק. לגישתי, התפיסה הרב-ממדית מורכבת מהיבטים אובייקטיביים וסובייקטיביים: רב-ממדיות חיצונית הינה אובייקטיבית, כלומר, כל מימד – משפחה, עבודה, פנאי, פעילות פוליטית וחברתית – מתקיים בצד ממדים אחרים, והקיום הוא כזה שמאפשר לממדים האחרים להתרחש בצורה משמעותית. אינטרסים חברתיים דינמיים עשויים אומנם להשפיע על הגדרת הממדים ואף על משקלם היחסי, אך נראה כי לעת עתה ממדים אלה יהיו מנחים. בתוך כל מימד "פנימה" יש מידה של סובייקטיביות באשר לעיצובו, אך גם מסגרת אובייקטיבית שעל-פיה על כל מימד להיות עשיר במידה מספקת שלא תרוקנו מתוכן משמעותי.

כך לגבי מימד המשפחה בהיבטו הפנימי. המשפחה היא מימד מרכזי בחייו של אדם, קשרים משפחתיים הם משמעותיים. במסגרת המשפחה, לגבי רבים, הורות הינה מקור לאושר ולאתגר גדול. הורות עשויה להעשיר את ההורה הן בזכות הקשר עם ילדיו והן מעצם העובדה שההורה עובר חוויה משמעותית שיש לה פוטנציאל להיות מעניינת, מעצימה,

186 מאמר זה מתרכז בהיבטים של עבודה ומשפחה בלבד, ומשאיר לפיתוח עתידי את הממדים הנוספים המרכיבים את המונח "אדם". לטעמי, המונח "אדם" ראוי לפיתוח כזה לנוכח מרכזיותו בחוקי-יסוד: כבוד האדם וחירותו, מחד גיסא, ולנוכח דלות הכתיבה באשר לתיבה "אדם" שבחוקי-היסוד, מאידך גיסא. רוב הכתיבה האקדמית על חוקי-יסוד: כבוד האדם וחירותו מתמקדת בפרשנות המונח "כבוד". ראו, למשל, אהרן ברק "כבוד האדם" המשפט ז 517 (2002); אהרן ברק "כבוד האדם כזכות חוקתית" הפרקליט מא 271, 279 (1994). עם זאת, כבר הוכר הצורך בפיתוח המושג "אדם" שבחוקי-היסוד. ראו גיא מונדלק "זכויות חברתיות-כלכליות בשיח החוקתי החדש: מזכויות חברתיות לממד החברתי של זכויות האדם" שנתון משפט העבודה ז 65 (1999). כן ראו אמנון רייכמן "כבוד האדם מלא עולם: הזכות לכבוד האדם כחברות בקהילייה המוסרית" משפט וממשל ז 469, 486 (2004).

מגוונת ומעמיקה. הורות משמעותית מאפשרת לאדם מקום לביטוי עצמי, מקום ליצור ולעצב בו את חייו, ויש בה כדי להקנות להורה ביטחון, סיפוק ותחושה של הגשמה עצמית (בצד תחושות של דאגה עצומה לילדיו, כמוכח). אין כוונתי לטעון שכל ההורים רוצים למצות את חוויית ההורות שלהם. יש הורים שאינם שואבים מכך סיפוק רב, ואין כוונתי לטעון כי אי-מיצויה פוגע בהכרח בילדים. כל שברצוני לטעון<sup>187</sup> הוא שעל המשפט לפעול על-מנת לאפשר חוויית הורות משמעותית. יתרה מזו, אף אין כוונתי שכל אדם, במימד המשפחה "פנימה", יבחר בהכרח בהורות; מימד המשפחה במונח הפנימי יכול לקבל ביטוי עשיר אחר, כגון זוגיות עשירה או דאגה להורים או לאחים. הורות בהיבט הפנימי המוצע על-פי התפיסה הרב-ממדית אינה הורות של "שגר ושכח", אלא הורות המובנת כעשייה מתמשכת, יומיומית, של אימהות ואבות. מימד ההורות וביטוי בזכות להורות יש שייתן מענה לא רק לכמיהה להוליד ילדים, אלא גם לצרכים רגשיים ואנושיים הקשורים להורות ממשית ויומיומית כקשר שנרקם לאורך חיים, באופן שמצדיק הכרה עשירה בזכות להורות. בהתאם לכך עולה התביעה להסרת מכשולים העומדים בדרכם של הורים המבקשים לממש את הורותם הנמשכת.

