

מה שרואים מכאן לא רואים משם: מבט משולי שוק העבודה

סיגל נגר־רון*

תקציר. במאמר זה נעשה שימוש במושג עבודה שקופה ככלי אנליטי לזיהוי המנגנונים המבניים המשעתקים את מעמדן השולי של נשים מזרחיות בשוק העבודה בדרום ישראל. המחקר מתמקד במאמציהן המתמשכים של נשים מזרחיות בערי פיתוח לרכוש השכלה אקדמית, לזכות בתעסוקה הולמת ולהפוך לאזרחיות המפרנסות את עצמן ואת משפחותיהן. הוא נערך בשיטת מחקר מעורבת: סקר כמותני בקרב נשים מזרחיות בחמש ערי פיתוח בנגב ($n=295$) וניתוח ראיונות עומק עם 32 נשים בעלות תואר ראשון מהמכללה האקדמית ספיר, שגדלו בערי פיתוח בנגב וחיות בהן. הממצאים מלמדים כי הנשים משקיעות מאמצים פיזיים, מנטליים, רגשיים וכספיים ברכישת השכלה אקדמית שתשמש כרטיס כניסה ל"משרה מסודרת" (משרה יציבה בשכר הוגן המאפשרת לשלב בין אימהות ועבודה מחוץ למשק הבית) ותהווה אמצעי למוביליות חברתית, אולם פעמים רבות מאמציהן אינם מניבים את הפירות המיוחלים. המאמר חושף מנגנון שימור הדרה הנחווית בהצטלבות בין אתגורי לאומיות, מגדר, מעמד ומרחב בישראל, ומזהה לראשונה שדה שטרם תואר בספרות ככזה שמתקיימת בו עבודה שקופה: מרחב הלימודים האקדמיים וההכשרות המקצועיות.

מילות מפתח: השכלה, נשים מזרחיות, ערי פיתוח, שוק עבודה

עבודה שקופה של נשים שקופות

במאמרה המפורסם *Work Invisible* הצביעה ארלין קפלן דניאלס (Kaplan Daniels, 1987) על שלושה מרכיבים שעיצבו את התפיסה המודרנית ביחס למושג העבודה: ההבחנה בין פעילות הנעשית בספרה ציבורית לזו הנעשית בספרה הפרטית, חשיבות התשלום עבור הפעילות, וההטיות המגדריות המשפיעות על הערך המיוחס לה. ההבחנה בין הספרה הציבורית לספרה הפרטית, זיהויה של הראשונה עם גברים ושל האחרונה עם נשים, וההטיות התרבותיות המפחיתות בערך פעולותיהן של נשים הובילו לכך שעבודות הבית ועבודות הטיפול הנעשות על ידי נשים הוגדרו כחסרות ערך כלכלי ועל כן כ"לא עבודה".

* ד"ר סיגל נגר־רון, המחלקה ללימודים רב־תחומיים במדעי הרוח והחברה, המכללה האקדמית ספיר
עבודה זו היא חלק מפרויקט המחקר "לעבוד בתוך שוליות מרובה: מרחב, מעמד ודתיות בעיירות פיתוח בנגב" שנתמך על ידי משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל.

המשגת עבודת הטיפול הביתית כעבודה שקופה נתנה ביטוי לחוויה היומיומית של נשים שנעלמה מספרות המחקר הגברית. בעקבותיה התרבו המחקרים שעמדו על משמעויותיה ועל השלכותיה של העבודה השקופה על חייהן של נשים (בריי-גארב, 2020), וכן התגבשה הכרה כי עבודתן השקופה של נשים איננה מתקיימת רק במסגרת הבית אלא גם במסגרת העבודה (קפלן וכרכבי-סבאח, 2017; קפלן ואחרות, 2020). אולם פמיניסטיות פוסט-קולוניאליות (ראו למשל Spivak, 1999; Ong, 1988; Mohanty, 1984) ופמיניסטיות אפרו-אמריקניות (ראו למשל Hill-Collins, 1991; hooks, 1984) הצביעו על הצורך בפירוק הקטגוריה "נשים", ההומוגנית לכאורה, מכיוון שהתעלמות מצירי דיכוי נוספים תורמת לשעתוקן של תפיסות הגמוניות. בהקשר של עבודה שקופה נדרש ניתוח מורכב יותר, שכן נשים מקבוצות מיעוט אתני או גזעי סובלות משקיפות כפולה – לא רק כזאת שנובעת מסוג העבודה שהן מבצעות, אלא גם שקיפות של עצם נוכחותן. ג'ודית רולינס (Rollins, 1985), פמיניסטית אפרו-אמריקנית, תיארה במחקר אוטו-אתנוגרפי את השקיפות כחוויה קיומית בחייה של אישה שחורה העובדת במשק הבית של נשים בורגניות. בעזרת תיאור סיטואציות יומיומיות היא הדגימה כיצד נוכחותה מתאיידת והיא הופכת לשקופה, למשל במצבים שבהם בעלי הבית דיברו ביניהם באינטימיות כאילו אינה נוכחת בחדר, כיבו את החימום כאשר יצאו מהבית והשאירו אותה לעבוד בקור, ואפילו יצאו, נעלו את הבית וכלאו אותה בתוכו.

ארין האטון (Hatton, 2017) הציעה להשתמש במושג עבודות שקופות ככלי אנליטי לזיהוי המנגנונים החברתיים, המשפטיים והמרחביים המאפשרים לדחוק אוכלוסיות לשוליים באמצעות הגדרת עבודות מסוימות כ"עבודה לא כלכלית" (non-economic work). עבודות לא כלכליות הן עבודות שהתמריץ להן והתמורה עבורן מוגדרים כמשהו אחר מתמורה כספית, למשל עבודת הטיפול האימהית הנעשית מאהבה, התמחויות של בוגרי קולג' הנעשות כדי לרכוש ניסיון, או עבודת אסירים המוגדרת כשיקום. מרג'ורי דה וולט הצביעה על כך שהשקיפות מונעת מהמשתייכים לקבוצות מיעוט להיות שותפים מלאים בקהילה ומחייבת אותם לפעול במאמץ כדי להפוך לנראים ולממש את זכותם לחברות מלאה בחברה. זאת ועוד, ההתעלמות החברתית מטילה על המודרים עומס רגשי רב והם נדרשים לעבודת רגש אינטנסיבית כדי להתמודד עם חוויות ההדרה והשקיפות (DeVault, 2014, p. 782). המאמצים הרבים – הפיזיים והרגשיים – של סובייקטים מודרים, הנעשים במטרה לקחת חלק בקהילה כשווים, נותרים בדרך כלל שקופים לעיני המשתייכים להגמוניה. על כן הציעה דה וולט להשתמש במושג עבודה שקופה ככלי אנליטי לקידום צדק חברתי. מיפוי הפעולות השקופות שנוקטים סובייקטים מודרים כדי להיכלל בחברה כשווים ייתן להם נראות וישמש צעד ראשון לקראת הכרה בעוול חברתי היסטורי ולקראת תיקונו.

במחקר זה אני צועדת בעקבות האטון (Hatton, 2017) ודה וולט (DeVault, 2014) ומאמצת את ההמשגה של עבודה שקופה ככלי אנליטי לזיהוי מנגנונים מוסדיים שדרכם מתרחש תהליך הדחיקה לשוליים של עובדים ועובדות. המסגרת התיאורטית מחברת בין הספרות שזיהתה את השפעות הרפורמות הניאו-ליברליות על נשים (למשל Benjamin, 2016; Grimshaw & Rubery, 2020) והדגישה את הצורך בניתוח תהליכים מקומיים (למשל Ong, 2010; Greenhouse, 2010; Gershon, 2011), ובין המחקר העוסק בקשר שבין השכלת

נשים להשתלב בתוך בשוק העבודה. במוקד המחקר עומדים מאמציהן המתמשכים של נשים מזרחיות שחיות בערי פיתוח לרכוש השכלה אקדמית, לזכות בתעסוקה הולמת ולהפוך לאזרחיות המפרנסות את עצמן ואת משפחותיהן. ממצאי המחקר מלמדים כי הנשים הללו משקיעות מאמצים פיזיים, מנטליים, רגשיים וכספיים ברכישת השכלה אקדמית שתהווה עבורן כרטיס כניסה ל"עבודה מסודרת" (כלומר משרה יציבה בשכר הוגן, המאפשרת לשלב בין מחויבותן כאימהות ובין עבודה בשכר מחוץ למשק הבית) ותשמש להן מנוף למוביליות חברתית. אולם פעמים רבות מאמציהן אינם מניבים את הפירות המיוחלים. התרומה האמפירית של המאמר היא בחשיפת המנגנון של שימור ההדרה הנחווית בהצטלבות בין אתנו-לאומיות, מגדר, מעמד ומרחב בישראל. תרומתו התיאורטית היא בזיהוי של מרחב שטרם זוהה בספרות ככזה שבו מתקיימת עבודה שקופה: מרחב הלימודים האקדמיים.

מגדר, השכלה ותעסוקה

מחקרי מקרו מלמדים כי הקפיטליזם הגלובלי ערער את יציבותם של חלקים נרחבים משוק העבודה (Standing, 2011; Vosko et al., 2009) ופגע בעיקר בנשים: נשים משכילות מהמעמד הבינוני שהועסקו במשרות תקניות בתחומי החינוך, הרווחה והבריאות נפגעו בשל הפרטת שירותי המדינה, ואילו העברת הייצור למדינות הדרום הגלובלי הרחיבה את מאגר ה"משרות הרעות" שבהן מועסקות פועלות (ברקוביץ, 2002). זאת ועוד, התמורות הכלכליות שינו את נורמות העבודה והובילו לפיחות בערכה של עבודת נשים: התעצמה ציפיית המעסיקים (המדינתיים, הציבוריים והפרטיים) שנשים יבצעו במסגרת עבודתן מטלות נוספות ללא שכר, או בשכר נצלני שאינו משקף את עומס העבודה (בוקסבאום ואחרות, 2008; Grimshaw & Rubery, 2007), ואף בוטלה ההכרה במיזמנות הנדרשות לעבודות הטיפול, שבהן מועסקות כמעט אך ורק נשים, ובכך נפגעו גם הישגים היסטוריים שהושגו במאבקים פמיניסטיים (Benjamin, 2016).

