

קטועים מבניים ומגדריים של היסטוריית העבודה של נשים: הצמצום במבני ההזדמנויות של עובדות עניות

שרית סמבול ואורלי בנימין*

תקציר. ההכרה הציבורית בקטגוריה "עובדים עניים" הולכת ומתחזקת בחברה הישראלית, אך המודעות לאופייה המגדרי עדיין בחיתוליה. עובדים עניים הם לעתים קרובות עובדות עניות המועסקות בהעסקה לא-שגרתית בטולת הגנה – אם באמצעות חברות כוח אדם, קבלנים או מעסיקים פרטיים. מאמר זה תורם להבנת אופייה המגדרי של הקטגוריה "עובדות עניות" באמצעות העמדה של מסגרת תיאורטית, המשלבת בין הדיון בהתנסויותיהן של נשים כעומדות במרכז חיי משפחותיהן לבין התנסויותיהן של נשים כמי שמשלמות מחיר גבוה על תהליכי ההתנערות של מדינת הרווחה הישראלית ממחויבותה להגנה על עובדות לא פרופסיונליות וסמי-מיומנות. המסגרת התיאורטית המוצעת מאמצת את גישת ה־work history, שפמיניסטיות בשנות השבעים והשמונים פיתחו לצורך חקירת השתלבותן של נשים אנגליות ואמריקאיות בשוק העבודה, והיא משלבת בינה לבין חקר ההקשר המבני-היסטורי שבתוכו מתפתחת היסטוריית העבודה. במיוחד מתמקד הטיועון בשינוי המבני שחל באופיים של מבני ההזדמנויות הפתוחים בפני נשים, אשר אירועי חיים מגדריים קוטעים את היסטוריית העבודה שלהן. על בסיס ראיונות עם 12 נשים שהשתתפו בסדנה להעצמה כלכלית של נשים, אנו מציגות דרך לבחינת היסטוריית העבודה של נשים אשר מבחינה בין קטועים מבניים הנוטים לצמצם את מבני ההזדמנויות של נשים, קטועים מגדריים וקטועים שבהם מתלכד השינוי ההיסטורי עם מגדר. על בסיס ניתוח היסטוריית העבודה של המרוויגות אנו טוענות כי בהקשר מבני שבו מתרחבת העסקה לא-שגרתית, גדלים המחירים ארוכי הטווח שנשים משלמות על אובדן מקום עבודה בשל קטועים מבניים או משפחתיים.

* המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת בראיילן
 הכותבות מודות למיכל רצון מהמחלקה לסוציולוגיה באוניברסיטת בראיילן על תובנותיה, וכן לשני הקוראים האנונימיים על הערותיהם המבהירות. בנוסף החוקרות מודות למשתתפות הסדנה של העמותה להעצמה כלכלית של נשים, לחברות העמותה ובמיוחד לאיילת אילני העומדת בראשה על העזרה הרבה במהלך איסוף הנתונים למחקר.

עובדות עניות

בתגובה למחאת הנשים החד-הוריות בהנהגתה של ויקי קנפו ביולי 2003, אמר בנימין נתניהו, שר האוצר המכהן ויוזם התיקון בחוק ההסדרים שעיקר מתוכן את החקיקה משנת 1992 שאפשרה תמיכה ציבורית באימהות חד-הוריות: "לא נלך אחורה לקצבאות, נלך קדימה לעבודה". אמירה חד-משמעית זו נתקבלה בתמיהה במאהל המחאה שהקימו האימהות החד-הוריות אל מול הכנסת: "הרי אנחנו עובדות", אמרו רבות. מחאת הנשים החד-הוריות העלתה לראשונה את הקטגוריה "עובדות עניות" בשיח הציבורי בישראל. חלק ניכר מן הנשים הזקוקות לתמיכת המדינה בפרנסתן הן נשים עובדות: הן מתקבלות לעבודה, מחזיקות בה מעמד תקופה מסוימת, מוצאות משרה אחרת וחוזר חלילה. לעתים קרובות הן זקוקות לתמיכת המדינה, למרות תקופות תעסוקה ממושכות למדי. חיי העבודה של "עובדות עניות" ממקמים אותן כ"עניות" לא במשמעותו של עוני כמחסור מוחלט, אלא במשמעותו של עוני יחסי, שאינו מאפשר להן לספק את צורכיהן ואת צורכי ילדיהן, המעוצבים בהקשר צרכני עכשווי (שטייר, 2005). כשעוני מוגדר בדרך זו הוא מקבל משמעויות שונות בחייהן של נשים שבפניהן פתוחים מבני הזדמנויות מובחנים. בחינת השינויים במבני הזדמנויות חשובה לבחינתם של מיקומים שונים בתוך הקטגוריה עובדות עניות.

כשהקטגוריה "עובדים עניים" החלה להיכנס לדיווחים הסטטיסטיים התברר שלעתים גם משפחות שבהן שני מפרנסים נותרות מתחת לקו העוני. לפי דוח הביטוח הלאומי¹ בשנת 2004 היו בישראל 160,200 משפחות של עובדים עניים. מתוכן 139,100 משפחות שבהן מפרנס אחד (בדרך כלל מפרנסת אחת) ו-19,800 משפחות שבהן שני מפרנסים. דוח מכון אדווה מדווח כי בשנת 2004 חיו 17% מהשכירים מתחת לקו העוני, ומתוך כלל השכירים 32.3% הם עניים (סבירסקי וקונור-אטיאס, 2005). לאורך שנות התשעים התפרסמו דיווחים בארצות הברית על משפחות מועסקות ועניות שהצביעו על היעדר נגישות לזכויות חברתיות בסיסיות כגון שירותי בריאות ודיוור הולמים עבור משפחות של עובדים עניים. דיווחים אלו הדגישו את המחירים הגבוהים שמשלמים ילדים מרקע משפחתי כזה (Seccombe, 2000). פקידות, עובדות בחברות הסעדה, סיעוד וניקיון כמו גם עובדות מרכולים, אולמות אירועים וחברות אחרות שאינן מתירות התארגנות עובדים, מועסקות באופנים המשעתקים את עוניין בהווה, כמו גם את זה העתידי. לשכר הנמוך – מאפיין קבוע של עבודת נשים גם כשהן מועסקות בשירות הציבורי וכשהן חברות באיגוד מקצועי (עפרוני, 1980) – נלווים תנאי העסקה ממסחרים (בנימין, 2006). תנאי העסקה אלו חושפים את העובדת לכוחות השוק ואינם מגנים עליה מפני עוני – לא בתקופות של פעילות בשוק העבודה ולא בתקופות של אי-פעילות בשוק העבודה. הספרות מגדירה את המושג רה-קומודיפיקציה, המתייחס לאופן שבו המדינה חושפת את האזרח לכוחות השוק על ידי התנערות מאחריותה לתנאי ההעסקה שלו (Esping-Andersen, 1990; גל, 1993; רוזנהק, 2001). לעתים המסחור מוקצן עד כדי העברת העובדים בין מעבידים משתנים רק לשם קטיעת הצבר החודשים שצוברת עובדת אצל מעביד על ידי הפסקה מכוונת של העסקתה. רדאי (1998), בן-ישראל (1999) וברק (2000) ביקרו את הפרקטיקות המסחרות ומצאו כי הן הפכו לחלק משגרה. בדרך זו,

1 דו"ח הביטוח הלאומי, "ממדי העוני והפערים בהכנסות – 2004", מנהל המחקר והתכנון.

זכויות עובדים מופרות באופן שיטתי במסגרת תרבות המכרזים במגזר הציבורי (רובינשטיין, גולן ובנימין, 2006).

הקטגוריה עובדות עניות היא קטגוריה החוצה את ההבחנה בין הפרטי והציבורי, בין עולם העבודה ועולם המשפחה; את ההבחנה בין מועסקת למובטלת, בחוברה להעסקה קצרת טווח וחלקית, הנקשרת תדיר להכנסה נמוכה; ומערבבת גם את הקטגוריות נתמכת קצבאות ולא נתמכת קצבאות, שכן נשים עובדות רבות נתמכו, לפחות במשך פרק זמן מסוים בחייהן, על ידי קצבאות השלמת הכנסה והבטחת הכנסה.

כדי לדון בתופעת העובדות העניות לא די לדון בתהליכים המתרחשים בשוק העבודה ובמקומן של נשים בתוכו, אלא יש צורך להבין את רשת מקורות ההכנסה ואת ההקשר שבו מעוצבת רשת זו (PRI-SSHRC, 2004). מיקום מבני מוחלש ופגיע בשוק העבודה עלול להיות קריטי להגדרת עובדת ענייה בהקשר של פרנסת משפחה ושל חוסר אפשרות להיסמך על העברה בין-דורית של הון כלכלי בצורת נכסים או רכוש. לעומת זאת, ייתכן מצב שבו עובדת ענייה מועסקת במקום עבודה שאפיוניו הטיפוסיים פוגעניים ומחלישים, אך מפרנסים נוספים או מקורות נוספים של הכנסה משמעותית מערפלים את משקלה של ההכנסה בעיצוב מציאות חייה. לפיכך, דיוננו פותח בהתייחסות למיקומים מחלישים בשוק העבודה, אך מובן כי אין באפשרותנו להתייחס לכלל המועסקות בהם כעובדות עניות. לשם הבהרת הקשר בין משרות לבין עוני יש צורך בתמונת חיים מורכבת יותר על משק הבית שהעובדת מפרנסת, וכן ראוי לזכור כי גם בתנאים משפחתיים מסוימים כגון משברי גירושין, בעיות בריאות או משברים אחרים הכרוכים באובדן רכוש והצבר חובות, גם נשים המועסקות במקומות עבודה סטנדרטיים עלולות להיקלע לעמדת העובדת הענייה. מעבר לקושי אמפירי זה, המאפיין הקריטי של עובדות עניות הוא האינטנסיביות של חיי העבודה שלהן. לפי ליסטר (Lister, 2004), עוני של נשים מאופיין באופן טיפוסי בעומס עבודה לא רק בעולם שמחוץ לביתן אלא אף בתוך ביתן – כיוון שעליהן לקחת על עצמן מלאכות ייצור רבות כדי לצמצם את השירותים והמוצרים שמשפחותיהן צורכות תמורת כסף, חייהן מאופיינים בעבודה פיזית מתמדת. גם ג'ונסון (Johnson, 2002) שותפה לדעה כי פעילותן הכלכלית של עובדות עניות זוכה לתגמול כספי מינימלי בדרך כלל, ומכוונת לחיסכון וצמצום; מכוונות זו קשורה בצרכים המתרחבים באופן מתמיד של ילדיהן, ולכן היא גדלה בהתמדה, במיוחד בהיעדר אפיקים חלופיים של תמיכה בצורכי הילדים. בעבודה קודמת הראינו כי עובדות עניות חוות חרדה מתמדת ביחס לסיכוייהן לספק את צורכי ילדיהן (סמבל ובנימין, 2006). חרדה זו מהווה גורם מפעיל מרכזי בנכונותן לעבוד קשה במשך שעות ארוכות בבית ומחוצה לו.

לתופעת העובדים העניים הסברים שונים, ורבים מהם קשורים בשינויים מבניים בשוק העבודה, בייחוד קצב גידול מוגבר של משרות לא-סטנדרטיות, המכונות גם bad jobs (Kalleberg, Reskin & Hudson, 2000) בשל איכותן הירודה. מדובר במשרות שבהן עובדות ועובדים אינם צוברים הטבות וזכויות פנסיה, ובכך נחרץ גורלם לחיות בעוני ובמצוקה בגיל הזקנה. חלק מרכזי בהתבססות תופעת העובדים העניים מיוחס למדיניות הפרטת השירותים החברתיים: המדינה אשר מעוניינת להפחית את עלויות התפעול של משרדיה ושל השירותים החברתיים מעודדת ספקים פרטיים להציע כוח עבודה, נשי לעתים קרובות, ונקשרת עמם בחוזים למרות ההכרה בכך שהם אינם שומרים על תנאי העסקה המובטחים בחוק. אייזנשטדט ורוזנהק (2001) למשל מדווחים כי בתחום הסייעוד היה לתהליך ההפרטה

חלק אקטיבי גלוי בהעסקתן של נשים לא מיומנות ולא מקצועיות בתנאים פוגעניים, כלומר תנאים המפרים באופן שיטתי את חוקי העבודה המכונים "חוקי מגן". במקרה הנדון דווח על הפרת חוק שכר מינימום, כמו גם על התעלמות של ספקים רבים מההטבות המעוגנות בחוק.² הפרטה מתרחשת בישראל בד בבד עם הגידול באבטלה המבנית (רוזנהק, 2002) ועם צמצום היקף הכיסוי של חוזים קיבוציים וצווי הרחבה (כהן ואחרים, 2004). תהליכים אלו מנתבים עובדים רבים מאוכלוסיות מוחלשות, מיומנים למחצה (semi-skilled) ולרוב לא פרופסיונלים, למשרות המאופיינות בראש ובראשונה על ידי יחסים לא מאוזנים בין מעסיקים ועובדים (Vosko, 2000). חוסר האיזון המופגן ביחסים אלו מבטא את תלותם הקיומית של עובדים בהכנסה. מעסיקים המנצלים תלות זו מבטיחים לעובדיהם תנאי העסקה מינימליים, ולעצמם הם מבטיחים גמישות מרבית אשר משחררת אותם מכול מחויבות כלפיהם. בישראל נמצא כי חוסר האיזון מעודד התייחסות לעובדים באופנים השוללים את אנושיותם ומפגינים דה-הומניזציה כלפיהם (גוצלב ובנימין, 2006). חוסר האיזון בין מעסיקים ועובדים תומך בשכר טיפוסי נמוך ביותר, בתנאי העסקה ובתנאי בטיחות ירודים, באי-ביטחון תעסוקתי, בהיעדר ביטוח פנסיה, בתביעה לשעות עבודה רבות, בהעברות דחופות בין מקומות עבודה, כולל הותרה ללא הסעה, בהיעדר איגוד מקצועי ובמיעוט הסדרה מדינתית של ההגנה על העובדים.³

כתוצאה מחוסר האיזון בין עובדים למעסיקים נוטים עובדים עניים לסבול ממתח, חרדה וירידת מורל המקשים עליהם להתמיד במקום העבודה. הפסקות בתעסוקה, בנוסף להתנסויות רגשיות שליליות המלוות אותה (אלמוג, 2005), מעצימות אפקטים של עוני והדרה המאפיינים אוכלוסיות מוחלשות. חוקרים קנדים (PRI-SSHRC, 2004) מדווחים על הצבר מתחים שחווים עובדים בתעסוקה לא-סטנדרטית: מתחים הנובעים מן המאמץ והתקווה למצוא משרה טובה יותר. כתוצאה מהצבר מתחים זה נפגעת בריאותם של העובדים, נוצרים כאבים כרוניים, מצבי מתח, ניכור ועייפות רבה. בהיותן של הללו תופעות ארוכות טווח, הרי הן מצמצמות את יכולתם של עובדים עניים לשפר את סיכוייהם ואת מבני ההזדמנויות הפתוחים בפניהם, באמצעות הכשרה מקצועית או החלפת משרה.

העסקה לא-שגרתית כפתרון לבעיות "ניהול" כוח אדם בארגונים פרטיים וציבוריים הופיעה בישראל בסוף שנות השישים. ברנשטיין (1987) מתארת את הניסיון לעבור להעסקת קבלנים בתחום הניקיון כבר בתקופה מוקדמת זו. הסניף הראשון של תאגיד מנפאואר בישראל נפתח כבר בשנת 1968 (רובינשטיין, 2003) וחברות כוח אדם אחרות הופיעו במהלך שנות השבעים והלאה. השימוש בהסדרי העסקה בלתי שגרתיים במגזר הציבורי בישראל הואץ עם כינון הרפורמה הכלכלית בשנת 1985. רפורמה זו תבעה בין היתר קיצוץ בתקני כוח אדם בשיעור של 2% בשנה. אפשרות העסקה באמצעות חברות כוח אדם נראתה פתרון הולם גם בשל יכולתה להחליש את האיגוד המקצועי (Benjamin & Goclaw, 2005). ממד נוסף שהעצים את השימוש במועסקים, ובמיוחד במועסקות, דרך חברות כוח אדם, הוא ההשתקה של התופעה; עד שנת 2000 תופעת ההעסקה באמצעות חברות כוח אדם כמעט שלא נדונה בשיח הציבורי כבעיה מגדרית (בנימין, 2002), וכך ארגונים שונים במגזר הציבורי נהנו

2 אייזנשטדט ורוזנהק מצטטים לענין זה את (Hmid, H. & Sabag, C. (1990).