כך גם לגבי מימד העבודה בהיבטו הפנימי. לעבודה יש משמעות עמוקה לחיי האדם לא רק כמקור פרנסה, אלא גם כמקור לחברות, למימוש עצמי ולביטוי עצמי.<sup>188</sup> לגבי רבים, לעבודה יש משמעות עמוקה הרבה יותר מאשר כלי לייצור פרנסה בלבד,<sup>189</sup> והיא עשויה לבסס את דימויו העצמי של הפרט ואף להוות ביטוי לאנושיותו.<sup>190</sup> עבודה אף מספקת צרכים חברתיים, והתייחסות-הגומלין עם שותפים לעבודה מספקת הזדמנות לתת מענה לצורך אנושי בחברות.<sup>191</sup> יש המציעים לראות בעבודה אף מעין "שליחות עצמית" – חוויה שבה אנשים תורמים מעצמם, מאישיותם ומכשרונם לפיתוח מטרה או פעילות מסוימת.<sup>192</sup> לטעמי, בעבודה יש פוטנציאל משמעותי לסיפוק ולתפיסה עצמית חיובית של העובד, באופן שמצדיק קידום הסדרי עבודה שאינם טוטליים אך עונים בכל-זאת על הצרכים השונים שעבודה מספקת, כפרנסה, מימוש עצמי, סיפוק ותחושת ערך עצמי.

רב-ממדיות חיצונית מאפשרת לכל אחד מן הממדים הללו לדור באופן משמעותי בצד הממדים האחרים. על-פי התפיסה הרב-ממדית בהיבט החיצוני, לאדם יש פנים רבים, ממדים שונים. הוא אינו רק יצור עובד או רק בן משפחה, אלא זכאי למלוא החוויות האלה, ולמימושו העצמי בממדים שונים מבלי שיהיה חייב לוותר על אחד חשוב בחייו כדי

187 בדומה להקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3.

188 Vicki Shultz, *Life's Work*, 100 COLUM. L. REV. 1881 (2000). יש המכנים זאת "קריירה", אולם אני מסתייגת מן המונח בשל העובדה שכל עבודה ראוי בעיניי שיהיה לה מובן פנימי עשיר ככל האפשר, ולא רק עבודות שהן "קריירה".

189 Nancy Morse & Robert Weiss, *The Function and Meaning of Work and the Job*, 3 AM. SOC. REV. 191 (1955).

190 Frederick C. Gamst, *Considerations of Work*, in MEANINGS OF WORK: CONSIDERATIONS FOR THE TWENTY-FIRST CENTURY I (Frederick C. Gamst ed., 1995); AUSTER CAROL JEAN, *THE SOCIOLOGY OF WORK: CONCEPTS AND CASES* 1–3 (1996).

191 JEAN, שם, בעמ' 4.

192 Shultz, לעיל ה"ש 188, בעמ' 1928.

לממש בצורה אמיתית ומשמעותית את האחר. לא זו אף זו, לפי התפיסה הרב־ממדית, קיימת הזנה הדרית בין הממדים השונים, באופן שמימד אחד מועשר כאשר אדם נוטל חלק בו ובמימד אחר. כך, אנשים מועשרים בעבודה כאשר הם יכולים להשתתף בצורה עמוקה ומשמעותית גם בהיבטים אחרים בחייהם, ביניהם הולדה, הורות ממשית ויחסים בין־אישיים. מן הצד האחר, השתתפות בעבודה משמעותית מקדמת הורות שמביאה עימה חוויות המעשירות את עצם הקשר עם הילדים.<sup>193</sup> כלומר, יש שקידומה של רב־ממדיות חיצונית מעשירה גם כל מימד בהיבטו הפנימי.

לפי התפיסה הרב־ממדית (הפנימית והחיצונית), עבודה תופסת מקום משמעותי (אך לא טוטלי) בחוויית האדם, ומטרתה לא רק לאפשר להתפרנס, אלא לשמש גם מקום לקשר, להתפתחות ולביטוי עצמי. גם משפחה תופסת מקום משמעותי (אך לא טוטלי) בחוויית האדם, ובמסגרתה ההורות מטרתה לא רק להביא ילדים לעולם, אלא גם לגדל אותם, לגדול באמצעות הקשר עימם ולהוות מקור למימוש עצמי.

בהתאם לגישת הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות, שלפיה רב־ממדיות עשויה להיות מקודמת על־ידי רגולציה, ולנוכח העובדה שהבעיה המתעוררת בשל המתח בין עבודה בשוק לבין גידול הילדים אינה בעיה פרטית בלבד, אלא בעיה חברתית, לרגולציה יש תפקיד חשוב בקידום התפיסה הרב־ממדית. בהישען על העיקרון שכינתי "פמיניזציה על־ידי רגולציה", הסדרה רגולטורית צריכה להיעשות על־ידי החלת כללים וסטנדרטים חדשים בשוק העבודה שיהיו רגישים למציאות החיים הנוכחית של נשים, מחד גיסא, ולשאפה לאפשר רב־ממדיות לכל, מאידך גיסא.

