

### **אקדמת מילין**

בעשורים האחרונים נדחקה התבנית הזוגית בדמות מוסד הנישואין המסורתי. אותו מוסד המבוסס על תלות כלכלית בגבר כמפרנס עיקרי. את מקומה תפס מודל בו הצדדים לתא המשפחתי אחראים במשותף לפרנסת המשפחה. ברם, עוד חזון למועד ואין מדובר בחלוקה שיוונית דיכוטומית למעשה על אף ההשתתפות ערה ופעילה של נשים בשוק התעסוקה עדיין ניתן להצביע על פערים בינן לבין המועסקים ממין זכר.

יחד עם זאת, שכיחה יותר ויותר תופעת **יחידה משפחתית בעלת שני מפרנסים**, כאשר תכופות נשמעת הטענה בדבר הפלייתן של נשים בתחום התעסוקה אם באופן ישיר ואם באופן עקיף, בתוך התא המשפחתי וזאת לאור העובדה כי הורות נתפסת בעיקרה כתפקיד אימהי. משכך נטענת הטענה כי מלכתחילה אפשרויותיהן של נשים בשוק התעסוקה מוגבלות ועל כן אף אם קיים שיווין פורמאלי או למצער קיימת הכרה בחשיבותו לרבות חקיקה ענפה הנוגעת לנשים בפן התעסוקתי ובכלל, הרי שאין מדובר בשיווין מהותי.

בחיבורי זה אבקש לבחון את השאלה האם נשים מופלות באופן אקטיבי או סמוי או שמא אין מדובר כלל באפליה אלא בבחירה רצונית? לרבות השאלה האם בכל מקרה של אפליה על המחוקק להתערב או שמא עסקינן בסוגיה שבה אל לו למחוקק לומר את דברו, וככל שיתבקש לעשות זאת יהיה הדבר בבחינת שינוי סדרי עולם, דבר שברי שאינו אפשרי ליישום. בייחוד לאור הקולות הנשמעים באקדמיה הקוראים להתערבות הרגולטור בפנים המערכת הביתית.<sup>1</sup>

לשם ניתוח השאלה אפתח בהצגה הממשק נשים-משפחה-ותעסוקה כרקע לסוגיה. בפרק השלישי אבקש לרדת לרזולוציה מצומצמת יותר ולספרה הישראלית תוך מיקוד באירועים ובנקודות ציון משמעותיים אשר מהווים רקע "לאידאולוגיה" התעסוקתית וייחס החברה והמחוקק הישראלי לממשק של תעסוקת נשים והורות. בפרק החמישי אבחן את סוגיית האפליה בעיניים מקומיות, לרבות סקירה במעוף הציפור של החקיקה הקיימת. בפרק השישי אציג את הטענה בדבר "המשמרת השנייה", לאחריו אבקש להביא את מקרה הקיבוץ הישראלי כמקרה בוחן לתמיכת טענתי בדבר בחירה רצונית או ליתר דיוק סדרי עדיפות אתלוגיים ולא הכרה. בפרק העשירי אדון בהרחבה בנימוק הביולוגי. אסיים בהמלצות ליישום תוך הדגשת הפתרון הרצוי לסוגיה וסקירה קצרה של משפט משווה.

### **במבט נשי מאז ועד היום**

בראש ובראשונה הייתה המשפחה יחידה כלכלית, אשר בסיסה הושת בעיקר על תוצרת חקלאית. נשים היו רכוש בעליהן או של אבותיהן, בעוד ילדי המשפחה נתפסו ככלי עזר כלכלי. מיניות נשלטה על ידי הילודה וככלי להתערבות. הפקרות מינית גברית נחשבה כתכונה חיובית בעוד אישה מתירנית מינית נתפסה כשלילית.

ראשית תיחום העבודה ומשפחה כשני תחומים נפרדים התרחש עם ראשיתה של המהפכה התעשייתית קרי בשלהי המאה ה-18, תפיסה זו ראתה בשני התחומים כתחומים מתחרים בהם חלוקה מגדרית ברורה, נשים חולשות על תחום המשפחה בעוד הגבר נתפס כמפרנס.

מחקרים שנעשו בתחילת שנת ה-80 וה-90 של המאה הקודמת מראים כי בנקודת זמן זו החלו יותר ויותר נשים להיכנס לשוק העבודה, מרבית החוקרים אותה עת הונעו על ידי תפיסת "התחומים הנפרדים" וכתוצאה מכך הוגדרה מגמה זו של יציאת נשים לעבודה כ"בעיה חברתית", המבוססת בעיקר על חשש ממדרון חלקלק אשר יפגע בעתיד המשפחה, פגיעה זו לשיטתם תפגע בתפקוד משק הבית, בשלמות המשפחה ובקשר הזוגי. בדומה לעולם, גם חיי המשפחה ותפיסת המשפחה בישראל חוו שינוי. בעוד בעבר התא המשפחתי היה מושתת על צורך הישרדותי, כלכלי לרבות היעזרות בילדי המשפחה ככוח כלכלי, כיום לב ליבו של התא המשפחתי מושתת על הקונספט הזוגי. למעשה הזוגיות הפכה למרכז המשפחה בד בבד עם הירידה בחשיבות הצורך הכלכלי ועליית חשיבות האהבה והמשיכה המינית (בניגוד למין כאמצעי רבייה). זירת החיים האישיים הפכה מזירת נישואין ומשפחה לזירת זוגיות. מבחינה נורמטיבית ניתן לראות כי נישואין כבר אינם הבסיס העיקרי להגדרת זוג. וכך גם הקשר בין מין ונישואין התרופף.

היחס ההורי השתנה אף הוא בניגוד לעבר הורות כיום נתפסת כמגוננת, ילדים הינם יקרי ערך (יש הטוענים כי הדבר נעוץ בעובדה בכך שהם הפכו לנדירים יותר)<sup>2</sup> ובעלי זכויות, זכויותיהם אינן רק עומדות בפני עצמן, אלא קיימת מגמה לפיה במקרה של התנגשות בין זכויות, הרי שבמרבית המקרים זכויותיו של הילד עולות על זכויות הוריו (כדוגמת טובת הילד).

יש הרואים במערכת היחסים הזוגית כהווייתה או לפחות באידיאל הזוגי במתכונתו כיום כאידיאל המשקף מערכת יחסים "טהורה" השונה מהנישואין המסורתיים, שוני זה נעוץ בין השאר בעובדה כי מערכת זוגית מושתת על ערכי אמון ודמוקרטיה. דמוקרטיה זוגית מתבטאת בכך שלכל צד במערכת הזוגית ישנם **חובות וזכויות**. אך אין הדבר אומר כי אידיאל זה מתקיים בפועל בהכרח, אך עצם הימצאותו של אידיאל בין אם מיושם במלאו או בחלקו יש בכוחו להצביע על היקף והשתרשות השינוי.

### **אבטלה ונתוני אפליה מגדריים-**

כפי שעולה מהנתונים המובאים להלן, הנרטיב התעסוקתי הוא תוצאה של נקודת מוצא חברתית בהקשר המעמדי, כלכלי, מגדרי, לאומי, עדתי, תרבותי והדתי. נשים אינן בהכרח הקבוצה המוחלשת לעניין נתוני האבטלה המראים כי באופן כללי ישנם מספר קבוצות בולטות בשיעורי האבטלה הגבוהים ביניהם עולים חדשים, ערבים ישראלים ונשים.

**ראשית**, אבקש לבחון האם לאור העובדה כי היות מדינת ישראל מדינה מקדשת פרויון מצוי בעוכרן של הנשים, נשים מהוות ממחצית ההון האנושי בעולם. הנתונים מצביעים כי עלייה ברמת ההשכלה של נשים ושילובן הגובר בשוק התעסוקה מביאים לדחיית גיל הקמת המשפחה. שיעור הילודה בישראל עומד על 2.9 ילדים בממוצע לאישה הינו **גבוה ביותר משיעורן** של מדינות ה-OECD (1.75) ומדינות G8<sup>3</sup> (1.67).

כיום מספרן של הנשים המשתתפות בשוק העבודה במדינות המפותחות מתקרב למחצית מכלל כח העבודה, נוסף על גידול זה חל שינוי משמעותי בהרכב כח העבודה הן מבחינת חתך הגילאים והן מבחינת סטאטוס המשפחתי של אותן נשים עובדות.<sup>4</sup> בעבר עיקר הנשים המועסקות היו נשים צעירות רווקות ברובן או נשים מבוגרות שילדיהן כבר גדלו. כיום מרבית הנשים הינן אימהות.

שינוי זה לא נוצר יש מאין וקודמים לו תהליכים קודמים, כך ניתן להצביע על מגמה של עלייה דרמטית בהשכלת הנשים בעולם, כך מספרן של נשים בעלי השכלה גבוהה עולה על מספר הגברים במדינות ה-OECD.<sup>5</sup> בישראל הנתונים מראים כי נשים משכילות יותר מגברים, וכי השכלתן האקדמאית של נשים בישראל במגמת עלייה מתמדת.<sup>6</sup>

לפיכך קיימת אנומליה לאור נתונים אלו, שכן מחד עפ"י הדו"ח לפערים מגדריים 2012<sup>7</sup> עלייה ברמת ההשכלה של נשים ושילובן הגובר בשוק התעסוקה מביאים לדחיית גיל הקמת המשפחה, פועל יוצא מכך היא שכמות הילדים פר משפחה קטנה לאור הדלתא הקטנה יחסית אשר נותרת לפיריון והולדה. בעוד בישראל אנו מוצאים כי מחד גיסא נשים השכלתן האקדמאית של נשים בישראל במגמת עלייה מתמדת. ומאידך גיסא שיעור הילודה עומד על 2.9 ילדים בממוצע, שיעור אשר גבוה מהממוצע.