3 ראו למשל דו"ח גאול יאסינוב על המאבטחים ודו"ח גיא דוידוב.

מהאפשרות להשתמש בה באופן חופשי. כך קרה שמשורות פקידות רבות הועברו להעסקה מתווכת, מגמה שהייתה מגדרית במהותה, שכן העיסוקים הנדונים הנם נשיים באופן טיפוסי. המעבר להעסקה באמצעות חברות כוח אדם, כמו גם בחברות בת ובמלכ"רים ברשויות המקומיות, אפשר הדרת נשים מהסכמים קיבוציים על בסיס הגדרה ראשונית של המשרות כזמניות.

מסחר כוח העבודה הנשי בישראל באמצעות העסקה המתעלמת ממחויבות הטיפול של נשים בתלויים בהן, כמו גם מזכותן לתוכנית פנסיה, זכה בהקשר זה לתנופה משמעותית (בנימין, 2005). לפי נדיב (2001), לא רק שנשים מיוצגות ייצוג יתר בקרב המועסקים בהעסקה לא-שגרתית, אלא שהמאפיין הקריטי של מצבן הוא שהיית יתר במשרותיהן; כלומר, אם ביחס לגברים המשמשים במשרות אבטחה ניתן לדבר על זמניות המשרה כאותנטית, הרי שלגבי נשים מדובר בהסדרים ארוכי טווח הנמשכים בממוצע ארבע שנים וחצי. מאפיין זה הוא המאפשר להעביר להקשר הישראלי את המושג האמריקאי perma-temp (קרנצ'ר, 2003), המכוון לעובדים המועסקים לאורך זמן בתנאים המאפיינים העסקה זמנית. העסקה באמצעות קבלנים התקיימה באופן התנדבותי כבר מסוף שנות השבעים, אולם בשנת 1992 נחקק בישראל חוק חובת המכרזים, אשר האיץ את מגמת המעבר למיקור חוץ (outsourcing). מגמה זו הפכה העסקה שכזו לחובה ביחס לעובדות ולעובדים לא פרופסיונליים (רובינשטיין, 2003). בן-ישראל (1999) טוענת כי העסקה באמצעות קבלני כוח אדם מקטבת את החברה וסותרת את התחייבותה של מדינת ישראל לאמנת העבודה הבין-לאומית משנת 1964. אף על פי כן, במנגנון המדינה, לא נרתעו ממנה. נהפוך הוא, עד מהרה העסקה בתנאים ממסחרים, שבה המדינה היא המשתמשת בשירותי העבודה, הוטמעה כתבנית נורמטיבית גם במגזר העסקי.

חוקרות רבות מציינות כי להעסקה לא-שגרתית אופי מגדרי. זייטינאוגלו ומוטשי (Zeytinoglu & Muteshi, 2000) מציעות קישור קריטי בין העסקה לא תקנית לבין מגדר באמצעות חזרה לטיעון על הדואליות של שוק העבודה. דואליות זו מתבטאת בחלוקת שוק העבודה בין משרות ראשוניות, המאופיינות בין היתר בשכר גבוה, התאגדות מקצועית, הטבות שונות וביטוח פנסיוני, לבין משרות שניוניות המאופיינות בשכר נמוך, היעדר הכשרה מקצועית והיעדר הגנה של איגוד מקצועי (Doeringer & Piore, 1971). בדיון עומק שבו בוחנות זייטינאוגלו ומוטשי את החיבור בין ממדים של מגדר, אתניות ומעמד לבין הסדרי העסקה לא-שגרתית ההולכים ומשתלטים על נישות נשיות בשוק העבודה, הן מצביעות על תהליך הקיטוב המתרחש במבני ההזדמנויות הפתוחים לנשים. בקוטב האחד מבני הזדמנויות המאפשרים לנשים מקבוצות חברתיות מיוחסות משרות איכותיות התורמות לצמצום המחיר המגדרי הנתבע מהן, ובקוטב האחר מבני הזדמנויות מצומצמים המנתבים נשים מקבוצות אתניות ומעמדיות מוחלשות למשרות שאיכותן נמוכה והן מעצימות את המחיר המגדרי הנתבע מהן. טענתן היא שכלל שעובדת מתמודדת עם מחויבות טיפול גדולה יותר בביתה ובילדיה, כך עולה תלותה במעסיקים המציעים משרות לא-סטנדרטיות מאיכות נמוכה. קשר זה בין משרות לא-סטנדרטיות (המכונות גם "גמישות") לבין כוח עבודה נשי כבר תועד גם בישראל (גלן, 1997). נראה כי האופי המגדרי של הקטגוריה עובדות עניות קשור גם בתהליך שבו מועברות משרות להסדרי העסקה לא תקינים. רוג'רס (Rogers, 2000) מסבירה כי את ההעברה הזו מאפשרת פחיתות הערך הטעונה לתוך נשיות העיסוק; היא מזהה שני תהליכים

התומכים בפגיעה באיכות המשרות המוצעות לנשים – האחד הוא devaluing, ומשמעו הפחתת ערכה של המשרה למערכת הארגונית, האחר הוא deskilling, ומשמעו ייחוס של רמת מיומנות מופחתת הנדרשת למשרה, למשל קידום תפיסה שלפיה עבודת קלדנות אינה מחייבת מיומנות נדירה ולפיכך ניתן להחליף קלדנית לעתים קרובות. במאבק קלדניות בתי המשפט הכשילה פעולתן המאורגנת את קידומה של תפיסה כזו.

בהתחשב באופי המגדרי של העסקה לא־שגרתית, פאדג' ווסקו טוענות כי יש צורך לפתח המשגה של השינויים האחראים על התרחבותם של שוקי עבודה משניים ומשמעויותיהם ביחס למקומן של נשים בשוק העבודה. במיוחד מדגישות פאדג' ווסקו (Fudge & Vosko, 2003) את חשיבותה של המשגה כזו לדיון במקומן של נשים בתוך משפחות. דיכוי נשים מנקודת מבט זו מתבטא בהזנה ההדדית המתקיימת בין שוק העבודה השניוני ובין המשפחה. המשרות "הרעות" (Hudson, 2001) קושרות בין דיכוי המתייחס להולדה, גידול וטיפול במשפחות (reproduction) לבין הדיכוי המאפיין את הפעילות הכלכלית־יצרנית (production). קישור זה מודגם למשל ביחסים ההדדיים בין שני מוסדות חברתיים אלו כפי שמגולמים בחוויית האימהות של נשים מרקע חברתי מוחלש (סמבול ובנימין, 2006). המעבר להעסקה לא־שגרתית בעיסוקים טיפוסיים לנשים מזמן תקופה שאפיוניה הולמים בחינה מחדשת של קשרים אלו באמצעות ההמשגה שהוצעה בעבר בעבודות על היסטוריות של עבודה (work histories).

השתתפותן ההולכת וגוברת של נשים בשוק העבודה החל משנות החמישים, לצד שימור שוליתן הכלכלית, עודדו חוקרים לבחון את דפוסי ההעסקה שלהן לא רק בנקודת זמן ספציפית אלא גם לאורך שנים. ניתוח מעין זה, הקרוי בפיהם ניתוח של היסטוריית עבודה (work history analysis), נחשב לחיוני לצורך הבנת תנועת הנשים בכניסתן, בניידותן בתוך שוק העבודה, וביציאתן אל מחוצה לו, כפי שהיא נפרשת על פני תקופת חיים שלמה. בישראל, למשל, נמצא באמצעות גישה זו כי בין השנים 1985 ו־1995 אחיזתן של נשים במשרותיהן הייתה חזקה יותר ביחס למקומות אחרים בעולם (Neuman & Ziderman, 2004). לגישה זו מתחברת גם גישת מהלך החיים (life course approach), אשר שמה דגש על שינויים המתרחשים בחיי העבודה והמשפחה של הפרט כפי שאלו מושפעים מ"שינויים בתנאים ההיסטוריים" (Hareven, 1978, p. 7). הטענה המרכזית של הגישה מתייחסת לאופי המתמשך של ההשפעות ההדדיות ארוכות הטווח בין חיי המשפחה של נשים לבין חיי התעסוקה והפרנסה שלהן (Elder, 1978). יתרונותיו של ניתוח מעין זה טמונים ביכולתו להצביע על הקשר בין התנסויותיהן של נשים אינדיווידואליות לבין התפתחויות ושינויים כלכליים, תרבותיים וחברתיים המתרחשים בחברה נתונה (Moen, 2003). ביתר דיוק, הניתוח חושף את הקשר בין החוויה הכלכלית, האישית והמשפחתית לבין התמודדות כלכלית כתהליך הסתגלות המתנהל בשני הכיוונים. המבט האנליטי מתרחק מראיית ההכנסה או התעסוקה כקטגוריות סטטיות, ומוחלף במבט הבוחן את היחסים ההדדיים בין משק הבית לבין התנאים הכלכליים כתהליך מתמשך (Elder, 1985). במובן זה, טוענת דקס (Dex, 1984), היסטוריית העבודה של נשים יכולה לשמש מעין מראה המשקפת את התנודות המתרחשות ברמת המקרו ואת אופן השפעתן על חייהן של נשים בכלל ועל דפוסי התעסוקה שלהן בפרט. דוגמה לכך ניתן למצוא במחקרה של וולבי (Walby, 1991), שם היא מראה כיצד שינויים מבניים וכלכליים, אשר התרחשו בין השנים 1960-1980 בלנקסטר, בריטניה,

הובילו בין היתר לסגירתם של מפעלי טקסטיל רבים. מהלך זה הביא לידי כך שנשים רבות החלו לעבוד בתעשיית השירותים (זו התרחבה באופן משמעותי באותה תקופה), ואלה מהן שהועסקו קודם בעבודות מקצועיות במפעלים ונאלצו לעבור לתעשיית השירותים חוו ברוב המקרים הידרדרות במעמדן התעסוקתי.

לא רק להתרחשויות ברמת המקרו יש השפעה על אופני ההעסקה של נשים, אלא גם לאירועים משפחתיים הקשורים, בין היתר, בקשרים הזוגיים ובהולדת ילדים. בעבודתה על היסטוריית העבודה של נשים בכריטניה – או במונחיה: work cycle – דקס (Dex, 1984; 1987) טוענת כי קיים קשר בין שלבי ההתפתחות המשפחתיים של נשים לבין פעילותן בתוך שוק העבודה. בשלב הראשוני, כלומר עם כניסתן לתוך שוק העבודה, מרבית הנשים היו עצמאיות מבחינה כלכלית ועבדו במשרה מלאה, ואולם הולדת ילדים הובילה ליצירה של מספר דפוסים עיקריים, שניתן למקמם לאורך ציר: בצדו האחד נשים שעזבו את עבודתן והתמקדו בגידול הילדים, ובצדו האחר נשים שיצאו לחופשת לידה קצרה (פחות משישה חודשים) ובסופה שבו לעבוד. בין שני הקצוות האלה משלבות נשים עבודה ובית בפרופורציות שונות. בהסתמך על בחינת היסטוריות עבודה, חוקרים מצאו כי נשים החוזרות לשוק העבודה לאחר תקופת שהייה בבית לצורך גידול ילדים חוזרות לרוב לעמדה נמוכה יותר מזו שעזבו. דפוס זה הוא בעל השפעה גדולה יותר כאשר נשים חוזרות למשרה חלקית ולא למשרה מלאה; חלקן חוזרות לאחר זמן למעמדן המקורי, אחרות אינן מצליחות לעשות כן, ורק מעטות מתקדמות מעבר למעמד זה (Martin & Roberts, 1984). דפוס דומה של אירועים משפחתיים כמסבירים שינויים תעסוקתיים נמצא בתקופה מאוחרת יותר גם בהקשר האמריקאי (Williams & Han, 2003).

הספרות המחקרית העוסקת בהיסטוריית העבודה של נשים מתארת אירועים נוספים המשפיעים על דפוסי ההעסקה של נשים מעבר לאירועים המשפחתיים שתוארו לעיל, למשל בעיות בריאות, פיטורים, מעבר דירה או פרישה לפנסיה. אירועים אלו, שדקס מכנה אירועים מקטעים (disruptive events) (Dex, 1984), מתייחסים לסיבות השונות שבעטיין קוטעות נשים את השתתפותן בשוק העבודה. במחקר שנעשה על היסטוריית העבודה של נשים עניות בארצות הברית מנו ברוקס ובקנר (Brooks & Buckner, 1996) כמה סיבות שהובילו ליציאת נשים משוק העבודה כגון פיטורים (17.2%), היריון (12.2%), מעבר דירה (11%), העסקה בעבודות זמניות (5.7%) ומחלה (3.7%). סיבות אלה היו מרכזיות לעיצוב היציבות התעסוקתית של נשים עניות, והובילו את החוקרים למסקנה כי נשים אלו זקוקות לרשת הביטחון שפורשת מערכת הרווחה כדי שיוכלו להבטיח את כלכלתן לאורך זמן. ברמה התיאורטית קיטוע זה יכול להיות זמני או קבוע, כלומר יכול להוביל לחזרתה של האישה האינדיוידואלית לשוק העבודה, או לחילופין ליציאה קבועה ממנו. אולם ברמה המעשית נשים הנמצאות מתחת לגיל הפנסיה חוזרות בדרך כלל לשוק העבודה, גם במחיר של החלפת סוג המשרה, המקצוע או ירידה בסטטוס התעסוקתי שלהן (Dex, 1987).

ההשפעה של שינויים מבניים על דפוסי התעסקה של נשים, לצד השפעתם של אירועים בספרה הפרטית, הובילו את וולבי לטענה כי כל ניתוח העוסק בהיסטוריית העבודה של נשים חייב לשלב בין טיעונים ברמה המבנית ולבין טיעונים ברמה האינדיוידואלית, שכן:

Life history analysis is at its strongest when used together with a data set on structural change [...] it is weakest when it is used by itself [...] in relation to women's employment the problem arise when it is incorrectly assumed that *interruptions* of employment by domestic work are the main determinant of women's patterns of employment, neglecting structural factors in the labor market and political and legal factors (Walby, 1991, p. 185, our emphasis).

לפי וולבי השתלבותם של גורמים מבניים, פוליטיים ומשפטיים לצד מחויבויות הטיפול שנושאים נשאות, מסכירה את מה שהיא מכנה הפסקות התעסוקה (interruptions of employment). כחלק מהמאמץ התיאורטי להבין את מהותן של "הפסקות התעסוקה" או ה"אירועים המקטעים" בהקשר של התבססות העסקה לא־שגרתית בנישות תעסוקתיות נשיות, אנו מציעות את המושג "קיטועים" כמושג המתרגם מונחים אלו למציאות הישראלית. במושג קיטועים אנו מביאות לידי ביטוי שני מבטים על "הפסקות התעסוקה": האחד מתייחס לאירועים "אובייקטיביים" בחייהן של הנשים – פיטורים, מחלה או לידה. מבט זה הולך בעקבות המבט שהציעה דקס (1987); המבט האחר שאנו מוסיפות לדיון מתייחס לתהליכים "סובייקטיביים" רגשיים במהותם, שנחווים כמתח פנימי מצטבר שחוסם בפני נשים את האפשרות להמשיך ולקיים את יציבות ההעסקה שלהן. התהליך הסובייקטיבי־רגשי ניזון מהצבר חוויות של בוש, השפלה, אכזבה ושחיקה הדוחקות בנשים לקבל החלטות המפרות את יציבות העסקתן. תהליכים סובייקטיביים־רגשיים אלו מעוצבים בהקשר מוסדי והם מתמזגים, לעתים, לתוך השתמעויותיהם של התהליכים האובייקטיביים. האירועים האובייקטיביים והתהליכים הסובייקטיביים יוצרים קיטועים בהיסטוריית העבודה של נשים. על בסיס בחינת מאגר הנתונים שלנו למדנו לראות את שני המבטים הללו כשני צדדים של אותו מטבע. נראה כי קיטועים כפולי מהות אלה מקבלים שלוש צורות אפשריות: צורה מבנית המאפיינת אירועים תעסוקתיים, צורה מגדרית המאפיינת אירועים משפחתיים ואישיים, וצורה שלישית אשר בה תעסוקה ומגדר מתלכדים. הבחנה זו בין טיפוסים הקיטועים אין משמעותה כי קיטועים מגדריים אינם מעוצבים בהקשר מבני או כי קיטועים מבניים אין ממד סובייקטיבי.

