

# אם טוב כל כך אז למה רע כל כך? ההיבטים המגדריים של הנאו-ליברליזם בשוק העבודה בישראל

## סלביה פוגל-ביזאוי

מאמר זה מוקדש באהבה ובגעגועים לפרופסור דפנה יורעאלי ז"ל, שהיתה דמות משמעותית כל כך בחיי. יהי זכרה ברוך.

מבוא

אחד התהליכים החשובים והמשפיעים כיום בעולם הוא תהליך הגלובליזציה. המנוף העיקרי לתהליך זה הוא הכלכלה; הקפיטליזם נעשה קפיטליזם גלובלי המבוסס על מעבר חופשי של הון, סחורות, טכנולוגיות, ידע וכוח עבודה בין מדינות שונות הממוקמות באזורים שונים על פני הגלובוס. במילים אחרות, תהליך הגלובליזציה הביא להיווצרות של כדור הארץ כולו מעין כפר גלובלי אחד גדול המורכב מחלקים שונים הקשורים זה לזה ותלויים זה בזה (Wallerstein 2002; Martinelli 2002; Cohen & Kennedy 2000; Bauman 1998; Robertson 1992; 1974).

בשני העשורים האחרונים השתלבה כלכלת ישראל בהצלחה לא מבוטלת בכלכלת הכפר הגלובלי. בתהליך זה היתה כלכלת ישראל לכלכלה נאו-ליברלית, זו הרואה בתחרות עיקרון יסוד לסדר הכלכלי-חברתי, דוגלת בהפרטה<sup>1</sup> ובדה-רגולציה של שוק העבודה, כלומר בהסרה של חוקים, מגבלות ומנגנונים המגנים על העובדים ועל זכויותיהם בשוקי העבודה הלאומיים. בשל כך הלכו האיגודים המקצועיים ונחלשו, שכר העובדים נשחק ומדיניות הרווחה הצטמצמה. הגלובליזציה של כלכלת ישראל גרמה אפוא לארגון מחדש של שוק העבודה ושל הנורמות ודפוסי העבודה והניהול שאפיינו אותו בעבר, לפני שנחשף לכלכלה הגלובלית; מחברה שחתרה לתעסוקה מלאה, לשכר סביר (פחות או יותר), לקיומה של רשת ביטחון סוציאלית וליציבות ביחסי העבודה היתה ישראל לחברה המקדשת את האינדיבידואליזם, את היוזמה החופשית, את התחרות, את הגמישות בתעסוקה ואת הניידות של הון ושל כוח עבודה (רם 1999; גוטוויין 2000; סבירסקי וקונור-אטיאס 2001; בראלי 2002; אבנימלך ותמיר 2002; נוסק 2002; רוזנהק 2002; Radai 2002; Shafir & Peled 1998; Shalev 1997).

1. העברת הבעלות של הנכסים הממשלתיים והציבוריים לבעלות פרטית.

מטרת המאמר הנוכחי היא לבחון מה קורה לנשים בשוק העבודה בישראל בעקבות תהליכי הגלובליזציה. שאלה זו עולה לא רק מפני שבעידן הֶנְאוּ-ליברלי מתחוללים שינויים דרמטיים המנתבים וממקמים מחדש את הגברים ואת הנשים בשוק העבודה, אלא גם מפני ששוק העבודה מיסודו ממוגדר (gendered), כלומר הכוח להחליט והסמכות לפרש את המציאות מרוכזים בידיהם של הגברים ומופעלים מתוך נקודת מבטם (ברנשטיין 1987; סבירסקי 1987; עפרוני 1997; יורעאלי 1999; Bernstein 1991). במילים אחרות, חשוב לברר כיצד תהליך כה מרחיק לכת כמו הגלובליזציה של כלכלת ישראל משפיע על הסדר המגדרי בשוק העבודה, אבל גם כיצד מטביע הסדר המגדרי את חותמו על תהליך הגלובליזציה עצמו. בכוונתי להראות כי הקפיטליזם הגלובלי, כמו הקפיטליזם המודרני בכללותו, הוא מעין יאנוס כפול פנים: מצד אחד הוא מתבסס על אינדיבידואליזם, על יכולת וכישורים ועל עקרונות הישגיים אוניברסליים, כלומר על עקרונות המריטוקרטיה וההוגנות; ומצד אחר הוא מתבסס גם על יזמות, על רווחיות ועל ריכוז הון הגורמים לכינון, לשעתוק או להגדלה של האי־שוויון בין קבוצות שונות המצויות במרחב הלאומי ובמרחב הגלובלי, ובכלל זה גם האי־שוויון בין גברים לנשים. במילים אחרות, הקפיטליזם הגלובלי מאיר פנים ופותח הזדמנויות של תעסוקה ושל השכלה לקבוצות מסוימות. מנגד הוא מזעיף את פניו כלפי קבוצות אחרות ודוחק אותן לפריפריה של שוק העבודה, לעוני ולאבטלה. ברצוני להראות שאף שהשיח על הגלובליזציה מתייחס רק לעתים רחוקות לממד המגדר (ראו בנושא זה: פואנטס ארנרייך וסבירסקי 1987; קליין 2002; Basu Grewal; Sassen 1998; Mies 1986; Kaplan & Malkki 2001; Brah, Crowley, Thomas & Storr 2002), בפועל הוא יוצר הזדמנויות ואפשרויות אך גם אילוצים ומגבלות לא זהים ולא שווים עבור הגברים והנשים החברים בקבוצות השונות המתחרות בשוק העבודה בישראל. תהליכי הגלובליזציה מארגנים מחדש את שוק העבודה ואת הנורמות והדפוסיים הנהוגים בו ויוצרים מדרג ומבנה ריבודי מסוג חדש בין הקבוצות הנחשפות לתהליכים אלה. בשיח הֶנְאוּ-ליברלי יש פרקטיקות חדשות של הכללה ושל הדרה, ואלה משפיעות השפעה שונה מבעבר על מעמדן של קבוצות גיל, מגדר, עדה, לאום, דת, אזור מגורים ועוד בשוק העבודה.

אם כן, במאמר זה ברצוני להתמקד במשתנה 'מגדר' ובאינטראקציה שלו עם המאפיינים החברתיים האחרים (גיל, לאום, דת וכולי) בשוק העבודה בישראל. במילים אחרות, בעקבות Sassen (1998), בכוונתי להראות כיצד המגדר הוא 'נקודת מפגש אסטרטגית' (Strategic Nexus) המסבירה כמה מן ההשפעות הסותרות שיש לתהליך החשיפה של המשק לשוק הגלובלי על הקבוצות החברתיות השונות, הן בקרב אזרחי המדינה – על נשים וגברים בגילים שונים, מזרחים ואשכנזים, תושבי המרכז והפריפריה, ערבים ויהודים – והן על מי שאינם אזרחים – מהגרי העבודה, ה'עובדים הזרים'<sup>2</sup>.

2. השם 'עובדים זרים' שמכנים בו מהגרי עבודה מבנה אותם כ'מכונות עבודה ארעיות' ולא כבני אדם, מוערך אסוציאציות מקראיות של 'עבודה זרה'. לדברי רוזנהק וכהן (2000, עמ' 53), 'כתוצאה מהגדרת

אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

חלקו הראשון של המאמר יעסוק ב'מהפכה השקטה' כלומר בפן החיובי של חשיפת המשק המקומי לשוק הגלובלי ולעקרונות הנאו-ליברליזם, שהביא להכללתן ולקידומן של נשים בשוק העבודה בישראל; החלק השני יעסוק בפן האחר של הגלובליזציה, זה הגורם לדחיקתן של הנשים לשולי שוק העבודה ולעתים אף להדרתן מתוכו. בחלק זה אעסוק בהשלכות השליליות הדיפרנציאליות של החשיפה הגלובלית על נשים מקבוצות שונות בחברה הישראלית - מזרחיות, אשכנזיות, תושבות המרכז והפריפריה, ערביות, מהגרות עבודה וכולי; בחלק השלישי אנסה להצביע על כמה מהגורמים המקומיים המשפיעים בכיוונים סותרים על תהליכי מגדור שוק העבודה בעידן הגלובליזציה. אעסוק בנושא חקיקה ואכיפתה - במדיניות התעסוקה והרווחה, באיגודים המקצועיים ובארגונים לא ממשלתיים הפועלים למען זכויות אדם (NGOs); ובחלק האחרון והמסכם אנסח 'עשרת דברות חברתיים' שיישומם, כך אני סבורה, עשוי לחולל תפנית חיובית, מאזנת ונחוצה נוכח השפעותיו הסותרות של תהליך הגלובליזציה על הנשים בשוק העבודה ולנוכח המשך המלחמה, העמקת המיתון הכלכלי והתרחבות הפערים.

### 1. מגמות ההכללה של הנשים בשוק העבודה בישראל או 'המהפכה השקטה'<sup>3</sup>

בשני העשורים האחרונים שהשתלבה בהם כלכלת ישראל בכלכלה הגלובלית צמח מאוד המשק הישראלי. כך למשל באותן שנים גדל התוצר המקומי הגולמי (תמ"ג) לנפש מ-5,612 דולר ל-16,531 דולר. בעקבות גידול מרשים זה צירפה קרן המטבע הבין-לאומי (IMF) באפריל 1997 את ישראל לרשימת הארצות המפותחות, עם ה'נמרים' ממזרח אסיה - דרום קוריאה, הונג קונג, טייוואן וסינגפור (רם 1999; סבירסקי וקונור-אטיאס 2001; Shalev 1997; Shafir & Peled 1998). באותן שנים גם חלה עלייה חדה ביותר בשיעור השתתפותן של הנשים בכוח העבודה.<sup>5</sup> כך לדוגמה בשנים 1955-1975 עלה שיעור השתתפות הנשים מ-26.5% ל-31.6%, כלומר ב-5%, ואילו בשנים 1975-1995 עלה השיעור מ-31.6% ל-45.7%, כלומר בכ-14%, כמעט פי שלושה לעומת התקופה הקודמת. בשנת 2000 הגיע שיעור השתתפות הנשים בכוח העבודה ל-48% (ראו טבלה 1).

"העובדים הזרים" כגורם היצוני למבנה החברתי, אין דיון ציבורי משמעותי בתהליכי ההכללה (incorporation) שלהם, כלומר בתהליכים שמגדירים את מעמדם במרקם החברתי הישראלי על היבטיו השונים'. לכן אשתמש במאמר זה במושג 'מהגרי עבודה' כדי למקם את הדיון במסגרת של הגירת עבודה המאפיינת את העידן הגלובלי ובהתאם למינוח המקובל באמנות הבין-לאומיות העוסקות בנושא, כגון אלה של ארגון העובדים הבין-לאומי ILO.

3. אני נעזרת כאן בתת-הכותרת שבמאמרה של דפנה יורעאלי: 'המיגדור בעולם העבודה' (1999).

4. התמ"ג הוא סך הסחורות והשירותים שנוצרו במשך שנה נתונה בתחומי המדינה מחולק במספר התושבים.

5. אחוז הנשים השייכות לכוח העבודה האזרחי מקרב כלל הנשים בנות 15 ומעלה.

טבלה 1: כוח העבודה האזרחי מבני 15 ומעלה בקרב נשים וגברים – שיעור השתתפות בכוח העבודה על פי מין, 1955–2000 (באחוזים)

שנים	1955	1975	1995	2000
נשים	26.5	31.6	45.7	48
גברים	80.1	64.9	62.9	61

מבוסס על שדולת הנשים בישראל 2001, עמ' 35; יפה והוכמן-כהן 2002, עמ' 5.

עם זאת, יש לציין שבאותן השנים חלה ירידה של ממש בשיעור השתתפותם של הגברים בכוח העבודה האזרחי (ראו טבלה 1). ירידה זו מוסברת בהארכת השירות הצבאי משנתיים לשלוש שנים, בהארכת שנות הלימודים ובמספר הולך וגדל של גברים חרדים שלא נכנסו למעגל העבודה. אך למרות העלייה המרשימה, הן שיעורן של הנשים בשוק העבודה בישראל הן שיעורם של הגברים נותרו נמוכים לעומת החברות הבתר-עשייתיות (ראו טבלה 2).

טבלה 2: השתתפות בכוח העבודה בגילים 15–64 לפי מין – השוואה עם כמה ארצות בתר-עשייתיות, 1999 (באחוזים)

ארץ	נשים	גברים
ישראל	55	67.1
אוסטרליה	64.5	82.1
ארצות הברית	70.7	84
האיחוד האירופי	59.5	78.4
יפן	59.5	85.3
ניו זילנד	67.4	83.2
קנדה	69.8	82

מבוסס על סבירסקי, קונור, סבירסקי ויחזקאל, 2001, עמ' 16.

בחינה של שיעורי השתתפות בכוח העבודה בקבוצות גיל שונות מעלה כי שיעורי ההשתתפות של גברים ונשים בכוח העבודה עולים בשנות השלושים לחייהם; הם מגיעים לשיאם בטווח הגילים 35–54, ומגיל 55 הם מתחילים לרדת (שדולת הנשים 2001, עמ' 62). משמעות הדבר היא גידול ניכר במשך השנים בשיעור הנשים הנשואות וביעור האימהות לילדים בכוח העבודה. כך לדוגמה ב-1970 26.8% בלבד מכלל הנשים העובדות היו נשואות, ואילו ב-1985 שיעורן עלה ל-43.1%, ובשנת 2000 הגיע שיעור זה ל-55.6% (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

[להלן: למ"ס] 2001, לוח 12.7), ושיעור הנשים היהודיות הלא רווקות, אימהות לילדים, הגיע באותה השנה ל-75% (למ"ס, 2001, לוח 12.8). במילים אחרות, כמו בחברות בתר-תעשייתיות רבות, גם בישראל - משנות השבעים ואילך - היתה 'האישה העובדת' ל'אם העובדת' (פוגל-ביזאוי 1999; Chafetz & Hagan 1996).

כחלק מהשתלבות של המשק הישראלי בכלכלה הגלובלית, חל בתקופה הנדונה גם שינוי במבנה התעסוקה במשק. ממשק המבוסס על תעשיות עתירות עבודה הוא היה למשק בתר-תעשייתי המבוסס על תעשיות עתירות ידע, על פיננסים ועל תקשורת. בשל כך חל שדרוג מקצועי נרחב לגברים ולנשים כאחד בשוק העבודה. בתחילת שנות השבעים 17% בלבד מכלל הגברים ו-26% מכלל הנשים היו בעלי משלח יד אקדמי או ניהולי או בעלי מקצועות חופשיים וטכניים, ואילו בשנת 1999 עלו שיעורים אלה ל-31.4% ו-36.2% בהתאמה (יזרעאלי 1999, עמ' 201; שדולת הנשים 2001, עמ' 48). בשנים האלה עלה בעקיבות גם אחוז הנשים בקרב המנהלים: מ-9% ב-1976 ל-22% ב-1998. 8% מן הנשים המנהלות היו מנכ"ליות לעומת 34% מקרב הגברים; 65% מהמנהלות היו מנהלות בכירות, לעומת 45% מקרב הגברים, ו-27% היו מנהלות אחרות, לעומת 21% בקרב הגברים (שדולת הנשים 2001, עמ' 50-51).