דחיית גיל הנישואין, מושגים "כתכנון המשפחה" הינם מושגים שגורים ורווחים כיום בניגוד לעבר, ירידה בפיריון, ואף בחירת נשים שלא להרות כלל. וזאת בנוסף לנתון כי כיום היחידה המשפחתית ברוב המדינות המתועשות מורכבת משני מפרנסים.

בעוד הנתונים בעולם מראים כי שיעור הילודה בקרב נשים הולך ופוחת, נתון זה מעניין במיוחד לאור האנומליה שבו שכן מספרן של נשים בגיל הפוריות הולך וגדל.<sup>8</sup> ויש בכוחו להצביע על **בחירות אוטונומיות** של התא המשפחתי, אם בדחיית גיל ההולדה ואם בבחירה בתא משפחתי קטן, או בתא זוגי בלבד. כך אנו נתקלים בנשים רבות יותר הנישאות בגיל מאוחר, במוסד הנישואין שיוקרתו קהתה ושכיחותו ירדה, יותר ויותר נשמע קולן של נשים אשר **מבחינה** בוחרות שלא להביא ילדים לעולם.

נתון מעניין נוסף הינו כי בראשן של רוב המשפחות החד הוריות במדינות מפותחות עומדות נשים.<sup>9</sup> אותן נשים מהוות כוח פרנסה עיקרי ולכאורה במצב דברים מוחרף קושי המשמרת השנייה. ייתכן והצפייה הטבעית הייתה לראות פחות משפחות במתכונת זו מחמת הקושי האינהרנטי הכרוך בכך ולמעשה ההפך מכך הוא נכון. נתון זה יש בו גם בכדי להאיר ולהעיד על עלייה בעצמאותן של נשים.

השבועון Economist הטיב להגדיר את השינוי של שילובן והעצמתן של הנשים בשוק העבודה "כשינוי החברתי הגדול של זמננו". ובכתבה שפורסמה באותו ירחון בינואר 2010, נקבע כי בעשורים האחרונים חלה במדינות מפותחות "מהפכה שקטה" של התחזקות נשים במקומות העבודה.

ניתוח הנתונים לעיל מעיד על חוזקן ועצמאותן של הנשים כיום הן ביחס למעמדן בעבר והן כשלעצמן. אין עוררין כי שיעור השתתפותן של נשים בשוק העבודה גדל בהתמדה, בדומה לכך התרבו צורות העסקה "גמישות" המאפשרות משרות אם חלקיות, עבודה מהבית, פרי לנסרים ועוד צורות עבודה גמישות.

אשר על כן בשכלול התהליכים הגלובליים והמקומיים, מגמת הנסיגה מן החלוקה המגדרית הסיסטמית שהתאפיינה בעבר, בפרט לאור התפיסה הישראלית את **מושג ההורות וההולדה** סבורתני כי **אין מקום לדבר במושגים של אפליה נשית**. הדיון צריך להיות נסוב על זכויות הוריות ללא כל קשר מגדרי בשוק תעסוקה תובעני ועל כל המשתמע בכך.

**שנית**, אבקש להתייחס לנתוני שכר וסיוע סוציאלי<sup>10</sup> תוך השוואה של הספרה המקומית לספרה הגלובלית וההשפעה על השתלבותן של נשים בשוק התעסוקה. מדיניות קיצוץ הקצבאות והמעבר לשוק ניאו-ליבראלי השפיעה במיוחד על נשים כצרכניות העיקריות וכמי שבעיקר בעבר היו תליות בקצבאות. לדידי שינוי זה מחזק את טענתי לחוסר אפליה שכן שינוי זה דחף וחיבב נשים לצאת ולהתערות בשוק התעסוקה. נשים שבעבר נסמכו על מדיניות קצבאות וסיוע ממשלתי מצאו עצמן יוצאות לעבודה. ברם, אין הדבר אומר כי אותן נשים לא תיתקלנה בקשיים רבים אם מדובר בקשיי תעסוקה ובאם מדובר בקשיים הנובעים מממשק הורות תעסוקה. אך עם חלוף הזמן קשיים אלה קטנים ומתגמדים מכמה סיבות: **ראשית**, אותה אישה אינדיבידואלית חווה שינוי בתודעתה, שינוי הדוחף לעצמאות, לשאפתנות והצלחה, **שנית** ככל שיותר נשים חוות קושי מסוים המשותף לכולן ניתן להצביע על בעיה חברתית שכאמור קל יותר לקדמה ולהביא לפתרונה מאשר בעיה אינדיבידואלית, **שלישית** עם חלוף הזמן, הילדים אשר תלתיים בהוריהם בקטנותם, גדלים והתלות והצורך בטיפול תובעני קטנים. לפיכך הנעת תהליך תמיד רצופה בקשיים, אך יש לראות בתהליך קיצוץ הקצבאות כטריגר המעודד נשים לצאת ולעבוד מחוץ למשק הבית וכנדבך נוסף ליצירת שוק עבודה שוויוני.

**שלישית**, השפעתם של התהליכים הגלובליים הם אחד הגורמים לקשיי האכיפה והשוני בדפוסי העסקה, במציאות של ימנו רווחת יותר ויותר העסקת קצרת טווח, תחרות גבוהה בשוק התעסוקה, שינויי קריירה, רצון התנסות במגוון רחב של עיסוקים, העתקת מקום מגורים הן בתחומי המדינה ואף מחוצה לה, כל אלה ועוד גרמו ליצירת עובד מסוג חדש, עובד דינאמי, נאור, סקרן המודע לזכויותיו. בעוד חקיקת העבודה ברובה מתייחסת לעובדים "מהדור הישן" אשר הועסקו שנים רבות אצל אותו מעסיק, אשר תחום תעסוקתם היה מוגדר ומצומצם ואשר לא נטו לערוך שינויים מרחקי לכת הן בתחום המקצועי והן בתחום האישי.

יתרה מכך, מדינת ישראל הביעה לא אחת את מחויבותה לפרנסת כלל אזרחיה עם חתימת על אמנות ארגון העבודה העולמי העוסקות "בזכות לעבוד" וזאת כאמור בנוסף לחקיקה ענפה ומפותחת בתחום דיני העבודה ככלל וזכויות נשים מועסקות בפרט.

**נתונים אמפיריים מראים כי בישראל (לעומת המדינות האחרות שבדו"ח) מתאפיינת בפער מגדרי קטן יותר בהשתתפות ערה של נשים בכח העבודה ומתן שיווין הזדמנויות. גם פערי השכר בישראל נמוכים יותר משאר המדינות המשתתפות בדו"ח.**

על כן עיקר הדגש הציבורי צריך לדאוג להנעת המערכת הנורמטיבית הקיימת קרי **אכפה יעילה ולא דווקא על הרחבתה**. שכן מבלי להיזקק לשאלות קונקרטיות בדבר אופי ומהות הרחבת המסגרת הנורמטיבית, כל עוד לא נאכף החוק הקיים הרי שכל תוספת הינה בבחינת לעג לרש.

### **טענת "המשמרת השנייה"**

על פניו כמתואר לעיל, קיימת בישראל מערכת נורמטיבית ענפה אשר נועדה להתמודד עם אפליה ככלל ועם אפליית נשים בפרט. שיעור המשפחות בישראל בעלות שני מפרנסים עלה באופן משמעותי החל משנות ה-70 ומשתווה כיום לממוצע הרב לאומי עבור גילאי 45-25 עם זאת שיעור ההשתתפות זו שונה באשר לתתי קבוצות באוכלוסייה (דוגמת האוכלוסייה הערבית).

יחד עם זאת חוזרת ונשמעת הטענה בדבר אפליית נשים. טענה זו שונה במהותה מהטענה אשר נשמעה בעבר ושונה בתכליתה "מקול קורא אישה העבריה" אשר קרא ב-1879 לשינוי פורמלי בזכויות האישה. הטענה הרווחת נשענת על אדן "המשמרת השנייה" כפי שהגדירה זאת הוכצ'לד, או כפי שכנתה זאת ד"ר ניצה ברקוביץ במאמרה "שני מפרנסים ומטפלת אחת". מושגים אלו באים להמחיש את העול הכפול הנופל על כתפי הנשים עם יציאתן לעבודה מחוץ לבית.

על פי גישות אלו גם אם קיים שיוון פורמאלי, הרי שמדובר במעגל שוטים שכן אותן נשים אינן שוות בנות שוות לגברים. למעשה הנשים הן אלה שהוסיפו על כתפיהן הצנומות בנוסף למטלות הבית והמשפחה את עול התעסוקה מחוץ לבית.

מחד ניתן לטעון כי שינוי זה הוא חלק מטרנספורמציה כלל עולמית באידאולוגיה המגדרית ובחלוקת התפקידים. מנגד נשמעת טענה כי מדובר במגמה של מתן שיווין פורמאלי בעוד **בפנים המסגרת המשפחתית** ממשיכות נשים לבצע את תפקידיהן המסורתיות ועל כן לא מתקיים שיוון מהותי.

למעשה בבסיסו מדובר במאבק על הגמוניית המסורת הפטריארכלית של יחסי המגדר בעוד נשים אינן מצליחות לגרום לטרנספורמציה של ערכים העומדים בבסיס החברה האנושית. אכן לא ניתן להתנתק מהקשר ההיסטורי בין משפחה למגדר וכפועל יוצא מהתפיסה כי תפקידי הבית והטיפול בילדים נתפסים כתפקידי ליבה נשיים.

