

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה

נויה רימלט

תקציר • מבוא • א. פרשת סירס • ב. השיח הפמיניסטי מגיב • ג. מגדר, שונות ושוויון בראי הביקורת הפמיניסטית 1. מטגרת תאורטית כללית 2. פמיניזם תרבותי • ז. הבדלים בהעדפות מקצועיות בין נשים לבין גברים: מבט נוסף מפרספקטיבה עכשווית 1. רקע כללי 2. בין מצאות לתאוריה: סיכום ביניים • ה. עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך": נתוני רקע ומסגרת לדיון • ו. על דומות, אינטגרציה והעדפה מתקנת: המאבק הפמיניסטי בארצות הברית ובישראל לקידום שוויון הזדמנויות בעבודה • ז. "העדפה מתקנת" מול "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך": מבט ממוכח מן השטח • סיכום

תקציר

מאמר זה עוסק בחלוקת הקיימת היום בשוק העבודה, בין עבודות "נשיות" ועבודות "גבריות", ובחיבטיה ההייררכיים והמפלים כלפי נשים, הנאים לידי ביטוי בעיקר ברמות השכר המקובלות, שבעיסוקים "נשיים" הן נמוכות לאין שיעור מאלה שבעיסוקים ה"גבריים". המאמר בוחן את הכלים המשפטיים שבהם ניסה עד היום השיח הפמיניסטי לפעול למיגורה של הפליח זו, ותוא משווה בהקשר זה בין הכלי של "העדפה מתקנת" לבין הכלי של "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך". בחינת השדה המשפטי מוכיחה כי בפועל, חוד החנית במאבק הפמיניסטי העכשווי לקידום השוויון תמגדרי הוא השימוש ב"העדפה מתקנת", ואילו עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" נדחה לקרן זוית מבחינת מידת השימוש בו ומבחינת המוטיבציה לאכיפתו. התנהלות פמיניסטית זו, המקנה מעמד דומיננטי לעקרון "העדפה מתקנת" על פני עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך", מבטאת, כך מתברר, הטיה אידאולוגית כללית המאפיינת את המאבק

* המחברת היא מרצה כפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה. אני מודה למערכת מחקרי משפט ולשני קוראים אנונימיים מטעמה על ההערות החשובות והמועילות שסייעו לי מאוד בחידוד המיעוטים המועלים במאמר. תודה מיוחדת שלוחה גם לרפנה ברק-ארוז, לשלומית ניסקיר-ביר, ליפעת ביטון ולדנה פוגץ על ההערות לגרסאות מוקדמות של טאמר זה. כמו תמיד אני מבקשת להודות גם לטלי איזנברג, עוזרת המחקר המסורה שלי, על הסיוע הרב באיסוף החומר לצורך כתיבת מאמר זה וכן להדס אגמן שסייעה לי מאוד בשלבים האחרונים של התקנת המאמר לדפוס.

נויה רימלט

הפמיניסטי לשוויון, אשר בולטת במיוחד בהקשר התעסוקתי. מה מקורה של הטיה זו של המאבק הפמיניסטי לשוויון בתעסוקה? אילו קשיים היא מעוררת? ומי הן הנשים העובדות הנפגעות מכך שהעיקרון של "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" אינו זוכה לתמיכה ולקידום של ממש? – מאמר זה מנסה לברר שאלות אלה לעומק, ואגב כך לבסס את המסקנה בדבר חשיבותו של עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" ובדבר נחיצות השימוש בו לקידום השוויון והמגדרי בשוק העבודה במלואו.

מבוא

שיעור השתתפותן של נשים בשוק העבודה הישראלי עלה בהתמדה בשלושת העשורים האחרונים. נשים מהוות כיום כמחצית מכוח העבודה בישראל,¹ הן עוסקות בקשת רחבה של מקצועות,² ורמת השכלתן אף עולה על זו של גברים.³ עם זאת, השתתפות הנשים בכוח העבודה בישראל נושאת מאפיינים מגדריים מובהקים: הפרדה תעסוקתית בין נשים לגברים ניכרת הן בסוג המקצועות והעיסוקים שבהם מרוכזות נשים בהשוואה לגברים,⁴ והן במידת בכירותה של הדרגה או התפקיד שהן מאיישות כאשר הן מועסקות בתחומי עיסוק דומים לאלו שבהם מועסקים גברים.⁵ היינו, שוק העבודה מתאפיין עדיין בחלוקה ברורה למקצועות

- 1 על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בשנת 2004 נשים היוו 49.6% מסך כל כוח העבודה האזרחי מאוכלוסיית בני 15 ומעלה. עובדה זו מייצגת עלייה הדרגתית שחלה בשיעורי השתתפותן של נשים בשוק העבודה בעשורים האחרונים. כך למשל, בשנת 1973 היוו נשים 31.4% מכוח העבודה; בשנת 1995 כבר גדל ייצוגן ל-45.4% ועלייה זו נמשכה לאורך העשור האחרון עד לשיעורה הנוכחי. ראו: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה אוכלוסיית בני 15 ומעלה ואוכלוסיית בני 25-54 (גילי העבודה העיקריים) לפי תכונות כוח העבודה האזרחי, קבוצת אוכלוסייה ומין 1955-2004 (2007).
- 2 על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ישנו ייצוג נשי כמעט בכל תחום או ענף כלכלי מוכר במשק, ובכלל זה חקלאות, תעשייה, חשמל ומים, בינוי, תחבורה, ביטוח ובריאות. ראו: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מועסקים ושוכדים לפי ענף כלכלי ראשי, ענפי משנה נבחרים, קבוצת אוכלוסייה ומין 2005 (2006) (להלן: נתוני הלשכה לשנת 2005).
- 3 בשנת 2004-2003 היוו נשים 58.9% מתוך מקבלי תואר ראשון, 57% מתוך מקבלי תואר שני ו-50.1% מתוך מקבלי תואר שלישי. חשוב לציין כי בארצות הברית ובעולם המערבי כולו התמונה בעיקרה דומה. כך למשל, בארצות הברית, בשנת 1969-1970 עמד שיעור הנשים בקרב מקבלי תואר ראשון על 43%. בשנת 1999-2000 כבר עלה שיעור זה ל-57%. ראו: Rebecca S. Powers & Roger A. Wojtkiewicz, *Occupational Aspirations, Gender, and Educational Attainment*, 24 SOCIOLOGICAL SPECTRUM 601 (2004).
- 4 ראו נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2005, לעיל הצדה 2. המונח מציאות זו של חלוקה לעבודות "נשיות" ו"גבריות" אינה ייחודית לישראל, והיא מאפיינת את העולם המערבי כולו. לחמתת מצב מקיפה ביחס לסגרגציה המגדרית במדינות אירופה ובארצות הברית ראו: Juan J. Dolado, Florentino Felgueroso & Juan F. Jimeno, *Where Do Women Work?: Analyzing Patterns in Occupational Segregation by Gender*, PAPER PRESENTED AT THE CEPR RESEARCH NETWORK (2003).
- 5 דוח האגף לקידום נשים ושילובן בשירות המדינה מגלה, כי בשנת 2003, אף שנשים היוו 64% מכלל עובדי המדינה במשרות תקניות – הועסקו רובן בדרגים הבינוניים והנמוכים, ורק 0.7% מביניהן זכו להשתלב בדרגה הבכירה ביותר בשירות המדינה. לעומת זאת, מבין הגברים המועסקים בשירות המדינה כיהנו 1.9% בדרגה הבכירה ביותר. פערים אלה ביצוג הנשי והגברי בדרגות הבכירות מתקיימים בכל

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה

"נשים" ו"גברים". בעוד נשים מהוות מיעוט קטן בקרב המועסקים בתקלות או בענפים שונים של התעשייה וכן בתחום התשלום והמים, כתחום הבינוי, בתחום המסחר הסיטוני ותיקונים, ובתחום התחבורה – הן מהוות רוב מכריע בקרב העוסקים בחינוך, בבריאות, במקצועות רווחה וסעד, בשירותים קהילתיים ובשירותים למשק הבית.⁶ בנוסף, גם כאשר נשים וגברים מועסקים במסלולים מקצועיים דומים, מהוות הנשים מיעוט בין בעלי הדרגות הבכירות באותו תחום.⁷ הפרדה תעסוקתית זו מלווה גם בפערי שכר משמעותיים – נשים מרוויחות פחות מגברים בכל תחום מקצועי.⁸ עובדה זו פוגעת ביכולת העצמאות הכלכלית של נשים עובדות ומקבעת את היחידה המשפחתית המסורתית כתלויה בגבר במפרנס ראשי. יתרה מזו, היקפו העכשווי של הבידול התעסוקתי על בסיס מגדר בשוק העבודה וגודל פערי השכר המלווים אותו, בהשוואה לנתונים דומים מלפני כמה עשורים – מלמד שלמרות שינויים שהתחוללו בהקשר זה, לא ניתן לצפות כי מאפיינים מגדריים דומיננטיים אלה של

אחד מן הדירוגים הספציפיים בשירות המדינה. כך למשל, בדירוג המנהלי שבו מהוות נשים רוב של 61%, אין אף אישה בדרגה הבכירה ביותר. בדרגה השנייה בבכירותה מהוות נשים 13%, ובדרגה השלישית בבכירותה עומד ייצוגן רק על 24%. לעומת זאת, בדרגה השמינית ומטה מרוכזות 67% מכלל המועסקות בדירוג זה. ראו: האגף לקידום נשים ושילובן *"17 פעילות לשנת 2003"* (עורכים יעקב ברגר ורבקה שקד, דצמבר 2004) (להלן: דוח פעילות לשנת 2003). באופן דומה מתברר כי בהשוואה לגברים, לנשים עובדות חסר ייצוג בקרב קבוצת המנהלים. בשנת 2005 הועסקו רק 3.19% מהמועסקות בתפקידי ניהול, ואילו בקרב הגברים היו 7.88% מנהלים מכלל המועסקים. ראו נתוני הלשכה לשנת 2005, לעיל הערה 2.

6 ראו: נתוני הלשכה לשנת 2005, לעיל הערה 2. מנייר עמרה שפרסם משרד התעשייה והמסחר בשנת 2005, הכולל נתוני רקע על נשים עובדות בישראל, מתברר כי בשנת 2002 עבדו 52% מסך המועסקות במשק במקצועות המוגדרים מסורתיים כ"נשים": במקצוע ההוראה עמד אחוז הנשים על 81.8% מסך העובדים במקצוע; במקצוע הפקידות עמד שיעור הנשים על 75.7%. מכלל המועסקים במקצוע; ובקרב האחיות נרשם שיעור של 92.0% נשים. לעומת זאת, אחוז הנשים העובדות במשלוח יד המסוג כהי-טק הגיע באותה שנה ל-2.7%, בעוד ששיעורם של גברים במשלוחי יד אלה עמד על 7.6% (פי 2.8). ראו: משרד המסחר והתעשייה *נשים בעולם העבודה, 20 עובדות על נשים עובדות בישראל* (2005).

7 ראו: דוח פעילות לשנת 2003, לעיל הערה 5.

8 כך למשל, על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, הכנסה ברוטו של גבר שכיר עמדה בשנת 2003 על ממוצע של 8416 ש"ח בחודש, ואילו הכנסה של אישה שכירה עמדה באותה תקופה על ממוצע של 5232 ש"ח. הכנסה של גבר בשעת עבודה עמדה על 44.3 ש"ח, ואילו הכנסה לשעה של אישה עמדה על 36.6 ש"ח. פערים אלה דומים להם נמצאו בכל משלוחי היד השונים: למשל, בקרב בעלי משלוח יד אקדמי, עמדה הכנסתו של גבר על ממוצע של 13,409 ש"ח בחודש, והכנסתה של אישה הייתה 8,254 ש"ח. בקרב מנהלים גברים הסתכמה ההכנסה הממוצעת ב-16,739 ש"ח, ואילו הכנסתה הממוצעת של מנהלת עמדה על 10,417 ש"ח; בהתאמה, סער הנתונים בקרב סוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים, היה 6034 ש"ח לעומת 3206 ש"ח; ובקרב עובדים בלתי מקצועיים 4229 ש"ח לעומת 2677 ש"ח. פערים אלה התקיימו בכל רמת השכלה. ויתרה מכך – רמת ההשכלה לא רק שלא הקטינה את הפערים, אלא בפועל היא אף העצימה אותם. אם ברמת ההשכלה הנמוכה ביותר (8-0 שנות לימוד) הסתכם פער השכר בין נשים לגברים ב-50% לערך, כאשר נשים הרוויחו בממוצע 3129 ש"ח וגברים 4828 – הרי ברמת ההשכלה הגבוהה ביותר (16 שנות לימוד ומעלה) הגיע הפער לכמעט 100%, כאשר נשים הרוויחו 7266 ש"ח וגברים 13,077 ש"ח. לתמונת מצב דומה בנוגע לפערי שכר עכשוויים בין נשים לבין גברים בארצות הברית ראו: Joni Hersch, *Sex Discrimination in the Labor Market*, 2(4) FOUNDATIONS AND TRENDS IN MICROECONOMICS 1547 (2006).

שוק העבודה ייעלמו בשנים הקרובות.⁹ מבחינה זו מתברר כי כניסתן המסיבית של נשים לשוק העבודה לא הביאה לשוויון המיוחל בעמדות הכוח וההשפעה שלהן במרחב הציבורי, והשלמתו של תהליך זה אף אינה נראית באופק.

במאמר זה אני מבקשת להתמקד בתלוקה לעבודות "נשיות" ועבודות "גבריות", כפי שהיא קיימת בשוק העבודה, ובהיבטיה ההייררכיים והמפלים כלפי נשים. באופן ספציפי אבקש לבחון את הכלים המשפטיים שבהם ניסה עד היום השיח הפמיניסטי לפעול למיגורו של הפרדה זו, תוך השוואה בין הכלי של "העדפה מתקנת" לבין הכלי של "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך". טענתי בהקשר זה היא, כי אף ששני מנגנונים משפטיים אלה מיועדים לתקוף את אותה בעיה – ההפרדה המגדרית-ההייררכית בשוק העבודה – פונה כל אחד מהם לקבוצות שונות של נשים עובדות, ומתמקד בהיבט מהותי אחר של הבעיה. "העדפה מתקנת" היא כלי אינטגרטיבי, שיוצר מסלול של מוביליות תעסוקתית של נשים מעיסוקים "נשיים" לעיסוקים "גבריים". בכך תוקף כלי זה ישירות את המבנה הסרגטיבי של שוק העבודה, תוך מתן סיוע לנשים הרצות בכך לחצות את קו ההפרדה ולהשתלב בעיסוקים שבהם יש דומיננטיות גברית. לעומת זאת, עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" מתמקד בהיבט ההפליה של תופעת ההפרדה המגדרית בשוק העבודה ולא בעצם ההפרדה. היינו, מכיוון שהתלוקה לעבודות "נשיות" ועבודות "גבריות" מלווה בפערי שכר משמעותיים, הופכים העיסוקים הגבריים ליוקרתיים ומשתלמים יותר מבחינה כלכלית. עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" מתמקד לפיכך ישירות בפערי השכר, ומנסה ליצור מנגנון להשוואת שכר בין עיסוקים השווים זה לזה מבחינת קריטריונים מהותיים כגון מאמץ, כישורים מקצועיים, השכלה ועוד, גם כאשר עיסוקים אלה אינם זהים מבחינה פורמלית. במקום לנסות למגר חזיתית את ההפרדה המגדרית בשוק התעסוקה, מנסה עיקרון זה להבטיח כי כל עוד מתקיימת הפרדה זו, לא יהיו לה תוצאות כלכליות של שוליות או יוקרה, וכי ערכו של כל עיסוק, "נשי" ו"גברי" כאחד, יתבסס על קריטריונים אובייקטיביים של ערך ואיכות ולא יושפע מתפיסות פטריארכליות המתייגות את "העבודה הנשית" כנחותה בהשוואה ל"עבודה הגברית".¹⁰

כאשר אנו בוחנים כלים משפטיים אלה באופן זה, קל להבחין כי למעשה הם משלימים זה את זה מבחינת תכליתם, מבחינת היקפם ומבחינת תרומתם למיגור הקשר שבין הפרדה תעסוקתית להפליה על בסיס מגדר. במצב דברים זה ניתן היה לכאורה לצפות שההתגייסות הפמיניסטית לקידום של כלים אלה ולאכיפתם תהא דומה. ואולם, בחינת השדה המשפטי מגלה כי בפועל, תור החנית במאבק הפמיניסטי לקידום השוויון המגדרי הוא השימוש ב"העדפה מתקנת", ואילו עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" נדחה לקרן זווית מבחינת מידת השימוש בו ומבחינת המוטיבציה לאכיפתו.

לטעמי, התנהלות פמיניסטית זו, המקנה מעמד דומיננטי לעקרון "העדפה מתקנת" על פני עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך", איננה מקרית. להלן אטען כי היא מכטאת הטיה אידאולוגית המאפיינת את המאבק הפמיניסטי לשוויון, אשר בולטת במיוחד בהקשר

9 ראו: שושנה נוימן "הברלי שכר בין המינים ובין עדות בישראל – כמה ולמה? ממצאים מהמסקדים של 1983 ו-1995" *העדפה מתקנת והבטחת ייצוג בישראל* 301 (ענת מאור עורכת, 2004).

10 להסבר מפורט על מתוותו של עיקרון זה ועל הרכיבים למימושו ראו בהמשך, בפרק ה.

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחדשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה התעסוקתי. את שורשיה של הטיה אידאולוגית זו, הבאה לידי ביטוי באופן שבו תופס השיח הפמיניסטי ומגדיר את העיקרון של שוויון מגדרי, ניתן למצוא במאבקים המשפטיים שהחלו להתנהל בראשית שנות השבעים בארצות הברית, כחלק מהתעוררותה של תנועת הנשים שם וכחלק מהניסיון לגייס את המשפט ככלי אפקטיבי לקידום מעמדן של נשים בכלל ולקידומן בשוק העבודה בפרט. בישראל, מאבקים פמיניסטיים בעלי אופי משפטי החלו להתנהל כעשור וחצי מאוחר יותר, אולם בבסיסם הם אימצו את דפוס המאבק הפמיניסטי האמריקני, מבחינת תפיסת השוויון המגדרי שבה נאחזו ומבחינת טיב הרפורמות שניסו לחולל בשוק העבודה. תפיסת שוויון זו, שעדיין מכוונת ומנחה את המאבק הנוכחי לקידום שוויון ההזדמנויות של נשים בשוק בעבודה, גורעת ממידת האפקטיביות של מאבק זה. המאבק לשוויון מגדרי בשוק העבודה מתמודד כפי שראינו עם היבט אחד של הוסר השוויון – החלוקה לעיסוקים "נשיים" ועיסוקים "גבריים" – אך אינו תוקף כמעט את האפיון השולי והנחות של עיסוקים "נשיים" המתבטא בין היתר ברמות שכר נמוכות. לטענתי, עובדה זו היא אתר הגורמים התורמים להנצחתו של המבנה המגדרי ההיררכי של שוק העבודה, ולעמדת הנחיתות הנמשכת של נשים במבנה זה.

מה מקורה של הטיה זו של המאבק הפמיניסטי לשוויון בתעסוקה? אילו קשיים היא מעוררת? מי הן הנשים העובדות הנפגעות מכך שהעיקרון של "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" אינו זוכה לתמיכה ולקידום של ממש? – מאמר זה ינסה לברר שאלות אלו לעומק. כנקודת מוצא לדיון יציג המאמר ניתוח היסטורי של פרשה משפטית שהסעירה את השיח הפמיניסטי האמריקני בשנות השמונים, ושהדיון המחודש בה חשוב גם מפרספקטיבה ישראלית עכשווית – פרשת סידס.¹¹ מדובר בתביעה של המועצה האמריקנית לשוויון הזדמנויות בעבודה (EEOC) להורות לחברת "סירס" לפעול לביטול הבידול התעסוקתי על בסיס מגדר שהתקיים בחברה זו. בידול זה התבטא בכך שתפקידי המכירות הבכירים בחברה אוישו עד אז בעיקר על ידי גברים, ותוגמלו ברמות שכר גבוהות יותר מאשר תפקידי המכירות ה"נשיים" באותה חברה. התביעה המשפטית, שהייתה חלק ממהלך משפטי רחב יותר שנועד להביא לקידום מעמדן השוויוני של נשים בשוק העבודה באותן שנים, ניסחה לטפל בממד ההפליה הגלום בחלוקה המסורתית לעיסוקים "נשיים" ועיסוקים "גבריים" באמצעות קידום מהלך של "העדפה מתקנת" בחברת "סירס", שיאפשר לשלב נשים בעיסוקים הנחשבים באופן מסורתי ל"גבריים". ואולם, בית המשפט שדן בפרשה זו קבע כי התביעה משוללת כל יסוד, שכן הנשים העובדות בחברה כלל לא ביקשו להיות חלק ממהלך זה. יתרה מזו, בית המשפט הוסיף וקבע על סמך הנתונים הרבים שהוצגו בפניו בנוגע לתעסוקת נשים, כי נשים עובדות רבות כלל אינן מעוניינות להשתלב בתפקידים הנחשבים "גבריים", אלא הן מעדיפות את המרחב התעסוקתי ה"נשי".

