



האוניברסיטה העברית בירושלים

הפקולטה למדעי החברה

בית הספר למדיניות ציבורית

עבודת גמר לתואר מוסמך במדיניות ציבורית:

נשים מובילות מאבקי סגל זוטרי בישראל

הנחייה ראשית: ד"ר ורדה וסרמן.

הנחייה משנית: ד"ר גלית בלנקשטיין.

מוגש על ידי: ענבר רוטשטיין. ת"ז 034613307.

ירושלים, 2015

תקציר

בשנים האחרונות קמו ועדים מקרב הסגלים הזוטרים במוסדות אקדמיים שונים בישראל. ועדים אלו קמו במטרה לשנות את תנאי העסקתם של חברי הסגל הזוטר, אשר נתפסו על ידם כפוגעניים וכדומים לתנאי ההעסקה של עובדי קבלן אחרים בישראל. בחלק ניכר מן המאבקים הללו עמדו נשים כמנהיגות של חברי הסגל הזוטר וכגורם המניע את המאבק כולו. מטרת מחקר זה היא להתמקד בנשים אלו כמובילות מאבקי סגל זוטר בישראל וכמסמנות דור חדש של נשים הנלחמות בממסד על מנת לשנות מדיניות.

כדי לבחון תופעה זו רואינו אחת עשרה נשים שהיו בעלות תפקיד משמעותי בהנעה או בהקמה של ועד הסגל הזוטר למאבק במוסד האקדמי שאליו השתייכו, וחלקן הובילו שינויים משמעותיים ביותר בארגון שבו הן פעלו. ראיונות עם הנשים הללו בוצעו כדי לענות על שאלות המחקר של עבודה זו: כיצד נשים המנהיגות (או שהנהיגו בעבר) מאבקי עובדים בסגל הזוטר במוסדות האקדמיים תופסות את תפקידן בהנעה ובשינוי מדיניות העסקת סגל זוטר במדינת ישראל? מה הן הנסיבות והסיבות שיכולות להסביר את הבולטות הנשית במאבקי סגל זוטר, מלבד מספרן היחסי הגבוה מבין חברי הסגל הזוטר?

תשובות לשאלות הללו מספקות תרומות תיאורטיות וחברתיות בנושאים שונים הקשורים למדיניות ציבורית ומתרומות אלה נובעת חשיבות המחקר. הנושאים הנידונים הם קידום נשים באקדמיה, התארגנויות עובדים בישראל, ותרומתן הייחודית של נשים להתארגנויות עובדים באקדמיה, ומחוצה לה.

תודות

ארצה לנצל הזדמנות זו כדי להודות למנחת העבודה, ד"ר ורדה וסרמן. תודה על העזרה והתמיכה בתהליך כתיבת התזה, הפגישות המעשירות בארומה במבשרת ציון והמילים הטובות שעודדו אותי להמשיך ולכתוב. כמו כן, אבקש להודות לפרופ' דלית יסעור-בורוכוביץ' שהרעיון למחקר זה היה שלה. אני מודה לה על סיועה בביצוע המחקר בכל שלביו ובכתיבת העבודה. רב תודות על כל העצות המועילות שנתת לי, הן ליוו אותי בכל שלב בעת כתיבת העבודה ואני בטוחה שמילותייך המחכימות ילוו אותי עוד בהמשך דרכי.

תודה רבה לביה"ס למדיניות ציבורית, על הכלים שקיבלתי במהלך שנות התואר שהביאו אותי לכתיבת עבודה זו. המון תודה גם בעד קבלת המלגה המחקרית ע"ש שמעון בן חמו לשנת תשע"ה, אין לי ספק שקבלת המלגה סייעה לי לסיים ולהגיש את התזה בזמן.

לסיום, ארצה להודות לנשים שהתראיינו לעבודה זו, אחת עשרה נשים מרשימות שהנהיגו את מאבקי הסגל הזוטר במוסדותיהן. תודה שחשפתן בפניי את עולמכן ואת פועלכן כנשים מובילות באקדמיה הישראלית. העבודה הזאת מוקדשת לכן.

תוכן עניינים

1	תקציר
2	תודות
3	תוכן עניינים
1	מבוא
4	סקירה תיאורטית
4	נשים באקדמיה במדינות המערב
6	המערכת האקדמית בישראל
8	אפליה על בסיס מגדרי
10	הסברים תיאורטיים לאפליית נשים
15	סגל זוטר באקדמיה במדינות המערב
17	סגל זוטר באקדמיה בישראל
18	עובדי קבלן בישראל
20	מאבקי סגל זוטר בישראל
21	נשים מובילות מאבקי עובדים ומאבקי סגל זוטר
23	פרק המתודולוגיה
23	אוכלוסיית המחקר
25	כלי המחקר
25	ניתוח הנתונים
26	הזווית הרפלקסיבית
27	ממצאים
	א. "אבל ההתרשמות היא שהם לא תופסים ולא מתייחסים אלינו כאל בני אדם" – שינוי המדיניות הנוגעת למצבם של העובדים בסגל הזוטר
35	ב. "שקשקו לנו הביציות" – המגדר כסוגיה במאבק
46	ג. "אנחנו לא נחזור עד שלא נחתום" – אסטרטגיית פעולה להשגת המטרה
53	ד. "אל תשברי אחותי, את עושה דבר טוב, ויהיה בסדר" – קשיים אישיים/קשיים ארגוניים אל מול תמיכה אישית/תמיכה ארגונית
65	דיון ומסקנות
70	רשימה ביבליוגרפית
70	מקורות
75	אתרי אינטרנט
76	דוחות מחקר
77	חקיקה
78	נספחים
78	נספח מספר 1 – מדריך ראיון: נשים מובילות במאבקי סגל זוטר בישראל
79	נספח מספר 2 – פרטים אודות מרואיינות

מבוא

לימודי מגדר הוא תחום שהחל ותפס תאוצה במדינות מערביות שונות, ביניהן גם ישראל, כתוצאה מהתפתחות החשיבה והמחקר הפמיניסטי. לרוב מחקרים אלו מנסים לפענח מדוע למרות שינויים חברתיים ותרבותיים רבים שהתרחשו בשנים האחרונות בתחום קידום נשים, הן עדיין אינן משתוות לגברים במרבית המקרים, בעיקר בתחומים הקשורים לעולם העבודה. חלק לא מבוטל ממחקרים אלה ממוקד בחוסר השוויון ששורר באקדמיה, מוסד שאמור לסמל קידמה ופתיחות, אך עדיין משמר את הפערים המגדריים בין המינים. בעשורים האחרונים השתפר מעמדן של נשים במרחב הציבורי בכלל ובתחום האקדמי בפרט. אולם למרות שנשים מהוות כיום אחוז ניכר מהאוכלוסייה המשכילה ולמרות שמספרן באקדמיה עלה לאין ערוך, נוכחותן עדיין מצומצמת ושנים רבות הן נמנעו מלקחת חלק פעיל במאבק על זכויותיהן. בשנים האחרונות ניכר שינוי בנושא זה וחלק גדול ממאבקי העובדים באוניברסיטאות בישראל ובעולם המערבי הונהג על ידי נשים. יחד עם זאת, עיקר הפעילות נעשה בייצוגן של קבוצות עובדים זוטרים.

בשנים האחרונות קמו ועדים מקרב הסגלים הזוטרים במוסדות אקדמיים שונים בישראל. ועדים אלו קמו במטרה לשנות את תנאי העסקתם של חברי הסגל הזוטר, אשר נתפסו על ידם כפוגעניים וכדומים לתנאי ההעסקה של עובדי קבלן אחרים בישראל. בחלק ניכר מן המאבקים הללו עמדו בחוד החנית נשים כמנהיגות של חברי הסגל הזוטר וכ"פנים" של המאבק. מטרת מחקר זה היא להתמקד בנשים אלו כמובילות מאבקי סגל זוטר בישראל וכמסמנות דור חדש של נשים הנלחמות נגד הממסד על מנת לשנות מדיניות.

חשיבות מחקר הממוקד בתפקידן של נשים במאבקי עובדים וכמנהיגות ועדי עובדים נובעת הן מתרומתו החברתית והן מתרומתו התיאורטית. מבחינה חברתית, ישנה חשיבות להתבוננות מעמיקה יותר על תפקידן של הנשים כמנהיגות וכמובילות שינוי חברתי, וזאת לנוכח העובדה שאין נשים רבות בישראל ובעולם המערבי המכהנות בתפקידי מפתח עם אפשרות לחולל שינויים שכאלו. כמו כן, לעיסוק במאבק של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטאות יש חשיבות רבה בשל הדעה הרווחת כי מעמדם גבוה לאין ערוך מזה של עובדי קבלן אחרים, בעיקר משום שמדובר באוכלוסייה משכילה ובכוח עבודה איכותי. יחד עם זאת, למרבית עובדי הסגל הזוטר אין תנאים סוציאליים וזכויות התואמות את השכלתם ומחויבותם הגבוהה (לרוב) לארגונים שמעסיקים אותם, והביטחון התעסוקתי שלהם נתון בסכנה תמידית. להפניית הזרקור אל עבר אוכלוסיית עובדים ייחודית זו, אשר המודעות הציבורית לקשייה ובעיותיה מצומצמת, יש חשיבות רבה

מבחינה חברתית. מבחינה תיאורטית חשיבות העבודה הנוכחית נעוצה בעובדה שתפקידן של נשים כמנהיגות של מאבקי עובדים ומנהיגות של ועדי עובדים כמעט ולא נחקר בעבר. בשל כך, עבודה זו יכולה לתרום למחקר אודות הקשר בין נשים, כוח פוליטי ויחסי עבודה. נושאים אלו מהווים אבן יסוד בלימודי המדיניות והם חשובים לשיח הציבורי בישראל בשנת 2015. יש לציין כי למרות נוכחותן הבולטת של נשים שמאפיינת את המאבקים האלה, ולמרות ההישגים שנחלו חלק מהסגלים הזוטרים במאבקהם – עדיין מעמדן של נשים באקדמיה הישראלית ומעמדם של חברי הסגל הזוטר רחוקים מלהיות משביעי רצון, עובדה שמחדדת את חשיבות מחקר זה.

שאלות המחקר שעומדות במוקד עבודה זו הן כיצד נשים שמנהיגות (או שהנהיגו בעבר) מאבקי עובדים בסגל הזוטר במוסדות האקדמיים תופסות את תפקידן בהנעה ובשינוי מדיניות העסקת סגל זוטר במדינת ישראל? מה הן הנסיבות והסיבות שיכולות להסביר את הבולטות הנשית במאבקי סגל זוטר, מלבד מספרן היחסי הגבוה מבין חברי הסגל הזוטר? כאמור, שאלות אלו טרם נשאלו במחקרים קודמים ומכאן נובעת רלוונטיות המחקר.

התרומה המחקרית של עבודה זו היא משולשת והיא נחלקת לשלושה שדות מחקרניים: ראשית, העבודה מבקשת לתרום לחקר יחסי עבודה בישראל בכלל, ולחקר התארגנויות עובדים בפרט. מרבית המחקרים שנכתבו על התארגנויות העובדים בישראל עסקו בתמורות אשר עברה ההסתדרות מאז הקמתה, במאבקי כוח בין ועדי העובדים החזקים להסתדרות ויחס הממסד כלפי ועדי העובדים וההסתדרות (בקר, 1960; גרינברג 2001; קיסר, 1983). כמו כן, נערכו מחקרים על אודות יחסי העבודה באקדמיה הישראלית (יזרעאלי, 1999) אך אלו התמקדו בעיקר בסגל מן המניין, והמחקרים שנכתבו על אודות יחסי העבודה וההתארגנות של עובדי הסגל הזוטר הם, כאמור, מעטים (מאור ומישורי, 2012). עבודה זו מציעה זווית אחרת ונוספת למחקרים הקיימים, באמצעות התמקדות בתהליכי ההתארגנות של עובדים זוטרים באקדמיה.

תרומה מחקרית שנייה של המחקר הנוכחי הינה בתחום לימודי המגדר ונוגעת לתרומתן של נשים לוועדי עובדים, הן בסגל הזוטר והן מחוץ לאקדמיה. גם במקרה זה הכתיבה על תפקידן של נשים בוועדי עובדים מצומצמת ביותר (Ledwith, Colgan, Joyce & Hayes, 1990; Quinla, 1986; Theodore, 2006) ומרביתה ממוקדת בחולשתן היחסית של נשים (לעומת גברים) בייצוג שלהן בוועדי עובדים. במחקר הנוכחי ייבחנו דווקא נשים כדמויות מובילות וחזקות בוועדי עובדים, והן יוצגו כגורם אקטיביסטי חזק בעל תרומה ייחודית לוועדי העובדים באקדמיה.

תרומה מחקרית שלישית נוגעת לתחום המחקר אודות נשים באקדמיה. תחום זה הפך לתחום מחקר חשוב בשנים האחרונות. מחקרים רבים מציגים את מאבקן של הנשים לקידום באקדמיה הן מבחינה מספרית והן מבחינת מעמדן (Cummins, 2012; Fotaki, 2013; Hult, 2005). המחקרים מראים שבעשורים האחרונים יש שיפור במעמדן של הנשים באקדמיה, אך עדיין קיימים פערים ניכרים בין המינים מבחינת מעמד, מוניטין ושכר. מחקר זה אינו ממוקד בשבירת "תקרת הזכוכית" של נשים באקדמיה, אלא בנשים בעלות עוצמה שמציגות את מעמדן באקדמיה באופן שונה לחלוטין הן משום שהן אינן נמצאות במאבק מגדרי בקולגות הגברים שלהן (אלא נלחמות יחד איתם ולמענם לתנאים וליחס טוב יותר מן הממסד) והן משום שהעמדה שלהן היא עמדה של התנגדות ומחאה, עמדה שמאפשרת להן להילחם למען מעמדן מתוך עמדת כוח ולא נחיתות.

ניתן לקשור כל אחת מהתרומות המחקריות הנזכרות לעיל לתרומות חברתיות-פרקטיות. באמצעות העמקת המחקר בנושאים אלו והעלאתם על הכתב הם מקבלים במה וחיזוק לפועלם, מה שיכול לסייע למאבקים אלו להתקדם לא רק בספרה התיאורטית אלא גם ברמה המעשית.

בניסיון לחבר בין כל התרומות המחקריות והחברתיות שהוצגו לעיל, רואיינו 11 נשים שהיו (וחלקן עדיין) בעלות תפקיד משמעותי בהנעה או בהקמה של ועד הסגל הזוטר למאבק במוסד האקדמי שאליו השתייכו, וחלקן הובילו שינויים משמעותיים ביותר בארגון בו הן פעלו, ועדיין פועלות. הנשים הללו, מהוות את לב המחקר ואת הדרך לקבלת תשובות לשאלות מחקר זה.

בראשית העבודה אציג סקירה ספרותית המהווה את הרקע התיאורטי לעבודה זו. לאחר מכן אעבור לפרק המתודולוגיה שבו אדון בשיטת המחקר, בכלי המחקר ובמגבלות והקשיים שכרוכים בהם. פרק הממצאים יציג את ניתוחי הראיונות שהתקיימו ואת התמות המרכזיות שעולות מן הראיונות – השאיפה לשינוי מדיניות, היבטים מגדריים למאבק, אסטרטגיות להנעת המאבק, וקשיים מול תמיכה אישית וארגונית. בסיום העבודה אדון בעיקרי המסקנות שעולות מתוך ניתוח הממצאים, אצביע על לקחי מדיניות שניתן לשאוב ממחקר זה ואציע מחקרי המשך לקידום נושאי המחקר.

סקירה תיאורטית

מחקרים רבים נכתבו בישראל ובעולם על נשים באקדמיה, וחלק ארי מן המחקרים האלה מתמקדים בחוסר השוויון השורר עד היום בין גברים לנשים באקדמיה ואת מעמדן החלש יחסית של הנשים באקדמיה מבחינת מספרן וייצוגן במשרות הבכירות במוסד (תורן, 2005). לעומת זאת, לא נכתבו מחקרים המדגישים תהליכים של צבירת כוח ועוצמה של נשים באקדמיה כמניעות שינוי מדיניות, באופן כללי, וכגורם אקטיביסטי במאבקי זכויות עובדים, בפרט. שאלות המחקר של עבודה זו באות לחשוף תהליכים אלה באמצעות בחינה של תופעת נשים המובילות מאבקי סגל זוטרי באקדמיה בישראל.

את סקירה זו אפתח בפירוט על נשים באקדמיה במדינות המערב, אמשך בתיאור הקמת ובמאפייני המערכת האקדמית הישראלית ואת מקומן של הנשים בה. אמשך בהצגת תיאוריות מרכזיות אשר מנסות לבאר את הפערים שקיימים בין גברים ונשים במדינות המערב ובישראל, הן באקדמיה והן בעולם העבודה. אסיים את החלק הראשון של הסקירה בתיאור מאפיינים ייחודיים של ישראל שמשפיעים על חוסר ייצוגן של נשים באקדמיה בפרט ובעולם העבודה בכלל.

החלק השני של הסקירה יתמקד בחברי הסגל הזוטרי בעולם המערבי ובישראל. אפרט על מעמדם של עובדי הקבלן בישראל ועל הדמיון שיש ביניהם לבין חברי הסגל הזוטרי, ואסיים בתפקידן של נשים במאבקי עובדים ובמאבקהם של חברי הסגל הזוטרי.

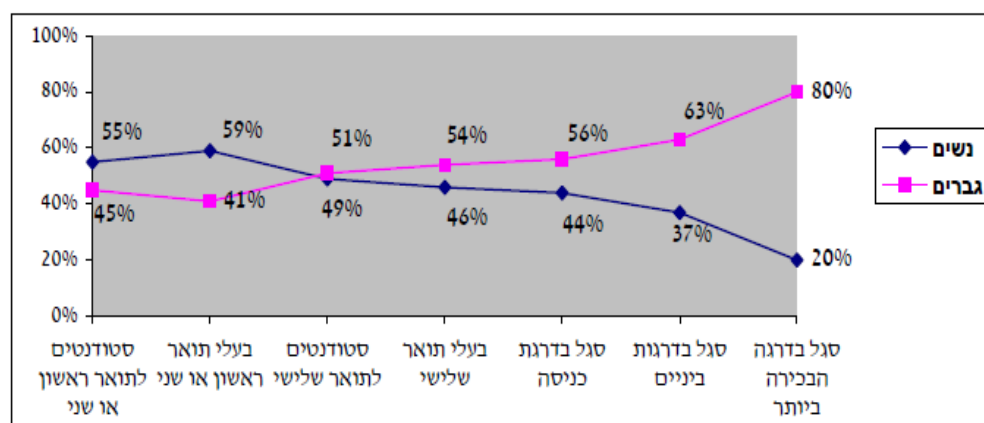
נשים באקדמיה במדינות המערב:

משחר ההיסטוריה סייעו נשים לכלכלת המשפחה באמצעות ייצור מזון ובגדים, עבודה בחקלאות, וסיוע כללי למשק הבית (Shallcroos, Moskow, Tanner & Dewey, 1987). מעבר ניכר של נשים מעבודה בבית אל מחוצה לו תמורת שכר התרחש בעקבות המהפכה התעשייתית. עלייה במספרן של נשים עובדות נרשם גם במלחמות העולם במאה הקודמת, בזמן שהגברים היו בחזית. לפי חוקרים שונים (Shallcroos et al., 1987) השינוי המשמעותי ביותר במאה הקודמת התרחש אחרי מלחמת העולם השנייה שעם סיומה נשים הצטרפו לכוח העבודה והפכו לחלק הולך וגדל משוק העבודה במדינות המערב. בתחילה נשים השתלבו בעיקר בתפקידים זוטרים במגוון משלחי

יד, ובהדרגה החלו להשתלב בתפקידים בכירים יותר במוסדות שונים. אחד ממקומות העבודה המשמעותיים שבהם השתלבו נשים הוא האקדמיה.

מספר הנשים באקדמיה במדינות המערב הולך וגדל במרוצת השנים. לשם המחשה בשנת 1870 רק 12% מחברי הסגל האקדמי בארה"ב היו נשים, בשנת 1970 25% מחברי הסגל היו נשים, ובשנת 1980 היו 33.3% נשים מחברי הסגל האקדמי בארה"ב (Mario, 1987). גידול במספרן של נשים באקדמיה בארה"ב בפרט ובמדינות מערביות נוספות בכלל מתמיד גם עם הכניסה למאה ה-21, אך עדיין לא ניכר גידול משמעותי במספר הנשים בסגל האקדמי מסיומה של המאה שעברה (Mason & Goulden, 2002).

איור 1: שיעור הגברים והנשים בקרב הסטודנטים והסגל, בקריירה אקדמית אופיינית, באיחוד האירופי לשנת 2010 (מזרחי, 2013).



הנתונים הללו תואמים את מחקרם של הולט וסילוואן (Hult & Sullivan, 2005) הגורסים כי האקדמיה הולכת ונעשית פתוחה יותר ויותר לנשים. אולם, הגידול אינו מצליח לסגור את הפער בין גברים לנשים, ונשים עדיין נשארות כמיעוט בכל תפקידי המפתח במוסדות האקדמיים. ניתן להבחין באיור שככל שמעמד המרצה נמוך יותר בהיררכיה הארגונית כך גדל אחוז הנשים בו, ולהפך. כמו כן קיימים הבדלים בין המינים בסוג ההתמחות האקדמית – גברים בולטים יותר בתחומי המדעים המדויקים ואילו הנשים בולטות יותר במקצועות ההומניים ולכך הסברים שונים שלא זה המקום לפרטם (Kerr, 1998 ;Keller, 1991 ;Aisenberg & Harrington, 1988).

פער משמעותי נוסף בין גברים ונשים באקדמיה ניתן למצוא בתפקידי מפתח בהנהלת המוסדות האקדמיים, שם לא ניכרת התקדמות משמעותית במספר הנשים המנהלות לעומת

הגברים מאז נהיו לגורם משפיע באקדמיה (Fotaki, 2013). יש לציין שנתון זה משמעותי משום שמדיניות המוסדות האקדמיים נקבעת לרוב בידי ההנהלה, ואם יש רוב גברי קרוב לוודאי שהמדיניות של המוסד האקדמי תהיה מושפעת מכך (Aisenberg & Harrington, 1988). נתון נוסף שממחיש את הפערים בין גברים לנשים, היא העובדה שבמקרים רבים, נשים באותם תפקידים, וותק, מספר מחקרים שפורסמו וכיו"ב, מקבלות שכר נמוך מעמיתיהן הגברים (Fotaki, 2013).

המערכת האקדמית בישראל:

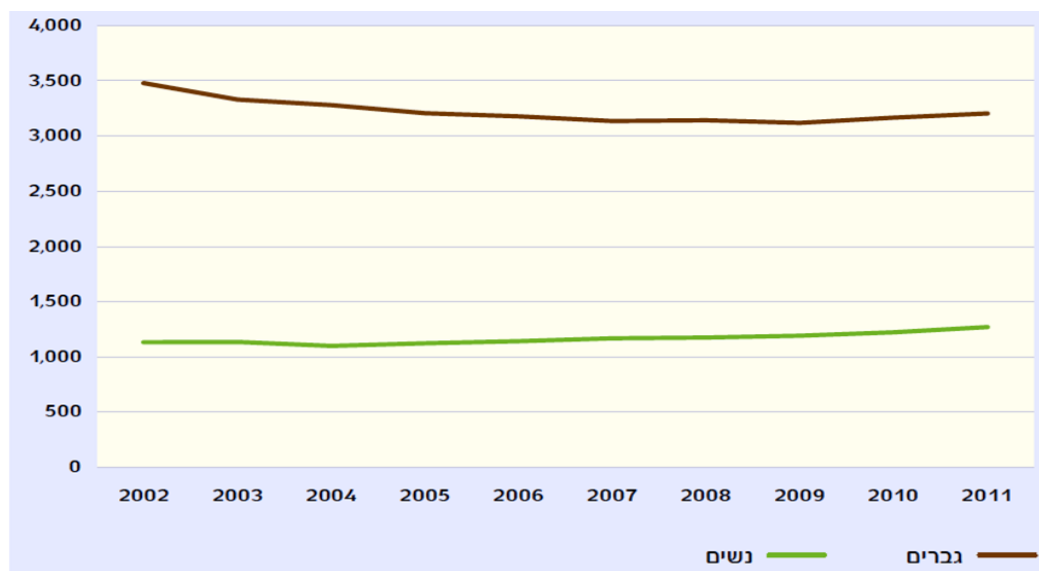
המערכת האקדמית בישראל נוסדה במהלך שנות העשרים עם הקמתם של שני מוסדות אקדמיים: האוניברסיטה העברית והטכניון. אחרי קום המדינה מערכת זו התחזקה ועד לשנות השבעים נוספו בהדרגה חמישה מוסדות אקדמיים (האוניברסיטאות בן גוריון, חיפה, בר אילן, תל אביב ומכון ויצמן). שבעת המוסדות האלה נחשבים למוסדות האקדמיים המובילים במדינת ישראל גם היום (תורן, 2005).

המכללות האקדמיות, הציבוריות והפרטיות כאחד, הן תופעה חדשה יחסית בנוף האקדמי והמוסדי במדינת ישראל. בשנות התשעים התקבל תיקון לחוק ההשכלה הגבוהה שאפשר פתיחת מכללות אקדמיות לסוגיהן והגדיל משמעותית את כמות המוסדות האקדמיים בישראל. השוני העיקרי בין האוניברסיטאות לבין המכללות בישראל הוא שהאוניברסיטאות עוסקות גם במחקר ובהכשרה לתארים מתקדמים, והמכללות מתמקדות בלימודי התואר הראשון (יסעור-בורוכוביץ, דה סביליה ופלגי, 2010). כיום יש 65 מוסדות אקדמיים בישראל – 7 אוניברסיטאות מחקר, האוניברסיטה הפתוחה, 36 מכללות אקדמיות ו-21 מכללות לחינוך (קליין, קרול ואופיר, 2015).

בישראל ניתן למצוא נתונים דומים לנתונים בשאר ארצות המערב בנוגע להשתלבותן ולהתקדמותן של נשים במערכת האקדמית כפי שהוצג לעיל בנוגע לנשים בארצות המערב, וזאת למרות ההבדלים התרבותיים הכלכליים והמגדריים המהותיים שיש בין המדינות (תורן, 2005).

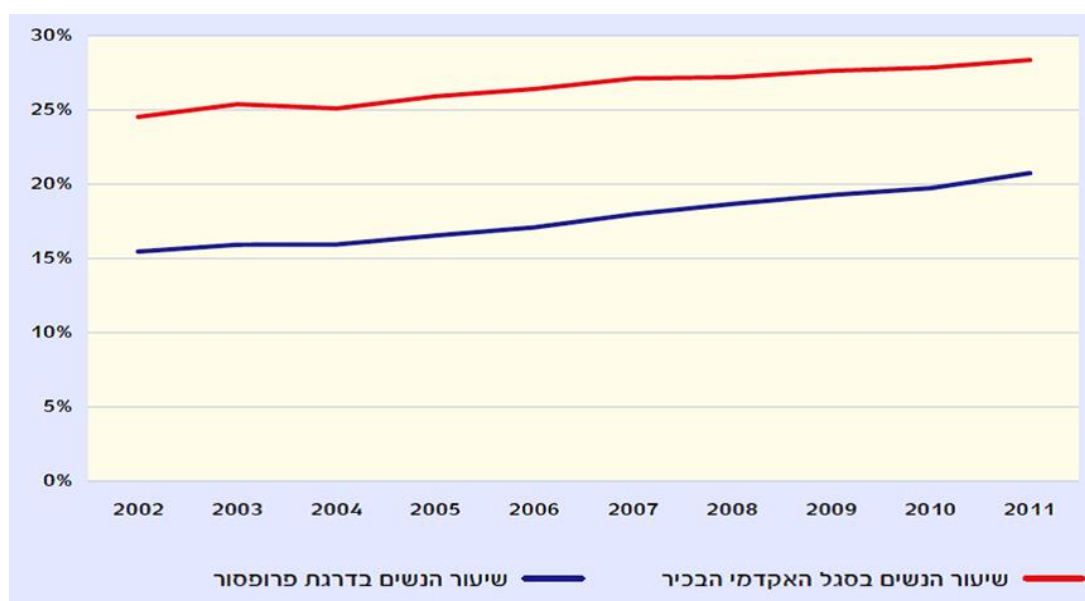
בשנת 2002 שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות בישראל היה 25%,
 בשנת 2011 המספר עלה ל-28% (קרצ'ר, הרצוג וחזן, 2015). למרות העלייה במספרן, פחות משליש
 מכלל אנשי הסגל הבכיר הן נשים.