ניתוחים אלו מתארים נאמנה את המגמות בשוק העבודה ואת השפעותיהן הכלליות על נשים. אולם יש ערך לתיעוד ההשפעה הדיפרנציאלית של הכלכלה הניאו-ליברלית על נשים במיקומים חברתיים שונים ובהקשרים ייחודיים. בנייתוח השינויים הדיפרנציאליים בקרב נשים בישראל הצביעה סילביה פוגל-ביז'אוי על כך שאף שהקפיטליזם הגלובלי פתח אפשרויות חדשות בפני נשים משכילות ומבוססות ממרכז הארץ, בעיקר אשכנזיות, והיטיב את מצבן, הוא "הרע את מצבן של (מקצת) המזרחיות ושל הערביות, דחק אותן לשולי שוק העבודה, ובמקרים רבים אף מחוצה לו, ולכן ככל שגדל האי-שוויון בחברה הישראלית, כן הוא גדל בין הנשים" (פוגל-ביז'אוי, 2005, עמ' 197).

1 בספרות רווח השימוש במונח "משרה איכותית", והפרשנות למונח זה משתנה בין חוקרים. פרנסיס גרין (Green, 2006), למשל, מגדיר משרה איכותית כזאת שמאפשרת לעובד גמישות בביצוע משימות (באופן שמוביל לתחושה של שליטה אישית), שיתוף פעולה עם קולגות, בחירת מטרות והגשמתן, ושכר שמאפשר יכולת צריכה גבוהה. הגדרה כזאת איננה דומה להגדרה ולציפיות של הנשים ממשרה בשוק העבודה הדרומי, ועל כן בחרתי לדבוק במונח שבו השתמשו הנשים עצמן. בהמשך יובהר המושג עבודה מסודרת כפי שעלה מדברי המרואיינות.

במחקרים נוספים נמצא שהשכלה מהווה גורם מרכזי שמשפיע על שיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה בארץ ובעולם (פוקס ווייס, 2018, עמ' 12). היה שטייר ואפרת הרצברג (2013), שחקרו את השתנות שוק העבודה הישראלי בשלושים השנים האחרונות, מצאו אף הן, כמו פוגל-ביז'אוי, שההשכלה השפיעה לא רק על שיעור ההשתתפות אלא גם על הרחבת אי-השוויון בין נשים: נשים בעלות השכלה נמוכה נדחקו למקצועות השירותים והשתתפותן בכוח העבודה הצטמצמה, ואילו בפני נשים בעלות השכלה גבוהה נפתחו אפשרויות תעסוקה במקצועות פרופסיונליים וניהוליים שהיו בעבר תחומים "גבריים" והן החלו לעבוד במשרות שמציעות תנאי עבודה טובים, הזדמנויות קידום ושכר יחסי גבוה. עם זאת, הממצאים האמפיריים מלמדים ש-12% מהנשים האקדמאיות מועסקות במקצועות הפקידות ו-11% מועסקות במקצועות המכירות והשירותים (שטייר והרצברג, 2013, עמ' 21). כלומר, כמעט רבע מהאקדמאיות (23%) אינן מצליחות להמיר את התואר במשרה הולמת, ונאלצות להסתפק במשרות שבעבר תנאי הכניסה אליהן היו נמוכים יותר. כדי להבין כיצד הרפורמות הכלכליות השפיעו באופנים שונים על קבוצות נשים שונות, ובמיוחד להבין מיהן הנשים שאינן מצליחות להמיר את התואר במשרה הולמת ומדוע, יש לעבור לניתוח מקומי. בעולם התפתחה ספרות תיאורטית המדגישה את הצורך בבחינת התהליכים הכלכליים בתוך הקשר חברתי-פוליטי, היסטורי ומרחבי ייחודי (Ferguson, 2011; Gershon, 2010). ניתוח מקומי הולך מעבר לתפיסת הניאו-ליברליזם כישות אחידה וזדונית; הוא מאפשר לראות את הניאו-ליברליזם כטכניקת משילות ולהצביע על יחסי הגומלין בין המנגנונים הטכניים של הכלכלה, פרויקטים פוליטיים ונורמות חברתיות. ניתוח כזה יכול לא רק ללמד על התוצאות הצפויות של הניאו-ליברליזם אלא גם לחשוף את התוצאות הבלתי צפויות שלו, שכן הנחת העבודה היא שהאופנים שבהם סובייקטים מבינים את המציאות ופועלים בתוכה בהקשר ייחודי חושפים את התמורות החברתיות והאישיות העמוקות שהניאו-ליברליזם מחולל (Ong, 2010; Greenhouse, 2010). בהקשר הישראלי, ניתוח ברמת המיקרו עשוי להסביר אילו נשים אינן יכולות להמיר את ההשכלה האקדמית במשרה הולמת, ללמד על מנגנוני השימור של אי-השוויון האתנו-מגדרי, ולהראות כיצד נשים מבינות את המציאות החדשה ואילו אופני פעולה נגזרים מכך.

סקופות: נשים מזרחיות בשוק העבודה הדרומי

המחקר הישראלי שבוחן את השתלבותן של נשים מקבוצות שונות בשוק העבודה נוטה להתמקד בקבוצות מיעוט על בסיס לאומי (למשל אבורביעה-קוידר, 2008; סער ויונס, Benjamin, 2016; Kraus & Yonay, 2018; Amara & Yiftachel, 2014), מעמדי (למשל Benjamin, 2016; Sa'ar, 2016; Benjamin et al., 2011) ודתי (למשל Frenkel & Wasserman, 2020). מיפוי המחקר מצביע על שקיפות הקטגוריה המצטלבת של אתניות פנים-יהודית, מגדר ומרחב כקטגוריה הראויה למחקר.² נשים מזרחיות בערי פיתוח הן קבוצת מיעוט ייחודית לאור

2 מגמה זו עולה בקנה אחד עם הנטייה המאפיינת את מחקרי אי-השוויון בעשורים האחרונים בישראל להתעלם מאי-השוויון בין מזרחים לאשכנזים מדור שלישי והלאה (נגר-רון, 2021). יש צורך להמשיך לבחון את אי-השוויון לאורך זמן, מכיוון שמרגע שנוצר הוא נוטה להנציח את עצמו.

ההיסטוריה הספציפית של הגירה והתיישבות בספר, הדימויים הרווחים המופצים דרך המערכת התרבותית ביחס אליהן (למשל דמות ה"פרחה" או הביטוי "מסעודה משרות"), והמציאות הכלכלית המאפיינת את המרחב הדרומי שבו הן חיות.³ התמקדות בהתמודדות עם מציאות חיה עשויה ללמד על דרכים להיחלצות ממעגל השוליות וכן על מנגנוני שימור של אי-השוויון.

את שוק העבודה בדרום ישראל אפשר לאפיין כשוק מוגבל כתוצאה ממדיניות מתמשכת מימיה הראשונים של המדינה. שוק התעסוקה בנגב בכלל ובעיירות הפיתוח בפרט התבסס מאז שנות החמישים על מפעלים עתירי עבודה (בראון, 2013). הישענות של העיירות על מספר קטן של מפעלים וסוגי העבודות שהציעו מפעלים אלו דנו את התושבים, רובם המכריע מזרחים (Cohen, 2014), לשוליות כלכלית שנוספה על שוליותם האתנית והמרחבית. לתשתית הכלכלית הדלה, למערכת החינוך הרעועה ולמרחק מהמרכז התרבותי והפוליטי היו השלכות מרחיקות לכת על חייהן של נשים; אך מחקרים ספורים בלבד תיעדו את התמודדותן של נשים מזרחיות בשוק העבודה המוגבל בעיירות ובערי הפיתוח (מוצפי-האלר, 2012; Nagar-Ron, 2014).⁴

מחקרים מפרספקטיבה היסטורית שבחנו את השתתפותן של נשים מזרחיות בשוק העבודה בעשורים הראשונים לאחר הקמת המדינה מלמדים כי הדרתן מארגוני עובדים והעסקתן בתנאי ניצול אינם מגמה חדשה המאפיינת את הרפורמות הניאו-ליברליות שהחלו בשנות התשעים (ברנשטיין, 1981; Bondy, 2018). שוק עבודה מעורער, שכר שאינו מאפשר מחייה סבירה, חוסר יכולת להתאגד והיעדר תנאים סוציאליים אפיינו את עיירות הפיתוח מראשיתן. כתוצאה מכך, שוק העבודה במרחב זה מעולם לא התאפיין ב"משרות טובות", כלומר במשרות יציבות בשכר הוגן המעניקות ביטחון כלכלי. אפשרויות התעסוקה שהיו פתוחות בפני נשים בעיירות הפיתוח היו עבודות עונתיות בחקלאות בקיבוצי הסביבה, עבודות צווארון כחול במפעלי הייצור ועבודות ניקיון. השכר היה תלוי בהיקף השעות או המשמרות, ותמיד יררחה מעליהן סכנה של צמצומים, פיטורים או סגירת המפעל (בראון, 2013; רון, 2009). כלומר, המחקר המתאר את שוק העבודה המעורער כתופעה חדשה הנובעת מיישומן של רפורמות ניאו-ליברליות מתעלם מהעובדה שמציאות זו אפיינה את החיים בפריפריה הדרומית עוד לפני הרפורמות הניאו-ליברליות.

זאת ועוד, המחקר נוטה להתמקד בהשלכות הרפורמות הניאו-ליברליות על שוק העבודה ועל מערכת הרווחה אך להתעלם מהרפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה, שאף היא ביטוי של מדיניות ניאו-ליברלית. הרפורמה להרחבת נגישותה של ההשכלה הגבוהה קריטית להשתלבות בשוק העבודה, במיוחד עבור נשים, כפי שעולה מהמחקר (פוקס ווייס, 2018);

3 ההתייחסות להיבטים האידיאולוגיים, החומריים והמרחביים כאל מה שמכוונו נשים מזרחיות בפריפריה כקבוצת מיעוט שאולה מרעיון מטריצת השליטה שפיתחה פטרישיה היל-קולינס; ראו Hill-Collins, 1991.

4 עיירות הפיתוח הוקמו בראשית שנות החמישים. עם השנים הן גדלו מבחינה דמוגרפית וחלו שינויים באופיין הכלכלי. בעקבות זאת, במחצית השנייה של שנות התשעים קיבלו אופקים, שדרות ונתיבות מעמד של עיר. דימונה קיבלה מעמד של עיר בסוף שנות השישים, ואילו ירוחם מוגדרת כמוצעה מקומית עד היום.

שטייר והרצברג, 2013), ועל פי השיח המריטוקרטי השכלה היא האמצעי העיקרי למוביליות חברתית-כלכלית. השאלה העומדת במרכזו של מחקר זה היא אם נשים מזרחיות מערי פיתוח שמצליחות לרכוש השכלה אקדמית במכללה שהוקמה באזור מגוריהן מצליחות גם להמיר את התואר במשרה המאפשרת מוביליות והיחלצות ממעגל השוליות.