## 2. רב־ממדיות כתפיסה עדכנית לישראל

בחברה הישראלית מושם דגש רב במשפחה ובמשפחתיות.<sup>194</sup> ראינו כי הורות היא מרכיב מרכזי במשפחתיות הישראלית, וכי אימהות נתפסת כמהות טוטלית. בצד זאת, הסטנדרט של העובד האידיאלי הוא של עובד טוטלי. לנוכח מציאות זו, הורים לילדים קטנים נדרשים לעיתים תכופות לוותר על אחד מהממדים החשובים בחייהם על־מנת לממש את האחר. התפיסה הרב־ממדית חשובה במיוחד לנשים בישראל, אשר לגביהן, כאמור, החברה והמשפט מתקשים להכיל תפיסה מורכבת ורב־ממדית של תפקידן כאימהות. היא רלוונטית להן במיוחד אף בשל העובדה שהן הנתונות תדיר בסד הלחצים שהקונפליקט מצמיח, והן הנושאות במחיר התעסוקתי והאישי שהוא גובה. אולם התפיסה הרב־ממדית המוצעת יפה גם לאבות בישראל, אשר כיום, בשל נורמת העבודה הטוטלית, מפסידים חלק ממימד ההורות. התפיסה יפה אף לעובדים שאינם הורים אך מממשים את מימד המשפחה שלהם באופן אחר. למרות התקדמות חקיקתית, ידוע כי שוק העבודה בישראל מוטה עדיין נגד נשים. מקובל לומר כי הפמיניזם המשפטי שאומץ בישראל ביחס לשוק העבודה הוא הפמיניזם הליברלי, אשר עיצב הסדרים כגון העדפה מתקנת ויצירת המנגנון הבחֵרתי של חופשת לידה לנשים ולגברים.<sup>195</sup> לטענתי, לנוכח נורמת העובד הטוטלי השוררת כיום ומעמדה של

193 השוו שם, בעמ' 1959.

194 פוגל־ביז'אווי, לעיל ה"ש 5.

195 רימלט הפמיניזם המשפטי מתיאוריה למעשה, לעיל ה"ש 122, בעמ' 161-188.

המשפחתיות בישראל; לנוכח המתח הרב (הנחווה במיוחד על-ידי נשים) בהקשר של שילוב משפחה ועבודה, והמחירים שמתח זה גובה (בעיקר מנשים) במישור התעסוקתי ובמישור המשפחתי; ולנוכח העבודה שהפתרונות של הפמיניזם הליברלי לא הצליחו להתמודד עם מתח זה – מתאים להיעזר דווקא בקריאתי את הפמיניזם של מעמד הפועלות כמקדם רבי-מדיות. מובן שאין מדובר ביישום הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות דאז ככתבו וכלשונו לישראל של ימינו, אלא שהרעיונות של "רבי-מדיות" ושל "פמיניזציה על-ידי רגולציה" לגברים ולנשים מספקים השראה במאבק על שילוב עבודה ומשפחה במשפט. הכרה בנחיצותה של תפיסה רבי-מדית כזו צריכה להביאנו לידי מחשבה על הסדרים יישומיים לקידומה. לכך אפנה עתה.

### 3. רבי-מדיות בפעולה

(א) פסק-דין פרי וחקיקת הכנסת בעקבותיו – ניתוח בהתאם לתפיסה הרבי-מדית

פסקי-הדין בפרשת פרי והתיקון שהתקבל בעקבותיהם עושים מהלך חלקי ביחס לתפיסה הרבי-מדית: יש בהם הכרה ברבי-מדיות חיצונית, מחד גיסא, אך על-חשבון הכרה ברבי-מדיות הפנימית, מאידך גיסא. נראה כי הנחת-המוצא בפסקי-הדין היא שהאדם מממש את עצמו גם בעבודה וגם במשפחה, כלומר, יש הכרה ברבי-מדיות חיצונית: בית-המשפט הכיר בכך שפרי, כאם עובדת, היא גם אם וגם עובדת. נדמה שבית-המשפט העליון אפילו הכיר בתפיסה עשירה פנימית של מימד העבודה, במובן זה שמשמעות העבודה חורגת מן הצורך הכלכלי גרידא. כך, אף שבית-המשפט קבע כי החלטתו נובעת מדיני המס, ולא ממדיניות חברתית כלשהי, נאמר בפסקי-הדין גם כך: "ההכרה בתרומתן של הנשים לשוק העבודה חוצה את גבולות רמת ההכנסה. היא אינה מצטמצמת ליתרון המסי או הכספי שנוצר להן בשל יתרת ההכנסה על ההוצאה."<sup>196</sup> בית-המשפט המשיך ואמר עוד כי לא יתמוך בהסדרים אשר מקבעים חלוקה ארכאית של תפקידי מגדר במשפחה: "הימנעות מהכרה בהוצאות הטיפול וההשגחה היא שריד חסר ערך, ובענייננו גם נוגד את החוק, לחלוקה הארכאית של תפקידי בני-הזוג שלפיה טבעם של דברים הוא שבת-הזוג אמונה על הטיפול ועל ההשגחה."<sup>197</sup> עם זאת, התפיסה המוצגת בפסקי-הדין היא תפיסה פנימית דלה של מימד העבודה, במובן זה שפסקי-הדין מעודד, מבלי משים, את מודל העבודה הטוטלי. בהתאם למודל זה, כדי לשרוד בשוק העבודה, הורים נאלצים להעביר באופן מוחלט כמעט את הטיפול בילדיהם לגורמים חוץ-משפחתיים. פסקי-הדין בעניין פרי מניח כמובן מאליו את המודל של עובד טוטלי העובד שעות רבות ללא מחויבויות משפחתיות או אחרות, ומקבל אותו כמודל עבודה הכרחי.<sup>198</sup> בכך, ניתן לטעון, הוא אף תורם לשעתוקו. נוסף על כך, פסקי-הדין מאמץ תפיסה

196 עניין פרי – הכרעת העליון, לעיל ה"ש 7, פס' 32 לפסק-דינו של המשנה לנשיאה ריבלין.