איור 2: מספר הנשים לעומת מספר הגברים בסגל הבכיר באוניברסיטאות בישראל
 (קרצ'ר ושות', 2015).



שיעור הנשים בדרגת פרופסור, הדרגה הבכירה ביותר במוסדות האקדמיים בישראל, עלה מ-15%
 בשנת 2002 ל-21% בשנת 2011. מכך מתבהר שרק חמישית מן הפרופסורים בישראל הן נשים:

איור 3: שיעור הנשים בסגל הבכיר באוניברסיטאות בישראל (קרצ'ר ושות', 2015).



הנתונים האלה מעידים על היעדר ייצוג פרופורציונלי לנשים בדרגים הגבוהים באקדמיה וזאת למרות העלייה במספר הנשים בסגל הבכיר והעלייה במספר הנשים בדרגת פרופסור. עובדה נוספת הממחישה באופן ברור יותר את הפער בין גברים ונשים היא כי מרבית הלומדים לתואר ראשון שני ושלישי באוניברסיטאות בישראל הן נשים (קרצ'ר ושות', 2015).

נתונים עדכניים יותר של המועצה להשכלה הגבוהה מצביעים על כך שבשנת 2015, 29% מהסגל הבכיר הן נשים העובדות באוניברסיטאות. במכללות האקדמיות יש אמנם מספר רב יותר של נשים בסגל האקדמי הבכיר אולם גם שם הן מהוות רק 39% (עוז, 2015). גם במקרה הזה נשים לא מגיעות אפילו למחצית מהסגל האקדמי הבכיר.

תנאי העבודה והשכר במוסדות האקדמיים בישראל הם כמעט זהים, שכן הם מוכתבים על ידי הסכמי שכר קיבוציים ומפוקחים על ידי ות"ת (הוועדה לתקצוב ולתכנון). דרגות השכר מושפעות מהדרג ומהוותק של הסגל ולכאורה לא אמורים להיות הבדלי שכר בין גברים לנשים. עם זאת מכיוון שהנשים באקדמיה בישראל, בדומה למדינות המערב, נמצאות בכל המוסדות האקדמיים בדרגות נמוכות יותר מאשר הגברים – השכר שלהן נמוך יותר (בנימין, 2012; תורן, 2005).

לסיכום, ניתן להבחין שיש תת-ייצוג של נשים בדרגים הגבוהים במוסדות האקדמיים בישראל, כמו בכל מדינות המערב, הן בדרגות האקדמיות הגבוהות והן בתפקידי הניהול הבכירים. אקר (Acker, 2012) מעלה את השאלה, מדוע נשים במדינות המערב לא משתוות לגברים בתחומים שונים, ביניהם האקדמיה, למרות הקדמה, המודעות החברתית, מדיניות שמטרתה לאזן את הפערים המגדריים ("העדפה מתקנת"), ומאבקי הנשים שהתקיימו בעשורים האחרונים? שאלות דומות יועלו גם במסגרת עבודה זו.

אפליה על בסיס מגדרי:

מהי הסיבה/סיבות להבדלים במעמד, בשכר וביוקרה בין נשים וגברים באקדמיה הן בישראל והן במדינות מערביות אחרות? חוקרים רבים העוסקים בנושא, אומרים שבאופן כללי הסיבה לאי-שוויון זה היא אפליה על בסיס מגדרי כלפי נשים בשוק העבודה כולו (יסעור – בורוכוביץ' ושות', 2010; תורן, 2005; Keller, 1991; Kerr, 1998; Aisenberg & Harrington, 1988; Acker, 2012).

כבר לפני שלושים שנה מצא מריו (Mario, 1987) במאמר סקירה מחקרים רבים שניסו

לבחון את ההבדלים בין נשים וגברים באקדמיה. המאמר מתבסס על עיקרון ה- Ceteris Paribus – "כל המאפיינים הנוספים הינם שווים" – כלומר: המחקרים בחנו גברים ונשים באקדמיה בעלי מאפיינים דומים (ותק, הכשרה מקצועית וכדומה), ובאמצעות עיבודים סטטיסטיים הראו שההסבר היחיד המובהק שניתן למצוא להבדלי השכר בין גברים והנשים הוא ההבדל המגדרי. דהיינו, אם המשתכרת היא אישה, רוב הסיכויים ששכרה יהיה נמוך יותר ממשתכר גבר, שלו יש סיכוי לשכר גבוה יותר. מחקרים נוספים שהוא מציג במאמרו מראים שגם בשאלת הקידום באקדמיה המגדר הוא גורם מובהק בהשפעתו השלילית על קידום של נשים. בנוסף מריו טוען שבארה"ב ובמדינות מערביות נוספות, כמו גם בישראל, אפליה על רקע מגדרי היא עבירה על החוק. עוד הוא מציין שיש קושי להוכיח באופן חד-משמעי אפליה במוסדות האקדמיים על בסיס מגדרי משום שמרבית ההחלטות על מינויים נעשות מאחורי דלתיים סגורות. שלושים שנה מאוחר יותר מחקרים שונים (OECD, 2012; Wis Database –DG Research,) (2012) חושפים מציאות דומה. מחקרים אלו מראים שאמנם מצבן של נשים בתחומים של שכר וקידום באקדמיה השתפרו והפערים בין גברים לנשים צומצמו במעט, אך עדיין המצב רחוק מלהיות שוויוני.

בישראל יש חקיקה נגד אפליה על בסיס מגדרי. את האזכור הראשון לכך בחוקי המדינה ניתן למצוא במגילת העצמאות: "מדינת ישראל תקיים שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה בלי הבדל דת, גזע ומין" (הכרזה על הקמת מדינת ישראל, 1948). התייחסות לסעיף זה ניתן למצוא גם בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו (1992). בנוסף לאלו יש חוקים אחרים בישראל שנועדו להגן על זכויותיהן של נשים (בין השאר) בשוק העבודה (חוק שיווי זכויות האישה, 1951; חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, 1988). אולם, בדומה לארה"ב ולמדינות מערביות אחרות, גם בישראל המינויים באקדמיה נעשים בהליך חסוי כך שגם בישראל יש קושי להוכיח מעל לכל ספק אפליה על בסיס מגדרי בהליך המינויים באקדמיה (תורן, 2005).

מעבר להסבר הפשוט שההבדלים שקיימים בהתקדמותן של נשים וגברים נגרם מאפליה על בסיס מגדרי, ניתן למצוא כינויים והסברים רבים המתארים את הבעיות הייחודיות שיש לנשים להתקדם באופן כללי, ובאופן ספציפי בעולם האקדמיה: "תקרת זכוכית", "רצפה דביקה",

"מרתון האימהות", "משמרת שנייה", "מצוק הזכוכית" ורבים אחרים (Cummins, 2012). לכל הביטויים האלה יש בסיס תיאורטי המנסה להסביר את אי-השוויון בין נשים וגברים.

הסברים תיאורטיים לאפליית נשים:

ישנן תיאוריות ומחקרים רבים הבאים לשפוך אור על תופעת האפליה של נשים באקדמיה. חלקם מתייחסים באופן כללי לאפליית נשים בשוק העבודה, ואילו אחרים הם ייחודיים לשדה התעסוקה האקדמי. ראשית אציג כמה תיאוריות ומחקרים המתייחסים לקשיים של נשים להתקדם באופן כללי בשוק העבודה והשתקפות קשיים אלו בעולם האקדמיה, ולסיום אתייחס למאפיינים הייחודיים של ישראל המהווים מכשול בהתקדמותן של נשים באקדמיה:

תיאוריה ראשונה שתוצג היא תיאוריית ההון האנושי – "The Human Capital Theory".

על פי תיאוריה זו, ככל שהעובד משקיע יותר בהכשרתו למקצוע או לעבודה כלשהיא, כך התשואה שהוא יקבל מן הקריירה שלו תהיה גדולה יותר. הכוונה היא להשקעה שמתבטאת בזמן, כסף, אנרגיה, השכלה, רכישת כישורים וצבירת ניסיון בדרך להשתלבות בעולם התעסוקה. על פי מחזיקי תיאוריה זו נשים משקיעות פחות בעצמן מאשר גברים בתקופה הקריטית של הכנה לשוק העבודה וכך עלולות לפגוע בהתפתחות האישית והמקצועית שלהן. סיבה זו יכולה להשפיע על התקדמותה של האישה, על סוג העבודה שבה היא עובדת, על הדרגה שאלה תגיע ועל השכר שתקבל (Cummins, 2012).

תיאוריה דומה לתיאוריה זו היא תיאוריה הגורסת שבחיי נשים יש שתי עלילות מרכזיות המתחרות זו בזו: עלילת האהבה/הנישואים ועלילת החיפוש/ההרפתקה. לפי מחזיקי תיאוריה זו מבחינה חברתית התפקיד המרכזי של האישה הוא לחיות במערכת חיים זוגית שבה מטרתה היא לספק את הגבר בבית. גם אם האישה תבחר לבחון את העלילה משנית, כלומר אפשרות להתקדמות בעולם הקריירה ומימוש אישי, עדיין העלילה העיקרית היא עלילת הנישואים ועלילות המשנה הן שוליות. יתרה מזאת, יש סכנה שאם תפתח כישורים בעלילה המשנית היא עלולה לפגוע בכישורים ששייכים לעלילת הנישואים, כמו נשיות או אימהות. לפי תיאוריה זו נשים גם היום חיות בדואליות, וזאת משום שלא רק הגברים מצפים מהן לבחור בעלילת הנישואים כעלילה המרכזית, הן גם בוחרות בכך פעמים רבות משום שגם הן מושפעות מהנורמות

החברתיות ה"קלאסיות" לגבי תפקידי נשים/גברים (Aisenberg & Harrington, 1988). מחקרים עדכניים יותר מאששים טענה זו. קורל (Correll, 2001) למשל טוענת שנשים רבות סובלות מדימוי עצמי נמוך ומן התחושה שהן אינן מתאימות לחיי קריירה מלאים. דימוי זה גורם להן לבחור קריירות "נשיות" ופחות מאתגרות מאשר עמיתיהן הגברים. נתון חשוב שהיא מציגה במחקרה זאת העובדה שמחקרה בחן נערות שקיבלו ציונים דומים לנערים בבית ספרם, אך בחרו בנתיב אחר ללימודים לאחר התיכון, מתוך התחושה שקריירה תובענית אינה מתאימה לנשים.

מחקרים נוספים שנעשו בנושא (Aisenberg & Harrington, 1988; OECD, 2012) מצביעים על כך שמסרים אלו באים מהבית, לרוב דווקא מהאימהות – מסרים שתוכנם הוא כמה חשוב למצוא בן זוג לעומת כמה שפחות חשוב לאישה להצליח בלימודים. יש עדויות שאימהות רבות מצהירות על כך שזה "לא סקסי" לאישה להצליח בלימודים. מעבר לכך, נראה שיש מקרים שבהם מאשימים נשים בהיותן שאפתניות ורציונליות משום שזה לא המקום הטבעי שלהן, או שהשאיפה שלהן להתקדם בקריירה לא מתקבלת ברצינות. מסרים אלו עלולים לגרום לנשים להשקיע פחות בהתפתחות האישית שלהן בעולם הקריירה.

השתקפויות תיאוריות אלו בעולם האקדמיה גורסות שחלק ניכר מהנשים משקיעות פחות בעצמן ובהכשרתן כדי להיות חוקרות באקדמיה (לדוגמה בכך שהן עושות הפסקות ארוכות ללידה וגידול ילדים, אינן נוסעות לכנסים בחו"ל וכיוצא בזה), וכך יש סכנה שהן תהיינה חוקרות פחות מנוסות מאשר גברים, הן יזכו פחות להכרה והקריירה האקדמאית שלהן תיפגע (Bostic & Philipsen, 2008).

תיאוריה שנייה שבאה לבאר את תופעת חוסר השוויון בין גברים ונשים היא תיאוריית ההון החברתי – "The Social Capital Theory". על פי תיאוריה זו הסיכוי להצלחה בעבודה לא נעוץ רק בהשקעה האישית של העובד, אלא גם בגישה לידע ארגוני. הכוונה היא לידע אודות אופי המוסד, מאפייני חברי ההנהלה, הנורמות החברתיות המקובלות באותו מוסד והאפשרויות להתקדם בו. לנשים יש גישה מופחתת לידע זה וזאת בשל העובדה שבמרבית המקרים מי שעומד בראש הארגון הם גברים שייטו לחלוק מידע חיוני זה עם קולגות גברים ולא עם נשים. כמו כן, אם גברים עומדים בראש הארגון השפה הארגונית השלטת תהיה שפה גברית. גישה מופחתת למידע

ארגוני היא אחת הסיבות שיכולות לפגוע בסיכויים של הנשים להתקדם לעומת גברים (Perna, 2005).

אקר (Acker, 2008) טוענת שהאופי הארגוני של המוסדות האקדמיים הוא גברי. אופי זה גורם לגברים להשתלב ביתר קלות כשוויים בין שווים במוסד, בעוד הנשים באות מנקודת נחיתות וזרות. עובדה זו מהווה קושי נוסף בהתקדמותן בדרג אקדמי. קמינס (Cummins, 2012) משווה את הדרגים הבכירים של המוסדות האקדמיים למועדון גברים ("The Old Boys Network"). לטענתה אי-השתייכותן של הנשים למועדון אקסקלוסיבי זה מציבה בפניהן חסמים בדרכן להשתלב כמרצות בכירות מן המניין.

אחד הגורמים הנוספים שמעכבים את השתלבותן של נשים במערכת האקדמית נובע מחוסר הדרכה וייעוץ מ"מנטורים" בדרגים הגבוהים. לנשים יש קושי למצוא גברים בדרגות בכירות שיכניסו אותן תחת חסותם ויסייעו להן להתברג בשורות המוסד האקדמי, ובוודאי יש להן קושי למצוא "נשים מנטוריות", שכן נשים בכירות באקדמיה הן, כמוזכר לעיל, מעטות (Palgi & Moore, 2004). החוקרות איזנברג והרינגטון טוענות (Aisenberg & Harrington, 1988) שלנשים בכירות באקדמיה יש נטייה גדולה יותר מאשר לגברים בכירים לסייע לנשים זוטרות להתקדם באקדמיה. לעומת זאת, יש חוקרים (Mavin, 2008; Cummins, 2012) הטוענים שדווקא הנשים המעטות שכן הצליחו להשתלב בראש הפירמידה באקדמיה כמלכות הכוורת ("Queen Bees") אינן מסייעות לנשים להתקדם משום שהן רוצות לשמר את מעמדן כנשים יחידות בפסגה. בין אם הטענה הראשונה שהוצגה לעיל נכונה ובין אם הטענה השנייה, המסקנה שמתקבלת היא שלנשים יש נגישות פחותה למנטוריות שיכולות לסייע להן לפצח את חוקי המשחק הארגוניים בהתקדמותן בעולם האקדמיה.

תיאוריה שלישית היא תיאוריית הגבולות – "The Boundary Theory" – שמנסה להסביר מאפיין ייחודי לנשים אשר פוגע בהתקדמותן. על פי מחזיקי תיאוריה זו נשים לא מצליחות לקבוע גבולות ברורים בין עולם הבית ובין עולם העבודה בשל המחויבות הרגשית והפיזית לטיפול בילדיהן ובבני משפחתן. לפי החוקרים בשני המישורים הן מנסות להיות הטובות ביותר שהן יכולות. הזליגה הזאת בין שאיפה להצטיינות בעולם העבודה לבין הצטיינות בעולם המשפחה והאימהות גורמת לנשים רבות להגיע לאפיסת כוחות ובאופן אירוני דווקא לפגיעה

בכישוריהן. חלק ניכר מהנשים מחליטות לוותר על הצלחה בקריירה בשל הקושי לשלב את עולם התעסוקה ועולם המשפחה כראוי (Cummins, 2012; Bostic & Philipsen, 2008).

מחקר שנעשה בנושא אימהות וקריירה הראה שפחות מ- 20% מנשים בעלות תואר שני שהביעו את רצונן להשיג קריירה ולהקים משפחה, הצליחו לעשות את שני הדברים הללו יחד עד גיל ארבעים (Bassett, 2005). היולט (Hewlett, 2002) טוענת בספרה שככל שהאישה קרייריסטית יותר – כך הסיכויים שלה להתחתן ולהביא ילדים לעולם פוחת. נתון נוסף חשוב שהיא מציגה הוא שאצל גברים המקרה הוא הפוך, ככל שהגבר במעמד גבוה יותר מבחינת הקריירה שלו, כך גדלים הסיכויים שלו להיות בעל משפחה. מחקר נוסף שהיולט מציגה בדק סוגי תעסוקה עיקריים שבהם משתלבות נשים והראה שאחוז הנשים ללא ילדים הגדול ביותר מבין המקצועות שנבדקו שייך לנשים אקדמאיות – 43%. מחקרים אחרים מראים שלנשים עם ילדים יש פחות סיכוי לזכות בתואר פרופסור ובקביעות מאשר לנשים ללא ילדים. גם במקרה הזה ילדים ומשפחה לגברים אקדמאים אינם מפחיתים את סיכוייהם להתקדם, אלא להפך (Bassett, 2005; Simeone, 1987).

תיאוריות ומחקרים אלו מראים, שלמרות ההתקדמות בתחום שיווין הזכויות וקידום נשים במדינות מערביות רבות, עדיין יש סטראוטיפים חברתיים שמוטבעים בחברות הללו בנוגע למהותן ולתפקידן של הנשים, אשר מעכבים את התקדמותן בעולם התעסוקה בכלל ועולם האקדמיה בפרט.

בנוסף להסברים שהוזכרו לעיל, יש כמה מאפיינים ייחודיים למדינת ישראל אשר מחזקים את הבידול התעסוקתי בין גברים לנשים. מלמן (2009) מציגה במאמרה סיבות היסטוריות להדרת נשים בישראל. לדבריה האופי הדתי והבדלני של החברה היהודית לפני הקמת המדינה הדיר באופן שיטתי את הנשים מן המרחב הציבורי. הדרה זו מומחשת גם בבחינה של כתבים יהודיים מרכזיים שבהם כמעט אין אזכור לנשים ואין להן תפקידים בולטים. לאחר קום המדינה, לדידה של מלמן, נוצר פרדוקס בין ההדרה המגדרית ההיסטורית לבין אתוסים של שוויון וקידמה, ברוח הציונות והסוציאליזם שאפיין את שנותיה הראשונות של ישראל. מצד אחד נשים השתלבו בעבודת כפיים ובהקמת יישובים, אך מצד שני הן לא השתלבו באופן שווה לגברים. אי שוויון זה לא קיבל התייחסות בשיח של השנים הראשונות של המדינה משום שהמסורת הסוציאליסטית הצהירה שהיא עיוורת למגדר, ולפי מסורת זו אין הבדלים בין "פועל" ל-

"פועלת". יזרעאלי (2006) מרחיבה גם היא על אותם ערכים סותרים בחברה הישראלית. היא טוענת שההבדלים המגדריים גברו על ערך הקולקטיב, ונשים הוצבו בעיקר בעורף וכאימהות ורעיות בעת בניית המדינה.

תורן (2005) טוענת בספרה שהאופי הדתי-מסורתי של רבים מן העולים שהגיעו ארצה (במיוחד של העולים ממדינות המזרח), על פיו לנשים ולגברים יש תפקיד ברור בחברה ולפיו לא נהוג שנשים מתקדמות לקריירה משמעותית, השפיע על קידומן של נשים בישראל. כמו כן היא טוענת שישראל מראשית דרכה ניצבה בפני מכשולים רבים כגון בעיות ביטחוניות, בעיות כלכליות, קליטת עלייה וכדומה. סיבות אלו, לדיתה, דחקו את השיח המגדרי הצידה ובמשך שנים לא נעשו צעדים בזירה המדינית כדי לקדם נשים או צעדים להקמת פלטפורמה לדיון חברתי על הנושא. לעניין הביטחוני יש משמעות נוספת, משום שלרוב כאשר הגברים מתפקדים כלוחמים בצבא, הנשים הן האימהות או בנות הזוג שממתינות בעורף. סיבה זו, אליבא דה תורן, גם היא גורמת לנשים להיתפס כלא שוות בכישוריהן לגברים.

יזרעאלי (2006) מצביעה על שנות השישים כתחילת שינוי מגמה, כאשר הכלכלה הישראלית הפכה לפתוחה וניאו-ליברלית יותר, מה שהוביל לכניסתן של נשים רבות לשוק העבודה. תושב-אייכנר ופרנקל (2011) מוכיחות שגם לאחר כניסת נשים לשוק העבודה בישראל, הן עדיין לא נתפסות כ"עובד האידאלי" משום שלפי התפיסות החברתיות המקובלות בחברה הישראלית תפקידן המרכזי הוא טיפול בבית ובילדים, והן לא יכולות להשקיע את כל מרצן בקריירה. החוקרות מביאות הוכחות לכך באמצעות בחינה של חוקי העבודה בישראל ומראות שתפיסות אלו של אי-שוויון מוכוונות גם על ידי מדיניות מובנית ולא רק ניזונות מהשטח.

לסיכום, אי-שוויון מגדרי נפוץ גם היום במדינות מערביות רבות, בהן גם ישראל. הנתונים שהוצגו בסקירה זו מוכיחים שחלה התקדמות בכניסתן של נשים לעולם העבודה בכלל ולאקדמיה בפרט. במוסדות אקדמיים רבים יש יותר סטודנטיות לתואר ראשון, שני ושלישי מאשר סטודנטים. אך ככל שעולים בדרג האקדמי מספר הנשים יורד עד שנהיה למיעוט מובהק בדרגות הגבוהות ביותר. נתונים אלו מאפיינים את המוסדות האקדמיים בישראל והן מוסדות אקדמיים רבים בעולם המערבי.

המסקנה המתקבלת מן הנתונים, מן המחקרים ומן התיאוריות שהוצגו לעיל היא שנשים באקדמיה הישראלית סובלות מאפליה והדרה בשל מינן. נתונים אלה, יכולים להסביר מדוע

בדרגים הנמוכים של הסגל האקדמי בישראל ובמדינות המערב, וספציפית בסגל הזוטור, יש מספר ניכר יותר של נשים מאשר בדרגים הגבוהים.

סגל זוטור באקדמיה במדינות המערב:

הכינוי "סגל זוטור" באקדמיה (Junior Academic Staff) מתייחס לחברי הסגל ללא תקן אקדמי שעובדים עם חוזים זמניים שיכולים להשתנות מסמסטר לסמסטר. בדרך כלל אלו מסטרנטים או דוקטורנטים בתפקידי עוזרי הוראה שונים או המלמדים כמורים מן החוץ. במרבית המקרים הסגל האקדמי הזוטור אינו נהנה מזכויות סוציאליות כמו פנסיה או הטבות אחרות כפי שנהנים מהן הסגל האקדמי הבכיר במסלול הקביעות (Enders & Teichler, 1997).

התרחבותה של המערכת האקדמית במדינות המערב בעשורים האחרונים מדגישה את החשיבות של תפקיד המרצה. עם השנים עלה מספר הסטודנטים וכך גדל הצורך במרצים באקדמיה. חלק גדול מן המרצים החדשים הללו הם חברי הסגל הזוטור. שינוי זה נוצר מהתפתחות של כמה תופעות – גדילה של המערכת האקדמית וצורך בגידול ובגיוון בסגל האקדמי, הפיכת כלכלות רבות בעולם מסוציאליסטיות לניאו-ליברליות, ובעקבות כך ירידה בהוצאה הציבורית וצורך הולך וגובר של המשק בהתייעלות כלכלית (Enders & Teichler, 1997). סיבה נוספת לגידול בהעסקת מרצים כסגל זוטור היא מאגר קבוע של סטודנטים שכישורונם ויכולותיהם גורמים למחלקות ולמנחי תעודת הדוקטור שלהם לשלבם כחלק מכוח ההוראה על מנת לתמוך בתהליך ההתפתחות האקדמי שלהם, ותוך כדי כך להפיק את המרב מכישורי ההוראה שלהם (בנימין, 2012). על תופעה של גיוס חברי סגל זוטור לאקדמיה סיפר קיד (Kidd, 1981: p. 296): "העסקת אנשים לתקופות קצרות באמצעות חוזים שאפשר לבטלם ללא קושי וללא הסטטוס וההטבות של חברי סגל רגילים, הינה שיטה שמשתמשים בה בצורות שונות בכל הארצות הנתקלות בבעיה של התדלדלות המשאבים להשכלה גבוהה".

בארה"ב למשל, נרשם גידול ניכר במיוחד במספרם של חברי הסגל הזוטור בעשורים האחרונים. בין השנים 1975–2009 עלה אחוז הסגל הזוטור במערכת ההשכלה הגבוהה ב-280% והגיע ל-75% מכלל הסגל האקדמי. מספר גבוה זה נגרם בעיקר בשל מדיניות האוניברסיטאות

לעודד העסקת מרצים ללא תקן במטרה להביא ליעילות כלכלית. מגמה זו אף התגברה בעקבות המשבר הכלכלי שפרץ ב-2008 בארה"ב (מישורי, 2012).

במחקר בין-לאומי שערכו אנדרס וטיכלר (Enders & Teichler, 1997) שבדק את מידת שביעות הרצון של חברי הסגל הזוטר, נמצא שבכל המדינות שנבדקו חברי הסגל הזוטר היו הכי פחות מרוצים מתנאי העסקתם בהשוואה לחברי סגל אחרים שנבחנו (חברי סגל בכיר בעלי קביעות). חברי הסגל הזוטר מביעים אי-שביעות רצון מחוסר הביטחון התעסוקתי שיש להם בעבודתם, מהכנסתם, ומסיכויי הקידום שלהם באקדמיה. החוקרים מסכמים את הממצאים, במילים האלה:

"Whereas most senior and middle-rank academic staff at universities is in a secure position, most junior academics at universities are contracted for a limited period only. Part-time assignments with university staff are more common to junior staff than to their seniors on professorial or sub-professorial positions in all countries analyses here. Although conditions vary strongly by country, junior academics are less satisfied with their employment conditions as far as income and employment security are concerned. Junior staff in all countries involved expresses their dissatisfaction with advancement opportunities inside academe" (Enders & Teichler, 1997: p. 22).

ראגיפאל (Rajapal, 2002) מבחינה בין שני סוגים של עובדי משרות בסגל הזוטר: "Classics Part Timers" (עובדי משרה חלקית קלאסיים) לעומת "Contemporaries" (זמניים). לטענתה עובדי המשרה החלקית הקלאסיים מחזיקים במשרה חוץ-אקדמית קבועה כך שהם לא תלויים בעבודתם באקדמיה. לעומת זאת, העובדים הזמניים, אשר מהווים חלק ניכר מהסגל הזוטר, הם חברי סגל זוטר שאין להם שום הכנסה מחוץ למערכת ההשכלה הגבוהה. למעשה הם נמצאים במצב של זמניות קבועה – "Permanent Temps". הניתוק שהם חווים בין המחקר לבין העבודה שהם מבצעים עלול לגרום להם להזנחת התפתחותם המקצועית ולהפחתת ערכם במערכת (מה שיכול להתבטא בעיכוב בכתובת מאמרים או עבודות אחרות החיוניות לקידומם).

חברים אלו בסגל הזוטר לרוב נקלעים למצב של "עבודה זמנית קבועה" הפוגעת בהישגיהם האקדמיים ומשום כך גם בסיכוייהם להתקדם במערכת זו.