השכלה אקדמית במכללה דרומית ומוביליות חברתית של נשים מזרחיות

הרפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל והקמתן של מכללות רבות הרחיבו את נגישותה של ההשכלה הגבוהה עבור אוכלוסיות ששיעור בעלי התארים אקדמיים בהן היה נמוך עד אז (אדי־רוקה וכהן, 2016). במסגרת הרפורמה הוקמה ליד העיר שדרות המכללה האקדמית ספיר. מאז הקמתה כמכללה עצמאית ב־1995 ועד 2019 למדו בה יותר מ־26,000 סטודנטים, רובם תושבי הדרום (גיגי ואחרות, 2020). הקמת המכללה הובילה לעלייה במספר הסטודנטים מהדרום המשתייכים לאשכולות חברתיים-כלכליים בינוניים ונמוכים, אולם העמיקה את אי־השוויון בין המרכז לפרפריה בתחומים הנלמדים: בשעה שבחוגים הממותגים כיוקרתיים (קולנוע ותקשורת) משתלבים יותר סטודנטים מהמרכז, בחוגים הפחות יוקרתיים לומדים סטודנטים מהדרום (גיגי, 2008). במיפוי עדכני המבוסס על ניתוח מצטלב של מגדר, מעמד ומרחב נמצא כי רוב הסטודנטים במכללה הם נשים יהודיות שחיות במרחב הדרום (70%) ולומדות במחלקות היוקרתיים פחות. על בסיס המתאם שבין המוצא ובין המרחב, סביר להניח כי רובן מזרחיות (גיגי ואחרות, 2020). ממצאים אלו תואמים את העלייה שחלה בשיעור האקדמאיות המזרחיות (43% בקרב בנות הדור השלישי לעומת 33% בקרב בנות הדור השני), בעיקר הודות לתארים שנרכשו במכללות (Cohen et al., 2019, p. 29).

הקשר בין השכלה גבוהה למוביליות חברתית, שהיה חזק וברור במהלך המאה העשרים, התערער בסופה. מחקרים מראשית המילניום מלמדים שהשכלה אקדמית כבר אינה ערובה למוביליות חברתית. רבים מהמשתייכים למעמדות נמוכים אינם מצליחים לתרגם את השכלתם האקדמית למשרה הולמת (Green & Henseke, 2016). ג'ניפר סילבה (Silva, 2013) ראינה בני ובנות מעמד הפועלים בערי פריפריה בארצות הברית שהאמינו כי השכלה אקדמית תאפשר להם מוביליות חברתית ורכשו השכלה בעמל רב; אולם בסופו של דבר, הקולגים מסלילים חלק ניכר מבני מעמד הפועלים למשרות שירותים כשהם שוקעים בחובות על הלואות שלקחו כדי לממן את לימודיהם. זאת ועוד, מחקרים שבחנו את התמורה על השכלה עבור בני ובנות קבוצות מיעוט מצאו כי אלו נוטים לסבול מהשכלת יתר, כלומר להיות בעלי השכלה גבוהה יותר מזו הנדרשת במקצועות שבהם הם מועסקים ולזכות בתמורה נמוכה יותר על השכלתם (Burke & Scurry, 2019). בהקשר של ישראל, עמית לזרוס וסאמי מיעארי מצאו כי למזרחים יש סיכוי גבוה יותר להיות בעלי השכלת יתר קיצונית ביחס לקבוצות היהודיות הוותיקות (לזרוס ומיעארי, 2015, עמ' 13). אולם עד כה לא נבדקה במחקר הישראלי ההלימה בין השכלה לתעסוקה בהקשר האתנו־מגדרי והמרחבי. על כן השאלה הניצבת במוקד המחקר כאן היא אם 25 שנה אחרי "מהפכת המכללות", הגברת נגישותה של השכלה אקדמית עבור נשים מזרחיות מערי הפיתוח בנגב ניתנת להמרה למשרה איכותית ומאפשרת מוביליות חברתית-כלכלית. ממצאי מחקר זה מלמדים כי העבודה הרבה

המושקעת ברכישת ההשכלה היא בגדר עבודה שקופה, שכן בחלק ניכר מהמקרים היא אינה מניבה את התמורה המצופה – "עבודה מסודרת" והיחלצות ממעגל השוליות.⁵

מתודולוגיה

מחקר זה הוא חלק ממחקר רחב היקף שנערך בשנים 2016-2019 ואשר בחן את מסלול הלימודים וחויית העבודה של נשים שחיות בחמש ערי פיתוח בנגב: שדרות, נתיבות, אופקים, דימונה וירוחם. אוכלוסיית המחקר הרחב כללה נשים מזרחיות שלמדו בנעוריהן במוסדות חינוך דתיים (אולפנות) ובחינוך כללי (תיכונים מקיפים). נשים מזרחיות בוגרות לימודים אקדמיים במכללה האקדמית ספיר, ונשים יוצאות ברית המועצות לשעבר. הממצאים המוצגים כאן מתייחסים לנשים מזרחיות בלבד. מאחר שהגדרת המוצא בסטטיסטיקה הלאומית מתייחסת רק לשני דורות להגירה (נג'רון, 2021), לא קיימים נתונים רשמיים על השכלה ותעסוקה של נשים מזרחיות בדור השלישי, ולכן היה צורך לשלב איסוף נתונים כמותניים עם מחקר איכותני.

המחקר הכמותני התבסס על סקר בקרב 592 נשים שחיות באותן ערים, שמטרתו הייתה לבחון את הקשר בין השכלתן של הנשים (סוגי המוסדות שלמדו בהם והתעודות שהן מחזיקות בהן) ובין אופני השתתפותן בשוק העבודה. כדי להגיע למגוון מייצג של אוכלוסיית הנשים המזרחיות התנהלו הסקרים באופן פיזי: כל אחת מעוזרות המחקר (סטודנטיות ממכללת ספיר) הוצבה במרכז מסחרי בעיר מגוריה, בימים שונים ובזמנים שונים ביממה (בשעות הבוקר, הצהריים והערב) וביקשה מנשים שזיהתה כמזרחיות למלא שאלון. הפיזור על טווח רחב של שעות אפשר חשיפה לנשים עובדות ושאינן עובדות. בסקר הופיעה שאלה ביחס לארץ הלידה של האישה, של הוריה ושל סביה ושנת העלייה לארץ. התשובות אפשרו לסווג את הנשים על פי ההגדרות האובייקטיביות למוצא של הלמ"ס (יוצאי אסיה-אפריקה או אירופה-אמריקה) בתוספת התייחסות לדור שלישי, שממנו הלמ"ס התעלמה עד כה (נג'רון, 2021). נשים שסווגו ככאלה שאינן מזרחיות ונשים ממוצא "מעורב" (כאלה שהוריהן או סביהן יוצאי יבשות שונות) לא נכללו בניתוח.

בחלק האיכותני של המחקר רואיינו 57 נשים שחיות בחמש ערי פיתוח בנגב. הראיונות נערכו על ידי ועל ידי שלוש עוזרות מחקר (שתיים מהן בעלות תואר דוקטור ואחת דוקטורנטית); לכולן היה ניסיון קודם בראיונות איכותניים. כל המראיינות הן נשים מזרחיות בעלות תפיסות ביקורתיות ביחס לאי-השוויון בישראל. לריאיון קדמה שיחה טלפונית שבה הוצג נושא המחקר, והובהר כי הריאיון אנונימי וישמש לצורכי המחקר בלבד. הראיונות נערכו במקום שנבחר על ידי המראיינות (ברוב המקרים בביתה, במיעוטם בבית קפה) ונמשכו בין שעה ורבע לשעתיים. המראיינות נשאלו על מסלול ההשכלה והתעסוקה שלהן, החל בלימודיהן בבית הספר וכלה בתעסוקתן הנוכחית.⁶ כמו כן, הראיונות כללו התייחסות למשפחת

5 יש להדגיש שביקורת זו איננה ממעיטה בחשיבותם של יתרונות ההשכלה הגבוהה במישורים אחרים, למשל חיזוק תחושת הערך העצמי אצל הנשים והצגת מודל למדני לילדיהן.

6 המראיינות התבקשו להתייחס להיסטוריית הלימודים שלהן מאז בית הספר היסודי ועד לשלב המאוחר ביותר בלימודיהן ולהיזכר בחוויות משמעותיות בכל שלב של הלימודים. לגבי היסטוריית

המוצא ולמשפחה שהמרואינית הקימה.⁷ מאמר זה מתייחס לממצאים שעלו בראיונות עם 23 נשים מזרחיות בוגרות תואר ראשון מהמכללה האקדמית ספיר, רובן דור שלישי להגירה מארצות ערב והאסלאם, שגדלו בערי הפיתוח בנגב. המרואיניות אותרו בטכניקת כדור השלג; הראשונות שרואיינו היו סטודנטיות לשעבר במחלקה שבה אני מלמדת. הניתוח נערך בהתאם לעקרונות גישת התיאוריה המעוגנת בשדה (Glaser & Strauss, 1967): איסוף הנתונים, הניתוח וזיהוי התמות נעשו במקביל, באופן ספירלי, ונמשכו עד שהמידע התחיל לחזור על עצמו והגיע ל"רוויה תיאורטית" (theoretical saturation). העובדה שהתמות חזרו על עצמן בראיונות שנערכו על ידי ארבע מראיינות מעניקה משנה תוקף לממצאים.

ממצאים

"ההשכלה מונגשת, אבל התעסוקה מוגבלת": התמודדותן של אקדמאיות מערי פיתוח עם מבנה הזדמנויות צר

יש הרבה אנשים עם תארים שמחפשים עבודה ולא מוצאים. זה תלוי במזל. את יודעת מה הראשי תיבות של מזל? זה מקום, זמן ולימוד. איפה אתה, מה למדת ואיזה זמן נפלת [כלומר נכנסת לשוק העבודה].

שושי,⁸ ילידת 1961 שנולדה וחיה באופקים, היא מנהלת אדמיניסטרטיבית של מרפאה בעיר מגוריה שלימודיה לתואר ראשון נמשכו שש שנים. דבריה אלה מדגישים כי השכלה היא רק אחד הגורמים המשפיעים על סיכויי התעסוקה של אקדמאיות בשוק העבודה הדרומי. אמירתה שבכותרת, "ההשכלה מונגשת אבל התעסוקה מוגבלת", עולה בקנה אחד עם הנתון שלפיו רק 8.6% מהמשרות בשוק העבודה בדרום מיועדות לאקדמאים לעומת 20% בממוצע הארצי (דהאן-כתר, 2019). יתרה מזו, מהראיונות עולה כי נשים מזרחיות ותיקות בערי הפיתוח נדרשות להתמודד על משרות תקניות שמבטיחות יציבות כלכלית ותעסוקתית מול שתי קבוצות שזוכות לעדיפות, על פי ההיגיון האתנוקרטי (יפתחאל, 2000) המרבה את החברה בישראל: חברי הגרעינים התורניים וחברי הקיבוצים. עמית, ילידת 1983 מירוחם שסיימה תואר ראשון במכללת ספיר ולומדת לתואר שני בחינוך בשילוב תעודת הוראה (M-Teach), מספרת על קשייה להתקבל למשרה תקנית במערכת החינוך בדרום אף שיש לה ניסיון של חמש שנים בתחום:

העבודה, המרואיניות הונחו לספר על היסטוריית התעסוקה שלהן מאז העבודה הראשונה שעברה קיבלו שכר. מספר לא מבוטל של מרואיניות העידו כי החלו לעבוד כבר בנעוריהן, במקביל ללימודיהן בחטיבת הביניים ובבית הספר התיכון, בעבודות שאינן דורשות מיומנות, כגון ניקיון, מלצרות ושמרטפות.