197 שם.

198 נדמה כי השופטת ארבל, שהצטרפה לפסק-דינו של המשנה לנשיאה ריבלין בבית-המשפט העליון, התייחסה בעקיפין לעניין שעות העבודה הרבות הנדרשות כיום מעובדים, בצינינה בהערת-אגב כי לטעמה יש מקום לשקול קביעת תקרה של שעות השגחה בנות-ניכוי, מפני שיש לעודד הורים לשהות במחיצת ילדיהם (עניין פרי – הכרעת העליון, לעיל ה"ש 7,



פנימית דלה, ולא עשירה, של מימד ההורות: אין הוא מכיר בגידול ילדים כזכות ממשית נמשכת, ולמעשה אין הוא מתייחס כלל לזכות להורות.<sup>199</sup>

אם לגבי בית-המשפט ניתן לומר כי תפקידו אך לרדן במקרה ובטענות שלפניו, הכנסת אינה מוגבלת לסד זה. אכן, בעוד שבית-המשפט שדן בעניין פרי לא נדרש לשאלת השילוב של הורות מתמשכת ועבודה (שכן הדבר לא נתבע על-ידי פרי), הכנסת, כפי שהראיתי, ראתה בפרשה זו הזדמנות לחולל מהפכה חברתית. עם זאת, התיקון שהעבירה מוגבל גם הוא כאשר הוא נבחן בפריזמה הרב-ממדית: במקום להכיר בהוצאת הטיפול בילדים כמותרת בניכוי, יקבלו אימהות לילדים עד גיל חמש נקודת זיכוי מתשלום מס בשווי 197 ש"ח לחודש. נוסף על כך, כאמור, התקבלה החלטה עקרונית לממן הגדלה של מערך מעונות-יום, אשר טרם יושמה באופן מלא. מה משמעות התיקון מבחינת התפיסה הרב-ממדית? בדומה לבעיות שצוינו לעיל בקביעת בית-המשפט, גם הכנסת פעלה מתוך תפיסה שאינה עשירה דייה. מחד גיסא, יש בתיקון הכרה עקרונית בממדים שונים של עבודה והורות, ואף באחריות מסוימת של המדינה לשילובן, דהיינו, לרב-ממדיות חיצונית. מאידך גיסא, התיקון משקף תפיסה צרה מאוד של מימד ההורות בהיבטו הפנימי. ראשית, הטיפול בילדים מובן כחובת האם בלבד, ולכן היא המקבלת את נקודת הזיכוי.<sup>200</sup> בכך יש משום שימור של תפיסת האימהות הטוטלית, הפוגעת בנשים, בעיקר בשוק העבודה. נוסף על כך, ההסדר מסמן גברים כמי שאינם אמורים להשתתף באופן שווה בחיי המשפחה. שנית, ככל שהתיקון

פסק-דינה של השופטת ארבל). עם זאת, גם אמירתה מניחה כמובן מאליה את מודל העובד האידיאלי כ"תקן" בעולם העבודה, ואך מציעה להגביל את הטבת המס הניתנת לעובדים. יש אומנם מקום לטעון כי אין זה מתפקידו ומסמכותו של בית-המשפט לשנות ולעצב את שוק התעסוקה. עם זאת, יש לזכור כי פסק-דין לא רק משקפים מציאות חברתית ומשפטית, אלא בעצם פעולתם גם תורמים לעיצובה של מציאות זו. פסקי-הדין מושפעים מהמציאות ובכך בכך מכנים אותה. כך, פסקי-הדין בפרשת פרי לא רק משקפים מציאות שבה הורים נדרשים להוציא את חלקי-הארי של גידול ילדיהם לצדדים שלישיים, אלא גם מסייעים בהבניית מציאות שבה הוצאת גידול הילדים לצדדים שלישיים נעשית הכרחית עוד יותר בשוק העבודה.

199 יוער כי לפני בית-המשפט לא הועלתה טענה כלשהי המתייחסת לזכות להורות. ראו עניין פרי – הכרעת העליון, לעיל ה"ש 7.