לאור האמור, מחקר זה, העוסק בהיסטוריית העבודה של עובדות עניות בישראל, מבקש לבחון את הקיטוע בהשתתפותן של נשים אלו בשוק העבודה, הן לאור השינויים המבניים המתרחשים בשנים האחרונות בשוק העבודה הישראלי והן לאור שינויים המתרחשים בחייהן האישיים והמשפחתיים. מטרתנו להעמיק את ההבנה לגבי האופנים שבהם מתלכדים קיטועים מבניים עם קיטועים מגדריים בהיסטוריית עבודה של עובדות עניות, בהקשר מבני של ריבוי משרות לא־שגרתיות בנישות תעסוקתיות נשיות.

מתודולוגיה

מחקר זה מבוסס על שיטת מחקר הבוחנת את היסטוריית העבודה מרגע כניסתם של עובדים לשוק העבודה ועד ליציאתם ממנו (work history analysis). דקס (1991), טוענת כי שיטת

המחקר רלוונטית באופן ספציפי לנשים, בשל תשומת הלב שהיא מפנה אל תקופות של תעסוקה ואי-תעסוקה כרצף המבהיר את השינויים במבני הזדמנויות הפתוחים בפני נשים. בפיתוחה את המתודולוגיה האמורה היא נשענת על טענות של חוקרות אמריקאיות כגון ג'ן אדלר (Elder), הקושרות מבני הזדמנויות של נשים למעגלים הרחבים שבהם הן נעות, למשל שיוכים משפחתיים, יחסים זוגיים וחברתיים, שינויים כלכליים ואחרים המתרחשים ברמת המקרו. אדלר (1985) הוסיפה לגישה זו את הדגש על הדדיות בכיווני ההשפעה בין פעולותיהן של נשים בספרה הפרטית ובספרה הציבורית.

בשל היותה של הקטגוריה עובדות עניות חוצה גבולות בין הפרטי לציבורי, ובשל התבססותה הברזומנית על התנסויות בהקשרים משפחתיים ובהקשרים תעסוקתיים, נראה כי ההבנה של מהות הקטגוריה, כמו גם ההבנה של תהליכי הניתוב המכוונים נשים לתוכה, מחייבות שיטת מחקר המאפשרת בחינה ברזומנית כזו של ממדי המשפחה והעבודה. תהליכים מבניים המתחוללים בשוק העבודה נוטים להתפרש על פני תקופות ארוכות ולפיכך עשויים להשתקף טוב יותר בסיפורים של נשים על התנסויותיהן בבית ובעבודה, מאשר במסגרת התמקדות בנקודת זמן מסוימת. מתוך הבנה זו של הקטגוריה עובדות עניות, חיפשנו דרך ליישם מחקר של היסטוריית עבודה ביחס לסיפוריהן של הנשים באופן שיאפשר לנו את קשירת החוטים המבנית-משפחתית ביחס לכל אחת מהן.

אוכלוסיית המחקר הורכבה מ-12 נשים אשר מתגוררות בשכונת מצוקה באחת הערים הגדולות במרכז הארץ. הראיונות נערכו כחלק ממחקר ארוך טווח שעסק בנושא העצמה כלכלית של נשים עניות בישראל; מראיינות המחקר השתתפו בסדנה שערכה העמותה להעצמה כלכלית של נשים. בדרך כלל הנשים המגיעות לסדנאות הללו הן נשים המעוניינות לחזק את הפעילות הכלכלית שלהן, ובמהלך הסדנה הן בוחנות את האפשרות להקים עסק קטן (micro-enterprise). ייחודו של הפרויקט בכך שאוכלוסיית היעד שלו היא נשים אשר אין באפשרותן לקבל הלוואה רגילה מבנק מסחרי בהיעדר הערבות הדרושה. מבחינה זו, ההשתתפות בסדנה מתבססת על קריטריון כלכלי ממיין המגביל את ההשתתפות לנזקקות לתמיכה כלכלית. האידיאולוגיה של נשות העמותה גורסת כי שוק העבודה הנוכחי מקפח נשים ומצמצם מאוד את אפשרויות הפרנסה הפתוחות בפניהן, ולפיכך ראוי לעודד נשים להתמצא בכיוונים עסקיים ומסחריים, שיחלצו אותן מפוגענותו של שוק העבודה.

במחקר שעסק בממדי העצמה, כפי שטופחו בסדנה, השתתפו 18 נשים. לצורך הדיון הנוכחי בהיסטוריית עבודה של עובדות עניות, ויתרנו על שישה ראיונות עם נשים שלא התאימו להגדרה שלנו למושג עובדות עניות. לשם הדגמת אי-ההתאמה למטרת המחקר נפרט כי קבוצה זו כללה אדריכלית צעירה שהשתתפה בסדנה כדי להרחיב את העסק החדש שלה, ועולה מחבר העמים שבעלה הוא המפרנס העיקרי בבית והם חיים ברמת חיים סבירה. במילים אחרות, כללנו בניתוח העומד במרכזו של מאמר זה נשים אשר הגיעו לסדנה מתוך מצוקה כלכלית ברורה. שמונה מתוך 12 הנשים הן חד-הוריות וארבע נשואות לבני זוג שהכנסתם אינה יציבה או אינה מספקת. מתוך החד-הוריות, חמש אינן מקבלות כל תמיכה מבן הזוג לשעבר ושלוש מקבלות תמיכה באופן לא רציף. מתוך 12 המרואיינות, חמש הן אימהות לשלושה ילדים, ארבע הן אימהות לארבעה ילדים, שתיים מגדלות חמישה ילדים, ואחת מגדלת ילד אחד. ביחס לממוצע לחברה הישראלית העומד על 2.34 ילדים למשפחה (למ"ס 2005), זהו גודל משפחה הגדול רק במעט מהממוצע.

הראיונות נערכו על ידי הכותבת הראשונה הן לפני השתתפותן של הנשים בסדנה והן לאחריה, כדי לבחון תהליכי שינוי שהסדנה תמכה בהם. אולם לצורך המחקר הנוכחי בחרנו להשתמש רק בראיונות המוקדמים; הסיבה לכך היא שבראיונות אלה נפרשו בצורה מפורטת סיפורי החיים של הנשים. סיפוריהן כללו את ההיסטוריה התעסוקתית שלהן, את המערכות הזוגיות שלהן, את ההתמודדות עם קשיים, את האימהות, את יחסיהן עם בני משפחה שונים ואת מקומן בפעילות קהילתית. הראיונות המאוחרים, לעומת זאת, התמקדו בעיקר בחוויותיהן מהקורס, ובשינויים שהתרחשו בחייהן בעקבותיו. נושאים אלה אינם תורמים להבנת הנושא העומד במרכזו של המחקר.

ההסכמה הראשונית לכיצוע הראיון התקבלה בפגישת היכרות שערכו מארגנות הקורס עם המשתתפות. נשים שהסכימו להתראיין למחקר התבקשו לתת פרטים ראשוניים על מקום מגוריהן, מצבן המשפחתי והסטטוס התעסוקתי שלהן. לאחר מספר ימים שוחחנו עם כל אחת מהן בטלפון כדי לקבוע זמן ומקום לריאיון. רוב הראיונות נערכו בביתן של הנשים, למעט מקרה אחד שבו ביקשה המרואיינת לערוך את הריאיון במקום אחר, מפאת חוסר מקום בבית. לפני כל ריאיון ביקשנו לנהל שיחה מקדימה עם כל אחת מהנשים כדי להכיר אותה ואת בני ביתה. המפגש, במרחב הפרטי של הנשים, שיקף פיזית את מציאות היום-יום של עובדות עניות, שבתיהן ממוזגים מאמצי טיפוח לצד חוסר ודלות.

המחקר התבצע בשיטה איכותנית באמצעות ראיונות חצי-מוכּנים, כלומר מחד גיסא הם התקיימו על פי מבנה ריאיון שפירט שאלות ונושאים הקשורים למטרת המחקר המקורית, ומאידך גיסא נשאלו שאלות בהתאם לנקודות השונות שהועלו על ידי המרואיינות. חשיבותה של שיטה זו למחקר הפמיניסטי באה לידי ביטוי בדבריה של ריינהרץ (Reinharz, 1992), המדגישה את היותה אמצעי המאפשר גישה לדעותיהן ולמחשבותיהן של נשים בשפתן שלהן, מאחר שניתן להשמיע בעזרתה את קולותיהן המושתקים. בישראל, רק מעט מחקרים נתנו עד כה קול ובמה לעולמן של עובדות עניות. קרומרנבו (2000) היא יוצאת דופן חשובה שיצרה תפנית בעניין זה.

לצורך יישום המתודולוגיה של היסטוריית עבודה בוצעה קריאה חוזרת של הראיונות, שבמהלכה שורטטו טבלאות עבור הנשים. מתוך הפרטים השונים שעלו בסיפור החיים שיבחנו פריטי מידע, כך שהתקבלה תמונת התעסוקה המלאה המלווה בהתרחשויות משפחתיות כפי שנפרשו על פני ציר הזמן. לעתים קרובות המידע המשובץ בטבלה כבר נשזר בדבריהן של המרואיינות, שקשרו יחד את האירועים המשפחתיים ואת ההכרח לעזוב את שוק העבודה או לשוב אליו. מבחינה זו, שרטוט הטבלאות נראה כלי טבעי לניתוח רצף הזמן הבוחן עבר הווה ועתיד בחייהן ובמעגלי הזהות שבהם נעות הנשים. אמירבייר ומיש (Emirbayer & Mische, 1998) מסבירים כי גישה טמפורלית כזו מרכזית להבנת בחירותיהם של בני אדם והכיוונים שהם מפנים אליהם את מאמצייהם ואת משאביהם.

בהצגת שיטת הניתוח חשוב להוסיף הבהרה לגבי משמעות השימוש שלנו בציטוטים מתוך הראיונות. סילברמן (Silverman, 1998) מסביר שדבריהם של מרואיינים משקפים את מאמצייהם להתמקם כחברים מוסריים וראויים בקטגוריות החברתיות שהם שייכים אליהן. הנשים שראיינו עשו מאמץ לשרטט בראיונות את ההצלחות שהיו להן במאבקים שונים מול מעסיקים ורשויות, לצד תיאור המחסומים שהן נתקלו בהם ואופן תגובתן כלפיהם. בעזרת תיאור של האופן הסובייקטיבי שבו מתבוננות הנשים בהתמודדותיהן העמדנו את

פרשנותו ביחס לקיטועים מבניים, מגדריים, וקיטועים שבהם מבנה ומגדר מתלכדים. רגעי האכזבה, כמו גם רגשות הבושה ותחושות הכאב הפיזי המתוארים על ידי הנשים, מבטאים עבורנו אפוא את האופן שבו הנשים חוות את התהליכים המבניים שהמאמר דן בהם. לדוגמה, כשעובדת מתארת את הבושה שחשה נוכח סירוב הממונים עליה לשנות את מיקומה כעובדת כוח אדם לעובדת במשרה תקנית, אנו מפרשות את תיאורה זה כביטוי החוויה שלה נוכח התהליכים המתרחשים בהקשר המבני שאנו עוסקות בו.

ממצאים

היסטוריית העבודה של הנשים שרואיינו לצורך מחקר זה לובשת אחד מתוך שני פרופילים: האחד מתחיל ביציאה לשוק העבודה כבר בנערות כחלק מחיים במשפחה מזרחית דלת אמצעים. פרופיל זה מאופיין בתרומה כלכלית למשפחה ובכל מקרה בחוסר אפשרות להיתמך על ידה. מדובר בנשים שנותבו למסלולים מקצועיים בלימודי התיכון שלהן, ניתוב שהציב בפניהן מבנה הזדמנויות מצומצם של עיסוקים סמיימיומנים (semi-skilled) בשל היעדר אפשרות לרכוש השכלה רלוונטית לשוק העבודה. העברה בין-דורית של עוני היא עיקרון מארגן מרכזי בפרופיל זה. הפרופיל האחר מאופיין בהישגי השכלה, המאפשרים כניסה לנישה של מיומנות מקצועית: הוראה, ביטוח, בנקאות. פרופיל זה, שגם הוא נושא העברה בין-דורית של עוני, מאופיין ביציבות בעיסוק, ללא קידום.

קיטוע הפעילות הכלכלית של נשים עולה בבחינת היסטוריות העבודה שלהן כאפיון מרכזי בחייהן של עובדות עניות משני הפרופילים. מדובר בקיטוע המעוגן בתנאי חייהן של הנשים ומשקף את המקום שהן גדלו בו ואת המשאבים שצוידו בהם בבית הוריהן. בהקשר של מאבק ההישרדות ששוק העבודה מחייב, ההווה נחוה כביטוי ל"שגיאות" או "חסרי" העבר. המבט הרפלקסיבי המופעל על ידי הפועל האנושי (agency) בהקשר של חיים בעוני טוען את הערכות ההווה ואת תוכניות העתיד בשאלה מתמדת על האפשרות להיחלץ מהעבר על אפיוניו (Emirbayer & Mische, 1998). בהקשר של ביטחון כלכלי מעורער, בחינת רצף הזמן מבהירה את ממד ההתשה: העייפות הנצברת במאבק היום-יומי וחלקה בקיטוע היסטוריית העבודה של נשים.

בה במידה, וכפי שטוענת דקס (1987; 1991), הקיטוע משקף גם את התהליכים המקרו-כלכליים אשר התרחשו בחברה הישראלית, במיוחד תהליכי מקרו המפגישים את הנשים התרות אחר אפשרויות פרנסה המוסדרות על ידי תבניות העסקה חדשות – הללו החלו לצבור לגיטימציה בשנות השבעים והפכו רווחות בשנות התשעים. ואכן, סיפורי חייהן של המרואיינות, ובמיוחד קטעי הסיפורים שבהם הן פורשות את היסטוריית העבודה שלהן, מבהירים את מהות הקיטועים כמשקפת שלושה סוגי קיטוע: הראשון הוא קיטוע מבני שבו מאתגרים תנאי המשרה את כושר הסיבולת של הנשים העובדות; השני הוא קיטוע מגדרי שבו מעברי חיים הנקשרים לאימהות, לבריאות ולאירועים משפחתיים מפריעים לעובדת לשמור על משרתה; והשלישי משלב בין מעברי חיים לבין גורמי מקרו הקוטעים את היסטוריית העבודה. פרק ממצאים זה נבנה באופן המאפשר התמקדות בכל אחד מאלו בנפרד ואז דן בצירופים ביניהם.

חויית העבודה – "זה עבודה מאוד קשה"

חוקרים אשר ניסחו את הקשר בין מזרחיות לבין ניתוב למסלולים מקצועיים במערכת החינוך הישראלית הצביעו על האופן שבו הצרו נתיבים אלו את מבני ההזדמנויות של צעירים מזרחים וצעירות מזרחיות (למשל Shavit, 1990). בהיעדר אפשרויות בחירה, נשים רבות אשר בעברן נחסמו בדרך זו ולא יכלו לפנות לנתיבים של רכישת מימנות מקצועית, מתחילות את היסטוריית העבודה שלהן בעבודת ניקיון. עבודת הניקיון חוזרת ונשזרת בסיפורי היסטוריית העבודה בהבדלים של עיתוי הפנייה אליה ומשך השעות בה. בהיותה עבודה פיזית מאומצת הממוקדת בריצוי בעלות בית ממעמדות גבוהים יותר ומעסיקים תובעניים, ברבות השנים מלווה העיסוק בניקיון בבעיות בריאות שונות. בדומה למתואר על ידי ארנרייך (Ehrenreich, 2002) ביחס לעובדות עניות אמריקאיות, הקושי שבעבודה, הגוף הזועק את כאביו ומיעוט התגמולים הם גורמים מרכזיים בקיטוע היסטוריית עבודה. בדברים הבאים משתפת המרואיינת את המראיינת בהתלבטות סביב אפשרות הכניעה לכוח הקיטוע של העבודה הקשה; אין מדובר בעבודת ניקיון בבית פרטי אלא בגילום עדכני יותר שלה, בעבודת סיעוד בבתייהם של קשישים, המתבצעת דרך חברת כוח העזר בסיעוד "מטבית":

אני עובדת קשה, קשה ובסוף החודש שאני מקבלת את המשכורת, אני אומרת מה בשביל זה אני רצה? בשביל זה אני הורגת את עצמי? הרגלים כואבות לי ואני מתה, ובחורף [...] זה קשישים [...] זה מטבית, זה נקרא. אז זה שעתיים כאן ושעתיים בבית הזה, ולרוץ, ולא תמיד זה אחת על יד השנייה, אז את צריכה לנסוע מפסגת זאב, אני מתחילה בפסגת זאב, אחר כך בשמואל הנביא ומשמואל הנביא, וכל פעם אוטובוס. זה ריצות, אז אם זה בחורף זה גשם וקור וזה, ואם זה בקיץ אז בשמש הלוהטת, ואת מגיעה לשם זה כאילו התחלת את היום, זה לא משנה ששתיים בצהריים וכבר היית אצל שלוש, כאילו עכשיו ההתחלה אצלם. את צריכה להיות בשיא הכוחות, בשיא הרענות. זהו. זה עבודה מאוד קשה. [...] יש לי ימים שאני מטפסת על הקירות, שקשה לי. שקשה לי מאוד. למשל, בשבוע שעבר היו לי ימים מאוד קשים, אבל זה עובר. זה עובר (סימה יוסף).