טיעון "המשמרת השנייה" מתפתח ומהווה בסיס לטענה כי בשל כך נמנעות נשים **מלכתחילה** מלבחור במקצועות תובעניים ומתגמלים לאור מחויבויותיהן למשפחתם. המצדדים בטענה זו גורסים כי בחירתן של נשים במקצועות ספציפיים אינה מהווה כלל בחירה אלא התוויה עמוקה יותר של מערך כוחות שוקי ומגדרי אשר אינו משקף נאמנה בחירה חופשית בתחום עיסוק אלא בחירה הנובעת מכורח המציאות. כך אף קטיעת רצף עבודתן של נשים נתפס כמכשול עיקרי לכניסתן של נשים למקצועות יוקרתיים וזאת לאור תפיסת מעסיקים כי נשים פרודוקטיביות הנשים פחותה בהשוואה לגברים וזאת לאור היות עבודתן במקום מְשָׁנִי לעומת מחויבויותיהן למשפחתם.

ייתכן ועצם קיום הקונפליקט משפיע על בחירותיהן של נשים בתחום עיסוק ספציפי, מסיבה זו ניתן לראות אחוזים גבוהים של נשים בתחום ההוראה, מקצוע אשר נחשב "ידידותי" לנשים ובו ההתנגשות בין העבודה למשפחה קטנה יותר, הנחה נוספת סבירה הינה שהשפעת הקונפליקט הינה תמריץ בעבור נשים לרכוש השכלה על מנת לשפר את עמדת המיקוח שלהן.

ודוק רוב הנשים משתתפות בכוח העבודה **לפני** שהן נהפכות לאימהות, עבודתן מושפעת מלידות ילדיהן. רציפות העסקתן נקטעת בעקבות הלידה, לעיתים מוארכת חופשת הלידה ולעיתים החזרה היא חלקית ולעיתים מדובר אף בפרישה וחזרה לשוק העבודה עם גדילת הילדים. בעוד אין מחלוקת כי רובן המכריע של הנשים תימצאנה בשלב כלשהוא בחייהן בקונפליקט ובצורך לבחור או למצער לקבוע סדרי עדיפויות בין התחומים עבודת גברים כמעט אינה מושפעת מאירועים משפחתיים משמעותיים.

יש הטוענים כי קיים אף קשר בין "יוקרה תעסוקתית" למגדר. לפי גישה זו נשים מרוכזות במספר מצומצם של עיסוקים ובעלות ייצוג חסר בעיסוקים בעלי סטאטוס גבוה. לטענתם הראיות רומזות כי סטאטוס תעסוקתי "נמוך" נובע מן העובדה כי מדובר בתחום עיסוק נשי בעיקר, וזאת לאור מגמה המסמנת ירידה הדרגתית ביוקרת מקצועות מסוימים כשהם הופכים ל"נשיים" כגון הוראה בבית הספר

ועבודות משרדיות. למעשה טענה זו מתנגשת עם הטענה כי דווקא דריכת רגלן של נשים בעבודות "גבריות" קרי עבודות הנעשות ו/או המזוהות בעיקר על ידי גברים יכולה לסייע בידי נשים להוכחת כישוריהן ולשבירת סטאטוס קוו של שיוך נשים לעבודות המזוהות עם המין הנשי.

**בעבר** נעשו ניסיונות למציאת הצדקות למודל "שני מפרנסים ומטפלת אחת" כאשר בבסיס ההצדקות עמדו הנימוקים הבאים-

**נימוק "התועלת הכלכלית"** - הגישה הכלכלית, רואה את המשפחה כיחידה המקבלת החלטות בצורה רציונאלית ומטעמי יעילות כדי למקסם את התועלת של היחידה המשפחתית.<sup>11</sup> החלוקה בין התפקידים ואופן הבחירה מושפע בעיקר משיקולי עלות-תועלת, וכך חלוקת הנטל מגלמת את פוטנציאל ההשתכרות והקידום בעבודה. לגישתו של בקר, בן הזוג שלו "יתרון יחסי" בפרנסת המשפחה יתמקד בכך ובן הזוג לו "יתרון יחסי" ברווחת המשפחה יתמקד בטיפול בה. על פניו מבחינה תיארוטית הגישה הכלכלית אינה מגדרית, אך מבחינה מעשית במרבית המקרים נקודת המוצא היא כי לאישה יתרון יחסי בטיפול בילדים ומשכך המשוואה הכלכלית מתגלה כמשוואה מגדרית ברוב המקרים, שכן התועלת הכלכלית תלויה בהשכלה, בפוטנציאל השתכרות ומידת השקעה. גם בקר סבור כי לא ניתן לערבב בין התחומים וכי תיחום התחומים הכרחי למען יעילות ומקסום. במקרה הטוב מי שבתחומו הטיפול במשפחה יוכל להקצות זמן חלקי נוסף לעבודת השוק, בעוד מי שבתחומו פרנסת המשפחה אינו יכול להקצות זמן נוסף לטיפול בבית. מנתוני מחקר הבוחן השתתפות נשים נשואות בכח העבודה עולה כי משתנה כלכלי נוסף המשפיע על השתתפות האישה בכח העבודה היא הכנסת הבעל, לעניין כדאיות האישה להשתלבות בשוק התעסוקה. כחלק מהרציונליים לתפיסה ייתכן וגלומים בידעה או בהנחה כי במהלך השנים חלים שינויים מבחינת היקף התובענות והיזקקות של המשפחה למטפל. בעוד במסגרת התעסוקתית סביר להניח כי המגמה היא הפוכה, עבודת המפרנס הינה סטטית או עם פוטנציאל הרחבה ככל שאותו מפרנס מבקש להתקדם במקום עבודתו.

לכאורה ניתן לטעון כי נימוק זה הוא לשון אחרת, ל"מאזן הנוחות"- כאשר הדבר "משתלם" ומתגמל יעדיפו נשים את עבודתן על פני טיפול בילדים, בשיקולן שיקולי עלות תועלת תישאל השאלה עד כמה תיפגע המשפחה לעומת התועלת שתצמח מפגיעה זו, אם בכלל.

**נימוק גישה פונקציונאלית** - הגישה הפונקציונאלית, רואה את הפונקציונאליות של חלוקת עבודה מגדרית ושמירת שלמות המשפחה, תפקיד האם הוא אקספרסיבי לגידול הילדים והכנתם לחיים בוגרים, בעוד לאב תפקיד אינסטרומנטלי לכלכל את המשפחה. על כן כל חריגה מהמסגרת הפונקציונאלית המגדרית תפגע בצד השני וכתוצאה מכך תפגע המשפחה כולה.

### **"המשמרת השנייה" - "אפקטים וערכים כגורם משפיע"**

מבחינה עובדתית, אמפירית לא ניתן להתעלם מנתונים הסטטיסטיים וממציאות החיים לפיה הלכה למעשה מרבית הנשים פועלות תחת שני כובעים, הן כאימהות והן כמפרנסות. לטענתי הנימוקים הרווחים קרי הן הנימוק הכלכלי והן הנימוק הפונקציונאלי אמנם מספקים הסבר לוגי אפשרי למצב הקיים אך אין בהם די, נימוקים אלו מקבעים את המצב הקיים, כאשר עולה השאלה האינסטינקטיבית מה קדם למה? האם הנימוק הפונקציונאלי והכלכלי הינם התשובה או שמא הסיבה לחלוקה מגדרית זו. **אבקש להציע**

## **מספר הצעות להשפעות נוספות אשר יכולות לשפוך אור על מעורבותם הנמוכה של גברים בפנים הבית מחד ומעורבותן הגבוהה של נשים מאידך -**

**אפקט ישיר למול אפקט עקיף -** יציאת נשים לעבודה מחוץ לבית הינה חלק משינוי שחל בתפקידי הנשים במהלך המאה ה-20 שינוי דרסטי רחב היקף ומהיר. לעומתו השינוי שחל בתפקידי הגברים אם בכלל הוא מינורי. אמנם הגברים העמיקו את מעורבותם בפנים הבית אך במידה מועטה. ניתן לומר כי השוני שחוו הנשים הוא עמוק יותר מהשוני אותו חוו הגברים. ניתן להסביר שינויים אסימטריים אלה נוכח התפיסות של שני התחומים, בעוד תחום העבודה נתפס כתחום יצרני מתגמל, תחום המשפחה נתפס כפחות ערך וכפחות אטרקטיבי, עבודת הבית אינה נחשבת כעבודה יצרנית.<sup>12</sup> משכך על מה נתפלא שגברים אינם נמרצים ואקטיביים כשם שהיו נשים בקדמון ובדחפן את השינוי.

לא נתקשה אף למצוא הסבר לוגי לכך, בעוד הגדרת ותפיסת האישה השתנתה במגוון רחב של תחומים הן מבחינה נורמטיבית והן מבחינה מעשית הרי שגברים לא חוו שינויים באורח חייהם, ורק באופן עקיף השפיעה ההתפתחות הנשית על הגברים. אך השפעה זו הינה עקיפה ומתייחסת בעיקר לגברים הנמצאים **במערכת זוגית.**

בעוד גברים אחרים שטרם נמצאים במערכת זוגית, חונכו כאמור על פי התפיסה המסורתית פיטרכאלית. יחד עם זאת ניתן להניח ולצפות כי השינויים מרחקי הלכת. אשר היה פרי נחלתן של הנשים, יחלחלו ויושרשו בעתיד אף אצל גברים, גם אם בעוצמה נמוכה מזו של הנשים. ילדי המחר אשר חווים את מודל המשפחה בעלת שני מפרנסים, נחשפים מקטנות לדפוסי התנהגות שונים מאשר דפוסי ההתנהגות אליהם נחשפו הוריהם.