להלן אציע קריאה חדשה ושונה מן המקובל לפרשת סידס. למרות היותה רחוקה במקום ובזמן מסוגיות עכשוויות של שוויון ומגדר בשוק התעסוקה בישראל, אנסה להאיר ולהבהיר את מידת הרלוונטיות שלה לסוגיות אלה מבחינת מציאות ההפרדה התעסוקתית שנחשפה ונרונה בה, ומבחינת טיבה של האידאולוגיה הפמיניסטית שהנחתה את המאבק המשפטי

11 EEOC v. Sears Roebuck and Co., 628 F. Supp. 1264 (N.D. Ill. 1986), *aff'd*, 839 F.2d 302 (7th Cir. 1988). (להלן: פרשת סידס.)

שנוהל בפרשה זו. הניתוח שאציע יתמקד לא רק בקריאה מחודשת של ההכרעה השיפוטית בפרשת *סידס*, אלא ינסה למקם הכרעה זו בהקשר היסטורי-משפטי רחב יותר: במקביל לפרשה זו התנהלו בארצות הברית בשנות השבעים והשמונים שני מאבקים עקרוניים לשיפור מעמדן הכלכלי של נשים בשוק העבודה – מאבק לקידום תכניות "הערפה מתקנת" (שאת פרשת *סידס* ניתן לראות למעשה כחוליה אחת שלו); ומאבק לקידום העיקרון של "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך". להלן אטען כי ההיבט המעניין ביותר בפרשת *סידס*, אשר מצדיק את חידוש הדיון בה, הוא העובדה כי ניתן לזהות בה את אחת החוליות הראשונות בהתגבשותה של אותה הטיה פמיניסטית, המעדיפה את הכלי המשפטי של "הערפה מתקנת" על פני העיקרון של "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך". יתרה מזו, לטעמי, היה לפרשה זו תפקיד משמעותי בחיזוק וגיבוש הפיסת השוויון הפמיניסטית התומכת במהלך זה, אשר נאכפת עד עצם היום הזה. השיכוחה של פרשת *סידס* נובעת גם מכך שהיה בה פוטנציאל שלא מומש להיות צומת מפגש חשיב לחפיסות תאורטיות פמיניסטיות מתחרות של שוויון, שממנו ניתן היה לפתח דיון מחודש על הקשר שבין מציאות חייהן של נשים עובדות, לבין אופיו ומהותו של המאבק הפמיניסטי המשפטי הראוי לקידום שוויון ההזדמנויות של נשים בעבודה – אלא שריון זה לא התקיים מאז ועד היום. מאמר זה מבקש אפוא להניח תשתית מסודרת לדיון מושכל בשאלות אלה, ולהציג מספר תובנות ומסקנות מרכזיות שצריכות להתחת את הדיון בהקשר זה.

בפרק הראשון אציג את העובדות המרכזיות הנוגעות לפרשת *סידס*, ואת שתי הסוגיות העקרוניות שהיא מעוררת בנוגע לשאלות של מגדר והפרדה בשוק העבודה. באופן ספציפי אבהיר כי פרשה זו מעלה על סדר היום הפמיניסטי את הסוגיה של העדפות ובחירות מקצועיות של נשים, ומחייבת התמודדות עם השאלה האם מקור החלוקה לעבודות "נשיות" ו"גבריות" בשוק העבודה הוא גם תוצר של העדפות מקצועיות שונות של נשים ושל גברים. בנוסף, פרשה זו מחדדת ומדגישה את היבטיה השונים של השוליות הכלכלית המאפיינת את המרחב התעסוקתי הנשי בהשוואה למרחב התעסוקתי הגברי, ואת האופן שבו היא מנציחה את עמדת הנחיתות של נשים עובדות. בפרק השני אתאר כיצד הגיב השיח הפמיניסטי האמריקני לפרשת *סידס*, וכיצד תגובה זו החמיצה את האתגר להתמודד באופן ראוי עם שתי הסוגיות המגדריות העקרוניות שהוצגו לעיל. בפרק השלישי אפרוש את המסגרת התאורטית שמניח השיח הפמיניסטי כיום לדיון בשאלות של שוויון ומגדר בשוק העבודה, ואבהיר כיצד מספקת מסגרת זו הקשר חשוב לדיון וניתוח מחודש של פרשת *סידס* ושל הדילמות המרכזיות שהיא מעוררת. בפרק הרביעי אציג נתונים שונים ביחס להבדלים בין נשים לגברים בשאיפותיהם המקצועיות ובבחירת נתיב מקצועי. הבדלים אלו, כך אטען, יכולים לספק הסבר חלקי ביחס למבנה הסרגטיבי של שוק העבודה, המתבטא כאמור בחלוקה מובהקת לעבודות "נשיות" ועבודות "גבריות". הפרק החמישי יקשור בין היבט אחרון זה של שוק העבודה, לבין הכלי המשפטי של "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" – ויאיר את תרומתו של עיקרון זה להמשגה מחודשת של עקרון השוויון על בסיס מין בשוק העבודה. בפרק השישי אצביע על כיווני ההתנהלות המשפטיים העכשוויים של השיח הפמיניסטי, ועל הקושי והמגבלות המאפיינים התנהלות זו מכחינת יכולתה לקדם ולפתור את הדילמות שמעוררת המציאות הנוכחית של הפרדה ופערי שכר בין נשים לגברים בשוק העבודה. בפרק השביעי

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מתודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה
אציע התכונות מפוכחת וביקורתית בתכניות שונות של "העדרה מתקנת", ביחס להישגיהן
הממשיים וזיקף השפעתן, לעומת העיקרון של "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך".
המסקנה הסופית שאותה אנסה להוכיח ולבסס היא, כי גדרשת חשיבה פמיניסטית
מחודשת בשאלות של מגדר ושוויון בשוק העבודה, שתתמודד בצורה מורכבת יותר עם מלוא
היבטיה של המציאות התעסוקתית הנשית ותעלה על סדר היום הפמיניסטי גם שאלות
הנוגעות להבדלים בהערפות המקצועיות בין נשים לגברים. יש לבחון באיזו מידה תורמים
הבדלים אלו לחלוקה לעיסוקים "נשיים" ועיסוקים "גבריים", ולהבטיח כי כל עוד מתקיימת
הפרדה תעסוקתית מגדרית זו – וללא קשר לגורמים המחוקים את קיומה – עיסוקים
ותפקידים "נשיים" לא יסווגו באופן אוטומטי כפחות-יערך, ולא יתאפיינו ברמות שכר
נמוכות רק בשל זיהויים עם נשים ועם נשיות.

א. פרשת סירס

פרשת סירס החלה להתנהל בבתי המשפט הפדרליים בארצות הברית בסוף שנות השבעים,
והגיעה להכרעה שיפוטית בשנת 1986.¹² התביעה שהגישה המועצה האמריקנית לשוויון
הזדמנויות בעבודה נגד חברת "סירס", התייחסה לייצוגן המזערי של נשים בתפקידי מכירות
על בסיס עמלה בחברה, תפקידים שבהם שכר העבודה היה גבוה יותר מתפקידי מכירות
אחרים, שבהם הועסקו בדרך כלל נשים.¹³ הטענה הייתה כי "סירס" הפלחה לרעה נשים בכל
הנוגע לקבלתן לעבודה ולקידומן לתפקידי המכירות היוקרתיים והמתוגמלים היטב שנשמרו
בעיקר לגברים.¹⁴ הייתה זאת, אם כן, טענה נגד קיומו של בירור תעסוקתי על בסיס מגדר
המלווה בפערי שכר בין נשים לגברים – תופעה המאפיינת כאמור עד היום את שוק העבודה.
לפי תפיסת המועצה, הפתרון היה לעודד אינטגרציה של נשים במקצועות גבריים מסודתיים,
שתשבור את המבנה הסגרגטיבי של אותה חברה. המועצה ביקשה מבית המשפט לקבוע כי
עצם קיומה של חלוקה לעבודות "נשיות" ועבודות "גבריות", המלווה בפערי שכר ניכרים –
מהווה הפליה על בסיס מין, ולפיכך גדרש תיקון שיחייב את חברת "סירס" לקלוט נשים

12 לעיל הערה 11.

13 בתקופה הנתונה הרוויח איש מכירות על בסיס עמלה בשנת עבודתו הראשונה בחברה כפול משכרם
הממוצע של כל אנשי המכירות האחרים בחברה, ללא קשר לוותק. החלוקה המגדרית של תפקידי
המכירות הביאה אפוא לכך שאנשי המכירות הגברים הרוויחו כמעט כפול מנשות המכירות באותה
חברה. ראו: Plaintiff's Pretrial Brief-Commission Sales Issues, EEOC v. Sears, 12 FEMINIST STUDIES 380
אצל: Ruth Milkman, *Women's History and the Sears Case*, 12 FEMINIST STUDIES 380 (Summer 1986).

14 טענה זו נחמכה בניתוח סטטיסטי שערכה המועצה ביחס לנתונים האישיים של מועמדים שביקשו
להתקבל לעבודה כאנשי מכירות בחברת "סירס". ניתוח סטטיסטי זה גילה, לטענתה, כי אף שהנשים
שהגישו מועמדות למשרות אלה לא נפלו בכישוריהן מן המועמדים הגברים, הרי ששיעור קבלתן בפועל
לתפקידים אלו היה נמוך בצורה ניכרת משיעור קבלתם של עובדים גברים לאותם תפקידים. באופן
ספציפי הצביעו הנתונים הסטטיסטיים של המועצה לשוויון הזדמנויות בעבודה, כי בין השנים
1973-1980 היוו נשים 61% מן המועמדים לתפקידי מכירות בחברה, אולם ייצוגן בפועל בתפקידים אלו
עמד על 27% בתפקידי מכירות על בסיס עמלה במשרה מלאה, ועל 35% בתפקידי מכירות על בסיס
עמלה במשרה חלקית. ראו Plaintiff's Pretrial Brief, לעיל הערה 13, בעמ' 28-30.

במספרים גדולים יותר לתפקידי המניירות היוקרתיים. במילים אחרות: ההכיעה המשפטית באה לקדם מהלך של מעין "העדפה גזתקנת", שיעודד מופלילות של נשים מעיסוקים "נשיים" מסורתיים לעיסוקים "גבריים" נחשבים יותר.

חברת "סירס", מצדה, טענה כי ייצוגן הנמוך של נשים בתפקידי מכירות מסוימים אינו נובע מהפלייתן לרעה, אלא מהעדפותיהן המקצועיות השונות. לנשים, כך נטען, יש תחומי עניין וסדרי עדיפויות שונים משל גברים, ולכך יש השפעה גם על סוג התפקידים שבהם הן מעדיפות לעבוד. כראיה לעמדה זו, הצביעה "סירס" בין היתר על העובדה כי המועצה לשוויון הזדמנויות בעבודה לא הצליחה למצוא ולו אישה אחת בחברה שביקשה להשתלב בתפקידי מכירות על בסיס עמלה, ונדחתה.

בית המשפט קיבל את טענתה של חברת "סירס" ודחה את התביעה, תוך שהוא מסתמך על נימוקים של שוני בהעדפות המקצועיות בין נשים לגברים. בהקשר זה נקבע בין היתר כי הראיות שהוצגו בתיק זה מלמדות באופן ברור כי לנשים יש העדפות מקצועיות שונות משל גברים, ולפיכך מידת העניין שלהן בתפקידי מכירות על בסיס עמלה פחותה בהרבה מזו של גברים. בית המשפט קבע כי הוכח שנשים גילו פחות עניין מגברים במכירות על בסיס עמלה, עבודה שהייתה כרוכה לעתים גם ביציאה מחוץ לחנות. את חוסר העניין של נשים בעבודות מסוג זה תלה בית המשפט בכמה גורמים: נשים לא אהבו את אווירת התחרותיות הכרוכה במכירות מסוג זה; חלק מהנשים לא הכירו את המוצרים שנמכרו על בסיס עמלה, וחששו להיכשל במכירתם ולאבד את עבודתן. ומשום כך, רבות מהן העדיפו לעבוד בתפקידים הנשיים המסורתיים יותר, שבהם סביבת העבודה ידידותית יותר. במילים אחרות: נשים אלו העדיפו להרוויח פחות ולא להסתכן באובדן עבודתן. מסקנותיו אלו של בית המשפט ביחס להכרלים בהעדפות המקצועיות בין נשים וגברים, נתמכו על ידי שלוש עדויות מומחה שהוגשו לבית המשפט על ידי חברת "סירס". הוות דעת אלה חיזקו את הטענה כי היבטים של שונות בין נשים לגברים משפיעים על השתתפותן של נשים בשוק העבודה,¹⁵ וכי עובדה

15 הערות המשמעותית ביותר ודין הייתה של ההיסטוריונית ד"ר רזלינד רתנברג (Rosalind Rosenberg), שאף העידה בפני בית המשפט. רתנברג כתבה בחוות דעתה: "Women's participation in the labor force is affected by the values they have internalized. For example: Women tend to be more relationship-centered and men tend to be more work centered. Although both men and women find satisfaction and a sense of self-worth in their jobs, women are more likely than men to derive their self image from their role as wife and mother. Women tend to be more interested than men in the cooperative, social aspects of the work situation. Women are trained from early childhood to develop different expectations from men about what aspirations are socially acceptable. Women are seen by themselves and by society as less competitive than men and more concerned with protecting personal relationships. Men's more extensive experience in competitive sports prepares them for the competitiveness, aggressiveness, teamwork, and leadership Offer of proof concerning the testimony of Dr. Rosalind required for many jobs." Rosenberg, EEOC v. Sears, reprinted in *Women's History Goes to Trial: EEOC v. Sears, Roebuck and Company*, 11 SIGNS: J. OF WOMEN IN CULTURE & SOCIETY, 751, 763-765 (1986).

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה
זו מסבירה קיומם של דפוסי תעסוקה שונים אצל גברים ונשים לא רק בחברת סירס, אלא
בשוק העבודה כולו.¹⁶ בהסתמך על חזות-דעת אלה סיכם בית המשפט וקבע כי דפוסי
התעסוקה של גברים ונשים בחברת "סירס" הם פועל יוצא של הכרלים ממשיים בהערפות
מקצועיות בין גברים לנשים, ושל נכונותם השונה להשקיע בשוק העבודה. היינו, לא הפליה
על בסיס מין בעבודה גרמה לעיצובם ולשימורם של דפוסי תעסוקה אלו, אלא שונותן
הרלוונטית של נשים מגברים.

ג. השיח הפמיניסטי מגיב

פסק הדין בעניין *סידס* עורר סערה במחנה הפמיניסטי. הכרעת בית המשפט והרציונל העומד
בבסיסה, נתפסו כמניפסט פטריארכלי ושוביניסטי כלפי נשים, והביקורת נגד פסק הדין,
וכמיוחד נגד הנחות השונות המגדרית שעליהן הוא נסמך, לא איחרה לבוא.

באופן כללי נעה הביקורת הפמיניסטית על שני צירים מרכזיים: הציר הראשון המחיש
מכול וכול את ההנחות המהותניות שעליהן הסתמך פסק הדין ביחס להבדלים בין נשים
וגברים בהערפות מקצועיות, וביקר אותן ברמות שונות של פרטנות. חלק מהכותבות תקפו
באופן ספציפי את ממצאי העובדתיים של פסק הדין וניסו להוכיח כי הראיות בפרשה
הצביעו על דמיון ולא על שוני בדפוסי התעסוקה וההערפות המקצועיות של גברים ונשים;¹⁷
חלקן תקפו את פרשת *סידס* ברמה הכללית יותר וניסו לערער על החלוקה הדיכוטומית לזהות
נשית וזהות גברית, שעליה נסמך פסק הדין.¹⁸ המשימה הניצבת בפני השיח הפמיניסטי – כך
נטען – היא לשבור חלוקה זו ולהבליט את הדמיון הקיים בפועל בין שני המינים, באופן
שימנע בעתיד הכרעות שיפוטיות מסוג זה.

ציר הביקורת השני ניסה להתמודד באופן מורכב יותר עם דילמת השוני בין גברים לנשים
שנחשפה בפרשה זו, ולטעון כי גם אם קיימים הבדלים בהערפות המקצועיות בין נשים לבין
גברים – הרי שהם תוצר של הבניות שנוצרו במהלך שנות העבודה, ולכן למעביד יש אחריות

16 לצד עדותה של רחנברג, שמע בית המשפט גם את עדותו של ד"ר אירווינג קרספי (Irving Crespi),
שערך מחקר מקיף ביחס לדפוסי התעסוקה של נשים וגברים בארצות הברית בחמישים השנים
האחרונות. במחקרו זיהה קרספי חמישה ממצאים עיקריים: (א) גברים נוטים יותר מנשים, להסכים
לעבוד בלילות ובסופי שבוע; (ב) נשים מעדיפות לעבוד במשך היום; (ג) גברים מעדיפים יותר מנשים,
עבודה במכירות שבה התמורה הכספית גבוהה יותר; (ד) גברים מעדיפים יותר מנשים, עבודות שבהן
ניתן להרוויח יותר, גם אם הרבר כרוך בסיכון גבוה יותר של אובדן מקום העבודה; (ה) גברים מצביעים,
יותר מנשים, על התמורה הכספית כנימוק המרכזי לבחירת העבודה, ולא על טיב העבודה. חוות דעת
שלישית שהוגשה הייתה של ד"ר ג'ואן הוורת' (Joan Haworth), מומחית לכלכלה, שהציגה בפני בית
המשפט סטטיסטיקות ביחס לאופיו של שוק העבודה האמריקני בכלל, אשר התבררו כתואמות להפליא
את דפוסי התעסוקה של גברים ונשים בחברת "סירס". כך למשל, התברר, כי אחוז הנשים העובדות
במכירות על בסיס עמלה הוא נמוך באופן כללי, וכי נשים שעוסקות במכירות, מעדיפות בדרך כלל
למכוד מוצרי בית ולבוש, ולא כלי רכב או מוצרי בנייה. כמו כן החברד כי ניתן לזהות כמובהק בשוק
העבודה הכללי חלוקה בין עבודות "נשיות" לעבודות "גבריות", ראו פרשת *סידס*, לעיל הערה 11.

17 ראו למשל: SUSAN FALUDI, BACKLASH: THE UNDECLARED WAR AGAINST AMERICAN WOMEN 378-388 (1991).

18 ראו למשל: Joan C. Williams, *Deconstructing Gender*, 87 MICH. L. REV. 797 (1989).

משמעותית בגיבושן ובשימורן.¹⁹ נמקום להתמקד בשאלה אם אמנם קיימים הבדלים בהערפות מקצועיות בין נשים לגברים – הסיט ציר ביקורת זה את הדיון לשאלה כיצד נוצרו הבדלים אלו, ומי האחראי לכך. ויקי שולץ (Vicki Schultz), שעסקה בסוגיה זו בהרחבה, טענה כי בחינה של ספרות סוציולוגית ולוונטית מגלה כי עובדים מגבשים ומשנים את זהותם המקצועית במהלך שנות עבודתם, נפועל יוצא של טיב הניסיון המקצועי ומשכו.²⁰ שולץ הצביעה על שתי פרקטיקות תעסוקתיות מרכזיות המשפיעות על גיבוש הזהות המקצועית וההערפות המקצועיות של עובדים: הכלל ושל נשים בפרט. פרקטיקה אחת נוגעת למהותם של התמריצים וההזדמנויות לקידום, המאפיינים בדרך כלל עבודות נשיות מסורתיות. לטענתה, מחקרים שנעשו ביחס למבנה מקום העבודה מגלים כי במקצועות ובתפקידים המאוישים ברובם על ידי נשים, ההזדמנויות הקידום והתמריצים הכספיים נמוכים בצורה משמעותית בהשוואה למקצועות "גבריים" במהותם. עובדה זו משפיעה על היחס שמפתחות נשים כלפי עבודתן, ועל האופן שבו הן מגבשות את שאיפותיהן המקצועיות. עובדת או עובד המועסקים בתפקיד שבו מידת ההשקעה או המאמץ אינם משפיעים על סיכוייהם לקידום כשכר או בהזדמנויות מקצועיות, מאמימים עצמם בהדרגה למציאות תעסוקתית זו, מנמיכים את ציפיותיהם המקצועיות ומאבדים עניין בעבודתם. פרקטיקה נוספת המשפיעה על גיבוש זהותן המקצועית של נשים, שבה ינה שולץ, נוגעת לתרבות השוררת במיוחד במקומות עבודה המאוישים בעיקר על ידי גברים. במקומות עבודה "גבריים" מן הסוג הזה מתפתחים דפוסי עבודה ויחסים חברתיים עוינים כלפי נשים, המרתיעים אותן מהשתלבות בהם. דוגמה בולטת בהקשר זה היא הפרקטיקה של הטרידה מינית היוצרת סביבת עבודה עוינת. מחקרים שנעשו בהקשר זה מצאו כי פרקטיקה זו רוחת בצורה משמעותית במקומות עבודה "גבריים" במהותם, ועל כן נשים שהצליחו להיקלט בתפקידים "גבריים", מתקשות להשתלב בהם בשל ההטרדה המינית שהן נחשפות לה, ונשים אחרות נמנעות מלכתחילה מלהשתלב בעבודות מסוג זה.