"בשביל זה אני הורגת את עצמי?" שואלת המרואיינת את השאלה בהתייחס לשכר הזעום, ומשתפת את המראיינת בהתלבטויותיה; אולי נכון לה יותר לוותר על ההכנסה הזו. היא חושפת התמודדות יום-יומית עם כאבים קשים: "יש לי ימים שאני מטפסת על הקירות", אבל הכאב איננו מתיר לה שחרור אוטומטי מההתמודדות. הוא בן-לוויה צמוד של חיי העבודה שלה, הוא הטוען את היום-יום שלה בהרגשה שהיא "הורגת" את עצמה, והוא המנכיח באופן מתמיד את אופציית הקיטוע לצדם של התגמולים הזעומים. התגמולים והכאב ממריצים את החיפוש אחר אלטרנטיבות תעסוקתיות. ברם, לאור גילה ומיעוט המימנויות המקצועיות שפיתחה, האלטרנטיבות התעסוקתיות נותרות מועטות מאוד. סימה יוסף נמנית על נשות הפרופיל הראשון, שחויית העבודה שלהן כרוכה בכאב פיזי והעובדה שהיא נשואה אינה הופכת את הכאב לסיבה לקיטוע רצף התעסוקה שלה; גם כשהכנסתו של בן זוגה מובאת בחשבון, היא עדיין מרגישה חייבת להמשיך למרות הסבל הפיזי. אם פרנסת המשפחה

תתבסס על הכנסתו באופן בלעדי, לא יוכלו בני הזוג לעמוד במשימת התמיכה בילדיהם שעדיין בבית ובאלו שכבר עזבו. מרואיינת אחרת מסבירה את הנסיבות שבהן גבר כוח הקיטוע של הכאב ושל בעיות הבריאות:

עבודה מאוד מאוד קשה. זה לתת את כולך לקשישים מכול הבחינות עם שכר מאוד נמוך. זאת הייתה יותר התנדבות מאשר עבודה. אבל לא רציתי דמי אבטלה, לא רציתי אף אחד שיתרום לי [...] עבדתי קשה גם כן עשר שנים שם. וזהו. אחר עשר שנים עזבתי את מט"ב כי כבר באמת התחילה ההתמוטטות. אז התחילה מחלת הסוכרת גם. וכנראה ההתמוטטות של הרבה שנים של עבודה קשה והתמודדות קשה וכולי התחילו לתת את אותותיהם בי. פתאום עזבו אותי כול הכוחות הפיזיים שהיו לי קודם [...] העבודה הזאת הייתה כרוכה בהמון נסיעות באוטובוס. זה כל היום לרוץ אחרי אוטובוסים, מהבוקר עד הערב. ללכת מזקנה לזקנה, מבית לבית, זה המון אוטובוסים ביום (עליזה דורון).

ברגע מסוים, היעדר אלטרנטיבות תעסוקתיות לא יכול עוד להכניע את כוח הקיטוע של הסבל הפיזי שהפעילות הכלכלית גוררת. בעיות הבריאות מתגבשות לכלל "התמוטטות". תחושת העוצמה ויכולת ההתגברות הנקשרת אל "הכוחות הפיזיים" בעבר מומרת בתחושה של תשישות, של שינוי המחייב התייחסות: "פתאום עזבו אותי כל הכוחות". הגוף מנכיח את עצמו במידה שמפירה את שיווי המשקל, במיוחד בהתוסף התווית הברורה של מחלת הסוכרת. אז מתקבלת ההחלטה להתיר לקיטוע לתפוס את מקומו של כורח מאבק ההישרדות. לאחר שנים של התמודדות, להתשה הפיזית המצטברת כוח מעצב קריטי. בדומה למחקרם של ברוקס ובקנר (Brooks & Buckner, 1996), שבו היסטוריית העבודה של 3.7% מהנשים נקטעת בעקבות מחלה, גם עליזה דורון מאבדת את מקומה בתוך שוק העבודה בשל בעיות בריאות מצטברות. הזיהוי הרפואי של מצב הגוף מאפשר לעובדת הענייה לחוות את קיטוע התעסוקה כפועל יוצא של מציאות אובייקטיבית ולא של העדפה סובייקטיבית. עליזה דורון היא אם חד-הורית המשתייכת לפרופיל הראשון. בריאיון עמה היא מדגישה את יכולתה להסתפק במועט כהסבר לאומץ שהיה לה לעזוב מקום עבודה.

קיטוע מבני

הסוכנים המיישמים את המדיניות הציבורית בישראל מאז הרפורמה הכלכלית של 1985 מצהירים על העדפה להדרתם של עובדים קבועים המועסקים על בסיס חוזה קיבוצי לטובת העסקה בהסדרים המבוססים על חוזים אישיים, העסקה מתווכת או מיקור חוץ (בנימין, 2002; גוצלב ובנימין, 2006). העדפה זו מעמידה עובדות עניות בפני דילמות קיומיות סבוכות שכוח הקיטוע שלהן משמעותי. המכניזם של הקיטוע המבני מאפיין נישות נשיות במגזר הציבורי בדרגות שונות של מיזמנות מקצועית (בנימין, 2006). הריאיון הראשון המשקף את מרכיב הקיטוע המבני הוא ריאיון עם מורה, כלומר מרואיינת הנמנית על הפרופיל השני, המאופיין בהשכלה. גירושה מאדם ששקע בחובות והשכר הנמוך אשר מספקת לה משרת ההוראה

שלה, ללא עזרה כלכלית קבועה מבעלה לשעבר, מעמידים את הכנסתה מתחת לקו הכיסוי המינימלי של צורכי הבית וצורכי שלושת ילדיה, והם המציבים אותה בקטגוריית העובדות העניות. מעמדה כאם חד-הורית גרושה חושף אותה לרדיפת ההוצאה לפועל, שעדיין מנסה לפעול כנגד מי שהיה בן זוגה, ובה בעת מותיר אותה ללא תמיכת המדינה: חוק ההסדרים של 2002 נטל ממנה את זכאותה לתמיכת המדינה. הדיכאון ששקעה בו בנסיבות אלו מתלכד טמפורלית עם השחיקה ממשרת ההוראה, והיא מועדת להדרה תעסוקתית:

עכשיו יש לנו בעיה כי האוכלוסייה מתבגרת ויש פחות ילדים, אז מן הסתם זה משפיע על צוות המורים, כי תמיד נוצר מצב שיש מורה אחת מיותרת. ולא יודעים מה לעשות אתה. אז שנה שעברה שעלתה השאלה מה עם שנה הבאה? אמרתי: האמת היא שאני רוצה לא לחנך כיתה. עכשיו מבחינת החוק אני חייבת להמשיך לעבוד. אבל כביכול תיאורטית אין לי מקום בבית ספר כי יש פחות כיתות. אז עלתה האפשרות שאולי אני אפרוש פרישה מוקדמת [...] מצד שני, אם אני אסחב את זה למרות הכול אז אני לא אפיק ממני כמו שאני יודעת שאני יכולה. ואז זה לא יהיה טוב, ואז יהיו פיטורין, יפטר אותי. כי הרבה מורות בגיל שלי שמחזיקות מעמד, שבאמת שחוקות ולא במיטבן, והיום החינוך דורש הרבה יותר מקודם, אז מזהירים אותן במין התראה כזאת: שאם לא אז הן יפרשו. אז אני אומרת: אולי עדיף שאני אפרוש בלי עימותים, בלי מתח. זאת גם בעיה מבחינתי, זה גורם לי למתח. זה שאני טרודה ואין לי מענה ואין מי שיעזור לי עם זה, זה גורם לי לאיזה בעיה (נורית זינו).

פרישה מוקדמת המופעלת בתחום השירותים הציבוריים, למשל בשירותי החינוך, מאפשרת למנגנון המדינה לדחוק נשים מתוך שוק העבודה ולצמצם את אפשרויות התעסוקה הפתוחות בפניהן. בעידן של התנערות מדינת הרווחה הישראלית מתעסוקה מלאה (יעקובסון, 2000), מיצירת פתרונות תעסוקה ארוכי טווח לנשים כפי שמקובל במדינות אחרות (Esping-Andersen, 1996), ובעיקר מתפקידה כמעסיקה העיקרית של נשים עובדות (בנימין, 2002), אלטרנטיבות תעסוקתיות הן נדירות. המדיניות הציבורית המשתנה מצמצמת את מבנה ההזדמנויות הפתוח בפני האישה היחידה. עבודה, ה"פרישה המוקדמת" מגלמת איום והבטחה כאחד – ההבטחה מתאימה לרגשותיה כאישה מדוכאת המצויה במשבר וחווה שחיקה מואצת, המסרבת בכל לבה להמשיך ולהיאבק בזירה המקצועית כמחנכת כיתה. מהותו של האיום נרמזת בדבריה גם אם אינה נאמרת במפורש. ייתכן כי עצם הידיעה כי לפניה עוד כעשור וחצי של שנות פעילות כלכלית אפשרית הופכת את הפרישה המוקדמת לאיום המתפרש אצלה כתת-מיצוי של התגמולים הכלכליים שיכלה לצבור. אופציית "הפרישה המוקדמת" מסמנת פוטנציאל של קיטוע מבני היוצר בתודעתה מצב שגידנס כינה (Giddnes, turning point, 1991) ומשמעו מצב של רפלקסיביות מועצמת ובירור זהותי מואץ, הנוטה להפגיש את המתלבטת עם בדידותה. בדידות ותלות במקורות פוטנציאליים של תמיכה לצורך התמודדות הן היבטים מרכזיים בהתנסויותיהן היום-יומיות של עובדות עניות (Henly, Danziger & Offer, 2005). בדבריה של המרואיינת "אין לי מי שיעזור לי עם זה", עצם הדילמה מול אופציית הפרישה המוקדמת עולה כמפגש עם בדידותה. הדילמה הקיומית שהיא מתמודדת עמה לבדה נחווית כ"בעיה": להיכנע לכוף הקיטוע של התהליך המבני או להמשיך במלחמת

ההישרדות. בעוד שכמורה היא מוגנת על ידי החוזה הקיבוצי המקנה לה הטבות סוציאליות וביטחון מסוים לעת זקנה, האלטרנטיבה התעסוקתית מסתמנת במסגרת מלכ"ר או חברות הבת של הרשות המקומית, הפוסחות על הטבות מעין אלו:

ובמקביל עברתי איזשהו תהליך ייעוץ של לשכת הרווחה, וגם שם כל השלבים שעברתי שם בייעוץ הגענו למסקנה שאני מתאימה רק להוראה, ומקסימום אם אני ארצה לבחור איזשהו קורס אחר, שונה ודרכו לעשות איזושהי הסבה אז אולי ריכזו של איזה פרויקט במתנ"ס שהוא עדיין בתחום של החינוך וההוראה (נורית זינו).

מעסיק אפשרי נוסף הוא הגוף הכלכלי שמפעיל את המתנ"ס. "איזושהי הסבה" הוא ביטוי ניטרלי, המערפל את המשמעויות הכלכליות הקריטיות של המעבר בין הסדרי ההעסקה העומד על הפרק. המרואיינת מספרת כי בדקה את אופציות ההעסקה הפרושות בפניה ומצאה כי הן מסכנות את ביטחונה הכלכלי העתידי בגיל הזקנה. היא אינה מפרטת את המשמעויות הכלכליות. הן נותרות מושגות בסיפורה, אך נראה כי אינן מושגות לחלוטין בתודעתה, שכן בסופו של התהליך היא אינה נכנעת לכוח הקיטוע, אלא ממשיכה במלחמת ההישרדות. היא נותרת, באופן זמני, במשרה מלאה בתוך כותלי בית הספר:

ואז יצא שאני נשארת בבית ספר, אבל לא מחנכת כיתה, אבל יש לי שעות שמתפרשות על כל מערך בית הספר, למשל כמה שעות בספרייה, עוד כמה שעות סיוע וכו'. וככה יש לי משרה מלאה ואני יכולה לעבוד. אבל בית ספר מצטמצם, אם השנה יש תשע כיתות, שנה הבאה נהיה שבע (נורית זינו).

בין מועד הריאיון הראשון לבין מועד הריאיון השני התרחש תהליך נוסף שחיזק את הקיטוע המבני. למרות שבציטוט נראה כי ברגע מסוים המרואיינת העדיפה להישאר בין כותלי בית הספר, שנה לאחר מכן, היא מוצאת את עצמה מחוצה להם. קיטוע מבני מתרחש גם במגזר הפרטי בעקבות תהליכים של ארגון-מחדש, המעמידים על פי רוב את תהליך ההתייעלות בעמדת חשיבות העולה על טובת העובדת, התעניינותיה והעדפותיה. כפי שמסבירות רוזנבלט ורוויו בדיון במורות (Rosenblatt & Ruvio, 1996), מתח אי-הביטחון התעסוקתי, המאפיין עובדות במקומות עבודה העוברים הפרטה, ארגון מחדש וצמצומים הכרוכים בפיטורים – קשור לא רק באפשרות אובדן מקום העבודה, אלא גם בשינויים אפשריים בהיבטים שונים של המשרה. במילים אחרות, לשינוי באפיון של המשרה, במהותה, ובמהות האחריות הגלומה בה, וכן להחלפה של הצוות הסובב את העובדת – לכל אלה כוח קיטוע הדומה במהותו לכוחו של איום באובדן מקום העבודה מבחינת הדילמות הנוצרות בעקבותיה והתחושה שהרציפות התעסוקתית איננה מובנת מאליה עוד. המרואיינת המועסקת בבנק העובר תהליך התייעלות ושינוי מבני חווה הפחתה משמעותית בהתייחסות לדעתה ולרגשותיה במקום העבודה, וכן מתמודדת עם העברתה לסניף אחר:

... ואחרי זה עברתי, כמו שאמרתי לך, ארבע שנים [שם של סניף בנק]. שמה הייתה לי תקופה מדהימה, באמת. מאוד אהבתי, ומאוד אהבו אותי, זאת אומרת אני

הקשבתי מאוד לאנשים שמה, וזה הייתה תקופה נהדרת אפילו שעבדתי מאוד קשה שם. תשמעי, זו הייתה עבודה קשה, צריכה לדבר עם אנשים כל היום, הייתי מגיעה הביתה במצב שאני כבר לא יכולה לדבר עם הילדים שלי, כי כל היום הייתי מדברת ועונה וטלפונים ואנשים, אבל היה לי בסך הכול נורא כיף. החודש וחצי האחרונים החזירו אותי... אני אפילו מעדיפה לא לדבר על זה (צחוק). כל הזמן הם אומרים לי שזה נורא צריך להחמיא לי, שהם החזירו אותי לסניף הראשי, למקום הזה חזרה, כי הם בחרו בי ו... בגלל הכישורים שלי ובגלל כך וכך, כך וכך, אבל זה סתם, זה לא מחמיא לי בכלל... זה גם קשה לי, קשה לי, מאוד קשה לי... אני עוברת משבר מאוד מאוד קשה בעבודה כי... קשה לי נורא. כבר חודש וחצי אני ממש, ואמרתי לי, אמרו לי: "תדברי, אנחנו נעזור לך. אנחנו..." אבל אני יודעת שזה לא... כמה לתת לי? הם לא יתנו לי את מה שאני רוצה. גם בזה אני תקועה. אני לא מבקשת.

ש: מה את רוצה?

א: אני רוצה לחזור לאיפה שהייתי (צחוק). זה מה שאני רוצה. אבל זה לא מציאותי. זה לא יקרה, אז גם את זה אני צריכה להפנים ולקבל וזהו, ולקבל את זה, אין מה לעשות. אין טעם להילחם, מה שעבר, אבוד. זהו (רינה דן).