**סדרי עדיפות ערכיים -** קונפליקטים המצריכים בחירה בין עבודה למשפחה או למצער קונפליקט בין פיתוח קריירה על חשבון משפחתיות ולהפך **משותפים לשני ההורים.** נשים מתמודדות בצורה קיצונית יותר עם הדילמה **בעקבות סדרי עדיפות שונים ונימוק אתלוגי** (כפי שיפורט בהרחבה בהמשך) אין עוררין כי אף גבר שבחר בדרך המפותלת של "העובד האידיאלי" על כל המתחייב מכך "מפסיד" ואינו שותף לחלק ניכר מגידול ילדיו. אשר על כן המשוואה לעניות דעתי היא ברורה **השלם הוא אחד**, כל אחד מהצדדים לזוגיות הן גברים והן נשים נאלצים לבחור בחירות כלשהן. **אישה שתבכר לפתח קריירה תובענית תיאלץ לוותר על מעורבות רבה בגידול ילדה ובדומה לכך גם הגבר.** גם גברים מופסדים מחוסר אפשרות ליטול חלק פעיל במימך המשפחתי.<sup>13</sup> הנחה הגורסת כי אישה **הרוצה לפתח קריירה** לא תוכל לבחור בכך שגויה בעיני שכן בישראל שנת 2014 קיימת תשתית נורמטיבית ענפה (אמנם עם צורך בהגברת אכיפה) על כן אותה אישה בישראל תוכל לבחור בין החלופות תוך תשלום המחיר הנלווה לבחירתה **וזאת בדומה לגבר.**

הנחה זו מתיישבת עם העובדה שנשים בוחרות בעיקר במקצועות גמישים להורות כדוגמת מקצוע ההוראה וזאת ככל הנראה מתוך **סדר עדיפויות נשי אימהי אשר שונה מסדרי העדיפויות הגבריים.** לכאורה טענה זו אף מתיישבת עם הפרדיגמה שנשים משכילות בוחרות בצורות העסקה גמישות המתגמלות פחות וזאת על מנת שתוכלנה להתפנות ולהקדיש זמן רב יותר למשפחותיהן.

גם במדינות בהן היצע רחב של מעונות מסובסדים לרבות יום לימודים ארוך, עדיין קיימת נטיית נשים למשרות חלקיות. תוצאה זו מביא למסקנה כי מדיניות ידידותית למשפחה מקדמת בעיקר את עצם יציאת

נשים לשוק העבודה אך יחד עם זאת **לאור המחויבות האתדולגית הקיימת לנשים למשפחותיהן הרי שנמצא יותר ויותר נשים המועסקות משרות חלקיות ו/או שאינן תובעניות בעלות ו/או גמישות.**<sup>14</sup>

**פרדיגמה תעסוקתית ונרטבים-** הסביבה החברתית מדינית אף היא משפיעה על הבחירות התעסוקתיות בין ריבוי תפקידים ו/או היקף ההתחייבות המקצועית של נשים וגברים כאחד. קיימת השפעה שלילית/מצננת כלפי גברים הבוחרים להעלות את מידת מעורבותם. ראייה לכך כי במשפחות חד מיניות "בעיית המשמרת השנייה" מוחרפת. אחד מבני הזוג ללא קשר מגדרי נאלץ לשאת בעול טיפול הבית והילדים יותר מהאחר. במקרה בו עסקין בזוג חד מיני גברי הרי שקיים קושי אינהרנטי נוסף הנובע מתפיסה "חברתית שוקית" לפיה נדרשים גברים למידת מחויבות גבוהה יותר והיקף משרה תובעני יותר. בטיעון זה אבקש להביא את הטענה כי ככל שמדובר באפלייה מגדרית – יש לראותה דווקא מצידה האחר-אפלייתם של גברים **המבקשים לקחת חלק פעיל בתפקידים כהורים** כחלק ממימוש ההורות.

למעלה מכך, ניתן אף להצביע על אפליית מעסיקים הנוגעת לגברים המבקשים לממש את זכותם לחופשת לידה- אותם גברים "חלוצים" נתקלים בזלזול ובחוסר הבנה אינהרנטי מבחינת מעסיקיהם. הדבר לא נחקר ברמה אמפירית אך הנחה הגורסת כי מעסיקים יעדיפו להעסיק גברים שאינם יוצאים לחופשת לידה, לא תיתפס כבדיאנונית. ובעוד החוק המונע פיטורי הריון ומגן על נשים עם חזרתן לעבודה עם תום חופשת הלידה שותק בעניינם של גברים.

#### **הקיבוץ כמקרה בוחן לבחירתו הרצונית של נשים-**

פרק זה אבקש לייחד לקיבוץ כמקרה בוחן אשר ביכולתו לתמוך בטענתי כי **בחירותיהן של נשים הן רצוניות**. מושא בחירתן מושפע בראש ובראשונה מהיותן נשים, לעיתים מתווספות לכך השפעות חברתיות, דתיות, עדתיות ועוד. עוד אטען כי נשים נושאות בצקלונן מטען ביולוגי רגשי אימהי אשר גורם לבכורת תפקידן האימהי על פני תפקידן התעסוקתי לבר משפחתי.

הקיבוץ כתורה מתאים לבחינת נושא הממשק המשפחתי- תעסוקתי- מגדרי שכן המשפחה מהווה בסיס למבנה החברתי בקיבוץ וזאת על אף וחרף התפיסה הרווחת לפיה נתפס הקיבוץ כא- משפחתי. בהתאמה ניתן להצביע גם על שיעור גירושין נמוך, ושיעורי ילודה אשר מצוי בעלייה מתמדת.

בראשיתו יושם בקיבוץ הרעיון שחלוקת העבודה צריכה להתרחש באופן שוויוני וללא קשר מגדרי, ואכן עם הקמתם של הקיבוצים הראשונים בתחילת המאה ה-20, יותר ממחצית הנשים עבדו **בענפי הייצור**. החלוצים והחלוצות רצו לבער את אי השוויון,<sup>15</sup> נשים אף שולבו בפלמ"ח לרבות בתפקידי פיקוד. דא עקא, למרות זאת לא הביא הקיבוץ לשוויון מגדרי. דווקא בהמשך התפתחותו של הקיבוץ אנו עדים לתהליך של קיטוב עבודה לפי מין.<sup>16</sup>

הקיבוץ סיפק סידור חברתי אשר היה בידו לסייע לנשים נשואות ולאימהות לילדים המעוניינות להקדיש את מרצן לתעסוקה לבר משפחתי. כך נהנו משפחות הקיבוץ משירותים הכוללים ארוחות חמות, שירותי כביסה, מעונות יום לילדים, לינה משותפת ועוד. שירותים אלו ואחרים היו **מבניים**, בתוך המערכת הקיבוצית המושתתת על אידאולוגיה שיוונית. בהתאם לכך מקודשת זכות האישה על גופה, ועצמאות



בחירתה, פועל יוצא מכך הוא סיפוק אמצעי מניעה לנשים על מנת להבטיח כי הולדה היא פרי רצון ולא חלילה כורח המציאות.

יחד עם זאת עם חלוף הזמן חל קיטוב מגדרי בחלוקת העבודה בקיבוץ כך שנשות הקיבוץ הועסקו בתפקידים נשיים "מסורתיים" קרי בישול, כביסה, טיפול בילדים וכו'. על פניו מדובר באנומליה אשר לא מתיישבת עם ערכי הקיבוץ השוויוניים והאידיאולוגיים.

ראשית אבקש לבחון מספר נימוקים המבקשים להתמודד עם אנומליה זו של הקיטוב המגדרי בחברה אשר חרתה על דגלה את נס השיוון –

1. **נימוק "המהפכה הבלתי גמורה"**<sup>17</sup> - יש הסוברים כי הסיבה טמונה בעובדה כי החזון האידיאולוגי לא הושלם במלואו ומכאן שמו. נימוק זה נשען על העובדה שעם הקמת הקיבוצים יותר ממחצית הנשים עבדו בייצור, אמנם אותה עת רק מעט מאוד גברים עבדו בעבודות שירות (כדוג' בישול וכביסה) ובכלל לא בעבודות תפירה וטיפול בילדים. אך הדבר היה נעוץ בטיב הביקוש, ייתכן וכי העובדה כי בתחילת דרכו של הקיבוץ היה צורך במעט עבודות שירות שרק קומץ קטן של חברי קיבוץ נדרש לעשותן. לעומת זאת בתחום הייצור היה צורך רב בידיים עובדות וזאת ביחוד לאור הקשיים הקיצוניים של היישוב החדש והקושי הכלכלי לרבות העדר מכונות והתבססות על עבודת כפיים. בחלוף הזמן עם עליית היקף הילודה והתרבות הגרעין הקיבוצי, גדל היקף הדרישה לעבודות שירות, כתוצאה מכך נאלצו יותר ויותר נשים לעזוב את עבודת הייצור לטובת עבודות השירות שהינן עבודות בעלות אופי מגדרי. על כן נימוק המדגים "צורך שעה" מתיישב עם האידיאולוגיה הקיבוצית כי טובת הכלל מורמת מטובת האינדיבידואל.
2. **נימוק הסוציאליזציה**<sup>18</sup> - מושתת על ההנחה שמייסדי הקיבוץ באו מחברה מקוטבת ועל כן ערכי הקיטוב היוו חלק בלתי ניתן להפרדה מהווייתם ומשכך הניסיון ליצור שיווין מגדרי מלכתחילה נדון לכישלון. נימוק זה קונספירטיבי משום שבהיבטים אחרים איננו עדים לכישלון, וזאת על אף שהמייסדים באו מחברות בורגניות, השגיות וחומריות שהושתתו על האינדיבידואל, גם אם במהלך השנים חלה גרסיה לעניין הרעיון הקיבוצי אין הדבר דומה לכישלון המגדרי הן בשל העובדה כי הרעיון המגדרי כשל עוד בתחילת הדרך והן בשל העובדה שאף היום קיים ובועט הרעיון הקיבוצי (אף אם כי נחלש מה). המייסדים הראשונים התוו גישה רדיקאלית ביחס לרכוש פרטי, דת שיווין ועוד, על שם כך עולה השאלה מדוע השוויון המגדרי לעניין חלוקת העבודה לא נשמר בעקביות ובנחרצות כשם שנשמרו או למצער ניסו לשמר את יתר מושכלות הייסוד של הקיבוץ? התשובה טמונה ככל הנראה במציאות החיים. נקודת המוצא של הגברים והנשים המייסדים וניתן לומר אף גברים ונשים באשר הם היא שמידת מעורבותם של גברים בבישול, כביסה, תפירה וטיפול בילדים פחותה משל נשים, בנקודת מוצא זו ניתן לטעון כי החברה הקיבוצית עשתה יותר מאשר כל חברה אחרת לשיווין מגדרי, אך יחד עם זאת נשים לא נטו להעביר את מטלות השירות לגברים ומנגד הגברים לא הזדרזו להעביר את מטלות ייצור לנשים.<sup>19</sup>