200 מעבר לעניין הסמלי, כאשר המאזן נעשה כנגד הכנסתה של האישה בלבד, במקרה של מאזן שלילי האישה עלולה למצוא את עצמה דווקא נאלצת לוותר על עבודה בשכר, כי זה אינו גבוה דיו לממן את הוצאות הטיפול בילדים. שיקולים כלכליים הם חשובים כמובן, אך כאשר בוחנים את משמעות העבודה בחיי האדם לפי התפיסה הרב-ממדית, ומייחסים בהתאם לעבודה את מלוא משמעותיותה, רואים כי תועלת כלכלית היא אך אחד מני שיקולים רבים, ביניהם מימוש עצמי, עניין וסיפוק מקצועי. קיים חשש שדווקא עריכת החישוב של הוצאה מול הכנסה תיצור מצב שבו אם הכנסתה של האישה לא תהיה גבוהה מספיק, היא לא תצא לעבודה. במצב שבו השוק כיום משלם לנשים כ-70% משכרם של גברים, אין מדובר בחשש של מה-בכך. עם זאת, נקודת זיכוי משפחתית לא הייתה מועילה יותר בהכרח, והייתה אף עלולה ליצור מצב שבו נשים לא היו מתומרצות לצאת לעבודה בשוק. ראו דגן "הוצאות טיפול בילדים", לעיל ה"ש 7, בעמ' 896-898. נקודת הזיכוי שהוענקה לאחרונה לאבות עד גיל שלוש אינה מסמנת אותם כהורים שווים. ראו לעיל ה"ש 51.

מנסה להתמודד עם שילוב הורות ועבודה, הפתרון היחיד שהוא מציע הוא "מיקור חוץ" של הטיפול בילדים – נשיאה בחלק מהעלות הכלכלית של השמתם בטיפולם של גורמים שלישיים. פתרון זה אינו מספק אם מתייחסים ברצינות להורות כאל עשייה ממשית נמשכת, ואינו חותר לשינוי בתפיסות המשפטיות של הורות ועבודה באופן שיאפשר אינטגרטיביות של הממדים השונים. כשלעצמו, ההסדר החדש אינו יכול להפוך את עולם העבודה לכזה המאפשר הורות ממשית, פעילה ויומיומית, וקשר אמיתי ומשמעותי בין הורים וילדים; נהפוך הוא – התיקון, כשהוא לברו, עלול להוות דווקא מוקש להורים עובדים, בשל אימוצו מבלי משים של מודל "העובד הטוטלי". פתרון המס וסבסוד מעונות יום עלולים – כאשר אין הם מלווים שינוי עמוק בשוק העבודה – להעצים את נורמת העובד הטוטלי כעובד האידיאלי, שכן למעבידים עלולה להיות קצת גושפנקה לגיטימית לדרוש מהורים לעבוד שעות רבות יותר, ואף בעלות כלכלית פחותה מבעבר (שכן עלויות ההשגחה מופחתות). על-מנת לאמץ תפיסה רב-ממדית, יש לשלב פתרונות נוספים. פתרונות כאלה יכול שיתבססו על פתרונות חקיקתיים שקיימים או שהוצעו במדינות אחרות, כפי שיודגם להלן.

#### (ב) אפיקי פעולה רגולטוריים אפשריים לעתיד

הכרה ברב-ממדיות צריכה להניענו לפתח הסדרים שיאפשרו להורים לשהות במחיצת ילדיהם ולטפל בהם במשך פרקי-זמן שנראים להם משמעותיים, מבלי לוותר על השתתפות פעילה, מספקת ומתגמלת בשוק העבודה. כפועל יוצא מכך ברי כי כל עוד גברים ונשים לא ייטלו חלק משמעותי ופעיל בהורות ובתא המשפחתי, כמו-גם בשוק העבודה, לא נוכל להגיע למימוש התפיסה הרב-ממדית. שינויי-עומק בתפיסת העבודה והמשפחה, וכן שינויים היוורדים ללב מבנהו של שוק העבודה, מחד גיסא, ולחלוקת התפקידים המגדרית בתא המשפחתי, מאידך גיסא, יאפשרו הכרה טובה יותר ברב-ממדיותו של העובד וההורה. ייתכן שהשינויים יגבילו במידת-מה את החירות לבחור לקדם מימד אחד על-חשבון האחר – למשל, לקדם עבודה על-חשבון משפחה. אולם יש לזכור כי כל "בחירה" הנתפסת כיום ככזו קשורה לאופן שבו הובנו בעבר עבודה ומשפחה. נוסף על כך, חירויות, דוגמת חופש העיסוק, הן יחסיות, ועשויות להצטמצם במידת-מה לצורך קידום מטרה חברתית ראויה. שינויים מבניים אשר יאפשרו לנשים ולגברים ליטול חלק פעיל ומשמעותי בעולם העבודה ובגידול הילדים הוצעו זה כבר על-ידי מלומדות פמיניסטיות.<sup>201</sup> כך, לדעת ויקי שולץ, יש לחולל שינוי עמוק בשוק העבודה על-ידי קיצור סטטוטורי של שבוע העבודה הסטנדרטי לגברים ולנשים, כדי לאפשר מקום רב יותר לקשת הרחבה של ההתנסויות שהחיים עשויים לאפשר. על-פי הצעתה, קביעת שבוע עבודה מקוצר לגברים ולנשים יכולה ליצור עולם שבו לכל אחד תהיה יכולת לעבוד ולממש את עצמו בעבודה, במשפחה ובחיי הקהילה.<sup>202</sup> החוקרת ג'ואן ויליאמס מתמקדת ביצירת משרות חלקיות גמישות ומתגמלות,<sup>203</sup> ובגמישות בנוגע לניצול "חופשת" הלידה על-פני פרקי-זמן ארוכים תוך עבודה חלקית.