7 השאלות ביחס למשפחת המוצא כללו שאלות אינפורמטיביות לגבי ארצות ההגירה של ההורים, השכלתם ותעסוקתם אך גם שאלות ביחס לתפיסות ההורים לגבי חינוך, ונגעו בבחירות ההורים הנוגעות לעניין השכלה של בנותיהם – למשל בחירה בחינוך דתי או בבית ספר כללי-חילוני. השאלות ביחס למשפחה שהמרואינית הקימה כללו התייחסות להיכרות בין בני הזוג, להשכלת בן הזוג ולתפיסות לגבי חינוך ילדיהן.

8 כל שמות הנשים המופיעים במאמר הם שמות בדויים.

אני לא מוצאת עבודה. זה משהו הזוי. אני חושבת שמכל החברות שלי אני הכי מחפשת, אני הכי נודניקית. אני באמת, אני מחפשת ממש, ממש בצורה אינטנסיבית, ואני לא מוצאת [...] ואני מחפשת בדימונה, בירוחם, במשאבי שדה, בקיבוצים, בצין, במדרשת שדה בוקר, בכל מקום אפשרי.

עמית תולה את קשייה במציאת עבודה בהעדפה הניתנת לחברי הגרעין התורני שמגיעים אל היישוב מבחוץ:

בירוחם יש גרעין כזה. [...] זו אוכלוסייה של מפד"לניקים, של הכיפות הסרוגות, אבל היותר אשכנזים. [...] ויש סוג מסוים של, כזה, מתח, בין האוכלוסייה הזאת לאוכלוסייה הזאת. אני יכולה להגיד לך שהם חולשים על כל בתי הספר, מבחינת הוראה ומבחינת משרות, כן. כולם. מאוד קשה לי עם זה, כי אצלם כולם מסודרים. ירוחמים לא כולם מסודרים [מגחכת]. אלה שנולדו פה, גדלו פה באמת, כאילו... זה עצוב. אבל, הם [חברי הגרעין התורני] מגיעים לפה כשיש להם כבר עבודה, הם לא מגיעים ככה סתם. הם מגיעים לפה כשיש עבודה, הכול מסודר, עבודה ממש, גם לבת זוג, גם לבן זוג, יש להם עבודה. הכול, כאילו, הכול מוכן ומאורגן.

המשרות התקניות, המצומצמות ממילא בשל הפרטת מערכת החינוך, הופכות להיות בלתי מושגות עבור הנשים המזרחיות המקומיות בשל כניסתן של אוכלוסיות חדשות שמקבלות עדיפות לפי ההיגיון האתנוקרטי (נגרירון, בדפוס). במחקר אתנוגרפי שנערך במצפה רמון תיעדה רעות בנדריהם כיצד אוכלוסיות חיצוניות, ובייחוד גרעינים תורניים שמתיישבים בעיירה, מצליחות להשתלט על המערכות העירוניות ובראש ובראשונה על מערכת החינוך, לשנות את אופייה ולדאוג למשרות לאנשיהן (בנדריהם, 2016, עמ' 105). כתוצאה מכך, נשים מזרחיות מקומיות שהצליחו בעמל רב לרכוש השכלה אקדמית מתקשות להמירה במשרה תקנית במוסדות המדינתיים כדוגמת משרד החינוך והרשויות המקומיות.

חברי הגרעין התורני הם אוכלוסייה חדשה יחסית בערי הפיתוח. מהראיונות עולה התייחסות לקבוצה ותיקה במרחב שיצרה לעצמה שוק עבודה סגור – חברי הקיבוצים. זהבה, ילידת 1965, התחילה לימודים אקדמיים באוניברסיטת חיפה אולם נשרה במהלך השנה הראשונה. בשל קשיים כלכליים והצורך לפרנס את משפחתה הצליחה להשלים את לימודיה לאחר שנים רבות במכללת ספיר. במקביל ללימודיה עבדה תשע שנים כמנהלת חשבונות במפעל חקלאי בקיבוץ בנגב המערבי. היכרותה עם שוק העבודה המקומי המוגבל מנעה ממנה לעזוב את העבודה, למרות תחושה קשה של ניצול וקיומם של סטנדרטים כפולים כלפי חברי הקיבוץ וכלפי מי שאינם חברי קיבוץ – דבריה הדגישו את קיומו של שוק עבודה פנימי בקיבוצים ואת יתרונם של חברי הקיבוץ בקבלת עבודה ובהחזקתה:

הרגשה נוראית. תקשיבי, השעון נוכחות, [המנהל, חבר הקיבוץ] היה בודק, "לא, היום את יצאת חצי שעה לפני, אני לא חותם לך" [...]. הם, הקיבוצניקים, יכולים לצאת עשר שעות, וזה בסדר. אף אחד לא יגיד להם שום דבר כי זה שלהם. התחלתי להרגיש את העניין, ה... מה שנקרא אוטסיידרים, לבין חברי הקיבוץ, [...] פשוט סוג ב. את לא יכולה להרשות לעצמך מה שהם מרשים לעצמם כי זה לכאורה

שלהם. זה ממש תסכל אותי, ממש ממש תסכל אותי. [...] את צריכה לראות איך הוא מכניס [לעבודה] את הבת זוג שלו, את הבן שלו, את הבת שלו [...] את רואה את הסדרי עדיפויות להביא עובד שלא עושה כלום [...]. אני הרגשתי מנוצלת לגמרי.

מחקרים בעולם מצאו כי לאקדמאים שחיים ביישובים פריפריאליים יש יתרון במציאת עבודה על פני מקומיים ללא השכלה אקדמית ועל פני משכילים שאינם תושבי המקום במקור. תרזה קרו (Crew, 2018) הראתה למשל כיצד אקדמאים בצפון ויילס משתמשים בקשרים משפחתיים וחברתיים מקומיים כדי לזכות במשרות טובות; ואילו בישראל נמצא כי אף שאקדמאיות ואקדמאים ערבים מתקשים להתחרות ביהודים בשוק העבודה הכללי, הם הניגים מיתרון בשוק העבודה ביישובים הערביים (לזרוס ומיעארי, 2015; Kraus & Yonay, 2018). כלומר, הסגרגציה התעסוקתית הגבוהה בין האוכלוסייה הערבית לרוב היהודי פועלת באופן שמגן על המועסקים הערבים בשוק העבודה הפנימי מהתחרות העזה שמציבה האוכלוסייה היהודית. הגנה זו נמנעת מנשים מזרחיות משכילות בערי הפיתוח. מצבן של אלה הוא ייחודי אפוא: הן אינן נהנות מיתרון המקומיות, ונאלצות להתחרות מול שתי קבוצות שנהנות מההיגיון האתנוקרטי המרביד את החברה הישראלית – חברי הגרעינים התורניים של הציונות הדתית שהתיישבו בעשורים האחרונים בערי הפיתוח, וחברי הקיבוצים בנגב, אשכנזים ברובם, שהם הבעלים והמנהלים של מפעליהם.

בניסיון להבין את מבנה הזדמנויות התעסוקה הפתוח בפני נשים מזרחיות סקרתי, כאמור, 592 נשים תושבות חמש ערי פיתוח בנגב – שדרות, נתיבות, אופקים, דימונה וירוחם. חלק מהנסקרות ציינו שאינן מועסקות; בנייתן התייחסתי רק למועסקות שענו על כל השאלות ביחס לעבודתן. מצאתי ש־25.4% מהן מועסקות כסייעות במערכת החינוך, 22.9% במכירות, 20% בפקידות, 13.8% בהוראה, 4.8% במשרות צווארון כחול, 4.6% עצמאיות (בעיקר במקצועות טיפוח היופי), 3.6% עוסקות בהנהלת חשבונות, 2.7% עוסקות במקצועות חופשיים ו־2.2% עובדות סוציאליות (n=414). כאשר בחנתי את תעסוקת האקדמאיות בקרבן (n=145) מצאתי כי רק 38.6% מהן מועסקות במקצועות שדורשים תואר – הוראה, עבודה סוציאלית ומקצועות חופשיים. הרוב המכריע של האקדמאיות (61.4%) מועסקות במקצועות שאינם דורשים השכלה אקדמית, על פי הפילוח הבא: 33.8% מועסקות במקצועות פקידות, מכירה ושירותים; 24.8% סייעות במערכת החינוך, ו־2.8% בעבודות צווארון כחול. כלומר, יותר מ־60% מבעלות התואר האקדמי סובלות מהשכלת יתר ונאלצות להסתפק במשרות שבהן לא נדרש תואר אקדמי. השיעורים הגבוהים של נשים אקדמאיות המועסקות במשרות שאינן דורשות תואר מעלים את השאלות לאילו משרות שואפות הנשים, איך הן רואות את הקשר בין השכלה לתעסוקה, כיצד הן מבינות את החסמים להשתלבותן במשרות הולמות וכיצד הן מתמודדות עימם.

אימוץ ההמשגה של עבודה שקופה ככלי אנליטי לבחינת המנגנוני המייצרים אי־שוויון מאפשר לזהות שלושה סוגים של עבודה שקופה המאפיינים את מאמצייהן של הנשים לזכות במשרות איכותיות בשוק העבודה הדרומי: מאמץ ארוך שנים לרכישת השכלה אקדמית, מאמצים למציאת עבודה הולמת לבוגרות תואר ראשון בשוק עבודה מוגבל, והעבודה השקופה הכרוכה בשימור המשרה. שלושת אלה מתוארים להלן.