משרה קבועה בבנק נדמית בעיני מתבוננת מן הצד כמשרה ראויה. היא תמהה כיצד משרה זו מותירה את המרואיינת בקטגוריית העובדות העניות. המרואיינת הנמנית על נשות הפרופיל השני מתארת בריאיון את הקשיים הכלכליים המלווים אותה ואת בן זוגה לאורך חייהם, בשל העובדה שלשניהם רקע כלכלי שאינו מגלם העברה בין-דורית של הון כלכלי, תרבותי או חברתי. בנוסף, בן זוגה עובד כאיש תחזוקה והכנסתו נמוכה יחסית. שתי משכורות בסיסיות ללא כל תמיכה משפחתית אינן מחלצות משפחה בת שש נפשות מהאיום המתמיד של עוני וחוסר. המשכורת היציבה ותנאי ההעסקה המלווים אותה חיוניים בעולמה, גם אם עליה לתור אחר מקורות הכנסה נוספים. בדבריה היא משקפת את הסתירה בין המסר הלא-מילולי, שלפיו מיומנויותיה יקרות-ערך ולפיכך היה צורך לחזור ולהעסיק אותה בסניף המרכזי, לבין מסר לא-מילולי אחר, שלפיו היא אינה זכאית להעלאת שכר: "הם לא יתנו לי את מה שאני רוצה". מהיסטוריית העבודה של המרואיינת עולה תמונה הקושרת את כוח הקיטוע המבני לא לעבודה הקשה והתובענית שהמרואיינת ביצעה בהנאה – "בסך הכול נורא כיף" – אלא לשינוי ולתחושת חוסר אונים: " אין מה לעשות. אין טעם להילחם, מה שעבר, אבוד. זהו". המרואיינת מתארת את תחושתה הקשה נוכח השינוי המבני, אך אינה מנסחת בצורה ברורה את האפשרות כי תחושתיה הקשות יובילו אותה לעזוב את הבנק. בחווייתה באה לידי ביטוי התמוגגות בין ממד אובייקטיבי של ארגון-מחדש וסגירת סניפים בבנק לבין ממד סובייקטיבי של מתח הקשור בהיעדר ביטחון תעסוקתי. מתח זה נמצא חריף במיוחד עבור נשים החוות את הכנסתן כקריטית לפרנסת המשפחה (Gaunt & Benjamin, 2007). עובדות עניות מתמודדות עם מבנה הזדמנויות המתאפיין במיעוט אלטרנטיבות תעסוקתיות, ולפיכך עזיבת מקום העבודה אינה יכולה להתנסח בגלוי, וכפי הנראה גם איננה אפשרות ממשית. את המתח המשמעותי שהיא חווה היא מתרגמת לחיפוש אלטרנטיבות קיומיות, למשל בסדנה להעצמה כלכלית. הסדנה להעצמה כלכלית מפגישה נשים במהלך חיפוש אלטרנטיבות תעסוקתיות. נשים אלו בעלות היסטוריית עבודה המבליטה את העיצוב המבני המצמצם את מבני הזדמנויות

באמצעות קיטועים מבניים. בהקשר של השימוש המורחב בהעסקה ארוכת טווח דרך חברות כוח אדם בישראל, נשים ישראליות נחשפות לקיטוע חוזר ביחסי העסקה גם כאשר מקום העבודה נותר על כנו, למשל כפי שהתברר מפסק הדין של השופטת אלישבע ברק בעניין אילנה לוינגר (ברק, 2000). הסיכוי להשתלבות במשרת פקידות במגזר הציבורי שיש בה הבטחה לקביעות וליציבות בהכנסה הכלכלית בהווה ולאחר הפרישה נחסמה ויצאה ממבני ההודמנויות של נשים רבות החל מסוף שנות השבעים. המרואיינת הבאה הוכשרה למשרה פקידותית ופנתה למסדרונות האדמיניסטרציה הציבורית.

העסיקו אותי על ידי חברת כוח אדם. וכל אחד עשר חודש פיטרו אותי כדי שלא אקבל קביעות. וככה לא קיבלתי משכורת טובה, לא קיבלתי תנאים טובים. עבדתי עשר שנים והרגשתי מאוד מקופחת כי באו בחורות צעירות אחריי שרק השתחררו מהצבא ואני הייתי אם חדהורית, מפרנסת יחידה בבית, והתחננתי למנהלים שם שיתנו לי סוף-סוף קביעות שיהיה לי עבודה מסודרת ולא נתנו לי. אמרו: אין תקן, אין תקן. אחריי באו בחורות צעירות שרק השתחררו מהצבא ונתנו להן עבודה בקביעות עם תנאים טובים ומשכורת טובה. פתאום יש תקנים. וזה כאב לי, כי אני חדהורית, מפרנסת שלושה ילדים, מכירים אותי, אני הורגת את עצמי בעבודה פה, נשארתי שעות נוספות, עובדת מוצאי שבת, עובדת יום שישי עד כניסת השבת, תמיד שזוקקים לשעות נוספות אני הייתי זאת שנשארתי עד הלילה. הכול עשיתי למענם ולא הלכו לקראתי ככה. לא ריחמו עליי, לא הייתה רחמנות בכלל. או די נשברתי מזה ועזבתי. אחרי עשר שנים עזבתי (עליזה דורון).

הסגמנטציה של שוק העבודה, המותירה עובדות רבות – בדרך כלל עובדות מקטגוריות מוחלשות – בקוטב המפקח והמדיר של הסדרי העסקה (Zeitinoğlu & Muteshi, 2000), נתפסת בעיני כותבים רבים כאמצעי התייעלות לגיטימי למה שמכונה "הארכיטקטורה של משאבי האנוש" (Lepak & Snail, 1999). מנקודת מבטן של הנשים המודרות, כפי שהראתה רוג'רס (1995, 2000), מדובר בחוויה של ניכור מתמשך וכאב רגשי רב. עליזה דורון עברה קורס הכשרה מקצועית לפקידות, ואכן הצליחה להשיג משרה בסקטור הציבורי, במשרד ממשלתי. משרה תקנית יכולה הייתה לחלץ אותה מקטגוריית העובדת הענייה שאליה נותבה עם גירושה והעברת עול פרנסתם של שלושת ילדיה אליה. אולם היא מתארת את המחסום המבני בינה לבין המשרה התקנית: "אין תקן". מאבק של עשר שנים להשגת תקן כזה נתקל ב"אין רחמנות", ותחושות התסכול והניכור רבות מכדי שניתן יהיה להמשיך את התחנונים: "או די נשברתי מזה ועזבתי". התלות של העובדת במה שהיא רואה כהחלטה של הממונים מתנסח, בהיעדר איגוד, לשפה של חמלה – "אין רחמנות" – ומחליף שפה אפשרית של זכויות. גם אם במהלך עשר שנים היא מקיימת את עצמה ללא זכויות, ללא תמיכה, ובפועל כ־nonperson, כלומר כאדם "אחר" אשר איבד את אנושיותו בשל שוליותו החברתית עד כדי אפשרות להתעלם ממנו (Goffman, 1963), היא מגיעה בשלב מסוים לנקודת שבר שבה היא אינה יכולה עוד לקיים את מעמדה זה. כוח הקיטוע של המשרה הזמנית קבועה, והמעמד התעסוקתי המכונה בספרות perma-temp, מלווים ברגשות חזקים של ייאוש ובדידות. חוסר אפשרות לגייס אכפתיות בקרב הממונים, אשר מנקודת מבטה של העובדת מכוונים את

מבטם לנשים צעירות יותר, מתיש אותה. מסירות וחריצות, נכונות לעבוד שעות ארוכות, קריטריונים שהיו יכולים להיות רלוונטיים לגיוס עובדות למשרה תקנית – כל אלו מתבררים כבלתי רלוונטיים ומותירים את עליזה דורון בתחושה של חוסר טעם וחוסר משמעות. היא חשה כי אין לה עוד עבור מה להילחם ומעדיפה לחפש לעצמה מקורות פרנסה אלטרנטיביים, קשים יותר הן מבחינה פיזית והן מבחינת תנאי העבודה, ובלבד שלא תיחשף עוד להשפלה שבחומת ההתעלמות ממאמציה. כביכול, הרגשות החזקים של ההשפלה והבושה הם חוויה סובייקטיבית שיכולה הייתה גם להתיישב עם שמירת המשרה. בניגוד לאפשרות זו, המרואיינת מבנה את חווייתה הרגשית כחווייה אובייקטיבית, חיצונית, כורח שאינו מותיר בפניה ברירה אלא לעזוב את מקום העבודה. היא מציגה בדבריה את אי-האפשרות לקיים את מעמדה כמוכרת ("מכירים אותי") לצד ההתעלמות המתמשכת מתחננוניה לתקן. דקס (1987) מסבירה כי משרות פקידות נמוכות-תגמולים הן סביבה מאתגרת לשמירת היציבות התעסוקתית. היא מכנה אותן highly mobile ומסבירה כי השאלה הקריטית לאחר עזיבת משרת הפקידות היא אם תימצא משרה נוספת שתאפשר את שימור הפרופיל הפקידותי. כאשר נחסמת אפשרות זו מתחילות נשים באופן טיפוסי לרדת לאזורים בשוק העבודה הדורשים רמת מיומנות נמוכה יותר. באזורים אלו של שוק העבודה תנאי העבודה ותנאי השכר קשים עוד יותר. גם הנשים האנגליות במחקרה של דקס (שם) עברו ממשרות פקידותיות למשרות שהיא מכנה semi-skilled domestic work (שם, עמ' 49), ובמקרה הנוכחי – משרת סיעוד.

משרת הסיעוד בחברת מט"ב גרועה וקשה, אך היא פורשת עליה את הגנת האנונימיות. היא מגנה עליה מפני מבטם של הממונים ש"מכירים אותי", רואים את המאמצים הרבים, ו"ולא הלכו לקראתי ככה":

אחר כך הלכתי ללשכה ולא רציתי לקבל דמי אבטלה. התביישתי לקבל דמי אבטלה והם לא מצאו לי עבודה דרך הלשכה בשום אופן. אז הלכתי בכוחות עצמי לחברת [...] שזאת חברת כוח אדם, זה לא כוח אדם זה חברה הסתדרותית שנותנים עבודות עם קשישים, טיפול בקשישים, מטפלות בית בקשישים. וזה היה שכר מאוד מאוד נמוך (עליזה דורון).

בושה מוזכרת שוב ושוב במהלך הריאיון עם עליזה דורון כרגש חזק ודומיננטי בחווייתה כעובדת ענייה, ובמיוחד כאם הנוהרת לבל יוכתמו ילדיה בסטיגמת העוני. דמי אבטלה מביישים, התחנונים למשרה תקנית מביישים, והמקום היחיד שאינו מבייש הוא המקום שבו נדרשת עבודה קשה תמורת שכר נמוך במיוחד. בושה, מסביר שף (Scheff, 2003), היא מרכיב מרכזי במנגנוני פיקוח והדרה חברתיים; תהליך ההדרה המתואר הוא זה הקושר בין העסקה לא־שגרתית לבין קיטוע מבני. העסקה הלא־שגרתית העולה מתוך דברי המרואיינת מלווה ברגש של בושה שבתורו יוצר קיטוע מבני בהיסטוריית התעסוקה של נשים. מול הרגש השלילי המכוון כלפי האני, נשים מרגישות שהן נאלצות לקטוע את תעסוקתן, גם אם נלווית אליה התקווה לזכות בעתיד במשרה תקנית, ולעבור לתעסוקה שכל אפיוניה בעייתיים ואף תקווה כזו אין בה.

קיטוע משפחתי

חוקרות בתחום של מגדר, מחזור החיים והיסטוריית עבודה, למשל פיליס מואן (Moen, 2003), מיקדו את עבודתן בדיון במחירים שנשים עובדות משלמות על הקיטוע המשפחתי של חיי העבודה שלהן. קיטוע משפחתי מתייחס לאופן שבו אירועי משפחה הקשורים בהתבססות קשרים זוגיים, במידת היציבות של הקשרים הזוגיים, בהולדה ובאירועים בריאותיים בחייהם של בני המשפחה מאלצים נשים לקטוע את פעילותן הכלכלית, לצמצמה או לשנותה. קיטוע משפחתי קיים בחייהן התעסוקתיים של נשים מכל המיקומים המעמדיים טוענת דקס (1987), אולם כפי שמראים ברוקס ובקנר (1996), בחייהן של עובדות עניות נושא הקיטוע המשפחתי אופי דרמטי במיוחד. בשל התלות הכלכלית של עובדות עניות בבני זוגן ובפעילות כלכלית יציבה וארוכת טווח, כל הפסקת עבודה או שינוי אחר בהיקף התעסוקה מגביר את קשייהן הכלכליים ומקרב אותן עוד יותר אל העוני. עבור חלק מהנשים המפגש עם העוני הוא הפתעה קשה ודרמטית:

תחילת נישואים מאושרים, אני עשירה, טוב לי, מאוהבת, יש לי שתי בנות ראשונות והחיים שלי חבל על הזמן, אני גרה בטירה – בית גדול [בשכונה בעיר], יש לי מכונית משלי, יש לי את כל הכסף ואת כל הטוב שאני רוצה בעולם ואחר כך אני נופלת – אני יולדת עוד שני ילדים והבעל שלי מתדרדר לסמים. אז אה... אני נופלת לקרשים... בתקופה של פחות משנה קרה לי ככה: התגלה שבעלי התדרדר לסמים – התחיל להשתמש בסמים, הוא מכר לי את הבית... נזרקתי למעון למחוסרי דיור עם ארבעה ילדים, הילדים שלי חטפו שם צהבת... הייתי במשבר, נכנסתי למשבר כי... תשמעי... הכול היה כל כך קשה ואני רוצה להגיד לך שפניתי ללשכה הסוציאלית פה בשכונה... ובמקום לעזור לי בסך הכול הייתה שם פגיעה מאוד גדולה ולא מוצדקת בכלל, חוות דעת של פסיכולוג בתוך המקום לקחו לי את הילדים (ורד אבוקסיס).

הקיטוע המשפחתי מופיע בצורת תפנית חדה ביכולתו של בן הזוג לפרנס. כל עוד בן הזוג מקיים את חלקו ותורם לפרנסת הבית, בת הזוג יכולה לקחת על עצמה חצי משרה של עבודה פקידותית במשרד הקשור ברשות המקומית, ולא לחוות את עצמה כעובדת ענייה (למרות שעל פי אפיונה היא מתאימה לפרופיל הראשון). מראית העין של הזוגיות הנורמטיבית מערפלת את התרומה הזעומה שמשרתה תורמת לביטחון הכלכלי בהווה ובעתיד. עם השינוי בתפקודו של בן הזוג עומדת למבחן ההכנסה מהמשרה שלה עצמה. בתפנית חדה, ההכנסה שעד עתה נתפסה כחלק ממכלול של מקורות הכנסה והזדמנויות, נותרת בודדה ודלה במרכז רשת מקורות המחייה. המפגש עם העוני הוא חד במיוחד בסיפורה של המרואיינת, העובדת הענייה, בשל הנישול מביתה: בעלה מוכר את הבית והיא מוצאת את עצמה נתמכת לגמרי על ידי הממסד. תמיכת הממסד הנה בעת ובעונה אחת גם פיקוח: חיש קל, בחווייתה של המרואיינת, מאובחנת תהיכהשירות ההורית שלה, הנקשרת כפי הנראה לאלכוהול, והיא מנותקת מילדיה. כפי שמסביר שיפּלר (Shipler, 2004), עבור עובדים עניים כל אירוע חריג, כל מפגש עם פרוצדורה, הוא קריטי במיוחד ליכולתם לשרוד ולהחזיק את ראשיהם מעל המים. גם כאן, המרואיינת צריכה לאסוף את שארית משאביה ולהיעזר בארגונים שונים כדי

להשיב את ילדיה. הקיטוע המשפחתי לובש צורה של שרשרת אירועים דרמטיים שמגייסים את משאביה של העובדת באופן טוטלי ומותירים אותה בחוסר כול מול צורכי היום-יום:

אני יכולה לבוא כל בוקר רגועה לעבודה ולתפקד? בטח שלא כי יש מחסור, כי יש קושי, כי יש לי פה עבודה בתוך הבית שהיא לא צריכה להיות: איך אני שמה להם ת'אוכל, מה אני מביאה להם, איך אני עושה, מתי אני מסדרת, מתי אני דואגת, יש להם את הכסף לבוקר? אין להם את הכסף לבוקר, יש נעליים? הנעליים קטנות? יש פדים? יש את הדברים הבסיסיים שצריכים אותם? ילד צריך לבוא לבי"ס הוא לא מעניין אותו אימא שלו יש לה, אין לה... (ורד אבוקסיס).