201 שטייר, לעיל ה"ש 4.

202 Shultz, לעיל ה"ש 188, בעמ' 1957. כדי למנוע את "נדידת" הבעיה לעבודה ב"שעות נוספות", שולץ מציעה למנוע אפשרות זו, למעט במקרים חריגים. ראו שם.

203 WILLIAMS, לעיל ה"ש 2, בעמ' 275.

אולם רפורמה מעין זו עלולה להנציח את השתבצותן של נשים בתפקידים שבהן היכולת להתקדם היא מועטה. כדי להימנע מכך יש לקדם משרות חלקיות מתגמלות, עם אפיקי קידום, המיועדות לנשים ולגברים כאחד – הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי. גורניק ומיירס מציעות לחתור למודל סימטרי של בני־זוג, אשר מפרנסים ומטפלים בילדיהם בצורה שווה ("שני מפרנסים/שני מטפלים"), באמצעות שילוב של רגולציה של שוק העבודה ורגולציה של מוסדות הטיפול בילדים בגיל הרך.<sup>204</sup> הן מציעות התערבות רגולטורית בשוק העבודה שתאפשר להורים לטפל בילדיהם, בתשלום מהמדינה, תוך שמירה על מקום העבודה לתקופות ממושכות ובאופן גמיש לאורך שנות גידול הילדים. כמו־כן הן מציעות לקצר את שבוע העבודה הסטנדרטי של גברים ונשים, ולהגביר את האטרקטיביות של משרות חלקיות, כדי לאפשר לנשים ולגברים ליטול חלק הן בעולם העבודה והן בעולם המשפחה.<sup>205</sup> על רקע רעיונות אלה, וכזהזמנה להמשך דיון ציבורי ומשפטי, ידגים המאמר אפיקי פעולה אפשריים אשר יסייעו ביישומה של התפיסה הרב־ממדית. יוער כי ייתכן שאין הסדר אחד שמתאים לכל, ויהיה צורך לבחור הסדרים שונים לקבוצות שונות או שילובים שונים של ההצעות.

ראשית, מוצע לכרסם במודל העובד הטוטלי על־ידי אכיפה נחושה של חוק שעות עבודה ומנוחה. חוק זה, המצוי כבר בספר החוקים בישראל, מגביל את שעות העבודה השבועיות המותרות. אולם כאמור, חריגיו הרבים והעובדה שהוא אינו נאכף כמעט הופכים אותו לאות מתה.<sup>206</sup> אילו נאכף החוק באופן גורף, היה הדבר עשוי להוביל לשינוי בנורמת העבודה הטוטלית, ולפנות לעובדים זמן מחוץ לעבודתם מבלי שהדבר יוביל לפגיעה בהעסקתם ובקידומם. נוסף על כך, במיוחד לגבי אותם מגזרים שאינם נכללים בגדרו, יש לפתח משרות מתגמלות בשעות "שפויות", הן לגברים והן לנשים, אשר יאפשרו להם ליטול חלק משמעותי הן במימד העבודה והן במימד המשפחה. בהקשר זה ניתן להיעזר בחוק לעידוד של שילוב וקידום נשים בעבודה, ולקבוע אמות־מידה מתאימות לצורך קבלת מענק ואות הכרה למעסיק. ניתן ליצור תמריצים נוספים שיגרעו מן האטרקטיביות של מודל העבודה הטוטלי בעיני מעסיקים, וכפועל יוצא מכך גם בעיני עובדיהם. תמריץ כזה עשוי להיות, למשל, מתן הטבה במס למעסיקים שייצרו משרות מתגמלות עם אפיקי קידום ובשעות "שפויות" או למעסיקים שיעסיקו גברים רבים במשרות חלקיות.<sup>207</sup>

שנית, כדי ליישם את התפיסה הרב־ממדית ולאפשר לגברים ולנשים ליהנות מממדי העבודה והמשפחה, יש לחתור לשינוי חלוקת התפקידים המשפחתית המסורתית, שלפיה מרבית עבודת גידול הילדים נעשית על־ידי נשים באופן מוחלט כמעט, וליצור הסדרים שיביאו לידי מעורבות גדולה יותר של גברים בטיפול בבית. בהקשר זה ניתן ללמוד מארצות כשוודיה, נורווגיה ואיסלנד, המעודדות גברים באופן פוזיטיבי ליטול חלק בטיפול בילדים ובגידולם על־ידי מימון חופשות לידה ארוכות וחלוקתן בין שני ההורים. מאחר שהניסיון

JANET C. GORNICK & MARCIA K. MEYERS, GENDER EQUALITY: TRANSFORMING FAMILY DIVISIONS OF LABOR 21 (2009) (להלן: GORNICK & MEYERS, GENDER EQUALITY).