תאודור (Theodore, 1986) מצביעה על כך שכבר בשנות השבעים מרבית חברות הסגל הזוטר בארה"ב היו נשים, והן היו חסרות שביעות רצון מתנאי ההעסקה שלהן. אותן נשים מכנות עצמן כ"כושיות של האקדמיה" – "Academic Niggers" (Theodor, 1986: p. 38), אמירה מאוד חריפה ולא "פוליטיקלי-קורקט" בארה"ב, שיכולה להצביע על מידת אי-השביעות שלהן מתנאי העסקתן. מירמור זה הוביל למאבקי סגל זוטר בארה"ב ובמדינות אחרות (Theodore, 1986).

ראג'פאל (Rajapal, 2002) מפרטת בספרה על מאבקי הסגל הזוטר שהתנהלו בקנדה במטרה להגן על זכויותיהם של המורים מן החוץ המשתייכים לסגל הזוטר. היא משווה את המאבקים למאבקים חברתיים קשים כמו המאבק בשיטת הקסטות בהודו. לדבריה המאבקים הללו הסתיימו לטובת חברי הסגל הזוטר, אך הם לא השיגו את כל דרישותיהם, והמתחים בין חברי הסגל הזוטר להנהלת המוסד נמשכו גם לאחר החתימה על הסכם.

סגל זוטר באקדמיה בישראל:

נתונים דומים על הסגל הזוטר ניתן למצוא גם בישראל. תורן (2005) חושפת בספרה, שהתקציבים למוסדות ההשכלה הגבוהה בישראל צומצמו באופן משמעותי בשנות השבעים, בין השאר בעקבות מלחמת יום הכיפורים וחרם הנפט. באותן שנים, 20% מהתקצוב לאוניברסיטאות צומצם. מגמה זו של צמצום המשיכה גם בשנות התשעים, והמימון מן הממשלה לאוניברסיטאות ירד עוד ב-26%. סיבה נוספת לירידה בתקצוב שמצביעים עליה החוקרים (אלגזי, 2012) היא תהליך שהתרחש בישראל, בדומה למדינות המערב, של הפיכת הכלכלה לקפיטליסטית יותר ובעקבות כך הפרטה וצמצום של שירותים ציבוריים רבים, בהם המוסדות להשכלה גבוהה.

אחת התופעות הבולטות שהתפתחה בעקבות הצמצום הייתה גיוס של חברי סגל חדשים במסלולים שאינם מובילים לקביעות. על תופעה זו מפרטת תורן: "אנשי סגל במסלולים אלה אינם נהנים מתנאי העבודה, מן המיזב (הסטטוס), מהביטחון התעסוקתי ומההטבות הכרוכות בתפקידי סגל רגילים, אף על פי שהם מבצעים מטלות דומות" (תורן, 2005: עמ' 27).

בדומה למדינות המערב, חברי הסגל זוטר בישראל כוללים מתרגלים, עוזרי הוראה ומורים מן החוץ. מרביתם סטודנטים לתואר שני או שלישי. בשנת 2012, חברי הסגל הזוטר הגיעו ל-כמחצית הסגל האקדמי באוניברסיטאות. באותה שנה, עברו חברי הסגל הזוטר במכללות במספרם את חברי הסגל הבכיר (ויניגר, 2013). ההתייחסות לחברי הסגל הזוטר במוסדות האקדמיים בישראל הוא לרוב הוא כ"ממלאי מקום", שמועסקים כעובדים זמניים בלבד (מישורי, 2012). ההתייחסות רשמית של האקדמיה לחברי הסגל הזוטר ניתן למצוא בדיוני ועדת החינוך של הכנסת בזמן שהתנהלו דיונים על עתידם של המורים מן החוץ, חברי הסגל הזוטר, כפי שהציגה הו"ת: "מורים מן החוץ נשכרים כדי להשלים מחסור זמני בכוח אדם ורשאים ללמד לפי מעמדם האקדמי... למעשה מדובר בסגל חיצוני, שהאוניברסיטה אינה מקום עבודתם העיקרי" (מישורי, 2012 : עמ' 152).

ניתן למצוא כינויים רבים לחברי הסגל הזוטר בישראל הממחישים את מעמדם באקדמיה, בין השאר: "פרולטריון אקדמי" (בנימין, 2012), "פילגשים" (מישורי, 2012), "כוח עבודה אקדמי משני" (תורן, 2005). כמו כן במחקרים השונים ניתן למצוא כינויים שחוזרים על עצמם פעמים רבות המשווים את מעמדם של חברי הסגל הזוטר לעובדי קבלן בישראל (אלגזי, 2012 ; בינימין, 2012 ; מישורי, 2012). השוואה זו נובעת מכמה מאפייני העסקה של הסגל הזוטר באקדמיה, הדומים עד מאוד למאפייני העסקתם של עובדי קבלן במגזרי המשק השונים.

עובדי קבלן בישראל:

בעשורים האחרונים ישנה עלייה חדה בהעסקתם של עובדים באופן לא ישיר בישראל, מה שמכונה גם "העסקה קבלנית". בצורת העסקה זו מועסקים עובדים דרך חברות כוח אדם בשיטת מיקור חוץ (Outsourcing) לגורם שלישי. כך שבפועל אותם עובדי קבלן נותנים שירותים לגורם אחד (הלקוח) ומקבלים את השכר שלהם מגורם אחר (חברות כוח האדם). מצב זה יוצר העסקה בין שלושה גורמים במקום העסקה ישירה. במרבית המקרים עובדי הקבלן משתייכים לאוכלוסייה סוציו-אקונומית נמוכה, והם עובדים בעבודות כמו ניקיון, שמירה והסעדה. עובדי הקבלן משתכרים שכר נמוך מן השכר הממוצע במשק הישראלי ולרוב אינם מקבלים תנאים סוציאליים המגיעים להם לפי החוק כגון חיסכון לפנסיה. צורת העסקה זו נולדה בעקבות השינויים הגלובליים-כלכליים שצוינו לעיל והצורך של המשק להתייעלות ולגמישות ניהולית (אבחסרה,

בקר וכהן, 2006). ניתן למצוא גם השפעות מקומיות לעליית מספר עובדי הקבלן – גל העלייה מברח"מ לשעבר שהציף את שוק העבודה בעובדים שחלקם אינם דוברי עברית וחלקם בעלי מקצועות שאינם דרושים בישראל, הירידה במספר העובדים הפלשתינאים עקב עזיבת ישראל את רצועת עזה והסגרים המוטלים על יו"ש, והיחלשות העבודה המאורגנת (סבירסקי וקרני, 2012). צורת העסקה זו, שנועדה להיות זמנית, הפכה דה פקטו לצורת העסקה של עובדי קבלן בישראל גם לתקופות ממושכות. ישראל אינה המדינה היחידה שמעסיקה עובדים בצורת העסקה זו, אך פה המקום לציין שהיא מבין המדינות המובילות בתחום העסקת עובדי קבלן מבין מדינות ה-OECD (אבחסרה ושות', 2006). אחד ממקומות ההעסקה המרכזיים של עובדי קבלן בישראל הם המוסדות להשכלה גבוהה (סבירסקי וקרני, 2012).

בישראל יש חקיקה נרחבת בנוגע לדיני עבודה וחשיבות הנושא מודגשת בחוק יסוד חופש העיסוק (1994). לעומת זאת במשך שנים רבות לא הייתה חקיקה ברורה בנוגע לעובדי קבלן. בשנת 1996 נחקק חוק העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם (חוק קבלני כוח אדם, 1996). חוק זה הטיל מגבלות רק על מי שמעסיקים עובדים דרך חברות כוח אדם בהעסקה ישירה, ולא באמצעות העסקה משולשת, כפי שקורה אצל עובדי הקבלן ה"קלאסיים". משום שאין חקיקה ברורה המגינה על זכויותיהם של עובדי הקבלן, העדיפו גופים מוסדיים רבים להעסיק עובדים בצורה קבלנית ולא דרך חברות כוח אדם שעובדיהם מוגנים על ידי החוק (פנסירר, 2011). רק בשנת 2013 חוקק חוק המסדיר את זכויותיהם של חלק מעובדי הקבלן (חוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחומי השמירה והניקיון בגופים ציבוריים, 2013). יש לציין, שגם היום זכויותיהם של עובדי הקבלן עולות לדיון בזירה הציבורית לא פעם ויש קולות רבים בחברה הישראלית שקוראים לשים קץ לצורת ההעסקה הפוגענית הזאת.

ניתן למצוא מאפיינים דומים בתנאי העסקתם של עובדי הקבלן למאפייני ההעסקה של חברי הסגל הזוטר: החוזה הזמני, התנאים הסוציאליים הנמוכים (או הלא קיימים) ומיקומם במערכת ההירארכית במקום העסקתם. עם זאת יש לציין כמה הבדלים מהותיים בין שתי הקבוצות: חברי הסגל הזוטר אינם מועסקים על ידי גורם שלישי אלא על ידי האוניברסיטה עצמה (מישורי, 2012), חברי הסגל הזוטר לרוב אינם משתייכים לשכבות החלשות ביותר באוכלוסייה, כמו כן, מתוקף תפקידם הם משכילים – עוסקים בהוראה ובמחקר ובעלי תואר ראשון לפחות (אלגזי, 2012).

למרות השוני, כאמור, חוקרים רבים מוצאים נקודות דמיון רבות בין שתי הקבוצות. השוואה זו מדגישה את מעמד הנמוך של חברי סגל הזוטר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל. על כך מצטט מישורי חבר בסגל הזוטר מן האוניברסיטה העברית: "על אף שבשונה מעובדים אחרים זמניים וחסרי פנים בחברה הישראלית, כמו מהגרי עבודה ועובדי קבלן, עבודתנו מעניינת ומפרה, אפשר לשרטט בינינו כמה קווי דמיון מבניים. כולנו עובדים נחוצים ומיותרים בו זמנית. נחוצים, כי בלעדיו המערכת לא תתפקד; מיותרים, מכיוון שאפשר בקלות, ובאופן חוקי, להשליך אותנו ולהחליפנו באחרים, שאף הם עשויים להיות מושלכים" (מישורי, 2012: עמ' 159).

בעקבות תנאי העסקתם הירודים, בשנים האחרונות יש התעוררות והתארגנות במוסדות רבים להשכלה גבוהה בישראל קמו, ועדיין קמים, ועדים מקרב חברי הסגל הזוטר הנאבקים במטרה למחות ולהביא לשינוי בתנאים אלו.

מאבקי סגל זוטר בישראל:

בשנת 1994, התקיים מאבק של האוניברסיטאות במחאה על הקיצוץ בתקציבם. אחת התוצאות של המאבק היה פיצול בין הסגל האקדמי הזוטר לסגל האקדמי הבכיר (אלגזי, 2012). מישורי (2012) גורס שההבדלים המהותיים שנפערו בין חברי הסגל הזוטר לחברי הסגל הבכיר יצרו הבחנה בין עובדים "מבפנים" לבין עובדים "מבחוץ", וגרמו להיווצרות מעמדות בדומה לגילדות של פעם שבהם חברי הסגל הבכיר משתייכים לגילדה הנחשקת של העובדים מן המניין באקדמיה, בעוד חברי הסגל הזוטר מודרים מגילדה זו. בנימין (2012) טוענת שברוב המקרים חברי הסגל הבכיר בישראל מתאפיינים בהתנשאות וברצונם להיבדל מחברי הסגל הזוטר, והם אינם מוכנים לסייע לחברי הסגל הזוטר להיחלץ ממעמדם השברירי במערכת ההשכלה הגבוהה.

עם היחלשות ההסתדרות וההפרטה בחלק גדול מהשירותים הציבוריים, נפגעו במקרים רבים זכויות העובדים במגזרים שונים, בעיקר של עובדים מן האוכלוסיות החלשות. כאמור גם חברי הסגל הזוטר נפגעו משינויים אלו ולא היה ארגון עובדים או גוף שיצא להילחם למען זכויותיהם. במוסדות רבים להשכלה גבוהה, הן באוניברסיטאות ולאחר מכן במכללות, השכילו חברי הסגל הזוטר להבין שהדרך לנסות להגן על עצמם ועל חבריהם מפני העסקה פוגענית היא להקים ועד עובדים מקרב הארגון, החלטה שבמוסדות רבים הוכיחה את עצמה כיעילה בשמירת חוקי העבודה ובקיום הסכמים עם האקדמיה (בן שדה, 2012).

חשוב לציין שכבר בשנות השמונים היו כמה מאבקים של דוקטורנטים מקרב הסגל הזוטר שמחו על תנאי העסקתם. לאחר הפיצול בשנת 1994 בין הסגל הבכיר לסגל הזוטר היו כמה מאבקים שכללו גם שביתות ועסקו בעיקר במעמדם של המורים מן החוץ בסגל הזוטר. המאבק המשמעותי ביותר של הסגל הזוטר שניתן להצביע עליו בשנים האחרונות הוא המאבק שהתקיים בשנת 2008 שבו התאגדו חברים מהסגל הזוטר מכמה אוניברסיטאות למאבק משותף. המאבק הוביל לראשונה לחתימת הסכמים קיבוציים אשר הצליחו לשפר במעט את תנאי העסקתם של חברי הסגל הזוטר (מישורי, 2012). זה המקום להזכיר שמאבקים אלו טרם הסתיימו, וגם בימים אלה מתארגנים ועדים חדשים במוסדות אקדמיים שונים, ומדי פעם בפעם שובתים חברי הסגל הזוטר במחאה על תנאי העסקתם.

נשים מובילות מאבקי עובדים ומאבקי סגל זוטר:

החוקרת קאביר (kabeer, 2015) ערכה מחקר מסכם על נשים מרחבי הגלובוס אשר הובילו מאבקי עובדים בעשורים האחרונים. קאביר טוענת שמשך שנים רבות, מי שהיה אחראי על מאבקהם של העובדים היו נציגים מאוכלוסיות חזקות, בעיקר גברים לבנים. החל משנות השבעים של המאה שעברה, החל שינוי במסורת זו. קאביר מצביעה על השינויים הגלובליים כגון ההפיכה של כלכלות רבות לניאו ליברליות והיחלשות העבודה הממוסדת כשינוי מגמה שהביא לשינוי בצורת ההתאגדות של עובדים במדינות שונות. כמו כן, נשים נהיו ליותר בולטות בשוק העבודה, לאחר התעוררות השיח המגדרי במדינות רבות והיווצרותן של תנועות לקידום זכויות נשים. קאביר טוענת שכניסת הטכנולוגיה לעולמו גרמה לנשים להשתלב באחוזים גבוהים יותר בעולם העבודה משום שהממד הפיזי, המיוחס יותר לגברים מאשר לנשים בעת העבודה נהיה פחות חשוב לאחר שינויים אלו. שילובן של התופעות הללו, הוביל לכניסתן של נשים יותר ויותר לארגוני העובדים בתפקידי מפתח וכגורם מניע את העובדים למלחמה על זכויותיהן. קאביר מציגה דוגמאות רבות למאבקי עובדים שהתנהלו בשנים האחרונות והונהגו על ידי נשים – החל ממאבק של נשים לשיפור תנאי העסקתן במטעי בבנות במרכז אמריקה ועד למאבק של נשים עובדות צווארון לבן בניו יורק. קאביר טוענת שלמרות השוני הגדול בתרבויות ובצורת ההעסקה, ניתן למצוא גורמים משותפים במאבקים שהונהגו על ידי נשים: יצירת רשת עמיתות רחבה להגדלת כוחן ולהעברת אינפורמציה, שימוש באסטרטגיות שונות בכדי להשיג את מטרותן, ורצון

עז לשנות את מדיניות העסקת האישית ובמקביל רצון לשפר את תנאי העסקתן של עובדים רבים אחרים אשר סובלים מתנאי העסקה שנתפסים על ידן כלא הולמים. שינוי מגמה זה, של הפיכת נשים ליותר מעורבות במאבקי עובדים, ניתן למצוא גם בישראל בעשורים האחרונים (לזימי, 2014).

את המאבקים של הסגל הזוטר בשנים האחרונות (שנת 2008 – ועד היום) הובילו בעיקר נשים מוועדי הסגל הזוטר במוסדות אקדמיים שונים בארץ. תורן (2005) מציינת שמספר הנשים בסגל הזוטר כפול ממספרן במסלול הרגיל המוביל לקביעות. עובדה זו אינה מפתיעה אל מול הנתונים והמחקרים שהוצגו לעיל (קרצ'ר ושות', 2015). לאור כל מה שנאמר לעיל על מעמדן של נשים באקדמיה בכלל, ובשורות הסגל הזוטר בפרט, המחקר הנוכחי ישאל האם מעבר לסיבה הפשוטה שיש מספר ניכר של נשים בסגל הזוטר, יש סיבות נוספות למספר כה גבוה של נשים המובילות את המאבקים וההתארגנות של ארגוני הסגל הזוטר בישראל? כיצד נשים שמנהיגות (או שהנהיגו בעבר) מאבקי עובדים בסגל הזוטר במוסדות האקדמאיים תופסות את תפקידן בהנעת ובשינוי מדיניות העסקת סגל זוטר במדינת ישראל? מה ייחודי בנשים האלו שלקחו על עצמן את נס המרד? תשובות לשאלות אלו שטרם נחקרו בישראל עד כה, אנסה לפענח במסגרת עבודה זו.

פרק המתודולוגיה

המחקר הנוכחי הוא מחקר איכותני הבא ללמוד ולתאר סוגיות מגדריות במאבק של סגל זוטרי באקדמיה בישראל. המחקר תיאר את הנושא מזווית הראייה של המשתתפות בו ומתוך חווייתן הסובייקטיבית. המחקר מתבסס על ראיונות עומק חצי מובנים שנערכו עם אחת עשרה נשים מקרב אוניברסיטאות ומכללות ציבוריות בישראל שלקחו, וחלקן עדיין לוקחות, חלק מרכזי במאבקי סגל זוטרי במוסדות אקדמיים שונים.

שיטת המחקר האיכותנית נבחרה מכמה סיבות כדי לבחון תופעה זו: ראשית, היא נבחרה כשיטת המחקר המתאימה לחקור תופעות ברמת המיקרו, שיכולות לשפוך אור על תופעות רחבות יותר ברמת המאקרו (בר-און, 1990). מחקר זה מתמקד בנשים המובילות מאבקי סגל זוטרי במוסדות האקדמיים בישראל, ואולם אפשר לראות בו גם מקרה בוחן לבחינת נושאים רחבים יותר כגון מקומן של נשים באקדמיה, התארגנויות עובדים בכלל ועובדי קבלן בפרט, וכיצד נשים מובילות מאבקי עובדים. בנוסף לכך, מתודולוגיה איכותנית בכלל וסוג המחקר הנוכחי – תיאוריה המעוגנת בשדה (Grounded Theory) – בפרט, נמצאה מתאימה משום שנהוג בשיטה זו לאסוף מידע על דפוסי חיים ועל מבנים ארגוניים וחברתיים כשנקודת המוצא היא שבהתנהגות האנושית קיימים דפוסים וחזרות אשר אינם ניתנים לתיאור באופן מתמטי. נקודת מוצא זו מתאימה לסוג המחקר המתואר בעבודה זו. כמו כן, באמצעות שימוש בשיטה זו אפשר לחשוף פרדיגמות התנהגותיות תוך שימוש בשאלות פתוחות ובאמצעות גמישות מתודולוגית אשר לא מתאפשרת בניתוח מסוג כמותני (לומסקי-פדר וצבר-בן יהושע, 2003). ואולי חשוב מכל – מחקר איכותני הוא המתאים ביותר לחשיפת נקודת מבטן האישית של הנחקרות על אודות התייחסותן לנושאים הנמצאים במרכז המחקר הנ"ל ועל אודות חוויותיהן האינדיבידואליות בו (Munro, 1998).

אוכלוסיית המחקר:

אחת עשרה המרואיינות במחקר הנוכחי הן נשים שנמצאו (ורובן עדיין נמצאות) בתפקידי מפתח בזמן הקמת ועדי סגל זוטרי, ובזמן ההתקוממות של חברי הסגל הזוטרי במוסדות אקדמיים שונים במטרה להיטיב את תנאי העסקתם. חלק מהנשים נמצאו בתפקידים בכירים בוועד העובדים של הסגל הזוטרי גם בעת קיום הראיונות. איתור המרואיינות לא היה פשוט מכיוון שלא נמצא בשום

מקור נתונים מידע מרוכז ומוסמך על אודות התארגנויות של סגל זוטרי, שכן חלק מההתארגנויות עדיין נמצאות בשלבים מוקדמים של קבלת זכות ייצוג. מובן גם שההיבט המגדרי איננו מצוין במפורש בשום מקום ועל כן במקרים רבים קשה היה לזהות מי הן הנשים שהובילו מאבקי סגל זוטרי בישראל. מרבית המרואיינות במחקר זה נמצאו בשיטת "כדור השלג": המנחה לעבודה זו הפנתה אותי למרואיינת פוטנציאלית ראשונה, לעתים מצאתי מרואיינת מתאימה דרך מדיום אחר כמו האינטרנט, לאחר מכן המרואיינות האלה הפנו אותי לשותפות למאבק ממוסדות נוספים וכן הלאה.

הפנייה למרואיינות נעשתה בטלפון או באמצעות הדואר האלקטרוני. אז ניתן הסבר קצר על מהות העבודה ובקשה להסכמה להשתתף במחקר. לפני הגשת עבודה זו התחייבתי לשמור על כללי האתיקה הנהוגים בזירת המחקר בכלל ובאוניברסיטה העברית בפרט. בפנייתי המקדימה למרואיינות הבהרתי להן והתחייבתי ששמותיהן האמתיים וזהותן לא ייחשפו בשום שלב במחקר. חשוב לציין שמפאת רגישות הנושא, ומכיוון שחלק מהמרואיינות עדיין נמצאות בתהליכי התארגנות ומאבקים בהנהלות המוסד שבו הן מועסקות, הצהירו חלקן שאם זהותן תיחשף הן מעדיפות שלא להתראיין.

המוסדות האקדמיים שמהן הגיעו המרואיינות הם מוסדות אקדמיים ציבוריים בלבד, הן אוניברסיטאות והן מכללות. גם כאן, מטעמי שמירה על חיסיון המרואיינות – לא אציין באילו מוסדות מדובר, אלא רק שמדובר בחמש אוניברסיטאות ובארבע מכללות ציבוריות. מכיוון שבמוסדות האקדמיים הפרטיים בישראל נהוג לעגן את חוזה ההעסקה של המרצים בחוזה אישי, בחרתי שלא לבחון מהו מצב ההתארגנות של חברי הסגל הזוטרי שם.

מרבית המרואיינות במחקר הנוכחי הן בשנות השלושים לחייהן, נשואות עם ילדים, והאקדמיה מהווה או היוותה חלק מרכזי בחייהן, בין כחוקרות ובין כמרצות, ולעתים קרובות שני התפקידים גם יחד. את הפרטים של המרואיינות אפשר למצוא בנספח מספר 1 לעבודה זו. כל המרואיינות נטו לשתף פעולה עם המחקר, עשו מאמצים כדי להיפגש עמי וסברו שחשוב שנושא זה נחקר ועתיד לעלות על הכתב. שיתוף פעולה זה ניכר גם בעת קיום הריאיון, בהסכמתן לשתף בגילוי לב את מה שעבר עליהן בעת המאבק ואף לחשוף פרטים אינטימיים על חייהן האישיים. ניכר כי העובדה שהנשים באות ממערכת אקדמית ולכן בעלות ניסיון במחקר העצימה את שיתוף הפעולה שלהן. כמו כן העובדה שהתזה נושאת אופי מגדרי, והחוקרת, אנוכי, הינה אישה, הובילה

להזדהות המרואיינות עם נושא המחקר והגבירה את שיתוף הפעולה שלהן. חשוב להזכיר כי מרואיינת אחת שהתבקשה להשתתף במחקר לא מצאה את הזמן להתראיין.

כלי המחקר:

כנזכר לעיל, הכלי המתודולוגי שנבחר הוא קיום ראיונות עומק חצי מובנים. את מדריך הריאיון ניתן למצוא בנספח מספר 2. מדריך הריאיון מורכב משאלות פתוחות שחברו מראש ויועדו לכל המרואיינות והוא כולל שאלות המיועדות להקיף את שדות התוכן של סוגיית המחקר (Charmaz, 2003). כך למשל השאלות נעות בין התייחסות לחייהן הפרטיים של המרואיינות (כמו לדוגמה שאלה על השפעת המאבק על חייה הפרטיים של המרואיינת, או שאלה ביחס לתמיכה ועזרה), לבין התייחסויות לתופעות הנחקרות במבט רחב יותר (כמו לדוגמה שאלה בנוגע לאסטרטגיות המאבק, או מקומו של המגדר במאבק). הראיונות התנהלו בהתאם למדריך הריאיון, אך עם זאת, כמקובל בריאיון חצי מובנה, היו נסיבות שהובילו לשינוי או להוספת שאלות בהתאם לאופי המרואיינת, אופי הריאיון, ומיקומה של המרואיינת במאבק. למשל, שונו השאלות אם המרואיינת הייתה בתחילת הקמת הסגל, בשונה ממרואיינת שנמצאת בשלב של חתימת הסכם קיבוצי עם הנהלת המוסד האקדמי.

הראיונות התקיימו בין חודשים אפריל 2015 – נובמבר 2015. הראיונות עם כל אחת מהנחקרות נמשכו בין שעה לשעה וחצי. זמן ומקום הריאיון נקבע על ידי המרואיינות.

ניתוח הנתונים:

כל הראיונות שנערכו הוקלטו בהסכמת המרואיינות ובהתראה מראש, ותמללו. בשלב הראשון, לאחר קריאה מעמיקה של הראיונות, בחרתי מתוך תמונות ונושאים רבים שעלו מהראיונות ארבע תמונות מרכזיות שחזרו בכל הראיונות ונמצאו כרלוונטיות ביותר למענה על שאלות המחקר של עבודה זו. התמונות שבחרתי הן: 1. חשיבות הנעת שינוי המדיניות הנוגעת למצבם של העובדים בסגל הזוטרי; 2. מגדר; 3. אסטרטגיות פעולה להשגת המטרה; 4. קשיים אישיים או קשיים ארגוניים אל מול תמיכה אישית או תמיכה ארגונית.

בשלב השני, בהתאם לתמות הכלליות בחרתי ציטוטים והתייחסויות בולטות של המרואיינות המאירות ומבהירות את התמות האלה. ההקשבה למשמעויות הסובייקטיביות שהעניקו המרואיינות לחוויותיהן כמנהיגות מאבקי סגל זוטר נעשתה בהתאם לגישת התיאוריה המעוגנת בשדה. תאוריה זו שואפת להביא את נקודת המבט של הנחקרים תוך הגעה לממד הפרשני שהוא לב ליבו של ניתוח התוכן (שקדי, 2003).

בשלב האחרון, ריכזתי את כל אותם ציטוטים, וערכתי קריאה פרשנית נוספת במטרה לחפש מהו הקול הבולט של המרואיינות בנוגע לתמות, ומהן ההתייחסויות יוצאות הדופן המגדירות את טווח הנושא ומציגות את המגוון בנוגע לתמות המתוארות. בעקבות ניתוח זה הגעתי לתיאור ממצאי המחקר אשר יפורטו בפרק הבא של עבודה זו.

הזווית הרפלקסיבית:

לאורך כל המחקר הייתי מודעת לנוכחותי בו, הן משום אופיו של מחקר איכותני המזמן את מעורבות החוקרת על ידי מפגשים אנושיים אישיים, והן משום שהנושא הנחקר קרוב אליי מכמה בחינות – גם משום שהמרואיינות הינן נשים, כמוני, וגם משום שחייהן של הנשים הללו קשורים בעבודות בעולם האקדמיה, כמו שחיי שלי קשורים לעולם זה בעת כתיבת העבודה. בשל מודעות זו ניסיתי להסוות את דעותיי ואת נוכחותי כמה שיותר בעת קיום הראיונות. עם זאת, לא הצלחתי להסתיר את העובדה שמבחינות רבות, אני מסכימה עם עמדותיהן של המרואיינות ועם המאבק של חברי הסגל הזוטר. ראשית כל מצאתי את עצמי מתחברת מאוד להצהרותיהן של מרבית המרואיינות בכל מה שקשור למגדר. אני מחשיבה את עצמי כבעלת השקפת עולם פמיניסטית ולכן הסכמתי והזדהיתי עם האמירות הרבות שנאמרו בראיונות ברוח השקפה זו. בנוסף, חלק ניכר מן המרואיינות הן נשים צעירות בתחילת דרכן בעולם הקריירה, כמותי. מצאתי את עצמי מזדהה איתן בכל מה שקשור לתהיות לגבי עתידן המקצועי, ובנוגע לכל מה שקשור לקשיים הייחודיים שיש לנשים להתקדם. בנוגע למאבקי הסגל הזוטר, הסכמתי עם רצונן של המרואיינות לפעול על מנת לשנות את תנאי העסקתם הבעייתיים, ומאבק זה הזכיר לי רבות את מאבק המדריכים ב"יד ושם" שגם אני נמנית על חבריו. למרות הקרבה, הרעיונות והמכנים המשותפים הרבים, אני מאמינה שהראיונות וניתוחם אכן משקפים את דעותיהן של המרואיינות ולא הושפעו מהשקפתי האישית באופן שמעוות את תוצאות המחקר.