הקיטוע המשפחתי לובש צורה של טרדה קיומית יום-יומית הנקשרת בראש ובראשונה לתחושת מחסור ופער גדול בין הערכת הצרכים לבין האפשרות להיענות להם. בבת אחת מתבררת החד-הוריות כחוויה של בדידות קשה – אישה שהכנסתה מצומצמת ונתקלת בקושי אדיר להישאר במקום העבודה עומדת לבדה מול הצרכים האי-סופיים וההכרחיים של ילדיה. רק היא רואה את הצרכים ורק היא תוטרד מאי-נוכחותם עד שיימצא להם מענה. אין עוד זוג עיניים ואין עוד ארנק, רק צלחות שצריך למלא:

אני היום בתהליך של העברה ממקום עבודה למקום עבודה וזה לוקח זמן. זאת אומרת אני עובדת בחברה [שם של מלכ"ר] והעברה מסניף לסניף זה תהליך, זה לוקח זמן. בינתיים אני לא מקבלת משכורת כבר חודשיים. אני לא מדברת עכשיו... לא משנה שאני לא מקבלת משכורת חודשיים, נכון שזה עשה את המצב הרבה יותר גרוע, גם לפני, גם כשקיבלתי משכורת... מה זה 2,500 שקל? מה את יכולה לעשות עם 2,500 שקל? כשיש לך בת חיילת, כשיש לך שני תלמידים, כשאת בעצמך בנאדם צריכה לחיות, להחזיק בית לתחזוק – אי אפשר (ורד אבוקסיס).

בהיסטוריית העבודה של עובדות עניות אחרות הקיטוע המשפחתי דומה יותר לקיטוע שהחוקרות מתארות כמאפיין את היסטוריית העבודה של נשים אנגליות ממעמד מבוסס יותר (Dex, 1987). מדובר בקיטוע על רקע משפחתי של הפסקות הכרוכות בלידות ובחופשות לידה הנוטות להתארך. הסיפור הבא הוא סיפורה של משתתפת במחקר שכן זוגה הוא גבר הנשוי לאישה אחרת. כתוצאה מכך היא וילדיהם המשותפים נותרים עם תמיכה מועטת מצדו. את היסטוריית העבודה של מרואיינת זו קל יותר להבין מתוך הטבלה הבאה:

גדלה בשכונת עוני במשפחה בת 11 ילדים		
בגיל 16	1972	עבדה ככוח עזר בבית חולים במשך שש שנים
עוברת לחיות עם גבר שנשוי לאחרת ואף מגדל עמה ילדים	1979	עבדה בסיעוד ב(עיר בדרום)
המעבר לאימהות	1980	עבדה בבית אבות במשך חמש שנים וחצי
ילד שני	1981	
ילדה קטנה שלישית חולנית וחלשה	1986	נשארת בבית. לא יוצאת עוד לעבוד מחוץ לבית.
ילד רביעי		מתחילה לקחת ילדים לטיפול בבית
ילד חמישי		
סובלת מבעיות בריאותיות	1995	מפסיקה לקחת ילדים הביתה
	2000	מוכרת אוכל ביתי
בת 46	2002	עובדת בניקיון פעמיים בשבוע ומקבלת הבטחת הכנסה

(רבקה פרץ)

הרקע החברתי המוחלש (פרופיל ראשון) של המרואיינת בא לידי ביטוי ביציאתה לעבודה כבר בגיל 16 ובפנייתה למקצועות הסיעוד והטיפול בקשישים כבר בגיל צעיר. בשנים הראשונות היא שומרת על רצף תעסוקתי עד להולדת ילדתה השלישית, אך בשל מחלתה של זו היא מוותרת על פעילותה הכלכלית מחוץ לבית לטובת הטיפול בילדה. עד מהרה היא חוזרת לפעילות כלכלית בתוך הבית: טיפול בילדים. הקיטוע המשפחתי שמתארת המרואיינת מבליט אפיון מרכזי של מבנה ההזדמנויות הפתוח בפני עובדות עניות: הפנייה לעיסוקים זמינים – הניקיון והטיפול בילדים – אשר מותירים אותן מנותקות מהגנה של איגוד מקצועי ומבודדות לגמרי אל מול מעסיקיהן בהגנה על הכנסתן, על זכויותיהן, ובמיוחד על הפרשותיהן לביטוח הלאומי ולקרן פנסיה. עם הופעתן של בעיות בריאות, מקור הפרנסה שבאחזקת ילדים בבית נקטע ופרנסת האישה תלויה שוב בניקיון ובבישול: מיזמנויותיה הזמינות.

התלכדות הקיטוע המבני והמשפחתי

הממצא החזק ביותר העולה מבחינת היסטוריית העבודה של המרואיינות הוא זה המשקף את האופן שבו שוק העבודה המשתנה, הקוטבי, המציע לנשים החוזרות לשוק העבודה משרות "רעות" (Kalleberg et al., 2000), תורם להגברת המחיר המגדרי. מחירי החזרה לשוק העבודה לאחר עזיבתו עולים מאוד עם השתנותו הקיצונית של מבנה ההזדמנויות. התלכדות כזו של אופן הקיטוע המשפחתי עם אופן הקיטוע המבני עלתה מתוך כמה סיפורי היסטוריות עבודה. סיפורי התלכדות הקיטועים המבניים והמשפחתיים מתחילים, בדרך כלל, כפי שמתחילים סיפורי הקיטוע המשפחתי. ההולדה והאימהות האינטנסיבית מקשות על העובדת למלא את התחייבויותיה הן במקום העבודה והן בחיי המשפחה. בהקשר של עובדות עניות, ההכנסה הנמוכה מצמצמת מאוד את היכולת שלהן לחוות את עלויות העזרה בתשלום (מטפלת, מעון)

כאפשריות מבחינה כלכלית. הקיטוע הראשוני אפוא הוא קיטוע משפחתי מהסוג הטיפוסי שהחוקרות האמריקאיות והאנגליות מרבית לעסוק בו (Dex, 1987; Moen, 2003). התלכדות הקיטועים בצורתה כהגברה של מחירי הקיטועים המשפחתיים מופיעה במפגש עם מבנה ההזדמנויות שלכאורה נראה פתוח משום שהחזרה לעבודה נתפסת כאפשרית.

כשהתחנתני למדתי פקידות, למדתי בבית ספר לפקידות. עבדתי... היה לי את הילד הגדול, לא, הייתי בהיריון אתו ועבדתי במשרד המשפטים כפקידה... ואחר כך כשנולד הילד השני עברתי דירה וזהו, לא יכולתי להמשיך. זה היה פשוט לתת למטפלת הזאת ולגן הזה לשלם ולרוץ לרוץ כל הזמן ועם בעל בצבא וזה היה מאוד קשה. החלטתי שאני פורשת, שאני עוזבת את העבודה. ישבתי בבית וטיפלתי בילדים והם גדלו, טיפלתי בכמה ילדים בינתיים במקביל כדי שיהיה לי דמי כיס, למכולת, ולסופר, וכשהם קצת גדלו אז יצאתי שוב לעבודה... במשרד המשפטים, כמובן, כבר התקן שלי נתפס... הייתה כבר מישהי אחרת. וזהו, מאז התחלתי לטפל בקשישים ואני עובדת כבר הרבה שנים בזה (סימה יוסף).

בריאיון שנערך כחלק ממחקר על חברה בתהליך הפרטה (Benjamin & Ha'elyon, 2003) סיפרה עובדת כי בטרם תקופת ההפרטה, העובדה שילדה תינזקת חולה והחליטה להישאר בבית עם התינוקת במהלך שנתיים לאחר הלידה זכתה להתייחסות מתחשבת מצד החברה ו"התקן שלי חיכה לי". במשך שנתיים נשמרה משרתה וזכויותיה לא נפגעו. במנוגד לכך, סימה יוסף מתייחסת לעובדה כי התקן שלה "כמובן" לא נשמר. בתקופת הלידה וגידול הילדים, אין היא מצפה כלל לשמירת תקן זה. כשהיא מעוניינת לחזור לשוק העבודה היא איננה יכולה למצוא משרת פקידות התואמת את כישוריה, ומתחילה רצף תעסוקתי של 25 שנים בחברת שירותי סיעוד של ההסתדרות. הקיטוע המבני לובש אופי התואם את השינויים המבניים ההיסטוריים – אובדן המשרה בשירות הציבורי מוביל למציאה של משרה חלקית, ללא תנאים, בשכר נמוך, הכרוכה במאמץ פיזי מתמשך. ניכרת האינטנסיפיקציה של מחירי הקיטוע המגדרי: עצם עזיבת המשרה בשל הגדלת המשפחה מובילה להצרת מבנה ההזדמנויות ולסגירת האופציה של משרה תקנית ארוכת טווח המבוססת על מיומנות. מבנה ההזדמנויות החדש פותח רק את מורדות שוק העבודה בפני העובדת הזקוקה לפרנסה. פרנסה זו תלויה בעבודה פיזית קשה ובתנאי העסקה פוגעניים, כפי שתוארו במפורט על ידי אייזנשטט ורוזנהק (2001) בדיונם בהפרטת סוכנויות הסיעוד.

היסטוריית העבודה של עולות חדשות ממדינות חבר העמים מגלמת בתוכה קיטוע של תהליכי הַצְבֵר ההשכלה וההון האנושי, ובנוסף, כמו בכל תהליך הגירה, העובדת חשופה להצטמצמות מבני ההזדמנויות בשל היעדר מיומנויות שפה בסיסיות. עבור חלק מהמהגרות מכשול השפה דועך בהדרגה עם התחזקות יכולותיהן, אך תהליך זה מאחר לעצור את הניתוב המבני למורדות שוק העבודה שכבר התרחש:

אז עליתי לארץ וסיימתי אולפן א' ואולפן ב' [...] לקחתי תוכנית ברמה קצת יותר גבוהה עם אולפן ב', עם מחשבים, מתמטיקה, אנגלית. קיבלתי פטור מאנגלית כי למדתי 11 שנה בבית הספר שם. אחרי שמונה חודשים בארץ התקבלתי למכללת

[שם המכללה] פה ב[שם העיר], עברתי לגור ב[אותה עיר], למדתי שנה אחת והיה לי מאוד קשה כי הייתי לבד והיו לי מעונות וגם היה לי חבר ופתאום הוא החליט שאנחנו חייבים להשכיר דירה ולא מעונות (אירנה בלומין).

נקודה מרכזית להבנת תמונת היום־יום של המרוויינת היא בדידותה הרבה. לישראל היא היגרה לבדה, ללא משפחה וללא חברותיה. אף תהליך ההתרשנות החברתית נטה להיות אטי: "היה לי מאוד קשה כי הייתי לבד והיו לי מעונות". לרגע קצר בהיסטוריית העבודה שלה היא סטודנטית בתוכנית להכשרה מקצועית, ונתמכת על ידי הממסד הקולט המסדיר לה גם מגורים מסובסדים. כפסע מצוי בינה לבין האפשרות להימנות על הנשים המתאימות לפרופיל השני. נשיות תלוית נכנסת לתוך תמונה מוגנת יחסית זו בדמותו של בן זוג: "הוא החליט שאנחנו חייבים להשכיר דירה". הספרות הרבה הדנה באמירות של נשים בקשרים הטרוסקסואליים מלמדת כי תהליך זה מבוסס על ריצוי נשי ועבודת רגש הממוקדת בשימור יציבותם של קשרים אלו (Benjamin, 1998). גם במקרה הנוכחי, לאור התביעה הברורה של בן הזוג, העדפותיה והאינטרסים ארוכי הטווח של המרוויינת עוברים לשוליים של השיחה הזוגית ולעתים גם לשולי תודעתם של בני הזוג; היא מספרת כי בשלב זה נעתרה לבן זוגה ועזבה את המעונות המסובסדים. היעדרות זו הופכת לנקודת מפנה קריטית בהיסטוריית העבודה: כדי לממן את ההחלטה היא מתחילה לעבוד במקביל ללימודים, אך פוטנציאל ההכנסה שלה נמוך ותהליך הניטוב המבני מחלחל בהדרגה לתוך התמונה: מתחילה ההתלכדות בין הקיטוע המשפחתי־מגדרי לבין הקיטוע המבני. הנה המשך דבריה:

טוב, אני לא ידעתי עד כמה זה קשה וכן הסכמתי, שכרנו דירה, ובסוף לא היה לנו כסף לשלם שכר דירה ואז פשוט זרקו אותנו מהדירה. כאילו זרקו?! בצדק, לא שזרקו סתם. הייתי עובדת גם בכיכר ציון. זה מלון. הייתי עובדת מלצרית ואז הייתי ישנה בנפטהאוז מסעדה על הכיסאות. זה היה הימים הכי קשים והיה לי ממש קשה ובכיתי. והאמת שלא ידעתי מה לעשות כי הכסף... הלימודים היו משעה שמונה עד שעה חמש והעבודה שאני יכולה למצוא זה רק במלצרות או בדברים כאלה כי מי יכול לקבל אותי לעבודה שאני מסיימת את הלימודים בחמש ומגיעה לעבודה בשש. אפילו עבודות פשוטות כמו קופאית, עבודות כאלה עם שלושת רבעי משרה אני יודעת? זה גם לא ממש מתאים. זהו, אז עזבתי את הלימודים והתחלתי לעבוד.

היציאה לשוק העבודה מלווה בהפתעה – "אני לא ידעתי כמה זה קשה", וההפתעה מלווה בחוויה רגשית קשה – "זה היה הימים הכי קשים והיה לי ממש קשה ובכיתי". העבודה קשה, ההכנסה מועטת, הכניסה והיציאה ממשרות באיכות גרועה שהיא מחזיקה בהן מעמד רק תקופות קצרות, והכסף שאינו מספיק: "ואז פשוט זרקו אותנו מהדירה". במקביל, היא נאלצת לעזוב את הלימודים. מבחינתה היא נזרקה לא רק מהדירה אלא גם מהלימודים עצמם. בבדידותה, אין בעולמה מעגל תמיכה שיאפשר לה להשיב את הגלגל לאחור ולחזור למעונות. נוכח המתח הקיומי העצום, מאבק ההישרדות בהווה מכפיף את שיקולי העתיד. הסיכויים שתחליף עצמה ממורדות שוק העבודה, שאותם הכירה כבר כסטודנטית בתוכנית, הולכים ומתמעטים. במקביל, הקיטוע המשפחתי־מגדרי עולה לדרגה גבוהה יותר. היא ממשיכה:

וחזר אליי חבר שלי והייתי יחד אתו והפסקתי לקבל כדורים נגד היריון. הפסקתי כי הוא אמר כמה זמן אנחנו ביחד ואנחנו מכירים אחד את השני אז בואי נפסיק ואנחנו נתחתן. האמת שחשכנו קצת כסף והיה לנו (אירנה בלומין).

לרגע קצר היא חווה עצמה כמתמקמת בסיפור נורמטיבי של הקמת משפחה. כבעבר, קולו הוא המעצב את תוכניותיה: "הפסקתי כי הוא אמר". ייתכן שערכה של הבטחת החתונה בעולמה גדול במיוחד בשל הבדידות. הכסף שהצליחו לחסוך בעבודות המזדמנות, עכשיו כשכבר לא למדה, נראה כתורם מצדו לסבירות של התמונה המתהווה. אך העמידות של החלום על בית נורמטיבי לא גדולה במיוחד, שכן מבנים מגדריים ממשיכים לעבוד והיא מוצאת עצמה נטושה:

אבל קרה לו משהו במשפחה שלו. הוא גם בודד פה ואין לו אף אחד פה בארץ, אז הוא נסע לרוסיה בזמן שקרה לו את זה, משהו עם המשפחה שלו, משהו שבאמת זה חשוב ומאוד עצוב כזה וכל הכסף הלך לשם. שהוא חזר הייתי כבר בהריון ולא רציתי לעשות הפלה. זהו. ילדתי והייתי ממשיכה לעבוד באותו מקום, [נשם של רשת שיווק]. קודם הייתי קופאית, אחרי זה הייתי עוזרת בשירות לקוחות, אחרי זה הייתי אחראית על קופאיות, ממש לא הרבה זמן, אחרי זה הייתי עוזרת במחלקת טקסטיל וכלי בית, אחרי זה עשו ממני אחראית טקסטיל וכלי בית, ואחרי זה שלחו אותי למחלקת היפר פון... זהו, ועכשיו הסניף איפה שעבדתי סגרו אותו, זה היה פה ממש עשר דקות ברגל, ועכשיו העבירו אותי לסניף שנמצא בגבעת שאול שזה משהו כמו שעה באוטובוס. לפחות אוטובוס אחד ולא שתיים או ארבע (אירנה בלומין; ההדגשות שלנו).