205 שם, בעמ' 4.

206 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3.

207 למורכבות הדיון במשרות חלקיות ראו שם.

מלמד כי שיעורי הניצול של ההוראות הברריות בנוגע לניצול חופשת לידה נמוכים יותר בקרב גברים מאשר בקרב נשים (וכך גם בישראל),<sup>208</sup> מדינות סקנדינביה נוקטות אמצעים פעילים יותר לעידוד גברים לצאת לחופשת לידה, וקובעות כי חלקים מסוימים של החופשה הם "חופשת אבהות", ורק האב ראוי לנצלם (ה־daddy quota). אם האב אינו מנצל את זכותו לחופשה, ההטבה "מתבזבזת". באיסלנד, למשל, האם זכאית לשלושה חודשים חופשת לידה בתשלום, האב זכאי לשלושה חודשים בתשלום, ואחד ההורים, לפי בחירתם, זכאי לשלושה חודשים נוספים בתשלום. מחקרים מראים כי שיעור האבות הנוטלים חופשת לידה כזו עלה מאוד מאז יושמה מדיניות זו.<sup>209</sup> בד בבד עם הקניית חופשת אבהות, ננקטת מדיניות הסברה בניסיון לשכנע אבות בדבר חשיבות השהייה עם ילדיהם בתקופת חייהם הראשונה.<sup>210</sup> שלישית, כדי לממש את מימד ההורות במובן פנימי עשיר, ניתן אף "לפרוש" באופן גמיש את חופשת הלידה מתוך הבנה שההורות היא נמשכת. כך, מדינות סקנדינביה מאפשרות להורים גמישות בניצול חופשת לידה, ואינן מחייבות אותם לממשה במלואה ברציפות סמוך ללידה (זאת, למעט פרק-זמן מסוים לאחר הלידה, המוקצב לאם לצורך התאוששות). באופן זה הורים יכולים לנצל חלק מהחופשה במועדים שבהם הילד זקוק להם במיוחד – למשל, בתחילת הלימודים בגן או בבית-הספר. בפועל החופשה מנוצלת על-פידורב עד תום שנתו הראשונה של הילד בבית-הספר. דרך נוספת שננקטת במדינות אלה במקביל, ומעודדת מובן פנימי עשיר של הורות ועבודה, היא שילוב של חופשת הלידה עם עבודה במשרה חלקית: אם חופשת הלידה נמשכת שישה חודשים והאם בוחרת לנצל את כולה בעצמה, היא רשאית לנצל שלושה חודשים בחופשת לידה מלאה ואת יתרת החופשה לשלב עם עבודה במשרה חלקית תוך פרישתה על-פני תקופה ארוכה יותר – למשל, לעבוד חצי שנה בהיקף של חצי משרה. כאשר חופשת הלידה היא בתשלום, התשלום יותאם לחלקיות המשרה שלה. ניתן אף לשלב עבודה וחופשת לידה של שני ההורים גם-יחד. למשל, כל אחד מההורים יכול לעבוד בחצי משרה ולטפל בילד בשאר הזמן, וכך שני ההורים נשארים בשוק העבודה מבלי למסור את ילדם לטיפולו של גורם חיצוני. הסדרים אלה קיימים שנים מעטות בלבד, אך השפעתם על הקלת הקונפליקט בין משפחה ועבודה כבר ניכרת.<sup>211</sup>

208 נדב פרץ לגרם לאבות לטפל: חופשת לידה לאבות בישראל – המלצות למדיניות (מרנז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל, 2010).

209 ראו GORNICK & MEYERS, GENDER EQUALITY, לעיל ה"ש 204, בעמ' 31.

210 על ההסדרים החקיקתיים הספציפיים בכל אחת מן המדינות ועל השיקולים הנורמטיביים המנחים כיום ראו: THE POLITICS OF PARENTAL LEAVE, CHILDREN, PARENTING, GENDER AND THE LABOUR MARKET (Sheila Kamenman & Peter Moss eds., 2009); Rosemary Crompton & Clare Lyonette, *Work-Life 'Balance' in Europe*, 49 ACTA SOCIOLOGICA 379 (2006); Rebecca Ray, Janet Gornick & John Schmitt, *Who Cares? Assessing Generosity and Gender Equality in Parental Leave Policy Designs in 21 Countries*, 20 J. EUR. SOC. POL'Y 196 (2010). במדינות סקנדינביה אף ניתן למצוא שרידים המהדהים עם התפיסה המטרנליסטית של הפמיניזם החברתי. ראו Hobson, לעיל ה"ש 153; GENDER AND SOCIAL-DEMOCRATIC WELFARE STATES IN GENDER AND WELFARE STATE REGIMES 80 (Diane Sainsbury ed., 1999).