ממצאים

מקריאת תמלולי הראיונות עולות ארבע תמות שברצוני להתמקד בהן: הראשונה עוסקת ברצון העז לשנות את המדיניות הנוגעת לתנאי העסקתם של העובדים בסגל הזוטר. השנייה עוסקת במקומו של המגדר, או ליתר דיוק בהיותן של המרואיינות נשים הנאבקות בממסד גברי. השלישית מתארת את אסטרטגיות הפעולה שנקטו המרואיינות במאבקן. והתמה הרביעית עוסקת בקשיים האישיים והארגוניים מחד גיסא, ובתמיכה מאידך גיסא.

א. "אבל ההתרשמות היא שהם לא תופסים ולא מתייחסים אלינו כאל בני אדם" – שינוי

המדיניות הנוגעת למצבם של העובדים בסגל הזוטר

התמה הראשונה, כאמור, עוסקת בהתייחסות המרואיינות לשינוי המדיניות בתנאי העסקתם של חברי הסגל הזוטר. במהלך הראיונות חלק ניכר מהמרואיינות ציינו מספר פעמים את העובדה שלטעמן מדיניות ההעסקה של חברי הסגל הזוטר שהייתה קיימת לפני המאבק שלהן, ולעיתים גם לאחריו, מפלה אותם לעומת הסגל הבכיר ואינה ראויה ושמדיניות זו צריך לשנות. הרצון לשנות מדיניות זו הוא אחד מהמניעים העיקריים לתהליך הקמת/הצטרפות/מעורבות בסגל הזוטר.

מניתוחי הראיונות ניתן לזהות שלושה רבדים של רצון לשינוי. רובד **אחד** הוא הרובד האישי הנובע מן ההתנסות האישית שלהן כחברות בסגל הזוטר. בראיונות הן שיתפו כיצד נפגעו באופן אישי מתנאי ההעסקה, נטע¹ למשל, שמועסקת באחת האוניברסיטאות, מתארת את הצורך שלה כאם טרייה לביטחון תעסוקתי: *"הייתי מתרגלת, עוזרת הוראה, אני... החוסר יציבות של זה והיעדר הביטחון התעסוקתי עורר אצלי הרבה שאלות. שהם היו חדות בעיקר... למשל שילדתי. ואז אתה לא יודע כל כך מה קורה אתך ואיפה... מה המשמעות בעצם מבחינת התעסוקה שלך...".* או עופרי שמתארת פיטורין דווקא בזמן היריון: *"גם את יודעת, זה לא אמרתי, אבל כאילו זה כן אישי. אבל אני פוטרתי פעמיים בזמן ההיריון...".* עידית מספרת על אודות פיטורין בעקבות ירידה במספר הנרשמים: *"זאת אומרת אני עדיין עמית הוראה. עדיין אפשר לפטר אותי אם יורדת ההרשמה או אם החוג נסגר, התכנית נסגרת".* גלית מתארת מצב דומה: *"הקורסים שלימדתי, קורס אחד פשוט נמחק מהמערכת כאילו אז הפסקתי ללמד אותו... את פוגשת את זה*

¹ כל השמות שיצינו בניתוח הראיונות הם שמות בדויים.

עוד הפעם ועוד הפעם ולקושש מכאן עוד חלקי משרה ולקושש מכאן עוד חלקי משרה...". שרון מספרת על תהליך ההבנה שלה, עד כמה צורת ההעסקה שלה לא צודקת: "עכשיו לקח לי כמה שנים להבין שבעצם המצב הזה שבו יש מרצים מהחוץ הוא לא בדיוק מצב שהולך להשתנות וכנראה יאפיין את כל החיים התעסוקתיים שלי והוא מצב מאוד גרוע". נעמה מספרת, שללא התראה מראש קיצצו משכרה ומשכר מרצים אחרים מהסגל הזוטר: "יזאז הסתבר שבXXX² שהייתה בגירעונות כלכלית החליטו לקצץ, מכל המרצים החליטו בשנים האלה 25% מהמשכורת. פשוט ככה. ואף אחד פשוט לא, לא ידע על זה...ואני כל פעם קיבלתי רק 75% מהשכר...זה מטורף".

עופרי מספרת על החוויה שלה כמישהי שהייתה מפוטרת בחודשי הקיץ כחברת הסגל הזוטר: "יזאז היו שנים שבקיץ לא הייתה לי פרנסה. היה לי אפס אפס כסף. עכשיו הגנים של הבנות שלי ממשיכים לעבוד. הם לא מתחשבים בזה, ומרביתנו אנשים בעלי משפחות או אנשים מבוגרים. וזו תחושה משפילה...". שרון מספרת שכדי להתפרנס בקיץ היא מצהירה על עצמה כמובטלת: "אני לוקחת עכשיו בקיץ, אני לוקחת ביטוח לאומי ואני לוקחת דמי אבטלה...".

ניתן להבין מדבריהן של המרואיינות, שתקופת העסקתן כחברות מן הסגל הזוטר גרמו להן לחוש בושה, תסכול וייאוש.

רובד שני של רצון לשינוי הוא הרצון לשנות את אופן ההעסקה שלהן ושל חבריהן לסגל הזוטר במוסד האקדמי שבו הן מועסקות מן הטעם שאופן העסקה זה נראה להן פוגעני לא רק ברמה האישית כי אם גם ברמה של קבוצת ההשתייכות המקצועית שלהן בכלל וכן ברמה המוסדית. כמה מהן הדגישו את ההבנה שלהן ושל עמיתיהן כי הצורך לשינוי הוא המניע העיקרי לנקיטת פעולה. עופרי סיפרה שהרגע שבו לא קיבלו חברי הסגל הזוטר שי לחג היה רגע מכונן בהבנה שלהם שיש צורך בשינוי: "ולא קיבלנו תלוש לחג. זאת אומרת הסגל הבכיר קיבל, אנחנו כמורים מן החוץ לא לא קיבלנו. ואמרנו שדי, חייבים לעשות איזה משהו [...] וככה התחילו ניצני שינוי. וגם אנחנו הרגשנו בתודעה שלנו שמשהו משתנה... והחלטנו שיאללה, עושים מעשה...". רחל סיפרה:

² בכל פעם במהלך הניתוח שיופיע הסימון XXX, הכוונה היא לשם של אדם או לשם של מוסד אקדמי שלפי חוקי האתיקה אין לחשוף אותו אך השיוך שלו לא רלוונטי לניתוח ולכן לא ניתן למקור שם בדוי.

"הגעתי לאיזושהי ישיבה ו... התחלתי להבין במה מדובר, התחלתי להבין שבאמת ה-, פשוט ההעסקה נוראית. מזלי היה שאני לא, לא, לא, לא חייתי רק מה-, מהעבודה הזאת, מהשני קורסים שאני מלמדת, ו... ולכן כאילו זה לא כל כך איים עליי. האנשים היו ממש מאוימים, זה היה משהו, זה היה כל חייהם והם השקיעו פה שנים והם הרגישו שהם פשוט מסמסטר לסמסטר יכולים לעוף בלי, בלי להניד עפעף, זה נראה לי דבר נוראי".

נוגה הוסיפה: "וזה היה תהליך שלא רק אני עברתי, זה איזושהו תהליך שכמה אולי חברות סגל עברו, שלשים לב בעצם מה, מה הבעיות גם הייחודיות שלנו. כי יש בעצם איזושהו חוסר הוגנות מאוד, מאוד גדולה בתנאי ההעסקה שלנו". נורית שיתפה ברצון שהיה לה לגרום לשינוי: "אבל פה את רוצה לשנות באמת את חלקת האלוהים הקטנה שלך. את רוצה ליצור שינוי שהוא משמעותי לא רק לך, אלא להרבה מאוד אנשים שמאוד דומים לך ונמצאים מסביבך...". שרון מביעה אלטרואיסטיות, כאשר היא מספרת על מצבם של חברי הסגל הזוטר:

"ואני רואה פחות את המירמור שלי ויותר את המירמור של אנשים אחרים שבעצם אף אחד לא אכפת לו אם הם, איך הם מלמדים ומה הם עושים ומי הם והאם הם חוקרים או לא חוקרים. זה כאילו אתה יכול לעשות, לעבור חיים תעסוקתיים שלמים שאתה בא, נותן את ההרצאה שלך ולאף אחד לא אכפת ממך בכלל".

לירון סיפרה על התחושות שהיו לה כשהבינה מהי המשמעות של אופן ההעסקה של חברי הסגל הזוטר במילים חריפות במיוחד:

"ולמה אנחנו לא מקבלים משכורת על כל חודש שבו אנחנו עובדים? וקראתי בחוזרים האלה שהפתרון עומד להיות: 'ניקח את השכר שאנחנו משלמים לכם בשמונה חודשים, ונפרס אותו על שנים עשר חודשים' זאת אומרת נעשה ישרא-בלופ... זה הטריף אותי [...] הם לא תופסים את הסגל הזוטר בוודאי לא כעובדים של המקום הזה, זאת אומרת הם ואנחנו, אנחנו לא יחד, אנחנו לא יחד עובדי המקום הזה, זה בוודאי שהם לא תופסים אותנו כעובדים, אבל ההתרשמות היא שהם לא תופסים ולא מתייחסים אלינו כאל בני אדם".

גלית התקשתה להודות שהיא שייכת לקבוצת אוכלוסייה שנחשבת לחלשה :

"כאילו תוך כדי שאת לומדת על שוק העבודה אז את מבינה כמה,

התחלנו ככה לגלות כל מיני דברים... שלנו לא היו, עצבנו אותנו ודברים

כאלה. צורות העסקה, את לא חושבת להגדיר את צורת ההעסקה שלך אף

פעם כפוגענית. את באקדמיה את לא... העסקה פוגענית זה של אוכלוסייה

נחלשת זה לא של אוכלוסייה אקדמית לומדת ומלמדת באוניברסיטה

ובמכללה".

ציטוטים אלו מדגישים, את דאגתן של המרואיינות ותחושת הקרבה שיש להן כלפיי חבריהן לסגל הזוטר. תחושת הסולידריות הזו, והכעס שהתעורר אצל המרואיינות בגלל הפגיעה בחבריהן, הם מבין המניעים העיקריים של המרואיינות לנקיטת פעולה למען שינוי תנאי העסקתם של חברי הסגל הזוטר.

הרובד **השלישי** של הרצון להבאת השינוי המיוחל הוא הרצון לשנות את מדיניות ההעסקה לא רק במוסד האקדמי של המרואיינות, אלא גם במוסדות אקדמיים נוספים ובכלל בארגונים במדינת ישראל. ניתן לראות שבמרבית המקרים המרואיינות נותנות לשינוי ברובד הרחב הזה משקל רב יותר מאשר הן נותנות לשינוי שרצו לחולל עקב הפגיעה האישית שלהן. נראה גם שהן נותנות חשיבות רבה לאקדמיה כמי שיכולה להוביל שינוי בדפוסי ההעסקה בישראל, זאת על אף שהן עצמן "נפגעות" של מערכת זו.

עפרי למשל אמרה: *"אבל זה אף פעם לא היה אישי... זה תמיד היה משהו יותר רחב מזה... של לנסות לייצר שינוי. וגם בשלב, עד יחסית שלב מתקדם, המטרה שלנו הייתה לעשות משהו ארצי...".* נורית הרחיבה על אודות הצורך בשינוי חברתי רחב יותר, ולא רק בכותלי האקדמיה: *"לייצר שינוי שאתה מבין שזה שינוי. אני הבנתי שזה שינוי שהולך להיות כמו מן אפקט דומינו. שלאט לאט כל המכללות יעשו [...]. אקדמיה היא כן איזושהי אבן בוחן... כששם יהיה שינוי אז יהיה יותר קל לעשות אותו במקומות אחרים...".* רחל הרחיבה מדוע דווקא האוניברסיטה צריכה להוות דוגמה לצדק חברתי: *"אם האוניברסיטאות שהן מקור ה-, הפילוסופיה, האידאיות, הקודים התרבותיים והחברתיים, אם אנחנו לא נהיה הדוגמה, אז מה את רוצה שב... בחברת טלפונים יהיה צדק חברתי? איך יכול להיות שאנחנו אקדמיה? אנחנו, אנחנו הדוגמה, ומפה הכול יוצא".*

לירון הביעה תקווה שהמאבק הנקודתי שלה למען הסגל הזוטר ישפיע על המודעות החברתית של חברי הסגל:

"סגל זוטר הוא נישה קטנה, והארגון כאן בXXX הוא נישה קטנה בתוך הנישה הזאת. אבל המאבק הוא... יש לו חשיבות או משמעות, או הלוואי ותהיה לו השפעה גדולה יותר, בכלל על האופן של ההעסקה... סליחה על המילים הגבוהות, המדינה הזאת בכלל [...] העובדה שאנחנו משקיעים המון מאמץ בליידע את חברי הארגון שלנו באיפה הם חיים מבחינה תעסוקתית ומה מגיע להם, מבחנת הזכויות שלהם, אני מקווה שהם ייקחו את זה איתם הלאה למקומות אחרים שהם יעבדו בהם, גם אם זה יהיה בכלל לא באקדמיה ולא בהוראה, יש חוק, יש הסכמים, יש זכויות".

ומסכמת גלית:

"זאת אומרת שאת ההשפעות בתוך האקדמיה על הסגלים את פוגשת עד היום. ואת יכולה לראות שזרקנו אבן לתוך המים וזה מתחיל לעשות את הגלים. זה מגיע כאילו. אני מאמינה שזה גם מגיע מהמקום שזה נתן להם תקווה שזה אפשרי כי זה מאבק שהצליח וגם מהמקום של הניסיון... אז זה מנקודת מבט הזאתי כן. מנקודת מבט חברתית אני רואה קו ישר לחלוטין בין המאבק שלנו ליציאה לרחובות ב-2011 ויכולתי למצוא הרבה אנשים שהיו אצלנו בלב המאבק מובילים בתוך המאבק החברתי מאז ועד היום".

במרכז התמה משתקפת תחושת ניצחון של המרואיינות בשל ההצלחה שנחלו בשינוי מדיניות ההעסקה של חברי הסגל הזוטר (אלו שסיימו את שלב ההתארגנות בעת קיום הראיונות). אלו שטרם הצליחו להניע את חברי הסגל להסכם לא שותפות לתחושת הצלחה זו. אלו שכן הגיעו לשלב המיוחל של החתימה על ההסכם הקיבוצי מביעות סיפוק על כך שהן הצליחו לשנות את מדיניות ההעסקה של עובדי הסגל הזוטר. עופרי מספרת: "הדבר הראשון שיש כאן בפעם הראשונה סוף להעסקה קבלנית והעסקה נצלנית במכללות הציבוריות [...] דרשנו השוואת תנאים למה שקורה באוניברסיטאות. אז זה הדבר הראשון שהצלחנו... הצלחנו לסיים סטטוס שהיה

נהוג במהלך עשרים שנה". נורית הוסיפה: "היו לנו ארבעה הסכמים קיבוציים... שמיושמים בזמן. האוניברסיטה הייתה צריכה ללמוד, ואני חושבת שאנחנו עדיין בתהליך של למידה, שאנחנו חלק אינטגרלי מהעובדים, ואי אפשר לשנות את תנאי העסקה שלנו ללא דיון עם ארגון העובדים". רחל לא יכלה להסתיר את תחושת הגאווה שלה, כשפירטה על אודות ההסכמים שנחתמו לטובת הסגל הזוטר בעקבות המאבק:

"אני חושבת שיצרנו שיח, איזושהי תקשורת שהיא המפתח להתקדמות של הארגון ולהתקדמות של העובדים בתוכו ושל בכלל של האוניברסיטה [...] ובסופו של דבר הם כן התיישבו אתנו, לדבר אתנו תוך כדי שביתה, וחתמו על הסכם מעולה, שנתן פעם ראשונה מינויים דו-שנתיים, ואיזושהי הכרה באיזושהו ביטחון תעסוקתי באוניברסיטה".

נוגה הדגישה שהם הצליחו להגיע להסכם בזמן המלחמה שהייתה באותה תקופה: "תראי, אנחנו היינו בשנה שכללה גם את המלחמה. ונחתם בעקבות המלחמה חוזה ופיצוי הסגל שהוא היה מבחינתנו הצלחה מסחררת". גלית סיפרה על אודות הסכם קיבוצי שני שנחתם:

"ההצלחות, אני חושבת, שקודם כל ההצלחה הכי גדולה זה העובדה שכן הצלחנו להגיע להסכם קיבוצי ראשון ושנחתנו כבר אחרי הסכם קיבוצי שני. שהיום יש, שהיום כן יש מחשבה על הסגל ועל שיתוף של הסגל בקבלת החלטות בצורה כזאת ואחרת ואני רואה את זה כמשהו שהולך ומתקדם".

השינויים שהצליחו לחולל המרואיינות, מהוות הוכחה לכך ששינויי מדיניות יכולים להתבצע בהצלחה מהשטח אל קובעי המדיניות (bottom – up), על כך יפורט בדיון המסכם של עבודה זו.

עם זאת, ישנה סוגיה אחת שרוב המרואיינות מודות באזלת יד או בחוסר רצון של הסגל הזוטר לחולל בה שינוי – הסוגיה הרחבה של עובדי הקבלן בישראל. רבות מהמרואיינות הזכירו את הסוגיה הזאת כסוגיה דומה למצבם של חברי הסגל הזוטר, על כך עופרי מספרת: "כשאנחנו אומרים העסקה קבלנית אנחנו חושבים על ניקיון, אנחנו חושבים על אבטחה... אבל מבחינת דפוס של צורת העבודה – כשצריך אותך שוכרים אותך, לא צריך אותך לך הביתה... זה משהו שמשותף לעובדי קבלן הן באקדמיה והן במקומות אחרים...". נורית הוסיפה:

"מה שהותיר אותנו כעובדים שאמנם יש להם תנאי שכן, אבל זה קצת כמו עובדי קבלן, במובן שאף אחד לא מתעניין בך כעובד, אלא בכמה צריך לשלם לך כדי שתעשי את העבודה. גם האוניברסיטאות עד היום מתייחסות לסגל זוט, לא רק אצלנו... כסגל חולף, כאנשים מתחלפים".

עידית מחפצה את עצמה ואת שאר חברי הזוט: "אנחנו סחורה זולה... אחד הסימפטומים זה יצירת המעמד הזה של עובדים זולים". שרון שיתפה כיצד חוסר הביטחון התעסוקתי השפיע על חייה המקצועיים: "אני בהחלט רואה את עצמי כמי שעובדת קבלן... בקיצור על החיים התעסוקתיים שלי – אני בקיץ לוקחת את דמי האבטלה וכל שנה מפטרים אותי ואף פעם אני לא בתהליכי קבלת החלטות. בעיניי זה פשוט הרסני אפילו".

למרות תחושת שותפות הגורל, מרבית המרואיינות אומרות שהן לא פעלו עם עובדי הקבלן יחד במהלך המאבק שלהם, עופרי סיפרה: "לא עבדנו בזה מספיק כדי לייצר סולידריות עם שכבות נמוכות יותר. לא שהיו לנו הכלים לעשות את זה. או היכולת. אבל כ... כאמירה אידיאולוגית כאילו תיאורטית אני בהחלט מסכימה עם זה". נוגה הוסיפה: "ואני יודעת שהיה את המאבק של עובדות קבלן, ותמיד איכשהו הסתכלתי על המאבק הזה כמאבק מאוד קשור, אבל מאוד שונה מאתנו".

ניתן להבחין שלמרות הקווים הדומים בין הסגל הזוט לבין עובדי הקבלן, המרואיינות עצמן לרוב מסרבות להכיר בעצמן ובחבריהן בסגל הזוט כעובדי קבלן "קלאסיים". עופרי השוותה את האופן שהתייחסו אליה ואל עובדי הקבלן לקוטפי עגבניות: "כי את מוגדרת כעובדת עונתית. כאילו היית בקטיפ עגבניות. וגם מה זה עובדת עונתית? יש קטיפ עגבניות שוכרים אותך, אז מסתיימת... בסדר". אך ההשוואה הזאת אינה שלמה משום שעופרי מודה, וכן גם מרואיינות נוספות, שהחברים בסגל זוט נמצאים בקטגוריה גבוהה ושונה משאר עובדי הקבלן: "אוכלוסייה באקדמיה היא אוכלוסייה לבנה. גם איך שהיא נתפסת כלפי חוץ. אלה אנשים, גברים ונשים משכילים ומשכילות. פר שעה אנחנו מרוויחים הרבה יותר ממה שמנקה מרוויחה...". נורית סבורה שעדיף לחברי הסגל הזוט לא להיות באותה קטגוריה עם חברי הסגל הזוט:

"אנחנו מאוד לא דומים כבר לעובדי קבלן, מה שהיינו לפני עשור או שמונה שנים. זו הייתה עבודה מאוד קשה כדי להתרחק מזה... זאת אומרת, אנחנו לא דומים להם במבנה ההעסקה, חוץ מבעיית הביטחון התעסוקתי..."

וגם אם את שואלת אותי לא יהיה לטובת חברי הסגל שלנו שבכל זאת הם מתרגלים ומרצים באוניברסיטאות, להגיד להם שהם עובדי קבלן, זה לפגוע קצת במעמדם, למרות שבתחומים מסוימים הם לגמרי מסכימים שהם כעובדי קבלן".

נעמה כינתה את חברי הסגל הזוטר: "עובדי קבלן אליטה". גלית הסבירה מהי הסיבה, לדעתה, לכך שחברי הסגל הזוטר דומים אך גם לא דומים לעובדי הקבלן:

"כן. כן ולא. כן – כי בעצם שתי צורות ההעסקה הם צורות העסקה פוגעניות. שהן מתייחסות לעובד כמשאב זניח וזמני. לא – מהסיבה הפשוטה שפשוט עובדי קבלן לא מועסקים ישירות על ידי המעסיק. הם עובדי קבלן. אנחנו הועסקנו ישירות על ידי האוניברסיטה... יש דמיון אבל יש שוני. הדמיון הוא פשוט בצורה שבה שוק העבודה עובד. בהתייחסות לעובדים כמשאב עני. השוני הוא שוני מהותי. לפחות היה לנו פנים מול מי אנחנו נאבקים. אי אפשר היה להתנער מאתנו. אי אפשר היה להגיד לנו שכאילו לכו דברו עם מי שמשלם לכם".

האמירות הללו של המרואיינות מרמזות שהסיבה לחוסר שיתוף הפעולה במאבק עם עובדי הקבלן יכולה להיגרם מחוסר הרצון להזדהות עם עובדי הקבלן בשל מעמדם הנמוך ואף המשפיל בעיניהן של המרואיינות, שאליו הן לא רוצות להשתייך או לשייך את חבריהן לסגל הזוטר. רק מעטות מספרות על מעין פעולה אקטיבית שארגון הסגל הזוטר עשה למען עובדי הקבלן, נטע סיפרה: "בגלל זה אנחנו נרתמים עכשיו למען המאבק של עובדי ניקיון בקמפוס, שהם עובדי קבלן". וגם שרון שיתפה: "המנקות במצב טוב אבל הן יודעות שאנחנו לטובתן. הן נתנו לנו לעזור בכל דבר שאפשר...". לירון הוסיפה: "יש מדי פעם ניסיונות של סגל זוטר, של ארגונים בכל מיני אוניברסיטאות, לתמוך במאבקים של למשל עובדי ניקיון. שאני לא אגיד שמצבם השתפר יותר משלנו, אבל הוא גם השתפר".

לסיכום, הרצון לשינוי המדיניות הוא אחד הנושאים המרכזיים ביותר שעולים בראיונות והוא הגורם המחולל של המאבק כולו. בניתוח התמה הוצגו שלושה רבדים שהניעו לשינוי: רובד ראשון הוא רובד שנובע מההתנסות האישית של המרואיינות כחברות בסגל הזוטר, רובד שני נובע מהרצון לשנות את תנאי ההעסקה של חבריהן לסגל הזוטר, ורובד שלישי נולד מתוך השאיפה

לייצר שינוי מדיניות רחב יותר, באקדמיה ובחברה הישראלית. ניתן לראות שהמראיינות מעניקות חשיבות רבה יותר לצורך לשינוי קולקטיבי רחב, הן בסגל הזוטר, באקדמיה ובחברה הישראלית יותר מאשר הן לרצון לשפר את מצבן האישי. חלק מן המראיינות שסיימו את שלב ההתארגנות והגיעו לידי חתימה על הסכם קיבוצי, מתארות כהצלחה את השינוי שהן וחבריהן למאבק הביאו אליו. חוסר שיתוף פעולה של חברי הסגל הזוטר במרבית המקרים עם עובדי קבלן אחרים, לא הצליח לגרוע באמת מתחושת ניצחון זו, וזאת למרות הקווים המשותפים בין שתי הקבוצות האלו, שצוינו בסקירה התיאורטית ועל ידי המראיינות עצמן.

ב. "שקשקו לנו הביציות" – המגדר כסוגיה במאבק.

הסוגיה המגדרית הופיעה כגורם משפיע ומרכזי במרבית הראיונות. ניתן לזהות שני סוגים שונים של התייחסות לנושא המגדר במסגרת הראיונות: מרבית המראיינות הצהירו שלגורם המגדר הייתה השפעה מובהקת, לחיוב ושלילה, בעת המאבק ועל דרכי ההתנהלות שלהן בו. עם זאת, לאחרות היה יחס אמביוולנטי לנושא המגדר שנע בין הודאה שיש השפעה לנושא המגדר, בין אם לשלילה ובין אם לחיוב, לבין החלשת/הכחשת חשיבותו. במילים אחרות – בשעה שחלק מהמראיינות ראו במגדר סוגיה מרכזית הנמצאת ברקע של מאבקן היו מראיינות אחרות שהתכחשו לחשיבות הנושא או ראו בו עובדה לא משמעותית במאבקן המקצועי-חברתי.

ראשית אציג את הראיונות שהתייחסו למגדר כגורם משפיע ומרכזי בתהליך של הקמת הוועד והובלת המאבק. ניתן לראות שמראיינות הללו מודעות מאוד לשיח המגדרי. לדוגמה עופרי נשאלה אם היא קיבלה תמיכה מבן זוגה במהלך המאבק והשיבה: *"אני מאוד משתדלת מול בן ... עם בן הזוג שלי לא לדבר במונחים של עזר לי. כי הרבה נשים נגיד אומרות 'כן הוא נורא עוזר לי בבית', עכשיו כשאת אומרת 'נורא עוזר לי', סימן שזה התפקיד שלך והוא רק עושה לך טובה..."*.

אחרות אמרו שמאבק למען זכויות נשים תמיד היה שזור בעברן, ומוטיב זה הניע אותן להצטרף לארגון הסגל הזוטר. עידית למשל סיפרה: *"הייתי חברת הנהלה בארגון נשים פמיניסטיות למען צדק חברתי..."*. נטע הוסיפה:

"למיטב ידיעתי אני באה ממקום אישי פמיניסטי ולכן אמרתי לך

הייתי בארגון נשים... ולמיטב ידיעתי לא הייתה אישה בארגון, ב... יו"רית,

בשנים האחרונות, בעשרות השנים האחרונות... ומהמקום שלי זה היה לי חשוב עוד יותר, זאת אומרת שתהיה פה אישה [...] הגעתי לשם בזכות המודעות הפמיניסטית. הפמיניסטית המורכבת שרואה באמת את החיבור בין כל הנושאים האלה... אז אין לי ספק שזה היה מאוד מאוד מרכזי בהחלטה שלי להצטרף לארגון כאן".