מאמרה של שולץ היווה פריצת דרך חשובה בדיון הפמיניסטי ביחס לפרשת סידס ולדילמת השונות הנשית שעמדה במרכזה, שכן הוא סיפק זווית אחרת להבנת ההבדלים שנמצאו בין נשים וגברים ביחס להערפות ונטיות מקצועיות. אם זהותם המקצועית השונה של גברים ונשים היא תוצר של פרקטיקות תעסוקתיות ואיננה חלק מזהות מהותית קבועה מראש – הרי שניתן להשפיע על הנטיות המקצועיות של נשים בכלים משפטיים, ולהטיל על המעביד חיובים ספציפיים כגון אכיפה יעילה יותר של האיסור כנגד הטרידה מינית, או יצירת מסלולים של קידום ותגמול גם בתחומי עיסוק "נשיים", שיחרמו לביטולם של הבדלים מגדריים אלה.

19 Vicki Schultz, *Telling Stories about Women and Work: Judicial Interpretations of Sex Segregation in the Workplace in Title VII cases: raising the Lack of interest Argument*, 103 HARV. L. REV. 1749 (1990)

20 מאמרה של שולץ הסתמך על שלושה מחקרים חשובים שעסקו בסוגיה זו: JERRY A. JACOBS, *REVOLVING DOORS: SEX SEGREGATION AND WOMEN'S CAREERS* (1989); MARY LINDENSTEIN WALSHOK, *BLUE COLLAR WOMEN: PIONEERS ON THE MALE FRONTIER* (1981); CHRISTINE L. WILLIAMS, *GENDER DIFFERENCE AT WORK: WOMEN AND MEN IN NONTRADITIONAL OCCUPATIONS* (1989).

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה ועם זאת, אף שהניתוח של שולץ הוסיף נדבך חשוב לאופן שבו ראוי להתמודד עם הכרעת הדין בעניין *סידס*, ניתן לטעון נגדו שהניסיון להטביר את ההבדלים בהעדפות המקצועיות בין נשים וגברים כנגזרים אך ורק ממבנה מקום העבודה ומהפרקטיקות הנהוגות בו – לוקה בחסר, ממש כמו ציר הביקורת הפמיניסטי הראשון שמכחיש באופן גורף כל הבדל בהעדפות המקצועיות בין גברים לנשים. זה גם זה מצמצמים את הדיון בסוגיית ההבדלים בין נשים לגברים בטיעון כוללני אחר, שבכוחו להכחיש או לספק הסבר יחיד להבדלים אלה. גישה כוללנית זו, דומה שחיא מקלה ראש במורכבות סוגיית השונות והמגדר. היא גם מניחה ביסודה שעצם קיומם של הבדלים בין נשים וגברים בהעדפות מקצועיות, כמו גם עצם החלוקה לעיסוקים "נשיים" ועיסוקים "גבריים" – הם מצבים פסולים מיסודם, הטעונים תיקון ושינוי מידי, ובכך היא מתעלמת מתוכנות שהתאוריה הפמיניסטית יכולה לספק דווקא בהקשרים אלה.

ג. מגדר, שונות ושוויון בראי הביקורת הפמיניסטית

1. מסגרת תאורטית כללית

השיח הפמיניסטי התאורטי הנו עשיר ורבגוני מבחינת פריזמת השוויון שבאמצעותה הוא מנתח את עמדת הנחיתות של נשים בחברה, ומצביע על דרכים שונות לתיקונה. שלושה זרמים מרכזיים במחשבה הפמיניסטית חשובים במיוחד בהקשר זה: הפמיניזם הליברלי, הפמיניזם התרבותי והפמיניזם הרדיקלי. הפמיניזם הליברלי הוא הזרם הוותיק ביותר, ושוורשיו בטפרות הפמיניסטית מגיעים עד למאות השמונה-עשרה והתשע-עשרה, ומתבססים על נדבכיה המרכזיים של המחשבה הליברלית. במרכזה של ספרות זו עומדת תפיסת האישה כיצור רציונלי שאינו נבדל מהותית מן הגבר בשום הקשר או עניין, וזכאי לפיכך ליהנות מאוטונומיה דומה ולהגיע למימוש עצמי. ביסוד התביעה הפמיניסטית הליברלית לשוויון עומד אם כן רציונל של דומות מגדרית, המצדיקה את התביעה למתן זכויות והזדמנויות לנשים, בשווה לזכויות והזדמנויות שמהן נהנים גברים. לפי תפיסה זו, נורמה שוויונית היא אפוא נורמה שבמסגרתה נשים וגברים נהנים מיחס משפטי דומה.

שני הזרמים הפמיניסטיים האחרים שהתפתחו מאוחר יותר, מתבססים על הנחות של שונות מגדרית ולא של דומות. הפמיניזם הרדיקלי מגיח כנקודת מוצא את קיומו של פער ממשי ביחסי הכוחות בין נשים וגברים, פער שהוא שיקוף ותוצר של עולם "גברי" ביסודו שמנציה ומשעתק את יחסי הכפיפות של נשים לגברים. הפמיניזם התרבותי לעומתו, מתמקד בזיהוי ההבדלים התרבותיים והפסיכולוגיים בין נשים וגברים, הבדלים המחייבים לדידו התחשבות והכרה בנשים כנפרדות אך שוות לגברים, ומתן ערך וחשיבות שווים למכלול הצרכים והאינטרסים של נשים וגברים כאחד. נקודת המוצא המשותפת לזרמים אלה היא קיומה של שונות מגדרית, כאשר כל אחד מהם מערער בדרכו על התפיסה הליברלית המגדירה שוויון מגדרי במונחים של המין, ומציע במקומה תפיסה תלופית ומורכבת יותר של שוויון. הגדרת השוויון של הפמיניזם התרבותי שמה במרכזה הכרה וערך שווים לצרכים ולאינטרסים השונים של נשים וגברים כאחד; ואילו הפמיניזם הרדיקלי מנסה לקדם תפיסת שוויון המכירה בהבדלים בעמדת הכוח היחסית של נשים וגברים בחברה, ובהטיה ה"גברית" של חלק גדול מהמוסדות התברתיים והמשפטיים, ומנסחת לפיכך את התביעה לשוויון ככזו

שמטרתה לתקן את עמדת הנחיתות המובנית של נשים, באמצעות חתירה תחת מבני הכוח הגבריים ומיגורם.

בשונה מהפמיניזם הליברלי, מביאים עמם הפמיניזם התרבותי והפמיניזם הרדיקלי תפיסה חתרנית כלפי המשפט ככל וזנוגע לאופן שבו הוא עוסק בסוגיות של שוויון ומגדר. אם הפמיניזם הליברלי מקבל את הסדר המשפטי הקיים כלשונו, מבלי לעורר שאלות ביקורתיות ביחס להטייתו המגדריות, הרי ששני הזרמים האחרים מנסים כל אחד בדרכו להאיר את משוא הפנים "הגברי" שעליו מתבססים חלק גדול מן הכללים והעקרונות המשפטיים. תפיסה ביקורתית זו מייצרת תביעה שונה בתכלית לרפורמה הנדרשת לצורך קידומו של שוויון מגדרי מהותי: הפמיניזם הליברלי מבקש רק להחיל על נשים את אותם כללים ועקרונות שחלו מאז ומתמיד על גברים; הפמיניזם התרבותי מבקש לגבש כללים ועקרונות נוספים שיותאמו לצרכים, לערכים או לאינטרסים נשיים, מתוך הכרה בשונותם אך גם בערכם ובחשיבותם של ערכים ואינטרסים אלו; ואילו הפמיניזם הרדיקלי מבקש למגר את המבנה המשפטי הגברי הנוכחי, ולכנות תחתיו מן היסוד מבנה משפטי חדש נקי מהטיות מגדריות. משום כך, לא נמצא בשיח הפמיניסטי תשובה אחת לשאלה כיצד לנסח כלל משפטי שיקדם את מעמד הנשים בחברה. המצע התאורטי בהקשר זה הוא מגוון, וכך גם אפיקי הבחירה הפרקטיים הנגזרים ממנו.²¹

כאשר נבחנו פרשת סידס במסגרתו של שיח תאורטי מורכב זה של שוויון, נחשפים בה שורשיה האידאולוגיים של המחלוקת בשאלת ההבדלים בין נשים לגברים. למעשה, הקו האידאולוגי שהובילה התביעה המקורית של המועצה לשוויון הזרמויות בעבודה, ושזכה לגיבויו בספרות הפמיניסטית המאוחרת שדנה בפרשה, היה קו פמיניסטי ליברלי מובהק, שניזון מהנחות של דומות מגדריות. אם נשים דומות לגברים, יש לעודד אותן להשתלב בספרות העסקתיות גבריות, ובכך לממש את העיקרון של "יחס דומה לדומים". מנגד, הטיעון של "סידס" באשר לקיומם של הבדלים בין נשים לבין גברים ביחס להערפת המקצועיות, תואם באופן חלקי את התובנות שמציג הפמיניזם התרבותי ביחס לקיומה של שונות מגדרית תרבותית ופסיכולוגית בין המינים.²² שכן תובנות אלה מעוררות בנוסף שאלות ביקורתיות ביחס לפערים בהערכה ובהגמול בין עיסוקים "נשיים" לעיסוקים "גבריים". מבחינה זו, היוותה הפרשה צומת מפגש חשוב לתאוריות פמיניסטיות מתחרות של שוויון, והיה ניתן להשתמש בה כנקודת מוצא לדיון מחודש בקשר שבין מציאות חייתה של נשים עובדות לבין מצע פמיניסטי כזה או אחר לקידום מעמדם השוויוני בחברה. ואולם, דיון זה לא התקיים. השיח הפמיניסטי כולו התקבץ כסרפו של דבר מאתורי העמדה הליברלית. יתרה מזו, העובדה שהנחות של שונות מגדרית מבית מדרשו של הפמיניזם התרבותי, שימשו כלי

21 לדיון מפורט במהותם של זרמים אלה, בהנחות התאורטיות שעליהן הם מתבססים, בהבדלים ביניהם ובצפוקיות המעשיות של כל אחד מהם, ראו: נויה רימלט *דומות, שונות ושוויון בין המינים בראי המשפט האמריקני והישראלי* (חיבור לשם קבלת התואר "דוקטור למשפטים", אוניברסיטת תל-אביב – הפקולטה למשפטים, 2001). ראו במיוחד בפרקים א (פמיניזם ליברלי), ג (פמיניזם תרבותי) וד (פמיניזם רדיקלי).

22 רזולנד רוזנברג שהעידה לטובת "סידס", ושעדותה הכריעה במידה רבה את גורל התביעה, הסבירה בשלב מאוחר יותר כי הושפעה בהקשר זה מתובנות של הפמיניזם התרבותי בנוגע להבדלים הפסיכולוגיים בין גברים לנשים. ראו: Faludi, לעיל הערה 17, בעמ' 382.

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה שרת כידיו של השיח המשפטי על מנת לדחות את התביעה – הפכה את הפמיניזם התרבותי למושא כללי לביקורת.²³

בעיני רבים נתפסה אם כן פרשת סידס כרוגמה הממחישה את ההשלכות השליליות שיכולות להיות לתרגום ההנחות של הפמיניזם התרבותי למונחים משפטיים מעשיים. בכך החמיץ לטעמי השיח הפמיניסטי הזדמנות חשובה לבחון לעומק את הטענה המורכבת שמציע הזרם התרבותי ביחס לצורך לגבש תפיסת שוויון מהותית, המאפשרת הכרה בקיומה של שונות מגדרית ומחייבת התחשבות בה.

על מנת לרדת לעומקה של טענה זו, נדרשת הצצה מעמיקה יותר לתובנות של הפמיניזם התרבותי. להלן אטען כי הערכה מחודשת של תובנות אלה על רקע פרשת סידס יכולה רווקא לקדם את העיסוק הפמיניסטי בשוויון מגדרי בתעסוקה ולא להסיגו אחור.

2. פמיניזם תרבותי

את שורשיו של הפמיניזם התרבותי ניתן למצוא בכתביה של הפסיכולוגית קרול גיליגן (Gilligan Carol). גיליגן התחילה את עבודתה בראשית שנות השבעים, לאחר החלטת בית המשפט העליון בעניין Roe v. Wade,²⁴ אשר הכירה בזכותה התוקנית של אישה להפלה. בקבוצת המחקר הראשונית של גיליגן היו נשים הרות שהתמודדו עם הדילמה המוסרית האם להפיל את עוברן. בראיונות עמן גילתה גיליגן, כי האופן שבו ניתחו הנשים את סוגיית ההפלה נבדל באופן מהותי מן הדיון הפורמלי בסוגיה זו. בעוד הדיון הציבורי והמשפטי ניתח את הדילמה המשפטית והמוסרית הכרוכה בביצוע הפלה במונחים ארכיסריים של התנגשות בין זכויות האם לזכויות העובר, הנשים שנדרשו לסוגיה תפטו את לב הדילמה כנעוץ לא בעימות בין האם לעובר, אלא דווקא בקשר ביניהם. עובדה זו גרמה לגיליגן לעקוב אחר שלבי ההתפתחות המוסרית של ילדים וילדות, ולנסות לזהות הבדלים בין המינים שיוכלו להסביר את העמדה המוסרית השונה שהכיעו הנשים ההרות בעניין ההפלות.²⁵ בספרה *בקול שונה*,²⁶ שפורסם בראשית שנות השמונים, הציגה גיליגן לראשונה את ממצאיה ביחס להבדלים בגישתן של ילדות ונשים לפתרון דילמות מוסריות. ממצאים אלו חשפו לטענתה את מה שהיא כינתה "הקול הנשי". הבא בדרך כלל לידי ביטוי כאשר נשים, בניגוד לגברים, מתמודדות עם דילמות מוסריות. "קול" זה, המבטא אתיקה של דאגה לזולת, הוצג בכתביה של גיליגן כמנוגד לאתיקה של צדק, המאפיינת את שיח הזכויות הליברלי והנוחנת למעשה ביטוי ל"קול הגברי". לפי גיליגן, גברים רבים רואים באוטונומיה האישית ערך מרכזי, ונוטים

23 ראו: Williams, לעיל הערה 18.

24 Roe v. Wade 410 U.S. 113 (1973).

25 להסבר ממצא של קרול גיליגן עצמה ביחס לאופן שבו החלה לעקוב אחר ההבדלים הפסיכולוגיים בין גברים לנשים, לסיבות שהביאו אותה למקד את מחקרה בתחום זה, ולמסקנותיה המרכזיות בהקשר זה ראו: Ellen C. Dubois, Mary C. Dunlap, Carol J. Gilligan, Catharine A. Mackinnon & Carrie J. Menkel Meadow, *Feminist Discourse, Moral Values, and the Law – A Conversation*, 34 BUFF. L. REV. 11, 37-49 (1985) (להלן: Dubois et al).

26 CAROL GILLIGAN, IN A DIFFERENT VOICE: PSYCHOLOGICAL THEORY AND WOMEN'S DEVELOPMENT (1982) בעברית: קרול גיליגן *בקול שונה: התיאוריה הפסיכולוגית והתפתחות האישה* (תרגמה נעמי בן חיים, 1995).

לפיכך להגדיר דילמות מוסריות במונחים של התנגשות בין זכויות. נשים, לעומת זאת, מייחסות משקל רב יותר לערך הדאגה לזולת, ורואות את המעורבים בדילמה מוסרית כמשתתפים במערכת יחסים שבה אין מנצחים או מנוצחים. עובדה זו נובעת מן האופן השונה שבו נשים וגברים תופסים ומגדירים את זהותם העצמית: בעוד גברים מגדירים את זהותם כתלויה במרחק מהזולת ועל כן הם מייחסים חשיבות לשמירה על גבולות בינם לבין אחרים – נשים מגדירות את זהותן העצמית דרך מערכות היחסים המשמעותיות שלהן עם הזולת ומגישות לפיכך ערכים של קרבה, דאגה וקשר. גיליגן זיהתה, אם כן, שוני פסיכולוגי-תרבותי בין נשים לגברים, המתבטא אצל נשים בקיום מקושר לאחרים, המשפיע לפיכך על שורה של נושאים שבהם נבדלות נשים מגברים, כגון התפתחות קוגניטיבית, העדפות מוסריות, יכולת ליצור קשרים וכיוצא בזה.²⁷ לטענת גיליגן, שוני זה בין נשים לגברים לא זכה להכרה בשום תאוריה פסיכולוגית מקובלת עד אז ביחס להתפתחות מוסרית, שכן כל התיאוריות הפסיכולוגיות נבנו והתבססו על הלך מחשבה גברי שהוחל גם על נשים. התוצאה הייתה כי היכולת המוסרית של נשים נשפטה באופן מסורתי על פי מודל שנחזה להיות מדד נייטרלי, אולם היה בעצם מדד גברי. מדד מוטה-מגדר זה הציג את דפוס המחשבה והניתוח המוסרי של נשים כנחות בהשוואה לדפוס המקביל אצל גברים, תוך התעלמות מכך כי בפועל, היה מקום להעריך ולשפוט את התפתחותן המוסרית של נשים על פי מדד שונה. המחקר של גיליגן חשף אפוא את איכותו ושנותו של ה"קול הגשמי" בהשוואה ל"קול הגברי" מחד, ואת ההטיה הגברית המאפיינת את השיח המוסרי הנוהג, מאידך. בכך הוא האיר את החשיבות שבהעשרת וזשיה "הגברית" הנוהג ב"קול" אתי נוסף ובעל ערך.

לתרבותיה של גיליגן ביחס לשונות הפסיכולוגית והתרבותית של נשים לעומת גברים לא הייתה במקור נפקות משפטית מיידית וישירה. עם זאת, משפטניות פמיניסטיות שגילו עניין בעבודתה המחקרית מיהרו להצביע על האופן שבו תובנות אלו יכולות להעשיר את הביקורת הפמיניסטית של המשפט. בהקשר זה נטען כי ניתן לעשות שימוש בתובנות של הפמיניזם התרבותי על מנת לאתגר את הנחת וזיסוד של דומות מגדרית ואת התביעה למתן יחס משפטי זהה לנשים ולגברים שעליהן התבססו המאבק הפמיניסטי הליברלי לשוויון. מאבק זה התעלם משוני אפשרי בין גברים לנשים, כמו גם מן העובדה שהעיקרון "יחס דומה לדומים" מחייב נשים לקבל עליהן את הסטנדרט הגברי, ולהפכו למדד יחיד להכרה בערך ולמתן זכויות. ברמה הפרקטית תועלו אפוא התובנות של הפמיניזם התרבותי לאפיק פעולה משפטי שונה, שבמרכזו עומדת הכנסת שינויים בדין הפרזיטיבי, כך שהעדפותיהן השונות של נשים וצרכיהן הייחודיים יקבלו ביטוי הולם ושווה לזה שזוכים בדרך כלל צרכים מקבילים גבריים.²⁸

27 מסיבה זו, יש המעדיפים למנות זרם פמיניסטי זה בכינוי "פמיניזם של קשר" (Relational Feminism). ולא "פמיניזם תרבותי". ראו למשל: Karen Offen, *Defining Feminism: A Comprehensive Approach*, 14 SIGNS: J. WOMEN CULTURE & SOCIETY 119, 135 (1988).

28 לניסיון פמיניסטי לתרגם את התובנות הבסיסיות של הפמיניזם התרבותי לעיקרון משפטי שיוכל להתמודד באופן ראוי עם השונות הנשית, ראו: Cristine A. Littleton, *Reconstructing Sexual Equality*, 75 CAL. L. REV. 1279 (1987). התזה המרכזית של ליטלטון היא, כי הדרך להתמודד עם השונות הביולוגית והפסיכולוגית של נשים וגברים, היא על ידי הכרה בה במסגרת השיח המשפטי, באמצעות גיבושם של הסדרים משפטיים שימנעו מנשים לשלם מחיר כלכלי או חברתי בשל שונותן. היינו, ליטלטון טענה כי יש לפצוח נשים עובדות שילדו בכסף, במעמד ובשוויון הזדמנויות בעבודה,

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה

מבחינה זו שימש הפמיניזם התרבותי בסיס לגיבוש מצע משפטי הפוך מזה של הפמיניזם הליברלי, שהרי במקום למחוק את השונות הנשית הוא ביקש דווקא להדגישה ולכבדה. השוויון המגדרי בהקשר זה הוגדר לא כשוויון בין דומים אלא כשוויון בין שונים השווים בערכם. במקום "יחס דומה לדומים" קודם כעת העיקרון של "יחס שווה לשונים", שדרש הכרה בצרכים ובאינטרסים נשיים וגבריים והגנה עליהם. יתרה מזו: תביעת שוויון זו נגזרה מההכרה בהטיה הגברית של השיח הנוהג מבחינת הצרכים והאינטרסים שהוא מעלה על נס. הצבת האינטרסים והצרכים הנשיים לצד האינטרסים והצרכים הגבריים, נועדה אפוא ליצור מהלך של תיקון, שתכליתו הקצאת מקום שווה מבחינת ההכרה והערך למרחב הנשי שנדחק עד עתה לשוליים.