3. נימוק "קשר הגברים"<sup>20</sup> - לפיו עומלים הגברים על מנת לשמור על "עליונותם" בקונספירציה גברית ויצירת קואליציה המונעת חדירתן של נשים לעיסוקים גבוהים ועמדות נחשקות. אמצעי זה עולה בידיהם של אותם גברים "קונספירטיביים" באמצעות שליטה בחברות ותאגידים. עוד נטען כי כתוצאה מכך לא רק שנשים יועסקו במקצועות בעלי סטאטוס נמוך, הרי שבמצב דברים זה, יושרש הדבר אף לצאצאין כנתון אמפירי אשר יתקבע וינציח את המצב לאישורו. גם אם יש בנימוק זה דבר או חצי דבר הרי שנימוק זה נסוג לחלוטין בחברה הקיבוצית המושתתת וחותרת לשיווין מוחלט בין המינים. ואשר עם הקמתה עיקר חבריה נמנה עם המין הגברי ועל כן ככל שהיה ברצונם של המייסדים ליצור "קשר גברים" היה בידם לעשות זאת בנקל. העובדה שלא בחרו לעשות כן והאידיאולוגיה הקיבוצית מצבעים דווקא על היפוכו של דבר.

למעשה מחקר אמפירי שנערך בקיבוץ בשנות ה-70 מצביע על מגמה הפוכה - בה **מתבטאות** הנשים לקבל על עצמן אחריות פוליטית גדולה יותר ותפקידים משפיעים יותר והן מסרבות לעשות כן.<sup>21</sup> כך מאוזכרת דוגמה אחת מיני רבות בה סירבה אישה כבת 50, בעלת כישורים אירגוניים מצוינים לקבל על עצמה את תפקיד מזכיר/ת הקיבוץ עקב מחויבותה למשפחתה, עוד עולה כי במידה והייתה מסכימה לקבל על עצמה את התפקיד הרי בחירתה הייתה בחירת "פה אחד" על ידי כל חברי האסיפה הכללית. דוגמה אחרת - מקרה בו בלחץ מלחמת יום כיפור נעתרו שלוש נשים לקבל על עצמן את תפקיד מזכיר הקיבוץ, אך לאחר תקופת פעילות קצרה, התפטרו כל אחת מן השלוש בנמקן את צעדן **בהתחייבויות משפחתיות**. בסופו של דבר נבחר גבר לתפקיד, עליו מעידים החברים כי הוא מוכשר פחות מקודמותיו בתפקיד. בדומה לכך כאשר נדרשו חברי הקיבוץ לבחור בנציגים למועצה הציעה מזכירות הקיבוץ, שני גברים ושתי נשים. דע עקא הנשים ביקשו להסיר את מעמודתן בנמקן כי קבלת התפקיד תאלצן להיעדר מהקיבוץ ליום או יומיים בחודש והדבר יפגע במחויבותן המשפחתית. לא זאת ועוד, בשלהי שנות השבעים קמה קריאה מצד נשות הקיבוץ הקוראת לחזור ללינה משפחתית והארכת שעת אהבה,<sup>22</sup> תמיכתן של נשים בלינה המשפחתית ושעת אהבה נשמעה חרף התנגדותם של הגברים שיצאו כנגד כך בטענה כי הדבר יפריע לסדר היום החינוכי של הילדים ולעבודת הנשים. התנגדות הגברים לכאורה אינה מתיישבת עם הטענה בדבר "קשר הגברים" ורצונם "לדחוף" את הנשים בחזרה לתפקידן כעקרות בית מסורתיות.

עוד קושי בנימוק הקשר הגברי נעוץ בעובדה כי גם הפמיניסטיות שבין הנשים בקיבוץ כאשר נשאלו לפשר חלוקת העבודה המגדרית בקיבוץ (גברים עובדי יצור ונשים עובדות שירות) **לא** טענו כי הגברים חוסמים בפניהן את הדרך לכלל התחומים, להיפך הנשים הן אלו שהצביע על חוסר נכונותן של הנשים לקבל על עצמן אחריות ציבורית. לדבריהן בכל עת ובכל מקום בהם מראה אישה כישרון ונטייה לקבל על עצמה אחריות הדרך פנויה לפניה. לפיכך תיאוריה בדבר "קשר הגברים" נדחקה ומקוטלגת כלא רלוונטית לקיבוץ על ידי נשות הקיבוץ עצמן.

4. **נימוק "הנסיגה"** - משלים את נימוק המהפכה הבלתי גמורה, לפיו כאשר התברר לנשים אין ביכולתן להישאר בענפי הייצור לאור סירובם של הגברים לקחת חלק בעבודות השירות, הן זנחו את שאיפתן ונסוגו לענפי השירות. זה אולי יכול להסביר את תמיכתן הנלהבת להחזרת הלינה המשפחתית ושעת אהבה, אשר אפשרו להן "לטפל" במשפחתם הפרטית ולא בקהילה. ייתכן אף כי לאורך הזמן בו תחום החינוך והצריכה היה באחריותן הבלעדית של הנשים הביא להזדהות הדרגתית עם תפקידים

חברתיים אלו, כך לדוגמה התבטאה מנהיגיה קיבוצית "שאל לה לתנועה לשלוח את הנשים חזרה לשדות ולהכניס במקומן גברים לעבודה בגני ילדים; במקום זאת על התנועה לדאוג לכך שעבודת נשים לא תיחשב כתרומה פחותה בחשיבותה לרווחת הקהילה, ושתזכה באותה יוקרה לה זוכה עבודת הגברים". התבטאות זו של מנהיגיה קיבוצית אשר לא יוצאת כנגד מהות העבודה אלא כנגד אי הערכתה, מדברת בעד עצמה.

5. **נימוק השפעה החיצונית**<sup>23</sup> - לפיו על אף מאמציו הרבים של הקיבוץ לשיווין מגדרי, הרי שהקיבוץ אינו יושב בחלל קוסמי, הקיבוץ מצוי בתחומי מדינת ישראל, המצויה במזרח התיכון המצוי תחת השפעה גלובלית. משכך נורמות מכוונות מין ומגדר הרווחות בכלל הספרה השפיעו והקשו על יישום השוויון המגדרי. נימוק זה בעייתי משום שבחברה היישובית הישראלית מוחץ למסגרת הקיבוצית ועוד קודם להקמת המדינה נשים עבדו בעבודות גבריות, מוסדות כמו "מועצת הפעולות" ו"ארגון אימהות עובדות" השתתפו באופן פעיל בכוח העבודה ואף קוננו הסדרים נורמטיביים. מעבר לכך הקיבוץ מאז ומתמיד היה באופוזיציה גלויה למערכת הישראלית הקניינית, משכך טענה בדבר השפעה מגדרית למול וואקום וחוסר השפעה קפיטליסטי תמוהים בהחלט. לפיכך אם ההשפעה החיצונית היא כל כך חזקה כיצד תוקפה מוגבל לתחום חלוקת העבודה המגדרית?<sup>24</sup>

#### **ניתוח הממצאים והסקת מסקנות – האם בהכרח מצב דברים זה נופל בגדרה של אפליה מגדרית?**

לכאורה בכל ששת הנימוקים ניתן למצוא "משהו", אך אף אחד מהם אינו נחרץ דיו ואינו מספק תשובה מספקת מדוע על אף החזון האידאולוגי, מבנה אירגוני מתאים, ונקודת פתיחה שיוונית בתעסוקה הושרש בסופו של דבר מודל חלוקת עבודה לפי מין, ומדוע העדר "משמרת שנייה" לא תרם לפוטנציאל התעסוקתי של הנשים.