ביטוי נוסף להתקדמותן של הנשים בתפקידי ניהול אפשר למצוא בתחום ההיי-טק - תחום שהתפתח מאוד בישראל בעשור האחרון ואורי רם רואה בו 'מן החוליות החזקות ברישות הגלובלי של ישראל' (1999, עמ' 108). בשנת 1999 לדוגמה כ-68% מהחברות בתעשיית ההיי-טק העסיקו אישה אחת לפחות בתפקיד ניהול, לעומת 49% בשנת 1999. אומדן שיעור המנהלות מסך כל המנהלים בחברות אלו היה 20% בשנת 1999, לעומת 14% בשנת 1996. יש לציין כי בשנים הללו חל גידול ניכר במספר המוחלט של מנהלים ושל מנהלות כאחד, והוא נובע מגידול רב-ממדים במספר המועסקים בכלל ענפי ההיי-טק; ענף התכנה לבדו צמח ב-70%, וענף האלקטרוניקה כולו צמח ב-12% (שדולת הנשים 2001, עמ' 50).

בתקופה הנדונה גם נחקקו לא מעט חוקים 'פמיניסטיים' במהותם (הלפרין-קדרי וקניגסברג 2002), כלומר חוקים שבאו לקדם את האתוס המריטוקרטי בשוק העבודה הנאו-ליברלי בצורת מתן הזדמנויות שוות לכל אדם, ללא קשר למינו (ומבחינות מסוימות גם ללא קשר לנטייתו המינית). חוקים אלה מוכיחים שלמרות שחיקתה של מדינת הלאום, עדיין יש לה תפקיד מרכזי בקידום התפתחויות נאו-ליברליות גלובליות ובהעמדתן לבקרה ולפיקוח באמצעות חקיקה ומדיניות ציבורית (רוזנהק 2002; Cohen & Shalev 1997; Shaw 1997; Kennedy 2000; Martinelli 2002). חוקי עבודה אלה הם מנגנון הכללה רב-חשיבות עבור הנשים. אמנם בהתאם לרוח החקיקה הבין-לאומית מסוף המאה העשרים חוקים מעטים בלבד מן החוקים האלה נועדו להגן על האישה כאם בתחום העבודה, אך בלי ספק הם ביססו את מעמדה של האישה העובדת כאדם הראוי להכרה ולהכנסה בהתאם לכישורים, להכשרה ולהשקעה (ברקוביץ 2001; Berkovitch 1999).

ביטוי מובהק לרוח החקיקה החדשה הוא החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח (1988), האוסר על אפליית עובדים לפי מינם בעת קבלתם לעבודה, בתנאי עבודתם, בקידומם, בהכשרתם המקצועית, בפיטוריהם ובמתן פיצויי פיטורים (רדאי 1995).

חוק השכר השווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו (1996), אף הרחיק לכת בהכרתו 'במציאות לפיה גברים מופלים לטובה באמצעות תוספות שונות לשכר וחייב את המעסיקים להעניק אותן התוספות גם לנשים' (קמיר 2002, עמ' 167), אם כי, כמו שמציינת רות בן-ישראל, אין בחוק הזה תשובה לפערי השכר שמקורם באפליה הטרום-תעסוקתית כמו בידול תעסוקתי על בסיס מגדר (בן-ישראל 1997). באותה רוח נחקק שנה לפני כן חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד, התשמ"ח (1987), וזה הגדיר את כפיית גיל הפרישה (60 לנשים ו-65 לגברים) כאפליה לרעה של נשים כקבוצה, הגורמת להן נזק כלכלי ישיר – אבדן הכנסה של עד 60 חודשי עבודה, אי-צבירת זכויות סוציאליות ופגיעה באפשרויות הקידום. חוק גיל הפרישה השווה מאפשר לנשים – ולנשים בלבד – לפרוש בגיל 60 או בגיל 65, לפי בחירתן.<sup>7</sup> גם חוק זה מבטא את רצונו של המחוקק להבטיח את הכללתן של הנשים בשוק העבודה על בסיס של שוויון הזדמנויות.

גם התיקון שהוכנס ב-1993 לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה (1975) יכול להיחשב כשינוי חקיקה פורץ דרך. סעיף 18 א' שנוסף לחוק קבע שהרכבו של כל דירקטוריון של חברה ממשלתית ייתן ביטוי הולם לייצוגם של בני שני המינים. תיקון זה חייב שרים להעדיף נשים במינויים לדירקטוריונים שלא היה בהם קודם לכן ייצוג לנשים. עיקרון זה קיבל לגיטימציה לאכיפתו לאחר עתירתה של שדולת הנשים לבג"ץ בינואר 1994. ביולי 1995 העבירה הכנסת את תיקון 7 בחוק שירות המדינה (מינויים), שחייב הענקת ייצוג הולם לנשים במכרזים בשירות המדינה (רדאי 1995; יורעאלי 1997; קמיר 2002).

במרס 1998 חוקקה הכנסת את החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח (1998),<sup>8</sup> וזה הגדיר את ההטרדה המינית כלפי נשים כגורמת להשפלתן וכמקשה עליהן להשתלב בחברות שוות בעולם העבודה וביתר תחומי החיים – ובכך פוגעת בשוויון ההזדמנויות שלהן (קמיר 2002, עמ' 189-205). עברה על חוק זה הוגדרה כעברה פלילית (עוולה נזקית) שעונשה מאסר, המאפשרת למוטרדת לתבוע את המטריד ולזכות בפיצויים. הסמכות לדון בתביעות הקשורות להטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה ניתנה לבית הדין לעבודה (קמיר, שם; שדולת הנשים 2001, עמ' 7).

רוח החקיקה ביטאה במקרים רבים את 'מהפכה השקטה' שהביאה להכללתן של יותר נשים בשוק העבודה הנאו-ליברלי בגרסתו הישראלית ואף חיזקה אותה. עם זאת, אותה 'מהפכה שקטה' לא היתה מתאפשרת לולא התרחבו ההזדמנויות להשכלה עבור כלל האזרחים במדינת ישראל, נשים וגברים כאחד, ולולא הגדילו הנשים עצמן את השקעתן ברכישת השכלה, שכן כמו לפני עשרים שנה, גם היום ההשכלה היא הגורם המרכזי ביותר להשתתפותן

6. מאוחר יותר הורחב איסור האפליה על פי מין, והוא כולל כיום את איסור האפליה בגין נטייה מינית (ראו את עתירתו של יונתן דנילוביץ לבג"ץ ב-1994, רדאי 1995, עמ' 116).

7. ובכך יוצר בעיות לא פתורות רבות הן בנוגע לנשים והן בנוגע לגברים.

8. החוק אוסר באותה מידה הטרדה מינית של גברים, של לסביות ושל הומוסקסואלים (קמיר 2002, עמ' 196-197).

אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

של הנשים בשוק העבודה בשכר (יזרעאלי, פרידמן, שריפט, רדאי ואגס-בובר 1982; יזרעאלי 1999).

ואכן, התרחבות ההשכלה בקרב הנשים בישראל בשני העשורים האחרונים מרשימה ביותר. בייחוד מרשימים הנתונים על אודות עלייה במספרן של הנשים הלומדות לתארים מתקדמים; תארים שנעשו מרכיב חשוב מאוד בכל הקשור להשתלבות בשוק העבודה הנאו-ליברלי. בסוף שנות התשעים היו הנשים יותר מ-50% מהלומדים לכל התארים המתקדמים. בשנת הלימודים 1985-1986 עברו הנשים את קו 50% מהלומדים לתואר ראשון, בשנת הלימודים 1989-1990 הן עברו את קו 50% מהלומדים לתואר שני, וב-1998-1999 הן עברו את קו מחצית הלומדים לתואר שלישי. בשנת 1996 היה אחוז הלומדות לתארים מתקדמים בישראל (55.4%) מהגבוהים בעולם, גבוה גם מאחוז הלומדות במדינות מערביות כמו ארצות הברית (53.6%), אוסטרליה (51.2%), קנדה (48.1%), דנמרק (47.3%), הולנד (44.9%) ושוודיה (37.1%) (שדולת הנשים 2001, עמ' 95).

העלייה המרשימה בהשכלתן של הנשים משתקפת גם בעלייה בייצוגן בקרב מקבלי תארים אקדמיים מן האוניברסיטאות. אחוז זה עלה עלייה ניכרת, ומאמצע שנות השמונים היו הנשים לרוב בקרב מקבלי התואר הראשון והשני באוניברסיטאות (ראו טבלה 3).

טבלה 3: ייצוג הנשים (באחוזים) בקרב מקבלי תארים אקדמיים מן האוניברסיטאות בשנים 1985-1999

שנה	תואר ראשון	תואר שני	תואר שלישי
1985-1984	49	40.8	32.6
1996-1995	55.3	49.7	39
1999-1998	57.8	54.6	41.3

מבוסס על שדולת הנשים 2001, עמ' 96.

מגמה נוספת שראוי לציין היא בחירתן של נשים בתחומי לימוד מגוונים מבעבר. אמנם עדיין קיימים תחומי לימוד 'נשיים' ו'גבריים', אך בה בעת יש לנשים ייצוג מרשים בכל תחומי הלימוד, ובולטת במיוחד העלייה במספר הנשים הלומדות משפטים ורפואה. בשנת 2000 למשל היו הנשים 57% מכלל הסטודנטים באוניברסיטאות: 72% במדעי הרוח, 86% במדעי החינוך, 62% במדעי החברה, 52% במשפטים, 49% ברפואה, 81% במקצועות עזר רפואיים, 44% במתמטיקה ובמדעי הטבע, 53% בחקלאות, 23% בהנדסה ובאדריכלות (יפה והוכמן-כהן 2002, עמ' 5).

יתר על כן, 'המהפכה השקטה' באה לידי ביטוי גם במרחב התרבותי. עבודה בשכר של הנשים נעשתה מרכיב מרכזי בזהותן, ולא מעט גברים, בעיקר צעירים, התחילו לראות בעבודתן של בנות זוגן לא רק 'דבר מובן מאליו' כתרומה לבית ולמשפחה, אלא גם מקור גאוה (יזרעאלי 1999).

זאת ועוד, על כנפי ה'מהפכה השקטה' היה הביטוי 'אשת קריירה' לבעל משמעות חיובית. עד לא מכבר נחשבה אשת קריירה לאישה אנוכית, אמביציוזית יותר מדי, ובעיקר לאימא רעה. משמעות שלילית זאת פעלה היטב כמנגנון פיקוח אידאולוגי שתרם לניתובן של הנשים למגזרים מעוטי היוקרה ומעוטי ההכנסה של שוק העבודה או אף להדרתן משוק העבודה. היום, אם לשפוט לפי הזרם המרכזי בתקשורת הכתובה והאלקטרונית בישראל, 'אשת הקריירה' היא הבניה חדשה של נשיות – נשיות המסמלת מחויבות לעבודה, כישורים, הכשרה, מימוש עצמי והצלחה; נשיות שהיא גם אייקון תרבותי מרכזי בשיח הַנְאו־ליברלי העכשווי.

2. מגמות ההדרה של הנשים בשוק העבודה בישראל: הקריירה של ה'מפרנסת השנייה' ושל מהגרת העבודה ה'מפרנסת השנייה' כעיקרון המארגן של שוק העבודה

שילובה של כלכלת ישראל בכלכלה הגלובלית ועשייתו של המשק נאו־ליברלי יצרו אפוא הזדמנויות חדשות, רבות ומגוונות לנשים בשוק העבודה. המעבר הדרסטי הזה גרם שינויים בפרופיל של 'האישה העובדת', וגם ניוון מהם; הוא גרם שינויים בחקיקה ובתרבות בישראל, וגם ניוון מהם.

עם זאת, גם במעבר הדרסטי הזה מצאו הנשים את עצמן בעולם ממוגדר, עולם שבנו גברים, למען עצמם, על פי תפיסות גבריות ועל פי אמות מידה גבריות. בלב לבו של העולם הממוגדר הזה נשמרה ההבניה המוכרת של האישה העובדת כ'מפרנסת שנייה' (ברנשטיין 1980; יורעאלי ואחרות 1982; עפרוני 1997; Semyonov; Lewin-Epstein & Stier 1987). על פי אותה הבניה חברתית, האישה העובדת היא אישה נשואה לאיש, משכורתו היא המשכורת העיקרית המכלכלת את משק הבית. תפקידה העיקרי של האישה לטפל בילדיה ולנהל את משק הבית, ועבודתה מחוץ לבית היא מעין 'תחביב' או 'תוספת' להכנסת המשפחה. בשל כך האישה העובדת עדיין נתפסת ככשירה פחות מהגבר לבצע את מרבית התפקידים הקיימים בשוק העבודה, כמיומנת פחות, אחראית פחות ורצינית פחות. עוד קיימת הנחה (לא נכונה) כי האישה מחסירה ימי עבודה יותר מבעלה בשל מחויבויות משפחתיות וכי העבודה מחוץ לבית אינה בראש מעייניה (קמיר 2002, עמ' 157). על כך מוסיפה דפנה יורעאלי:

[...] גברים ונשים כאחד מפנימים תבניות מיגדר המשפיעות על ציפיותיהם מבני שני המינים, על הערכת עבודתם כבעלי מקצוע, ועל התנהגותם. אחת ההשלכות החשובות של הפנמה זו בחיים המקצועיים היא, שבאופן עקבי גברים מוערכים יותר מכפי ערכם האמיתי, בעוד שנשים מוערכות פחות מכפי ערכן האמיתי (יורעאלי 1999, עמ' 178).

במילים אחרות, אפשר לומר שעקרון 'המפרנסת השנייה' פועל כעיקרון המארגן את שוק העבודה גם בעידן הגלובלי ולמרות השינויים הַנְאו־ליברלים. בשל כך גם בסדר הכלכלי החדש כמה מאפיינים מסורתיים ובלתי שוויוניים של 'עבודת הנשים' מוסיפים להתקיים, ואף מתחזקים, על אף השינויים המרשימים בחקיקה, בהשכלה ובנורמות שתוארו למעלה.



אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

1. על סמך אותו עיקרון מארגן, נשים עובדות 'שעות נשיות' - כלומר הן עובדות בממוצע פחות מהגברים. כך למשל ב-1999 עבדו נשים בממוצע 35.5 שעות בשבוע; לעומתן, גברים עבדו 46.7 שעות. ההבדלים בהיקף שעות העבודה משמעותיים ביותר ומסבירים (אף אם חלקית) את המגבלות הקיימות עדיין לקידומן של הנשים אפילו בתעשיות ההיי-טק. בתעשיות אלה משטר הזמן כופה על העובדים להיות נגישים כמעט בכל זמן לטובת הארגון, והדבר נוגד כמובן את חובות 'האם העובדת' (רוון 1997; רובינשטיין 2000; Adams 2002). את ההבדלים בשעות העבודה אפשר לבחון גם לפי היקף המשרה, משמע לפי התפלגות על פי מין של העובדים במשרה חלקית. מתברר שכל שנות השמונים והתשעים היה אחוז הנשים שעבדו במשרה חלקית - מתוך כלל הנשים המועסקות - גבוה מאוד לעומת אותו אחוז בקרב הגברים, אם כי אחוז זה ירד במקצת בסוף שנות התשעים. כך למשל בשנת 1985 עבדו כ-41% מהנשים המועסקות במשרה חלקית, לעומת 15.3% מהגברים; בשנת 1999 ירד אחוז הנשים המועסקות במשרה חלקית ל-35.9%, ושל הגברים ירד ל-14.5% (שדולת הנשים 2001, עמ' 38-39). 'שעות נשיות' ומשרות חלקיות מאפשרות לנשים להתמיד ולהישאר בשוק העבודה תוך כדי מילוי תפקידן כרעיות וכאימהות. עבורן זהו בדרך כלל דפוס עבודה מתמשך ואף קבוע. לעומת זאת, עבודתם של גברים במשרה חלקית היא תופעה זמנית - בדרך כלל בתקופת היותם סטודנטים (שטייר ולוין-אפשטיין 1999; שדולת הנשים 2001, עמ' 38-41). במילים אחרות, עקרון ה'מפרנסת השנייה' מנתב את הנשים לעבודות בשכר ללא קשר ברור להון האנושי שלהן וליכולות האמתיות שלהן (שם).  
החוקרת הבריטית סלביה ואלבי מטיבה לדעת להגדיר את העבודה החלקית, הגדרה שבהחלט מתאימה גם ל'שעות נשיות':

Patriarchal and capitalist interests have found a new accommodation. In women's part-time waged work, men do not lose their individual domestic labourers, while employers gain cheap labour (Walby 1987, p. 14)

2. עקרון ה'מפרנסת השנייה' נמצא גם ביסוד הבידול המגדרי, הבין-ארגוני והתוך-ארגוני בשוק העבודה, ובעזרתו ה'עבודות הנשיות והעבודות הגבריות' מכוונות; פירושו של דבר שנשים נדחקות למספר קטן של עבודות לעומת גברים,<sup>9</sup> ועבודות אלה תואמות בדרך כלל את התפקידים ואת הדימויים הנשיים הנורמטיביים הקיימים בחברה (ה'נישות הנשיות', ה'גטו הוורוד'). עבודות אלו, 'המתאימות לאם ולרעיה שבכל אישה' נחשבות תמיד ל'פחות': מקצועיות פחות, יוקרתיות פחות, חשובות פחות, ולכן גם מכניסות פחות. בשל כך, למרות השדרוג המקצועי שהתחולל בקרב הנשים ובקרב הגברים כאחד, הסגרגציה התעסוקתית הוסיפה לאפיין את שוק העבודה בישראל גם במעבר לשנות האלפיים.

9. אחת המשמעויות של 'עבודות נשיות' היא ריכוזן של הנשים בתחום מסוים, ובעצם כך אחוז ייצוגן בתחום זה עולה על אחוז השתתפותן בשוק העבודה.

התבוננות בשוק העבודה על פי משלחי היד ממחישה ומאמתת את הטענה הזו. משלחי היד ה'נשויים', שנשים היו בהם יותר ממחצית העובדים, היו עבודות פקידות (נשים היו כ-73% מהעובדים), מקצועות חופשיים וטכניים (59%) ומכירות ושירותים (54%). משלחי היד שהגברים היו בהם רוב העובדים היו מקצועות אקדמיים, תפקידי ניהול, עובדים מקצועיים בחקלאות, עובדים מקצועיים בתעשייה, בבינוי ובענפים אחרים ועובדים בלתי מקצועיים. אם כן, על סמך מה שנטען עד כה, ברור כי משלחי היד שההכנסה הממוצעת של השכירים<sup>10</sup> בהם היתה הגבוהה ביותר היו משלחי יד 'גבריים', כלומר מנהלים ובעלי משלח יד אקדמי (שדולת הנשים 2001, עמ' 47-48; וראו גם: בן-ישראל 1997; יורעאלי 1999; Cohen, Bechar & Rajzman 1987).

3. אותו עיקרון מארגן, המסביר את מקומן של הנשים בשוק העבודה ואת תחומי העיסוק שלהן, מסביר גם את פערי השכר הקיימים בין גברים לנשים באותה עבודה או בעבודה דומה גם בתחומי עיסוק יוקרתיים כמו עריכת דין, עיתונות ותקשורת, פיננסים, רפואה, אדריכלות ותעשיות ההיי-טק (ראו למשל: אלכסנדר 1997; יורעאלי 1997; רוזן 1997; בכר 1999; שטייר וליין-אפשיין 1999; לחובר 2000). כך לדוגמה נמצא שבשנת 1999 היתה ההכנסה הממוצעת ברוטו לחודש של נשים שכירות כ-61% מההכנסה הממוצעת ברוטו לחודש של גברים, ובשנת 2000 היא היתה 62%. כזכור, פערי שכר אלו קשורים בוודאי גם לעצם היות מספר שעות העבודה בשבוע של גברים גבוה פי 1.3 ממספר שעות העבודה בשבוע בקרב נשים (46.7 שעות לעומת 35.5). ואכן, בחינת השכר לשעת עבודה מלמדת כי פערי השכר בין המינים מצטמצמים, אך אינם נעלמים. כך למשל בשנת 1999 היתה ההכנסה הממוצעת של הנשים לשעת עבודה כ-81% מההכנסה הממוצעת לשעת עבודה של הגברים, ובשנת 2000 היא הגיעה ל-83% (שדולת הנשים 2001, עמ' 59; יפה והוכמן-כהן 2002, עמ' 7).

4. לבסוף, כששוק העבודה מאורגן לפי העיקרון של 'המפרנסת השנייה', אין תמה שייצוג הנשים גבוה בעקיבות מייצוג הגברים בקרב ה'בלתי מועסקים' מכוח העבודה האזרחי, כלומר בקרב המובטלים (ראו טבלה 4), שכן אם לאישה העובדת יש בעל מפרנס, קל יותר לא להעסיק אותה או לפטרה.

טבלה 4: נשים וגברים בלתי מועסקים מכוח העבודה האזרחי (באחוזים), 1985-1999

שנה	נשים	גברים
1985	7.2	6.3
1995	8.6	5.6
1999	9.4	8.5

מבוסס על שדולת הנשים 2001, עמ' 42.

10. רוב העובדים בישראל שכירים: כ-91% מהנשים וכ-81% מהגברים (יפה והוכמן-כהן 2002, עמ' 7).

אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

על סמך מה שתואר לעיל, אין להתפלא שבאמצע שנות התשעים כ-60% מהמשתכרים עד שכר המינימום וכ-65% ממקבלי השלמת הכנסה ויותר מ-60% מהמובטלים היו נשים (יוראעלי 1999, עמ' 167). עוד אין להתפלא שמעט נשים עובדות מגיעות לעצמאות כלכלית, ועוד פחות מפתחות קריירה, במובן של מימוש עצמי, הכנסה גבוהה ויוקרה גבוהה. עם זאת, נשאלת השאלה איך התיאור הזה משתלב עם 'המהפכה השקטה' שתוארה לעיל. התשובה לכך קשורה לפני היאנוס ולדואליות של הקפיטליזם, בגרסתו המודרנית ובגרסתו הגלובלית העכשווית. הקפיטליזם הגלובלי יצר ועודו יוצר הזדמנויות שונות ואילו ציפים שונים עבור הנשים והגברים בקבוצות החברתיות השונות, המובחנות על פי מקומן במבנה הריבוי הלאומי-דתי-עיתי המאפיין את החברה הישראלית (סמוחה 1999; פוגל-ביזאוי 1999; רם 1999; גוטוויין 2000; סבירסקי וקונור-אטיאס 2001; אטקין 2002; בראלי 2002). בשל כך לא הכול נהנה - ועדיין אינם נהנים - מפרות הגלובליזציה, והאפשרויות החדשות לא התחלקו שווה בין כולם. נהפוך הוא, תהליכי הגלובליזציה והמדיניות הנאו-ליברלית בישראל היטיבו עם מקצת האזרחים, אבל השאירו אחרים בפריפריה של הכלכלה והחברה ואף דחקו רבים מהם לשוליים של הפריפריה. בשל כך הלך וגדל האי-שוויון בחברה הישראלית. אפשרויות התעסוקה שנפתחו או נסגרו לפני הנשים האימהות - 'המפרנסות השניות', שיקפו את התהליך הזה וגם חיזקו אותו.

### גלובליזציה, מגדר וריבוד: גבולות המריטוקרטיה

ככלל, אפשר לומר שחלון ההזדמנויות שפתח הקפיטליזם הגלובלי לפני הנשים האשכנזיות שונה מזה שפתח לפני הנשים המזרחיות.<sup>11</sup> כיום שוני זה איננו בא לידי ביטוי בשיעורן של הנשים האשכנזיות והמזרחיות בשוק העבודה; שוני זה בא לידי ביטוי בעיקר בעבודות שהנשים האשכנזיות והנשים המזרחיות מועסקות בהן. בשנת 1999 למשל היו שיעורי ההשתתפות של הנשים משתי הקבוצות דומים מאוד: 64.4% מהמזרחיות ו-68% מהאשכנזיות השתתפו בשוק העבודה. נראה שבקבוצות הגיל הדומיננטיות בשוק העבודה (25-54) הצבריות פעילות ביותר: בשנת 2000 היה שיעור ההשתתפות משתי הקבוצות 75% עם סטיות של עד 69% כלפי מטה ו-84% כלפי מעלה (למ"ס 2001, לוח 12.5). אם כן, מבחינה כמותית, שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה הכלליים דומים למדי בין 'מזרח' ל'מערב'. עם זאת, כשמשווים בין שתי הקבוצות מבחינת סוגי העבודות ('נשיות', בדרך כלל) מתגלית מציאות שונה במקצת. מהנתונים עולה שהפער בין אשכנזיות למזרחיות איננו

11. לצורך ההשוואה, כשמדובר באשכנזיות נתייחס רק לנשים יהודיות, צבריות, שאביהן נולד באירופה או באמריקה. כאשר מדובר במזרחיות נתייחס רק לנשים יהודיות צבריות שאביהן נולד באסיה או באפריקה (ראו על כך: סבירסקי, קונור, סבירסקי ויחזקאל 2001, עמ' 21).

בעצם היציאה לעבודה – יציאה שכאמור נעשתה זה מכבר נורמה – אלא בסוגי העבודות שבנות כל אחת מהקבוצות יכולות להשיג בשל המבנה המעמדי ובשל הנגישות הדיפרנציאלית להזדמנויות בהשכלה ובתעסוקה הקיימים בישראל (על כך ראו: ברנשטיין 1980; סמיונוב 1997; Bernstein 1991). בדרך כלל לנשים אשכנזיות ייצוג רחב יחסית במקצועות (נשיים) יוקרתיים יותר כמו במקצועות האקדמיים ובניהול, ואילו המזרחיות מיוצגות יותר במקצועות (נשיים) יוקרתיים פחות כמו תעשייה, פקידות ברמה נמוכה ושירותים אישיים.

אין ספק שמקצת ההבדלים האלה מקורם בהבדלים הקיימים ברמת ההשכלה בין שתי הקבוצות, בעיקר מפני שקיים ייצוג יתר של המזרחיות בעיירות הפיתוח<sup>12</sup> ושההזדמנויות להשכלה מוגבלות בהן יותר מאשר במרכז: 'ב-2000, 59.2% מבני/בנות 17 לא השיגו תעודת בגרות; רובם למדו ביישובים ערבים, בשכונות ובעיירות פיתוח' (סבירסקי וקונור-אטיאס 2001, עמ' 18), ואולם נראה שאת ההבדלים האלה אפשר לתלות בהיצע התעסוקות המצומצם, המאפשר נגישות בעיקר למקצועות בעלי סטטוס נמוך בשירותים ובתעשייה, וכמו שאומר סמיונוב: '[...] הממצאים מאוששים במידה רבה את הטענה שהמבנה התעסוקתי של יישובי הפריפריה, בעיקר עיירות הפיתוח, מגביל את ההזדמנויות העומדות בפני נשים בשוק העבודה' (1997, עמ' 195).

אחד ממקורות התעסוקה החשובים בעיירות הפיתוח הוא אותן תעשיות עתירות עבודה (טקסטיל, מזון, אלקטרוניקה קלה); אלה קלטו בעיקר נשים מזרחיות, ערביות ועולות מברית המועצות לשעבר בעבודות ששכרן נמוך, יש בהן זכויות ואפשרויות קידום מועטות והן מתאפיינת בחוסר יציבות ובתחלופה גבוהה (ברנשטיין 1980; סבירסקי 1987; סמיונוב 1997). אם כן, אין להתפלא שבשני העשורים האחרונים היו שיעורי האבטלה בקרב המזרחיות גבוהים בעקיבות משיעורי האבטלה בקרב האשכנזיות (ראו טבלה 6). נשים אלו היו כוח עבודה זול וזמין שקל היה לגייסו לעבודה ובאותה קלות לפטרן. מקומן של הנשים בעבודות מסוג זה יכול רק להבטיח שככל שיועתקו תעשיות עתירות עבודה – בהתאם לרציונליות הנאו-ליברלית – לארצות אשר העבודה בהן זולה עוד יותר, כן תגדל האבטלה, בעיקר אם אין תכנית המכינה תעסוקה חלופית.

12. וזאת למרות בואם של כ-25% מהעולים מברית המועצות לשעבר לאזורי הפריפריה (פיסמן 1997). עולי ברית המועצות לשעבר מתאפיינים ברמה גבוהה יחסית מבחינת השכלתם וסוגי עיסוקם, שאותה רכשו עוד בארץ מוצאם. בשנת 1999 היה שיעורן של הנשים העובדות שעלו מברית המועצות לשעבר עד 1990 51%. שיעור זה גבוה מעט מזה של כלל הנשים הישראליות. לעומת זאת, שיעור ההשתתפות של גברים עולים זהה לזה של כלל הגברים הישראלים – 60.5% (סבירסקי, קונור, סבירסקי ויחזקאל 2001, עמ' 22).

אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

טבלה 6: שיעורי אבטלה (באחוזים) על פי עדה בקרב נשים יהודיות, 1980-1999

שנה	מזרחיות	אשכנזיות
1980	12.3	4.9
1990	18.4	7.8
1999	12	6.7

מבוסס על סבירסקי, קונור, סבירסקי ויחזקאל 2001, עמ' 21.

מלבד זאת, סקירת מצבן של הערביות הפלסטיניות, אזרחיות מדינת ישראל, מלמדת שחלון ההזדמנויות שנפתח לפנין בתהליכי הגלובליזציה היה צר מאוד. אמנם אחוזי הזכאיות מקרב הניגשים לבגרות עלה בהתמדה, ובשנת 1995 הן עברו את מחסום המישים האחוזים, ולפיכך בשנת 1999 היו הנשים 56.9% מן הזכאים לבגרות בקרב הערבים (שדולת הנשים 2001, עמ' 92). בד בבד עם העלייה הזאת ובעקבותיה חלה עלייה בשיעור השתתפותן של הנשים הערביות בכוח העבודה האזרחי, מ-12% בשנת 1986 ל-20.7% בשנת 1999 (שדולת הנשים 2001, עמ' 38; והשוו: אברהם 1997; ברהם 1997). עלייה זו באה לידי ביטוי גם בגילים ה'עיקריים' כלומר 25-44 (ראו טבלה 5), שהם גם הגילים הקריטיים עבור 'הנשים - המפרנסות השניות', גילים שרוב הלידות מרוכזות בהם (פוגל-ביזאוי 1999).