הגורם המוכר כמקטע מגדרי של היסטוריית עבודה – ההולדה – מיטשטש בסיפור. העוני, המחסור והבדידות אינם מאפשרים את הפריבילגיה של ההתייחסות להולדה כסיבה לקיטוע. לצד ההולדה נמשכת היציבות בתעסוקה: עובדת מוכשרת ברשת השיווק מועברת מתפקיד לתפקיד מבלי שהתגמולים המלווים את התפקיד ישתנו. לפי הסבריה בריאיון, היא מקבלת הבטחת הכנסה ושכרה ברשת השיווק נותר תמיד בגבול המותר להכנסתה של נתמכת קצבה, כלומר 3,100 שקלים בחודש. האחריות לפרנסתו של הילד מחייבת אותה להמשיך ולהחזיק במשרתה, והיא נשארת באותה רשת שיווק לאורך זמן. ההכנסה הנמוכה והתנאים הבעייתיים ברשת השיווק אינם מכסים את הוצאות המעון ואת הוצאות ההשגחה על הילד בשעות כשיום העבודה מתארך מעבר לשעות הפעילות של המעון. היא מתחילה ללוות כספים ולצבור חובות. בד בבד היא מסדירה את הזכויות שלה להשלמת הכנסה, ואינה משתחררת מהאיום הקבוע של המחסור והעוני. אלו בני-הלוויה הצמודים של ההתלכדות בין הקיטוע המשפחתי מגדרי ובין הקיטוע המבני. המעבר בין משרות מאיכות ירודה מומר במעבר בין תפקידים בתוך מקום העבודה, המציע תגמולים מאיכות ירודה. אך היציבות בפעילות הכלכלית אינה יכולה לחלץ את המרואיינת ואת היסטוריית העבודה שלה מקיטועי המגדר, ההגירה והבדידות, שאותם היא מכנה "טעויות":

באמת זוה לא מספיק לי כסף ומה שאני מקבלת מהבטחת הכנסה מביטוח לאומי זה גם לא מספיק, ההוצאות שלי זה הרבה יותר, לא הרבה יותר, אבל יותר מהכנסות, אז פעם בשבועיים אני עובדת בניקיון ופעם בשבוע, פעמיים בשבוע יוצא לי איזשהו אולי תספורת, אולי... אני עושה למישהו אולי עוד משהו, כל הדברים כאלה... שם עשרים שקל, שם שלושים, פה עשר... אז פחות או יותר... זה הטעויות שאני עושה, זה כן זה טעויות מה שאני עושה, או שפשוט לא מסתדרת כל כך או שעוד משהו... כשהייתי זקוקה לכסף ולא לקחתי עוד עבודה נוספת, פשוט לקחתי הלוואה, משהו יותר קל אבל לשלם ולשלם ולשלם, כמו שהלוואת סוכנות זוה לשש, שבע שנים, משהו כזה. זה משהו כמו 78 שקל בחודש כל תשלום, אבל זה לשבע שנים, זה כל כך הרבה. ורק לפני ארבעה חודשים התחלתי לשלם את זה, ויש לי בעתיד עוד... אבל זה להרבה זמן, כאילו למה הייתי צריכה לקחת את זה? כן הייתי זקוקה לכסף, אבל הייתי יכולה לקחת את זה ממקום אחר, לעבוד לא יודעת. אז זה טעויות. בגלל זה כל החובות שלי (אירנה בלומין).

ה"טעויות" מהדהדות בסיפורי העובדות העניות שהציגה ג'ונסון (Johnson, 2002). גם עובדות עניות אמריקאיות חוות עצמן כמי שעושות בחירות שגויות, הקשורות בנשירה מלימודים ובהריונות מוקדמים ולא מתוכננים. בנוכחותן של "טעויות" המיתרגמות בהתנסותה של אירנה בלומין גם ל"חובות", החזרה לאזורים ראשוניים של שוק העבודה היא אפשרות שהולכת ומתרחקת.

התלכדות הקיטוע המבני והקיטוע המשפחתי-מגדרי מתרחשת גם בעולמן של נשים ותיקות בארץ, שהכנסתן ממוקמת בתחתית הסולם. התלכדות כזו עולה לדוגמה מתוך הטבלה הבאה, המציגה את היסטוריית העבודה של משתתפת נוספת במחקר:

תלמידת תיכון ערב	1962	עבדה במפעל אתא
חתונה בגיל 20	1966	
המעבר לאימהות	1967	יציאה משוק העבודה
ילד שני	1969	
הילדה בת 7-8 חודשים		חזרת לשוק העבודה: מנקה בשקם בין שש לתשע בבוקר
מציאת "סידור לילדים"		עובדת כקופאית בשקם ובמקביל מנקה בית שלוש פעמים בשבוע
ילד שלישי	1978	מיכון - עובדת כנקבנית בבנק לאומי - לתקופה קצרה
		ביקשה להתקדם לעמדת טלרית אבל לא היו לה 12 שנות לימוד
ילד רביעי	1979	נעמת - רכזת שכונתית בחצי משרה
ילד חמישי	1982	
פיטורים בהסתדרות - סגירת סניף נעמת	1996	יציאה משוק העבודה
	2002	עצמאית בתחום תיקוני תפירה ודוכן תכשיטים
בהווה בת 56	2003	דוכן תכשיטים סייעת בגני ילדים

עד אמצע שנות התשעים היסטוריית העבודה של המרואיינת משקפת את התבססות המשניות הכלכלית, השכיחה בקרב נשים היוצאות לעבוד בגיל צעיר. המשבר הכלכלי בהסתדרות ובנעמת, ואתו הפיטורים, ממחיש את התלכדות הקיטוע המבני עם הקיטוע המגדרי. גם המשרה החלקית שיתרונה ביטחון, יציבות ותנאי העסקה נקטעת. עשר שנים לפני גיל הפרישה עליה לחפש לעצמה כיוונים חלופיים לפעילות כלכלית. בהינתן גילה המבוגר, האפשרות להשתלב בארגון נמוכה מאוד, והיא פונה לעיסוקים עצמאיים, המגלמים את הפגיעות ואת היעדר ההגנה המוכרים לנשים שמנסות להתפרנס בכלכלה הלא-פורמלית. להכנסה שתבטיח את קיומה בכבוד קשה לה להגיע. עם עזיבתה את ארגון נעמת היא חוזרת למיומנות שהייתה לה מאז נעוריה ומתחילה לעסוק בתיקוני תפירה עבור רשת שיווק של בגדי נשים. לאחר תקופה של מספר חודשים רשת השיווק מתייעלת; תיקוני התפירה עוברים לקבלן המציע לרשת השיווק עלות נמוכה, ככל הנראה, על סמך השכר הנמוך שהוא משלם לעובדותיו. נוכח השכלתה המועטה יחסית, קיטוע מבני זה נקשר בקיטוע המגדרי הנובע מגילה המתקדם, והיא נותרת תלויה לפרנסתה במכירות דוכן התכשיטים שלה. בסיפור חייה מאבק ההישרדות שלה מוצג כאילו איננה נתמכת בידי כל הכנסה נוספת.

דיון

פמיניסטיות שעסקו במחיר הכלכלי שנשים משלמות בשל הפסקות עבודה בעקבות לידות הראו שהמחיר של הפסקות עבודה כאלה הוא גבוה: ראשית מבחינת ההשוואה בין איכות המשרה שבה החזיקו בטרם ילדו ויצאו לחופשת לידה מוארכת, לבין איכות המשרה שקיבלו עם חזרתן לשוק העבודה; שנית מבחינת ההשוואה בין סיכויי הקידום שהיו פתוחים בפניהן במשרה שבה החזיקו בטרם ילדו ובין סיכויי הקידום במשרה שקיבלו לאחר ההפסקה בפעילותן הכלכלית; ושלישית מבחינת יכולתן ונכונותן של נשים לקחת על עצמן משרות תובעניות במובנים של מרחב וזמן; נכונות זו פוחתת בדרך כלל כחלק מהתרחבות התפקוד האימהי לכדי טיפול בילדים שגילים נמוך מחמש-עשרה (יזרעאלי, 1999). הדיון במחיר שנשים משלמות מבחינת התגמולים והתנאים הנצברים באמצעות פעילותן הכלכלית המעיט להתייחס לשינויים המבניים בשוק העבודה. במיוחד פסח הדיון על התבססותה של תעסוקה לא-סטנדרטית ושל משרות המותירות את המועסקות בקטגוריית העובדות העניות.

במחקרנו, המסגרת התיאורטית המוצעת מאמצת את גישות ה-*life cycle* ו-*work history analysis*, שפיתחו פמיניסטיות בשנות השבעים והשמונים במטרה לעמוד על השתלבותן של נשים אנגליות ואמריקאיות בשוק העבודה. גישות אלו משלבות בין ההתמקמות המחודשת של נשים בשוק העבודה לבין חקר ההקשר המבני-היסטורי שבתוכו מתנהלת היסטוריית העבודה שלהן. במיוחד מתמקד הטיעון בשינוי המבני אשר התרחש באופיים של מבני ההזדמנויות הפתוחים בפני נשים אשר אירועי חיים מגדריים מקטעים את היסטוריית העבודה שלהן. גישה כזו עולה בקנה אחד עם תביעתה של וולבי (1996) כי מחקר פמיניסטי יתמודד עם האתגר של בחינת משמעויותיהם של תהליכים כלכליים-פוליטיים בחייהן של נשים.

מחקרנו העלה שני פרופילים מרכזיים של עובדות עניות: הפרופיל הראשון מתאפיין ביציאה לשוק העבודה בגיל צעיר כבת למשפחה מזרחית דלת אמצעים שבמסגרתה מקורות

התמיכה הכלכלית מצומצמים. המרוויינות שנמנו על פרופיל זה תמכו כספית במשפחותיהן כבר מגיל צעיר. בהקשר מוסדי שהדיר אותן ממסלול החינוך העיוני והציב אותן במסלול חינוך מקצועי, הוצר מראש מבנה ההודמנויות שלהן בשוק העבודה. כתוצאה מכך נשים שזהו הפרופיל שלהן נוטות לפנות לעיסוקים סמי-מיומנים (semi-skilled) ללא אפשרות לרכוש השכלה מעבר להכשרה לפקידות. הפרופיל השני מאפשר פיתוח מיומנות מקצועית על בסיס השכלה גבוהה יחסית בעיסוקים כגון הוראה, ביטוח, בנקאות. עיקרון מארגן בשני הפרופילים הוא נקודת פתיחה של חיים בעוני. מתוך היסטוריית העבודה של המרוויינות עולה כי ההבחנה בין הפרופילים איננה מאוד קשיחה. נשים במשרות פקידות ונשים שעברו בשלב מסוים דרך משרות פקידות מתארות מסלולי חיים דומים יחסית. סיפור חייה של עובדת הבנק או זה של עובדת בית החולים אינו שונה מהותית מזה של עובדת הסייעוד, פרט לאופי הקיטועים שנתקלו בהם ולמשמעויות שהיו לקיטועים אלה בחייהן. אירועים מובחנים בחייהן מבהירים את האופן הספציפי שבו שינויים מבניים בשוק העבודה, ובמיוחד הגידול המופגן בהסדרי העסקה בלתי שגרתיים בעיסוקים נשיים, יוצרים הבדלים בהיסטוריית העבודה האופיינית לכל אחד מהפרופילים. ככלל, הסדרי העסקה בלתי שגרתיים תורמים לאינטנסיפיקציה בקיטוע מגדרי של היסטוריית העבודה, במיוחד זו של הנמנות על הפרופיל הראשון. במובן זה, הממצא המרכזי שמעלה מחקרנו ביחס לתהליך האינטנסיפיקציה במחיר שנשים משלמות על קיטוע פעילותן הכלכלית בהקשר של התרחבות הסדרי העסקה בלתי שגרתיים מבהיר כי לתהליך עיצוב מבנה ההודמנויות הפתוחות בפני נשים יש ממדים מבניים, משפחתיים, רגשיים ופיזיים.

ביחס לנשים הנמנות על הפרופיל הראשון, ממצאינו מצביעים על תנועה כלפי מטה של נשים מיומנות למחצה, אשר איבדו משרה תקנית ואחריה לא הצליחו למצוא אלא משרות לא-סטנדרטיות. הקשר זה של שוק עבודה לא-סטנדרטי לא נדון על ידי דקס בשל מיעוט המשרות מסוג זה בתקופת מחקרה, ואכן התהליך שהיא מסבירה ביחס לנשים בעיסוקים של מיומנות-למחצה הופכי ומנוגד לתהליך המתועד במחקרנו. לטענתה (דקס, 1987) נשים המועסקות בעיסוקים מעוטי תגמולים ועתירי עבודה פיזית, כגון עבודות הסייעוד, נמצאו במחקרה כנוטות לעזוב משרות אלו ולאתר לעצמן משרות מאיכות טובה יותר. הנקודה החשובה בהקשר שבו היא כותבת היא שנשים בקטגוריה זו אכן מצליחות למצוא משרות מאיכות טובה. בניגוד ברור, הנשים במחקרנו מגיבות לקיטועים מבניים ומגדריים בתנועה כלפי מטה בשוק העבודה. מרגע שהן מוצאות את עצמן במשרה פגיעה, עתירת עבודה ומעוטת תגמולים, אין ביכולתן לשוב ולטפס במעלה שוק העבודה או להיכנס חזרה אל חלקי הראשוניים. תהליך האינטנסיפיקציה במחירים והצמצום במבני ההודמנויות כרוך גם באפיונים גופניים ורגשיים הנובעים מהתעסוקה הלא-סטנדרטית. במקומות העבודה שאליהם הן מגיעות הן נתונות להפניית כתף קרה, אדישות למאמציהן, לעבודתן הקשה, לבקשותיהן ולדבקות בפרקטיקות המאיימות על הביטחון הקיומי שלהן. חוויית הניכור שתיעדה רוג'רס (1995; 2000) עולה כחוויה מרכזית. אפיונים רגשיים אלו המצטרפים לחוויה של עבודה פיזית קשה מכרסמים בהדרגה במקור הכוח של הנשים, ומחזקים את הברידות, הייאוש והיעדר התמיכה שהן חשות. תחושות אלו הופכות עם השנים לבעלות כוח מקטע בפני עצמו, אשר לוקח חלק פעיל בצמצום מבני ההודמנויות לצד בעיות פיזיות בריאותיות. גם כאשר נקעה נפשן ממקור תעסוקה, הן אינן מצליחות לאזור כוח שיאפשר להן לתור אחר

מקורות פרנסה אלטרנטיביים, וזאת גם בשל הידיעה שבתקופה הנוכחית מקורות אחרים אינם שונים באופן מהותי מבחינת הסדרי העסקה והתנאים המוצעים בהם. חווייתן של הנשים המיומנות למחצה, המתמודדות עם מבנה הזדמנויות צר, מזכירה ביותר מממד אחד את חווייתן של עובדות עניות אמריקאיות (Ehrenreich, 2002).

ביחס לפרופיל השני, ממצאינו מצביעים על כך שנשים המאבדות את משרתן בגיל מתקדם נתונות לפגיעות כלכלית, שכן שוק העבודה כמעט סגור בפניהן. בד בבד, גם עבור פרופיל זה, אובדן של משרה תקנית (כמו במקרה של המורה) משמעותו תנועה כלפי מטה והצטמצמות של מבנה הזדמנויות. הצמצום במקרה זה אינו מתבטא בהכרח בסגירת הזדמנויות לעסוק באותו מקצוע אלא יכול להתבטא בחסימת האפשרות ליהנות מהסדר העסקה המבטיח תנאי עבודה לא פוגעניים.

ניתן לטעון אפוא כי בחווייתן של נשים עובדות עניות בשני הפרופילים – נשואות, חד-הוריות או רווקות – מתרחש תהליך אינטנסיפיקציה במחיר של הקיטועים מכל שלושת הסוגים שנמנו: מבניים, משפחתיים ומשולבים. לתהליך זה משמעות סוציולוגית כפולה: מחד גיסא הוא בוחן את המשכיות והשעתוק המתרחשים בתחום ההולדה (reproduction), המחויבות של נשים לכלכלת משפחותיהן בהקשר של תלות כלכלית. המחויבות למשפחה נשאת גורם יציב, המלווה את היסטוריית העבודה בכל הקטגוריות של קבוצת הנשים במחקר. מאידך גיסא הוא בוחן את המשכיות והשעתוק המתרחשים בתחום התעסוקתי (production). במובן של קיבוע מעמדן החברתי של נשים מקבוצות חברתיות מוחלשות. נשים אלו, כך מלמדות היסטוריות העבודה במחקרנו, הן הראשונות הפוגשות את תהליכי "ההתייעלות" בשוק העבודה, ומבני הזדמנויות שלהן ממהרים להגיב לשינויים אלה. כפי שהראתה וולבי (1996), התלכדות כזו בין הפרטי לציבורי (בלשונה: בין הקפיטליזם ובין הפטריארכיה) היא שיטתית ומתרחשת בהיבטים שונים בחייהן של נשים.