מאמצים לרכישת השכלה כעבודה שקופה

מהראיונות עם הנשים עולה כי הן רואות בהשכלה האקדמית כרטיס כניסה למשרה איכותית בשוק העבודה. גישה זו מנוגדת ל"תסריט ההשכלה" של המשתייכים לקבוצות ההגמוניות, שלפיו השכלה אקדמית היא חלק ממסלול החיים הקשור בהביטוס של "שכבת האינטליגנציה" (Lerner et al., 2007). כך למשל מסבירה תיקי, ילידת 1983 שעשתה שירות לאומי במרפאה, את החלטתה ללמוד לתואר ראשון במכללת ספיר:

חשבתי מה אני צריכה בשביל להיכנס [קופת חולים] כללית, ואחד הדרישות זה היה [תואר ב]מנהל ציבורי. תואר במדעי החברה, אבל היה דגש על ניהול שמה. אז בספיר היה. חשבתי ללכת בהתחלה ללמוד מנהל מערכות בריאות, ואז ראיתי שבספיר יש מנהל ציבורי, ואז אמרתי, טוב, אם לא ילך לי במרפאות לפחות יהיה לי תואר בניהול כללי.

ואילו דנה, ילידת 1979 מדימונה שעבדה שנים רבות בעבודות זמניות במכירות ובשירותים אצל מעסיקים פרטיים בשכר מינימום, מספרת שהחליטה ללמוד לתואר כדי לשפר את סיכוייה בשוק העבודה: "אם אין לך משהו ביד שאת יכולה להציג, להגיד, להשווץ בו במיכרות, אז אין לך שום דבר, אין לך מה למצוא [...]". את צריכה להילחם על ה-4,000 שקל האלה, בלי שום תנאים".

תקופת הלימודים האקדמיים של רבות מהנשים נפרשות על פני שנים ארוכות. לכך יש כמה גורמים. ראשית, תשתית החינוך בעיירות הפיתוח בשנות השמונים והתשעים, שנות התבגרותן של הנשים המרואיינות, לא כיוונה את התלמידים לרכישת השכלה אקדמית, וכתוצאה מכך רבות מהן לא עמדו בדרישות הסף של המערכת האקדמית ונדרשו ללמוד במכינה קדם-אקדמית. שנית, היעדר גב כלכלי מחייב אותן להמשיך לעבוד לפרנסתן בתקופת הלימודים. ולבסוף, מרבית הנשים הישראליות בשנות העשרים לחייהן מקימות משפחה ומגדלות ילדים. המשמעות היא שבתקופת הלימודים הן נדרשות לתמרן בין עבודת הטיפול בבית ובילדיהן, עבודתן בשכר מחוץ למשק הבית והדרישות הכרוכות בלימודים אקדמיים. 20 מתוך 23 המרואיינות, ילידות 1961-1986, היו נשואות ובעלות משפחה בתקופת לימודיהן.

בת־אל, ילידת 1983 מנת יבנות, התחילה את לימודיה בראשית שנות העשרים לחייה. היא נישאה במהלך השנה הראשונה ללימודים וילדה את בנה הבכור. הטיפול בבנה וההכרח לעבוד לפרנסת המשפחה הביאו אותה להפסיק את לימודיה:

הפסקתי את הלימודים, כי הרגשתי שגם לגדל ילד וגם להמשיך בלימודים וגם לעבוד זה גדול עליי. הצורך בעבודה היה גובר אז, באותה תקופה. אז חזרתי לעבוד, נטשתי את הנושא של הלימודים. נולדה לי עוד ילדה. ואז כששניהם גדלו הרשיתי, יכולתי להרשות לעצמי, גם מבחינת פניות של זמן ומשאבים. זאת אומרת, מה זה "שניהם גדלו", הם היו בני ארבע או חמש כשחזרתי ללימודים.

תקופת הלימודים של בת-אל נפרשה לאורך עשור, ובמהלכה עבדה כסייעת לילדים אוטיסטים במערכת החינוך. בעבודה זו, ללא תקן, היא עובדת גם כיום, לאחר שסיימה תואר ראשון, למדה שנתיים בתוכנית להסבת אקדמאים להוראה והחלה בלימודים לתואר שני בחינוך באוניברסיטה הפתוחה.

מתוך 23 המרואיינות, שמונה השתתפו בתוכניות להסבת אקדמאים להוראה; אולם רק שתיים מהן הצליחו, לאחר שנים רבות של עבודה כמורות ממלאות מקום, לקבל משרה תקנית קבועה במערכת החינוך. שש נשים נוספות מועסקות במערכת החינוך כסייעות או כמורות ממלאות מקום, ללא ביטחון תעסוקתי, לאחר שנות לימודים ארוכות לתואר הראשון, המשיך לימודים בתוכנית להסבת אקדמאים, וחלקן גם לאחר לימודי תואר שני בחינוך. ארבע נשים שלמדו עבודה סוציאלית (חלקן למדו תואר אחר ועברו הסבה לעבודה סוציאלית) מצאו משרה ברשויות המקומיות לאחר שנים ארוכות שבהן עבדו במקביל בכמה משרות חלקיות במסגרת עמותות. שמונה נשים השתלבו במשרות אדמיניסטרטיביות במוסדות ציבוריים (ובהם המוסד לביטוח לאומי, קופת חולים כללית ורשויות מקומיות), ושלוש נשים בחרו להקים עסק פרטי.

נשאלת השאלה מדוע נשים שהשיגו בעמל רב תואר אקדמי בוחרות לעבור הסבה מקצועית כדי לעבוד במערכת החינוך או בוחרות בעבודה פקידותית במוסדות ציבוריים. התשובה לכך טמונה באפשרויות המוגבלות לשילוב בין מחויבויותיהן כאמהות ובין משרה שתעניק יציבות כלכלית בשוק העבודה הדרומי. כך למשל ענבל, ילידת 1985 מנתיבות, למדה כלכלה במכללה האקדמית ספיר ועבדה שנים אחדות בבנק דרך חברת כוח אדם. היא מסבירה ש"עבודה מפוצלת", כזאת ששעות העבודה בה הן בבוקר ואחר הצהריים, לא תאמה את מחויבויותיה כאם ולכן בחרה לעבור הסבה ולחפש עבודה כמורה:

ידעתי שזה [עבודה מפוצלת] לא מתאים לאימא. [...] מאוד חשוב לי להיות עם הילדים ולגדל אותם, ולא לחזור הביתה ושהיו ילדי מפתח. [...] להיות מורה זה אידיאלי. את יודעת, זו עבודה מסודרת, [...] משרד החינוך, זה משהו ממשלתי [...], משרד החינוך זה מסודר.

בראיונות עם הנשים חזר שוב ושוב המונח עבודה מסודרת. בספרות המחקר רווח השימוש במושג "משרות איכותיות" לתיאור המשרות הנחשקות בשוק הניאו-ליברלי. מה הופך משרה לאיכותית? תלוי בפרספקטיבה התיאורטית. כאשר מדובר ב"משרות איכותיות" לאקדמאים יש חוקרים שמדגישים גורמים אובייקטיביים כגון שכר וביטחון סוציאלי, ואילו אחרים מדגישים גורמים סובייקטיביים כגון תוכן העבודה, רמת העצמאות של העובדת ויכולתה להשתמש במיומנויות במסגרת העבודה (Okay-Somerville & Scholarios, 2013). במחקר זה בחרתי שלא לכפות קריטריונים חיצוניים אלא להקשיב לנשים, לשמוע כיצד הן מגדירות את שאיפותיהן ולהבין כיצד הן מסבירות את בחירותיהן המקצועיות. כאמור, המרואיינות שואפות ל"עבודה מסודרת", והן מתארות את מאפייניה כעבודה קבועה ויציבה ששכרה הוגן והיא מאפשרת לשלב בין מחויבויותיהן כאמהות המטפלות במשפחה ובבית ובין צורכי פרנסה. המרואיינות יודעות שמשרות כאלה זמינות בעיקר בשירות הציבורי על שלוחותיו – מערכת החינוך, הרשויות המקומיות, המוסד לביטוח לאומי וכיוצא באלה – ומכוונות אליהן. אך אף שהמוסדות המדינתיים מחויבים גם כיום להסכמי עבודה קיבוציים,

הרפורמות הניאו-ליברליות החלו לכרסם גם בהם, וחלקים מהמערכות הללו מתקיימים בתנאים של שוק מופרט.

מתוך 23 המרואיינות, שכולן אקדמאיות, רק שמונה מועסקות במשרות תקניות (שתיים בחינוך ושש ברשויות המקומיות) – כלומר רק שליש מהמרואיינות הצליחו להמיר את התואר במשרה המבטיחה יציבות תעסוקתית. העבודה הרבה הכרוכה ברכישתה של השכלה אקדמית והמאמצים הפיזיים, המנטליים, הנפשיים והכספיים שהושקעו בה אינם מובילים למשרה איכותית שאליה הנשים שואפות, ועל כן היא בגדר עבודה שקופה. העבודה השקופה של הנשים אינה באה לידי ביטוי רק בשלב הלימודים, אלא כוללת גם את העבודה והמאמצים שהן עושות כדי לזכות במשרה תקנית ולא להישאר מועסקות באותן משרות ללא תקן. כעת יתוארו מאמציהן להשיג "עבודה מסודרת".

מאמצים שקופים להשיג "עבודה מסודרת"

אודליה, ילידת 1986 מנתיבות, למדה תואר ראשון דו-חוגי במדעי ההתנהגות ובכלכלה במכללת ספיר. בתום לימודיה עבדה שנים אחדות בבנק במרכז הארץ, אך לאחר נישואיה חזרה להתגורר בנתיבות. מאחר שלא הצליחה למצוא משרה קבועה בבנק באזור מגוריה, החליטה לעבור הסבה מקצועית להוראה במכללת "חמדת הדרום". במהלך לימודי ההסבה קיבלה הצעה למשרת ממלאת מקום בבית ספר:

בדיוק איזושהי מורה עמדה לצאת לחופשת לידה, אז הציעו לי כבר לקחת את התקן שלה לשלושה חודשים, להחליף אותה. החלפתי אותה, ואז כאילו נכנסתי לעולם של ההוראה [...]. ואז שנה אחר כך כבר עברתי לתיכון, עבדתי שם שנתיים. ולא היה להם תקן. אחר כך זה היה רק למילויי מקום, זה כבר פחות התאים – זאת אומרת שיום אחד קוראים לך, [יום אחר] לא קוראים לך. פתאום את מתכננת משהו ואז את צריכה לצאת למילוי מקום, זה כאילו לא... אין לך משהו מסודר. [ו]גם את לא יודעת מה תהיה המשכורת בסוף החודש, אם יהיו לך שעות, [אם] לא יהיו לך. אז חיפשתי משהו יותר יציב. קשה למצוא תקנים, ממש קשה. אז זהו, הלכתי להיות מתרגלת פה בתיכון ליד הבית. עבדתי שם שנתיים. את עובדת כל השבוע, זה קבוע אבל אין לך קביעות, את לא דרך משרד החינוך. מפטרים כל פעם בחופש הגדול.