בהקשר המצומצם יותר של שוק התעסוקה, ניתן לטעון כי משמעותה של תביעת השוויון שמביא עמו הפמיניזם התרבותי היא יצירת בסיס להכרה המכבדת במידה שווה הערפות מקצועיות שונות של נשים וגברים, והמתייחסת לערך האמיתי של העבודה שמבצעות בפועל נשים, כך שעצם קיומם של הבדלים בין תחומי העיסוק ה"נשיים" המקובלים לתחומי העיסוק ה"גבריים" המקובלים, לא יגרור אחריו אוטומטית מבנה הייררכי הממקם את העיסוקים ה"נשיים" בתחתית הסולם ככל הנוגע לערכם ולחשיבותם. יתרה מזו, תביעת שוויון זו מציעה דרך חלופית להתמודדות עם הקיפוח הכלכלי של נשות "סירס": על מנת להבטיח להן שכר הולם, לא היה צורך לעודד אותן לזנוח את תפקידי המכירות ה"נשיים" לטובת תפקידי מכירות "גבריים", אלא היה צריך להבטיח בראש וראשונה שהעיסוקים ה"נשיים" אינם מתויגים באופן אוטומטי כשוליים ונחותים רק בשל העובדה כי הם מאוישים על ידי נשים. כלומר, במקום לנסות לשנות את תחומי העיסוק של נשות "סירס" ובכך להשפיע על שכרן – כפי שניסתה לעשות המרעצה לשוויון הזדמנויות בעבודה – צריך היה המהלך המשפטי להתמקד בדילמת השכר, ולתת לה מענה ישיר ומפורש. במקום לחייב נשים לאמץ לעצמן דפוס עבודה גברי כתנאי לקבלת רמות שכר נאותות, ראוי היה לבחון בשלב ראשון באיזה מידה התבססו מלכתחילה פערי השכר הללו על הטיה מגדרית סטריאוטיפית המתעלמת מערכה האובייקטיבי של העבודה המבוצעת על ידי נשים רק בשל היותה "עבודה נשית". אם היו מצביעים על הטיה מגדרית שכזו, ניתן היה להציע לה מנגנון משפטי מתאים לתיקונה. לדברים אלו יש כמובן נפקות משפטית ברורה, שכן הם מחזירים אותנו לשאלת הרלוונטיות של הכלי המשפטי "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך", בהשוואה לעיקרון של "העדפה מתקנת". ואולם, בטרם נדון בהיבטים משפטיים אלה, דומה שנדרש עיין עכשווי נוסף בחפיסת השונות המגדרית שעליה מתבסס הפמיניזם התרבותי, וכמידת הרלוונטיות שלה למציאות העכשווית של נשים בשוק התעסוקה.

באופן שיהפוך את שונותן הביולוגית לחסרה עלות (costless) במקום העבודה. ככל הנוגע לשונותן הפסיכולוגית והתרבותית של נשים, סברה ליטלטון כי מכוונת של אותו עיקרון, יש להטיל תובנה על המדינה להעניק פיצוי הולם לעבודות נשיות מסורתיות כמו טיפול בבית וגידול ילדים. באופן דומה לזה שבו מפוצות עבודות גבריות מסורתיות, ובכך למנוע מהן מלשלם מחיר גם בגין שונותן הרלוונטית הזו.

**ד. הבדלים בהעדפות מקצועיות בין נשים לבין גברים:
מבט נוסף מפרספקטיבה עכשווית**

1. רקע כללי

האם המציאות התעסוקתית שבה יש חלוקה לעבודות "נשיות" ועבודות "גבריות", היא תוצר בלעדי של בחירתן החופשית של נשים, כפי שקבע בזמנו בית המשפט בעניין *סידס*, או שמא מדובר בתוצר מובהק של פרקטיקות הפליה נגד נשים, כפי שטענה המועצה לשוויון הזדמנויות בעבודה, וכפי שהוסיף וטען השית הפמיניסטי שהתייצב רובו ככולו מאחורי עמדה זו? עיון במחקרים מן השנים האחרונות שבחנו כיצד משפיע יסוד המגדר על עיצובו של שוק התעסוקה, מגלה כי התשובה לשאלה זו היא מורכבת, ואינה נתונה כלל להגדרה במונחים דיכוטומיים כמו אלה שבהם נאחזו שני הצדדים בפרשת *סידס*.

מחקרים רבים מצביעים עד היום על הבדלים בין בנים ובנות בשאיפות המקצועיות. הטענה המקובלת היא שהבדלים אלה נובעים בעיקר מתהליכי חיברות מגדריים שונים, המעצבים בנים ובנות החל מן הגיל הרך ביותר, והם ניוונים ומקבלים אישור בשלב מאוחר יותר גם מן המבנה הסטרייטיבי האובייקטיבי של שוק העבודה.²⁹ עם זאת, לצד הבדלים בגיבוש הזהות המקצועית המגדרית אצל בנים ובנות, יש מחקרים המצביעים כיום גם על קווים של רמיון. כך למשל, יש מי שהצביעו בשנים האחרונות על שינויים הדרגתיים שהתחוללו בעשורים האחרונים ביחס לשאיפות המקצועיות של נשים צעירות, שכאן לידי ביטוי בעלייה הדרגתית בשאיפתן להשתלב בעיסוקים יוקרתיים ובעיסוקים שנשלטו באופן מסורתי על ידי גברים.³⁰ ממצא זה ווהה גם בקרב תלמידים צעירים יותר, אלא שבהקשר זה נמצא כי בעוד אצל נערות וילדות גוברת השאיפה להשתלב בעיסוקים גבריים, אצל נערים וילדים מתגלה היצמדות לדפוס הסטריאוטיפי של תפקיד תואם מגדר, והם מפגינים רתיעה ברורה מכל קריירה מקצועית שמוזהה כ"נשית".³¹ מבחינה זו, גם כאשר מתרחש תהליך של שינוי בהעדפות המקצועיות של נשים, עדיין נשמר המבנה ההיררכי הסטריאוטיפי המזין תפיסות אלה בקרב נשים וגברים כאחד, והספרה המקצועית ה"גברית" ממשיכה להיתפס כראויה יותר, כנחשקת יותר וכבעלת ערך גבוה יותר מהספרה המקצועית ה"נשית".

- 29 ראו: Margaret Mooney Marini, *Sex Differences in the Determination of Adolescent Aspirations: A Review of Research*, 4 SEX ROLES 723 (1978); Margaret Mooney Marini & Mary C. Brinton, *Sex Typing in Occupational Socialization*, in SEX SEGREGATION IN THE WORKPLACE: TRENDS, EXPLANATIONS, REMEDIES 192 (Barbara F. Reskin ed., 1984); Paula England & Irene Browne, *Trends in Women's Economic Status*, 35 SOCIOLOGICAL PERSPECTIVES 17 (1992); BARBARA RESKIN & IRENE PADAVIC, WOMEN AND MEN AT WORK (Charles Ragin, Wendy Griswold & Larry Griffin, eds., 1994).
- 30 ראו: Xiaofeng Shu & Margaret Mooney Marini, *Gender Related Change in Occupational Aspirations*, 71 (1) SOCIOLOGY OF EDUCATION 43 (1998).
- 31 ראו: Mary Percival Maxwell, James D. Maxwell, & Eva Krugly-Smolka, *Ethnicity, Gender, and Occupational Choice in Two Toronto Schools*, 21(3) CANADIAN JOURNAL OF EDUCATION 257 (1996); Helwig Andrew, *Occupational Aspirations of a Longitudinal Sample from Second to Sixth Grade*, 25(4) JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT 247 (1998).

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה

מחקר אחר הוסיף וזיהה כי בכל הנוגע לשאיפה להשתלב במשרות ניהוליות בכירות, מהווה יסוד המגדר גורם מנבא מכריע ביחס לטיב ההערפות המקצועיות שמגלים נשים וגברים בהקשר זה.³² המחקר שכתן שינויים בהערפות אלה על פני תקופה של עשרים שנה, מצא שלא רק שגברים גילו באופן מובהק נטייה גדולה יותר למשרות אלה בהשוואה לנשים, אלא שהפער המגדרי לא הצטמצם כלל לאורך זמן. זאת ועוד, המחקר גילה שמשרות ניהוליות בכירות מזוהות באופן ברור כמתיישבות עם כישורים "גבריים" – עובדה המשפיעה גם היא על עיצוב שאיפותיהם המקצועיות של נשים ושל גברים, ומערימה קשיים בדרך של נשים שמנסות בכל זאת להשתלב בהן. עם זאת, המחקר הוסיף וציין שגם סרדי עדיפות שונים ביתם למשפחה וקריירה, וכן האופן השונה שבו מפקים נשים וגברים סיפוק מעבודה, תורמים לגיבוש ההבדלים בשאיפות המקצועיות של נשים וגברים בהקשרים אלה.

מחקרים נוספים מראים כי בכל הנוגע לשאיפות מקצועיות, לא ניתן להציג ממצאים אחידים ביחס לכל הקבוצה הנשית. מחקר שבדק שאיפות מקצועיות בקרב תלמידי תיכון, הראה כי אחוז דומה של נערות ונערים הביעו שאיפה להשתלב במשרות מקצועיות וניהוליות הדורשות השכלה אקדמית. מצד שני, מבין הנערות והנערים שלא הביעו שאיפה לקריירת "צווארון לבן" – דווקא נרשמו הברלים התואמים את המודל הסטריאוטיפי המקובל כאשר נערות בחרו בעיסוקים "נשיים" מסורתיים (פקידות או מתן שירותים), ואילו נערים בחרו בעיסוקים "גבריים" טיפוסיים (נגרות, חשמלאות וכיוצא בזה).³³ בישראל זיהה מחקר שנערך בסוף שנות השמונים את המרכיב האתני והמוצא הערתי כיוצר הבדלים בקרב נערות צעירות בכל הנוגע לשאיפות מקצועיות.³⁴ המחקר מצא כי בקרב נערות ממוצא אסייתי ואפריקני נרשמה התאמה גדולה יותר של השאיפות המקצועיות עם הציפיות הסטריאוטיפיות המקובלות, זאת בהשוואה לנערות ממוצא אירופי או אמריקני. עם זאת, בשתי הקבוצות הנשיות זיהה המחקר שוני בטיב וברמת השאיפות המקצועיות, כפי שהן מתגבשות לקראת סיום הלימודים התיכוניים בהשוואה לבנים. המחקר מצא כי למרות הישגיהן הלימודיים הגבוהים יותר של הבנות בתיכון, בסופו של דבר בנים משיגים יתרון על פניהן משום שאיפותיהם המקצועיות יומרניות יותר, והם בוחרים מלכתחילה באפיק מקצועי ויוקרתי יותר.³⁵

מחקר מן השנים האחרונות, שניסה להסביר את ייצוגן העכשווי הנמוך של נשים בתחומי הפיזיקה והמתמטיקה למרות העלייה התלולה בשיעורי השכלתן של נשים – מצא כי נתון זה

32 ראו: D. Anthony Butterfield & Gary N. Powel, *Gender, Gender Identity and Aspirations*: *to top Management*, 18(1/2) WOMEN IN MANAGEMENT REVIEW 88 (2003).

33 ראו Powers & Wojtkiewicz, לעיל הערה 3.

34 ראו: Drora Kfir, *Achievements and Aspirations among Boys and Girls in High School: A Comparison of Two Israeli Ethnic Groups*, 25(2) AMERICAN EDUCATIONAL RESEARCH JOURNAL 213 (1988).

35 ממצא זה תואם את המסקנה שאליה הגיעו גם מחקרים מאוחרים יותר, ולפיה יסוד המגדר הוא עדיין יסוד משמעותי יותר מן היסוד האתני מבחינת השפעתו על מעמדם של העובד או העובדת בשוק התעסוקה. ראו: Marziya Yasmin & Baha Abu Laban, *Ethnicity and Occupational Inequality: A reconsideration*, 38 ALBERTA JOURNAL OF EDUCATIONAL RESEARCH 205 (1992).

נגזר מהערפות מקצועיות שונות של נשים ושל גברים.³⁶ המחקר שנערך בקרב קבוצת מדגם של סטודנטים וסטודנטיות, גילה כי הן נשים הן גברים מצביעים על "עניין" כעל גורם המרכזי העומד ביסוד העדפותיהם המקצועיות. היינו: הרצון להשתלב בעבודה מעניינת וזוהה על ידי בני שני המינים ככזה המדריך ומניע את המוטיבציות המקצועיות שלהם. עם זאת, התברר כי נשים וגברים מגדירים באופן שונה "עניין", כאשר מפרקים מושג זה לפרמטרים ספציפיים. נשים הצביעו בהקשר זה על הממד האנושי של "עניין" – עבודה עם אנשים אחרים; גברים לעומת זאת נטו באופן מובהק יותר להצביע על גורמים חיצוניים התורמים למידת העניין שלהם בעבודה, כגון שכר גבוה וסטטוס חברתי הנלווה לתפקיד או לעיסוק. בני שני המינים סיווגו את מדעי הפיזיקה והמתמטיקה ככאלה שבהם התגמול החיצוני של שכר ומעמד גבוה יותר מן הממד האנושי הנלווה להם. ואמנם ממצאים אלה התיישבו היטב עם המציאות האובייקטיבית שנחשפה באותו מחקר, שלפיה ייצוגם של נשים וגברים אינו שונה בתוהו הלימוד השונים בקולג': דומיננטיות גברית מובהקת כתחומי המתמטיקה והפיזיקה, ודומיננטיות נשית מובהקת בחוג לחינוך. בישראל אגב, מתקיימת הטיה מגדרית דומה בלימודי המתמטיקה והפיזיקה כבר בתיכון – עובדה התורמת לכך שגם מאוחר יותר, באוניברסיטה, אחוז הבנים הלומדים מקצועות אלה גדול פי שמונה מאחוז הבנות.³⁷ יתרה מזו, נתונים מהעולם המערבי ומישראל מלמדים כי בעוד הפופולריות של מקצועות ההייטק הולכת וגדלה בארץ ובעולם, וגם הפקולטות למדעי המחשב הופכות למבוקשות ביותר – מספר הבנות הלומדות מדעי המחשב נמוך בצורה ניכרת ממספר הבנים.³⁸ מחקר שנערך במשך שנתיים בקרב תלמידות חטיבת הכיניים והחטיבה העליונה בארצות הברית גילה, כי רתיעתן של הבנות ממקצוע מדעי המחשב מוסברת על ידי תפיסתן את כיתות התכנות כמשעממות, ומשום שהן אינן מחברות מוחקי ויראו ושעשועים טכנולוגיים בני זמננו.³⁹ דברים אלה מצטרפים לממצאי מחקר מוקדם יותר שנערך בישראל, אשר התמקד בהיבט הכלכלי של השאיפות השונות של בנים ובנות בתחום התעסוקה. יהוד פורשים הממצאים תמונה רחבה המבהירה את הקשר שבין הפרדה מגדרית לשוליות כלכלית של עבודת נשים הנלווית לה, כפי שהיא באה לידי ביטוי בשוק העבודה. המחקר בישראל מצא שהתשואה הכלכלית במקצועות שאליהם שואפות בנות, נמוכה בצורה משמעותית מן התשואה הכלכלית המאפיינת מקצועות שאליהם שואפים בנים.⁴⁰ יתרה מזו, המחקר מצא שהגורם המרכזי לניבוי התשואה הכלכלית במשלוש-ידי כזה או אחר, הוא אחוז הגברים במקצוע,

36 ראו: Carol Morgan, James D. Issac & Carol Sansone, *The Role of Interest in Understanding the Career Choices of Female and Male College Students*, 44 SEX ROLES (2001).

37 חנה רוזר "הברלים בין המגדרים בלימודי המתמטיקה בכיתות ז-יב" על"ה עלון להוראת המתמטיקה 28, 35 (2002); דוד סלע "היבטי מינון בהוראת הפיזיקה" *תהודה* 19, 23 (2002).

38 אורית חזן, דלית לוי ותמי לפידות "פרויקט תמורה לקידום תלמידות תיכון במדעי המחשב" *היבטים בהוראת מדעי המחשב* 6 (יוני 2003).

39 שם, בעמ' 7.

40 חנה אילון "בבואה של העתיד: היבטים כלכליים של שאיפות בנים ובנות בתחום התעסוקה" *מגמות* לא (1988) 133.

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה ולפיכך אם בנות היו שואפות למשלוחי-יד שבהם אחוז גברים דומה לזה שבמשלוחי-היד שאליהם שואפים הבנים – היה הדבר גורם לסגירת חלק הארי של הפערים בתשואות. לצד מחקרים אלו, המתמקדים בעיקר בניכוש הזהות המקצועית המגדרית בשלב שלפני הכניסה לשוק העבודה, מגלים מחקרים אחרים כי הבחירות המקצועיות שמבצעות נשים בסופו של דבר, ורפואי התנהלותן בשוק העבודה, אינם רק תוצר של שאיפות תאורטיות בתחילת הדרך, אלא שמדובר בתהליך דינמי המושפע מגורמים נוספים. בראש השיקולים המשפיעים על הבחירות המקצועיות של נשים עומד השיקול המשפחתי, שהופך להיות רלוונטי בשלב מאוחר יותר, וממלא תפקיד מכריע בעיצוב דרכה המקצועית של האישה. כך למשל מתברר, כי להחלטתה של האישה להביא ילדים לעולם יש תוצאות מובהקות בכל הנוגע לאופן השתלבותה בשוק התעסוקה.⁴¹ הריונות וקיומם של ילדים צעירים בבית, מהווים מכשול בפני נשים לא-עובדות המעוניינות להיכנס לשוק התעסוקה; ילדים צעירים מגדילים את הסיכוי שנשים העובדות במשרה מלאה תעבורנה לרפוס של עבודה במשרה חלקית, או שתבחרנה מלכתחילה באפיק תעסוקה חלקי. מחקר שנערך בישראל גילה כי רוב הנשים המועסקות במשרה חלקית העידו כי הן לא חיפשו כלל עבודה במשרה מלאה בעיקר משום שהן תפסו את מחויבותן לבית כקודמת או כמגבילה את מעורבותן בשוק העבודה.⁴² מחקרים נוספים מן השנים האחרונות מצאו כי הליך חיפוש העבודה של נשים צעירות בעלות השכלה גבוהה מושפע ממערך של שיקולים נוספים, כגון רצון להישאר בסביבה מוכרת או להיות קרובה לבני משפחה או לבן הזוג.⁴³ גברים לעומת זאת, הפגינו נכונות נמוכה מזו של נשים להתאים את המסלול המקצועי שלהם לזה של בת זוגן. כמו כן נמצא כי לנשים רמת ציפיות נמוכה יותר ביחס לרמת שכרן העתידית בהשוואה לגברים.⁴⁴

דברים אלו מצטרפים לתמונת מציאות בעלת הטיה מגדרית מובהקת המאפיינת את שוק התעסוקה העכשווי, והם מספקים לה לכל הפחות הסבר חלקי. כאמור, שני המאפיינים הבולטים של שוק העבודה בעולם המערבי בכלל ובישראל בפרט, הם הבידול התעסוקתי על בסיס מגדר, והשוליות הכלכלית הנלווית לעיסוקים "נשיים". יתרה מזו, אף ששיעורי השכלתן הגבוהים של נשים חוללו שינויים לא מבוטלים במיצובן בשוק התעסוקה, נראה כיום כי השפעתו של גורם זה מוצתה בכל הנוגע לרמת שכרן של הנשים העובדות, וכי

41 ראו: Michelle J. Budig, *Are Women's Employment and Fertility Histories Interdependent? An Examination of Casual Order Using Event Histories Analysis*, 32(3) SOCIAL SCIENCE RESEARCH 376 (2003).

42 ראו: חיה שטייר *נשים בתעסוקה חלקית בישראל* (1995). הקשר בין עבודה חלקית אצל נשים לבין שיקולים משפחתיים ממשיך לעצב את שוק התעסוקה עד היום. בשנת 2004 למשל היו נשים כמעט 70% מקרב העובדים במשרה חלקית, ו-15.2% מתוכן ציינו כי הסיבה לכך היא רצונן לספל במשק הבית או בילדים. אצל גברים רק 0.7% ציינו גורם זה כסיבה הדומיננטית לעבודה במשרה חלקית. ראו: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, *מועסקים חלקית כדרך כלל, לפי סיבה לעבודה חלקית, קבוצת אוכלוסייה ומין* (2004).

43 ראו: DOROTHY C. HOLLAND & MARGARET A. EISENHART, *EDUCATED IN ROMANCE: WOMEN, ACHIEVEMENT AND COLLEGE CULTURE* (1990).

44 ראו: Linda Stone & Nancy P. MacKee, *Gendered Futures: Students' Visions of Career and Family on a College Campus*, 31(1) ANTHROPOLOGY AND EDUCATION QUARTERLY 67 (2000).