הלך דברים זה הנגלה דווקא בחברה הקיבוצית יכול לשפוך אור ולהביא לסתירת כמה הנחות המוצא (יסוד) בנוגע לאפליית נשים. **החברה הקיבוצית אפשרה לנשים הן שיווין פורמאלי בימים בהם היווה הדבר פריצת דרך והן שיווין מהותי קרי עם ייסודם של הקיבוצים חולקה העובדה באופן שווה כאשר מטרת העל הייתה ייצור חברה שוויונית יצרנית הנושאת בנטל באופן שווה ומתחלקת בתוצרת כל אחד על פי צרכיו.**

המודל הקיבוצי להורות אשר הנהיג לינה משותפת ושהייה קבועה של הילדים בבית הילדים, הינו תוצאה של רעיון ויוזמה של הנשים המייסדות על מנת שתוכלנה לקחת חלק בעבודות המשק. דווקא תשתית זו יכלה להיות כר פורה להעצמה נשית ולהישגיות מקצועית. בפועל בדוגמאות המבוארות לעיל, מצטיירת תמונה הפוכה לפיה על אף "השחרור" מתפקיד האם, ובאנלוגיה למונח השגור בפינו שחרור/פטור "מהמשמרת השנייה" בוחרות אותן הנשים להימנע מתפקדים ציבוריים בנמקן כי מחויבויותיהן המשפחתיות הם הסיבה לכך.

ממחקר אמפירי שנערך בקיבוץ בשנות ה-70 עולה נתון מעניין המראה כי למרות השוויון הפורמאלי המלא בזכויות פוליטיות, מידת מעורבותן של נשים בפעילות ציבורית פחותה ומידת השתתפותן באסיפות דלה

יותר מאשר הגברים. בדומה לכך עולה מן המחקר כי ככל שתפקיד מסוים כרוך באחריות ובסמכותיות ימצאו פחות נשים בתפקיד.<sup>25</sup>

תימוכין נוסף לטענתי כי נשים הן אלה שבחרות את בחירותיהן עולה מניתוח התנהלות הקיבוץ בעת מלחמה. לכאורה דווקא בעיתות מלחמה מתגברת הצפייה לשינוי חלוקת העבודה בקיבוצים. במלחמת יום הכיפורים על אף שכמעט מחצית מהכוח הגברי של הקיבוץ גויס לצבא לתקופה ממושכת לא הביא הדבר לשינוי חלוקת העבודה המגדרית.

**למעשה לנשים בקיבוץ, לא הייתה משמרת שנייה. מודבר בכך פורה אשר יוכל היה להביא להעצמה נשית ולחיזוק הטענה כי "המשמרת השנייה" מונעת או למצער דוחקת את הנשים לתפקידים שוליים מגדריים.**

לדידי על נימוקים אלה יש להוסיף נימוק נוסף, נימוק שמשקלו מכריע ואשר בכוחו לסבר את אוזנו וליתן הסבר סביר והגיוני להתנהלותן של נשים ככלל בספקטרום ההורי תעסוקתי ובמקרה הקיבוץ בפרט. הנימוק האמור הינו "הנימוק הביולוגי" כדלהלן:

### **הנימוק ביולוגי**

**נימוק ביולוגי**- נימוק זה נשען על **שונות ביולוגית**- על מנת לתמוך בטענה זו לפיה המקור לשוני המגדרי וכפועל יוצא מכך חלוקת עבודה על פי מין היה עלינו תאורטית לבודד 50 תינוקות ממין זכר ו-50 תינוקות ממין נקבה לשמורם בחברה ללא ערכים הנשלטים על ידי גברים, חברה אוטופית לחלוטין ובגרות לבחון את חלוקת העבודה והימצאות קיטוב.<sup>26</sup> פתרון זה כאמור אינו ישנים משתנים סוציולוגיים כמין, גיל, מעמד חברתי, מוצא אתני אשר משפיעים על התנהגות האדם ודפוסי עבודתו.

זהו פרדוקס לטעון כי אין הבדלים בין המינים. ביולוגיים טוענים כי נטייתן הטבעית של האימהות להיות יחד עם צאצאיהן היא משיכה חיובית ולא נסיגה שלילית שמקורה בעובדה שמוצאנו מיונקים ומרוב יונקים ובגלל תקופת הציד והלקט הארוכה שבעברנו ההתפתחותי כך טענות בדבר היותנו גזע "סוחב"<sup>27</sup> מאשר גזע "מטמין" מתיישבת עם כישלון "הפרטת ההורות".<sup>28</sup>

ביולוגים בניסיונם להסביר תהליך מסוים בוחנים את הפיזיולוגיה של המאורע על כן יש להעלות ולבחון את הטענה המדעית שאורגניזמים ממין ומגיל שונה מגיבים באופן שונה לגירויים חברתיים, כאשר מיושם טיעון זה על יונקים וחיות אחרות לטיעון זה בסיס איתן. לטענתם תפוצה תרבותית, או קווי דמיון תרבותיים המאפיינים בני אדם הם תשובה חלקית אך אינו הסבר מספיק, שכן יש למקד את תשומת הלב בגורמים **האנושיים המשותפים** ולא רק בגורמים הסביבתיים המשתנים.<sup>29</sup>

כך הטיפול בילדים רכים הוא מונופול נשי כלל עולמי, כשהסברים אוניברסאליים לתופעה הינם חלשים עד בלתי סבירים. דווקא מקרה בוחן של הקיבוץ וניתוח הנתונים שנאספו בשנות ה-70 (לפני כ-40 שנה בהם נעשתה כברת דרך של עשייה נשית) מראים כי 85% מהנשים **בקיבוץ** מרוצות מתפקידיהן, עוד עולה כי לא

רק שהינן שביעות רצון מעיסוקן אלא אף חתרו אליו וזאת כאמור בניגוד לאינטרס הכלכלי של הקיבוץ ועל מנת שתוכלנה להקדיש זמן ומרץ לפעילות אימהית פרטית.

נתון זה מתיישב עם הטענה האתולוגית **שנשים מחפשות קירבה עם צאצאן**- תופעה המשותפת לסוגי בעלי חיים רבים. **בד"כ לנשים אין ברירה אלא לקיים קשר הדוק עם ילדיהן, בקיבוץ ההפך מכך הוא נכון.** מדובר בגילוי הממחיש את בחירת הנשים בתוך חברה ייחודית אשר אפשרה לנשים לבחור ביו טיפול הדוק ובין לאו. המתנגדים לטיעון זה יעלו טענות בדבר האופי המגדרי של התפקידים שיועד לאותם נשים קרי במקום לטפל טיפול הדוק בילדיהן הפרטיים עסקו הנשים באותה פרקטיקה קרי בשול, כביסה, טיפול בילדים אך שירותים אלו ניתנו לכלל חברי הקיבוץ. ניתן להשיב לאותם טוענים כי אותן נשים אכן הועסקו בפרקטיקה מסוימת – אך פרקטיקה זו הוגדרה כ"עבודה" – מעבר לכך ניטל מהם הצורך בטיפול בילדיהם – שהרי עיקר הטענה במציאות של ימנו היא בנוגע לאנומליה-לפיה התא המשפחתי מורכב מ-2 מפרנסים – ומטפלת אחת. יתרה מכך כפי שניתן לראות בדוגמאות המבוארות לעיל נשים בחרו להימנע מתפקידים ציבוריים ותובעניים על אף שלא נדרשו לטפל בילדיהם וכאן מתעצמת ההכרה בבחירתן הרצונית של הנשים.

גם עלייה בכמות הנשים אשר בוחרות שלא להוליד ילדים מתיישבת עם טיעון האתולוגי ביולוגי. במבחן הבחירה תיטה ידע של האימהות על העליונה, אשר על כן נשים אשר רואות חשיבות רבה בפיתוח קריירה ונחרצות בהעדפת עיסוקן בוחרות מלכתחילה שלא להורות על מנת שלא להימצא בנקודת בחירה שבה לכאורה אין בחירה שכן המטען הגנטי ביולוגי הוא המכריע.

בדומה לכך ניתן למצוא תימוכין לטיעון הביולוגי דווקא במדינות סקנדינביה בה נהוגה חופשת לידה ארוכה- ניתן לראות כי נשים בוחרות להעדיף את תפקידן האימהי כתפקיד ראשוני בעוד עיסוקן לבר כך הוא מְשָׁנִי וזאת על אך ידיעתן כי חופשת לידה ארוכה עלולה לגבות מחיר מקצועי רב.

יש הרואים ברעיון בו נשים מחפשות התחברות אינטימית עם ילדיהם כרעיון מיושן אך למעשה אנו מוצאים גרסיה אימהית במגוון תחומים, כך לדוגמה ניתן בניגוד לעשורים האחרונים בהם נשים רבות בחרו שלא להניק את ילדיהם הרי כיום מתאפיינת חזרה לזרועות ההנקה ויותר ויותר נשים בוחרות להניק את ילדיהן.

ברקע הדברים פורסמו בשנות ה-70 מחקרים רבים על הקשר הדיאדי בין אם לילד, מחקרים אלו הדגישו את תרומתה הרבה של הבעת חיבה, מגע יד, חום ואהבה, צרכים אלו הוגדרו כצרכים בסיסיים לא פחות חשובים מצרכים פיזיולוגיים. ביולוגים מצאו כי אינטראקציות חברתיות חיוניות ביולוגית לבריאות האדם. לשיטת הקיבוץ קשר זה אינו מוכרח להיות בהכרח עם האם הביולוגית (מחקרים מאוחרים יותר מצביעים כי ילדי הקיבוץ הצליחו בחייהם והם בולטים בעמדות מפתח, צבא, פוליטיקה, חינוך ..) וברם דווקא מנקודת ראותה ומבטה של האם הסובייקטיבית הועלתה הטענה כי אין די בתחליף "אם".<sup>30</sup>

דוגמת הקיבוץ מצביעה על כך שגם על פי שתפקיד האם השתנו בקיבוץ, הן הנשים והן הילדים ביקשו לחזור לדפוס שהוא טיפוסי יותר לגזע האדם שלנו.<sup>31</sup>

היו כאלה שניסו לספק הסבר לנהירתן או משאתן של נשות הקיבוץ (בעיקר בנות הדור השני) לדפוס חיים אימהי נובע מהיותן בנות לדפוס חיים זה הנובע מחסך אימהי. אך טיעון זה מעלה מספר קשיים אשר מתיישבים ומחזקים את ההנחה האתולוגית, ככל שיש ממש בטענה, עולה השאלה מהיכן נובע הצורך במרידתן של אותן בנות כנגד אימהותן? כיצד למדו את דרך המסירות האימהית, אם דרך זו לא סוגלה במשפחתם ובסביבתם הקרובה? מדוע לא עזבו את ביתן, פעולה שכיחה בקרב מורדים? מכאן ניתן להסיק כי מרידתן של אותן נשים נובעת מרצון עמוק יותר שהינו חלק מאסטרטגיית הנקבה האנושית בעולם.