טבלה 7: השתתפות נשים בכוח העבודה - לפי קבוצת גיל ולאום -  
בשנים 1980-1999 (באחוזים מתוך קבוצת הגיל והלאום)

1999		1990		1980		לאום גיל
ערביות	יהודיות	ערביות	יהודיות	ערביות	יהודיות	
-	9	3	11	6	12	17-15
22	52	17	45	20	44	25-18
30	76	20	67	17	58	34-25
27	79	12	70	8	57	44-35
21	76	5	62	4	46	54-45
7	39	3	33	5	28	64-55
-	5	1	7	1	7	+ 65

מבוסס על סבירסקי, קונור, סבירסקי ויחזקאל 2001, עמ' 20.

כוחה של ההשכלה כמנוף ליציאת נשים לעבודה בשכר פעל כמובן גם בקרב הנשים הערביות בישראל. בשנת 2000 השתייכו 45% מהן, שלמדו 13 שנים לפחות, לכוח העבודה

(יפה והוכמן-כהן 2002, עמ' 6). באותן שנים השתלבו נשים ערביות גם במקצועות הפרופסיונליים היוקרתיים ביותר כמו עריכת דין, רפואה, תקשורת, ניהול בתי ספר והוראה במוסדות להשכלה הגבוהה. אחרות עבדו ב'סמי-פרופסיות הנשיות' - סיעוד, הוראה, עבודה סוציאלית, בעיקר בסקטור הציבורי וביישובים הערביים (אברהים 1997; ברהם 1997).

ואולם תהליכי ההכללה של הנשים הערביות במשק הישראלי בעידן הגלובלי היו מצומצמים ביותר בהיקפם ובאיכותם. בשנת 1999 למשל היה שיעור השתתפותן של הנשים הערביות בכוח העבודה 21%, ואילו בקרב מקבילותיהן היהודיות הוא היה כ-51% (שדולת הנשים 2001, עמ' 35-36). באותה שנה לא עלה שיעור הנשים הערביות בגילים 25-54 בכוח העבודה על 30% באף אחת מקבוצות הגיל. כמו זאת ועוד, בקרב הנשים הערביות שלמדו 13 שנים ויותר השתייכו 45% לכוח העבודה (יפה והוכמן-כהן 2002, עמ' 6), ואילו בקרב מקבילותיהן היהודיות הגיע שיעור זה בסוף שנות התשעים ליותר מ-70% (יזרעאלי 1999, עמ' 195; ראו גם: סבירסקי, קונור, סבירסקי ויחזקאל 2001, עמ' 67).

יתר על כן, למרות כניסתן (הצנועה) של הנשים הערביות לתעסוקות יוקרתיות, רובן המכריע נשאר מרוכז בעבודות 'נשיות', מעוטות ההכנסה ומעוטות היוקרה, בחקלאות, בתעשייה (בעיקר בטקסטיל ובתעשיית המזון), בענפי השירותים האישיים ובפקידות הנמוכה (אל-חאג' 1996; אברהים 1997; ברהם 1997; יזרעאלי 1999; פוגל-ביזאוי 1999; סבירסקי וקונור-אטיאס 2001; NGO Report 1997).

ראוי לציין שקיימים הבדלים של ממש בקצב ובהיקף השתלבותן של הנשים הערביות על פי השתייכותן הדתית. ב-1996 למשל היה שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בקרב הנוצריות 33%; ב-1999 הוא הגיע ל-42%; באותן שנים עלה שיעור השתתפותן של הדרוזיות מ-29% ל-33%, ואילו בקרב נשים מוסלמיות אורחיות מדינת ישראל נשאר שיעור ההשתתפות בכוח העבודה כמעט ללא שינוי - 13% (סבירסקי, קונור, סבירסקי ויחזקאל 2001, עמ' 20; Fogiel-Bijaoui 2002).

סיכומו של דבר, ההתבוננות - ולו חלקית - בעבודתן של הנשים הפלסטיניות, אורחיות מדינת ישראל, בעידן הגלובלי מגלה תמונה כללית של אי-שוויון הזדמנויות בהשכלה ובתעסוקה על בסיס מגדר, דת ולאום. חוסר שוויון הזדמנויות זה בולט בייחוד בקרב הנשים המוסלמיות, שהן כ-80% מהנשים הערביות. אפשר להניח שההסבר לכך טמון ב'שונותן' של הנשים המוסלמיות; שלא כנשים הנוצריות, רוב המוסלמיות אינן מתגוררות ביישובים עירוניים, ושלא כנשים הדרוזיות, הן אינן נמנות עם 'המיעוט המועדף' על החברה היהודית הישראלית (פוגל-ביזאוי 1998; 1999).

זאת ועוד, בסוף שנות התשעים נראה שהגלובליזציה דחקה נשים ערביות רבות לשוליים של הפריפריה, גם על ידי העברת תעשיות הטקסטיל מישראל לארצות שהעבודה בתעשייה זו זולה בהן עוד יותר, כגון ירדן, מצרים, טורקיה והרשות הפלסטינית (אברהים 1997; ברהם 1997; רם 1999). בין השנים 1998 ל-2000 אף חלה ירידה של ממש בשיעור השתתפותן של הנשים הערביות בשוק העבודה בישראל. בשנת 1997 היה שיעור ההשתתפות 19.5%, בשנת 1998 הוא עלה ל-22.3%, בשנת 1999 הוא ירד ל-20.7%, ובשנת 2000 הגיע לשפל

אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

של 15% (שדולת הנשים 2001, עמ' 38; יפה והוכמן-כהן 2002, עמ' 6). ייתכן שבשל השילוב בין הגלובליזציה ובין המיתון החריף הפוקד את המשק הישראלי במידה רבה בעקבות 'אנתפדת אל-אקצה', נמחקו כלא היו ההישגים השבריריים שהשיגו מקצת הנשים הערביות, בעיקר הנוצריות ובמידה מסוימת הדרוזיות, בשוק העבודה בישראל.

כדי להמחיש את השפעתה הדואלית של הגלובליזציה על מעמדן של הנשים בשוק העבודה אפשר להתייחס לשכרן של הנשים על פי השתייכותן הקבוצתית. למעשה, בשנים 1993-1999 נרשם גידול ריאלי של כ-15% בשכר הממוצע של הנשים בישראל. גידול זה תרם לצמצום מסוים בפערי השכר בין הנשים לגברים (ראו לעיל), ואולם באותו הזמן גדלו פערי השכר בין נשים מקבוצות חברתיות שונות: שכרן הממוצע של הנשים ביישובים מבוססים, רובן יהודיות ואשכנזיות, גדל גידול של ממש, בשיעור של כ-20%, ואילו שכרן הממוצע של הנשים בעיירות פיתוח (שיש בהן שיעור גבוה של יהודיות מזרחיות) ושכרן הממוצע של הנשים ביישובים הערבים עלה ב-11% בלבד. בשל כך:

ב-1993 היה שכר הנשים הממוצע ביישובים המבוססים גבוה ב-22% משכר הנשים הממוצע בישראל; ב-1999, הוא היה גבוה ממנו ב-27%. במקביל בעיירות הפיתוח, ירד שכר הנשים הממוצע ליישוב, מ-85% מהממוצע הארצי ב-1993 ל-81% ממנו ב-1999. ביישובים הערבים נרשמה באותן שנים ירידה מ-63% ל-61% (אטקין 2002, עמ' 12).

דבריה של דפנה יורעאלי על מצבן של הנשים בשוק העבודה בשנות השמונים והתשעים מסכמים יפה כמה מההתפתחויות שתוארו עד כה:

לא כל הנשים הפיקו אותה תועלת מההתפתחויות בשוק העבודה בעשורים האחרונים. קבוצות מסוימות, במיוחד יהודיות אשכנזיות, היו ממוקמות טוב יותר בשוק העבודה, ויכלו לנצל יותר את ההזדמנויות החדשות [...] במרכז הארץ ובערים הגדולות, הזדמנויות התעסוקה וההשתתפות במסגרות לימוד מעשירות הן רבות יותר לעומת הפריפריה ועיירות פיתוח, המאוכלסות בשיעור רב יותר של בני עדות המזרח וערבים (1999, עמ' 199).

ואולם כמו שראינו, תהליכים אלה לא זו בלבד שהיטיבו עם הנשים האשכנזיות ביישובים המבוססים, הם אף הרעו את מצבן של (מקצת) המזרחיות ושל הערביות, דחקו אותן לשולי שוק העבודה, ובמקרים רבים אף מחוצה לו, ולכן ככל שגדל האי-שוויון בחברה הישראלית, כן הוא גדל בין הנשים.

פן אחר - ולעתים נשכה - בהשתלבותה של כלכלת ישראל בכלכלה הגלובלית הוא הגעתן של מהגרות העבודה לכאן. נשים אלה הן בבחינת 'נוכחות נפקדות' - שמקצתן מתועדות ומקצתן בלתי מתועדות.<sup>13</sup> הן מגיעות מן 'העולם המתפתח' לישראל ולארצות העולם הראשון' בתקווה לשפר את מצבן הכלכלי, במקרים רבים כדי לתמוך בבני

13. השיח המקובל מבנה את מהגרות העבודה המתועדות והבלתי מתועדות במושגים 'עובדות זרות', לגליות ובלתי לגליות'.

משפחותיהן. בישראל, כמו ביתר המדינות הבריתיות הן ממלאות 'תפקידים תפורים על פי מידותיהן'. נשיותן, ב'שילוב הראוי' עם אפיוניהן השונים כמו גיל, לאום וגזע, מייצגות אותן לעבודות שונות, בשכר נמוך מאוד, לא פעם בתנאים מהפירים, ללא זכויות סוציאליות או הגנה כלשהי מפני עושק וניצול. הפיליפיניות למשל (צעירות ומבוגרות יותר), מיועדות לטיפול בקשישים, לעבודות סיעוד ולשירותי משק בית. למרות הניצול וחוסר ההגנה, תנאי עבודתן סבירים יחסית. לעומת זאת, כל האפיונים השליליים של הגירת העובדים מועצמים כשמדובר בצעירות לא יהודיות<sup>14</sup> המגיעות ממדינות חבר העמים, בעיקר מאוקראינה, מרוסיה וממולדובה. רבות מהן מיועדות להימכר על מנת לעבוד בתעשיית המין, אשר בראשה עומדת רשת גלובלית של מבריחים ואנשי פשע מאורגן. מחירה של אישה כזאת בישראל נע בין 4,000 ל-10,000 דולר - על פי המראה החיצוני והגיל (לבנקרון 2001, עמ' 2). מהגרות עבודה אלה משמשות בעצם מעין 'מכונות עבודה' ומייצגות גרסה בתר- תעשייתית של שיטת הקסטות, שיטה העומדת בניגוד מוחלט לעקרונות היסוד של החברה ההישגית-מריטוקרטית, והיא כרוכה בהפרה גסה של זכויות האדם הבסיסיות ביותר (על גלובליזציה והגירת נשים לצורכי עבודה ראו: קליין 2002; Basu, Grewal, 2002; Kaplan & Malkki 2001; Biemann 2002; Lutz 2002; ונדנברג 1997; קמפ ורייכמן 2000; רוזנהק וכהן 2000, לבנקרון 2001). ואולם תהליכי הגלובליזציה אינם פועלים בחלל מדיני ריק (רוזנהק 2002; Cohen & Kennedy 2000; Brah, Crowley, Thomas & Storr 2002; Martinelli 2002; Radai 2002). האינטראקציה בין תהליכים אלה למדינות הלאום, למוסדותיהן ולגופים הציבוריים הפועלים בהן קובעת את עצמת השפעתם על השינויים המתחוללים בתוך המדינות, ובכלל זה גם על מיקומן של נשים במקום העבודה כמו שנראה מיד בהמשך הדברים.

### 3. ההיבטים המגדריים של הנאו-ליברליזם

כמו שמציין מרטינלי, גם בעידן הגלובליזציה, החוק והמדיניות הציבורית הם גורמים מרכזיים שבכוחם לעודד או לווסת ולבלום את מיסודם של מנגנוני האי-שוויון ברמה הלאומית:

The mixed blessing and curse of international markets, as with any type of market, depends very much on the form and degree of regulation [...] Laws and public policies are therefore necessary in order to avoid asymmetrical advantages for the strongest and the blocking of information, but most of all to

14. מקצתן נכנסות לישראל באמצעות תעודות מזויפות, וכמו שמציינת עורכת הדין נעמי לבנקרון, 'שיטה זו הפכה פשוטה יותר בשל גלי ההגירה של היהודים ממדינות ברה"מ לשעבר לישראל מאז שנות השמונים. חלק מהנשים אף מקבלות סל קליטה, המועבר מידי סרסוריהן' (2002, עמ' 2, הערה 15).



אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

promote the generalization of opportunities that markets offer for individual empowerment and social welfare (Martinelli 2002, p. 7)

בעקבות מרטינלי אנסה לעמוד על התפקיד שמילאו – ועדיין ממלאים – גורמים לאומיים בעיצובו של הסדר המגדרי בשוק העבודה על רקע השתלבותו של המשק הישראלי בשוק הגלובלי והשינויים הנאו-ליברליים שהתלוו לתהליך זה. הגורמים שאעסוק בהם הם: (א) החוק ואכיפתו; (ב) מדיניות הממשלה בתחומים תעסוקה ורווחה; (ג) תפקידו של האיגוד המקצועי – ההסתדרות – במבנה יחסי העבודה; (ד) ארגונים לא ממשלתיים הפועלים למען זכויות אדם (NGOs).

#### א. החוק ואכיפתו

לכאורה היתה צריכה החקיקה, ובייחוד החקיקה 'הפמיניסטית' שהזכרתי למעלה, למנוע – או לצמצם לפחות – את תופעות האי-שוויון בתחום העבודה בקרב הנשים בישראל, ואולם כמו חוקים רבים אחרים השייכים למה שברק-ארו (2002, עמ' 176) מכנה ה'גל השני של חקיקת הרווחה' הם כמעט אינם נאכפים. מכיוון שכך, חוקים אלה נותרו בבחינת הצהרת כוונות יפה ותו לא (רדאי 1995; קמיר 2002).

אחד הגורמים לאי-אכיפתם של חוקים אלה הוא חששן של נשים עובדות לתבוע את מעבידיהן. תביעות שכאלה גובות מן התובעות מחיר אישי, פסיכולוגי וכלכלי כבד מנשוא. מלבד זאת, לדברי קמיר,

נשים התובעות בגין אפליה נתפסות לרוב כמאיימות על עובדים גברים במקום העבודה, והן מוצאות את עצמן מול ארגוני עובדים הבוחרים לרוב לצאת נגדן ולתמוך באינטרסים של העובדים הגברים. זהו נטל כבד מנשוא עבור מרבית העובדות, והוא מרתיע מפני תביעה. לדוגמה, בתביעתן של דיילות הקרקע של אל-על לאפשר להן מסלולי קידום כמו של הדיילים הגברים, הדיילים לא רק שלא תמכו בתביעת הנשים, אלא אף דרשו מבית הדין לעבודה לצרפם כנתבעים, כדי שיוכלו להיאבק נגד דרישת הדיילות לשוויון הזדמנויות (2002, עמ' 168).