211 GORNICK & MEYERS, GENDER EQUALITY, לעיל ה"ש 204, בעמ' 31-43.

נוסף על כך דרושים שינויים בתרבות העבודה, חלקם פרוזאיים וחלקם מהותיים. כך, עריכת ישיבות בשעות הבוקר או הצהריים המוקדמים, בזמן שהגן או בית־הספר פועלים, מקדמת הורות משמעותית. גם הערכה על בסיס תרומה כללית לחברה, חלף הגישה המעריכה עובדים על בסיס "זמן מופע", עשויה להיות מתאימה יותר לתפיסה הרב־ממדית. בצד זאת, גם חינוך איכותי לגיל הרך, כזה המספק חוויה טובה לילדים ושקט נפשי להורים, הינו מרכיב חשוב בקידום התפיסה הרב־ממדית. אין הכוונה לקידום "מיקור חוץ" אינטנסיבי של גידול הילדים, אלא לקיומן של מסגרות מטפלות וחינוכיות איכותיות, אשר מתגמלות את העובדים בהן ונתמכות על־ידי המדינה.

לכל הצעה לשינוי רצוי שיתלווה מסע הסברתי להעלאת המודעות לחשיבות זכותם של הורים ליהנות הן מגידול ילדים והן מהשתתפות משמעותית בשוק העבודה.<sup>212</sup> עם זאת, בשל החשש מפני סימון אימהות כ"רעות" בשל התפיסה כי נשים הן המחויבות לדאוג לבני משפחתן, איני תומכת ביצירת אווירה ציבורית שבה אימהות שאינן "פעילות מספיק בהורותן" אינן ממלאות את תפקידן נאמנה.<sup>213</sup> הצעתי אינה קוראת אלא ליצירת התנאים שיאפשרו מימוש אמיתי של מימד ההורות לבוחרים בו. כמו־כן יש להקפיד שגם עובדים שאינם הורים יוכלו לממש את רב־ממדיותם: ליהנות ממשפחתם, מפעילויות פנאי, מהשתתפות פוליטית ומקשרים חברתיים.

לאחרונה ממש חלה התפתחות מעודדת כאשר נציבות שירות המדינה והרשות לקידום מעמד האישה החלו לדון בתוכנית "מקום עבודה תומך משפחה". בעת כתיבת שורות אלה נבחנות המלצות להנהיג שורה של צעדים אופרטיביים לשילוב עבודה ומשפחה בשירות הציבורי, כגון חזרה מודרגת מחופשת לידה, קביעת יום בשבוע של שעות עבודה מופחתות, ועריכת ישיבות עד השעה 15:00.<sup>214</sup> יש לקוות שהמלצות אלה הן בגדר סוגניות המבשרות את השינוי העתיד לבוא.

## סיכום

מאמר זה התווה תשתית תיאורטית של רב־ממדיות הנשענת על הפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות, כמצע לחשיבה על הסוגיה של שילוב עבודה ומשפחה בישראל. המאמר מראה כי הפסיקה בדבר עבודה כמימוש עצמי, ובדבר הזכות להורות כזכות יסודית, מספקת תשתית משפטית נורמטיבית אפשרית להסדרים שיכירו ברב־ממדיות פנימית וחיצונית

212 בהקשר זה עשוי להיות תפקיד חשוב לנציבות השוויון בעבודה, שבסמכותה לא רק לטפל בתלונות, אלא גם לקיים פעילות הסברתית־חינוכית אל מול המעסיקים. ראו [www.moital.gov.il/NR/exeres/C372F5C3-035B-4523-9AF6-AB99ADFCF144.htm](http://www.moital.gov.il/NR/exeres/C372F5C3-035B-4523-9AF6-AB99ADFCF144.htm). מודעות לחשיבות ההסברה גילה לאחרונה גם משרד התמ"ת – [www.tamas.gov.il/NR/exeres/EBCBB4D-2A90-4D44-B0E2-ED34724FAB70.htm](http://www.tamas.gov.il/NR/exeres/EBCBB4D-2A90-4D44-B0E2-ED34724FAB70.htm).

213 גם אין כוונתי שהמדינה תפקח על האוטונומיה של המשפחה ותתערב בהי במשפחה יותר מכפי שנעשה כיום, אלא שיקודמו הסדרים שיאפשרו לאדם לממש את ממדי ההורות והעבודה.

214 הרשות לקידום מעמד האישה דו"ח הועדה לבחינת נושא מקום עבודה תומך משפחה (2010).

עשירה. הסדרים רגולטוריים שונים, שייתוספו על ההסדרים הקיימים, וביניהם ההסדרים המיסויים, עשויים לשרת בצורה מיטיבה את התפיסה הרב-ממדית. פסקי-הדין של בתי-המשפט המחוזי והעליון בפרשת פרי, והדיון הציבורי וחקיקת הכנסת שהתקיימו בעקבותיהם, מבהירים היטב כי מדובר באחת הסוגיות החשובות והמאתגרות שהחברה הישראלית ניצבת בפניהן כיום. מאמר זה התווה את הקווים המנחים להמשך הכרחי של הדיון בנושא.