בנוסף לזה ניתן להבחין שהן מזהות את עצמן, את עמיתיהן למאבק ואת ארגון הסגל הזוטר עצמו כנשי, עופרי תיארה זאת: "אבל אני נורא אישה של תכלס [...] שקשקו לנו הביציות [...] בכלל זה היה ארגון מאוד מאוד נשי". לירון אמרה זאת במילים פשוטות: "מספרית בסגל הזוטר יש יותר נשים מגברים". גלית הוסיפה והרחיבה: "בסגל הזוטר היו מנחות נשים. אני חושבת שזו גם העבודה שקל לך למצוא את עצמך בה, בייחוד אם את אימא". בכך הן למעשה התבססו על הנתונים הסטטיסטיים (שוודאי מוכרים להן היטב) על פיהם מרבית הנשים באקדמיה נמצאות בסגל הזוטר ובדרגות הנמוכות של הסגל הבכיר, ומרבית הסגלים הזוטרים מאוישים על ידי נשים.

בחלק מהראיונות ניתן לזהות שלמעשה נוצר בסיפור של המרואיינת מעין "מאבק בין המינים", משום שבמרבית המקרים הסגל הזוטר היה נשי ומרבית ההנהלה שבה הן נאבקו הייתה גברית. עופרי סיפרה: "את המאבק הובלנו XXX ואני, הייתה לנו עורכת דין ששמה XXX... וההנהלה הייתה הנהלה גברית... בסופו של דבר בשולחן המשא והמתן ישבנו שלוש נשים מול שלושה גברים". נוגה תיארה סיטואציה דומה: "משאבי אנוש, וכו' כלכלה, תקצוב וכולי וכו' וכו' הרקטור, המזכיר האקדמי, כל האנשים שישבנו איתם וכאלה, ובמסגרות כאלה ואחרות, אני בהחלט הרגשתי שיש לי חסרון מגדרי עליהם".

ניתן לאפיין את יתרת ההתייחסויות של המרואיינות בנושא מגדר באמצעות שלושה נושאים עיקריים: ראשית, השפעת המגדר על הדוברים באופן אישי; שנית, השפעת המגדר על אופי וסגנון המאבק; שלישית, השפעת המגדר על נשים באקדמיה באופן כללי, ומחוץ לאקדמיה. בתחילה אציג את ההתייחסות שלהן כיצד הנושא המגדרי משפיע על חייהן האישיים.

נעמה סיפרה שהעובדה שהיא אישה בעלת חזות נאה ועדינה גרמה לאנשים לתפוס אותה כחלשה (היא מספרת שכינו אותה "פורצלן") עובדה שהטרידה אותה מאז ומתמיד ועלתה מחדש בעת המאבק: "וגם קיבלתי מאיזושהי פרופסור אישה. גם כאילו באה אליי ואמרה לי משהו כמו

מה את נראית ככה? כאילו רצתה להחמיא לי על איך שאני נראית, איך למרות שאני שנראית ככה אני יכולה להיות הלוחמת הזאת? ... אז זה משהו שתמיד הפריע לי כל החיים שלי".

נעמה סיפרה שהפריע לה שכינו אותה בכינוי נשי מובהק כמי שמובילה את המאבק: "אז אני חושבת עוד פעם זה כאילו באיזושהו שלב קראו לי 'האימא של זה', אני לא אוהבת את זה". כמו כן היא סיפרה שהעובדה שהיא הייתה אישה שמובילה את המאבק, עוררה את סקרנותם של הקולגות שלה כלפיה, כיוון שלדעתם לא מתאים לאישה להיות מנהיגה חברתית: "והתחושה שלי באיזושהו שלב שהייתי מסתובבת במסדרונות שכאילו מדברים עליי. ובטוח דיברו עליי, וכאילו כבר עוררתי איזושהי סקרנות. יכול להיות שזה קשור לזה שאני אישה, ושאינו כאילו פעילה וזה... קונטרסטי כביכול".

עופרי הביעה חרטה על כך שבמובנים מסוימים היא לא מתנהלת בצורה יותר "גברית" בחייה, שלעתים נראית לה כמשתלמת יותר מאשר התנהלות "נשית":

"אבל עצם זה שמבחינתי כאילו פתאום לחשוב על האינטרס שלי ומה אני ארוויח מזה, זה נראה לי כמו מילה גסה. אבל זה משהו שלגברים אין בעיה אתו, ודווקא אני הייתי מאוד רוצה שיהיה לי גם את זה. כאילו זה מין חוצפה כזאת וגם לחשוב שמגיע לך, שזה בסדר שמגיע לך...".

רחל סיפרה על הקשיים שנאלצה להתמודד איתם בהתקדמותה בחייה המקצועיים משום שהיא אישה: "את צריכה לעבוד יותר קשה כאישה, פי שתיים, כדי להצטיין ולהגיע למקום הזה, וזה הופך אותנו ליותר אולי אגרסיביות, ויותר כעוסות עד שהגענו לאן שהגענו. צריך באמת מרפקים...".

מהתייחסויות אלו עולה, שהעובדה שהמרואיינות הינן נשים, הציבה בפניהן מכשולים וקשיים שונים יותר מאשר פתחה בפניהן הזדמנויות לקידום ולהתפתחות מקצועית.

התייחסות רבה נמצאה אצל המרואיינות בכל מה שקשור להשפעת הנושא המגדרי על אופי וסגנון המאבק. ראשית, אתמקד במאפיינים השליליים של המאבק שהמרואיינות מצביעות עליהם כנובעים מן הנושא המגדרי. עופרי ציינה שחלק מההתנגשויות עם ההנהלה היו לדעתה אך ורק משום שאת המאבק של הסגל הזוטר הובילו נשים, ואם היו גברים – חיכוכים אלו היו יכולים

להימנע. עופרי תיארה שיחת טלפון קשה בין סגן נשיא של המוסד אקדמי שאליו היא משתייכת לבין אחת מחברותיה למאבק:

"הוא כאילו צרח על XXX בטלפון. כאילו אתן לא מבינות מהחיים שלכן. והיא אמרה לו אם הייתי גבר אתה בחיים לא היית אומר לי דבר כזה... ואין לי ספק שהרבה מההתעקשויות של ההנהלה היו התעקשויות של אגו של 'אנחנו לא מוכנים להיכנע לשתי נשים צעירות'..."

רחל טענה: "זה היה הרבה יותר קשה כאישה להוביל את המשא ומתן".

עוד ציינה עופרי שהחווייה של נשים שרגילות להיות בתחתית הסולם התעסוקתי, הופכת אותן למתאימות יותר לנהל מאבק כמו זה מאשר גברים:

"אני חושבת לגברים היה נורא קשה להיות בפרונט של המאבק. כי היה להם נורא קשה לבוא להצהיר על זה שהם מפוטרים כל ארבעה חודשים ועל זה שהם מקבלים משכורת נמוכה. זה לא פשוט לגבר לבוא ולהגיד 'אני מנוצל, אני מושפל, אני מדוכא', אנחנו רגילות במרכאות להיות במעמד הזה".

כמה מהנשים מתארות שיש תכונות נשיות "שליליות", שהשפיעו לרעה על התנהלות המאבק, ויכולות להשפיע לרעה על סיטואציות אחרות בחייהן של נשים. כך אמרה רחל: "לפעמים זה דווקא קשה באותו מגדר, קשה, נשים לא מפרגנות לנשים, קשה להן לקבל מנהיגות של נשים". נוגה הוסיפה: "אישה, אין לה כנראה אולי לפעמים את האומץ, את הכוח לעשות, ואז או שהיא נשארת מתוסכלת, ובולעת את הגלולה המרה בשקט....".

רחל ציינה תכונות נשיות שהן פחות מוצלחות לדעתה, אשר כדאי היה שנשים היו לומדות למגר אותן בדומה לגברים, במיוחד בעת משא ומתן: "גברים עושים פחות 'רגשי', את ראית גבר פעם אומר 'תגיד לי אתה, איך אתה מרגיש ככה עם הזה? זה נראה לך? זה יפה שאתה עושה ככה?', מעט מאוד גברים, זה לא, זה לא מתאים לאגו...". ירדן ציינה דבר דומה בנוגע להתמודדות עם נשים מרצות מן הסגל הזוטר שלא הסכימו להצטרף לשביתה: "היו גם תגובות מאוד שונות שהובילו לקשיים שונים. היו נניח בעיקר, חבל לי להגיד, מרצות נניח, שפשוט התחילו לבכות 'אבל למה אתם ככה? ולמה אתם באים? ולמה אתם אומרים?'".

נוגה מספרת שעובדת היותה נשית ורכה גרמה לה לחשוב שהיא יכולה להתנהל במאבק בצורה מסוימת, מה שהתברר כטעות :

"אחד הדברים שחשבתי שזה יהיה יותר טוב זה שאם אנחנו נבוא באמת בדרכי נועם, ומתוך אמונה שמה שאתה ושאני נשקף זו כנראה האמת, והתוודעתי שזאת לא האמת... הרגשתי שאם היה שם באותו רגע יושב גבר היה לו הרבה פחות סנטימנטים למה שקורה בחדר, לאנשים שיושבים שם, ושיכול מאוד להיות שהייתי נכנסת בהם. אבל זה לא היה לי אומץ..."

גלית רואה את עצמה היום נאיבית משום שחשבה בתחילה שתוכל לנהל את המאבק בדרכי נועם, וזאת משום שהיו נשים שמעורבות במאבק משני הצדדים. היא סיפרה שבסופו של דבר התבדתה :

"אפשר בדרכי נועם ושלוש. בהתחלה אני פשוט הייתי משוכנעת בזה. משוכנעת בזה מכיוון שההנהגה שלנו הייתה נשית. ומכיוון שבאוניברסיטה באותו זמן הייתה נשיאה והסגנית הייתה אישה. אני הייתי פשוט משוכנעת, אל תצחקי עליי, כן? אני פשוט הייתי משוכנעת שמכיוון שזה הנהגה נשית אפשר יהיה לנהל מאבק אחר. אני זוכרת שהתרוצצתי במסדרונות של החוג למגדר וביקשתי מהמרצות ומהתלמידות: 'תעזרו לי למצוא מילה שהיא לא מאבק. אני לא רוצה לנהל מאבק'... שדרך אגב היא (נשיאת האוניברסיטה) תפסה את זה באותה, כאקט אלים באותה מידה כמו כל הפגנה אחרת ולא העובדה שזה הייתה הפגנת שירה ואנשים ישבו והקריאו שירים שהם כתבו על מאבקי עובדים לא שינה כהוא זה".

בנוסף לצדדים המגדריים שהשפיעו באופן שלילי על המאבק, המרואיינות ציינו שהעובדה שהארגון עצמו היה ארגון נשי השפיעה גם באופן חיובי על המאבק שהן ניהלו ועל האופן שבו תפסו אותן מחוץ לארגון. עופרי סיפרה :

"אני ראיתי בזה ככוח. כי הבנתי משלב מאוד מוקדם שהם אומרים: 'טוב, יש פה איזה שלוש כאלה צעירות, לא מבינות מהחיים שלהם. יהיה פשוט... כאילו נסבן אותן'. ובאנו הפוך על הפוך. זאת אומרת, אני לא חושבת שלרגע היינו פראיריות [...] אני לא מתנהלת ביום יום שלי, וגם לא

התנהלתי בארגון, תחת המחשבה של אוקיי אני אישה... מול ההנהלה זה היה "אישיו" אבל בחרנו להשתמש בזה, את יודעת, להפוך את זה ליתרון מאוד גדול...".

רחל הוסיפה: "יכול להיות שהייתי הפתעה לחלק מהגברים שם, שהם חשבו שהם ייקחו אותי בהליכה, בשתי צעקות ושני עלבונות ואני אתחיל לבכות. אחר כך הם למדו להעריך את זה...".

חלקן הסבירו גם מדוע דווקא נשים הן אלה שהובילו את המאבק הזה ולא גברים באופן שמבליט את מאפייני האופי הייחודיים של הנשים לדעתן, באופן חיובי. עופרי סיפרת:

"אבל זה באמת הוכיח לי שלנשים יש כוח התמדה שאין לגברים... נכנסו אלינו כל כך הרבה גברים, שנכנסו ויצאו נכנסו ויצאו. הייתה תחלופה נורא גדולה. אני XXX ו-XXX, שהובלנו את המשא המתן כולנו נכנסו להריון במהלך שלוש השנים האלה. כולנו ילדנו וכולנו חזרנו לאותו מקום [...] מחנכים אותנו לראות את האחר, מחנכים אותנו להיות למען האחר. אז גם בעיניי להוביל מאבק זה לא איזה משהו שנורא חורג מהיותי אישה. זה... זה לשם חונכתי. לא לראות אותי, לא לשאוף להרוויח כסף, לראות את האידיאולוגיה".

רחל הוסיפה:

"אני חושבת שפה נכנס חלק מהנושא של המגדר, של נשים שרואות עגול, של נשים שיכולות להכיל פשרות ויכולות לא להילחם על יוקרה עד זוב דם [...] לא יודעת למה מישו קרא לנו 'המין החלש'. היום כבר מבינים שזה המין החזק, מי שיכולה ללדת ולהביא חיים לעולם, אם הגברים היו צריכים ללדת כנראה שהמין האנושי היה נכחד או משהו, זה ככה כמה מהאמרות שאני שומעת מכל מיני נשים. אני לא מהפמיניסטיות שהולכות על בריקאדות וזורקות חזיות, ממש לא, אבל אני חושבת שיש נשים שאם מאפשרים להם להיות מספיק חזקות, אז הן עשויות מפלדה, באמת, וגם היכולת לראות רחב ולעקוף מכשולים, אנחנו לא נופלות ישר לכל מהמורה ויוצאות למלחמה עם

הכידון, אלא אומרות 'רגע, יש פה מלכודת, בוא נלך מסביב, בוא נמצא דרך אחרת...".

נוגה שיתפה במילה טובה שקיבלה מחברת סגל בעקבות האופי המיוחד של ההנהגה הנשית של הארגון:

"אחת הבנות שפנתה אלינו שהיא גם מאוד ותיקה באוניברסיטה, היא עושה את הדוקטורט שלה איזה שש שנים, כלומר החליפה כמה, כמה הנהגות, היא ראתה כבר כמה הנהגות, היא אמרה 'זו פעם הראשונה שבגלל שאתם שתי נשים כאילו מידת הרגישות או החמלה שלכן היא אחרת'. כאילו גם אם הדברים לא נפתרים, ורק מציפים אותם, עצם זה שיש כתובת כזאת שהיא גם קצת יותר מלטפת כאילו זה עושה, זה כאילו נותן משהו".

רובד זה שנותח, שמעלה התייחסויות אודות השפעת המגדר על פני המאבק, הוא מורכב ומנוגד לפי התייחסויותיהן של המרואיינות. שכן, מבחינות מסוימות שהעובדה שהן נשים שהובילו את המאבק התגלתה כחיובית לדעתן, ומבחינות אחרות התגלתה דווקא כשלילית.

רובד אחרון שינותח, הוא הנושא המגדרי כגורם משפיע על נשים באקדמיה, על נשים בעולם העבודה ועל נשים בכלל. חלקן הסבירו באופן כללי מה הבעיה המרכזית של נשים באקדמיה ולמה לדעתן בכלל יש רוב נשי בסגל הזוטר ובדרגים הנמוכים יותר באקדמיה. עופרי סיפרה:

"אני לא חושבת שסתם הארגון הזה הוא ארגון נשי. גם כי נשים נמצאות... נשים באקדמיה נמצאות במלכוד כפול. זאת אומרת הן גם נשים, בסדר? והן גם בגלל הריון וכדומה, לא מתקדמות מהר כמו גברים. וגברים מן הסתם לא מבינים את זה, נשים כנראה חוקרות פחות טובות... בגלל זה הן גם נשארות כמרצות מן החוץ, לא פעם בגלל זה. ואז הן נדפקות פעמיים. כאילו גם בגלל שהן מרצות מן החוץ והתנאים, וגם שהן נשים בתוך האקדמיה...".

נטע הוסיפה: "יש המון פגיעה במלגאיות בעיקר נשים בכל מצבי חיים שהם לא סטנדרט, למשל לידה, הריון, פריון טיפולי פוריות, ו... ויש כן מקום לשים את ה... ההיבטים המגדריים, לדעתי, במרכז". עידית אמרה: "אני מנחשת שכמו שאנחנו מכירות את הפירמידה הידועה,

בסגל הזוטר יהיה רוב של נשים". שרון שיתפה במה שהיא חושבת על המינויים באקדמיה:
"אני רואה הרבה פעמים איך שהם נותנים את מעלית הזכוכית לגברים, שבעיני הם פחות טובים".

גלית חיברה בין התיאוריה למציאות:

"אני חושבת שכתבים פמיניסטיים תמיד מגדירים בעיה סוג של דואליות בין קריירה למשפחה. אני תמיד צחקתי ואמרתי שאלף מי מתלבט בין קריירה למשפחה? בין עבודה למשפחה? מי חושב בכלל על קריירה. וגם תשימי לב שאת מנסה בכלל לתת פה ממד שלישי של התנדבות ועבודה בתוך ארגון עובדים אז זה לכי תנסי לאזן עכשיו את זה. משפחה, עבודה, ארגון עובדים וזה בלי הסתכלות על מה שאת, הסתכלות על החיים עצמם, כמו שמנהיגנו אוהב להגיד. שיש לך את העבודה, יש לך את המשפחה, יש לך את ההתנדבות, יש לך את הזוגיות, את צריכה גם זמן פנאי... וזה גובה מחירים. זה לא שזה לא גובה מחירים".

רחל פירטה על אודות הקשיים הספציפיים שיש לנשים מתרגלות בסגל הזוטר בדרכן להתקדם:

"רוב המורות הן נשים, והם לא נלחמות, קשה להילחם, קשה להילחם. רוב הדוקטורנטיות צריכות לוותר על הפוסט דוקטורט שלהם כי... את היום במאסטר, אבל אם תמשיכי לדוקטורט, זה אומר לנסוע לחו"ל, זה אומר להשאיר משפחה, ילדים... הרבה יותר קשה לאישה לנסוע לבד ולעשות פוסט דוקטורט, וזאת התשובה למה יש רק שלושה עשר אחוז מה... סגל הבכיר שהם נשים...".

התייחסות נוספת לרובד זה על ידי המרואיינות, הוא הנושא המגדרי לא רק כמוטיב משמעותי במאבק של הסגל הזוטר ושל המרואיינות, אלא גם במאבקי עובדים נוספים באקדמיה ובישראל. עופרי סיפרה: "כמעט בכל הארגונים שקמו, נגיד בחמש שנים האחרונות, זה נשים...". שרון אמרה: "נראה לי שהבעיה העיקרית של נשים היא לעזוב את המשפחה ולהגיע לכל מיני דברים...". נוגה הודתה בעובדה המרה: "ברוב ההעסקה זה נכון, זה כנראה שתקרת זכוכית, לא סתם מדברים על זה, נשים לא יכולות לפרוץ". עידית הביעה כעס כשהיא תיארה את מצבן של

נשים: "מעצם ה... שהתפתחה המודעות הפמיניסטית שלי אני חושבת שכן. פתאום התחלתי לכוּעס. על מצבן של נשים..."

עופרי טענה שבועדים החזקים (נמל אשדוד, חברת החשמל) יש בולטות גברית מובהקת, אך יש מרכיב נשי חזק בוועדים שקמו בשנים האחרונות במקצועות נשיים: "אבל ועדים חדשים שקמים מהאוכלוסיות החדשות-חדשות במרכאות, שזה האוכלוסייה המוחלשת יותר... זה הכול ארגונים נשיים... נשים הם אלו שמובילות את זה".

העיסוק בארגונים אחרים באקדמיה ומחוצה לה שבהם יש בולטות נשית מצביע על החשיבות שהמראיינות נותנת למאבקי עובדים המונהגים על ידי נשים או למאבקים שעוסקים במעמדן של נשים, מעבר למאבק הפרטי שלהן, ולחשיבות שהמראיינות נותנת לסוגיה המגדרית באופן כללי. חשיבות זו חוזרת שוב ושוב במהלך חלק ניכר מהראיונות ומשפיעה על מאפיינים רבים של המאבק כמו גם על ההתנהלות האישית של המראיינות בו.

כאמור, היו גם מראיינות שנתנו פחות חשיבות לנושא המגדרי בעת הריאיון איתן, והתייחסותן לנושא הייתה אמביוולנטית. מצד אחד כאשר נשאלו על כך, הן טענו שלנושא המגדרי לא היה משקל בעת המאבק. נורית טענה: "אני לא חושבת שזה נוגע למגדר [...] אבל הדומיננטיות של אנשים לא נובעת מהמגדר שלהם [...] אני לא הרגשתי שהמגדר מהווה פה איזשהו אישו...". לירון הוסיפה: "אני לא קמה בבוקר ואומרת לעצמי 'אני אישה', והחשיבה שלי היא לא כאישה ואני, אני לא מרגישה את זה [...] גבר, אישה, יכול להיות שיש לי עיוורון לזה".

ומצד שני, למרות שהעידו שלדעתן למגדר אין משמעות ושהן לא נותנות חשיבות לשיח המגדרי, לאחר מכן סיפרו שהעובדה שהיו נשים שהובילו את המאבק גרמה להתייחסות שונה כלפיהן. נורית סיפרה: "אני יכולה להגיד לך שכאילו, ככל שעבר הזמן הרגשתי יותר ויותר שיש משמעות לזה שאני אישה". לירון הוסיפה: "זה נורא נחמד שאני לא מסתכלת על העולם בעיניים של גברים-נשים, אבל יכול להיות שהאיש ההוא שהצביע הוא כן כזה, ואני נפגעת פה בגלל שהוא, הוא מתייחס אחרת ליו"ר בגלל שהיא אישה...".

לירון מספרת כיצד הפך המגדרי השפיע על התנהלות המשא והמתן עם הנהלת המוסד האקדמי שבו היא נמצאת: "העובדה שאני צריכה לשבת מול גברים ולנהל משא ומתן היא, אין תסכול מזה, להפך, כי ברמת ההנהלות הבכירות זה גברים. ברמת משאבי אנוש, שהרבה פעמים אנחנו יושבים איתם, זה נשים, והתסכול שלי שם, מאוד".

אחד הנושאים שמדגישים את האמביוולנטיות בסוגיה המגדרית אצל המרואיינות הללו אלו דבריה של נורית שכאמור בתחילת הריאיון הצהירה שלמגדר אין שום משמעות במאבק. במקומות מסוימים בריאיון היא ציינה שיש חשיבות למאבק והוא מהווה יתרון :

"לפעמים זה היה דווקא לטובתי, זה שהייתי אישה. אני חושבת שזה נתן איזשהו אמון בי, שעם גברים היה להם יותר קשה, או עם נשים כ... אולי יותר תקשורתיות, אולי פחות רדיקליות. כאילו, באיזשהו מקום הפתיע אותם שיש אישה בראש הארגון הזה. זה נתן לי דווקא להפך, מקום הרבה יותר חיובי [...]. יש סוגיות מגדריות, שאני חושבת שצפות כי אני אישה שעומדת בראש הארגון, כי מי שהם פוגשים זה אותי [...]. וזה שאני עומדת כאישה במקום כזה, אני חושבת שזה מאפשר לנשים להאמין קצת יותר בעצמן".

במקרים אחרים, נורית דיברה על הקשיים שמגדר באופן כללי מציב לנשים באקדמיה :

"גם אם היום יקבלו רק נשים לאקדמיה, זה לא ש... מהר מאוד הן יהפכו פרופסור ויהיו דיקנים. כאילו, זה תהליך מאוד איטי הקידום באקדמיה... אנחנו מדברים על זה שהרבה נשים בדרך מחליטות שזה לא בשבילן, וזה לא כי הן פחות מוכשרות ממי שיושב לידן [...]. הנשיאה של האוניברסיטה שלנו... אני חושבת שהיא ייחסה לעצמה המון תכונות או החצינה תכונות שהן נתפסות כגבריות, כדי שהיא תוכל להתקדם. היא כאילו אמרה: 'התקדמתי למרות שאני אישה ולא בגלל שאני אישה', כאילו בעיני זה קצת עצוב [...]. וזה שיש בעיה בקידום נשים באקדמיה, זו סוגיה מהותית בכל הארץ".

כמו כן, מרואיינות אלו ציינו את ההשפעה המגדרית על נשים באופן כללי. לדוגמה דבריה של נורית :

"אבל הרבה חברות שלי התפשרו. וזה משהו מובנה בעולם שאנחנו גרים בו, חיים בו... להצטנע אפשר להגיד, כאילו תכונה שאני חושבת שהיא הרבה יותר נשית בתרבות שלנו [...]. נשים הן הרבה יותר מתנצלות, זו

התחושה שלי לפחות, הן רגילות להיות במקום יותר נחות. והייתי צריכה מאוד לעבוד ולהיזהר מזה שאני באיזהו מקום אתנהג ככה".

ולדוגמה, אמירה של לירון, שטענה בתחילת הריאיון שהיא לא מחלקת את העולם בדיכוטומיה של גברים-נשים:

"ואני יכולה להגיד לך מניסיון חיי, לא רק פה, יותר קשה להתנהל מול נשים, זו אולי אמירה שחוקה או קלישאה, אבל כן, אני נתקלת לפעמים אצל נשים ביותר רוע, רשעות. גם בהתבטאויות הן רעות וקשות יותר... אם נעזרתי או קידמו אותי זה היו גברים. נשים היו אלה ששמו רגל". "ואת יודעת יש נשים, ואנחנו גם מכירים סיפורים, שהתקדמו בזכות נשיותן על גברים".

לעתים נמצאו אצל המרואיינות סתירות בין הכרה בשיח המגדרי ובין התעלמות ממנו באותו משפט, למשל בדבריה של לירון: "ובדרך כלל אני אכנס לחדר אני לא אראה, 'אוי יש גברים, יש נשים' אני לא אשים לב, זה לא יפריע לי, תשאלו אותי: 'מה באמת, לא מפריע לך שאת יושבת רק עם גברים?' אני אגיד לך: 'בדרך כלל עדיף. בדרך כלל זה עדיף'".

אחד ההסברים שנורית נתנה לסתירה בין ההכרה בהשפעת הנושא המגדרי להצהרה שאין לו ההשפעה הוא שבתחילה למגדר יש משקל, אך לאחר ההיכרות הראשונית, שמושפעת מן המגדר, הנושא מהווה גורם פחות משמעותי בשיח: "אבל אני חושבת שהיו שם נקודות של שבירת קרח שהתאפשרו בגלל שאני אישה שהגיעה אחרי הרבה מאוד גברים. מעולם לא עמדה אישה בראש הארגון... ברגע שהם כבר הכירו אותי אני לא חושבת שזה שינה שום דבר שאני אישה". לירון הסבירה את הסתירה בין הכרה להכחשת ההשפעה המגדרית כך:

"אני לא רואה את זה, אבל אם תפני את תשומת לבי 'אה כן, את אומרת: 'את לא עיוורת לזה כי שמת לב שיותר קל עם גברים' כן כן אבל אני לא... אני לא שמה לב או לא חושבת או לא בניתי לעצמי סיפור שאם מתייחסים אלי בצורה מסוימת באוניברסיטה זה כי אני אישה. לא. אבל אולי אני מפספסת משהו ש... שהוא כן".

ניתן לראות לפי דבריהן של מרואיינות אלו שהן לא רוצות שהנושא המגדרי יגדיר אותן ולכן הן מנסות להמעיט מחשיבותו, למרות המודעות לכך שהוא קיים, או כדבריה של נורית,

המתנגדת להעדפה מתקנת: "ככל שאת מדגישה את השוני אז בסוף יקדמו אותך, כי היו צריכים לקדם אישה ולא בגלל מי שאת. אני מאוד לא אוהבת את זה..."