קשיים כגון אלה ביישום החוק ובאכיפתו הביאו – בעיקר משנות השבעים – מדינות מערביות רבות להקים רשויות ממלכתיות שתפקידן לסייע לנשים לתבוע את המעסיקים, לייצג אותן ואפילו ליזום בעצמן חקירות ותביעות נגד מפרי החוק (McBride-Stetson & Mazur 1995). אפילו ארצות הברית, שכידוע אינה תומכת נלהבת בהתערבות המדינה ובוויסות כוחות השוק, הקימה מסגרות כאלה. לדברי אורית קמיר, 'בארצות הברית הוקמה רשות ממלכתית מיוחדת (ה- EEOC, היחידה ליישום שוויון הזדמנויות בעבודה), שתפקידה לחקור ולתבוע מעסיקים העוברים על הוראות החוק. זהו מנגנון יעיל, המביע רצינות מצד המדינה, ומאפשר יישום החוק הלכה למעשה' (קמיר 2002, עמ' 168). בהיעדר כל רשות ממלכתית מעין זו בישראל, אין תמה שנשים נמנעות מלצאת למאבקים

משפטיים נגד המעבידים, ולפיכך האפקטיביות של החוקים 'הפמיניסטיים' מוגבלת ומצומצמת מאוד. אין ספק כי להיעדר רשות ממלכתית מתאימה בישראל 'תרומה' נכבדה להנצחתו של הסדר המגדרי הבלתי שוויוני בשוק העבודה.

## ב. מדיניות הממשלה בתחומים תעסוקה ורווחה

משנות השמונים ממשלת ישראל פועלת במרץ לשילובה של ישראל בכלכלה הגלובלית ולשיפור כושר התחרות שלה בשווקים הבין-לאומיים. המדינה – כחלק ממדיניותה זו – פועלת בסיוע המעסיקים להשיג שני יעדים עיקריים: הוזלת העבודה על ידי שחיקת שכר וצמצום מדינת הרווחה הנתפסת במונחי 'הכלכלה החדשה' כנטל כלכלי מיותר וכ'מייצרת אבטלה'. מחקרים רבים עסקו בתהליכי הנאו-ליברליזציה של המשק הישראלי, ובהסתמך עליהם אצביע להלן על הדרך שהמדיניות הזו מכוננת בה, מנציחה את הסדר המגדרי בשוק העבודה ומחריפה אותו (ראו למשל: גל 1994; רם 1999; גוטוויץ 2000; אבנימלך ותמיר 2002; בראלי 2002; ברק-ארוז 2002; רוזנהק 2002; Radaï 2002; Shalev 1997).

### הוזלת העבודה

כאמור, משנות השמונים ננקטו דרכים שונות להורדת שכר העבודה. אחת הדרכים הבולטות – זו שהיתה לנפוצה ביותר – היא ההעדפה הגוברת, במגזר הפרטי והציבורי כאחד, להעסקת עובדים בתיווך חברות כוח אדם במקום העסקתם הישירה – כעובדים מן המניין בעלי זכויות סוציאליות. מספרם של המועסקים על פי שיטה זו איננו ידוע במדויק מאחר שהממשלה איננה מפרסמת נתונים, ואולם אין ספק שמדובר בעשרות אלפים. משרדי ממשלה רבים מעדיפים להעסיק עובדי חברות כוח אדם, וברוב המקרים עובדים אלה הם בעצם עובדות, ואלה מאיישות משרות פקידות בדרגות נמוכות כמו קלדנות, מזכירות ועבודת מנהלה ועוד (רדאי 1998; סבירסקי, קונור, סבירסקי ויחזקאל 2001; בנימין 2002). צורת העסקה זאת יוצרת בעצם קבוצה גדולה של עובדות הנדחקות מהגרעין המאורגן והמוגן של שוק העבודה ואינן זוכות לתנאים ולהטבות המושגים באמצעות ההסכמים הקיבוציים. אם ניתן את הדעת שבפקידות נמוכה נמצאות על פי רוב נשים מהשכבות המבוססות פחות בישראל, ברור שצורת העסקה הזאת רק משכפלת ומנציחה את שוליותן של אותן נשים בשוק העבודה.

דרך אחרת להוזלת העבודה היא העברתן של יחידות הייצור למקומות שהעבודה בהם זולה יותר. אורי רם מתאר זאת בזה הלשון:

ענף הטקסטיל מוביל את המגמה הזו. יותר מעשרים וחמישה מפעלי טקסטיל ישראלים – ביניהם מפעלים מובילים בענף כגון דלתא, פולגת, כיתן, ארגמן, לדודיה-רוטקס וגיבור – סברינה, (רובם מפעלים שייסודם נסתייע בהון ציבורי נדיב), העבירו אתרי ייצור למדינות השכנות (מצרים, ירדן, טורקיה והרשות הפלסטינית) (עמ' 126).

אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

דרך זו של הוולת העבודה היא גם דרך של יצירת אבטלה, בייחוד בקרב נשים מזרחיות, עולות חדשות מאתיופיה ומברית המועצות לשעבר, ובקרב הנשים הערביות. אותן הנשים היו עיקר כוח העבודה בתעשיות עתירות עבודה אלה, וכמו שהראיתי קודם, הן גם אלה הנוכחות לייצוג יתר בקרב המובטלות.

עוד דרך להוולת העבודה היא עידוד הגירת עובדים לתוך ישראל - לייבא עובדים זרים'. למעשה, העסקתם של מהגרי העבודה, רובם גברים, החלה בהיקף נרחב לאחר הסכמי אוסלו, ומטרתה 'למלא את מקומם של העובדים הפלסטינים מן השטחים הכבושים, ככוח עבודה זול ובלתי-מוגן, המועסק בעמדות הפחות מושכות בשוק העבודה המשני' (רוזנהק וכהן 2000, עמ' 57). ואולם עד מהרה החלו מהגרי העבודה להחליף גם את העובדים הישראליים: 'מספר העובדים הזרים גבוה בהרבה מהמספר המקסימלי של פלסטינים שעבדו בישראל, וטורף את הטענה שעובדים זרים החליפו עובדים פלסטינים ושהם אינם מתחרים בעובדים ישראלים' (אבנימלך ותמיר 2002, עמ' 57). כיום ישנם בישראל כ-250 אלף מהגרי עבודה, מהם כ-100 אלף בהיתר ('חוקיים') וכ-150 אלף בלא היתר ('לא חוקיים'). במילים אחרות, כיום אחד מכל חמישה עובדים במגזר העסקי ואחד מכל שמונה עובדים מכלל המועסקים הוא בעצם מהגר עבודה. מספר זה גבוה הרבה יותר מזה הקיים במדינות אירופה (אבנימלך ותמיר 2002, עמ' 169), אף שגם מדינות אלה - כמו ישראל - שואפות לשפר את כושר התחרות שלהן בזירת השוק הגלובלי.

עם התרחבותה של הגירת העובדים הגיעו יותר ויותר מהגרות עבודה. כמו ביתר מדינות 'העולם המפותח', גם המהגרות המגיעות לישראל לצורכי עבודה הן בדרך כלל נשים בוגרות ומשכילות, שעברו מארץ מוצאן לארץ אחרת (Lutz 2002). לישראל מגיעות בעיקר פיליפיניות, אך גם נשים ממדינות אחרות באסיה, מאפריקה וממזרח אירופה. נשים אלה עוסקות בעיקר בטיפול בקשישים, בסיעוד ובשירותי משק הבית. על פי רוב חברות כוח אדם פרטיות, המתמחות בתחום, דואגות להבאתן. יש לציין שהואיל ונשים אלה עובדות בדרך כלל במקומות עבודה פרטיים קטנים, הן נהנות מתנאי עבודה טובים משל העובדים התאים בחקלאות או משל העובדים הרומנים והסינים בבניין (רוזנהק וכהן 2000). עם זאת, הן אמורות להיות זמינות לדרישות המעסיקים עשרים וארבע שעות ביממה ולעבוד תמורת שכר הנמוך משכר המינימום וללא הגנה מצד המוסדות. בשל כך הן יוצרות תחרות קשה לנשים הנמנות עם הקבוצות החלשות ביותר בחברה הישראלית. כך למשל עד שנות השמונים עבדו בעבודות הניקיון במשק הבית נשים ערביות (וגם נערים), עולים חדשים (או בעיקר נשים גרוזיניות), נשים שקיבלו קצבות של הביטוח הלאומי ונשים (ומעט גברים) מהשטחים (ברנשטיין 1987, עמ' 16). כניסתן המסיבית של מהגרות עבודה - לא מאורגנות ולא מוגנות וזמינות למעסיקהן ברוב שעות ביממה - הביאה להורדת השכר על עבודות הניקיון ואילצה עובדות ישראליות מן הקבוצות החלשות להסתפק בשכר נמוך ובתנאי עבודה ירודים בשל החשש שיהיה קל למצוא להן תחליף מקרב מהגרות העבודה.

## צמצום מדינת הרווחה

קו מדיניות נוסף שנועד לשפר את כושר התחרות של ישראל בשוק הגלובלי הוא צמצום מדיניות הרווחה, שכאמור נתפסת במונחי הכלכלה הנאו-ליברלית כנטל המנוצל לאי-תעסוקה, משמע 'מייצרת אבטלה'. קו מדיניות זה גם מקפץ בתוכו דרישה מהמדינה להנהיג ריסון של התקציב כדי לאפשר למעסיקים ולעובדים - כפרטים - מרחב פעולה ובהירה מרביים. משמעותו של צמצום מדיניות הרווחה עבור נשים רבות - בעיקר משכילות - היא צמצום שוק העבודה וחסימתו עד כדי אבטלה.

השירותים הציבוריים בישראל ובעולם הם מקור תעסוקה עיקרי לנשים.<sup>15</sup> בשנת 1999 היו הנשים בישראל 67.4% מכוח העבודה בשירותים הציבוריים (סבירסקי, קונור, סבירסקי ויחזקאל 2001, עמ' 43). הם גם העניקו לנשים שכר ממוצע גבוה מזה שהעניקו שאר הענפים, ובייחוד המגזר הפרטי. יתר על כן, השירותים הציבוריים הם גם המעסיקים העיקריים של הנשים בעלות השכלה, בייחוד נשים מהמעמד הבינוני, ולפיכך הם היו פתח לכניסתן לשוק העבודה. במפקד שנערך ב-1995 נמצא ששיעור האקדמאיות המועסקות בשירותים הציבוריים היה גבוה במיוחד: 63% מהאקדמאיות האשכנזיות, 58% מהאקדמאיות המזרחיות ו-60% מהאקדמאיות הערביות (סבירסקי, קונור, סבירסקי ויחזקאל 2001, עמ' 50). על יסוד נתונים אלה אפשר לטעון שצמצום השירותים הציבוריים תורם להגברת האבטלה בקרב הנשים בישראל.

צמצומה של מדינת הרווחה ושל השירותים הציבוריים פירושה גם הפרטה בתחום החינוך, הבריאות והרווחה - בלשונו של ג'וני גל (1994) 'מסחור מדינת הרווחה'. בתנאים כאלה, הנשים מנותבות עוד יותר לעבודות במשרות חלקיות או בעבודות על פי 'שעות נשיות'; מצד אחד הן הנושאות העיקריות בטיפול בבני משפחתן - ילדים, חולים, קשישים; ומצד אחר רבות מהן אינן יכולות לשלם עבור עזרה בעבודות הבית (טיפול בילדים, ניקיון, סיעוד) וגם מתקשות להיעזר כלכלית במוסדות הרווחה (מעונות יום, טיפול רפואי או גריאטרי). יוצאות מן הכלל הן הנשים בעלות הכנסה גבוהה דיה כדי להיעזר בשירותים של אדם אחר, על פי רוב של מהגר או מהגרת עבודה.

זאת ועוד, חסרונם של שירותים שכאלה הנגישים מבחינה כלכלית ומבחינה גאוגרפית פוגע במיוחד בשיעורי השתתפותן של נשים ערביות בשוק העבודה מאחר שבמקרים רבים מנועות נשים אלה מלהתרחק יתר על המידה מיישובי המגורים שלהן כדי 'לשמור על צניעותן'. צמצום שירותי הרווחה ביישובים קטנים ואיחודם - בשם ה'יעילות' - מקשה עליהן להיעזר בשירותים אלה ומונע אותן מלהצטרף לשוק העבודה (ברנשטיין 1987; אברהם 1997; ברהם 1997; פוגל-ביזאוי 1999; NGO 1997).

15. ובכללם המנהל הציבורי (משרדי הממשלה, הרשויות המקומיות וגופים ציבוריים אחרים כמו הסוכנות היהודית), שירותי החינוך, הבריאות והשירותים הקהילתיים בכל הרמות ובכל צורות הבעלות וכן עובדי המחקר והפיתוח בשירותים העסקיים (סבירסקי, קונור, סבירסקי ויחזקאל 2001, עמ' 42).

אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

להשתתפותן המועטת של הנשים הערביות בשוק העבודה בשכר השלכות רבות, חברתיות ותרבותיות. אחת ההשפעות החזקות ביותר היא השיעור הגבוה של עניים בקרב האוכלוסייה הערבית. שיעור העוני הגבוה נובע מתלותן של משפחות רבות במפרנס אחד בלבד, הגבר. נדיר למצוא במגזר הערבי משפחה שלה שני מפרנסים. לעומת זאת, נדיר הרבה פחות למצוא שני מובטלים במשפחה (גל 1997). בחברה מעין זו השתתפותן של הנשים בכוח העבודה חיונית במיוחד, והיטיבו להסביר זאת חיה שטיר ועליזה לוי (2002, עמ' 30): 'למרות מעמדן הנחות של הנשים בשוק העבודה וסיכוייהן הנמוכים להשיג שכר גבוה, השתתפות בכוח העבודה היא הדרך העיקרית והיעילה ביותר להיחלץ מעוני ומקשיים כלכליים, ברוב המדינות'. מאחר שזהו בדיוק המצב בישראל, הרי כל פגיעה ביכולתן של נשים ערביות להצטרף לשוק העבודה מנציחה ומעמיקה עוד יותר את העוני בקרב הערבים אזרחי מדינת ישראל, ולעוני הזה השלכות ברמה האישית, הקהילתית והלאומית.

### ג. תפקידו של האיגוד המקצועי – ההסתדרות – במבנה יחסי העבודה

עד כה תיארתי עקרונות בסיסיים במדיניות הכלכלית של ממשלת ישראל בשני העשורים האחרונים – עידן הגלובליזציה והנאו-ליברליזם. עוד תיארתי את דרך השפעתם של אותם עקרונות על קבוצות מובחנות של נשים בשוק העבודה. בחלק זה ברצוני להתייחס בקיצור לתפקידה של ההסתדרות (מ-1994 ההסתדרות החדשה) בכינון הסדר המגדרי בשוק העבודה בישראל.