השכלתן הגבוהה של נשים לבדה, גם בתחומי לימוד "גברים" כמו מדעים, אין כדי להביא להשוואת שכרן לזה של גברים.⁴⁵ למרות ההנחה המקובלת שההשכלה הביאה לצמצום הבידול התעסוקתי בשוק העבודה, וכי עיקר הבידול המגדרי קיים היום רק בתחומי עיסוק שאינם דורשים השכלה גבוהה⁴⁶ – מצביע מחקר מקיף מן העת האחרונה שבדיק פערי שכר בין נשים לגברים בוגרי קולג' על כך, שהבידול התעסוקתי על בסיס מגדר, והשוליות הכלכלית הנלווית לו, אינם נעלמים כתוצאה מן ההשכלה, אלא רק משנים את פניהם.⁴⁷ מחקר זה מצא שגם כאשר מועסקים גברים ונשים באותו מקצוע, מחקיימת סגרגציה מגדרית על בסיס של תחום מקצועי או סקטור ספציפי, המלווה בפערי שכר משמעותיים. כמו כן נמצא שגם בתחומים מקצועיים ספציפיים יותר מתרחש תהליך של הפרדה מחדש, ונשים מנותבות לתפקידים ולמשרות נמוכים יותר והשוואה לגברים. תמונת מצב זו מכוארת ומוסכרת גם כנובעת מהחלטות שמקבלים הנועבידים. הטענה היא שבשל תפיסות סטריאוטיפיות והערפות מוטות-מגדר, המקשרות באופן אוטומטי בין "גבריות" לערך מקצועי רב יותר, נוטים מעבידים להעדיף גברים על יוני נשים בחפקידים יוקרתיים, ולתגמל אותם באופן גבוה יותר.⁴⁸ מעבידים גם נוטים להניח כי נשים מוכנות להסתפק בשכר נמוך יותר, וכי עבודתן "שווה" פחות – הנחות המשפיעות במידה רבה על האופן שבו הם מתגמלים תפקידים ותחומים מקצועיים המאוישים על ידי נשים.⁴⁹ אם כן, מערך של גורמים המשלב בין בחירות מקצועיות שעושות נשים, לבין החלטות מוטות-מגדר שעושים מעבידים – הוא שתורם בסופו של דבר למבנה המגדרי של שוק העבודה, וכמיוחד להייררכיה הכלכלית על בסיס מגדר המשתקפת בתוכו.

2. בין מציאות לתאוריה: סיכום ביניים

ממצאים מורכבים אלה מחזירים אותנו אפוא לעבודתה המחקרית של גיליגן, ולהנחות השונות המגדרית והערך שעליהן מתבסס הפמיניזם התרבותי. כאמור, מנסות הנחות אלה לאתגר את האופן שבו תפיסות מסורתיות מגדירות ערך וחשיבות, לחשוף את ההטיה הגברית העומדת מאחורי תפיסות אלה, וליצור אגב כך מרחב של שוויון עבור כל מה שמוהה כנשי. זאת ועוד, שני ממצאים מרכזיים עילים מן הספרות הענפה שנסקרת לעיל, ומתקשרים באופן מהותי לתובנות של גיליגן: ראשית, מתברר שבתוך מערך הגורמים המשפיעים על הבחירתו המגדרית של שוק התעסוקה, קיים גם יסוד של בחירות והערפות מקצועיות שונות של נשים.

ראו: Lois Joy, *Salaries of Recent Male and Female College Graduates: Educational and Labor Market Effects*, 56 (4) INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW 606 (2003) וראו גם Hersch, לעיל הערה 8.

ראו: Robert Mare, *Changes in Educational Attainment and School Enrollment, in STATE OF THE UNION: AMERICA IN THE 1990S, VOLUME ONE: ECONOMIC TRENDS* 155 (Reynolds Farely ed., 1995).

Joy, לעיל הערה 45. 47
ראו: BARBARA F. RESKIN & PATRICIA A. ROOS, *JOB QUEUES, GENDER QUEUES: EXPLAINING WOMEN'S INROADS INTO MALE OCCUPATIONS* (Ronnie J. Steinberg ed., 1990).

ראו: JULIE ADAIR KING, *THE SMART WOMEN'S GUIDE TO INTERVIEWING AND SALARY NEGOTIATIONS* (1993). 49

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה

אמנם אין ספק כי בחירות והעדפות אלה אינן נקיות מכל השפעה או הבניה מגדרית כזו או אחרת, אולם הן מעידות על קיומה של שונות בין גברים ונשים, ובהתאם לתפיסתו האידאולוגית של הפמיניזם התרבותי – שונות זו ראויה להכרה, להערכה ולהגנה בשל עצם קיומה. זאת ועוד, הטענה הפמיניסטית התרבותית היא כי הבעיה האמיתית בהקשר זה אינה נעוצה בעצם קיומה של שונות מגדרית בהעדפות מקצועיות – שהרי ניתן לטעון שנשים שונות מגברים כפי שגברים שונים מנשים – הבעיה נובעת מן האופן שבו מתורגמות הבחירות וההעדפות המקצועיות של נשים דווקא למונחים של שוליות ונחיתות מבחינת עמדת הכוח הכלכלית, רק בשל הזיהוי הנשי של עיסוקיהן. היבט זה, שבמרכזו ההטייה המגדרית המאפיינת את תיוגם הערכי של תפקידים ועיסוקים, הוא הממצא השני המרכזי העולה מן הספרות שנסקרה לעיל. כאמור, מתברר שגם כאשר חלים שינויים בהעדפות המקצועיות של נשים – הדבר נעשה תוך שימור ואימוץ ההיררכיה המקובלת, המתייגת את תחומי העיסוק ה"גבריים" כבעלי יוקרה, מעמד וערך, וכמועדפים על פני תחומי העיסוק ה"נשיים". היינו, השינוי המגדרי בהעדפות מקצועיות, גם אם הוא מתרחש, הוא חרצדרי. נשים מזהות את המרחב הגברי התעסוקתי כיוקרתי וכחשוק, ומנסות להשתלב בו, ואילו אצל גברים לא מתרחש מהלך הפוך והם דבקים בתחומי העיסוק הגבריים המסורתיים. הסיבה לכך היא שבני שני המינים מפנימים ומקבלים ללא ערעור את עליונותם של העיסוקים ה"גבריים". המחבטאת בעיקר בעמדת הכוח הכלכלית הנלווית להם בהשוואה לעיסוקים ה"נשיים".

המסקנה האופרטיבית הנגזרת מממצאים אלה היא, כי בהקשר התעסוקתי לא ניתן למקד את המאבק הפמיניסטי רק במיגור החלוקה הקיימת לעבודות "נשיות" ו"גבריות", באמצעות עידודן של נשים מסוימות להשתלב בעיסוקים גבריים, שכן בסופו של דבר, מעבר זה אינו שובר את ההיררכיה המגדרית בשוק התעסוקה, אלא אף משמר אותה. נדבך נוסף למאבק, שהוא אולי חשוב יותר, צריך שיבטיח לכל הנשים, ברוח הפמיניזם התרבותי, יחס של כבוד, ערך ומעמד כלכלי שווים לגברים במישור התעסוקה, ויקעקע תפיסות סטראוטיפיות מגדריות המקנות את ספרת התעסוקה הנשית כשולית ונחותה מן הספרה הגברית.

מסקנה זו אינה נקייה כמובן מחולשות, והיא מנקזת אליה את הביקורת הפמיניסטית המסורתית שהושמעה בזמנו נגד גיליגן, ושיש לה ללא ספק תוקף וחשיבות עד היום. לפי ביקורת זו, לא ניתן להתעלם מן הגורמים שהביאו להיווצרותם של ההבדלים בין המינים שאותם מבקש הפמיניזם התרבותי לכבד ולהעריך. קתריין מקינון (Catharine Mackinnon) טענה למשל, ש"הקול הנשי" שאותו זיהתה גיליגן, התפתח בצלו של עולם גברי, וכחלק ממנגנון הכפפתן של נשים לגברים. מה שנתפס אפוא בעיניה של גיליגן כקולן האותנטי של נשים, נתפס על ידי מקינון כקול הקורבן, שהתפתח בנסיבות שבהן לנשים מעולם לא היו הזדמנויות והכוח לפתח את קולן האמיתי.⁵⁰ בעיני המבקרים הרדיקליים, מתן לגיטימציה לתוכנות של הפמיניזם התרבותי בכל הנוגע לצרכים והעדפות של נשים, נתפס כמתכון בדוק להנצחת תפיסות שנכפו על נשים ביחס למהותן הנשית, להעדפותיהן המקצועיות הראויות וכיוצא בזה. גישה זו מסבירה אם כן את העובדה שנשים רבות שואפות לעסוק בתפקידי

50 Dubois et al, לעיל הערה 25. באותו עימות הסבירה מקינון באירוניה, כי אין זה מפחיע לגלות שקולה של איימי שונה מקולו של ג'ק, שהרי הוא מניח את רגלו על צווארה, והקול השונה שלה הוא לפיכך קול חנוק ומושחך שהוא תוצר של יחסי כוח בלתי שוויוניים אלה. שם, בעמ' 74-75.

טיפול באנשים, בכך שלשם כווננו זוגשים מאז ומתמיד על ידי העולם הפטריארכלי, ולפיכך שאיפות נשיות טיפוסיות אלה ראויות לקעקוע ולא לשימור והגנה. פרשת סידס משמשת לכאורה הוכחה ניצחת בידי מבקרינו אלה, ולטענתם היא מחזקת את הסכנה הקיימת בשימוש ברטוריקה של שונות מבית מדרשו של הפמיניזם התרבותי. לדעתם, פרשה זו הוכיחה כמה קל לעשות שימוש מניפולטיבי בטענות של שונות מגדרית, על מנת להצדיק ולהכשיר פרקטיקות מفلות נגד נשים, שהרי פסק הדין נתן בסופו של דבר הכשר לא רק לקיומה של הפרדה העסקית בהכרת "סירס", אלא גם הכשיר את פערי השכר שאפיינו הפרדה זו, בקביעתו שעצם נכונותן של נשים להסתפק בשכר נמוך מאפיינת גם היא את ההעדפות המקצועיות של נשים עובדות, בשונה מגברים עובדים.

מן האמור לעיל מתברר אפוא נוי ההתנגדות לתובנות של הפמיניזם התרבותי שואבת את תוקפה הן מנימוקים אידאולוגיים עקרוניים והן מנימוקים פרגמטיים. ברובד האידאולוגי הנורמטיבי עומדת התנגדות עקרונית לטשטוש הגבולות שיצר הפמיניזם התרבותי, בין מהותן "המקורית" הייחודית של נשים, לבין מהותן המעוצבת על ידי הכניות חברתיות רכאניות ומכפיפות של נשים. ברובד הפרגמטי מתמקדים נימוקי הביקורת בחסרונות הטקטיים של רטוריקת השונות, העלולה, כך מתברר, להפוך לחרב פיפיות שתשתמש בטענת השונות כדי להנצית דווקא את עמדת הנחיתות הנשית, ולא להפך.

לטעמי, מבין שני צירי ביקורת אלה, הציר השני הוא המשמעותי יותר, והוא המחייב התייחסות כאשר עולה התביעה לזרז את תובנות הפמיניזם התרבותי למונחים משפטיים מעשיים. ברמה המהותית אין ספק שקרול גיליגן לא התמודדה באופן מספק, כפי שנטען בצדק על ידי מבקריה, עם התהליכים החברתיים שמעצבים את ה"קול" הנשי ומנציחים אותו.⁵¹ לגופו של עניין נראה שאכן לא ניתן כלל להכחיש את הטענה כי הזהות הנשית כפי שהיא מוכרת לנו היום התפתחה בעולם מרכז ובלתי שוויוני כלפי נשים, ועל כן היא משקפת בהקשרים רבים תפיסות חברתיות שנכפו על נשים. יחד עם זאת, חשוב לטעמי להכיר בכך כי מה שגיליגן ויהתה הוא אכן דבר קיים וממשי בקרב קבוצת הנשים, ול"קול נשי" אכן מאפיינים שונים משל ה"קול הגברי". ניתן לזהות את ביטוייו של קול זה עד עצם היום הזה בהקשרים שונים המאפיינים התגוללות נשים במרחב הציבורי או הפרטי, ולמצוא תימוכין לעצם קיומו גם בממצאי המחקרים שהוצגו לעיל המצביעים על הכרלים בין נשים לגברים בבחירת נתיב ההשכלה והמקצוע. מבחינה זו, אין זה מפתיע לגלות כי לצד הביקורת, זכה הספר בקול שונה גם לתגובות אוהדות יוצאות דופן. פמיניסטיות רבות ראו בזיהויו של הקול

51 קריאה מדוקדקת בדברים שכתבה ואמרה גיליגן בהודמנויות שונות, יכולה להוביל למסקנה כי גיליגן אף ראתה את השונות בין גברים לנשים כטבועה באישיותם. בשונה מהבניות חברתיות אחרות שהן תוצאה של פרקטיקות בנות שנים ויבות של הפליה. ברב שיה שבו השתתפה גיליגן שנים ספורות לאחר פרסום ספרה היא הסבירה: "Gender is not exactly like social class. It is not simply a matter of dominance and subordination. There is no way to envision gender disappearing as one envisions, in utopian visions of society, class disappearing or race becoming a difference that makes no difference. The fact that gender is a difference that one cannot envision disappearing is why it makes so many people so angry. It does not fit their schemes of analysis. It is always a thorn in their side." Dubois et al : ראו : הערה 25, בעמ' 76.

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחדשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה הנשי ובהכרה בו פריצת דרך משמעותית במאבק לשחרור האישה, שכן הוא העניק לנשים לגיטימציה להשמעתו של קול אחר שתמיד הפצו להשמיע, אולם נמנעו מכך בשל זיהוי המסורתי של קול זה כקול פחות-ערך במרחב הציבורי.⁵² האפשרות לפנות מקום שווה, מבחינת החשיבות והערך, לקול שונה ומודרן זה, גילמה בתוכה פוטנציאל משחרר ראוי יותר מזה שאפשר השויון הליברלי המסורתי, אשר חייב את הנשים לקבל את אמות המידה הגבריות של השיח ולהשלים עם נחיתות אינהרנטית ועם שוליות של כל מה שמוזהה כ"נשי" במרחב הציבורי.

בעיניי, השאלה הקשה איננה אם אמנם קיים קול "נשי" מקורי, או שהוא רק מבטא הבניות חברתיות רבות שנים – אלא האם הלגיטימציה הפמיניסטית לקיומו של קול זה, טומנת בחובה בהכרח סכנה של חרב פיפיות שתופנה בסופו של דבר נגד הנשים, ותיתן לשיח המשפטי כלי והצדקה להכשיר פרקטיקות של הפליה נגד נשים במסורה של עקרון "יחס שונה לשונים".⁵³ לכאורה, פרשת סידס מהווה הוכחה ניצחת למהלך כזה בריוק. ואולם, חשוב לזכור שלא רק שהתוצאה המשפטית בפרשה זו לא נתנה ביטוי אמיתי לחובנות של הפמיניזם התרבותי, אלא שתובנות אלה כלל לא הוצגו כראוי בבית המשפט, אף לא על ידי הגורמים הפמיניסטיים שהיו מעורבים בתיק זה. היינו, העמדה שאפיינה את השיח הפמיניסטי לאורך כל הדיון המשפטי – הכחשה גורפת של כל הבדל אפשרי בהערפות המקצועיות בין נשים וגברים – מנעה את יצירתו של דיאלוג מפרה על הקשר האפשרי שבין שונות מגדרית לשוויון. אילו היה מתנהל דיאלוג כזה, היה ניתן להבהיר לבית המשפט שעצם קבלתן של הנחות של שונות אין בה כדי להדיר אוטומטית את ההערפות של הנשים לספרה של שוליות ונחיתות מבחינת רמות השכר המאפיינות אותן. אילו השיח הפמיניסטי היה מצטרף לדיון בסוגיית השונות הנשית ובוחר אותה לגופו של עניין, ייתכן שהיה מקדם מהלך מוצלח יותר של שוויון במסגרת פסק הדין, משום שהיה מתמקד בפערי השכר על בסיס מגדר, ובוחר את השאלה עד כמה פערי השכר בחברת "סירס" אכן מוצדקים על פי פרמטרים אובייקטיביים של ערך. במקום לקדם את שילובן של נשות "סירס" בחפקירים גבריים מסורתיים, ניתן היה אפוא לפעול למען מהלך משפטי שיבטיח שכר הולם ושווה ערך לנשים, גם כאשר הן

52 קרי מנקל מדאו (Carrie Menkel Meadow) היטיבה לבטא תחושה זו, שהייתה אופיינית, כך נראה, לנשים רבות. במפגש מרתק בין כמה פמיניסטיות שהוקדש לנושא "ערכים מוסריים, שונות נשית ומשפט", סיפרה מדאו כיצד במשך שנות עבודתה כמרצה למשפטים, מצאה את עצמה יותר ויותר מרבת בשני קולות. הקול האחד היה הקול שאותו סיגלה לעצמה כל אישה שעבדה כמוסד "גברי" במהותו, והקול השני היה קולה האמיתי, שניתח והבין את המערכת המשפטית באופן שונה מעמיתיה. המפגש של מדאו עם מושאי המחקר של גיליגן – אמי וג'ק – התחבר אצלה לניסיון אישי, וסייע לה לקרוא בשם דיאלמות רבות שהטרידו אותה בחוקרת של המשפט, ביחס לאופן שבו פועלת מערכת המשפט, וביחס לסוג הערכים שאותם היא מנסה לקדם. ראו: Dubois et al, לעיל הערה 25, בעמ' 49-57.

53 בעיה זו מכונה בספרות הפמיניסטית "בעיית חרב פיפיות". להצגת הבעיה בהקשר הפמיניסטי הכללי ראו: ליאורה בילסקי "נשים מוכות: מהגנה עצמית להגנת העצמיות" פלילים 1, 5, 42-44 (1997). לדיון ספציפי יותר הממחיש את הדילמה באמצעות ניתוח של פסיקה אמריקנית שהתבססה על רטוריקה של שונות מגדרית, ראו: Wendy W. Williams, *The Equality Crisis: Some Reflections on Culture, Courts and Feminism [1982]*, in FEMINIST LEGAL THEORY READINGS IN LAW AND GENDER 15 (Katharine T. Barlett & Rosanne Kennedy eds., 1991).

בוחרות בעיסוקים "נשיים" מסורתיים, דהיינו, מהלך המבוסס על עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך".

בחינה היסטורית רחבה מגלה כי אחת העובדות הפחות ידועות על פרשת סידס היא, שבמקביל לה התנהל באותן שנים מאבק נשי תעסוקתי ידוע פחות למען קידומו של עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך". מכאן, שהעיסוק ברילמות של מגדר ושוויון בשוק העבודה באותן שנים היה מגוון ומורכב יותר מכפי שמקובל להניח. עובדה זו מוסיפה נדבך הכרחי נוסף לדיון בפרשת סידס, ומחזקת את המסקנות שהוצגו לעיל ביחס לחשיבות שבזיהוי אופציות נוספות להתמודדות עם סוגיית החלוקה למקצועות ולעיסוקים "נשיים" ו"גבריים" בשוק העבודה.

ה. עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך": נתוני רקע ומסגרת לדיון

העיקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" נולד בספרות המקצועית כמענה למציאות המגדרית ההייררכית המאפיינת את שוק העבודה, מציאות שבה החלוקה לעבודות "נשיות" ו"גבריות" אינה כרוכה רק בסגרגציה של מקום העבודה, אלא היא גם תורמת לשוליותן הכלכלית של נשים. החקיקה המסורתית בענייני שכר התקשתה לתת מענה לבעיה זו, שכן היא התבססה על עיקרון של שוויון בשכר בעבור עבודות דומות במהותן.⁵⁴ כרגע שגברים ונשים התפצלו לעיסוקים שונים, נשמט הבסיס המשפטי להשוואה ביניהם, ופערי השכר המגדריים נותרו ללא מענה.

העיקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" נועד, בתמצית, להבטיח שרמת השכר במקצוע שבו מועסקות בעיקר נשים, לא תהא נמוכה רק בשל שיוכן המיני של העובדות. עיקרון זה לא נועד ליצור שוויון שכר אוטומטי בין עבודות "גבריות" ל"נשיות", אלא מטרתו להבטיח כי שיקולים זרים, כגון תפיסות מגדריות סטריאוטיפיות, לא ישפיעו בפועל על גיבוש רמות השכר בתפקידים אלו. בפועל, מנסה עיקרון זה להעריך את שוויים של עיסוקים שונים, בהתאם לפרמטרים אובייקטיביים מהותיים המאפיינים אותם, וכך ליצור בסיס להשוואת רמות השכר בעיסוקים שאינם זהים מבחינה פורמלית, אך רומים זה לזה מבחינת ערכם. אחת השיטות המקובלות להערכת עיסוקים היא שיטת הניקוד. על פי שיטה זו מוגדרים מראש כמה אלמנטים מהותיים שניתן לכמת אותם ושיש להתחשב בהם לצורך קביעת רמת השכר בכל מקצוע, כמו: כישורים, ניסיון מקצועי, השכלה, מאמץ, אחריות או תנאי עבודה. ביחס לכל פרמטר כזה נקבעת רמת ניקוד מקסימלית אפשרית, ורמת הניקוד הספציפית של כל פרמטר בהקשרו של תפקיד מסוים נקבעת בהתאם למידת חשיבותו של אותו פרמטר בתפקיד הנמדד. כך למשל, במקצוע שבו השכלה גבוהה היא תנאי-סף הכרחי להעסקה, יזכה הפרמטר "השכלה" לניקוד גבוה בהשוואה למקצוע שבו נדרשת השכלה מועטה בלבד. סך הניקוד המצטבר של פרמטרים אלו בעיסוק מסוים, קובע את רמת הניקוד

54 בישראל נחקק בשנת 1964 חוק שנוי שווה לעובדת ולעובד, התשכ"ד-1964, ס"ח 166. חוק זה עיגן את העיקרון של שכר שווה בעבור אותה עבודה, בארצות הברית עוגן עיקרון זה ב: The Equal Pay Act, 29 U.S.C. § 206 (1963).