לסיכום, מצאנו כי היסטוריית העבודה של מרואיינות המחקר לובשת שלוש צורות עיקריות של קיטוע: הראשונה מאופיינת בקיטוע מבני, הטיפוסי לתעסוקה לא-סטנדרטית; השנייה מאופיינת בקיטוע משפחתי, הטיפוסי למחזור החיים הנשי; והשלישית מאופיינת בקיטוע המשלב בין המשפחתי למבני. הן הקיטוע המבני והן זה המשלב בין המשפחתי למבני מבליטים את ייחודיותה של חוויית העבודה הנשית במורדות שוק העבודה, חוויית המתבססת על הסדרי העסקה בלתי שגרתיים.

הקיטועים שזיהינו וההשפעה שלהם על הצמצום של מבני הזדמנויות הפתוחים בפני נשים מבהירים את הרלוונטיות של טענתן של זייטינאוגלו ומוטשי (Zeytinoglu & Muteshi, 2000) לגבי המציאות הישראלית; מבני הזדמנויות ההולכים והופכים צרים יותר, ומנתבים נשים מקבוצות אתניות ומעמדיות מוחלשות למשרות מאיכות נמוכה, המעצימות את המחיר המגדרי הנתבע מהן. חשוב לציין, כי זה איננו מסתכם רק באיכות המשרות, בסיכויי הקידום ובתגמולים, אלא גם ביכולתן של הנשים לצבור זכויות כגון פנסיה. בכך נחרץ גורלן לחיות בעוני ובמצוקה גם בגיל הזקנה. יש לכך משמעות הן ברמה האישית והן ברמה הממסדית, שכן הקיטועים בשוק העבודה אינם מזינים רק את הצורך שלהן בתמיכה כלכלית על ידי המדינה בהווה, אלא גם את הצורך שלהן בתמיכה כלכלית של המדינה בעתיד.

דיון זה מבהיר את אופיים הלא ניטרלי אלא הפוליטי והמגדרי, האתני והמעמדי של תהליכי ההתייעלות וההפרטה המושתתים על הפרדיגמה הניאו-ליברלית – העסקה מבודדת

שאינן בה הגנה של איגוד מקצועי היא העסקה המחלישה נשים ובה בעת מנצלת לרעה את חולשתן ואת מאבק ההישרדות שלהן. מפרספקטיבה זו, זכאותן של נשים בכלל ונשים עניות בפרט, לרשת ביטחון שתגן הן על זכויותיהן החברתיות והן על זכויותיהן כעובדות במשרות בלתי שגרתיות בשוק העבודה איננה סוגיה בצמצום תקציבי והתייעלות אלא סוגיה פוליטית, מגדרית-אתנית ומעמדית.

מפרספקטיבה של מדיניות ציבורית המכוונת לעידוד תעסוקת נשים עולה מהדיון שהוצג כאן הדילמה בין חברה שמעודדת מחויבות אימהית כביטוי מרכזי לזהות נשית נורמטיבית לבין העובדה כי השינוי הניאו-ליברלי נע בכיוון של פגיעה במשרות תקניות בשוק העבודה וטיפוח מוסדי של "משרות רעות". מהחומרים האמפיריים עולה הצורך להמשיך ולעודד תעסוקת נשים באמצעות צמצום חלקן של "משרות רעות" בתחומי עבודה נשיים. המחקר הקיים בתחום השינויים המתרחשים בשירות הציבורי מצביע כרגע על מגמה הפוכה.

מקורות

- אייזנשטדט, מימי ורוזנהק, זאב (2001). הפרטה ודפוסי מעורבות חדשים של המדינה: תוכנית הסייעוד בישראל. ביטחון סוציאלי 60: 113-128.
- אלמוג, שולמית (2005). התנכלות תעסוקתית (Mobbing). עבודה חברה ומשפט יא: 223-245.
- בן-ישראל, רות (1999). מתמקרים החוצה – מיקור חוץ של המשאב האנושי: העסקת עובדים דרך קבלני כוח אדם. שנתון משפט העבודה ז: 5-42. האגודה הישראלית למשפט העבודה ולביטחון סוציאלי.
- בנימין, אורלי (2002). הדואליות ביחסים בין המדינה לנשים בישראל: המקרה של נשים המועסקות דרך חברות כוח אדם במגזר הציבורי. חברה ורווחה כב(4): 455-480.
- בנימין, אורלי (2006). במורדות שוק העבודה: מסחור כוח עבודה נשי בישראל. תרבות דמוקרטית 10: 63-96.
- ברנשטיין, דבורה (1987). המשרתת, העוזרת ועובדת הניקיון: התפתחויות בעבודת הניקיון בחברה הישראלית. מגמות ל: 7-20.
- ברק, אלישבע (2000). פסק דין שלא פורסם, תיק מספר ע001189/00, לוינגר נגד מדינת ישראל, שניצר, ברק וליפשיץ, בית הדין הארצי לעבודה, 2.10.2000.
- גוצלב, רונה ובנימין, אורלי (2006). "גמדים או רובוטים": מחויבות ודה-הומניזציה כלפי עובדים "זמניים" בקרב מנהלי משאבי אנוש בסקטור הציבורי. סוציולוגיה ישראלית ז(2): 37-64.
- גלין, אמירה (1997). השלכות דפוסי עבודה גמישים על עבודת נשים בישראל. בתוך: ענת מאור (עורכת), נשים הכוח העולה. תל אביב: ספריית פועלים, עמ' 76-89.

יאסינוב, יגאל (2005). דין וחשבון בנושא זכויות עובדים בענף השמירה והאבטחה. מוגש לוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, מרץ 2005. <http://www.kavlaoved.org.il/word/230305.rtf>

ירעאלי, דפנה (1999). מגדור בעולם העבודה. בתוך: דפנה ירעאלי, חנה הרצוג, אריאלה פרידמן ואחרות (עורכות), מין, מגדר, פוליטיקה. תל אביב: הקיבוץ המאוחד, עמ' 167-216.

יעקובסון, דן (2000). באפס עבודה: אבטלה ומובטלים בישראל. בתוך: חנה הרצוג (עורכת), חברה במראה. תל אביב: הוצאת רמות, אוניברסיטת תל אביב.

כהן, ינון, הברפלד, יצחק, מונדלק, גיא וספורטא, יצחק (2004). שיעור העובדים המאורגנים בארגוני עובדים ושיעור הכיסוי של הסכמים קיבוציים: עבר, הווה ועתיד. עבודה חברה ומשפט 10: 15-49.

למ"ס (2005). לוח נתונים דמוגרפיים. בתוך: משפחות: נתונים נבחרים. תל אביב.

נדיב, רונית (2001). האם זקוקים עובדי קבלני כוח אדם להגנה? קבלני כוח אדם: עובדים מעסיקים ומה שביניהם. הרשות לתכנון כוח אדם: משרד העבודה והרווחה.

סבירסקי, שלמה וקונור-אטיאס, אתי (2005). תמונת מצב חברתית 2005. תל אביב: מרכז אדוה.

סמבול, שרית ובנימין אורלי (2006). אימהות ועוני בישראל: מקומה של אימהות בחייהן של עובדות עניות בישראל. סוגיות חברתיות בישראל 1: 31-63.

עפרוני, לינדה (1980). קידום ושכר בשרות הממשלתי בישראל – האם הנשים מופלות לרעה? ירושלים: האוניברסיטה העברית בירושלים, המכון לחקר עבודה ורווחה.

קרומרנבו, מיכל (2000). מחקר באזורי הכאב: סיפורי חיים של נשים החיות במצוקה כלכלית וחברתית עמוקה ומתמשכת בישראל. עבודת גמר לשם קבלת תואר דוקטור בפילוסופיה. האוניברסיטה העברית, ירושלים.

קרנצ'ר, מלאכי (2003). עובדות זמניות-קבועות: בין גלובליזציה לישראלבלוף – העסקה באמצעות סוכרי כוח אדם: היבטים מגדריים, חברתיים וארגוניים. בתוך: דפנה רובינשטיין ומלאכי קרנצ'ר (עורכים), עובדות זמניות-קבועות: בין גלובליזציה לישראלבלוף – חוק קבלני כוח אדם – הגרסה הישראלית. שדולת הנשים בישראל, עמ' 20-55.

רדאי, פרנסיס (1998). מדיניות העסקת עובדים באמצעות חברות כוח אדם: המחוקק, בתי המשפט והסתדרות. הסתדרות העובדים הכללית החדשה: המכון למחקר כלכלי חברתי.

רובינשטיין, דפנה (2003). המסחר בכוח אדם והמשפט הישראלי: שיעור מקומי בכלכלה פוליטית גלובלית והסדרה משפטית של מסחר בכוח אדם בישראל. בתוך: דפנה רובינשטיין ומלאכי קרנצ'ר (עורכים), עובדות זמניות-קבועות: בין גלובליזציה לישראלבלוף – חוק קבלני כוח אדם – הגרסה הישראלית. שדולת הנשים בישראל, עמ' 57-86.

רובינשטיין, דפנה, גולן, ערן ובנימין, אורלי (בדפוס). "דרך המלך": העצמה מבנית של עובדים עניים בצל תרבות המכרזים. בתוך: גיא מונדלק ומימי איזנשטדט (עורכים), העצמה. הפקולטה למשפטים: אוניברסיטת תל אביב.

רוזנהק, זאב (2002). גלובליזציה, פוליטיקה מקומית ושינויים במדינת-הרווחה: תוכנית ביטוח האבטלה בישראל. עבודה, חברה ומשפט 9: 155-174.

שטייר, חיה (2005). עוני בין דיסציפלינות: תרומתה של הסוציולוגיה לחקר העוני. סוציולוגיה ישראלית ז(1): 9-22.

- Benjamin, Orly (1998). Therapeutic discourse, power and change: emotion and negotiation in marital conversations. *Sociology* 32(4): 771–793.
- Benjamin, Orly & Goclaw, Rona (2005). Narrating the power of non-standard employment: the case of the Israeli public sector. *Journal of Management Studies* 42(4): 737–759.
- Benjamin, Orly & Haelyon, Hila (2004). Silenced reality: power relations between marital blueprints in Israeli marriages. *Symbolic Interaction* 7: 461–483.
- Brooks, Margaret G. & Buckner, John C. (1996). Work and welfare: job histories, barriers to employment, and predictors of work among low income single mothers. *American Journal of Orthopsychiatry* 66(4): 526–537.
- Davidov, Guy (2005). *The scope of labor law: re-drawing the boundaries of protection*. A workshop proposal, pp. 23–27. <http://bellagio.haifa.ac.il/proposal.htm>
- Dex, Shirley (1984). Work history analysis: women and large scale data sets. *Sociological Review* 32(4): 637–661.
- Dex, Shirley (1987). *Women's occupational mobility: a life time perspective*. London: Macmillan Press.
- Dex, Shirley (1991). Life and work history analyses. In: Shirley Dex (Ed.), *Life and work history analyses: qualitative and quantitative developments*. London: Routledge, pp. 1–19.
- Doeringer, Peter B. & Piore, Michael J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: D. C. Heath.
- Ehrenreich, Barbara (2002). *Nickel and dimed: On (not) getting by in America*. New York: Henry Holt Publishing.
- Elder, Glen H. (1978). The family cycle and the life Course. In: Tamara Hareven (Ed.), *Transitions: the family and the life course in historical perspective*. New York: Academic Press, pp. 57–64.
- Elder, Glen H. (1985). Perspectives on the life course. In: Glen H. Elder (Ed.), *Life course dynamics: trajectories and transitions 1968–1980*. Ithaca: Cornell University Press, pp. 23–49.
- Emirbayer, Mustafa and Mische, Ann (1998). What is agency? *The American Journal of Sociology* 103(4): 962–1023.
- Esping-Andersen, Gosta (1996). Positive-sum solutions in a world of trade-offs? In: Gosta Esping-Andersen, *Welfare states in transition: national adaptations in global economies*. London: Sage Publications, pp. 256–267.
- Fudge, Judy and Vosko, Leah F. (2003). Gender paradoxes and the rise of contingent work: towards a transformative political economy of the labor market. In: Wallace Clement and Leah F. Vosko (Eds.), *Changing Canada:*

- political economy as transformative*. Montreal: McGill-Queen's University Press, pp: 183–209.
- Gaunt, Ruth and Benjamin, Orly (2007). Job insecurity, stress and gender: the moderating role of gender ideology. *Community Work, and Family* 10(3): 339–353.
- Giddens, Anthony (1991). *Modernity and self identity*. Cambridge: Polity Press.
- Goffman, Erving (1963). *Behavior in Public Places: Notes on the Social Organization of Gatherings*. New York: The Free Press of Glencoe.
- Hareven, Tamara (1978). *Transitions: the family and the life course in historical perspective*. New York: Academic Press.
- Henly, Julia R., Danziger, Sandra K. & Offer, Shira (2005). The contribution of social support to the material well-being of low income families. *Journal of Marriage and Family* 67: 122–140.
- Hudson, K. (2001). The disposable worker. *Monthly Review* 52(11): 43–55.
- Johnson, Jennifer (2002). *Getting by on the minimum: the lives of working class women*. New York: Routledge.
- Kalleberg, Arne, Reskin, Barbara & Hudson, Ken (2000). Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review* 65: 256–278.
- Lepak, David P. & Snell, Scott A. (1999). The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development. *The Academy of Management Review* 24(1): 31–48.
- Lister, Ruth (2004). *Poverty*. Cambridge: Polity Press.
- Martin, Jean & Roberts, Ceridwen (1984). Women and employment: a lifetime perspective. *Social Survey Reports, SS1143, HMSO*.
- Moen, Phyllis (2003). "Introduction" in her edited *It's about time: couples and careers*. Ithaca: Cornell University Press.
- Neuman, Shoshana & Ziderman, Adrian (2004). *Intermittent employment: work histories of Israeli men and women, 1983–1995*. Discussion Paper No. 1357, Bonn: Institute for the Study of Labor.
- PRI–SSHRC (2004). *The working poor and the role of precarious employment*. <http://policyresearch.gc.ca/doclib/Final%20Working%20Poor%20program%200e.pdf>.
- Reinharz, Shulamit (1992). *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press.
- Rogers, Jackie Krasas (1995). Just a temp: experience and structure of alienation in temporary clerical employment. *Work and occupations* 22(2): 137–166.

- Rogers, Jackie Krasas (2000). *Temps: the many faces of the changing workplace. A comparative study of temporary clerical workers and temporary employment*. Cornell University Press.
- Rosenblatt, Zehava & Ruvio, Aviva (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior* 17: 587–605.
- Scheff, Thomas (2003). Shame in self and society. *Symbolic Interaction* 26(2): 239–262.
- Secombe, Karen (2000). Families in poverty in the 1990's: trends, causes, consequences, and lessons learned. *Journal of Marriage and the Family* 62(4): 1094–1114.
- Shavit, Yossi (1990). Segregation, tracking and the educational attainment of minorities: Arabs and oriental Jews in Israel. *American Sociological Review* 55(1): 115–126.
- Shipler, David K. (2004). *The working poor: invisible in America*. New York: Vintage Books.
- Silverman, David (1993). *Interpreting qualitative data: methods for analyzing talk, text and interaction*. London: Sage.
- Vosko, Leah F. (2000). *Temporary work: the gendered rise of a precarious employment relationship*. Toronto: University of Toronto Press.
- Walby, Sylvia (1991). Labor markets and industrial structures in women's working lives. In: Shirley Dex (Ed.), *Life and work history analyses: qualitative and quantitative developments*. London: Routledge, pp. 167–186.
- Williams, Sonya & Shin-Kap Han (2003). Career clocks: forked roads. In: Phyllis Moen (Ed.), *It's about time: couples and careers*. Ithaca: Cornell University Press.
- Zeytinoglu, Isik Urla & Muteshi, Jacinta Khasiala (2000). Gender, race and class dimensions of nonstandard work. *Relations Industrielles* 55(1): 133–167.