ההסתדרות, הארגון הגדול ביותר של העובדים בישראל, בולטת כיום בעיקר בחולשתה (גרינברג 1996; בראלי 2002; קריסטל 2002; Radai 2002). חולשה זו קשורה לכמה גורמים שחברו אלה לאלה. אחד הגורמים הוא כניסתם של משקיעים זרים למשק הישראלי, הבולטים בהם הם התאגידים הרב-לאומיים (Multinational Corporations), כלומר כל אותן חברות כלכליות גדולות שבעצם קובעות את כללי המשחק של הכלכלה העולמית. אחת העמדות המרכזיות של המשקיעים הזרים היא התנגדות נחרצת לקיומם של עבודה מאורגנת (ועדי עובדים), לאיגודים מקצועיים ולהסכמי שכר קיבוציים. גורם אחר לחולשתה של ההסתדרות קשור כנראה להתפתחויות היסטוריות: מצד אחד עם עליית הליכוד לשלטון הונהגה בישראל מדיניות נאו-ליברלית, ההסתדרות סומנה כמכשול לפיתוח המשק הישראלי, והדבר החליש מאוד את מעמדה ואת כוח המיקוח שלה; מצד אחר כל אותן שנים, ואף קודם, הוניתה מנהיגות מפא"י-מפלגת העבודה, את ההסתדרות ככלי כלכלי-חברתי של העובדים ועשתה את המפלגה שופר של המעמד הבינוני. עם השנים אפשרה גישה זו את הפרטת חברת העובדים, וההסתדרות נעשתה 'נמר של נייר' (בראלי 2002).

תהא סיבת חולשתה של ההסתדרות אשר תהא, ברור הוא שחולשה זאת פגעה בפגיעה של ממש במעמדן של הנשים הישראליות בשוק העבודה. 'תרומתה' של ההסתדרות לכינונו של הסדר המגדרי בשוק העבודה רבה ומגוונת, ולא כאן המקום לפרט יתר על המידה. אסתפק אפוא בכמה סוגיות בולטות. ההסתדרות לא פעלה בעצמה כדי לאכוף אכיפה מלאה ונרחבת את חוק שכר מינימום, התשמ"ז (1987). לאכיפה

החלקית של החוק היו השלכות מגדריות מובהקות מאחר שכ־60% מהמשתכרים עד שכר המינימום הן נשים (יורעאלי 1999, עמ' 167), ולפיכך אי־אכיפת החוק היא פגיעה נוספת בנשים הנמנות עם השכבות החלשות (ברנשטיין 1987; סבירסקי 1987; עפרוני 1997). דרך נוספת שתרמה בה ההסתדרות למדרג המגדרי בשוק העבודה קשורה להיותם של הסכמי המסגרת שנחתמו במגזר הציבורי בשני העשורים האחרונים טובים יותר לבעלי השכר הגבוה – רובם גברים; אמנם ההסכמים האלה זיכו את הגברים בתוספות שכר גדולות, אבל הם פגעו בבעלי השכר הנמוך, רובם נשים. אלה אפילו על יציבות שכרן ה־רְאֵלִי לא הצליחו לשמור, למרות ההסכמים (עפרוני 1997).

זאת ועוד, תרומתה של ההסתדרות לסדר המגדרי בשוק העבודה גם קשורה לכך שהיא לא התמודדה כראוי עם הגירת העובדים. היא לא הצליחה לקדם את הנורמות הבין־לאומיות הקיימות בהסכמים הבין־לאומיים ומבטיחות הסדרי רווחה ושירותים חברתיים מינימליים למהגרי העבודה. מלבד זאת, היא לא אימצה אותה אסטרטגיה של השוואה בתנאי השכר בין מהגרי העבודה ובין העובדים תושבי מדינת ישראל. מדיניות זו היא המדיניות שארגונים כמו 'קו לעובד' ו'מוקד סיוע לעובדים זרים' דוגלים בה, ובעבר גם ההסתדרות ניסתה אותה כדי להבטיח את העסקתם של היהודים בתקופת המנדט, על רקע הפיצול האתני של שוק העבודה, בין יהודים לערבים (Bernstein 1998; 2000). ההיגיון בבסיס מדיניותם של ארגונים אלה הוא השאיפה לעשות את העסקתם של מהגרי העבודה לא כדאית, ועל ידי כך לצמצם את הביקוש לעובדתם, וממילא את ממדי האבטלה. הואיל וכאמור עד כה לא נעשה הדבר, הביקושים למהגרי עבודה מוסיפים לגדול, אפילו בעתות מלחמה ומיתון, וכך גדלים שיעורי האבטלה של הנשים העוסקות בתחומים שמהגרות העבודה מתרכזות בהם, כמו שתיארנו זאת לעיל.

חולשתה של ההסתדרות הכלל־ארצית, שבאה לידי ביטוי גם בהתמודדותה עם הגירת העובדים, פגעה בכל השכירות, ובייחוד בנשים בעלות הכנסה נמוכה. קבוצות העובדות היחידות שהצליחו, בתחילת שנות התשעים, להשיג העלאה בשכרן היו אותן העובדות השייכות להסתדרויות ולארגונים מקצועיים כמו ארגון המורים העל־יסודיים, חטיבת האחיות והעובדים הסוציאליים, שלנשים יש ייצוג יתר בהן. קבוצות עובדות אלה פעלו עצמאית, וראשי ההסתדרות עמדו מנגד (עפרוני 1997).

מכל האמור לעיל אפשר לומר שתרומתה של ההסתדרות הכלל־ארצית לסדר מגדרי שוויוני יותר בשוק העבודה מוגבלת ביותר.

#### ד. ארגונים לא ממשלתיים הפועלים למען זכויות אדם (NGOs)

התמונה שתיארתי כאן אשר למעמדן של הנשים בשוק העבודה בעידן הגלובלי לא תהיה שלמה ללא התייחסות לפעילותם של ארגונים לא ממשלתיים למען זכויות אדם (NGOs) אשר לדברי אדריאנה קמפ ורבקה רייכמן (2000, עמ' 84) הם אחד הביטויים הבולטים של 'הפוליטיקה החדשה':

אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

פוליטיקה זו אינה נישאת על-ידי צורות ההתארגנות הקלאסיות של הפוליטיקה הלאומית (כגון מפלגות ואיגודים מקצועיים) אלא על-ידי ארגונים והסדרים חברתיים המתהווים 'מלמטה' והמאחרים את הפוליטי' בתחומים לא שגרתיים, תוך ניסיון לעצב מחדש את מהותו, את גבולותיו ואת תוכנו.

בישראל פועלים כיום כמה ארגונים העוסקים בזכויות אדם של מהגרי העבודה, ובהם 'האגודה לזכויות האזרח', שהוקמה ב-1972; 'רופאים למען זכויות אדם', שנוסד ב-1988; 'קו לעובד', שהוקם ב-1991; 'מוקד סיוע לעובדים זרים', שפועל משנת 1998. ארגונים אלה הגיעו לכמה הישגים של ממש, המשפרים את מצבם של מהגרי העבודה. בייחוד מתבלטים הישגיהם בתחומי מניעת הלנת שכר, ביטוח וטיפול רפואי, תאונות עבודה, חינוך וטיפול בילדי מהגרי העבודה, טיפול המשטרה במהגרי עבודה ואף שיפור תנאי המעצר וריכוך מדיניות הגירוש של מהגרי עבודה בלתי מתועדים. יתר על כן, ארגונים אלה גם הצליחו להעלות לסדר היום הלאומי את נושא זכויות האדם של מהגרי העבודה, לא מעט בעזרתם של (מקצת) אנשי התקשורת, שהחלוצה בהם היתה עינת פישביין. פישביין פרסמה במקומן התל אביבי העיר סדרת כתבות שנשאה את השם 'הישראלים החדשים'.

אחת התוצאות של כל התפתחויות אלה היתה הקמתה של מסיל"ה (המרכז לסיוע ולמידע לקהילה הזרה) ב-1999; מוסד שהקימה עיריית תל אביב לאחר שנים של פעילות מקצועית ענפה אך לא ממוסדת. מסיל"ה מתמקדת במתן שירותי רווחה ובריכוז מידע חיוני לאוכלוסיית מהגרי העבודה (קמפ ורייכמן 2000; רוזנהק וכהן 2000).

זאת ועוד, ההסתדרות עצמה החלה לאמץ קווי מדיניות של 'קו לעובד' שהוא ארגון זכויות אדם המתמקד במתן סיוע וייצוג למהגרי העבודה בתחום תנאי התעסוקה והשכר; כך עולה מכתבה שהתפרסמה ב-3 בספטמבר 2002 בעמודו הראשון של עיתון הארץ:

ההסתדרות נמצאת בשלבים ראשונים של הקמת איגוד מקצועי לעובדים זרים בישראל – כך אמר אתמול דובר ההסתדרות. הקו שינחה את האיגוד החדש יהיה הצורך להשוות את תנאי העבודה של הזרים לאלה של הישראלים, כדי להפחית את רווחיות העסקתם ובכך להקטין את מספרם ולמשוך ישראלים למקומות עבודה שיתפנו (סיני וקרא 2002).

הצלחתם של הארגונים הלא ממשלתיים באה לידי ביטוי אף בתחום המאבק בתופעת הסחר הבין-לאומי בנשים – עוד תחום 'גלובלי' שהשתלבה בו ישראל בעשור האחרון. לדברי נעמי לבנקרון (2001, עמ' 1-2), 'הנשים מגויסות לעבודה בתעשיית המין בישראל בדרכים שונות. לחלקן מובטחת עבודה מהוגנת (כמו: סיעוד, מלצרות, דוגמנות) [...] אחרות יודעות מראש שתועסקנה בזנות, אולם רק בודדות מהן עסקו בכך בעבר. מיעוט מן הנשים אף נחטפו למטרה זו'.

נשים אלה – שמספרן גדול מכמה אלפים, אך אין איש יודע כמה בדיוק – מועסקות בארץ בבתי בושת ובמכוני ליווי בין 15 ל-17 שעות ביממה. נשים נסחרות אלה 'עוברות כמעט כל סוג אפשרי של הפרת זכויות האדם, כולל אונס, כליאה, חטיפה, אלימות, הרעבה ועוד' (לבנקרון 2001, עמ' 3). אין מדובר פה בסחר מקומי בלבד, אלא במערכת בין-לאומית

המגלגלת מיליארדי דולרים (Biemann 2002). למרות כל זאת, במשך שנים פרה סחר הנשים בישראל מאחר שהיה בעיני הרשויות 'עבירה שולית, המתרחשת במדינה רחוקה' (לבנקרון 2001, III). עוד בשנת 1997 פרסמה מרטינה ונדנברג דוח מטעם שדולת הנשים על הברחת נשים לישראל ועל העסקתן בזנות בכפייה, אך פרסומו של הדוח לא עורר את הרשויות לפעולה וגם לא עורר הדים ציבוריים כלשהם. שלא כאדישות שהתקבלו בה נתוני הסחר הגואים בישראל, בזירה הבין-לאומית זכתה מדינת ישראל לביקורת חריפה מארגונים בין-לאומיים כמו אמנסטי אינטרנשיונל ואפילו משרד החוץ האמריקני (שם).

בשנת-ימים שלוש האחרונות מתחיל להסתמן שינוי ביחס הרשויות לסחר בנשים. לשינוי תרמה פעילותם של הארגונים הבין-לאומיים ושל אותם ארגונים לא ממשלתיים לזכויות אדם הפועלים בישראל כדי ליישם בה את האמנות הבין-לאומיות הנוגעות לזכויות האדם. אחד הארגונים לזכויות אדם – המתבלט בייחוד בנושא המאבק בסחר בנשים – הוא מוקד סיוע לעובדים זרים. כאמור, המוקד החל לפעול ב-1998, והוא מצהיר במפורש כי הוקם לשיפור זכויות האדם של העובדים הזרים בכלל וקורבנות הסחר בנשים בפרט.

השינוי המסתמן ביחס הרשויות לסחר בנשים בא לידי ביטוי בכמה תחומים: בתחום החקיקה – ביולי 2000 נחקק חוק האוסר על סחר בנשים (תיקון לחוק העונשין, התשל"ז [1977]) והוקמה ועדה פרלמנטרית לבדיקת הנושא; חל שיפור בתחום הקצאת משאבים וכוה אדם לאכיפת החוק, שכן לפי החוק, עברת הסחר בנשים היא עברה חמורה ביותר נגד זכויות האדם, ולפיכך יש ציפייה ברורה למצות את כל חומרת הדין עם הסוחרים והסרסורים; גם יחסה של המשטרה לנושא השתנה מאוד. בעבר ראתה המשטרה בנשים הנסחרות פושעות ועברייניות, ואילו כיום היא רואה בהן קרבנות.

ואולם למרות הישגים אלה, הצלחתם של ארגונים הפועלים למען זכויות אדם נותרה מוגבלת למדי; היא קיימת בתחומים שהמדינה 'הרשתה' להם להשפיע מאחר שמול הישגים אלה 'בולטת מוגבלותם בסוגיות כגון: "הלבנת" מהגרים ללא-היתר, יישום החלטתו של משרד הבריאות להקנות ביטוח-בריאות-חובה לילדי המהגרים, וביטולה של מדיניות הכבילה של העובד למעסיק' (קמפ ורייכמן 2000, עמ' 106).

יש גם חשש שככל שתימשך המלחמה וככל שיעמיק המיתון הכלכלי בישראל ושיעורי האבטלה יוסיפו לעלות, כן תלך ותיחלש השפעתם של הארגונים לזכויות אדם. כך למשל יזמה הממשלה לא מכבר תכנית שכותרתה 'להחזיר את הישראלים לעבודה', אשר התמצתה בעיקר בהקמת 'מתקני כליאה' לצורך 'גירושם של 50,000 עובדים זרים' (ראו כתבות של סיני וקרא ושל יהושע בהארץ מתאריך 3 בספטמבר 2002) מתוך התעלמות מוחלטת מהצעותיהם המפורטות של הארגונים הלא ממשלתיים לטפל בבעיה בדרכים אחרות, לא אלימות. יש אפוא לחשוש שמא תעצים החרפת המצב הביטחוני והכלכלי את 'קולות הגירוש'.



## סיכום ומסקנות: מ'מהפכה שקטה' ל'מהפכה רועשת'

במאמר זה עמדתי על הסדר המגדרי בשוק העבודה בישראל בעידן הגלובליזציה כמו שזה התפתח משנות השמונים עד היום. טענתי שהגלובליזציה – או הקפיטליזם הגלובלי – היא מעין יאנוס כפול פנים: היא מאירה פנים ופותחת הזדמנויות של תעסוקה ושל השכלה לקבוצות מסוימות. מנגד, היא מזעיפה את פניה כלפי קבוצות אחרות ודוחקת אותן לפריפריה של שוק העבודה, לעוני ולאבטלה. בכל הקבוצות, גם באלה המרוויחות מהגלובליזציה וגם באלה המפסידות ממנה, מתקיים בשוק העבודה כמעט תמיד מדרג מגדרי לטובת הגברים, כלומר השינויים הנאו-ליברליים שתהליך הגלובליזציה מביא עמו לכלכלת ישראל כמו הפרטה, דה-רגולציה, הוזלת שכר העבודה והכרסום במדינת הרווחה, פוגעים בנשים יותר מאשר בגברים.

ואולם לא כל הנשים נפגעות באותה המידה. מבנה הריבוד הלאומי-דתי-עדתי המאפיין את החברה גרם לכך שנשים מהשכבות המבוססות הרוויחו מהגלובליזציה יותר מאשר נשים השייכות לקבוצות המבוססות פחות. לשון אחר, המרוויחות העיקריות, אם כי לא הבלעדיות, של הכלכלה החדשה הן הנשים היהודיות ממוצא אירופי או אמריקני. גם מקצת הנשים היהודיות המזרחיות הרוויחו, ובמידה מעטה יותר גם מקצת הנשים הערביות אזרחיות ישראל, בעיקר הנוצריות ובמידה פחותה הדרוזיות.