כיום אודליה עובדת כמורה בעבודה זמנית, ללא תקן.

אופירה, ילידת 1982 מנתיבות, הצליחה להתקבל למשרה תקנית רק בסוף שנות השלושים לחייה, לאחר שנים ארוכות של לימודים וניסיון בעבודה. היא החלה את לימודיה האקדמיים בגיל 21 במכינה האקדמית בספיר להשלמת הברגרות. מאחר שלא התקבלה ללימודי עבודה סוציאלית היא למדה במחלקה למנהל ומדיניות ציבורית, וכדי להגשים את חלומה להיות עובדת סוציאלית השתתפה בתוכנית הסבה לאקדמאים; כלומר, כדי להיות בעלת תואר ראשון בעבודה סוציאלית היא למדה במכינה ורכשה שני תארים. לאורך כל שנות לימודיה גם עבדה לפרנסתה, ובתום הלימודים הייתה מוכנה לעבוד בשכר נמוך וללא תנאים סוציאליים כדי לרכוש ניסיון: "נרשמתי ל'אול ג'ובס' ואמרתי, [ב]מה אני אעבוד? מה? לא אכפת לי, בשביל לרכוש ניסיון. אני לא מתפנקת, כל דבר". אולם השנים

חלפו והיא לא הצליחה לשפר את תנאי העסקתה. היא עבדה כעובדת סוציאלית בעמותות המגזר השלישי במשרות חלקיות, בשכר נמוך וללא ביטחון תעסוקתי. היא מספרת על כמיהתה ל"עבודה מסודרת" שתבטיח יציבות כלכלית: "מאוד רציתי להיכנס לאיזו רשות מסודרת [...] אני בת 36, הוא [בן] 40, אנחנו לא בשלב שאנחנו רוצים יותר מדי שינויים. רוצים להתקבע במקום עבודה ו... את יודעת, נחלה כזו של שקט".

אופירה הצליחה לזכות במשרה המעניקה ביטחון תעסוקתי, גם אם לא שכר גבוה, לקראת סוף שנות השלושים לחייה. אולם נשים רבות אחרות אינן מצליחות לזכות במשרה התקנית המיוחלת, כפי שמלמדים ממצאי הסקר שהצגתי לעיל ונתוני קרן מיראז' (דהאן-כטר, 2019), ואינן מצליחות לפרוץ את מעגל השוליות – כלומר אינן מצליחות להמיר את התואר במשרה הולמת שתעניק להן ביטחון תעסוקתי ומוביליות חברתית. לכן אפשר לראות במאמצים אלו עבודה שקופה, השקעה שאינה זוכה לתגמול הראוי, לפי הגדרתה של דה וולט (DeVault, 2014)

מאמצים שקופים לשימור המשרה

לאחר שהנשים מצליחות להיכנס למערכת שיש בה סיכוי למשרה תקנית, הן משקיעות מאמצים רבים כדי לקבל תקן וקביעות. פעמים רבות הן נדרשות להכשרה נוספת על חשבון זמן האישי, ללא פיצוי, ולעיתים הן אף מממנות את ההכשרה מכיסן.

אורית, ילידת 1987 מאופקים, עבדה בשלוש מיני-מישרות (mini-jobs) בעמותות המפעילות שירותי רווחה אחרי שסיימה תואר ראשון בעבודה סוציאלית. כשנולד בנה והיא לא יכלה לשלב בין גידולו לתמרון בין שלושה מקומות עבודה, הפעילה רשת של קשרים משפחתיים וחברתיים כדי לזכות במשרה ברשות מקומית. מחקרים מלמדים שרשת הקשרים האישיים מהווה הון חשוב בשוק העבודה המקומי, בייחוד בכניסתם של צעירים למשרה ראשונה (Crew, 2018). כדי להחזיק במשרה של פקידת סעד נדרשה אורית לעבור הכשרה נוספת של שנתיים במכון בתל אביב:

למדתי כל כך הרבה כל השנים [...]. למדתי קורס בטיפול בקלפים השלכתיים, סיימתי. התחלתי עוד איזה שהוא קורס, אחר כך, הגעתי לכאן, התחלתי קורס הנחיית הורים, ואחר כך, יצאתי לפקידות סעד, שזה שנתיים. וכאילו, למדתי המון, המון, המון. [...] אם את עושה 112 שעות [הכשרה] אז זה שווה אחוז אחד לשכר בסיס. השכר בסיס, לפי ההסכם הקיבוצי, הוא לא מגיע למינימום. אז זה כאילו יוצא לך עוד 30 שקל. [...] חוץ מהקורס של הפקידות סעד, שעליו את לא מקבלת תגמול. כאילו, את עושה שנתיים, את לומדת קשה, נוסעת ל"דימול" [מכון הכשרה במרכז הארץ] עד הערב, משקיעה, ובסוף את מקבלת שעות כוננות, כי אני כאילו הופכת להיות פקידת סעד.

כלומר, כדי להחזיק במשרה, אף ששכרה נמוך, יש צורך בהכשרות ובהרחבת הכישורים האישיים. הניאו-ליברליזם כצורת משילות קידם את תפיסת האזרח היום, זה שכישלונו או הצלחתו להבטיח לעצמו מחיה נאותה תלויים אך ורק בו ובפעולותיו. על פי תפיסה זו האזרח צריך להשקיע כל חייו בלמידה ובהרחבת כישוריו כדי להשתלב במבנה המעמדי

ולהתקדם בו. רעיון הניהול העצמי של הקריירה (career self-management) מסווה את התנערות המעסיקים מאחריותם להתפתחות המקצועית של העובד ולביטחון התעסוקתי שלו (Santos, 2020, p. 241).

גם נשים שלא הצליחו לזכות ב"עבודה מסודרת" מדווחות כי הן יוצאות להשתלמויות ומרחיבות את כישוריהן כדי לשמר את משרתן. בת-אל, למשל, שעובדת כסייעת לילד אוטיסט, מספרת שבחרה לעבור הכשרות מקצועיות על חשבונה כדי לרכוש כלים פרקטיים שאינם ניתנים לה במסגרת עבודתה כדי שיהיה לה יתרון על פני אחרות:

שילמתי לאלו"ט, [...] עשיתי את ההכשרות האלה דרך אלו"ט שכל פעם פרסמו. גם ההורים של הילדים שעבדתי איתם כל פעם, ככה, הציעו לי אם אני מעוניינת. [...] לא הייתה לזה משמעות בשכר. [...] בתור סייעת, בתור משלבת, השכר הוא קבוע, זאת אומרת, זה משרד החינוך מקצה תקציב שהוא מעביר אותו מהרשויות, והרשות מעסיקה אותי. היא משלמת את השכר הקבוע, שזה בדרך כלל שכר מינימום. [...] מבחינתם זה אחלה שיש לך הכשרות בתור משלבת. זה אחלה. מצוין. מאוד מעריכים את זה. מאוד אוהבים את זה. כמוכן שיעדיפו לקבל אותי ממישהי אחרת, אבל יקבלו גם מישהי שאין לה את ההכשרות האלה, לצורך העניין.

בניגוד לנשים שהשתתפו בתוכניות להעצמה כלכלית והפנימו את שיח העצמי היזמי (סער, 2010), הנשים במחקר זה מבינות את המציאות הכלכלית ללא כחל ושרק. ברי להן כי ההכשרות הכרחיות על מנת להחזיק במשרה או להשיג יתרון על פני אחרות בשוק העבודה המקומי, והן מפוכחות מהאשליה שהרחבת הכישורים תקדם אותן מבחינה מעמדית. לאור ההבנה הנכונה של המציאות בשוק העבודה הדרומי, שאיפתן היא ל"משרה מסודרת" שתבטיח יציבות כלכלית. משרה תקנית במערכת החינוך או ברשות מקומית מאפשרת לכאורה השתייכות למעמד הבינוני. שכן המעמד הבינוני בישראל דומה במאפייניו למעמד הפועלים במדינות מערביות (דגן-בוזגלו וקונור-אטיאס, 2013), אך רוב האקדמאיות המזרחיות שרואיינו אינן מצליחות לזכות במשרות אלו, כפי שעלה גם מהסקר. עבודתן המאומצת לרכוש השכלה אקדמית, להשיג משרה תקנית ולהחזיק בה נותרת בלתי נראית ובלתי מתוגמלת.

דיון

בין מריטוקרטיה לאתנוקרטיה בשוק העבודה הדרומי

העמדה המריטוקרטית שלפיה רכישת השכלה אקדמית תאפשר הזדמנויות תעסוקה רבות יותר וסיכויי חיים טובים יותר, במיוחד לנשים בישראל, זוכה לתמיכת המחקר (פוקס ווייס, 2018; שטייר והרצברג, 2013). הנגשת ההשכלה באמצעות פתיחת מערך המכללות, שנעשתה כחלק מהפרטת מוסדות המדינה, שירתה את אוכלוסיית הפריפריה אבל בה בעת היא שירתה גם את פרויקט המשילות העצמית הניאו-ליברלי באמצעות קידום הרעיון המריטוקרטי, הכורך בין השכלה גבוהה ובין הסיכוי למוביליות, אף שכיום מתרבות העדויות המטילות ספק באתוס המריטוקרטי. כך למשל, במחקר אורך בבריטניה

נמצא כי השינויים בשוק העבודה הובילו לכך שסיכוי של בוגר אקדמיה לקבל משרה שמתאימה להשכלתו פחתו מאז שנות התשעים של המאה העשרים (Green & Henseke, 2016). מחקרים עדכניים מלמדים כי בוגרי אקדמיה רבים מתקשים למצוא עבודה הולמת, ורבים, בעיקר מקבוצות מיעוט, סובלים מהשכלת יתר (Burke & Scurrey, 2019). זאת ועוד, יצירת מערכת השכלה גבוהה שיש בה שני דרגים גורמת לכך שבוגרי המוסדות הוותיקים והיוקרתיים יותר תופסים את המקומות הטובים בשוק, ואילו בוגרי המוסדות מהדרג השני נותרים עם המשרות האיכותיות פחות (Okay-Somerville & Scholarios, 2013, p. 576). אף שהקושי להמיר השכלה אקדמית במשרה הולמת קשור בעיקר לגורמים מבניים בשוק העבודה, המחקר העוסק ביכולת למצוא עבודה (employability) ממעיט בחשיבותם של גורמים מבניים ונוטה להתרכז בסוכנות של אינדיווידואלים (הון אנושי, בחירות שאנשים עושים וכדומה), כפי שעולה ממפוי התחום שערכו סטלה ויליאמס ועמיתיה (Williams et al., 2016). עבודה זו מבקשת להדגיש את הגורמים המבניים המביאים לצמצום האפשרויות של משרה הולמת ושל סיכויי המוביליות עבור נשים מזרחיות בעלות השכלה אקדמית שחיות בערי הפיתוח בנגב.