**מקרה הקיבוץ מקל על ביסוס הטענה בדבר האתולוגיה הנשית-אימהית.**

אך גם מבחינה ביולוגית מדעית יש בסיס לשוני האינהרנטי בין המינים. האימהות (האנושית בעיקר) הפכה לגורם כה חזק באבולוציה, עד כי היא הצטיידה לא רק בגן אחד, בתכונה אחת, בכישרון אחד, אל בשלל רב באשכול שלם של תכונות המרכיבות את האימהות. ניתן להצביע על מערכת שתולה של "מעוררים" בתינוק הגורמים להיענות אינסטינקטיבית של האם. למשל הבכי, האם מתעוררת משנתה עם הישמע קול הבכי ויתרה מכך, שדיה אף מתמלאים חלב לשמע הבכי- הבכי נקלט באוזן, עולה למוח שמוריד הוראה לשד ותוך מספר דקות שדיה של האם כבר מלאים בחלב.<sup>32</sup>

קשר אם ילד הוא פרדוקסאלי. האמצעי שבו משתמשת האם הוא הצמדה גופנית. היא מצמידה את הילד אליה כדי לסוכך עליו, כדי לגונן עליו, כדי להזין אותו. אך מטרת האימהות היא הפוכה, לשלח את הילד שיצא לעצמאות. לכאורה מדובר בשני מנגנונים סותרים: מנגנון מצמיד ומנגנון משלח. המנגנונים צריכים להיות מאוזנים.<sup>33</sup>

המין האנושי עובר בתחום המשפחה תהליך פמיניזציה. הגבריים נעשים טיפוליים יותר, רכים ומבינים יותר, רגשיים ואכפתיים. כלומר הגברים נעשים יותר ויותר דומים לנשים. להמחשת הטענה אם ניקח<sup>34</sup> ילד בן חמש ונשאל אותו מה הוא רוצה להיות? הוא יבחר בתכונות כ"חזק" ו"אמיץ" ו"לוחם". בנות תאמרנה "להיות אמא טובה". קרי בילדות חלוקת התפקידים של הילדים היא בסיסית ביותר ודומה לחלוקת התפקידים של השימפנזים. אך במהלך השנים אם נשאל את אותה שאלה בגילאי העשרים, הדגשים משתנים הבנים מוותרים על הלוחמנות ובמקומה ניתן לאתר "טיפוליות". עכשיו הם רוצים להיות "הורה טוב", "אדם טוב", ניתן להצביע על כך שהבנים הולכים ונעשים דומים לבנות במובן ההורות. יש תחומים בהם ההיפך הוא הנכון, האישה יוצאת לעבודה, חותרת להישגים. אולם בתחום המשפחה הגבר מעשה דומה לאישה. **נשתרש המושג "הורות משותפת".**<sup>35</sup>

יש חוקרים המצבעים על שוני פיזיולוגי בין המוח הנשי לגברי, לשיטתם שוני זה משליך על היבטים רבים ובין היתר מתחולל שוני נוסף במוח האישה עם הפיכתה לאם.<sup>36</sup> עמוק בתוך הצופן הגנטי טמונים אותות המעוררים התנהגות אימהית בסיסית, הורמוני ההיריון מכינים אותם לפעולה, הלידה מפעילה אותם והמגע הגופני עם הוולד לאחר הלידה מחזק אותם. עם זאת לא את הכל קובעת הביולוגיה ישנם מסלולים מולידים במין האנושי כך שאפילו אבות, הורים מאמצים מסוגלים להגיב תגובה אימהית אחרי מגע הדוק עם תינוק. אך יש לשים לב לעובדה כי ההיריון והלידה ולעיתים גם המגע ההדוק והטיפול היומיומי "מחזקים" את המסלול האימהי במוח ומאופייין בעלייה בכמות האוקסיטוצין מאלץ את האם החדשה

לשנות את תגובותיה ואת הקדימויות שלה בחיים. בעולם של ימנו בו נשים עובדות מחוץ למשק הבית לפרנסתן מתעצם הקונפליקט בין הורות לתעסוקה. יש הרואים בקונפליקט זה כקונפליקט העמוק ביותר בחייה של אם.<sup>37</sup>

צורכי הילד נעשים לציווי ביולוגי לאם, ומבחינת מוח האם הם אולי מחייבים אף יותר מצרכיה שלה.<sup>38</sup>

### זכויות הורים באספקט הגברי-

בפרק הקודם, ביקשתי להשית את הדיון מאפליית נשים תוך קטלוגו כמושג ארכאי והפנייתי לסוגיית הזכות להורות כזכות א-מגדרית אשר אינה צריכה להיפגע משוק תעסוקתי דרקוני ותובעני. אך בטרם אגיע למחוז חפצי אבקש להתמודד עם השאלה המקדמית המתבקשת שמא קיימת אפליה גברית למימוש הורות בצד קריירה ומקצועיות?

מעסיקים רבים תרים אחר "העובד האידיאלי", עצם השאיפה לדמות "העובד האידיאלי" היא הרעה האמתית. כחלק מחיפוש אידאל זה מוצבים דרישות מחמירות יותר לגברים מאשר לנשים. גברים נדרשים לעבוד שעות רבות יותר, אב שיבחר לשהות עם ילדיו החולים ו/או לשהות בקרבם במשך חופשת הקיץ צפוי להיתפס כחריג ולמעלה מכך, מעסיק שיתקל בעובד שכזה יסבור כי התנהלות זו אינה מתיישבת עם דפוס העבודה והעובד האידיאלי. בנסיבות שכאלה יכול המעסיק אף לחשוש מאפקט ההשפעה הסביבתית של אותו עובד, שרחמנא ליצנן יהוה דוגמה לאבות אחרים, ובוודאי כדוגמה שגורה בפי נשות חבריו לעבודה.

המסגרת הנורמטיבית הענפה וחוקי העבודה הרבים לרבות חוקי העדפה מתקנת עלולים לגרום לקיבוע אפליה מגדרית בעוד דווקא חקיקה שיוונית המתייחסת לאידיאלים תעסוקתיים ללא שוני מגדרי כדוגמת חוק שכר מינימום<sup>39</sup>, חוק שכר שווה לעובדת ולעובד<sup>40</sup>.

לפיכך לעניות דעתי המצב המצוי מצביע על כך שככל שקיימת אפליה באספקט מגדרי תעסוקתי הורי הרי שמדובר באפליית גברים/אבות וזאת לאור מחד גיסא רף תעסוקתי גבוה ומידך גיסא תפיסה רווחת כי הצבת התעסוקה במקום משני להורות אינה מקובלת הן מהותית והן פורמאלית<sup>41</sup>. משכך הפתרון הרצוי הוא מיקוד הדיון באספקט ההורי תעסוקתי א- מגדרי.

### תפיסה מוצעת

נקודת המוצא צריכה להתייחס לסוגיית "משפחות עובדות"<sup>42</sup>, משמע ראוי להתייחס לתחום העבודה כא- מגדרי שכן דפוס שני מפרנסים שכיח ורווח היום. עיקר הדיון צריך לנוע מהנושא המגדרי לנושא "הורות – ילדים – עבודה" או במילים אחרות "משפחות עובדות" בהקשר זה ראשית יש לבחון את השפעות משוואה זו. ראשית, יש לבחון את השפעת העבודה בשוק תובעני ובתנאי "תרבות צריכה" על כל הצדדים לתא המשפחתי. שנית, בחינת השפעות הימצאות שני מפרנסים על רווחת הילדים (מחד פוגע זמן איכות, מנגד

תרבות צריכה גואה).<sup>43</sup> על כן עיקר המיקוד הוא בחיפוש פתרונות להורות משפחתית קרי נגישות הזכות לעבוד ולגדל משפחה באשר היא.

בשנים האחרונות הולך ומתגבש כיוון מחקרי המתמקד בהשפעות ובמורכבות שיש לעבודתם של שני בני הזוג על העבודה ועל חיי המשפחה.<sup>44</sup> הנחת המוצא כי הימצאות שני מפרנסים תחת יחידה משפחתית אחת משפיעה על שני המפרנסים.<sup>45</sup>

כמו כן דפוסי עבודה ומשפחה מושפעים מממד סוציאקונומי, רקע אתני, תפיסות חברתיות. כל חברה והשקפותיה הפלורליסטיות מורכבת ממארג אנושי רחב ומגוון ועל כן הטמעת מודל כזה או אחר והיקף השתרעותו תלוי גם בהשפעות חיצוניות.