בקרב הנשים שהגלובליזציה דחקה לשוליים של שוק העבודה נמצאות מקצת הנשים המזרחיות, בייחוד אלה הגרות בפריפריה, וכן נשים ערביות, והקבוצה הנפגעת ביותר וגם הגדולה ביותר היא קבוצת הנשים המוסלמיות. לעומת זאת, נשים עולות מברית המועצות לשעבר נוטות עם הזמן לדמות לנשים ממוצא אירופי או אמריקני – בעיקר אם הן גרות במרכז ולא בפריפריה, ואילו הנשים העולות מאתיופיה מוסלמיות – ככלל – גם אחרי שנים להשתייך לשולי שוק העבודה משום שרבות מהן מתגוררות בפריפריה – בעיירות פיתוח או בשכונות. קבוצה אחרת, 'נוכחת נפקדת' בשוק העבודה היא מהגרות העבודה; אלה היות בשוליים של הפריפריה של שוק העבודה, ללא הגנה וללא ארגון.

כמו במדינות אחרות בעולם, גם בישראל גרמו תהליכי הגלובליזציה להגדלת האי-שוויון והפערים בין קבוצות אוכלוסייה מובחנות על פי לאום, דת ועדה (סבירסקי וקונור-אטיאס 2001), ובשל כך גדל גם האי-שוויון בין אזרחיות הנמנות עם קבוצות אלה ופגע בנשים מסוימות יותר מבנשים אחרות. הסיבה לכך נעוצה בהשפעה המיוחדת של המדיניות הנאו-ליברלית שהונהגה בישראל מאמצע שנות השמונים על מצבן של הנשים בשוק העבודה. כאמור, מטרתה של המדיניות הנאו-ליברלית היא לשלב את כלכלת ישראל בכלכלה העולמית תוך כדי ביסוס כושרו התחרותי של המשק הישראלי. במסגרת מדיניות זו, המדינה מאפשרת ואף מעודדת את הוזלת עלות העבודה באמצעות שחיקת השכר, צמצום בזכויות הסוציאליות ובמדיניות הרווחה והחלשת האיגודים המקצועיים. הערך המנחה את הסדר החברתי הנאו-ליברלי אינו השוויון, גם לא שוויון ההזדמנויות, אלא ההוגנות. לפי תפיסת העולם הנאו-ליברלית, כוחות השוק והיד הנעלמה הם שיקבעו בסופו של דבר את הסדר החברתי-כלכלי

שייקבע בו מקומו של הפרט בהתאם לעיקרון המריטוקרטי – לפי יכולתו ולא לפי צרכיו. החברה אינה מתערבת לטובתו של הפרט אלא במקרים קיצוניים כמו חולי או נכות, בדרך של צדקה ונדבה ולא מתוך התייחסות לזכויות יסוד חברתיות שיש לו כאדם וכאזרח במדינה (Turner 1993).

עם זאת, למרות המתקפות החוזרות ונשנות של הַנְאו־ליברליזם על עקרון הזכויות החברתיות ועל זכויות האדם במובן הכלכלי, ולמרות ההגמוניה שיש למעשה לַנְאו־ליברליזם במדינות המערב הדמוקרטיות, בכל המדינות האלה קיימים מגננוני ויסות ובלמים לַנְאו־ליברליזם. המדינה כן מתערבת, בהיקף כזה או אחר, בעיקר באמצעות מדיניות הרווחה, כדי לא לתת לכוחות השוק לבדם לכונן את הסדר הכלכלי-חברתי. המדינה מתערבת לא רק כדי ליצור חברה הוגנת (פחות או יותר), אלא גם כדי ליצור שוויון הזדמנויות. התערבותה של המדינה היא גם ביטוי לשאיפה ליצור או לשמר מידה של סולידריות חברתית המכירה בחובות המדינה והחברה כלפי הפרטים החיים בתוכה (Esping-Andersen 1996; Merkl 2002; Radai 2002).

נראה שמגננוני הוויסות והבלמים אכן קיימים בישראל, אך כמו שראינו הם אינם יעילים מספיק כדי למנוע את התרחבות הפערים. גידול בפערים הכלכליים-חברתיים הוא תופעה בעייתית בכל חברה, גם בעתות של פריחה כלכלית ובעתות שלום. ואולם בחברה שהאי-שוויון בה הולך וגדל ובאותו הזמן היא גם סובלת ממיתון כלכלי ואבטלה ונמצאת במלחמה, הבעיה נעשית מסוכנת יותר בגלל הבלבול והמבוכה שיוצרים שני מסרים סותרים המתרוצצים בתוכה: המסר הכלכלי הדוגל באינדיבידואליזם ובתחרות, והמסר הפוליטי המבקש מהאזרחים – היהודים לפחות – להתאחד ולהתלכד למען מאמץ המלחמה. בנסיבות שכאלה נעשה מצבן של נשים עגום במיוחד, שכן בזמן מלחמה נוצר סדר יום המדיר את הנשים מהשיח הציבורי (Thebaud 1994; Yuval-Davis 1997; Goodman 2002), ובשל כך נדחק נושא מעמדן של הנשים בשוק העבודה לשולי הדיון הציבורי.

עם זאת, לאחר שנים של עימות מדיני ומיתון המחריפים והולכים וגידול נמשך בפערים כלכליים-חברתיים, מתבקש שינוי כיוון, דרושה תפנית שתעצור – או תאט לפחות – את הקיטוב הכלכלי-חברתי. אמנם לאחרונה שינתה המדינה את מדיניותה מן הקצה אל הקצה והחלה להשתמש בססמה – החיובית כשהיא לעצמה – 'להחזיר את הישראלים לעבודה'; ואולם מדיניות זאת חוזרת ומשתלבת עם המגמה הַנְאו־ליברלית ולמעשה אף מעצימה אותה מאחר שהיא מבוססת על כרסום נוסף במגזר הציבורי, ובייחוד בשירותי הרווחה (Workfare and not Welfare), ועל נקיטת מדיניות נוקשה כלפי מהגרי העבודה, כגון גירוש. וכמו שהראתה עבודה זאת, העמקתו של הַנְאו־ליברליזם במתכונתו הקיימת, מתוך אמונה שאפשר לנהל את החברה באמצעים כלכליים ולא חברתיים, תורמת לחלקים מסוימים בחברה אך פוגעת באחרים.

עבודה זאת חושפת את הבעייתיות הגלומה בתהליכי ההשתלבות של המשק הישראלי בשוק הגלובלי ובמדיניות הַנְאו־ליברלית המתלווה להשתלבות זאת. התהליכים והמדיניות הזאת הם בבחינת 'מהפכה שקטה', וזו מקדמת את מעמדן של הנשים בשוק העבודה, ועם

אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

זאת היא פוגעת במעמדן של נשים אחרות, דוחקת אותן לשולי השוק ואף מדירה רבות מהן מתוכו. ברצוני להציע כמה דרכים שבאמצעותן יהיה אפשר להתמודד עם כשלים אלה כדי להגדיל את השתלבותן השוויונית יותר של נשים בשוק העבודה כדי שיתממש הפוטנציאל הגלום בהן לטובתן ולטובת החברה. מקצת הדרכים המוצעות מבקשות בפירוש לשים רסן חברתי על כמה מהמהלכים הנאו-ליברלים המעמיקים את פגעיו של מגדור שוק העבודה. לדעתי, מלבד מדיניות פסקלית, השקעה בתשתיות, תמיכה בעבודה ולא רק בהון וכיוצא באלה צעדים מעודדי עבודה שהחברה הישראלית צריכה לנקוט כדי 'להחזיר את הישראלים לעבודה', עליה גם לתת כלים ספציפיים לנשים כדי שגם 'ישראליות יחזרו לעבודה'. אם כן, ברצוני לפרוס כאן את 'עשרת הדברות החברתיים' כמו שאני מבינה אותם בהתבסס על מחקרי זה. ארגונים לזכויות האדם, ארגונים חברתיים, ארגוני נשים – או ארגונים פמיניסטיים – ואף ההסתדרות אמורים לקדם את 'עשרת הדברות החברתיים' האלה:

1. יישום 'החוקים הפמיניסטיים', ובכללם כמובן חוק שכר מינימום, התשמ"ז (1987) ובדיקת משמעות התיקון לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו (1996), שהתקבל בשנת 2000 כדי לקדם באמת את העיקרון המריטוקרטי ולצמצם את השפעתו של שיח 'המפרנסת השנייה'. יישום החוקים דורש הקמת רשות או מנגנון אכיפה ממלכתיים בעלי סמכויות מתאימות.
2. תכנון מדיניות ציבורית ברמה הממלכתית כדי לאפשר לנשים ערביות להשתלב בשוק העבודה.
3. הנהגת יום לימודים ארוך ממלכתי לכלל אוכלוסיית ישראל, ובכלל זה לגיל הרך, כבסיס לשוויון הודמנויות.
4. עידוד היוזמות העסקית של הנשים – בכל העולם המערבי נשים יכולות לחזק את מעמדן הכלכלי על ידי הקמת עסקים קטנים ויוזמות עסקיות (קרתי 1997; דוידוביץ' מרטון ושמיר' שנאן 1999).
5. הנהגת פנסיה ממלכתית והשוואת גיל הפרישה בין גברים לנשים תוך כדי מתן חופש לפרטים להחליט מתי לפרוש בטווח הגילים שבין 55 ל-65 או בין 60 ל-65 – כמו שנהוג בכמה ממדינות האיחוד האירופי.
6. תכנון אסטרטגי לשיפור רמת החיים ואיכות החיים של משפחות חד-הוריות שמטרתה העיקרית היא ניתוק הקשר הקיים בין חד-הורות לעוני (כזכור, כ-90% מהעומדים בראש משפחות החד-הוריות הן נשים).
7. הכרה בוועדי עובדים כגוף ייצוגי גם במגזר הפרטי. כזכור, לארגוני עובדים יכולה להיות השפעה חיובית על שמירת מעמדן וזכויותיהן של נשים וגברים בשוק העבודה.
8. השוואת תנאי השכר של מהגרי העבודה לשכרם של העובדים הישראלים כדי להקטין את ממדי האבטלה וכדי לכבד את זכויות האדם של מהגרי העבודה.
9. הגברת אכיפת החוק על סרסורים וסוהרי נשים בידי המשטרה.
10. הקמת מקלט ומערך שיקום לקרבנות סחר בנשים בישראל לפני חזרתן למדינות המוצא שלהן.

ברור ש'עשרת הדברות' האלה נראים כיום אוטופיים לגמרי, ואולם בשל המצב הכלכלי ההולך ומחמיר ובשל הקרע החברתי-לאומי שהוא מזין, חייבים להעלות על סדר יום הציבורי את נושא תעסוקת הנשים. במילים אחרות, גם בזמן של עימות עלינו להוסיף לדאוג ליצירת עתיד טוב יותר לכולנו. ה'מהפכה השקטה' חייבת להשתנות ל'מהפכה רועשת'.

ברצוני להודות לדני גוטוויין מאוניברסיטת חיפה, על שקרא בסבלנות ובמסירות גרסאות שונות של מאמרי, וברוח ידידותית ומקצועית העיר הערות חשובות אשר אפשרו לי לחדד את מחשבותיי. עוד ברצוני להודות לזאב סוקר מהאוניברסיטה הפתוחה, שאתו התייעצתי לא פעם והוא תרם לי מזמנו ומכישורו בנדיבות רבה. לבסוף, ברצוני להודות לחברתי דבי ברנשטיין מאוניברסיטת חיפה, אשר גם היא קראה גרסה ראשונית של המאמר וכרגיל, היתה מוכנה בלי היסוס לייעץ, לכוון ולעזור. לכולם תודה מקרב לב.

## רשימת המקורות

- אבנימלך, מוריה ויוסף תמיר, 2002. רווחה מתקתקת – הכלכלה והפוליטיקה של הרווחה בישראל, קו אדום, הקיבוץ המאוחד, תל אביב.
- אברהים, אבתסאם, 1997. 'האישה הערבית בעבודה', בתוך: ענת מאור (עורכת), נשים הכוח העולה – קידום נשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית, ספריית פועלים, קיבוץ דליה, עמ' 238-246.
- אטקין, אלון, 2002. מקום מגורים ורמת שכר בישראל, 1993-1999, מרכז אדוה, מידע על אי-שוויון וצדק חברתי בישראל, תל אביב.
- אל-חאדג', מאג'ד, 1996. חינוך בקרב הערבים בישראל, שליטה ושינוי חברתי, מאגנס, ירושלים.
- אלכסנדר, אסתר, 1997. 'דמותה של אפליה – נשים בעבודה', בתוך: ענת מאור (עורכת), נשים הכוח העולה – קידום נשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית, ספריית פועלים, קיבוץ דליה, עמ' 37-44.
- בכר, שלומית, 1999. עריכת דין בישראל – פמיניזציה של פרופסיה, מכון גולדה מאיר לחקרי עבודה ורווחה, תל אביב, דוח 101.
- בן-ישראל, רות, 1997. 'שכר שווה – אשליה או מציאות?', בתוך: ענת מאור (עורכת), נשים הכוח העולה – קידום נשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית, ספריית פועלים, קיבוץ דליה עמ' 14-36.
- בנימין, אורלי, 2002. 'הדואליות ביחסים בין המדינה לנשים בישראל: המקרה של נשים המועסקות דרך חברות כוח אדם במגזר הציבורי', חברה ורווחה, כב, 4, עמ' 455-480.
- בראלי, אבי, 2002. 'מציבור עובדים להמון גלמוד', ארץ אחרת, 12, עמ' 26-33.

אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

ברהם, איריס, 1997. 'מעמדה של האשה הערבית בעבודה', בתוך: ענת מאור (עורכת), נשים הכוח העולה - קידום נשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית, ספריית פועלים, קיבוץ דליה, עמ' 228-237.

ברנשטיין, דבורה, 1980. 'בואי לגדול אתנו... חלקו של כוח העבודה הנשי בצמיחה הכלכלית של ישראל', מחברות למחקר וביקורת, 7, עמ' 5-35.

ברנשטיין, דבורה, 1987. 'המשרתת, העוזרת ועובדת הניקיון: התפתחויות בעבודות הניקיון בחברה הישראלית', מגמות, 30 (1), עמ' 7-20.

ברק-ארו, דפנה, 2002. 'מדינת הרווחה בישראל - בין חקיקה לבירוקרטיה', בתוך: גיא מונדלק (עורך), עבודה, חברה ומשפט, ט, עמ' 175-194.

ברקוביץ, ניצה, 2001. 'אזרחות ואימהות: מעמדן של הנשים בישראל', בתוך: יואב פלד ועדי אופיר (עורכים), ישראל מחברה מגויסת לחברה אזרחית? מכון ון ליר והקיבוץ המאוחד, ירושלים ותל אביב.

גוטוויין, דני, 2000. 'הדיאלקטיקה של כשל השוויון: השמאל הישראלי בין גאוליברליזם לסוציאלי-דמוקרטיה', מקרוב, 3, עמ' 30-57.