המחקר שהוצג כאן קושר בין שני היבטים של הפרויקט הניאו-ליברלי – הנגשת ההשכלה הגבוהה והפרטת מוסדות המדינה – שבדרך כלל מנותחים בנפרד זה מזה, ומתאר את השלכותיו על שימור אי-השוויון האתנו-מגדרי במרחב הדרומי. הרפורמה להנגשת ההשכלה הגבוהה יצרה עודף של אוכלוסייה משכילה (כץ, 2017), עודף זה חמור ביחוד לאור שיעורן הנמוך של משרות לאקדמאים בדרום (דהאן-כתר, 2019); ואילו הפרטת המערכות הציבוריות, במיוחד מערכות החינוך והרווחה, צמצמה מאוד את כמות המשרות שאפשרו בעבר לאקדמאיות לשלב בין מחויבותיהן כאימהות ובין ביטחון תעסוקתי (בנימין, 2006). זאת ועוד, בניגוד להגנה שזוכות לה משכילות ערביות בשוק המקומי (לזרוס ומיעארי, 2015; 2018; Kraus & Yonay), נשים מזרחיות משכילות אינן נהנות מיתרון הוותק והמקומיות בשוק הדרומי, שכן הן מתחרות על משרות תקניות בשירות הציבורי מול שתי אוכלוסיות שזוכות לעדיפות בקבלתן לפי ההיגיון האתנוקרטטי: חברי הגרעינים התורניים וחברי הקיבוצים. כך נותרות הנשים המזרחיות המשכילות מאחור, והעבודה והמאמצים הרבים שהן משקיעות ברכישת ההשכלה, בחיפוש משרה ובהחזקתה אינם זוכים לתגמול ונותרים שקופים.

חוסר היכולת להיחלץ ממעגל השוליות למרות העמידה בסטנדרט המריטוקרטטי מוביל לתחושות של תסכול, כעס וחוסר אונים, וגם איתן צריכות הנשים להתמודד. כך תיארה דנה, ילידת 1979 מדימונה:

כעס תמיד יש שהשוק עבודה נראה ככה. [...] אני אחרי תואר, אבל המשכורת היא עדיין... שיפרתי אותה ב-2,000 שקל, אני מקבלת 6,000 שקל היום. [...] אבל זה מכעיס להישאר, את כאילו תקועה בקובייה שלך. לא משנה איפה תנסי לשפר ואיפה תנסי לשנות מבחינתך, את תקועה שם. השוק עבודה תקוע שנים. הנה, אני הלכתי ועשיתי תואר ראשון וזה, אבל בחוויה הקיומית שלי אני לא מצליחה לפרוץ את זה. לא פורצת את המעגל. כל החיים אימא שלי בהישרדות, אני בהישרדות. [...] זה כואב, אבל כאילו, אני לא יודעת לאן לקחת את זה.

על בסיס הגדרתה של האטון (Hatton, 2017) שלפיה עבודות שקופות הן כל הפעילויות שאינן זוכות להכרה או לתגמול ראוי, והצעתה של דה וולט (DeVault, 2014) להשתמש במיפוי העבודות השקופות ככלי לקידום צדק חברתי, אפשר לזהות את מאמצי הנשים לרכוש השכלה אקדמית, להרחיב את כישוריהן ולהחזיק במשרה כפעילויות שאינן מניבות בדרך כלל את הפירות המיוחלים. האקדמיה ומוסדות אחרים להכשרה נחשפים כמרחבים שבהם מתקיימת עבודה שקופה, ותוצאת פעולתם היא שימור אי-השוויון המבני עבור נשים רבות שחיות בנגב.

להפוך לאזרחיות נראות: חשיבותה של מערכת ציבורית רחבה לשוויון אתנו־מגדרי במרחב הדרומי

לעיתים נשמעת הטענה כי האפשרות להמיר את ההשכלה במשרה ויכולת מוביליות חברתית קשורות ביכולת התנועה במרחב. מחקר שנערך לאחרונה בבריטניה על ידי ג'ק בריטון ועמיתיו (Britton et al., 2021) מלמד כי בוגרי אקדמיה שעזבו את היישובים הפריפריאליים שבהם גדלו ועברו לערים מרכזיות הצליחו למצוא תעסוקה הולמת ושכר גבוה יותר מאלה שנתרו בפריפריה. אולם נמצא הבדל במאפייני הבוגרים בעלי יכולת התנועה: אלה שעוזבים את הפריפריה משתייכים לקבוצות חברתיות דומיננטיות, ואילו אקדמאים המשתייכים לקבוצת מיעוט או למעמד סוציו־אקונומי נמוך נוטים פחות לעזוב את מקום מגוריהם בפריפריה לטובת הערים הגדולות ולכן השפעת ההשכלה על יכולת המוביליות שלהם נמוכה. זאת ועוד, המחקר לא בחן הבדלים מגדריים אך נמצא כי מי שהתמחו בחינוך, בסיעוד ובעבודה סוציאלית, תחומים שבהם יש רוב של נשים, לא זכו בתוספת הכנסה בעקבות המעבר אל העיר הגדולה, בניגוד למי שלמדו משפטים, עסקים, כלכלה, שפות ומקצועות טכנולוגיים ועברו לגור בלונדון או מנצ'סטר. תופעה זו קשורה בצמצום המערכות הציבוריות (חינוך, בריאות ורווחה) הנגזר מן המדיניות הניאו־ליברלית, שהביא לתחרות גדולה יותר על משרות אדמיניסטרטיביות בסקטור הציבורי (Santos, 2020).

השירות הציבורי הוא מקור תעסוקה מרכזי לנשים במדינות ה־OECD וגם בישראל. הוא העלה את שיעור השתתפותן של נשים בשוק העבודה ותרם לשוויון בשכר בין נשים, כפי שמצאו עמית לזרוס ומיכאל שלו (2013) ביחס לנשים ערביות בשירות הציבורי בישראל. המחקר הבוחן השתלבות של נשים מזרחיות בשירות הציבורי אינו קיים כמעט, למעט מחקרה של גלית ברקת דניאלי (2021). מחקר זה, שנערך בארגון רווחה מדינתי, הראה כי הארגון שימש אתר מוביליות עבור נשים מזרחיות בנות הדור השני: נשים שהתחילו לעבוד בארגון לפני הרפורמות הניאו־ליברליות זכו בביטחון תעסוקתי ובתמיכתו של הארגון ביציאה ללימודים אקדמיים, וכתוצאה מכך הן זכו גם לקידום בעבודה, להעלאה בשכר ולמוביליות חברתית.

כדי להתמודד עם אי-השוויון ולהתוות תוכניות מדיניות המותאמות לקידום נשים מזרחיות בשוק העבודה יש להכיר תחילה בחסמים הייחודיים המונעים את השתלבותן הראויה כבוגרות השכלה אקדמית. הנגשתה של השכלה גבוהה בלי להרחיב את מבנה הזדמנויות התעסוקה האיכותיות בפריפריה לא תצמצם את אי-השוויון האתני והמרחבי

בישראל. הרחבת היקפן של "משרות טובות" כרוך בהגדלת התקנים בשירות הציבורי בדרום ובמתן עדיפות לאוכלוסייה המקומית והוותיקה באיזון משרות אלו. כדי לבנות תוכנית מותאמת יש להרחיב את המחקר ולבחון אילו אפשרויות נפתחות עבור בוגרות אוניברסיטה ובוגרות מקצועות מדעיים, שהיוו מיעוט בקרב הנשים במחקר הנוכחי. לסיכום, במחקר שהוצג כאן נעשה שימוש בהמשגה של עבודה שקופה ככלי אנליטי לזיהוי מנגנונים מוסדיים שדרכם מתרחש תהליך הדחיקה לשוליים של עובדים ועובדות. המחקר מצביע על קבוצת נשים שקופה, על השקעה שקופה ברכישת השכלה ועל חסמים שקופים בשוק העבודה. שקיפות משולשת זו היא מנת חלקן של נשים מזרחיות אקדמאיות בפריפריה. השקיפות המשולשת תורמת לשעתוק אי-השוויון האתנו-מגדרי בהצטלבות עם מעמד ומרחב. מעבר לתרומתו האמפירית של המחקר בהקשר המקומי, הוא תורם גם להרחבת ההמשגה התיאורטית של עבודה שקופה, שכן זו עסקה עד כה בשקיפותה של עבודת הטיפול הביתי ובעבודות שאינן זוכות לתגמול כלכלי. מחקר זה מתאר מרחב נוסף שטרם זוהה בספרות ככזה שבו מתקיימת עבודה שקופה: מרחב הלימודים האקדמיים וההכשרות המקצועיות. הבחירה בלימודים אקדמיים ובהכשרות היא לכאורה בחירה וולונטרית של אינדיווידואלים, אך היא איננה מנותקת ממצייאות שוק העבודה ויש לראות בה ביטוי של הסובייקט היזמי המקודם על ידי פרויקט המשילות הניאו-ליברלי. שקיפותו של מרחב הלימודים, בייחוד בהצטלבותו עם מגדר, מעמד ואתניות, מעכבת את פיתוחן של תוכניות ייעודיות לתיקון אי-השוויון המבני.

מקורות

- אבורביעה-קוידר, סראב. (2008). "הם הרגישו שאני אנסתי תפקיד שאיננו שלי": ניהול ומגדר בחברה הבדואית. *מגמות*, מה(3), 489-508.
- אדירוקח, אודרי, ואורי כהן (עורכים). (2016). *דינמיות בהשכלה הגבוהה: אסופת מאמרים לכבודו של פרופסור אברהם יוגב*. אוניברסיטת תל אביב.
- בוקסבאום, יערה, מיכל דגן, אומיימה דיאב ודורית אברמוביץ. (2008). *עובדות בשוק תעסוקה מעורער*. מרכז מהות.
- בנדריהם, רעות. (2016). *מבט מדרום: מעיירת פיתוח לקהילה אקויהודית - מחקר אתנוגרפי ממצפה רמון* [חיבור לשם קבלת תואר דוקטור, אוניברסיטת בן-גוריון].
- בנימין, אורלי. (2006). *במורדות שוק העבודה: מסחור כוח-עבודה נשי בישראל*. תרבות דמוקרטית, 10, 63-96.
- בר־און, שני. (2013). *אורגים קהילה: עובדים כאופקים 1955-1981*. מאגנס.
- בריר-גארב, רונה. (2020). *עבודות שקופות*. מפתח, 15, 79-100.
- ברנשטיין, דבורה. (1981). "בואי לגדול איתנו...": חלקו של כוח העבודה הנשי בצמיחה הכלכלית בישראל. *מחברות למחקר וביקורת*, 7, 5-35.
- ברקוביץ, ניצה. (2002). "אפוקליפסה עכשיו?!" על גלובליזציה, חוסר נחת וצרות אחרות. *סוציולוגיה ישראלית*, ד(2), 465-491.
- ברקת דניאלי, גלית. (2021). *תהליכי מוביליות בקרב נשים מזרחיות בארגון רווחה ממלכתי*. מגדר, 8, 2-35.