החוקיים הקיימים לרבות חוקי העדפה מתקנת עלולים לגרום לקיבוע האפליה וזאת מפני חששם של מעסיקים ורצונם להימנע מעימותים אפשריים לאור ההנחה כי חוקי הגנת הנשים הינם מקיפים ונאכפים ביד חזקה. דווקא חקיקה שיוונית המתייחסת לאידיאלים תעסוקתיים ללא שוני מגדרי. על כן על המדוכה עומדת שאלה משפטית חברתית שונה- זכויות הוריות ומעמד המשפחה בשוק תעסוקה תובעני.<sup>46</sup>

### ומן המצוי לראוי

להלן פתרונות מוצעים אשר הינם מידתיים באופן יישומם, ויחד עם זאת ניתן דגש רב להסברה ולחינוך אשר לדידי הינם הדרך הנכונה והראויה להגברת המודעות למודל ההורי כמפורט:

#### 1. הכרה בזכות להורות

2. אספקט תעסוקתי כולל- על הממשלה ורשויותיה לקחת אחריות כלכלית חברתית הכוללת פיתוח מקומות תעסוקה ושימור הקיימים, הכשרה מקצועית, אכיפת חוקי העבודה, שיתוף פעולה עם ארגוני עובדים להשגת מטרה של תעסוקה שיוונית ומכובדת.

3. עידוד השתתפות גברים בחופשת הלידה - ככלי להגברת מעורבות גברים שיוונית.

4. סובסידיה ממשלתית להשוואת תנאי פרישה ופנסיה של העובד החלקי- המדינה תפעל לתיגמול מי מבני הזוג אשר בתקופה מסוימת נאלץ לעבוד במשרה חלקית/גמישה על מנת לצמצם את הפגיעה בתנאי פרישה פנסיה.

5. מבנה השוק ומדיניות ממשלתית המקדמת דפוס עבודה כזה או אחר- הקצאת מקומות עבודה חלקיים נוספים במגזר הציבורי ועידוד משרות חלקיות בכלל המשק הן על ידי תגמול מעסיקים המיישמים סידורי עבודה גמישים.<sup>47</sup>

6. השקעה ארוכת טווח בחינוך – הטמעת אידיאלים שיוונים כחלק ממערך הלימוד.

7. עידוד מעסיקים להקמת מערכת פתרונות פנים מערכתית שמטרתה לסייע בידי הורים עובדים



8. **קידום רווחת המשפחה** – בחינת אפשרות הגבלת היקף השעות הנוספות השבועיות למקסימום קבוע. דבר שיביא מחד לרווחת המשפחה מבחינת זמן איכות הורי. על מנת שלא לגרום לפגיעה כלכלית בתא המשפחתי תעניק המדינה נקודות זיכוי נוספות למשך תקופה מסוימת להורים לילדים מתחת לגיל 14.<sup>48</sup> יחד עם זאת ההצעה המוצעת טומנת בחובה סוג של העדפה מתקנת להורים לילדים מתחת לגיל 14 ותמיד ניתן יהיה למצוא מקטרגים בעיקר בקרב אוכלוסייה ללא ילדים, אך כאמור במדינת ישראל מדובר באחוזים נמוכים ביחס לכלל האוכלוסייה.<sup>49</sup> ככל שימצא מעסיק אשר יבכר להעסיק עובדים אשר אינם חוסים במסגרת הגנת החוק, הרי שבמרבית המקרים יהיה מדובר באוכלוסייה בוגרת יותר.<sup>50</sup> אשר סובלת מקשיי השתלבות בשוק התעסוקה. משכך הצעה זו טומנת בחובה מספר יתרונות הטמעת השוויון המהותי ואפקט עקיף של תמריץ להעסקת אוכלוסייה בוגרת יותר.

9. **קידום שינוי הקונספטואלי בדבר העובד האידיאלי** – יש לקדם הטמעה והסברה שאין למדוד את חיוניותו ותועלתו של עובד רק בפרמטרים כמותיים כהיקף השעות/מכירה וכיוצא בזה. דווקא עובד אשר אינו נמדד באופן "כמותי" ימצא כלויאלי יותר וכנכון יותר לתרום למקום העבודה. נורמת העובד הטוטאלי כעובד אידיאלי מביאה למצב בו עובד מסור והורה מסור אינם יכולים לדור בכפיפה אחת.<sup>51</sup>

10. **קידום חוקים אידאולוגיים מתוך מסך הבערות ולא כמיועדים לאוכלוסייה מוחלשת** – לשם כך יש ליצור מסגרת נורמטיבית המופנית **לכלל העובדים** ללא התייחסות מגדרית.

11. **הגברת האכיפה** – יש לעמול ולדאוג לאכיפת כלל חוקי העבודה כדוגמת שכר שווה לעובד ולעובדת.<sup>52</sup> וחוק שכר מינימום.<sup>53</sup>

### אחרית דבר

לתפיסתי וכפי שביקשתי להדגים בחיבורי זה, החקיקה בישראל לעניין חוקי העבודה ככלל ובפרט בפן המגדרי-נשי הינה חקיקה מתקדמת ונאורה. ככל שמתבקש שינוי הרי שיש להעלות על סדר היום את סוגיית "משפחות עובדות". לתמיכת טיעוני בדבר העדר אפלייה התייחסתי הן לפן הנורמטיבי והן לטענת "המשמרת השנייה" אשר מתייחסת בעיקר למודל הפנים משפחתי. משכך הובאה סקירה במעוף הציפור של חוק העובדה הנוגעים לעניינו, ועל מנת להפריך את טענת המשמרת השנייה נעזרתי בקיבוץ כמקרה בוחן ובטיעונים ביולוגיים וערכיים. לסיום העליתי מספר הצעות ליישום והגברת המודעות לסוגיה.

בשנים האחרונות נשמעים קולות באקדמיה הקוראים להתערבות הרגולטור בפנים התא המשפחתי. אין מדובר בקול אחיד וקוהרנטי אלא עם כן במגוון הצעות: הרטמן סוברת כי רק התערבות ר-ארגונית לרבות תמחור עבודת הבית יכולה להביא לשינוי וחלוקה שיוונית באספקט חלוקת התפקידים הביתית, בעוד שולץ תומכת בהפחתה פרוגרסיבית של העבודה דבר שיביא אף אם "מחוסר ברירה" לשהות ארוכה יותר של גברים בפנים הבית. יצירתיות גבוהה טמונה בהצעתה של פיינמן הסוברת כי יש להמיר את היחסים הזוגיים ביחסים חוזיים.<sup>54</sup> ועוד קריאות מגוונות.

ויוטעם קריאות לרגולציה נוספת אם לעניין אפליית נשים ככלל ואם מתוך מגמה להתמודד עם בעיית המשמרת השנייה בפרט שגויים בעיני. ההצעות לעיל טומנות בעיתיות גדולה, שכן מדובר בתחום אוטונומי בו יש לכבד את השקפותיו של הפרט ביתר שאת, וכפי שאף טוענת החוקרת פרנק<sup>55</sup> יש לזכור כי האימהות/או ההורות ככלל היא בחירה, אשר מלווה במחיר. מדוע קל יותר לקבל את המחיר הכלכלי הרב המושת על התא המשפחתי עם הגדלתו ובעניין זה נשמעת תכופות הטענה כי מספר הילדים במשפחה והעלות הכלכלית כפועל יוצא מכך הינה בחירה רצונית. כך גם לעניין האפשרות להסדרת המערכת הזוגית בחוזה, אכן כיום שכיח הסכם ממון, אך יחד עם זאת ובאנלוגיה לדיני העבודה יש לזכור כי מדובר ביחסים אישיים משכך במקרה של הפרה האם נכון וראוי כי צד להסכם יוכל לדרוש אכיפה? בפרט לאור התייחסות החוק לסוגיה והעובדה כי על פי חוק אין אפשרות לאכיפת שירות אישי,<sup>56</sup> ויתרה מכך, כפי שאף סוברת Agarwal<sup>57</sup> מלכתחילה מארג הכוחות בכריתת החוזה אינו שיווני וכף תיטה לטובת הצד אשר נמצא בעמדת מיקוח טובה יותר.

משכך לטענתי תפקיד הרגולטור אינו להביא לשינוי ארגון משק הבית. חלוקת מטלות הבית ואופי משק הבית, הינן החלטות אוטונומיות. על הצדדים לתא המשפחתי לבחור את בן הזוג המתאים להשקפת עולמם ובל יתערב המחוקק בהחלטות אלו לאחר מעשה. כך כל צד למערכת הזוגית יתבקש לבחון כחלק ערב רב של החלטות ושיקולים את מידת המעורבות וההתאמה של אחד למשנהו לרבות ובפרט באספקט ההתנהלות בתוך התא המשפחתי. כל יישום אחר והתערבות חקיקתית הינה בבחינת נסיגה בשיח הזכויות, שכן תחת מעטה האדרת השוויונית נרמסת הזכות לחופש הבחירה, עיצוב התא המשפחתי ואוטונומיית הפרט. כך גם ברי שלא תתקבל קריאתם של גברים אשר יבקשו לקדם חקיקה המחייבת נשים לשאת שווה בשווה בנטל פרנסת המשפחה, קריאה שכזו תידחה על הסף כפוגענית וכפטרנליסטית. לעניות דעתי הוספה על הקיים תגרע ותפגע בהשתלבותם של נשים בתעסוקה. יותר ויותר מעסיקים יעדיפו להעסיק גברים על נשים ולו מן הטעם כי לנשים מוענקת העדפה מתקנת והגנה מוגברת של החוק. נקודת האיזון והשמת דגש על זכויות הוריות היא מילת המפתח שמא נמצא עצמו במדרון חלקלק בו יצא שכון של נשים בהפסדן.