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מתודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה הכללית שלו, ובמילים אחרות: את "ערכו". על בסיס הערך המכומת ניתן כעת להשוות בין רמות השכר של אותו עיסוק לעומת עיסוקים אחרים שקיבלו רמת ניקוד דומה.⁵⁵ מבחינת הפוטנציאל הגלום בו, מאפשר אפוא עיקרון זה ליצור בסיס להשוואה בין משרות ניהול בתחומים "נשיים", כגון חינוך או רווחה, לבין משרות ניהול בתחומים "גבריים"; כמו כן הוא מאפשר ליצור בסיס להשוואה בין תפקידים שונים אצל אותו מעביד, כגון בין משרות "נשיות" מקובלות כמו ניהול משאבי אנוש, לבין משרות "גבריות" כמו ניהול כספים והשקעות. ברור כי מפסיקה ההגדרה הפורמלית של התפקיד להוות מחסום אוטומטי להשוואת רמות השכר במקצועות השונים, ונסלל כביש עוקף למניעת הפליית נשים על בסיס שוני בתפקיד.

הקריאה לגיבוש העיקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" כעיקרון משפטי, התבססה במקור על מחקרים אמריקניים שעסקו בגיתוח ערכי של עיסוקים "נשיים" ו"גבריים". מחקרים אלה הגיעו למסקנה שכאשר בוחנים את ערכם של העיסוקים על פי פרמטרים אובייקטיביים של השכלה, כישורים, ניסיון מקצועי וכדומה – נחשף פער מסוים ברמות השכר בין עיסוקים "נשיים" ו"גבריים", פער שאין להסבירו אלא במשוא פנים שלילי כלפי כל היבט מקצועי המזוהה עם נשים ועם נשיות.⁵⁶ כך למשל, אחד הניסיונות הראשונים לניתוח ערכי של עיסוקים ובריקת הטיות מגדריות מפלות ברמות השכר, נעשה על ידי המרעצה הלאומית לשכר שווה (National Committee on Pay Equity) בשנת 1983 בארצות הברית. במסגרת זו הוערכו כמה מקצועות "נשיים" כגון אחיות מוסמכות, פתבניות או מזכירות, אשר קיבלו ניקוד זהה או ניקוד גבוה יותר ממקצועות גבריים טיפוסיים שהוערכו, כגון צבעים, מורים מקצועיים או נגרים. ואולם, בפועל התברר כי רמת השכר בכל אחד מן המקצועות הגבריים הייתה גבוהה בצורה משמעותית מדמת השכר במקצועות הנשיים. למשל, שכרן החדשי של אחיות מוסמכות הגיע ל-\$1723 ואילו שכרם הממוצע של מורים להכשרה מקצועית הגיע ל-\$2260, למרות שבמדירת הערך קיבלו שני המקצועות הללו מעמד זהה של 275 נקודות.⁵⁷

כעקבות ממצאים אלה ביצעה הסוציולוגית פאולה אינגלנד (Paula England) בראשית שנות התשעים מחקר מקיף ביותר מסוגו, שבדק את פערי השכר בין עבודות "גבריות" לבין עבודות "נשיות". אינגלנד מצאה כי המעבר מעבודה שבה ההרכב הדומיננטי של העובדים הוא גברי, לעבודה המאוישת ברובה על ידי נשים, כרוך כאובדן שכר של בין 40 סנט לרולר אחד לשעת עבודה. יתרה מזו, אינגלנד הגיעה למסקנה כי ניתן לייחס 5-11% מפער השכר ישירות למין הדומיננטי של העובדים המאיישים עבודה כזו או אחרת. חלק נוסף מפער השכר הזה ניתן לייחס, לטענתה, למשוא הפנים הבסיסי נגד כישורים מקצועיים הנחפסים כ"נשיים"

55 לניתוח מפורט של מודלים לניתוח ערכי של מקצועות, ולחזומתם לתיקון עיוותי השכר במקצועות נשיים ראו: PAULA ENGLAND, COMPARABLE WORTH: THEORIES AND EVIDENCE 189-223 (Michael U. Seem & James D. Wright eds., 1992). וכן ראו: רות בן ישראל שויק *הדומניות ואיסור הפליה בעבודה* כרך א 734-739 (שובה צורף עורכת, ברזיה בן ברוך ומירי קרסין מחרגמות, 1998).

56 England, לעיל.

57 ראו: National Committee on Pay Equity, *Equal Pay for Work of Comparable Worth* (Washington D.C., 1983).

במהותם, כמו למשל המיומנויות המקצועיות הדרושות בטיפול באנשים. משוא פנים זה מביא לתמורה כלכלית נמוכה במיוחד בעבודות אלו, בשל ההערכה הנמוכה שיש לכישורים מן הסוג הזה, בהשוואה לכישורים הנקצועיים הנחפסים כ"גבריים".

לממצאים אלו ניתן למצוא חיזוק עד עצם היום זה. מחקר שפורסם לאחרונה בארצות הברית תוזר ושלל את הטענה כי הפערים בשכר בין נשים לגברים נעוצים אך ורק בהיבטים אובייקטיביים המאפיינים תעסוקת נשים כגון: היקף משרה מצומצם, היעדר רצף תעסוקתי, או ערך אובייקטיבי נמוך של עבודתן – אשר נגזרים בין היתר מבחירות שנשים עושות בנוגע להקמת משפחה וטיפול בילדים.⁵⁸ כלומר, גם כיום ממלאת הפליה ישירה או עקיפה מצד מעבידים תפקיד משמעותי ביצירת פערי השכר בין נשים לבין גברים, ובהנחתם. זאת בנוסף לתהליכים המתרחשים בתוך התא המשפחתי המשפיעים גם הם בסופו דבר על גיבוש רמות השכר בעבודות נשיות וגבריות.

הפוטנציאל לעיגונו של העיקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" בדין האמריקני, מצוי בפרק השביעי לחוק זכויות האזרח האמריקני, הידוע בכינוי Title VII.⁵⁹ חוק זה אוסר הפליה בשכר על בסיס מין, ואינו מגביל איסור זה במפורש לעבודות הדומות במהותן. לשונו הרחבה יחסית של Title VII מאפשרת אפוא לפרש את איסור ההפליה הכלול בו כמחייב שוויון בשכר על בסיס מין גם ביחס לעבודות שוות ערך. בראשית שנות השמונים נדרש לראשונה בית המשפט העליון האמריקני לשאלת היקפו של חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה בכל הנוגע לעבודות שוות ערך, וקבע כי אין כל מניעה להחיל את עקרון השכר השווה המעוגן בחוק גם ביחס לעבודות שאינן דומות במהותן.⁶⁰ היינו, בית המשפט פטר במפורש תובעים פוטנציאליים מן הצורך להוכיח עבודה דומה כתנאי לביסוס טענת הפליה בשכר. פסיקה זו העניקה דחיפה ממשית למאבק שנמשך כעשור, לאכיפתו של עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" באמצעות בתי המשפט.⁶¹ בתחילת הדרך נראה היה כי בתי המשפט נענים לאתגר המורכב שהוצב בפניהם, אולם ממחצית שנות השמונים החלו בתי

58 ראו Hersch, לעיל הערה 8. רות בן ישראל מציינת בצדק בהקשר זה, כי ניתן לראות גם בהבדלים אובייקטיביים אלה הנוגעים להיקף העבודה ולטיבה, תוצר של מה שהיא מכנה "אפליה טרום תעסוקתית". היינו, העובדה שנשים עובדות לעתים פחות שעות מגברים, ושיש להן פחות ניסיון ותוסר רצף מקצועי בשוק העבודה כשל היעדרויות הקשורות לטיפול בילדים – היא עצמה תוצר של חוסר שוויון בנשיאה בעול האחריות המשפחתית. אי שוויון זה בספרה המשפחתית טעון לטעמה תיקון וטיפול משפטי נפרד, באמצעות תשומת חקיקתית שתשפר מחד את האמצעים שהקהילה מספקת לגידול הילדים, ושתאפשר מאידך לשני ההורים לקחת חלק כמתחייב באחריות המשפחתית. ראו: בן ישראל, לעיל הערה 55, בעמ' 731-733.

59 The Civil Rights Act, 42 U.S.C. tit VII § 2000e (1964)

60 County of Washington v. Gunther, 452 U.S. 161 (1981)

61 מחקרים שבדקו את מספר התביעות שהוגשו בשנים אלו לבתי המשפט, מגלים שבין 1978 ל-1985 הוכסל מספר התביעות שהוגשו לבתי המשפט הפרדליים שכללו תביעות להשוואת שכר של נשים בהתבסס על העיקרון של עבודה שווה ערך. ראו: Rikki Abzug, Stephen J. Mezias, *The Fragmented State and Due Process Protections in Organizations: The Case of Comparable Worth*, 4 ORGANIZATION SCIENCE 433 (1993).

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה המשפט הפרדליים לצמצם את תוכן פסיקת בית המשפט העליון בסוגיה זו.⁶² התוצאה הייתה, שמה שנראה בתחילת שנות השמונים כאפיק משפטי חדש ומבטיח לתיקון פערי השכר בין גברים לנשים בשוק העבודה – התברר כעבור כמה שנים כאפיק חסום כמעט לחלוטין.⁶³ יחד עם זאת, ולמרות הסימתו של האפיק השיפוטי, הצליח המאבק הכללי לקידום רפורמה מהותית במבנה השכר בשוק העבודה להגיע באותן שנים לכמה הישגים מהותיים. גם אם המאבקים כבית המשפט נכשלו ברובם, הם העלו את בעיית פערי השכר בין גברים לנשים לסדר היום הציבורי, וגרמו למדינות רבות בארצות הברית להתחיל לאסוף נתונים רבים יותר על מבנה מערכת השכר בשוק העבודה, ולבצע ניתוחים ערכיים ספציפיים של עיסוקים "נשיים" ו"גבריים", על מנת להעריך באופן ברור יותר את הצורך ברפורמה בסולם השכר המקובל.⁶⁴ יתרה מזו, בחלק מן המקרים עודד המאבק המשפטי יוזמה וולונטרית של מעבידים לשנות את מדרגות השכר המקובלות במקצועות "נשיים",⁶⁵ ובכך הם תרמו

62 ראו למשל: American Nurses' Association et al v. State of Illinois, 783 F.2d 716 (7th Cir. 1986), reversing and remanding 606 F. S. Supp. 1313 (N.D.Ill.1985); Spaulding v. University of Washington, 740 F. 2d 686 (9th Cir 1984).

63 עם זאת, חשוב לזכור כי כל ההתדיינות המשפטיות בסוגיה זו התנהלו בבתי משפט פרדליים נמוכים. הסוגיה לא חזרה להכרעתו של בית המשפט העליון והוא לא נדרש להכריע בשאלת היקף נטל ההוכחה המוטל על שכמם של עובדים המבקשים להעלות את שכרם, בהתבסס על העיקרון של עבודה שוות ערך. מבחינה זו, קיים (לפחות ברמה התאורטית) סיכוי עתירי להביא לגיבושה של הלכה שיפוטית, שתבטל את פסיקותיהם הקיימות של בתי המשפט הפרדליים הנמוכים, ותניח את התשתית לבידורן האפקטיבי של תביעות מן הסוג הזה. לסקירה מפורטת של ההפתחות העכשוויות המעטות ברמה הפרדלית והמדינתית בארצות הברית בסוגיה שכר שווה עבור עבודה שוות ערך, ראו: Mark R. Killingsworth, *Comparable Worth and Pay Equity: Recent Developments in the United States*, XXVIII CANADIAN PUBLIC POLICY, Supplement 171 (2002). מאמר זה מסכם וקובע כי ברמה הפרדלית, לא נרשמה בשנים האחרונות כל פעילות משפטית לקידום העיקרון, למעט שתי הצעות חוק שאין להן סיכוי ממשי להתקבל. ברמה המדינה נעשו צעדים ספורים כאלה ואחרים, אולם דומה שקידומו של עיקרון זה ירד מסדר היום הציבורי, הן מחמת רתיעתם של מעבידים והן מחמת היסוסם של ארגוני העובדים המעדיפים להשתמש בכלי המסורתי של הסכמים קיבוציים על מנת לקדם רפורמות בשכר במגזר מקצועי כזה או אחר.

64 מייקל מקאן (Michael McCann) הצביע על כך שבין 1980 ל-1986 עלה מספרן של המדינות שהחלו לאסוף נתונים על פערי השכר בין גברים לנשים, מ-6 ל-40. באופן דומה עלה באותה תקופה מספרן של המדינות שהחלו לבצע ניתוחים ערכיים של עיסוקים מקצועיים מ-3 ליותר מ-20. ראו: MICHAEL W. MCCANN, RIGHTS AT WORK: PAY EQUITY REFORM AND THE POLITICS OF LEGAL MOBILIZATION 55 (1994).

65 כך למשל במדינת וושינגטון, למרות שכית המשפט לערעורים דחה את תביעתם של חברי האיגוד המקצועי של עובדי המדינה, הסכימה המדינה להיכנס למשא ומתן עם העובדים ביחס לשינוי מבנה מערכת השכר. משא ומתן זה הוליד הסכם לפיו הסכימה המדינה להקצות 480 מיליון דולר בתקופה של שש שנים, שנועדו להביא להעלאת השכר במקצועות ובתפקידים נשיים בשירות המדינה. ראו: DEBORAH L. RHODE, JUSTICE AND GENDER: SEX DISCRIMINATION AND THE LAW 197 (1989). בסך הכול, מחברר כי בין שנת 1981 ועד שנת 1988 נערכו רפורמות בשכר בסקטור הציבורי בכעשרים ממדינות ארצות הברית. ראו: McCann, לעיל, בעמ' 152. ספרו של מקאן מוזהא את המחקר המקיף והערבני ביותר בעניין המאבק למען השוואת השכר בין גברים לנשים, ומספק ניתוח חשוב של הדינמיקה של מאבק זה, של הכוחות שהניעו אותו, ושל הישגיו המרכזיים.

להקטנת הפערים בין שכרן הממוצע של נשים לשכרם הממוצע של גברים.⁶⁶ מתברר כי לתהליכים אלה של שינוי היה גם היבט פמיניסטי מעניין, שחשוב לתת עליו את הדעת כאשר נדרשים להעריך את חשיבות השימוש בעקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" ככלי לקידום שוויון ההזדמנויות של נשים בעבודה. רשמית, העיקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" שולב בסדר היום הפמיניסטי המשפטי בשנת 1978, כאשר NOW, ארגון הנשים הגדול בארצות הברית, הביע בו תמיכה פומבית וכלל אותו במצע התנועה. עם זאת, ניתוח מקרוב של הזכויות שנטלו חלק במאבק בפועל למען קידומו של עיקרון זה, מגלה כי תפקידם של ארגוני הנשים במאבק היה שולי. בראש המאבק צעדו איגודים מקצועיים שונים, בעיקר מן הסקטור הציבורי, והם סיפקו את עיקר המימון, התמיכה הטכנית והסיוע המשפטי לקידומו של רעיון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך". מספרן של הנשים העובדות שהצטרפו כחגורות באיגודים אלו גדל במידה ניכרת במהלך שנות השמונים, ובסיס התמיכה הנשי כחך הארגונים הזין בתורו את המאבק להעלאת רמות השכר במקצועות נשיים מסורתיים.

בראשית שנות השמונים הגיע טויעור הנשים העובדות בארצות הברית ל-60% מכלל ציבור הנשים מחתת לגיל 65, ול-52% מציבור הנשים כולו.⁶⁷ כמילים אתרות: רוב ציבור הנשים בתקופה זו כבר היה חלק אינטגרלי משוק העבודה. יתרה מזו, בתקופה זו ניכרה עלייה משמעותית במספר המשפחות שבהן הפכו נשים למפרנסות יחידות, וזאת בשל שיעורי אבטלה גבוהים בקרב ציבור הגברים, ובשל עלייה דרמטית בשיעור הגירושין. כל אלה, בצירוף השכר הנמוך שקיבלו רוב הגשים שהועסקו במקצועות "נשיים" מסורתיים – תרמו לעלייה חדה בשיעור הנשים שחיו מתחת לקו העוני. מצד אחד, הפניסה לשוק העבודה חשפה נשים רבות למציאות כלכלית קשה שנגזרה מחוסר השוויון שהתקיים בפועל בינן לבין עובדים גברים בכל הנוגע לכושר ההשחכרות; מצד שני, העבודה בשכר העניקה לנשים רבות עצמאות כלכלית מגברים, ותרמה לזיזוק תחושת הערך העצמי שלהן, ולגיבוש מחדש של ציפיותיהן המקצועיות. השילוב שבין מציאות הקיפוח מצד אחד, לבין תחושת האוטונומיה מצד שני, השפיע במידה ניכרת על נכונותן של נשים אלה להירתם למאבק ציבורי למען שיפור שכרן. המאבק למען "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" נגזר אפוא במידה רבה ממציאות תייהן המורכבת של נשים עובדות, ועיקר תמיכתו באה לו מקרב נשים מן המעמד הבינוני הנמוך, שעסקו במקצועות נשיים מסורתיים כגון: פקידות, ספרניות, אחיות, עובדות סוציאליות וכיוצא באלה. מציאות תייהן של נשים אלה העלתה את מודעותן לתנאי עבודתן, חיזקה את והותן המקצועית, וגיבשה דפוסי סולידריות ביניהן. גורמים אלה הזינו בתורם את המוטיבציה שלהן להתארגן ולפעול במשותף למען שיפור שכרן, מבלי לשבור את האופי הנשי הדומיננטי של מקום עבודתן. לינדה בלום (Linda Blum), שחקרה מאבק זה לעומקו, טוענת שהעובדה שעיקר המוטיבציה של נשים אלה התרכזה בנושא השכר ולא בעצם עיסוקן

66 בשנת 1981 עמד שכרן הממוצע של נשים בארצות הברית על 59.2% מן השכר הממוצע של גברים. במהלך שנות השמונים עלה שכרן הממוצע של נשים בהתמדה מדי שנה והגיע בשנת 1990 ל-71.1% משכרם הממוצע של גברים (McCann, שם, בעמ' 44). לדין נוסף בהישגיו המרכזיים של המאבק למען קידום העיקרון של "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" ראו גם: DEBORAH L. RHODE, SPEAKING OF SEX: THE DENIAL OF GENDER INEQUALITY 174 (1997).

67 McCann, לעיל הערה 64, בעמ' 95.

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה המקצועי, נבעה גם מן הסיפוק המקצועי שהן שאבו מעיסוקיהן ה"נשיים" הנוכחיים, ומן היתרונות הבלתי הומריים שהן ייחסו לעיסוקים אלו.⁶⁸ היינו: במאבק זה מילאו תפקיד זה בצד זה סולידריות מקצועית נשית שניזונה גם מתחושת ערך מקצועית ברורה מה, ומחאה וכעס כנגד מה שנחפס כפער בלתי צודק בין ערכה האמיתי של העבודה ה"נשית" לבין מנגנוני הערך החיצוניים שבאמצעותם היא נשפטה ותוגמלה, מאידך.

מכל האמור עד כה עולה, כי מי שהניעו את המאבק למען "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" היו נשים שדיברו במידה רבה ב"קול אחר", והגדירו את המצע שלהן, מבלי שהיו מודעות לכך כמובן, כמונחים דומים לאלו של הפמיניזם התרבותי. הן ביקשו לשמר את זהותן המקצועית הנשית המובהקת, ויחד עם זאת לצקת לזהות זו תוכן חיובי, ולהבטיח שהיא לא תתרג כאופן אוטומטי כשולית. אותן נשים לא ביקשו לשבור את דפוסי ההפרדה המגדרית הקיימים במקום עבודתן, אלא רצו רק להבטיח כי עבודה "נשית" תזכה להערכה שווה לעבודה "גברית" מקבילה לה.

תובנה זו יכולה לסייע לנו להבין את המציאות המורכבת שנחשפה בפרשת סידס. הכרעת הדין שקבעה שנשים רבות אינן מעוניינות לעבוד בתפקידים "גבריים", אלא מעדיפות להתרכז בתפקידים המזוהים כ"נשיים" במהותם – לא הייתה בסופו של דבר מופרכת מהיסוד. למעשה, בעת שפרשת סידס נידונה בכתי המשפט, קבוצות מסוימות של נשים עוברות אכן תמכו במסקנה זו, ומבחינה זו ניתן לטעון כי הבעיה בהכרעת הדין לא נעוצה בעצם הזיהוי של שונות נשית אפשרית בהעדפות מקצועיות, אלא כאמור, בהנחת השוליות האוטומטית שנלווית לזיהוי זה. קביעתו של בית המשפט, שאותן נשים המעדיפות עיסוקים "נשיים" מסורתיים, מוכנות, כנרדף נוסף של שונותן, להסתפק בתמורה כספית נמוכה בהרבה מזו המוענקת בדרך כלל לעוסקים "גבריים", ומקבלות ללא ערעור את התינוג האוטומטי של עבודתן כפחות ערך – היא שהייתה שגויה במהלך הדיון המשפטי. ציבור הנשים העובדות שנאבקו באותה תקופה ממש למען "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך", סתד באופן מובהק מסקנה זו.⁶⁹

זאת ועוד. נראה כי המאבק למען "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך", שהתנהל הלכה למעשה באותן השנים שבהן צמח והתגבש הפמיניזם התרבותי, יכול להמחיש את החלל שמילא זרם פמיניסטי זה, ואת תרומתו הפוטנציאלית לדיון הפמיניסטי הכללי בשוויון ובשוני. בעיני מסקנה זו תשובה במיוחד, משום שהיא מאירה באור ביקורתי הן את העבר – כיווני התנהלותו של המאבק הפמיניסטי הרשמי לשוויון בעבודה, כפי שבאו לידי ביטוי בפרשת סידס; והן את ההווה – כיווני התנהלותו העכשוויים של מאבק זה בישראל; והיא אף מכוונת אותנו כלפי העתיד, בצורך לתשוב מחדש על הדרך ועל המטרה.