לסיכום ניתן לומר כי ישנן מרואיינות שנראה היה שרצו לדחוק את הנושא המגדרי מהשיח על המאבק שהן ניהלו. עם זאת, למרות רצון זה והבעתו בקול, גם אצלן הנושא המגדרי עלה שוב ושוב במהלך הריאיון בהקשרים שונים, גם כאשר לא נשאלו על כך ישירות. ניתן לשמוע בראיונות קולות שונים המביעים מודעות ועמדה פמיניסטית נחרצת, מודעות לחוסר ייצוגן של נשים באופן כללי בדרגים גבוהים בעולם הקריירה ושל נשים באקדמיה הישראלית, אך לא פחות מכך – עמדות המבטאות אי-רצון להיתפס בהקשר המגדרי, או אי-רצון לראות בנושא הזה סוגיה מרכזית של המאבק. זאת על אף הכרתן של כל המרואיינות כי "המספרים מדברים בעד עצמם", ומרבית חברי הסגל הזוטר שהן מייצגות הן – ולא במקרה! – נשים.

ג. "אנחנו לא נחזור עד שלא נחתום" – אסטרטגיית פעולה להשגת המטרה

נושא שלישי מרכזי שעלה במהלך הראיונות, הוא תיאור של אסטרטגיות פעולה שונות שבהן משתמשות המרואיינות על מנת להשיג את מטרתן, שהיא, כאמור, התארגנות של ועד יציג ושינוי תנאי ההעסקה של חברי הסגל הזוטר. מחלק מהראיונות עלה שהמרואיינות פעלו באופן מאוד יסודי ושקול בתחילת הדרך במטרה להכין את עצמן לקראת הנעת המאבק. ראשית היה להן חשוב ללמוד ולהבין את הרקע לסוגיית ההעסקה של הסגל הזוטר, על כך עופרי סיפרה:

"אבל אני נורא יסודית. אז אם אני לא מבינה בדיוק מה אני עושה

ואין לי דברים כתובים ושאני מבינה... אני לא יכולה לפעול. כאילו אני

חייבת לדעת. אז קודם כל לקח המון זמן להבין קצת את העולם הזה, זה

לרכוש שפה חדשה... זה כאילו לקרוא הסכם קיבוצי של האוניברסיטה [...]

ביקשתי מאבא שלי שייתן לי הרצאה על מערכת ההשכלה הגבוהה. איך

היא בנויה. ההבדל בין מכללות אוניברסיטאות. דפוסי העסקה וכדומה.

העליתי הכול על הכתב..."

נטע הוסיפה: "כל השנה הזאת בעצם הייתה מבחינתי למידה והכנה והתארגנות".
נוגה שיתפה: "פשוט הבנו שיש לנו בעיות, וניסינו ככה להבין למי פונים עם הבעיות, איך מציגים את הבעיות?".

עופרי מספרת שהיא וחבריה למאבק התפנו ללמוד את הסוגיה במוסדות אחרים לפני שהם נקטו פעולה: "אז דבר ראשון זה היה להבין מה קורה בבתי ספר אחרים. זאת אומרת עבדנו כל הזמן במקביל. גם ניסיון להבין דפוסים של העסקה אחרת במכללות אחרות, באוניברסיטאות אחרות. וגם קודם כל לנסות ולהבין אם יש לנו בכלל עם מי לעבוד בתוך המכללה".

עם זאת, יש מרואיינות שדילגו על שלב הלמידה ופעלו היישר בתחום העשייה, למשל נורית: "רציתי להפוך את זה לעמותה, שזה הדרך היחידה היום שאפשר להסדיר ארגוני עובדים...".

ניתן לראות שהמרואיינות וחבריהן למאבק נקטו אסטרטגיית פעולה זהירה בתחילה, הן החלו לגשש ולהיוועץ עם גורמים מקצועיים במטרה להקים את הוועד. על כך נוגה סיפרה: "אז ברור שנעזרנו, פנינו, התייעצנו לפני, סיפרנו ממצאים של השיחה אחרי...". נעמה אמרה שהם נעזרו באיש מקצוע כדי לשים את המסמר הראשון בהקמת הוועד: "לאט לאט, לאט לאט הגשנו מסמך דרישות עם XXX העורך דין".

שרון ציינה מדוע התנהגות שקולה בתחילת המאבק מצדה הייתה חשובה להתקדמותו: "אני מבינה בהרבה תחומים שאנשים אחרים אולי פחות מבינים, ואני יודעת לנסח דברים בצורה יותר זהירה וזה מאוד חשוב".

בעקבות הלמידה והגישושים, מרביתן הגיעו למסקנות בנוגע לדרך העדיפה ביותר שעליהם לנקוט כדי להביא ליצירת ועד עובדים. הגישה היסודית וההתנהלות הזהירה שבהן נקטו הובילו אותן להבין שמדובר במאבק מורכב שדרוש בו ניסיון שלהן יש ולחבריהן אין, ולכן איחדו כוחות עם ארגון "כוח לעובדים". לדוגמה, עופרי סיפרה: "ואז בשלב אחרי שהתחלנו לדבר עם כל מיני אנשים מסביב, וככה מההיכרויות... אז הבנו שאנחנו לא נוכל לעשות את זה לבד... ואז למעשה הצטרפנו לכוח לעובדים".

לאחר השמת היסודות פעלו המרואיינות והקולגות שלהן לרתום את שאר חברי הסגל הזוטר למאבק, מה שהתגלה כמהלך מאתגר וממושך, לדבריה של עופרי: "התחלנו לארגן כל מיני

מפגשים של מרצים. אבל ההתחלה הייתה מאוד ככה לאט ומקרטעת. מאוד איטית...". עידית תיארה תמונה דומה: "המשוכה הראשונה זה להחתים שליש מהעובדים. אז המאמצים העיקריים שלנו עד עכשיו היו להשיג חתימות, להחתים אנשים. אז הפצנו במייל, עשינו כמה אספות כאלה... לקח לנו כמעט שנה להחתים שליש". נעמה סיפרה כמה זמן השקיעו רק במטרה לרתום את חברי הסגל למאבק: "ובעצם עבדנו עד סוף השנה לאסוף את החתימות של כל אחד".

בניגוד לציפיות של חלקן – חברי וחברות הסגל הזוטר לא מיהרו להירתם למאבק. במסגרת ניסיונות השכנוע למדו המרואיינת וחבריה מהי הטקטיקה הנכונה לגרום לשאר חברי הסגל להצטרף לוועד, ובחלק מהמקרים, למאבק. עופרי סיפרה:

"בהתחלה באנו אליהן חדורות מוטיבציה וזה סולידריות וזה חשוב וזה למען כל המרצים. ואנחנו נהיה פורצי דרך. זה לא דיבר אליהם. עד שהבנו, הצלחנו כן לגייס מרצים שפשוט אמרו לנו. זו לא... זו לא הדרך. זה לא מה שישכנע אותם. איתם צריך לדבר תכלס. צריך לדבר מה אתה תרוויח בשורה התחתונה בתלוש שלך... זאת אומרת זה היה גם לאמץ שפה חדשה לחלוטין. אבל זה לקח זמן. עד שהבנו את זה".

רחל שיתפה באילו מילים השתמשה כדי לרתום את חברי הוועד לפעולה:

"ולפנות לפעילים להגיד 'חבר'ה אנחנו מוכרחים אתכם, אתם חייבים לבוא, באמת. גם אני, גם אני לא שייכת לפה, גם אני לא, אבל זה ש, זה החיים שלי וזה החיים שלך וזה עבודה שלך. גם אני עסוקה, בוא'. קצת, לאט, לאט לאסוף פעילים, לאט, לאט ליצור את התחושה של גאוות יחידה".

נורית הסבירה מה ההיגיון שעמד מאחורי הטקטיקה שלה ושל חבריה בראש הוועד לשכנע את חברי הסגל שהארגון קם למענם:

"לפעמים זה דברים שצריך סך הכול להסביר, לשבת עם העובד ולהסביר לו מה מגיע לו... אני חושבת שהכוח הגדול שלנו, באמת, עובדים ככול שהם יודעים עלינו יותר, ככל שהם נעזרים בנו ורואים שזה יוצא לטובתם, הם אתנו. כי הארגון הזה שם למטרה לעבוד בשבילם וזה מה שהוא עושה... ואנחנו עובדים בתהליכים מאוד שקופים בשלוש שנים

האחרונות. כל הסכם כזה הבאנו לאישור העובדים... זה מאפשר לנו לעשות
באמת מה שטוב להם".

נעמה סיפרה שהצליחה לשכנע את חברי הסגל להצטרף לוועד ובמקביל לגייס אותם
למאמצי המאבק:

"כל אחד עם הקורות חיים, והטענות והמענות שלו על המוסד... אז
מצד אחד זו אסטרטגיה, וכאילו הייתי מקשיבה למי שהתקשר אליי,
ועזרתי לו כביכול, זה נכנס אפילו לרשימת הפעילים, מה שנקרא. אני צריכה
רגע משהו, וישר מתקשרת לחבריי. כאילו ככה יצרתי לי מין קבוצה כזאת
של אנשים שאני יכולה גם להפעיל גם בחזרה".

ניתן להבחין שבהדרגה המרואיינות וחברותיהן למאבק מתנהלות כשהן בטוחות בעצמן
והן מתחילות לנקוט פעולות אסטרטגיות נועזות יותר ויותר במטרה להשיג את מטרתן. עופרי
מספרת:

"מרגע שהכרזנו על יציגות התחלנו לנהל משא ומתן מול הנהלת
המכללה. הכנו מסמך דרישות שכלל את כל מה שחשבנו שצריך להיות.
"כשהבנו שהם מורחים אותנו. זאת אומרת לא... אנחנו לא באמת
מתקדמים. ואז הכרזנו על סכסוך עבודה... אבל אחרי חודש בערך החלטנו
לצאת לשביתה [...] פתחתי בעיצומים, ובאמת זה היה תהליך מאוד ארוך...
זה לא החלטה של מחטף כזה, זה דבר מאוד משמעותי, כאילו ליכולת שלך
להגיע אליו מוכן".

נורית הסבירה איך הנחישות שלה השפיעה על התקדמות הארגון במאבק:

"תהליכים נעשים בגלל מי שאני ואיך שאני מוכנה לעבוד מאוד
קשה על דברים, ואיך שאנחנו כארגון פעלנו ולא הסכמנו לוותר. תראי, היו
תהליכי משא ומתן שנתקעו כי לא הסכמנו לוותר על דברים שהם מהותיים
בענייננו... כי אנחנו לא יכולים, לא יכולים לחתום הסכם שרשומים בו
דברים כל כך קשים, כאילו כל כך פוגעניים בענייננו".

רחל הפגינה עזות מצח כלפי הנהלת המוסד שלה, מה שהתגלה כמהלך מוצלח:

"אנחנו לא נחזור עד שלא נחתום". 'אין דבר כזה! אתם קודם כל תחזרו ואח"כ נדבר', ולא יודעת מאיפה... התעוזה וזה, אמרתי 'אנחנו לא נחזור. את רוצה שניפגש?', 'אנחנו לא נדבר', אמרתי 'בסדר, אל תדברו' אבל היינו במשא ומתן הארצי, ונציגים של אותה אוניברסיטה שהמנכ"ל הזה בא ממנה, היו שני חבריה מסטרנטים, שני בחורים לא בחורות, הוא דיבר אליהם בזלזול שזה היה מקומם 'מי אתם? אתם לא תעזו. אנחנו נראה לכם'. עצרתי את זה, הייתי היושב ראש הארצי, אמרתי 'סליחה, אני לא מוכנה לקבל את זה. אתה תחזור בך, תתנצל, או שאנחנו מפוצצים פה את הישיבה. אתה לא תרשה לעצמך, הם נציגי ציבור, הם נבחרים, מי נותן לך את הזכות? אם אתה לא חוזר בך עכשיו אנחנו הולכים, סוגרים את הישיבה והולכים', והוא התנצל".

נוגה סיפרה שהבינה איזו טקטיקה חשובה להמשכיות הארגון, מהסיבה הפשוטה שאכן לסגל הזוטר יש נטייה להתחלף:

"חמש שנים בענייני ועד או קרוב, כי בהתחלה הייתי לא ממש, הייתי ככה די בצד חברה שהייתה בוועד, אחד הדברים שכל הזמן אמרנו, אמרנו 'אתן זוכרות את השיחה או את הנאום שההוא אמר?' צריך לזכור את זה. כאילו הייתה לנו תחושה שאם יהיה לנו זיכרון ארגוני, והיו שם אנשים חמש, שש שנים אותם אנשים אנחנו באמת נהיה גב יותר חזק, האוניברסיטה לא תנסה כל הזמן לפרוץ את הגדר...".

חלק מהמראיינות תיארו חשש בעודן מובילות את המאבק שלא ברור אם יניב פרות, אך נראה שזה לא מנע מהן ומחברותיהן להמשיך לפעול להשגת מטרותן. עופרי סיפרה: "הכנו שלטים וכל מיני דברים כאילו לכל ההפגנות. אבל זה היה שלב מאוד מפחיד. כי, אוקיי, אני אכריז שביתה אבל כולם יבואו ללמד... לשמחתנו הייתה שביתה מדהימה של חמישה שבועות".

המראיינות מעידות שלא בחלו בשום אמצעים בכדי לוודא שהשביתה נמשכת ואף נקטו בפעולות חריפות כמו הפרעה פיזית לשיעורים שהתנהלו בשביתה, על כך עופרי סיפרה: "חלקם מוצנו להם את השיעורים". ירדן סיפרה על היותה האחראית על פיזור השיעורים באוניברסיטה אליה השתייכה בזמן שביתה הסגל הזוטר:

"ואז כן מצאנו את עצמנו במצב שבו מגיעים ושיעור מתקיים.

וצריך בעצם לפזר אותו, לפוצץ אותו... אז זה, זה היה מאוד... אינטנסיבי

[...] אני כן חושבת שהאקט שאנחנו עשינו, שאני עשיתי, של להיכנס לשיעור

ולפזר אותו, היה אקט של אלימות... מאוד כוחני".

במהלך המאבק, ממשיכות חלק המרואיינות לפעול גם בגזרה הארצית של מאבקי הסגל הזוטר, נטע סיפרה: "ונלחמנו בשבילם בתקופה שבה לא הייתה ממשלה. הצלחנו לכנס ועדת חינוך בשביל הכנסת לדיון חרום". עופרי שיתפה: "בכל התקופה הזאת אנחנו עבדנו גם על המישור הארצי, ציבורי ארצי. ואני באופן אישי נסעתי לא מעט פעמים לוועדת חינוך בכנסת...". וגם לירון סיפרה על כך: "אבל בשביל קטנה כמוני להגיע לכנסת, לוועדת חינוך, לדבר שם לחברי כנסת".

חלק מהמרואיינות סיפרו שחלק מהאסטרטגיה להשגת מטרותן היה לשתף פעולה עם הנהלת האוניברסיטה, רגע לאחר שניהלו מולה מאבק קשה, נורית הרחיבה על כך:

"להשיג את ההישגים היא פשוט הייתה לנסות ולפתח כל הזמן

אפיק של תקשורת עם האוניברסיטה [...] אני חושבת שהמיקוד שלי באופן

אישי וגם הוועדים שהיו לצדי היו כאלה, מאוד מניסיון להושיט יד, לשתף

פעולה, אבל לא לתת שהצד השני ייתן לנו כאפות... צריך ליצור יחסי אמון,

וליצור איזושהו כבוד".

שרון אמרה: "שאנחנו הולכים לשתף איתם פעולה כדי... החכמה לא לריב איתם סתם

על דברים שהם לא יכולים לתת". נעמה סיפרה על ההחלטה שעשו בעניין: "משהו אחד שהחלטנו

את יודעת, שאני מאוד, מאוד שמחה שהחלטתי, כי זה צייק צייק אתה עושה את ההפך, זה לא

לעשות shaming ולא, כאילו לא להתנכל לאנשים שיוצאים נגדנו. עכשיו ברור, שהיה משא ומתן

שעזר. כולם הבינו בסוף מה קרה".

לירון טענה שלא היה ניתן להגיע עם המוסד האקדמי שלה להבנות גם לאחר שביתות

ובאמצעות משא ומתן. האסטרטגיה שלה ושל הארגון שלה להשגת מטרותם היא לתבוע את

המוסד לדין:

"ההצלחות הן... כי אנחנו תובעים אותם. אנחנו הולכים ל... על בעיה שעולה, פונים לאוניברסיטה מנסים לדבר איתם, אנחנו כבר יודעים שזה חסר טעם, מנסים להביא אותם לקיים משא ומתן, כמעט אף פעם לא יוצא מזה כלום. ואז פונים לבית הדין לעבודה, תובעים... זה מחייב את האוניברסיטה להיכנס אתנו למשא ומתן, שבו מגיעים לפשרות שהם טובות לנו".

גלית מספרת, שחלק מהותי מהנעת הוועד למאבק היה בזכות יו"ר הוועד, שהייתה דמות חזקה ומשמעותית: "כאילו צריך איזשהו אישיות שמסוגלת גם להניע קדימה דברים ולא מפחדת מהתוצאות שיהיו, כי אחד הדברים הכי הכי הכי שאלו בראשית של ההתארגנות זה הפחד".

שרון מספרת שהעובדה שהם צירפו לוועד רואה חשבון עזרה רבות לארגון להשיג את מטרתו: "הוא בחור מוכשר בצורה יוצאת מן הכלל... שהוא מבין מעולה בתחומים של זכויות שכר ושל זכויות עובדים. הרבה פעמים הוא היה, ההישגים הגדולים שלו היו בגלל שהוא תמיד הקדים את ההנהלה. הוא תמיד ידע יותר טוב מהנהלה".

רחל סיפרה שהיא שכרה יועצים חיצוניים בכדי יעזרו לה לנהל את המאבק ולהעלות את המוניטין של הסגל הזוטר: "אז לקחנו אנשים מהמעלה הראשונה, לא פחדתי לפנות להכי טובים, לא פחדנו לשלם את זה, והכנסנו סטנדרטים של הכי-הכי טוב, אנחנו לא זוטרים, אנחנו לוקחים את חברת יחסי ציבור הכי טובים, עושים קמפיין תקשורתי רצחני...".

חלק מהמראיינות סיפרו שבנוסף לפעולות שהן נקטו עם חברותיהן למאבק במטרה להביא להצלחתן, היו צעדים שביצעו לבד כדרך התמודדות עם מכשולים אישיים שנתקלו בהם במהלך הדרך, לדוגמה דבריה של עופרי: "ואז שלחתי להם מכתב... ואמרתי תשמעו, אני הייתי בהריון ככה וככה... יש חוק עבודת נשים. אתם פיטרתם אותי שלא כחוק [...] גם התראיינתי על זה לקרן נויבך, כאילו על הקטיף עגבניות. וגם כתבתי איזשהו מכתב כאילו לכלל הסגל הבכיר בתפוצה...". גם ירדן סיפרה שהתראיינה בתקשורת בעקבות המאבק שניהלה "גם איזה פעמיים התראיינתי ב... תקשורת לאינטרנט ובטלוויזיה".

לסיכום, בתמה זו מוצגות אסטרטגיות הפעולה שנקטו המראיינות וחברותיהן למאבק. מתואר כאן תהליך הדרגתי ושקול שמתחיל בבסיס בלמידת החומר, גישוש בשטח והשמת יסודות להקמת ועד או הנעת הוועד למאבק, ומסתיים אצל אלו שעברו את משוכת הקמת הוועד, בשביתה

ממושכת, עיצומים, פיצוץ שיעורים, משא ומתן עם האוניברסיטה ופעולות שונות אל מול גורמים חיצוניים. כל הפעולות הנזכרות לעיל, בין אם נועזות יותר ובין אם נועזות פחות, היו קריטיות למאבק, והן אלו שהביאו להצלחתו על ידי חתימת הסכם קיבוצי לחברי הסגל הזוטר בחלק מהמוסדות, בשעה שאחרים עדיין נמצאים בשלב של הקמת ועד סגל יציג. נראה היה שהמוראיינות עברו תהליך במהלך המאבק, שעם הלמידה וההבנה של המתרחש הן צברו יותר ביטחון בעצמן וכך יכלו לפעול בצורה יותר נחושה על מנת להביא להצלחתו.

ד. "אל תשברי אחותי, את עושה דבר טוב, ויהיה בסדר" – קשיים אישיים/קשיים

ארגונים אל מול תמיכה אישית/תמיכה ארגונית

תמה רביעית שעלתה באורך הראיונות נוגעת בקשיים ובמכשולים שהמוראיינות נתקלו בהם במהלך המאבק הן בפן אישי והן בפן הארגוני. אל מול זה הן מעלות גם גורמי תמיכה בשני המישורים הללו. ראשית יוצגו הקשיים בפן הארגוני ובפן האישי.

הקושי הראשוני של הארגון היה להבין מה הם בעצם הרצונות או הדרישות שלהן כוועד. עופרי סיפרה: "והקושי היה העיקר ... קודם כל להבין מה אנחנו רוצים...".

גם במקרים שכבר היה ועד מאורגן עלו קשיים לרתום אותו למאבק ולשינוי, על כך רחל סיפרה: "הארגון הזה, שהוא ארגון מאוד ותיק, הוא לא ארגון פשוט [...] והצלחתי איכשהו. היה קשה מאוד לאגד את החבר'ה שלנו, אנחנו ארבעה מגזרים מאוד שונים, עם חבר'ה מאוד צעירים ולא מנוסים...". עידית שיתפה: "ואז זה התחיל להיגרר ולהיגרר ואנשים לא מגיבים למיילים... התחלנו להתקשר לאנשים וחלק אומרים כן, וחלק אומרים לא...". נוגה סיכמה את הנושא במילים האלה: "אז זה מאבק מאוד מאוד קשה. ואת שואלת אותי אז אולי בשאלה אם היה, היו קשיים לגייס כולם? המון קשיים".

ניתן לראות שעופרי סוברת שאחד הקשיים נבע מאופיים של המתרגלים בהתאמה לבתי הספר שאליהם משתייכים. מדבריה משתמע שלחברי הסגל ממדעי התנהגות הייתה יותר מודעות למאבקים חברתיים ולסולידריות מאשר לחברי הסגל ממדעי המחשב והכלכלה: "מדעי ההתנהגות יחסית נרתמו יותר בקלות. והיו שני בתי ספר שהם עד היום הרבה יותר מורכבים שזה מחשבים וכלכלה... זאת אומרת היה לנו ... עם זה המון קשיים והמון תקלים לאורך הדרך".

ירדן סיפרה דבר דומה, על פקולטות מסוימות מקרב הסגל הזוטר שלא שיתפו פעולה כמו יתר הפקולטות בעת השביתה:

"לפוצץ שיעור בפקולטה לניהול ובפקולטה להנדסה, שהם שתי הפקולטות הבעייתיות... היה מתישהו שהדיקן של הפקולטה לניהול בא לשיעור ופיזית בכוח עמד בדלת וחסם בגופו את הדלת [...] גם הלכנו לפקולטה לניהול, שהיא הפקולטה שבאמת מפרה הכי זכויות עובדים, והכי בעייתית מבחינת אכיפת שביתה".

קושי מרכזי שתיארו כל המרואיינות בהקשר זה הוא לשכנע את חברי הסגל שהקמת ועד יכול להועיל להם ולהביא לשינוי בתנאי ההעסקה שלהם ולגרום לתת אמון במקימי הוועד ובהחלטות שלהם. עופרי סיפרה:

"ולאט לאט התחלנו להבין שיש רצון. זאת אומרת אנשים רצו, הם פחות רצו להיות מעורבים. גם כי הם לא אוהבים לעבוד קשה וגם מפחד. אנשים מאוד מאוד פחדו. אבל אני חושבת שגם חלק במיוחד היותר ותיקים. כאילו כאלה שכבר עובדים עשרים שנה במכללה. לא חשבו שנצליח. הם כבר היו מיואשים".

עידית תיארה תופעה דומה:

"אני חושבת שיש גם הרבה אדישות. אדישות שנובעת אפילו מייאוש. אנשים לא מאמינים שמשוהו יכול להשתנות לטובה וגם הרבה מאוד פחד [...] אולי לא הופתעתי כל כך אבל התאכזבתי יותר. הופתעתי אולי פחות כי אני יודעת שאנשים מאוד מפחדים. אני מכירה גם אנשים שזה מקור הפרנסה העיקרי שלהם והם מאוד מאוד מפחדים. כאילו, את יודעת, כאילו יותר גרוע לא יכול להיות. אבל יותר גרוע כן יכול להיות [...] יכול להיות שמה שהם רוצים זה פשוט למשוך זמן ולהעביר את הזמן בוודאי לא רוצים במיוחד לקדם את העניין. זה יכול לעורר המון כעס וזה בוודאי מעורר קונפליקטים".

משוכה נוספת שהמרואיינות היו צריכות לעבור, זה הוכחת תוצאות מהירות ברגע שהחברים נדרשו לשלם דמי חבר, על כך עידית סיפרה: "אבל אנשים נורא מהר מעבירים

ביקורת, מה קורה אתכם? אני משלם כדי להצטרף ולחתום צריך גם לשלם לארגון, לכוח לעובדים...".

גם עופרי מספרת:

"כל עוד היינו על הנייר ולא דרשנו כסף בעבור ההשתתפות אז לאנשים אין בעיה לחתום. אבל מרגע שהצטרפנו לכוח לעובדים וצריך לשלם פה דמי חבר חודשיים על משהו שאתה עוד בכלל לא רואה את הסוף שלו. אתה לא יודע להבטיח לאנשים על מה הם משלמים, ומה הם יקבלו. זה נורא קשה...".

נוגה סיכמה: "והמים בינתיים זורמים בנהר, האנשים מתלוננים בשטח, כי אנחנו, סך הכול אנחנו בשביל השטח... זה קשה. כאילו התסכול של האנשים הוא די רב".

כמו כן, הן תיארו קושי לעבוד יחד כוועד שחבריו באים מרקעים חברתיים שונים ובעלי דעות שונות, רחל תיארה את הקשיים:

"אבל אח"כ להחזיק את כולם יחד זה ממש קשה, יש אינטרסים שונים, יש טמפרמנט שונה, יש גילאים שונים [...] היה מאוד קשה, באמת היה יותר קשה לעבוד, לפתור קונפליקטים בתוך הארגון, מאשר לעבוד מול האוניברסיטה, זה תמיד יותר קשה [...] ו... והיו התקפות 'זה מסכן', היה אחד שאמר, כשלא רצינו לשבות אמרו 'אתם חייבים לשבות', החלטנו לשבות 'אתם ממש מסכנים את כולם שאתם שובתים'".

נטע סיפרה דבר דומה: "אז היה לנו קצת איזה עניינים פנימיים שלנו של הארגון. של סכסוכים פנימיים".

במוסד האקדמי של גלית היה קושי פיזי לרכז את חברי הסגל הזוטר משום שהם היו מפוזרים בקמפוסים שונים: "את מכירה רק את המרכז שלך. אז את לא באמת יודעת על דברים כאלה מה הולך. מהבחינה הזאת גם זה היה אחד מהקשיים הכי גדולים בהתארגנות עצמה. איך את מגיעה לאנשים שלא מכירים אחד את השני. שלא יודעים על הקיום בכלל של אחד של השני...".

נעמה סיפרה שהאי-הסכמות בתוך הסגל הזוטר גרמה לחלק מחברי הסגל לפעול נגד פעילותו של הוועד בעת המאבק: "הקושי הגדול היה התנגדות שבאה מבפנים. זה היה הקושי הכי גדול, גם כאילו הכי לא ברור, ואז אתה מגלה שיש משת"פים לכל זה [...] והייתה מרצה אחת שפשוט דאגה למרד נגדנו".

נורית הדגישה כי היו מרצים בסגל הזוטר שפחדו להצטרף לוועד משום שפחדו להסתכסך עם ההנהלה ולפגוע בסיכויי הקידום שלהם: "המון אנשים מגיעים אלינו עם בעיות, ודרכי טיפול שלנו הן כל מיני, אבל כמעט מכל אחד את שומעת: 'אני לא רוצה להסתכסך עם המנחה שלי, עם המחלקה שלי, המרצה שאני עובד איתו, הפקולטה'... החשש הזה שלהם לא להיות מקודמים".