גל, ג'וני, 1994. 'מסחור מדינת הרווחה והפרטה: השלכות ישראליות', חברה ורווחה, 15 (1), עמ' 7-24.

גל, ג'וני (עורך), 1997. ילדים עניים בישראל, המועצה הלאומית והתנועה למלחמה בעוני, ירושלים.

גרינברג, לב, 1996. 'עובדים חלשים, עובדים חזקים - זרמים בכלכלה הפוליטית הישראלית, 1967-1994', תיאוריה וביקורת, 9.

דווידוביץ-מרטון, רונית ולאה שמיר-שנאן, 1999. נשים ויזמות עסקית, שדולת הנשים בישראל, ירושלים.

הלפרין-קדרי, רות ועטרה קניגסברג (עורכות), 2002. נשים בחוק, קובץ חקיקה, המרכז לקידום מעמד האישה ע"ש רות ועמנועל רקמן, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת בר אילן, רמת גן.

ונדנברג, מרטינה, 1997. הברחת נשים לישראל - זנות בכפייה, ירושלים, דוח של שדולת הנשים בישראל.

יהושע, ים, 2002. "לא באנו לעשות בלאגן, אלא לעבוד", אומרים העובדים', הארץ, 3.9.2002, עמ' 4א.

יורעאלי, דפנה, 1997. 'מנהלות בישראל', בתוך: ענת מאור (עורכת), נשים הכוח העולה - קידום נשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית, ספריית פועלים, קיבוץ דליה, עמ' 56-75.

יורעאלי, דפנה, 1999. 'המיגדור בעולם העבודה', בתוך: דפנה יורעאלי ואחרות (עורכות), מין, מיגדר, פוליטיקה, קו אדום, הקיבוץ המאוחד, תל אביב, עמ' 167-215.

יורעאלי, דפנה, אריאלה פרידמן, רות שריפט, פרנסס רדאי ויהודית אגסי-בובר, 1982. נשים במלכוד: על מצב האישה בישראל, הקיבוץ המאוחד, תל אביב.

יפה, נורית ומירית הוכמן-כהן, 2002. נשים וגברים-סטטיסטיקה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ירושלים.

- לבנקרון, נעמי, 2001. סחר נשים בישראל, מוקד סיוע לעובדים זרים, תל אביב.
- לחובר, עינת, 2000. 'נשים עיתונאיות בעיתונות הכתובה', קשר, 28, עמ' 63-74.
- למיש, דפנה, 1997. 'שוות ערך תקשורת - מבט פמיניסטי על התקשורת הישראלית', בתוך: דן כספי (עורך), תקשורת ודמוקרטיה בישראל, הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר, תל אביב וירושלים, עמ' 119-139.
- למ"ס, 2001. שנתון סטטיסטי לישראל - 2001, 52, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ירושלים.
- מאור, ענת, 1997. 'הצלחת הנשים ראויה וכדאית לכולנו', בתוך: ענת מאור (עורכת), נשים הכוח העולה - קידום נשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית, ספריית פועלים, קיבוץ דליה, עמ' 7-12.
- נוסק, הלל, 2002. ישראל בתחילת המאה ה-21 - חברה, משפט, כלכלה ותקשורת, תל אביב.
- סבירסקי, ברברה, 1987. 'נשים ישראליות בקו הייצור', בתוך: אנט פואנטס וברברה ארנרייך (עורכות), נשים בקו הייצור העולמי, ברירות הוצאה לאור, חיפה, עמ' 69-126.
- סבירסקי, שלמה ואתי, קונור-אטיאס, 2001. תמונת מצב חברתית, מרכז אדוה, תל אביב.
- סבירסקי, שלמה, אתי קונור, ברברה סבירסקי וירון יחזקאל, 2001. נשים בשוק העבודה של מדינת הרווחה בישראל, מרכז אדוה, תל אביב.
- סיני, רות וברוך קרא, 2002. 'ההסתדרות מקימה איגוד מקצועי לעובדים זרים', הארץ, 3.9.2002, עמ' 1.
- סיני, רות, 2002. 'מחסור בכוח אדם ובמתקני כליאה מעכבים הגירוש', הארץ, 3.9.2002, עמ' 4.
- סמיונוב, משה, 1997. 'הזדמנויות לתעסוקת נשים בפריפריה', בתוך: ענת מאור (עורכת), נשים הכוח העולה - קידום נשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית, ספריית פועלים, קיבוץ דליה, עמ' 190-198.
- סמוחה, סמי, 1999. 'תמורות בחברה הישראלית לאחר יובל שנים', אלפיים, 17, עמ' 239-261.
- עפרוני, לינדה, 1997. 'תמורות במערכת השכר בישראל', בתוך: ענת מאור (עורכת), נשים הכוח העולה - קידום נשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית, ספריית פועלים, קיבוץ דליה, עמ' 45-54.
- פואנטס, אנט, ברברה ארנרייך וברברה סבירסקי, 1987. נשים בקו הייצור העולמי, ברירות הוצאה לאור, חיפה.
- פוגל-ביזאוי, סלביה, 1998. 'נשים ואזרחות בישראל - ניתוח של השתקה', פוליטיקה, 1, עמ' 47-71.
- פוגל-ביזאוי, סלביה, 1999. 'משפחות בישראל - בין משפחתיות לפוסט-מודרניזם', בתוך: דפנה יזרעאלי ואחרות (עורכות), מין, מיגדר, פוליטיקה, קו אדום, תל אביב, עמ' 107-166.

אם טוב כל כך אז למה רע כל כך?

- פיסמן, דליה, 1997. 'עולות חדשות מחמ"ע בתעסוקה בישראל', בתוך: ענת מאור (עורכת), נשים הכוח העולה – קידום נשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית, ספריית פועלים, קיבוץ דליה, עמ' 243-246.
- קליין, נעמי, 2002. *No Logo*, בבל, תל אביב.
- קמיר, אורית, 2002. פמיניזם, זכויות ומשפט, האוניברסיטה המשודרת, משרד הביטחון, ירושלים.
- קמפ, אדריאנה ורבקה רייכמן, 2000. "זרים" במדינה יהודית – הפוליטיקה החדשה של הגירת-עבודה בישראל, סוציולוגיה ישראלית, ג (1), עמ' 79-110.
- קרא, ברוך, 2002. 'מנהלת ההגירה עצרה 203 עובדים זרים', הארץ, 3.9.2002, עמ' 4.
- קריסטל, טלי, 2002. 'ביזוריות הסכמי השכר הקיבוציים בישראל, 1957-1998', בתוך: גיא מונדלק (עורך), עבודה, חברה ומשפט, ט, עמ' 17-42.
- קרתי, זוהר, 1997. 'זימות עסקית – אתגר לנשים בפריפריה', בתוך: ענת מאור (עורכת), נשים הכוח העולה – קידום נשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית, ספריית פועלים, קיבוץ דליה, עמ' 198-210.
- רדאי, פרנסס, 1995. 'נשים בשוק התעסוקה', בתוך: פרנסס רדאי, כרמל שלו ומיכל ליבן-קובי (עורכים), מעמד האישה בחברה ובמשפט, שוקן, ירושלים ותל אביב, עמ' 64-116.
- רדאי, פרנסס, 1998. מדיניות העסקת עובדים באמצעות חברות כוח אדם: המחוקק, בתי המשפט וההסתדרות, הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המכון למחקר כלכלי חברתי, ירושלים.
- רובינשטיין, דפנה, 2000. 'מה קרה – חצי משרה?', נוגה, 38, תל אביב, עמ' 13-17.
- רוזן, אביבה, 1997. 'התרבות הגברת ומעמד הנשים בטכנולוגיה', בתוך: ענת מאור (עורכת), נשים הכוח העולה – קידום נשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית, ספריית פועלים, קיבוץ דליה, עמ' 124-137.
- רוזנהק, זאב, 2002. 'גלובליזציה, פוליטיקה מקומית ושינויים במדינת הרווחה: תכנית ביטוח האבטלה בישראל', בתוך: גיא מונדלק (עורך), עבודה, חברה ומשפט, ט, עמ' 155-174.
- רוזנהק, זאב ואריק כהן, 2000. 'דפוסי הכללה של "עובדים זרים" ומשטר הגירה בישראל: ניתוח השוואתי', סוציולוגיה ישראלית, ב (1), עמ' 53-77.
- רם, אורי, 1999. 'בין הנשק והמשק – ישראל בעידן העולמקומי', סוציולוגיה ישראלית, ב (1), עמ' 99-145.
- שדולת הנשים בישראל, 2001. נשים בישראל, ריכוז נתונים ומידע, 1999-2000, המרכז למידע ולחקר מדיניות, רמת גן.
- שטייר, חיה ונוח לויין-אפשטיין, 1999. 'דפוס התעסוקה של נשים: השפעות ארוכות טווח על שכרן', סוציולוגיה ישראלית, א (2), עמ' 239-256.
- שטיר, חווה ועליזה לויין, 2002. 'השפעתה של תעסוקת נשים על עוני בישראל', ביטחון סוציאלי, 62, עמ' 28-48.

- Adams, Barbara, 2002. 'The Gendered Time Politics of Globalization: of Shadowlands and Elusive Justice', in: *Globalization*, Brah, Avtar, Helen Crowley, Lyn Thomas & Merl Storr (eds.), *Feminist Review*, 70, pp. 3-29.
- Basu, Amrīta, Inderpal Grewal, Caren Kaplan & Liisa Malkki (eds.), 2001. *Globalization and Gender, Signs*, 26 (4).
- Bauman, Zygmunt, 1998. *Globalization, The Human Consequences*, Cambridge Polity Press.
- Berkovitch, Nitza, 1999. *From Motherhood to Citizenship: Women's Rights and International Organizations*, The John Hopkins University Press, Baltimore, MD and London.
- Bernstein, Deborah, 1991. 'Oriental and Ashkenazi Jewish Women in the Labor Market', in: Barbara Swirski and Marilyn Safir (eds.), *Calling the Equality Bluff, Women in Israel*, Pergamon Press, New York, NY and Oxford, pp.192-197.
- Bernstein, Deborah, 1998. 'Strategies of Equalization: A Neglected Aspect of the Split Labour Market Theory – Jews and Arabs in the Split Labour Market of Mandatory Palestine', *Ethnic and Racial Studies*, 21 (3), pp. 449-475.
- Bernstein, Deborah, 2000. *Constructing Boundaries – Jewish and Arab Workers in Mandatory Palestine*, State University of New York Press, Albany, NY.
- Biemann, Ursula, 2002. 'Remotely Sensed – A Topography of the Global Sex Trade', in: *Globalization*, Brah, Avtar, Helen Crowley, Lyn Thomas & Merl Storr (eds.), *Feminist Review*, 70, pp. 75-88.
- Brah, Avtar, Helen Crowley, Lyn Thomas & Merl Storr, 2002. (eds.). *Globalization, Feminist Review*, 70.
- Chafetz, Janet Saltzman & Jacqueline Hagan, 1996. 'The Gender Division of Labour and Family Change in Industrial Societies', *Journal of Comparative Family Studies*, 27 (2) pp. 187-210.
- Cohen, Robin, Paul Kennedy, 2000. *Global Sociology*, New York University Press, New York, NY.
- Cohen, Yinon, Shuli Bechar & Rivka Raijman, 1987. 'Occupational Sex Segregation in Israel, 1972-1983', *Israel Social Science Research*, 5 (1-2) pp. 107-120.
- Esping-Andersen, Gosta, 1996. *Welfare State in Transition*, Sage, London.
- Fogiel-Bijaoui, Sylvie, 2002. 'Familism, Post-Modernism and the State: the Case of Israel', in: Hannah Naveh (ed.), *The Journal of Israeli History*, 21 (1-2), Spring and Autumn, Special Issue, *Women's Time: New Studies from Israel*, part 2, pp. 38-62.
- Goodman, Philomena, 2002. *Women, Sexuality and War*, Palgrave, London.



- Lewin-Epstein, Noah, Haya Stier, 1987. 'Labor Market Structure, Gender and Socio-Economic Inequality In Israel', *Israel Social Science Research*, 5 (1-2), pp. 107-120.
- Lutz, Helma, 2002. 'At Your Service Madam! The Globalization of Domestic Service', in: Avtar Brah, Helen Crowley, Lyn Thomas & Merl Storr (eds.), *Globalization, Feminist Review*, pp. 89-104.
- Martinelli, Alberto, July 2002. *Markets, Governments, Communities and Global Governance*, Presidential Address, I.S.A. XV Congress, Brisbane-Australia.
- McBride-Stetson, Dorothy, 1995. 'The Oldest Women's Policy Agency – The Women's Bureau in the U.S.', in: McBride-Stetson, Dorothy, Amy Mazur (eds.), *Comparative State Feminism*, Sage, London, pp. 254-271.
- McBride-Stetson, Dorothy, Amy Mazur (eds.), 1995. *Comparative State Feminism*, Sage, London.
- Merkel, Wolfgang, March 13, 2002. *Social Justice and Social Democracy at the Beginning of the 21st Century*, Willy Brandt Lecture 2002, Organized by the Friedrich Ebert Foundation and the Beit Berl College, Tel Aviv.
- Mies, Maria, 1986. *Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour*, Zed Books, London.
- NGO Report, 1997. *The Working Group on the Status of Palestinian Women, Citizens of Israel*, Submitted to CEDAW, UN.
- Radaï, Frances, 2002. 'The Decline of Union Power – Structural Inevitability or Policy Choice?', in: Conaghan Joanne, Michael Fischl & Karl Klare (eds.), *Labour Law in an Era of Globalization*, Oxford University Press, Oxford, pp. 353-377.
- Robertson, Roland, 1992. *Globalization, Social Theory and Global Culture*, Sage, London.
- Sassen, Saskia, 1998. *Globalization and its Discontents*, New York Press, New York, NY.
- Semyonov, Moshe, 1980. 'The Social Context of Women's Labor Force Participation: a Comparative Analysis', *American Journal of Sociology*, 86 (3).
- Shafir, Gershon & Yoav Peled, 1998. 'Citizenship and Stratification in an Ethnic Democracy', *Ethnic and Racial Studies*, 21 (3), pp. 408-427.
- Shalev, Michael, 1997. 'Have Globalization and Liberalization "Normalized" Israel's Political Economy?', *Israel Affairs*, 5 (2-3), pp. 121-155.
- Shaw, Martin, 1997. 'The State of Globalization: Towards a Theory of State Transformation', *Review of International Political Economy*, 4 (3), pp. 497-513.

- Thebaud, Françoise, 1994. 'The Great War and the Triumph of Sexual Division', in: Georges Duby and Michelle Perrot (eds.), *A History of Women – Toward a Cultural Identity in the Twentieth Century*, V, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge MA & London, pp. 21-75.
- Turner, Bryan, 1993. *Citizenship and Social Theory*, Sage, London.
- Walby, Sylvia, 1987. *Flexibility and the Changing Sexual Division of Labour*, Lancaster, Lancaster Regionalism Group Working Paper, p. 36.
- Wallerstein, Immanuel, 1974. *The Modern World System*, New York Academic Press, New York, NY.
- Yuval-Davis, Nira, 1997. *Gender and Nation*, Sage, London.