LINDA M. BLUM, BETWEEN FEMINISM AND LABOR: THE SIGNIFICANCE OF THE COMPARABLE WORTH MOVEMENT 142-159 (1991) 68

ראו שם. תימוכין מאוחרים ביותר לטענה כי עצם הבחירה של נשים בעיסוקים "נשיים" אינה מעידה בהכרח על השלמה עם הדימוי הערכי הנחות שלהם. ניתן למצוא גם בהקשרים אחרים. דבורה רודי למשל מציגה סקרים שנערכו בשנות התשעים, המגלים כי חלק ניכר מציבור הנשים ראה בהעלאת שכרן את הרפורמה החשובה ביותר של מקום העבודה. היינו, ההתמקדות הייתה לא בסוג העבודה, אלא בתמורה הכלכלית המשולמת בגין עבודת ועיסוקים המאיישים בפועל על ידי נשים. ראו: Rhode, לעיל הערה 66, בעמ' 171-172.

1. על דומות, אינטגרציה והעדפה מתקנת: המאבק הפמיניסטי בארצות הברית ובישראל לקידום שוויון הזדמנויות בעבודה

פרשת סידס והאינדאולוגיה הפמיניסטית שהניעה אותה, מהוות במידה רבה משל וסמל לדמותו ולמאפייניו של המאבק הפמיניסטי לשוויון עד עצם היום הזה, לא רק בארצות הברית, אלא גם בישראל. רוב המאבקים הפמיניסטיים שהתנהלו כאן בעשורים האחרונים, ובמיוחד אלה שהתמקדו בחרירת נשים למרחב הציבורי והתבססותן בו, בשיפור מעמדן בשוק העבודה, ובניכוס עמדות כוח והשפעה לנשים – הם מאבקים מן הסוג הליברלי, במובן זה שהשוויון שאותו הם מנסים לקדם הוא שוויון אריסטוטלי המושתת על "יחס דומה לדומים".⁷⁰ הלכות פטוקות כמו אלה שניחנו בעניינין של לאה שקדיאל,⁷¹ נעמי נבו,⁷² או אליס מילר,⁷³ וכן תיקוני חקיקה כגון אלה שהמירו את מערך הזכויות האימהיות שהיה מעוגן בחוק עבודת נשים, במערך של זכויות וזוויות הניתנות לנשים ולגברים באופן שווה⁷⁴ – הן רפורמות משפטיות שהתגבשו בזכות פעילות פמיניסטית משפטית, והתיימרו כולן להעניק לנשים דריסת רגל גדולה יותר במרחב הציבורי. רפורמות אלה קודמו באמצעות מודל משפטי שבמרכזו עמד העיקרון של יחס דומה לנשים ולגברים, שהתבסס על הנחת הדומות הרלוונטיות של בני שני המינים.⁷⁵ בכך אימץ הפמיניזם המשפטי הישראלי את התפיסה הליברלית האריסטוטלית של שוויון. שעניינה מתן יחס דומה לאלה הרומים במהותם, ופסע בעקבות הפמיניזם המשפטי האמריקני – שמאו ומתמיד ראה בעירוד שילובן השווה וכהיטמעותן של נשים במרחבים הציבוריים מסורתיים את הביטוי המובהק לקידום עקרון השוויון בין המינים.⁷⁶

כחלק מתפיסה זו של שוויון נגדרי, אומץ בארצות הברית גם העיקרון של "העדפה מתקנת" שהוכנס למצע של הפמיניזם הליברלי האמריקני כבר בשנות השבעים.⁷⁷ עובדה זו אינה מפחיעה, שכן עקרון "העדפה מתקנת" נגוד באורח טבעי מן הפמיניזם הליברלי של דומות ומההיבט האינטגרטיבי שבתפיסת השוויון העומדת ביסודו. "העדפה מתקנת", כמו התפיסה הפמיניסטית הליברלית בכללותה, מתבססת על הנחת של דומות מהותית בין נשים

70 ליאורה בילסקי "יבוא תרבותי: המקרה של הפמיניזם בישראל" עיני משפט כה 523 (2001): Noya Rimalt, *When a Feminist Struggle Becomes a Symbol of the Agenda as a Whole: The Example of Women in the Military*, 6 NASHIM: A JOURNAL OF JEWISH WOMEN'S STUDIES & GENDER ISSUES 148 (2003).

71 בג"ץ 153/87 שקדיאל נ' השר לענייני דתות פ"ד מב(2) 221 (1988).

72 בג"ץ 104/87 נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה פ"ד מד(4) 749 (1990).

73 בג"ץ 4541/94 מילר נ' שד הביטחון פ"ד מט(4) 94 (1995).

74 לדין במהותן של רפורמות אלה, ובמיוחד ברפורמה שהשוותה באופן חלקי בין זכותה של אישה לחופשת לידה לבין זכותו המקבילה של הגבר, ראו: נויה רימלט "הפמיניזם המשפטי בישראל – מניין ולאו? הרהורים על שונות, כבוד ושוויון בין המינים בעקבות ספרה של אורית קמיר 'פמיניזם, זכויות ומשפט' עיני משפט כד 857, 883-874 (2004).

75 ש.פ.

76 בילסקי, לעיל הערה 70.

77 ראו: ROSEMARIE PUTNAM TONG, *FEMINIST THOUGHT: A MORE COMPREHENSIVE INTRODUCTION* 29-30 (2nd ed., 1998).

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאת לחשיבה פמיניסטית מתודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה לגברים, ולפיכך רואה בשילובן השווה של נשים במרחבים גבריים מסורתיים את הביטוי המובהק לקידום עקרון השוויון בין המינים. למרות ש"העדפה מתקנת" מכירה בהבדלים כאופי השתתפותם של נשים וגברים במרחב הציבורי ובמיוחד בשוק העבודה – היא מתייחסת אליהם כאל תוצר זמני של נסיבות היסטוריות וחברתיות מקפחות כלפי נשים, שעם תיקונן לא יתקיים כל הברל רלוונטי בין נשים לגברים.⁷⁸ בנסיבות אלה, מצא עקרון "העדפה מתקנת" את ביטוי גם במצע של ארגון NOW (National Organization of Women) ושל ארגונים פמיניסטיים בעלי מצע ליברלי דומה, ובכך זכה לתמיכתו של הזרם המרכזי ובעל ההשפעה הגדולה ביותר בשיח הפמיניסטי האמריקני. הירתמותו של השיח הפמיניסטי לקידום יוזמות מסוג זה, מעידה גם היא על החשיבות שהוא ייחס להן בכל הנוגע לקידום שוויון ההזדמנויות של נשים עובדות. החל מסוף שנות השבעים, ובמהלך שני העשורים הבאים, הצטרפו רוב הארגונים הפמיניסטיים האמריקניים כמעט לכל הריגונים שהתקיימו בבית המשפט העליון ביחס לחוקתיותן של תכניות "העדפה מתקנת", וניסו להשפיע על תוצאתם הסופית.⁷⁹ בכל ניירות העמדה שהוגשו לבית המשפט בוטאה עמדה פמיניסטית הגורסת כי תכניות "העדפה מתקנת" הן אמצעי מרכזי לקידום השוויון בין נשים לגברים, ועל כן יש חשיבות מיוחדת לתת לגיטימציה שיפוטית לאכיפתן. במילים אחרות: בכל הנוגע לתכניות רפורמה מסוג "העדפה מתקנת", אימץ השיח הפמיניסטי עמדה אופטימית, שהביאה אותו להשקיע את מרב משאביו בקידומן.⁸⁰ את פרשת סידס צריך אפוא להבין כחלק מניסיון פמיניסטי רחב יותר שנמשך שנים רבות, לקדם שוויון מגדרי בשוק העבודה באמצעות כלים אינטגרטיביים. אף שבמצעם של ארגוני הנשים הגדולים כמו NOW נכללה כאמור באותה תקופה גם תמיכה פורמלית במאבק לקידום עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" – בפועל, השקיעו הארגונים הפמיניסטיים את עיקר המאמץ והמשאבים בכיוון של "העדפה מתקנת".

מגמה זו ניכרת כאמור גם בישראל. המעבר ממאבק פמיניסטי משפטי המבוסס על עקרון "יחס דומה לרומים", למאבק למען קידום תכניות "העדפה מתקנת" לנשים – היה אך טבעי, ונגזר מתפיסה אידאולוגית זהה של שוויון על בסיס מין, המבוססת על הנחות של דומות בין נשים לגברים. וכך, אם שנות השמונים של המאה העשרים הוקדשו בעיקר למאבקים פמיניסטיים מסוג לאה שקדיאל ונעמי נבו, הרי ששנות התשעים אופיינו בכך שחלק ניכר מן המשאבים הארגוניים הופנה לכיוון של "העדפה מתקנת", תוך שהמאבק הפמיניסטי בהקשר

78 לריון במהותה של "העדפה מתקנת" וברציונל המונח ביטורה, ראו: רות בן ישראל "העדפה מתקנת בראי השוויון והצדק: הצגת הטענות המועלות בוויכוח הציבורי "העדפה מתקנת והבטחת ייצוג בישראל" 33 (ענת מאור עורכת, 2004).

79 כך למשל, מתברר כי החל משנת 1979 ובמשך שני העשורים הבאים, הגיש ארגון NOW ניירות עמדה בשמותיה מן ההתדיינויות המשמעותיות שעסקו בהעדפה מתקנת ונידונו בבית המשפט העליון. לארגון NOW הצטרפו ארגונים פמיניסטיים רבים נוספים וביניהם: National Women's Law Center; The Women's Legal Defense Fund; The Women's Law Project; Northwest Women's Law Center. ראו רימלט, לעיל הערה 21, בעמ' 131.

80 ביטוי ערכי לעמדה אופטימית זו, אפשר למצוא במאמר שנכתב לפני כעשור על ידי היועצת המשפטית של הליגה להגנת נשים (Women's Legal Defense Fund), וכותבות נוספות: Judy L. Lichtman, Jocelyn C. Frye & Helen Norton, *Why Women Need Affirmative Action, in THE AFFIRMATIVE ACTION DEBATE* 175 (George E. Curry ed., 1996).

זה מביא בו זמנית לקידום של תיקוני חקיקה בסוגיה זו ולאכיפתם באמצעות עתירות לבית המשפט הגבוה לצדק.⁸¹ שיאו של ההליך זה בא לידי ביטוי בתיקון לחוק שינוי זכויות האישה, שעיגן את עקרון "העדפה מתקנת" כנרדף של עקרון השוויון על בסיס מין,⁸² ובפסיקת בית המשפט העליון שקבעה כי חובתן של רשויות המדינה להבטיח ייצוג הולם לנשים במרחב התעסוקתי הציבורי, נגזרת מזכותן החוקתית של נשים לשוויון.⁸³ זאת ועוד: רפורמות משפטיות אלה הביאו לגיבושן של הנחיות ספציפיות בשירות המדינה, שנועדו לסייע באכיפתו של עקרון "העדפה מתקנת" ביחס לנשים.⁸⁴ מהלכים אלה, חשוב לציין, נתמכו לאורך השנים בספרות פמיניסטית שהצדיקה את הצורך שבקידום תכניות "העדפה מתקנת" לנשים, והניחה את התשתית המשפטית לדיון בסוגיה ולקידומה.⁸⁵ גם מקומו של עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" לא נפקד מן העשייה הפמיניסטית בישראל באותן שנים. חוק שכר שווה לעובדת ולעובד⁸⁶ שעיגן עיקרון זה, וביטל את החוק הישן והמצומצם יותר משנת 1964⁸⁷ – נחקק בשנת 1996 במעורבות הישירה

81 ראו: ס' 18 א לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975, ס"ח 770, שעוגן בחוק בשנת 1993 במסגרת חוק החברות הממשלתיות (תיקון מס' 4) (מינויים) החש"ג-1993 ס"ח 92; ס' 15 א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס"ח 279 שהוסף לחוק בשנת 1995 במסגרת חוק שירות המדינה (מינויים) (תיקון מס' 7) התשנ"ה-1995, ס"ח 500 (להלן: תיקון מס' 7) וכן בג"ץ 454/94 *שדולת הנשים נ' ממשלת ישראל* פ"ד מח(5) 501 (1994) (להלן: עניין שדולת הנשים 1); בג"ץ 2671/98 *שדולת הנשים נ' שר העבודה הרווחה* פ"ד נב(3) 630 (1998) (להלן: עניין שדולת הנשים 2). לדיון מפורט יותר ברפורמות אלה ראו: רימלט, לעיל *זערה* 21, בעמ' 256-259; וכן ראו: פרנסס רדאי "על העדפה מתקנת" *משפט וממשל* ג 145 (התשס"ה); יופי תירוש "ייצוג הולם לבני שני המינים בשירות המדינה" *משפטים* ל 183 (התשנ"ט); דליה דרור "הבחנה משווה ומעמד האשה" *עיני משפט* כ 541 (התשנ"ו).

82 ס' 6 (ג) לחוק שינוי זכויות האשה, התשי"א-1951, ס"ח 62, 248.

83 עניין שדולת הנשים 2, לעיל הערה 81.

84 ראו: "ייצוג הולם לבני שני המינים" *הודעות נציבות שרות המדינה* נו"ד 22/1 (התשנ"ו); "הממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה" *הודעות נציבות שרות המדינה* נו"ד 32/1 (התשנ"ו); רבקה שקד "יישום החוק להעדפה מתקנת בשירות המדינה" *העדפה מתקנת והבטחת ייצוג בישראל* 261 (ענת מאור עורכת, 2004).

85 ניצנים של קריאה להעדפה מתקנת ניתן למצוא כבר ב-1982, במאמרה של פרנסס רדאי "נשים במשפט הישראלי" *נשים במלכוד* 172 (דפנה יורעאלי, אריאלה פרידמן ורות שריפט עורכות, 1982). הנושא זכה להרחבה והעמקה גם בכתיבה המאוחרת של רדאי במאמרה, לעיל הערה 81; ובמאמרה "על השוויון" *משפטים* כד 241 (1994). עוד בעניין זה ראו: תירוש, לעיל הערה 81; צינה קניג-יאיר "ייצוג הולם והעדפה מתקנת לנשים" *העדפה מתקנת והבטחת ייצוג בישראל* 219 (ענת מאור עורכת, 2004); דפנה יורעאלי "החוק לייצוג הולם של נשים בדירקטוריונים" שם, בעמ' 235; שקד, לעיל הערה 84; עדה רבון "העדפה מתקנת של נשים במגזר העסקי" שם, בעמ' 279; גליה גולן "הבטחת ייצוג של נשים בתת-הפוליטיקה" שם, בעמ' 315; הגית מסר ירון, ענת מאור ושרלי כהנוביץ "קידום הנשים באקדמיה במרדע ובסגל האקדמי" שם, בעמ' 331. בהקשר זה מעניין לציין כי הכתיבה הפמיניסטית לוותה במקרים מסוימים גם בעשייה ממשית בהחל. כך למשל, שימשה פרנסס רדאי בשנת 1995 יוזם ועדת היגוי ליישום תיקון מס' 7 (לעיל הערה 81) המטיל חובת ייצוג הולם לבני שני המינים בשירות המדינה.

86 חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשכ"ד-1964, לעיל הערה 54. חוק זה קבע עיקרון של שוויון בשכר ביחס לעובד ועובדת המבצעים את "אוחה עבודה", ובכך הגביל את היקף תחולתו הפוסטנציאלי למספר מצומצם יחסית של נשים עובדות. נשנת 1973 תוקן החוק ולצד העיקרון של שכר שווה בגין "אותה עבודה" עוגן בחוק גם העיקרון של שכר שווה בגין "עבודה שווה בעיקרה". משמעותו של הכיטוי "עבודה שווה בעיקרה" נידונה בפישט *שדה לדלמן* ושם נקבע כי הכוונה היא שהשוויון בעבודה

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה הפמיניסטי ובהמיכתו.⁸⁷ חירושו המרכזי של החוק החדש בהשוואה לחוק הישן נערץ בסעיף 2 הקובע: "עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעביד באותו מקום עבודה זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה, או עבודה שוות ערך..." (ההדגשה שלי, נ' ר'). סעיף 3 לחוק מוסיף וקובע במפורש: "יראו עבודה כשוות ערך לחברתה, אף אם הן אינן אותן עבודות השוות בעיקרן זו לזו, אם הן בעלות משקל שווה, בין היחר מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות, והאחריות הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות". אם כן, מדובר בעיקרון משפטי המעגן במסגרת המשפט הישראלי את האפשרות להשוות בין עיסוקים על בסיס ערכם ולא על בסיס הזהות הפורמלית שלהם, כבסיס לגיטימי לתיקון והשוואה של רמות השכר הנהוגות בהם. חוק זה אף מגדיר בצורה מפורשת את הקריטריונים הפורמליים האובייקטיביים שעל בסיסם ניתן להשוות בין עיסוקים, ומבחינה זו הוא מתווה דרך ברורה לגיבוש מהלך של ניתוח עיסוקים, שבמרכזה קריטריונים כגון: "כישורים", "מאמץ", "מיומנות", "אחריות" ו"תנאים סביבתיים".

ואולם, בעוד עקרון "העדפה מתקנת" זכה למימוש ואכיפה משמעותיים בזכות פעילות פמיניסטית ממוקדת ומאורגנת, הרי שעקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" לא זכה להתגייסות פמיניסטית מעשית, ונותר במידה רבה בבחינת אות מתה בספר החוקים הישראלי. עד היום, כעשר שנים מאז עיגונו החוקי של העיקרון, התמודד פסק דין אחד בלבד עם הסוגיה, כאשר מינה מומחה לניתוח עיסוקים על מנת לבחון אם תפקידים באותה חברה – תפקידי מכירות של מוצרים גדולים לעומת תפקידי מכירות של מוצרים קטנים – הם "עבודות" כמשמעותן בחוק.⁸⁸ לבד מפסק דין זה, התמקדו כל תביעות השכר שהוגשו מכותו של החוק החדש פניסיון לאכוף את העיקרון המסורתי של "שכר שווה בעבור עבודה דומה".

המבוצעת על ידי העובדת והעובד יתייחס לעיקרו של התפקיד, לחלק התשוב ביותר שלו, או לחלק שאינו טפל לביצוע התפקיד. (רביע ל/71-3 עלית חברה ישראלית לתעשיית שוקולד בע"מ נ' שרה לדדמן, פד"ע ט 255, 266 (1978)). התוצאה הייתה כי גם לאחר התיקון, הוגבלה תחולתו של החוק לעבודות דומות או דומות בעיקרן.

87 חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, החשני-1996, ס"ח 230.

88 ראו: עב' (ב"ש) 1576/99 נידם נ' דאלי חשמל ואלקטרוניקה בע"מ לט א (2003); סימי נידם הגישה תביעה על הפליה בשכר, שנשענה במקורה על טענות לפיהן למרות שביצעה עבודה דומה לשל עובדים נבדלים באותה חברה במכירת מוצרי חשמל – שולם לה שכר נמוך יותר. עם זאת, ניתוח ההיסטוריה התעסוקתית של אותה עובדת גילה כי אף שבשלבים מסוימים אכן עסקה בתפקיד מכירות דומה לזה של הגברים (מכירת מוצרי חשמל גדולים), הרי שבשלבים אחרים עסקה במכירת מוצרי חשמל קטנים. מסיבה זו החליט בית הדין לעבודה למנות מומחה לניתוח עיסוקים, כדי שיכריע אם מכירת מוצרי חשמל קטנים היא אותה עבודה, או עבודה שווה בעיקרה, או עבודה שווה ערך למכירת מוצרי חשמל גדולים. המומחה השיב בשלילה על שאלה זו (כלומר, שלא מדובר בעבודה שוות ערך), והריון השיפוטי התמקד בסופו של דבר רק בתקופה שבה היה מוסכם על כולם שהעובדת עסקה באותו סוג של מכירות כמו הגברים האחרים. השופט קבע בעניין זה כי לאור העובדה שמדובר באותה עבודה, התובעת אכן קופחה בשכרה וחכאית לפיצוי. לפתחילה, תביעה זו, שבה יוצגה התובעת על ידי האגודה לזכויות האזרח, לא הונעה מתוך מוטיבציה לקדם את העיקרון "שכר שווה בעד עבודה שוות-ערך", שכן הטענה המקורית הייתה כאמור טענה מצומצמת של שכר שווה בעבור עבודה דומה. יתרה מזו, לאור התוצאה בפועל, לא תרמה הכרעת הדין בפרשה זו באופן מהותי לעיסוק המשפטי כסוגיית "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך", למעט עצם התקדים של מינוי מומחה לניתוח עיסוקים, והנכונות העקרונית של בית המשפט לברר סוגיה זו.