לפי ירדן היו מרצים שפשוט לא רצו לפגוע בשיעורים שלהם ולא הסכימו לשבות משום שלא רצו לפגוע בחומר המועבר לתלמידים:

"אחד הקשיים המרכזיים היה בעצם להגיע ולהתמודד אל מול מרצים ש... שלא רצו לשבות [...] אני זוכרת חוויה אחת שהייתה קשה עם איזושהי מתרגלת מאוד נחמדה בפקולטה להנדסה... שאמרה לנו שהמרצה עושה מבחן והיה לה נורא קשה, כאילו והיא אמרה 'תקשיבו הם לא יהיו מוכנים למבחן...'".

נעמה מספרת שההחלטה להחרף את המאבק ולפצוח בשביתה הייתה מאתגרת במיוחד:

"האמת השיא של הקונפליקט היה בשביתה הגדולה... שזה היה מאוד, מאוד קשה... ואני הייתי שם הרבה מאוד שעות, וזה ממש היה כמו לצאת לקרב [...] אחרי זה היה שעשינו שביתה של יום, ואז גילינו התנגדות של האנשים מבפנים... שלושה שבועות שזה היה מאוד לארגן את המשלחת הזאת, מאוד, מאוד, מאוד קשה...".

קשיים אלו, שמתוארים בפירוט רב ובניתוח מעמיק של המרואיינות מדוע לאנשים היה קשה להירתם, לא נראה שהרתיעו אותן מלנסות ולאגד את חברי הסגל לוועד. לראייה – למרות כל המכשולים שהוצגו, אכן הוקמו במרבית מהמוסדות ועדים.

המרואיינות מציגות כמה קשיים שנתקלו בהם גם לאחר הקמת הוועד. כפי שהוצג בתמה העוסקת באסטרטגיות פעולה בתחילה האוניברסיטה לא הסכימה לדרישותיהן, ולכן המרואיינות ועמיתיהן פנו לאסטרטגיות פעולה שונות כמו שביתה. הן מתארות קשיים – הן מול ההנהלה הן מול הסגל וכמו כן מול חברי הוועד האחרים של הסגל הזוטר. נטע סיפרה:

"אז קודם כול הקשיים הכי גדולים, וזאת הבעיה של כל הסגל האקדמי הזוטר, זה בעצם שאין ביטחון תעסוקתי. זאת אומרת ש... נקודת ההתחלה שלנו, של הוויכוח או של הדין ודברים מול האוניברסיטה, הייתה מנקודת חולשה של עובדים זמניים... אתה בא מאיזושהי נקודת נחיתות למאבקים מידית".

עידית הביעה אכזבה מחוסר התמיכה והפרגון מצד חברי הסגל הזוטר והבכיר:

"אני כן מתאכזבת מהתגובות. זאת אומרת מכמה בחינות... לא קיבלנו הרבה 'במה אפשר לעזור?', את זה לא קיבלנו כמעט, ואפילו ביקורת [...] זה מקום עם המון המון אחריות. מעט יחסית, מעט תמיכה. ואני באמת שואלת את עצמי, איפה הסגל הבכיר יכול יותר, איך לרתום יותר את הסגל הבכיר?".

לירון מתארת את תחושותיה הקשות כלפיי המוסד האקדמי שהיא שייכת אליו:

"הקושי העיקרי שאני מרגישה בתפקיד כאן הוא ההתרשמות שלי שאנחנו מתנהלים מול מעסיק שלא מרגיש מחויב להסכמים שנחתמו, ולפעמים גם לא לחוק... ברמה הבסיסית התחושה שלי שאני מתנהלת מול ההנהלה, אנשים נעדרי, חסרי מוסר, חסרי בושה, ובאופן שוטף כהתנהלות, כמדיניות, עושים דברים שלו היו נעשים להם הם לא היו יכולים לסבול את זה לרגע".

במילים אחרות – האדישות, חוסר הפרגון מצד עמיתים ומצד הסגל הבכיר, האדישות והזלזול של אנשי הנהלות המוסדות היושבים מולן – כל אלו יוצרים קושי רב שכן מצד אחד האחריות והציפיות גדולות, ואילו העזרה ושיתוף הפעולה מועטות.

לעומת זאת, שרון סיפרה שבמוסד האקדמי שבה היא חברה, הסגל הזוטר הוקם בעזרת הסגל הבכיר. אך גם שיתוף הפעולה הזה, לפי דבריה, אינו פשוט ומלווה בחששות רבים:

"יש קושי אחד שהוא כל הזמן עומד לפתחנו וזה העניין שאנחנו מרצים מהחוץ ואנחנו סגל בכיר וסגל זוטר יחד. וכל הזמן יש ניסיון לטפטף ולהגיד שזה בעצם ניגוד אינטרסים מוחלט בין שני הצדדים. ואנחנו כל הזמן צריכים לשקף את העמדות שלנו ולהיות בטוחים שאנחנו חושבים שזה לא נכון..."

מרואיינות אחרות מספרות שהיו ניסיונות מצד ההנהלה לסכל את מאבקהן, נורית מספרת: "והניסיון שלהם למנוע ולפגוע בהתאגדות באים לידי ביטוי במכתבים ששולחים... היו מכתבים מהמנכ"ל שהיו פשוט שקרים, שקרים על שקרים והשמצות". רחל תיארה את האיומים שקיבלה מן ההנהלה: "ואני זוכרת את המנכ"לית מרימה לי טלפון בשבע בבוקר 'אתם תחזרו מיד לעבודה! אנחנו נוריד לכם מהמשכורת!'".

ירדן סיפרה שהיו סטודנטים שניסו לחבל בשביתה שהיא ועמיתה ניהלו במהלך המאבק:

"הקושי היה גם תגובות מצד הסטודנטים, מאוד קשות, היו פעמים שדחפו אותנו נניח בכוח החוצה, וניסו לסגור את הדלת [...] והכישלון היה שבסופו של דבר כן היו סטודנטים נניח שלא באמת הצלחנו להסביר להם למה המאבק חשוב ולמה הוא צודק, ולמה זה... השביתה זה איזשהו מצב בלתי נמנע שהגענו אליו בגלל האוניברסיטה".

לדבריהן, גם לאחר סיום השביתה הארגון נתקל בקשיים, בעיקר בקשר עם הנהלת האוניברסיטה. עופרי סיפרה: "היו כל מיני שלבי ביניים כאלה. של מזכר הבנות וכל מיני דברים. אבל אלה היו רגעים מאוד מותחים...". נורית תיארה את המתרחש שקיימת בין הארגון ובין הנהלת האוניברסיטה: "הנהלת האוניברסיטה התייחסה לארגון באופן מאוד מאוד שלילי, גם היום יש אנשים שאני מבקשת לדבר איתם, דיקנים באוניברסיטה או ראשי מנהל פקולטות, שאומרים שאי אפשר לשבת לדבר עם הסגל הזוטר בלי שיושב נציג מהנהלה...". נוגה שיתפה: "והכול היה בחריקות שיניים, וביטלו לנו פגישות, והעתקת טיוטה לחוזה, אתה עובר וזה, פתאום אומר להם: 'בסדר', למחרת הם: 'לא, לא, לא, בעצם לפי חוזה אנחנו רוצים ככה'".

קושי נוסף שמעלה גלית נוצר משום שמעולם לא היה במוסד האקדמי שאליה היא השתייכה ועד עובדים, וקשה היה לסגל את המערכת הארגונית של המוסד להכיר במושג כזה לראשונה :

"קושי נוסף שהיה בעצם אבן הנגף והמכשול הכי הכי גדול לדעתי בשנתיים הראשונות זו העובדה שבתרבות הארגונית של האוניברסיטה, של XXX, מעולם לא היה ועד עובדים. אם תסתכלי באוניברסיטאות אחרות אז תמיד היה ועד העובדים בכל מקרה של המילולי או... זאת אומרת שהאוניברסיטה עבדה מול ועד. ב-XXX אין ועד. לאף אחד לא היה ועד. הוועד של הסגל המנהלי הוקם במקביל אלינו. זאת אומרת, כתוצאה מההתארגנות שלנו. אז לא הייתה בתרבות הארגונית של המוסד בכלל מחשבה על ארגון העובדים ואיך עובדים עם ארגוני עובדים ולמה צריך ארגוני עובדים. זה היה אחד מהמכשולים הגדולים, כי זה יצר התנגדויות מאוד מאוד קשות בתוך ההנהלה ולכן כל הניסיונות לסכל את ההתארגנות ולחנוק אותה ולחתור תחתיה וגם אם זה היה באמצעים שהם מבחינתנו עדיין נתפסים כאלימים".

כאמור, חלק מן המרואיינות הביאו לבסוף לחתימת הסכם קיבוצי ולהצלחת המאבק, וזאת מתארת עופרי בסיכומו של העניין כתהליך קשה במיוחד: "ניהלנו משא ומתן כמעט שנתיים עם ההנהלה... ובסוף אחרי ייסורים חתמנו על הסכם קיבוצי...".

לאחר ההצלחה והחתימה על הסכם קיבוצי חלק מהארגונים החלו לפעול יחד במישור הארצי, מה שמתואר גם הוא כתהליך קשה על ידי רחל: "לאגד את כל הארגונים יחד, גיהנום, ממש עבודה סיוזיפית...". גם ירדן מתארת את התהליך כמורכב במיוחד: "באותו מאבק היה גם איזשהו נתק והייתה בעיה בין הארגונים עצמם... ובעצם לכל אוניברסיטה יש בעיות טיפה אחרות... ואז היה פיצוץ בין הארגונים".

קשיים נוספים שעלו במהלך הראיונות הם **קשיים בפן האישי**. המרואיינות תיארו בכלליות את שהתהליך הזה גבה מהן, ועדיין גובה, רחל סיפרה על המחיר האישי ששילמה:

"עזבתי כל דבר, התמסרתי לסיפור הזה... זה בא על חשבון פרסומים, זה בא על חשבון, יש לי פרויקטים חינוכיים שאני עושה פה..."

זהו. אז, אז, אז יש לזה מחיר, אז אני במידה מסוימת שילמתי את המחיר, במקום קידום אקדמי, יכול להיות שיכולתי להתקדם יותר אקדמית...".

נטע תיארה הקרבה דומה: "זה בנוסף גוזל ממני המון המון זמן, כי צריך להיות זמין בערך עשרים וארבע שעות [...] אני מקדישה הרבה פחות זמן לדברים אחרים, מן הסתם, וזה נגזל מדברים אחרים שהייתי רוצה לעשות...". שרון ציינה גם את הצדדים החיוביים שבנתינה לארגון: "אני יותר רואה את טובת המכללה מאשר את... אני כמעט לא הרווחתי מזה כלום, מכל העסק הזה, אבל אני לומדת מזה [...] זה אולי פחות מאמרים, אבל מצד שני זה יותר, אולי, מאמרים יותר איכותיים. אני לא יודעת".

ירדן סיפרה שהקשיים בארגון המאבק התבטאו אצלה גם במישור הפיזי: "הייתי ממש בשבועות הראשונים של ההיריון, ועוד לא סיפרתי לאף אחד, זה כן היה, היה שם גם ממד של איזשהו קושי פיזי, ללכת לחזור לעלות במדרגות... אז במקביל לעבור ולאכוף את השביתה, זה היה לי כאילו כל מיני עניינים אישיים". גלית תיארה מצב דומה ואף חמור יותר: "שילמתי מחיר בריאותי מאוד גבוה. אני במהלך המאבק אושפזתי כמה פעמים במיון בקריסת מערכות כוזאתי והיה צריך, והייתי צריכה לקחת גם בתוך השביתה והכול צעד רגע אחורה לדאוג לבריאות שלי...".

נטע תוהה עם המאבק לא יחבל בסיכויים שלה להתקדם במערכת האקדמית: "כי אני שואלת את עצמי כמה זה טוב לי, או כמה זה רע לי, בכלל לצאת להילחם באוניברסיטה שאולי יום אחד אני רוצה להיות בסגל הבכיר...".

עופרי תיארה שבמהלך השביתה, למרות שהייתה חלק מקבוצה של שובתים, ההנהלה פעלה לפגוע בה באופן אישי, מה שהיה עבורה חוויה קשה: "זה גם לחטוף על הראש. זאת אומרת, לא מעט תכתובות מולנו, זאת אומרת של ההנהלה אלינו. דברים שהתפרסמו כאילו ויצאו. והם הכפישו אותנו ואנחנו הכפשנו אותם. והסגל הבכיר הכפיש אותנו. אותי באופן אישי".

בנוסף היא מתארת כיצד אחת מחברות הסגל הבכיר הכפיש אותה אישית: "הדיקנית של ראש בית הספר למחשבים שבשלב מסוים... עד שלב מסוים הייתה מאוד בעדנו ואז התהפכה. ואחרי שהגענו כבר להסכם ו... יצאה מאוד בחריפות נגדנו. אז היא כתבה מכתב לקוטפת העגבניות האומללה. קרי אני. זה גם את יודעת חזר אליי כבומרנג". עוד היא מתארת שבן משפחה קרוב לא האמין ביכולת שלה להצליח במאבק, ועמדתו הביאה לחיכוכים ולמתחים בין השניים:

"לכל אורך הדרך ומתחילת הדרך הוא לא האמין שנצליח לעשות את זה שאנחנו הצלחנו. מאוד ניסה להוציא לי את האוויר מהגלגלים [...] סביב זה המון המון התנגשויות. אז זה היה מאוד מורכב. היו לנו פיצוצים די גדולים..."

אחרות מספרות שההשקעה הרבה בארגון גרמה למתח בין ובין בני זוגן, ולפחות זמן עם בני משפחתן. נטע סיפרה: "אתמול בעלי יושב ומדבר איתי ואני לא שומעת אותו בכלל. אני עוברת על איזשהו מסמך משפטי. ואני לא שומעת אותו. והוא הולך וחוזר וזה. והוא חוזר ואומר לי: 'לא שמעת אותי, שעה אני מדבר איתך' [...] הם עברו איתי תקופת בחירות מאוד מאתגרת ו... לא קלה". נוגה התמקדה בפגיעה בילדיה בעקבות ההשקעה בארגון:

"הרגשתי שזאת הייתה שנה של היעדרות מאוד מסיבית שלי גם ברמה הפיזית מהבית, אבל גם ברמה המחשבתית, יותר הייתי מנותקת מהילדים, מהצרכים שלהם [...] ידעתי שאני ככה על הקצה של הקרחון כבר. כאילו היה לי קשה. הרגשתי שאני בעצם לא נותנת את עצמי כאימא, אני כבר לא יודעת באיזה אחוז להגיד לך צמצמתי את היותי אימא".

גלית סיפרה שהמאבק זירז את הפרידה שלה מבן זוגה דאז: "המחירים? המחירים היו מאוד גבוהים. אני שילמתי בזוגיות שלי. בסדר, אפשר להגיד שהיא הייתה כושלת גם ככה ותודה לאל ואיזה מזל שהיה טריגר...". אמנם היא מתארת פרידה זו כדבר חיובי, אך ניתן לשער שהמאבק היה עבורה מאוד מאתגר ואינטנסיבי אם הוא הגיע למצב שהוא הרחיק בינה ובין בן זוגה.

לצד הקשיים והאתגרים היו גורמים שהיוו מקור לתמיכה ונוחם בהתארגנות. ראשית אפשר לראות שראשי הארגון עצמם היו מאוד מגובשים והטו כתף זו לזו, גם כאשר היו אי-הסכמות, על כך עופרי סיפרה: "והקמנו כזאת תמיכה שהיה גם XXX וגם נשים אחרות בתוך הארגון [...] כולם נשים שנקראות XXX. אבל כל ה-XXX הן חברות בלב ובנפש שלי. הן היו יותר מבן זוג כאילו בתקופה הזאת. אני בוודאי ראיתי אותן יותר ממה שראיתי את בן הזוג שלי...". נטע מספרת על עבודת צוות, גם כשהיו אי-הסכמות: "והייתה בנינו עבודת צוות מדהימה... זה חלק מאוד קריטי להצלחה של מאבקים של הארגון [...] היינו ביחד בכל ה... בכל המאבקים. קיבלנו החלטות משותפות. גם אם לא הסכמנו, ניהלנו את זה בצורה עניינית...". ירדן שיתפה: "אני חושבת שעיקר התמיכה הייתה בתוך הארגון, זאת אומרת עוד אנשים שהיו חלק מהמאבק..."

הקבוצה שהייתה אז בתוך המאבק שימשה מעין קבוצת תמיכה אחד לשני, מין התלהבות כזאת... מדבקת". נעמה סיפרה עד כמה נחוצה לה התמיכה מחברי הוועד: "החבר'ה של הוועד הן כמו משפחה... נורא חשובה לי התמיכה של חברי הוועד, מאוד". גלית מסכמת: "מרבית הכוחות שלנו היו פשוט אחד מהשני. בין אם זה מתוך ההנהגה עצמה משאר החברים. זאת אומרת בפגישות עצמן... זה היה מאוד מאוד אינטנסיבי. גם היינו אחד מאוד בחיים של השני".

חלק מהמראיינות סיפרו על תמיכה שקיבלו מאנשים או גופים באוניברסיטה, בסגל הזוטא ומחוצה לו. נורית סיפרה:

"היו חברים ש... חברי סגל כאילו, שהתחילו להתעניין בפעילות שלנו בעקבות העיצומים [...] הייתה את XXX שהיא מרצה כבר עשרים וחמש שנה באוניברסיטה, חברת ועד הייתה שלוש שנים... שהיא אדם מאוד אקטיבי, אדם כזה שנותן תמיכה [...] יש גם המון מקומות שמשתיפים פעולה, יש דיקנים וראשי מנהל ששמחים לשבת אתנו ולחשוב איך אנחנו יכולים לעזור לקדם את האוניברסיטה...".

רחל סיפרה על קואליציה שבנתה עם חברי הסגל הבכיר:

"אני יצרתי קשר עם הסגל הבכיר ואמרתי לו: 'תשמעו, אם אנחנו שובתים, אתם אל תפרו שביתה', הוא אמר: 'אנחנו לא נפר שביתה'. הייתה התחייבות, הסגל המנהלי, הסטודנטים, ממש עשיתי קואליציה. כשאנחנו יצאנו בשביתה הלכתי לכל הסגלים שיתמכו בנו, כי היום זה אנחנו, מחר זה אתם, וזה לא הוגן ומה שלא הוגן וכולי, וכולי, ויצרנו איזושהי סולידריות".

המראיינות ציינו שהארגון קיבל תמיכה גם מ'כוח לעובדים', שאליהם החליטו להצטרף לאחר שהבינו שהן צריכות עזרה נוספת בנושא. גלית פירטה את העזרה שקיבלו מהארגון:

"והיה הרבה יותר קל להצטרף לתוך ארגון וגם לקבל ממנו את הגב של היועץ המשפטי והיועץ הארגוני וכל הדברים שהתבססנו עליהם שאחר כך גם באו ועזרו לנו. זאת אומרת בהפגנות, בשמירה על השביתה. אז פשוט התפרקו עלינו וחיבקו אותנו גם פחות מסניפים אחרים. מה שבעצם הגדיל והעצים את הכוח שלנו כי גם אם רוב הסגל שלך, נגיד, לא

יכול היה להגיע או אם את רוצה לארגן הפגנה ברעננה ורוב האנשים שלך יושבים בחיפה אז הגיעו אנשים אחרים מהסניפים האחרים ועזרו לנו ותמכו בנו. זאת אומרת שזה היה, זה גם כן עזר לנו, זה גם עזר לנו וגם נתן לנו רוח גבית וגם זה נתן לנו את הכוח להמשיך, כי זה הוריד מאתנו הרבה דברים שבהתארגנות ראשונית הם מאוד מאוד קשים..."

כמה מן המרואיינות ציינו שגם בנושא התמיכה או חוסר התמיכה הארגוני הנושא המגדרי משחק תפקיד, על כך עופרי סיפרה: "לכל אורך הדרך התמיכה שקיבלנו מנשים הייתה לעין שיעור תמיכה יותר אפקטיבית, והרבה יותר טובה מתמיכה שקיבלנו מגברים...". רחל טענה דבר הפוך: "בתוך הארגונים... היינו מעט נשים, וקיבלתי תמיכה מגברים ולא מאישה. ה... דווקא האישה היחידה שהייתה אז בתוך ההסכם עזבה את הארגון הארצי, כעסה למה לא... נלחמנו על הזכויות גם של... של מורים מן החוץ". נוגה שיתפה: "אבל בחלק של התמיכה הרגשית יותר בקטע של 'אל תשברי אחותי, את עושה דבר טוב, ויהיה בסדר', זה היה חד-משמעית יותר מנשים". שרון התייחסה לתמיכה מגדרית בעולם האקדמיה: "אבל באופן כללי בחיים האקדמיים אני באמת, אני רואה הרבה יותר נשים שעוזרות לגברים מאשר גברים שעוזרים לנשים".

התמיכה הגדולה ביותר שקיבלו המרואיינות בפן האישי היא התמיכה שזכו לה מבני זוגן. נורית סיפרה: "בן הזוג שלי, הוא חושב שאני עושה משהו נורא נורא חשוב. אני חושבת, זה מאוד תומך... וגם היה לו אכפת, זאת אומרת, כל פעם שקרה משהו היה עם מי לדבר". נעמה סיפרה על השוויוניות בבית שעזרה לה להתמקד במאבק: "בבית זה הבן זוג שלי, ושאלנו באמת חיים בשוויון מלא עם הילדים". רחל סיפרה: "בבית קיבלתי תמיכה... מבעלי, בלתי מסויגת, 'תלכי, תלכי, תלכי על זה, אין, אין, תמשיכי, תמשיכי'". גם שרון רואה בבעלה כמקור לנוחם לתמיכה ולייעוץ: "קודם כל בעלי, כן? ... אז כשאני מביאה את השאלות האלה הוא שמח תמיד לדון בהן איתי וככה זה הברכה הכי גדולה".

חלקן סיפרו שבני זוגן תמכו בהן, למרות ההסתייגויות שהיו להם בנוגע לתפקידן במאבק, נוגה סיפרה: "מי שעוד מאוד תמך בי זה הבעל שלי, למרות שהיה לו מאוד קשה עם העשייה שלי בארגון הזה...". וגם ירדן סיפרה: "בן הזוג שלי כן תמך, זאת אומרת, הוא בטח הפריע לו שאני לא מתקדמת עם התזה, דוקטורט, כאלה, אבל... כן תמך".

נטע סיפרה שהמעורבות שלה בארגון הסגל הזוטר גרם לילדיה להתגאות בה, מה שהעניק לה תחושת חשיבות עצמית: "הילדים שלי הם... התמודדתי השנה על היו"רות. הם רצו בבית הספר ובגן וסיפרו שאימא שלהם מנהלת את האוניברסיטה. אמרו... זה ממש הם ראו שאימא שלהם עשתה משהו וזה חשוב... לי זה עשה שינוי מבפנים, משהו מאוד מאוד חשוב".

לסיכום, מניתוח הראיונות ניכר שהקשיים הארגוניים והאישיים במהלך המאבק היו משמעותיים יותר מאשר התמיכה שהן קיבלו, וזאת משתקף מכך שיש יותר התייחסות ותיאור של הקשיים מאשר של התמיכה – הן ברמה האישית והן ברמה הארגונית. עם זאת ניתן גם לראות שהקשיים הללו לא הניאו את הארגון ואת המרואיינות באופן אישי להמשיך לפעול להשלמת המהלך.

בניתוח זה הוצגו ארבע תמות מרכזיות שעלו בעת הראיונות: תמה העוסקת ברצון לשנות את המדיניות הנוגעת לתנאי העסקתם של העובדים בסגל הזוטר, תמה העוסקת במקומו של המגדר, תמה המתארת את אסטרטגיות הפעולה שאותה נקטו המרואיינות במאבקן ותמה העוסקת בקשיים ובתמיכה האישית. כל אחת מהתמות הללו מציגה פן משמעותי בהתנהלות מאבקי הסגל הזוטר ובהתנהלותן של מובילות המאבק – המרואיינות. בפרק הבא אציג את המסקנות העיקריות המתקבלות מממצאי ניתוח זה, הצעות לשינויי מדיניות והצעות למחקרי המשך.

דיון ומסקנות

מטרת מחקר זה הייתה לבחון את תפקידן של נשים בהובלת מאבקי הסגל הזוטר האקדמאי בישראל. לשם בחינה זו נבחרו 11 נשים שהיו בתפקידי מפתח מובילים בוועד סגל הזוטר ויכלו להוות צוהר ללב התופעה. ראיונות עם הנשים אפשרו למחקר זה לחשוף הן את נושא מאבקי הסגל הזוטר בישראל והן לחשוף מהו תפקידן של הנשים במאבקים אלו.

למחקר זה תרומות מחקריות וחברתיות בנושאים שונים – התארגנות ומאבקי עובדים, מקומן של נשים בוועדי עובדים וקידומן של נשים באקדמיה. נושאים אלו עולים לדיון בעבודה זאת הן בבחינת הספרות המחקרית בתחום והן בממצאים האמפיריים בדברי משתתפות המחקר. נושא התארגנות ומאבקי עובדים עולה בפנים שונות במהלך הראיונות. כל המרואיינות מסכימות פה אחד שהקמת הוועד והמאבק בהנהלת המוסד האקדמי נולד מתוך הצורך לשנות את מדיניות ההעסקה של חברי הסגל הזוטר. מן המחקר עולה שהקמת ועד עצמאי מקרב העובדים הוא כלי יעיל לשינוי מדיניות מלמטה – למעלה (bottom – up). הוכחה לכך היא ההצלחה שנחלו חלק ניכר מהמרואיינות בשינוי המדיניות הקיימת במוסד בו הן עובדות. בנוסף, המרואיינות מציגות אסטרטגיות שונות להקמת הוועד ולהשגת מטרות הוועד. אסטרטגיות אלו יכולות לסייע גם לקבוצות אחרות המתעדות להקים ועד עובדים משלהן. נושא מרכזי אחר שעולה מן הראיונות הוא התמיכה מחד והקשיים האישיים מאידך, אל מול אלו הארגוניים. מדברי כל המרואיינות עולה שהתמיכה הארגונית המשמעותית ביותר היא התמיכה שקיבלו מחבריהן לוועד. הצהרה זו חשובה להתארגנויות אחרות משום שיצירת סולידריות ואחוזה בין חברי הארגון עולה במחקר זה כגורם הכרחי ליצירת ארגון חזק שמגיע להישגים.

מקומן של נשים במאבקי עובדים הוא נושא חשוב שעולה בעת הראיונות, בעיקר בהקשר הספציפי של מחקר זה – נשים מובילות מאבקי סגל זוטר. מן המחקר עולה שיש סיבות רבות לכך שדווקא נשים הן המובילות את מאבקי הסגל הזוטר בשנים האחרונות. סיבה מרכזית לכך היא העובדה שיש רוב נשי בסגל הזוטר וכך גם מצהירות מרבית המרואיינות בעצמן. עם זאת, המרואיינות מציגות שיש גם סיבות אחרות לבולטות הנשית בהובלת התארגנות הסגלים הזוטרים, בין אם אלו נובעות מסיבות חיוביות ובין אם שליליות. למשל הן מעלות כמה סיבות שלדעתן הן שליליות, כמו ההרגל של נשים להיות בתחתית הסולם ההיררכי ולא לחוש בושה לקום ולהצהיר על כך בריש גלי, תכונה שאפשרה להן להילחם על זכויותיהם של חברי הסגל

הזוטר. תכונות חיוביות שהמרואיינות מציינות כתכונות שהופכות אותן למתאימות להוביל מאבקי סגל זוטר הן יכולת התמדה, גמישות מחשבתית ויצירתיות, ונטייה לראות את סבלו של האחר; תכונות שמיוחסות למין הנשי לדעתן של המרואיינות. כמו כן, חלק מהנשים סוברות שנשים מובילות מהוות גורם להפתעה, שהצד האחר לא מצפה מנשים להיות חזקות ואסרטיביות וכך הן יכולות להניע מהלכים מרכזיים במאבקים מבלי שיצפו מהן לכך.