גיגי, מוטי. (2008). המכללה האקדמית ספיר, מכללה דרומית או מכללה בדרום? [חיבור לשם קבלת תואר מוסמך, אוניברסיטת תל אביב].

גיגי, מוטי, עינת יהודה, סיגל נגרי-רון ותמי רזי. (2020). דוח מחקר: מגוון לאומי, אתני, מגדרי ומרחבי בקרב הסגל והסטודנטים במכללה האקדמית ספיר (דוח מחקר). תוכנית גוונים באקדמיה, קרן רוטשילד-קיסריה ופדרציית סן פרנסיסקו.

דגן-בוזגלו, נגה, ואתי קונור-אטיאס. (2013). הרובד הבינוני בישראל 1992-2010: תמונת מצב. מרכז אדוה.

דהאן-כתר, נעמה. (2019, 3 בדצמבר). תכנון מרכז העיר כפתרון לבעיות התעסוקה בערי הפריפריה [הרצאה בכנס]. כנס פריפריה במרכז, כנסת ישראל.

יפתחאל, אורן. (2000). "אתנוקרטיה", גיאוגרפיה ודמוגרפיה: הערות על הפוליטיקה של יהוד הארץ. אלפיים, 19, 78-105.

כץ, אורי. (2017). השכלה גבוהה עודפת בישראל (נייר מדיניות 36). פורום קהלת.

לזרוס, עמית, ומיכאל שלו. (2013, 23 בדצמבר). נשים ערביות בשירותי הרווחה הציבוריים: אפיק מסתמן לפתרון. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

לזרוס, עמית, וסאמי מיעארי. (2015). היש תרומה להשכלה? אי-הלימה בין השכלה לתעסוקה כיוצרת אי-שוויון בשכר. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

מוצפי-האלר, פנינה. (2012). בקופסאות הבטון: נשים מזרחיות בפריפריה הישראלית. מאגנס.

נגרי-רון, סיגל. (בדפוס). כתום זה האדום החדש: לאומיות דתית, אתניות ומגדר בשוק עבודה בדרום ישראל. פוליטיקה.

נגרי-רון, סיגל. (2021). סטטיסטיקה לאומית, קטגוריזציה אתנית ומדידת אי-שוויון בישראל. סוציולוגיה ישראלית, כב(1), 6-30.

סער, עמליה. (2010). יזמות זעירה של נשים כמסלול ניעות חברתית: מספר היבטים פרדוקסליים. סוציולוגיה ישראלית, יא(2), 441-462.

סער, עמליה, והואזן יונס. (2021). גיוון: נשות קריירה פלסטיניות אזרחיות ישראל. האוניברסיטה הפתוחה ומכון בן-גוריון לחקר ישראל והציונות.

פוגל-ביזאוי, סלביה. (2005). אם טוב כל כך אז למה רע כל כך? ההיבטים המגדריים של הנאו-ליברליזם בשוק העבודה בישראל. חברה וכלכלה בישראל, א, 183-216.

פוקס, הדס, ואבי וייס. (2018). שוק העבודה במבט-על: פרק מתוך דוח מצב המדינה 2018. מרכז טאוב.

קונה, שני, ורונית נדיב. (2021). אומת הסטארט-אפ פינת שער הנגב: התמודדות עם פרדוקסים בתוכנית אקדמית של חינוך ליזמות בקרב סטודנטים מקבוצות מוחלשות ומודרות בפריפריה הישראלית. סוציולוגיה ישראלית, כב(2), 128-147.

קפלן, עמית, ומהא כרכבי-סבאח. (2017). עבודות שקופות בישראל: דוח מחקר למוסד לכיטוח לאומי. מכון ון ליר ומרכז שוות.

קפלן, עמית, טלי פפרמן, שמרית סלונים, הדס בן אליהו, חנה הרצוג, נעמי חזן, רונה ברייר גארב וגל ליפשיץ. (2020). להפוך עבודות שקופות לנראות: חסמים להשתלבות נשים בשוק העבודה בישראל (דוח מסכם). מכון ון ליר, מרכז שוות והמכללה האקדמית תל אביב-יפו.

- רון, סיגל. (2009). שיחים של מזרחיות: דור ראשון ושני של מהגרות מזרחיות בעיר פתוח בישראל [חיבור לשם קבלת תואר דוקטור, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב].
- שטייר, חיה, ואפרת הרצברג. (2013). "נשים בשוק העבודה: השפעת ההשכלה על דפוסי תעסוקה ושכר". בתוך: דוח מצב המדינה 2013. מרכז טאוב.
- Amara, Ahmad, & Oren Yiftachel. (2014). *Confrontation in the Negev: Israel land policies and indigenous Bedouin-Arabs*. The Rosa Luxemburg Foundation.
- Benjamin, Orly. (2016). *Gendering Israel's outsourcing: The erasure of employees' caring skills*. Palgrave MacMillan.
- Benjamin, Orly, Deborah Bernstein, & Pnina Motzafi-Haller. (2011). Emotional politics in cleaning work: The case of Israel. *Human Relations*, 64(3), 337–357.
- Bondy, Assaf. (2018). The (dis)advantages of sector-level bargaining: Outsourcing of cleaning work and the segmentation of the Israeli industrial relations system. *Journal of Industrial Relations*, 60(5), 691–710.
- Britton, Jack, Laura van der Erve, Ben Waltmann, & Xu Xiaowei. (2021, September). *London calling? Higher education, geographical mobility and early-career earnings* (Research Report). Institute for Fiscal Studies.
- Burke, Ciaran, & Tracy Scurry. (2019). *Graduate resilience: A review of the literature and future research agenda* (Research Report). SRHE.
- Cohen, Yinon. (2014). Regional inequalities in Israel: Jews and Palestinians in Israel's Districts, 1995–2012. In *ITAN (Integrated Territorial Analysis of the Neighborhoods) Scientific Report* (pp. 853–885). European Union.
- Cohen, Yinon, Noah Lewin-Epstein, & Amit Lazarus. (2019). Mizrahi-Ashkenazi educational gaps in the third generation. *Research in Social Stratification and Mobility*, 59(3), 25–33.
- Crew, Teresa. (2018). Regional capital and "local" graduate employment. In Ciaran Burke & Fiona Christie (Eds.), *Graduate careers in context: Research, policy and practice* (pp. 41–55). Routledge.
- DeVault, Marjorie L. (2014). Mapping invisible work: Conceptual tools for social justice projects. *Sociological Forum*, 29(4), 775–790.
- Ferguson, James. (2010). The uses of neoliberalism. *Antipode*, 41(S1), 166–184.
- Frenkel, Michal, & Varda Wasserman. (2020). With God on their side: Gender-religiosity intersectionality and women's workforce integration. *Gender & Society*, 34(5), 818–843.
- Gershon, Ilana. (2011). Neoliberal Agency. *Current Anthropology*, 52(4), 537–555.
- Glaser, Barney G., & Anselm L. Strauss. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine Publications.
- Green, Francis. (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press.

- Green, Francis, & Golo Henseke. (2016) The changing graduate labour market: Analysis using a new indicator of graduate jobs. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(14), 1–25.
- Greenhouse, Carol J. (Ed.). (2010). *Ethnographies of neoliberalism*. University of Pennsylvania Press.
- Grimshaw, Damian, & Jill Rubery. (2007). *Undervaluing women's work* (Working Paper Series No. 53). European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.
- Hatton, Erin. (2017). Mechanisms of invisibility: Rethinking the concept of invisible work. *Work, Employment and Society*, 31(2), 336–351.
- Hill-Collins, Patricia. (1991). *Black feminist thought*. Routledge.
- hooks, bell. (1984). *Feminist theory: From margin to center*. South End Press.
- Kaplan Daniels, Arlene. (1987). Invisible work. *Social Problems*, 34(5), 403–415.
- Kraus, Vered, & Yuval P. Yonay. (2018). *Facing barriers: Palestinian women in Jewish-dominated labor-market*. Cambridge University Press.
- Lerner, Julia, Tamar Rapoport, & Edna Lomsky-Feder. (2007). The “ethnic script” in action: The re-grounding of Russian-Jewish immigrants in Israel. *Ethos*, 35(2), 168–195.
- Mohanty, Chandra Talpade. (1984). Under western eyes: Feminist scholarship and colonial discourses. *Boundary 2*, 12(3), 333–358.
- Nagar-Ron, Sigal. (2014). Rethinking employment opportunities in the periphery: Employment opportunities of Mizrahi women in low-status positions in a southern development town. *Hagar: International Social Studies Review*, 11(2), 38–59.
- Okay-Somerville, Belgin, & Dora Scholarios. (2013). Shades of grey: Understanding job quality in emerging graduate occupations. *Human Relations*, 66(4), 555–585.
- Ong, Aihwa. (1988). Colonialism and modernity: Feminist representations of women in non-western societies. *Inscriptions*, 3/4, 79–93.
- Ong, Aihwa. (2010). Neoliberalism as exceptions, exceptions to neoliberalism. In George Ritzer & Atalay Zeynep (Eds.), *Readings in globalization: Key concepts and major debates* (pp. 111–117). Wiley-Blackwell.
- Rollins, Judith. (1985). *Between women: Domestic and their employers*. Temple University Press.
- Sa'ar, Amalia. (2016). *Economic citizenship: Neoliberal paradoxes of empowerment*. Berghahn Books.
- Santos, Gina Gaio. (2020). Career boundaries and employability perceptions: An exploratory study with graduates. *Studies in Higher Education*, 45(3), 538–556.
- Silva, Jennifer M. (2013). *Coming up short: Working-class adulthood in an age of uncertainty*. Oxford University Press.
- Spivak, Gayatri Chakravorty. (1999). *A critique of postcolonial reason: Toward a history of the vanishing present*. Harvard University Press.

- Standing, Guy. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Vosko, Leah F., Martha MacDonald, & Iain Campbell (Eds.). (2009). *Gender and the contours of precarious employment*. Routledge.
- Williams, Stella, Lorna J. Dodd, Catherine J. Steele, & Raymond Randall. (2016). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29(8), 877–901.