נושא שנמצא ברקע של המאבק כולו הוא מעמדן של נשים באקדמיה הישראלית. כאמור, בשל אי ייצוגן של נשים בדרגים הגבוהים יש בולטות ניכרת של נשים בסגל הזוטר (תורן, 2005). במהלך הראיונות ניתן לראות שמרבית הנשים מובילות המאבקים רואות במאבק שלהן לא רק מאבק לשיפור תנאי העסקתם של חברי הסגל הזוטר, אלא גם מאבק לקידום נשים באקדמיה ולקידום נשים בחברה הישראלית כולה. לפי דבריהן של המרואיינות, ניתן להבין ששיפור מעמדם של חברי הסגל הזוטר יכול להוביל לשיפור מעמדן של כל הנשים באקדמיה, זאת בשל מספרן הגבוה של נשים בסגל הזוטר וכן בשל העובדה ששיפור מעמדן של נשים מקרב הסגל הזוטר יכול לסייע להן באופן אישי להתקדם לעבר הסגל הבכיר באקדמיה. אמירה זו שעלתה מהמחקר הנוכחי על ידי המרואיינות חשובה ויכולה להשפיע על קידומן של נשים באקדמיה.

מחקר זה רלוונטי למעצבי מדיניות שכן הוא נוגע באופן ישיר בצורך של שינוי מדיניות בכדי לשפר את מצבן של שתי קבוצות שמעמדן נחשב לנמוך באקדמיה הישראלית – נשים בכלל, וחברי הסגל הזוטר (מישורי, 2012; קרצ'ר ושות', 2015). מתוך מחקר זה, ניתן לגזור כמה הצעות אופרטיביות לשינוי מדיניות:

א. קידום נשים באקדמיה – האקדמיה בישראל ובמדינות אחרות ממלאת תפקיד חשוב כמוסד אשר מוביל תפיסות ועמדות חברתיות ומהווה דוגמא לשאר החברה (Enders & Teichler, 1997). מחקר זה מראה שקידום חברי סגל הזוטר על ידי הנשים המובילות הגיע מלמטה – למעלה, כלומר הקבוצה הניעה את עצמה קדימה למען השגת מטרותיה. עם זאת, נראה שזה לא מספיק כדי לשנות מצבי אפליה ארוכי שנים ויש צורך גם בקביעת מדיניות מלמעלה – למטה. למעשה, גם בעת הובלת הסגל הזוטר למאבק על ידי נשים, מצבן ממשיך להיות נחות באקדמיה יחסית לגברים מבחינת קבלת תקן ודרגה אקדמית והן מהוות את רוב הסגל הזוטר באקדמיה. תמונה זו של משקפת את חוסר השוויון המגדרי המתקיים גם בשאר החברה בישראל – מרבית מקבלות שכר מינימום בישראל הן נשים, ורוב האוכלוסייה שחיה תחת קו העוני הינן נשים (בנק ישראל, 2015).

יתכן ששינוי מדיניות באקדמיה יכול להוות דוגמא גם למגזרים תעסוקתיים אחרים בהן נשים נמצאות בתחתית.

בסקירת הספרות הוצגו הקשיים שיש לנשים להתקדם באקדמיה. למשל היותן ב"מלכוד כפול", שכן בשנות הפוריות שלהן עליהן להשקיע את מירב המאמצים באקדמיה בכדי להתקדם והשילוב הוא קשה ביותר. בעשור האחרון ישנה אמנם מודעות הולכת וגוברת לקשיים הייחודיים שיש לנשים להתקדם באקדמיה, והוכחה לכך ניתן למצוא בממצאי ועדת כרמי (ראו: המועצה להשכלה גבוהה, 2011) שגיבשה המלצות מדיניות כיצד לסייע לנשים להתקדם במערכת האקדמית. עם זאת, אין בהמלצות הועדה כמעט כל אזכור כיצד לסייע לנשים מן הסגל הזוטר להתקדם והמסמך הקיים מכוון לנשים שכבר נמצאות בסגל המועסק בתקן. לחברי הסגל הזוטר יש מאפיינים ייחודיים משלהם, כפי שצוין בסקירה התיאורטית של עבודה זו. כאשר מתייחסים לנשים בסגל הזוטר, יש לאפיין את הקשיים הייחודיים שיש לאוכלוסייה זו בכדי לקבוע המלצות מדיניות שיסייעו להן להתקדם ולהשתלב בסגל מן המניין באקדמיה.

ב. שימוש בגופי ההשכלה הגבוהה (מל"ג ות"ת) כרגולטור – במהלך הראיונות המרואיינות מצהירות שהיו רוצות שתנאי ההעסקה שלהן יהיו מוסדרים וכפופים לחוקי העבודה הנהוגים באקדמיה. כאשר הן מציינות את הגורמים עימם נפגשו/התייעצו וכן הגורמים שהיו איתם במאבק, אלו הם בעיקר הנהלות המוסדות האקדמיים שבהם הן עובדות. בשום מקום לא מוזכרים גופי ההשכלה הגבוהה הבכירים בישראל, המועצה להשכלה גבוהה, והועדה לתכנון ותקצוב, כמעורבים במאבקי ובהסכמי הסגל הזוטר. המל"ג והות"ת מהווים רגולטור נוקשה בכל נהלי האוניברסיטה, והם מעורבים כמעט בכל נהלי האקדמיה הישראלית, בוודאי זו הציבורית. העובדה שהגופים הממונים על הרגולציה של המוסדות האקדמיים בישראל לא מתערבים בתנאי ההעסקה ובמעמד של הסגל הזוטר תורמת לתנאי העסקתם הפרוצים וההפכפכים. יש לשער שאם יתערבו גופים אלו ויקבעו בנהלי האוניברסיטה כללי יסוד הוגנים להעסקתם, תנאי ההעסקה של חברי הסגל הזוטר יהיו שקופים וברורים יותר לכל הצדדים. האינטרס של המוסדות הללו להתערב בתנאי ההעסקה של חברי הסגל הזוטר נובע מן העובדה שמקרב סגל זה יצמח הסגל הבכיר של מוסדות ההשכלה הגבוהה ועל כן יש צורך להגן על זכויותיו ולאפשר לו להתקדם שכן סגל זה מהווה את העתיד של המערכת האקדמאית הישראלית.

ג. הפרטת המערכת האקדמית – בעבודה זו הוזכרו (ראו עמודים 14-22) השינויים הכלכליים שעוברים על מדינות רבות בעשורים האחרונים. שינויים אלו גורמים לכלכלות רבות להפוך

לכלכלות הפועלות אידיאולוגית כניו ליברליות, ומכאן - לעבור תהליכי הפרטה במטרה להביא להתייעלות כלכלית. גם ישראל עברה שינויים כלכליים אלו וכן גם מערכת האקדמיה הישראלית (אלגזי, 2012 ; בנימין, 2012). שינויים אלו ניכרים במיוחד במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל בכל מה שקשור בהעסקת חברי סגל זוטרי והעלייה הניכרת במספרם בשנים האחרונות בהשוואה למספר חברי הסגל המועסקים בתקן (וינינגר, 2013). מחקרים רבים הראו ששעתוק שיטות ניהול מן המוסדות הפרטיים למוסדות הציבוריים אינם משיגים את יעדיהם, וזאת מסיבות רבות, בין השאר העובדה שלמוסדות פרטיים וציבוריים מטרות שונות (Bevan & Hood, 2006; Brehm & Gates, 1999). ממחקר זה עולה שתהליך ההפרטה והרצון להביא ליעילות כלכלית, גם אם הוא "חסכוני" לטווח הקצר, הוא בעייתי ביותר בכל מה שקשור לחברי הסגל הזוטרי, שתהליך זה פוגע בהתפתחותם האקדמית, בקהל הסטודנטים שהם מלמדים, בעתודת המחקר של האקדמיה הישראלית וביציבות של המערכת האקדמית כולה. המלצת מדיניות נוספת של מחקר זה, היא לבחון האם תהליך זה של התייעלות כלכלית בטווח הקצר על חשבון תנאי העסקתם של חברי הסגל הזוטרי הוא נכון למערכת האקדמית הציבורית במדינת ישראל. יש לזכור שההון האנושי של האקדמיה הישראלית, שדורש שנים רבות מאוד של טיפוח והשקעה, נמצא רובו בשורות חברי וחברות הסגל הזוטרי.

למחקר זה יש אפוא תובנות, מסקנות והמלצות מדיניות כפי שפורטו לעיל, אך יש לציין שמחקר זה לא חף ממגבלות. ראשית, המחקר בחן אוכלוסייה מצומצמת, שמורכבת כולה מנשים "בעלות עניין" כמו כן, המחקר נערך בעת ההתרחשות – בשלב מוקדם יחסית של התארגנויות, שכן חלק מהוועדים טרם התארגנו/ חתמו על הסכם קיבוצי וכדומה, והמרוויגות במחקר זה נמצאות בשלבים שונים של הקמת ועד, מאבק להסכם, ומאבק לקיום הסכמים שכבר נחתמו. ההקשר המוסדי הספציפי (מכללות / אוניברסיטאות) גם הוא לא הודגש במחקר זה על אף חשיבותו של הקונטקסט, וזאת מהטעמים שצוינו בפרק המתודולוגיה, הקשורים ברגישות הנושא, שעדיין נמצא בהתהוות.

בכדי לבחון את התופעה הייחודית הזו לעומק יש לערוך מחקר נוסף על ההתארגנויות של חברי הסגל הזוטרי אשר הונהגו על ידי נשים בעוד מספר שנים, במועד שקרוב לוודאי יהיו עוד כמה וועדים מקרב הסגל הזוטרי ואלו הקיימים יהיו במקום מגובש ומתקדם יותר. מעניין יהיה לראות אם התופעה הזו תמשיך כמאבקים נקודתיים של סגלים זוטרים שונים, או שמא בעקבות המאבקים הקיימים תהיה התארגנות ארצית חזקה, רגולציה מוסדרת בכל מה שקשור לתנאי

העסקתם של חברי הסגל הזוטר ושינוי תפיסתי ביחס ובתנאי ההעסקה של חברי וחברות סגל זוטר באקדמיה הציבורית בישראל. מחקר עתידי נוסף שיהיה אפשר לערוך בכדי לתת נקודת התייחסות רחבה יותר, הוא מחקר בנושא מה שאני מכנה: "עובדי צווארון כחול לבן". עובדי הסגל הזוטר נמצאים במעמד זה, שכן הם משתייכים לאוכלוסייה משכילה, שמועסקת באחד מהמקומות המשפיעים ביותר בכל חברה מערבית – האקדמיה. עם זאת, תנאי העסקתם דומים לתנאי העסקתם של עובדי קבלן בלתי מקצועיים כגון עובדי ניקיון ושמירה. בישראל ובמדינות אחרות, מתהוות יותר ויותר אוכלוסיות שמצד אחד עברו הכשרה ויש להן נתונים דמוגרפים גבוהים מן הממוצע, אך מצד שני הן מועסקות תחת תנאי העסקה פוגעניים וזאת בכדי לשרת את הכללים שמכתיבה הכלכלה הניאו-ליברלית, ההפרטה שמאפיינת את סוג הכלכלה הזו והרצון להתייעלות (גל – נור, פז-פוקס, ציון. 2015). מחקר המשך על אוכלוסיות דומות לסגל זוטר יכול להוות קרקע פורייה לשיפור תנאי העסקתם לא רק של חברי הסגל הזוטר, אלא גם של קבוצות אחרות הסובלות מתנאי העסקה פוגענית, בישראל ומחוצה לה.

רשימה ביבליוגרפית

מקורות:

אלגזי, ג' (2012). "הפרטה, תאגוד וגלובליזציה: בעקבות המאבקים באוניברסיטאות". בתוך: מישורי, ד' ומאור, ע' (עורכים), **העסקה פוגענית – הדרה וניצול שיטתיים בשוק העבודה**. המכללה החברתית כלכלית, אחווה הוצאה לאור, 75–87.

בנימין, א' (2012). "הפרטת מערכת ההשכלה הגבוהה והרטוריקה המלווה את הפעלתה של העסקה פוגענית לשעתוק של הירארכיות חברתיות". בתוך: מישורי, ד' ומאור, ע' (עורכים), **העסקה פוגענית – הדרה וניצול שיטתיים בשוק העבודה**. המכללה החברתית כלכלית, אחווה הוצאה לאור, 87–103.

בן שדה, ו' (2012). "סיזיפוס במעלה הכרמל: העסקה פוגענית באוניברסיטה וארגון העובדים האקדמיים הזמניים". בתוך: מישורי, ד' ומאור, ע' (עורכים), **העסקה פוגענית – הדרה וניצול שיטתיים בשוק העבודה**. המכללה החברתית כלכלית, אחווה הוצאה לאור, 245–247.

בקר, א' (1960). "ייחסי העבודה בישראל". בתוך: **הרבעון לכלכלה**, כרך ז', חוברת 28, 344–353.

בר-און, ד' (1999). **על האחרים בתוכנו: תמורות בזהות הישראלית מנקודת ראות פסיכולוגית-חברתית**. באר שבע: הוצאת הספרים של אוניברסיטת בן-גוריון.

גל-נור, י', פז-פוקס, א' וציון, נ' (2015). **מדיניות ההפרטה בישראל: אחריות המדינה והגבולות בין הציבורי לפרטי**. מכון ון ליר בירושלים והוצאת הקיבוץ המאוחד.

גריןברג, ל' (2001). "כלכלה חברתית ופוליטית". בתוך: יער, א' ושביט, ז' (עורכים) **מגמות בחברה הישראלית כרך א'**. תל אביב: האוניברסיטה הפתוחה, 585–698.

יזרעאלי, ד' (1999). "המיגדור בעולם העבודה" בתוך: יזרעאלי, ד' פרידמן, א' דהאן-כלב, ה' הרצוג, ח' חסן, מ' נוה, ח' פוגל-ביז'אווי, ס', **מין מגדר ופוליטיקה**, תל אביב: קו אדום, הקבוץ המאוחד, 167–217.

- יזרעאלי, ד' (2006). "פוליטיקה מגדרית בישראל: המקרה של העדפה מתקנת במינוי נשים".
בתוך: תרבות דמוקרטית, 10, מגדר וחברה, אוניברסיטת בר אילן, 215–250.
- יסעור-בורוכוביץ, ד' דה-סיבליה, ה' ס' ופלגי מ' (2010). "נשים בתפקידי ניהול באקדמיה: סיפוריהן של המכהנות כראשי חוגים במכללות הציבוריות". **בתוך: סוגיות חברתיות בישראל**, 9, 200–225.
- מישורי, ד' (2012). "מרצי קבלן: מורים "מן החוץ" והשיח של שלילת זכויות". **בתוך: מישורי, ד' ומאור, ע' (עורכים), העסקה פוגענית – הדדה וניצול שיטתיים בשוק העבודה**. המכללה החברתית כלכלית, אחווה הוצאה לאור, 149–179.
- מלמן, ב' (2009). "שוליים ומרכז: היסטוריה של נשים והיסטוריה של מגדר בישראל". **בתוך: ציון, החברה ההיסטורית הישראלית**, 245–266.
- לומסקי-פדר, ע' וצבר-בן יהושע, נ' (2003). "מסורות וזרמים במחקר האיכותי". **בתוך: מגמות, כרך ב', 337–340**.
- קיסר, י' (1983). "ההסתדרות הכללית והמדינה". **בתוך: הרבעון לכלכלה**, כרך ל', חוברת 116, 507–516.
- קרני, א' וסבירבסקי, א' (2012). "כרוניקה של ניצול מראש: העסקה קבלנית באוניברסיטה". **בתוך: מישורי, ד' ומאור, ע' (עורכים), העסקה פוגענית – הדדה וניצול שיטתיים בשוק העבודה**. המכללה החברתית כלכלית, אחווה הוצאה לאור, 105–113.
- שקדי, א' (2003). **מילים המנסות לגעת. מחקר איכותני-תיאורי ויישום**. הוצאת רמות – אוניברסיטת תל אביב.
- תורן, נ' (2005). **נשים באקדמיה הישראלית: דימויים, מספרים, אפליה**. הוצאת רמות – אוניברסיטת תל אביב.
- תושב-אייכנר, נ' פרנקל, מ' (2011). "הגנת המדינה על עובדות הרות מפני פיטורים בישראל: האם זה עובד ועבור מי?". **בתוך: הרבעון לכלכלה**, 58, 41–65.

- Acker, J. (2008). "Helpful Men and Feminist Support: More than Double Strangeness". In: ***Gender, Work, and Organization***, 15(3), 288-297.
- Acker, J. (2012). "Gendered Organizations and Intersectionality: Problems and Possibilities". In: ***Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal***, 31(3), 214-224.
- Aisenberg, N. & Harrington, M. (1988). ***Woman of Academe – Outsiders in the Sacred Grove***. The university of Massachusetts press, Amherst.
- Bassett, R. H. (Ed) (2005). ***Parenting and Professing: Balancing Family Work with an Academic Career***. Cambridge, Massachusetts.
- Bevan, G., & Hood, C. (2006). "What's Measured is what Matters: Targets and Gaming". In: ***The English Public Health Care System. Public Administration***, 84(3), 517-538.
- Bognanno, M. F. (1987). "Woman in Professions: Academic Woman". In: Shallcross Koziara, Karen. Moskow, Michael & Dewey Tanner, Lucretia (Ed) (1987). ***Working Woman – Past, Present, and Future***. Industrial Relations Research Association Series. The Bureau of National Affairs, Inc. Washington, D.C, 245-264.
- Brehm, J., & Gates, S. (1999). ***Working, shirking, and sabotage: Bureaucratic Response to a Democratic Public***. University of Michigan Press.
- Charmaz, K. (2003) "Grounded theory", in Smith, J.A. (ed.), in: ***Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods***. London: Sage. 81–110.

- Correll, S. J. (2001). "Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments". In: ***American journal of Sociology***, 106(6), 1691-1730.
- Cummins, H. A. (2012). "Queen Bees and Mommy tracking: How's an academic woman supposed to get ahead." In: ***Advancing Women in Leadership*** ,32, 79-91.
- Dinitto, D. Yancey, M. P & Harrison, D.F (1982). "Sexual Discrimination in Higher Education". In: ***Higher Education Review***, 14, 33-54.
- Enders, J., & Teichler, U. (1997). "A Victim of their Own Success? Employment and Working Conditions of Academic Staff in Comparative Perspective" in: ***Higher Education***, 34(3), 347-372.
- Fotaki, M. (2013). "No Woman is Like Man (in Academia): The Masculine Symbolic Order and the Unwanted Female Body". In: ***Organization Studies***, 0(0), 1-25.
- Hult, C., Callister, R., & Sullivan, K. (2005). "Is There a Global Warming Toward Women in Academia?" In: ***Liberal Education***, 91(3), 50-57.
- Hewlett, S. A. (2002). ***Creating a Life: Professional Women and the Quest for Children***. Miramax Books. New York,
- Keller, E. F. (1991). "The Wo/man Science: Issues of Sex and Gender in the Pursuit of Science". In H. Zuckerman, J. R. Cole & J. T. Bruer (Eds,) in: ***The Outer Circle: Woman in the Scientific Community***. New Haven, Conn: Yale university press, 227-236.
- Kerr, A. E. (1998). "Toward a Feminist Natural Science: Linking Theory and Practice". In: ***Woman's studies international forum***, 21, 95-109.

- Kidd, C. V. (1981). "New Academic Positions: The Outlook in Europe and North America". In: ***Science***, 212 (4492), 293-298.
- Mavin, S. (2008). "Queen Bees, Wannabees and Afraid to Bees: No More Best Enemies for Women in Management". In: ***British Journal of Management***, 19, 75-84.
- Mason, M. A. & Goulden, M. (2002). "Do Babies Matter? The Effect of Family Formulation on the Lifelong Careers of Academic Men and Woman". In: ***Academe***, 88 (6), 21-27.
- Kabeer, N. (2015). "*Women Workers and the Politics of Claims-Making in a Globalizing Economy*". In: ***Working Paper 2015–13***, United Nations Research Institute for Social Development.
- Koziara, K., Moskow, M. & Dewey T., L. (Ed) (1987). ***Working Woman – Past, Present, and Future***. Industrial Relations Research Association Series. The Bureau of National Affairs, Inc. Washington, D.C.
- Ledwith, S. Colgan, F. Joyce, P. & Hayes, M. (1990). "The making of women trade union leaders". In: ***Industrial Relations Journal***, Vol 21, issue 2. 112-125.
- Munro, P. (1998) ***Subject to Fiction***. Buckingham, UK: Open University Press.
- Perna, L. W. (2005). "Sex Differences in Faculty Tenure and Promotion": The Contribution of Family Ties". In: ***Research in Higher Education***, 46, 277-307.
- Palgi, M. & Moore, G. (2004). "Social Capital: Mentors and Contacts". In: ***Current Sociology***, 52(3), 459-480.

Philipsen, M. I., & Bostic, T. (2008). **Challenges of the faculty career for women: Success and sacrifice**. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.

Quinla, K. (2006). "Enhancing Mentoring and Networking of Junior Academic Woman: What, Why and how?" in: ***Journal of higher education policy and management***. Australian National University. 31-42.

Rajapal, I. (2002). ***Hidden Academics: Contract Faculty in Canadian Universities***, Toronto: University of Toronto Press.

Simeone, A. (1987). ***Academic Women Working Towards Equality***. Bergin & Garvey Publishers: South Hadley

Theodore, A. (1986). ***The Campus Troublemakers: Academic Women in Protest***. Cap and Gown Press: Houston.

אתרי אינטרנט:

המועצה להשכלה גבוהה, (2011). **הנדון: צוות לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה - דו"ח והמלצות**. נדלה מאתר המועצה להשכלה גבוהה בדצמבר 2015 :

<http://che.org.il>

וינינגר, א' (2013). **סוגיית המורים מן החוץ במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל**. נדלה מאתר המרכז המידע והמחקר של הכנסת, בנובמבר 2015 :

<https://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m03264.pdf>

לזימי, נ' (2014). **הדור החדש של התאגדויות עובדים מובל על ידי נשים**. נדלה מאתר שיחה

מקומית, בדצמבר 2015 : <http://mekomit.co.il>

מזרחי, שי' (2013). **נשים באקדמיה – נתונים על לימודי נשים באקדמיה ועל נשים בסגל**

האקדמי. נדלה מאתר המרכז המידע והמחקר של הכנסת, באוקטובר 2015 :

<https://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m03492.pdf>.

עוז, לי' (2015). דוברות משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל. **הוועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות**

להשכלה גבוהה: נשים מהוות מעוט בסגל האקדמי בישראל – 29% באוניברסיטאות, ו-

39% במכללות המתוקצבות. נדלה מאתר המועצה להשכלה גבוהה באוקטובר 2015 :

<http://che.org.il>

פנסירר, א' (2011). **העסקת עולים עובדי קבלן ונותני שירותים**. נדלה מאתר המרכז המידע

והמחקר של הכנסת, באוקטובר 2015 :

<https://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02784.pdf>

קליין, ח' קרול, י' ואופיר, מ' (2015). **אגף תכנון, ות"ת. המועצה להשכלה גבוהה. לקט נתונים**

לקראת פתיחת שנת הלימודים האקדמית תשע"ה – 2014/2015. נדלה מאתר המועצה

להשכלה גבוהה, באוקטובר 2015 : <http://che.org.il>

OECD (2012), **Closing the Gender Gap: Act Now**. OECD Publishing 2012. From

the website: <http://www.oecd.org>.

דוחות מחקר:

אבחסרה, נ' בקר, נ' וכחן, ז' (2006). **עובדים שקופים בשירות המדינה. דו"ח: הפרת זכויות**

עובדי קבלן במשרדי הממשלה בדגש על עובדי הניקיון. האוניברסיטה העברית בירושלים,

המרכז לחינוך משפטי קליני לזכויות אדם ולאחריות חברתית. הקליניקה לרווחה

תעסוקתית.

בנק ישראל, (2015). **דין וחשבון 2014**. יחידת ההוצאה לאור, בנק ישראל. ירושלים.

צמרת קרצ'ר, ה' הרצוג, ח' וחזן, נ' (2015). **מדד המגדר – אי שיווין מגדרי בישראל 2015**. מכון ון ליר, ירושלים.

Wis Database (DG Research) (2012), ***She Figures 2012 – Gender in Research and Innovation***. European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

חקיקה:

הכרזה על הקמת מדינת ישראל, תש"ח – 1948.

חוק שווי זכויות האישה, תשי"א – 1951.

חוק חזקת הגיל הרך, תשכ"ב – 1962.

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988.

חוק יסוד כבוד האדם וחירותו, תשנ"ב – 1992.

חוק יסוד חופש העיסוק, תשנ"ד – 1994.

חוק העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם, תשנ"ו – 1996.

חוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחומי השמירה והניקיון בגופים ציבוריים, תשע"ד – 2013.

נספחים

נספח מספר 1 – מדריך ראיון: נשים מובילות במאבקי סגל זוטרי בישראל

1. תספרי לי קצת על עצמך: פרטי רקע רלוונטיים למחקר: גיל, השכלה, מקצוע, איפה גדלת, המשפחה (מה המרואיינת עושה לפרנסתה) מצב משפחתי... האם האקדמיה מקום ההעסקה המרכזי? האם יש לך בן/בת זוג?
2. תהליך מעורבות הקמת/ניהול ועד עובדים של הסגל הזוטרי: איך זה קרה ולמה זה קרה, מה היו המניעים האישיים לקחת חלק בתהליך זה.
3. פירוט אודות תהליכי ההתארגנות, מה היו הקשיים והמכשולים?
4. מה הם ההישגים וההצלחות של המאבק/התארגנות, לדעתך?
5. מי הם האנשים שליוו ותמכו בך בדרך זו? (מתוך הארגון ומחוצה לו, הם יש הבדל מגדרי? יותר נשים תמכו מאשר גברים? ובתוך האקדמיה – נשים אקדמאיות תמכו יותר מאשר גברים אקדמאיים?)
6. באיזה אופן את רואה את המאבק שבו לקחת חלק, כמאבק ציבורי – חברתי - מגדרי, כמאבק על קידום נשים בשוק העבודה בכלל ובאקדמיה בפרט?
7. בהמשך לשאלה הקודמת: האם את רואה את המאבק כחלק ממאבק של עובדי קבלן בישראל?
8. באיזו צורה העובדה שאת אישה, השפיעה על ההתנהלות שלך במאבק וביחס שקיבלת (ואולי עדיין מקבלת) מהסביבה?
9. לסיכום - איך התפקיד השפיע על חייך האישיים? העובדה שאת היית או עדיין מנהיגה נשית שינתה את תפיסת עולמך?

נספח מספר 2 – פרטים אודות מרואיינות

שם בדוי	מצב משפחתי	גיל	השכלה	תפקידה בזמן המאבק/ תפקידה בהליך הקמת הועד.
עופרי	נשואה + ילדים.	בשנות השלושים.	דוקטורנטית.	יו"ר הועד.
נורית	נשואה.	בשנות השלושים.	מאסטרנטית.	סגנית יו"ר הועד
עידית	נשואה + ילדים.	בשנות החמישים	ד"ר.	ממובילי מקימי הועד.
שרון	נשואה + ילדים.	בשנות החמישים.	ד"ר.	חברת ועד.
נטע	נשואה + ילדים.	בשנות השלושים.	עו"ד, דוקטורנטית.	סגנית יו"ר הועד.
נוגה	נשואה + ילדים.	בשנות השלושים.	תואר שני.	יו"ר הועד.
לירון	רווקה.	בשנות הארבעים.	מאסטרנטית.	יו"ר הועד.
ירדן	נשואה + ילדים.	בשנות השלושים.	דוקטורנטית.	חברת ועד וגזברית.
רחל	נשואה + ילדים.	בשנות החמישים	ד"ר.	יו"ר הועד.
נעמה	נשואה + ילדים.	בשנות הארבעים.	תואר ראשון.	יו"ר הועד (בשיתוף עם אדם נוסף מהוועד).
גלית	נשואה + ילדים.	בשנות השלושים.	תואר שני.	ממובילות התארגנות הועד.