שהיה מעוגן כבר בתוק שכר שווה לעובדת ולעובד משנת 1964 – עיקרון המהווה כאמור חלק בלתי נפרד מתפיסת השוויון המגדרית הליברלית, המצמצמת את היקף תחולתו של השוויון בין נשים לגברים רק למצבים שבהם נשים מכצעות עבודה דומה לזו שמבצעים גברים.⁸⁹

ניתן לסכם ולומר כי בשנים שחלפו מאז הקיקהו מחדש של חוק "שכר שווה לעובדת ולעובד" ועד היום, לא נעשה שום מאמץ פמיניסטי ארגוני יזום לקדם את העיקרון של "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" באמצעות תביעות פרטניות, או דרך מהלך רחב יותר של רפורמה בשכר במגזר הציבורי או הפרטי. עובדה זו עומדת בניגוד מובהק להחגיגות הפמיניסטית המאורגנת למען אכיפת עקרון "העדפה מתקנת" שניזונה מסדר יום ברור וקבוע מראש, ושהובילה את שני צידי המאבק בכנסת ובכיה המשפט העליון.⁹⁰ בישראל, כמו בארצות הברית, ניתן לזהות בבירור עשייה פמיניסטית רבה ומשמעותית יותר סביב סוגיית "העדפה מתקנת", ותמיכה פורמלית כלכלית ללא התנגיחות מעשית של ממש בעקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך".

לחוסר המוטיבציה הפמיניסטית להיאבק על השוואת השכר על בסיס ערך דומה ולא על בסיס רמיון פורמלי, יש כמובן גם הוכרים פרקטיים מובהקים. בארצות הברית נשלל למעשה הבסיס המשפטי לשימוש בעיקרון של "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך", כאשר כתי המשפט פירשו את החקיקה הרלוונטית באופן מצומצם ודוקטרינרי. החוק הישראלי בנושא זה, אף שהוא מכיר בעיקרון זה, בעייתיות ביותר מבחינת יכולתו לקדם רפורמה מקיפה של שכר בשוק העבודה. בניסוחו הנוכחי מגביל החוק את תחום ההשוואה בין עובדים בשני תנאים מצטברים: אם העובד והעובדת מועסקים על ידי "אותו מעביד", ואם הם מבצעים את העבודה שוות הערך "באותו מקום עבודה".⁹¹ תנאים אלה גורעים במידה רבה ממידת האפקטיביות של העיקרון שעוגן בחוק, ופוגעים ביכולתו לקדם רפורמה משמעותית בשכר בשוק העבודה, שכן דווקא בשל ההפרדה המגדרית בשוק העבודה, מועסקים נשים וגברים במקרים רבים אצל מעבידים שונים, וגם אם מדובר באותו מעביד, כגון המדינה, מקום העבודה שונה לעתים קרובות.⁹² יתרה מזו, אין ספק שמשימת ניתוח עיסוקים לפי ערכם היא משימה מורכבת, הרוששת משאבים רבים שאינם מצויים בדרך כלל בידי קבוצות של עובדות שהיו יכולות לקדם מאבק מסוג זה. גם חששות פרגמטיים, הניזונים בין היתר מצללה המאיים של פרשת סידס, ממלאים בוודאי ונפקיד בהקשר זה, שהרי פרשה זו הוכיחה כי הדיבור על

89 ראו למשל: עב' (י-ם) 1496/00 כרמ' נ' מדינת ישראל 110 (8)06 (2006); עב' (ת"א) 300880/98 גולד' נ' דום סנטר 309 (4)04 (2004); עב' (ארצ"י) 1156/04 דום סנטר נ' גולד, פדע-אור 01 (37) 34 (2007); עב' (י-ם) 1089/97 עינב נ' מועצה מקומית מבשרת ציון 503 (2)04 (2004).

90 לתיעוד מפורט של ההיבטים הארגוניים והאסטרטגיים שאפיינו את המאבק הפמיניסטי למען "העדפה מתקנת", שהונע בעיקר על ידי שדולת הנשים, ראו: דפנה יורעאלי "פוליטיקה מגדרית בישראל – המקרה של העדפה מתקנת במינוי נשים לדירקטוריונים" *תרבות דמוקרטית* 10, 215 (2006).

91 ראו ס' 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד משנת 1996, לעיל הערה 85.

92 לדיון מפורט יותר במגבלותיו האפקטיביות של החוק ראו: רות בן ישראל "שכר שווה: אשליה או מציאות? ההזרמים לאור חוק שכר שווה לעובדת ולעובד התשנ"ו-1996 "נשים הכוח העולה" 14 (ענח מאור עורכת, 1997). וכן ראו בספרה, לעיל הערה 55, בעמ' 762-765.

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מהודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה שונות מגדרית יכול להפוך גם לחרב פיפיות ולשמש אמצעי אפקטיבי בידי מערכת המשפט להצדיק כללים המקפחים נשים.

עם זאת, לטעמי לא ניתן להסביר את מקומו השולי יחסית של העיקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" בטעמים פרקטיים ופרגמטיים בלבד. כפי שניסה הריון בחלקים הקודמים של מאמר זה להבהיר ולהמחיש, נראה כי הכעיה כאן עמוקה יותר ולשוורשיה האידאולוגיים העקרוניים יש השפעה מכרעת על ההתנהלות הפמיניסטית. כאמור, "הערפה מתקנת" היא פרקטיקה הגוזרת מן המצע הרעיוני של הפמיניזם הליברלי ומהנחות הדומות בין המינים שעליהן הוא מתבסס. מאחורי פרקטיקת "הערפה מתקנת" מסתתרת כהכרת גם קבלה של התפיסות המגדירות את המרחב התעסוקתי הגברי כבעל ערך רב יותר, ומכאן נגזר המאבק לשלב נשים במרחב שממנו הודרו עד כה, ולאפשר גם להן, ברוח הפמיניזם הליברלי, לקנות מעמד, ערך והכרה שהם אינהרנטיים למרחב גברי זה. מנקודת מוצא זו קל להבין מדוע המצע של הפמיניזם התרבותי נתפס כנסיגה לאחור בהשוואה למצע הליברלי, שהרי אם ה"גברי" הוא השווה יותר, אזי מעמדה של הגננת, המורה או עובדת הסיעוד אינו יכול להיתפס אלא כנחות, וכל מאבק למען הכרה בערך עבודתן כשווה לעבודת הגבר, נתפס כהסגה לאחור של כלל הנשים העובדות וככילתן מחדש במחוזות נשיים של נחיתות ושוליות. מבחינה זו, מציב המאבק למען קידום "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" אתגר מורכב, הדורש גם מגורמים במחנה הפמיניסטי להתפרק מתפיסות מגדריות הייררכיות שהם עצמם שבוים בהן, הבאות לידי ביטוי באופן שבו מגורמים מוטגים כגון "ערך" ו"יוקרה" המדריכים את המאבק המסורתי לשויון מגדרי בשוק העבודה.

ואמנם, העשייה הפמיניסטית בישראל תושפת סוג של אמביוולנטיות באופן ניהולה. מצד אחד, ברמה הפורמלית ישנם תוצרים משפטיים המשקפים תובנות של פמיניזם תרבותי, כמו למשל התרומה לחקיקתו המחודשת של חוק "שכר שווה לעובדת ולעובד". מן הצד השני, את עיקר הלהט והעשייה הדומיננטית אנו מוצאים ביחס לכלים משפטיים כגון "הערפה מתקנת", המוזנים מאידאולוגיה הנהנית מקונסנווס ותמיכה משמעותיים יותר, ועל כן מבחינה פרקטית הם נתפסים כתורמים יותר לקידום מעמדן השוויוני של נשים בחברה. עובדה זו מחייבת עיון מחדש וביקורתי בטיבן של אותן תכניות "הערפה מתקנת" שמיושמות ביחס לנשים, ובחינת פועלן הממשי ותורמתן לקידום מעמדן של נשים בשוק העבודה.

ז. "הערפה מתקנת" מול "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך": מבט מפוכח מן השטח

הניסיון המצטבר האמריקני, שהוא ארוך יותר מן הניסיון המצטבר בישראל, מצביע על כמה ממצאים שנתמכים על ידי רוב המחקרים בנושא, ומצביעים על שתי מגמות הפוכות באשר לאופן שבו השפיעה הערפה מתקנת על תעסוקת נשים. מצד אחד, מתברר כי בעשור שחלף בין 1983-1994, שנים שבהן הושקעו בארצות הברית עיקר המאמצים בגיבוש תכניות "הערפה מתקנת" על בסיס מין – אכן גדל ייצוג הנשים בצורה משמעותית במספר לא מבוטל של מקצועות שנתפסו בעבר כמקצועות "גבריים". כך למשל, נרשם גידול משמעותי באחוז הנשים בקרב מנהלים אדמיניסטרטיביים, רואי חשבון, עורכי דין, רופאים, ומורים במוסדות

להשכלה גבוהה, וכן בקרב אנשי דואר ושוטרים. כתוצאה משינויים אלה, השתווה ואפילו עלה אחוז הנשים בתפקידי ניהול ובמקצועות צווארון לבן, על אחוז הגברים בתפקידים אלו.⁹³ מצד שני, ייצוגן של נשים נמקצועות "נשיים" מסורתיים כגון: מזכרות, פקידות או אחיות, כמעט ולא השתנה בתקופה זו, וכך גם לא השתנו כמעט פערי השכר בין גברים לנשים.⁹⁴ גם בחלוקה על בסיס מגדר במקום העבודה לא חלו שינויים גדולים, ומקצועות רבים המשיכו להיות מאוישים באופן דומיננטי על ידי נשים.⁹⁵ יתרה מזו, מחקר מן העת האחרונה מצביע על כך כי לפחות נתחומים מסוימים, סייעו תכניות "העדפה מתקנת" בעיקר לקבוצת הנשים החזקה יותר בקרב ציבור הנשים כולו, היינו: נשים לבנות – אך הן לא שינו ולא השפיעו על מעמדן התעסוקתי של נשים מקבוצות מקופחות יותר, כגון נשים שחורות או נשים המשתייכות לקבוצות אתניות אחרות.⁹⁶

בנוסף, חלק מן המחקרים מצביעים על כך כי תכניות של "העדפה מתקנת" יצרו אמנם מוביליות גבוהה יותר של נשים ליצור מקצועות מסוימים, אולם לפחות בחלק מן המקרים, הובילה מוביליות זו לחלוקה מחדש על בסיס מגדר בתוך אותו מקום עבודה, כאשר התפקידים הספציפיים שיוחדו לנשים גברלו מתפקידים שיוחדו לגברים.⁹⁷ ממצאים אלה נתמכים כאמור גם על ידי מחקרים מן העת האחרונה הבוחנים את האופן שבו משתלכות נשים בפרגל בעיסוקים גבריים.⁹⁸ כפי שצינתה לעיל, מתברר שגם כאשר מועסקים גברים ונשים באותו מקצוע, מתקיימת פעמים רבות סגרגציה מגדרית על בסיס של תחום מקצועי או קטגוריה ספציפית, והיא מלווה בפערי שכר משמעותיים. כמו כן, גם בתחומים מקצועיים

93 הנתונים המדויקים בהקשר זה מרוזים כי בשנת 1994 עמד אחוז הנשים שעסקו כראיית חשבון בארצות הברית על 51% בהשוואה ל-39% בשנת 1983. אחוז הנשים מקרב עורכי הדין עלה ל-24% בהשוואה ל-15%; ואחוז המרצות בקולגים ובאוניברסיטאות עלה ל-42% בהשוואה ל-36%. אחוז הנשים במקצועות ניהול ומקצועות צווארון לבן אחרים עמד בשנת 1994 על 29% בהשוואה ל-26% גברים. לפירוט מלא של ייצוג נשים וגברים במקצועות ובתפקידים שונים, ולניתוח נתונים אלה, ראו: Heidi Hartman, *Who Has Benefited from Affirmative Action in Employment*, in THE AFFIRMATIVE ACTION DEBATE 77 (George E. Curry ed., 1996).

94 אחוז הנשים בעבודות מכירות עמד בשנת 1994 על 66% בהשוואה ל-70% בשנת 1983. אחוז הנשים מבין אנשי המנהלה ירד בתקופה זו מ-79% ל-78%, ואתח הנשים בקרב ציבור האחיות ירד מ-96% ל-93%. בשנת 1993 היה שכרן השנתי הממוצע של נשים שעבדו במשרה מלאה נמוך בלפחות 10,000 דולר משכרם השנתי הממוצע של גברים לבנים. ראו הרטמן, שם.

95 בשנת 1990 עמד עדיין שיעור הגרגציה על בסיס מין במקום העבודה על 53%, היינו, על מנת להביא לייצוג שווה של נשים וגברים בכל המקצועות, היו צריכות 53% מן הנשים במקום העבודה להחליף את מקצוען או את תפקידן ולעבוד לעיסוקים המאוישים ברובם על ידי גברים. ראו Reskin & Padavic, לעיל הערה 29, בעמ' 54-55.

96 DAVID G. BLANCHFLOWER & JON WAINWRIGHT, AN ANALYSIS OF THE IMPACT OF AFFIRMATIVE ACTION PROGRAMS ON SELF-EMPLOYMENT IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY (IZA Discussion Paper No. 1856, November, 2005)

97 רסקין ופדביק מצביעות למשל על כך כי במהלך שנות השבעים גדל בצורה ניכרת ייצוגן של נשים בקרב מנהלי בנקים, אולם החלוקה המקצועית ביניהן לבין עמיתיהן הגברים נשמרה, משום שתפקידן צומצם בדרך כלל לבנקאות פרטית, בעיד מנהלים גברים עסקו בדרך כלל בבנקאות עסקית. ראו Reskin & Padavic, לעיל הערה 29, בעמ' 62.

98 Joy, לעיל הערה 45.

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר כשוק העבודה

ספציפיים יותר מתרחש תהליך של בירול מחדש, כאשר נשים מנותבות לתפקידים ולמשרות נמוכים יותר בהשוואה לגברים. תמונת מצב זו מבוארת ומוסכרת גם כתוצר של החלטות של מעבידים. הטענה היא שבשל הפיסות סטריאוטיפיות והעדפות מוטות-מגדר, המקשרות באופן אוטומטי בין גבריות לערך, נוטים מעבידים, גם במקומות עבודה הטרזוגניים מבחינה מגרית, להעדיף גברים על פני נשים בתפקידים יוקרתיים, ולתגמל אותם יותר.

התוצאה היא כי בנוסף לחלוקה המסורתית על בסיס מגדר למקצועות "נשיים" ולמקצועות "גבריים", שהייתה בעבר רפוס ההפרדה הדומיננטי בין נשים לגברים, כיום נוצרת לעתים הפרדה בין תפקידים "גבריים" לתפקידים "נשיים" במסגרת מקצועות דומים, המתגמלת אותם באופן שונה. במילים אחרות: בשנים האחרונות מתברר כי קליטתן של נשים במקצועות "גבריים" לא הביאה בהכרח לצמצום פערי השכר בינן לבין גברים, ולא העניקה לנשים, לפחות לא במקרים מסוימים, את אותה עמדת כוח וסמכות שממנה נהנים גברים המאיישים מקצועות אלה.⁹⁹ המהלך האינטגרטיבי לבדו, המציב נשים במרחב המקצועי הגברי, אינו מספיק אפוא כדי למגר באופן אוטומטי ומיידי את התפיסות הפטריארכליות ביחס לשוליתתן של נשים ושל עבודה נשית, תפיסות שהביאו מלכתחילה להדרתן של נשים מהמרחב הגברי, ובהמשך הצריקו וביססו את המבנה המגדרי ההיררכי של שוק העבודה.

יתרה מזו, ניתן לטעון בהקשר זה כי עצם התהליך האינטגרטיבי שמעודדת ה"העדפה מתקנת", הפותח עיסוקים "גבריים" בפני נשים, דווקא מקבע את הערך והיוקרה של המקצועות ה"גבריים" לעומת מקצועות "נשיים". היינו, "העדפה מתקנת" בעצם מאששת ומנציחה את ההיררכיה המוכנית בשוק העבודה, לפיה העיסוקים ה"גבריים" ממוקמים בראש הפירמידה התעסוקתית, והעיסוקים ה"נשיים" בתחתיתה. מבחינה זו, כניסתה של אישה אחת או נשים בודדות לתפקיד או לעיסוק מסוים מכוחן של תכניות "העדפה מתקנת", לא רק שאין בה די על מנת לקעקע את המבנה ה"גברי" של שוק העבודה, אלא שבמובנים מסוימים היא אף מחזקת מבנה זה. היא אולי מיטיבה את מצבן של אותן נשים שחדרו לתחום המקצועי הנחשק, אולם היא אינה משנה את מערך התפיסות ומבני הכוח המגדריים המזינים ומנציחים את עמדת הנחיתות של נשים בשוק העבודה, ולא את הדימוי השולי הנדבק לעיסוקים הנשיים.

בישראל מקבלים רברים אלו אישור מעניין בשנים האחרונות, בהקשר של הליכי "העדפה מתקנת" במינוי נשים לדירקטוריונים של חברות ממשלתיות. התיקון לחוק החברות הממשלתיות שנחקק בשנת 1993¹⁰⁰ קובע: "בהרכב של דירקטוריון של חברה ממשלתית יינתן ביטוי הולם לייצוגם של בני שני המינים". כתוצאה מהוראת חוק זו ומפסיקת בג"ץ

99 מחקרים שנערכו בארצות הברית בשנות התשעים ביחס להיקף הסמכויות שמהן נהנות נשים בעמדות ניהול, הצביעו על כך כי באופן שיטתי, מעבידים נהגו להעניק לנשים בתפקידי ניהול פחות סמכויות מאשר לגברים בתפקידים דומים. רוב הנשים שזכו ליהנות מן התואר "מנהלת" העבירו פעמים רבות בתחתית סולם הפיקוד, ובלי שהוענקו להן סמכויות פיקוד על גברים אחרים. יתרה מזו, סמכותן של נשים מנהלות בתהליכי קבלת ההחלטות צומצמה בדרך כלל לאיסוף אינפורמציה וגיבוש המלצות, בעוד ההחלטות הסופיות התקבלו בדרך כלל על ידי מנהלים גברים. ראו: Reskin & Padavic, לעיל הערה 29, בעמ' 93-95.

100 ראו לעיל הערה 81.

שתרגמה אותה למונחים מעשיים,¹⁰¹ גדל משמעותית ייצוגן של נשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות. עם זאת, מחקר ינוערך בנושא מצא כי נשים אלו לא רק שלא שינו את התרבות "הגברית" באותם דירקטוריונים, אלא הפנימו אותה בפועל.¹⁰² כך למשל, התברר כי רבות מהדירקטוריות הללו פועלות על סמך תחושה ש"כשירות" ו"נשיות" הן ערכים המנוגדים זה לזה, וכדי לקבל תשומה לב בשל כישוריהן ולא בשל היוחן נשים, הן משקיעות מאמץ ומחשבה להתאים את מראן החיצוני לחפיסות מסורתיות, המקטלגות נשים ומסווגות אותן על בסיס לברשן.¹⁰³ היינו, הסטגרט הגברי ממשיך להכתיב את התנהלותן המקצועית של אותן נשים, גם לאחר שהן אוחזות במשרות דירקטוריות. רפנה יורעאלי הסבירה זאת בכך שהתרבות של מועדוני הגברים המיןצועיים, שהיו סגורים בעבר בפני נשים, קוסמת להן, ונשים שזה עתה נחשפו לתרבות זו בדירקטוריונים, נתונות בלחץ להתנהג כגברים מבחינה תברתית ובכך להוכיח את יכולתן כמנהלות שאינן שונות באופן משמעותי ממנהלים גברים.¹⁰⁴ מתברר שגם בהקשר זה, עצם ההשתלבות הגוברת של נשים במרחב הגברי התעסוקתי אינו מערער, ואף מנציח, את הפרדה הדיכוטומית ההיררכית הקיימת בין "גברי" ל"נשי" בשוק העבודה.¹⁰⁵

בהקשר הישראלי מצטרפות לכך גם מגבלות פרקטיות, הנובעות מהגדרתן המצומצמת של תכניות "העדפה מתקנת". הוראות החוק העיקריות ביחס ל"העדפה מתקנת" בישראל נוגעות למינוי דירקטורים לחברות וממשלהיות ולמינויים בשירות המדינה.¹⁰⁶ מספר משרות

- 101 עניין שרולת הנשים 1, לעיל הערה 41.
- 102 ענת דורי מרקוביץ *ההעדפה המתקנת בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות: כניסת נשים לסיכבה גברית* (עבודה גמר לתואר שני, אוניברסיטת בר-אילן, המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, 1998).
- 103 כך למשל אמרה דירקטורית אתת 'מרקוביץ': "לעולם אינני הולכת לשייכות של מועצת המנהלים בשיעור פזור. אני תמיד רואת לכך שיהיה אסוף בצורה מסודרת". דירקטורית אחרת סיפרה שהיא תמיד לובשת מכנסיים וחולצות עם שרוול ארוך: "אני האישה היחידה במועצת המנהלים. אני המיר מתלבשת כאשת עסקים, אך אני מקפידה לכסוח את רגליי ונרעויותי. אינני לובשת תצאיות אני לא רוצה שינעצו מבטים כרגילי, בזרועותיי, או בחזה שלי" (מצוטט אצל יורעאלי, לעיל הערה 90, בעמ' 242 ובהערות שוליים 39).
- 104 יורעאלי, לעיל הערה 90; *Ilan Talmud & Dafna N. Izraeli, The Relationship between Gender and Performance – Issues of Concern to Directors: Correlates or Institution?*, 20 JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 459, 459-474 (1999).
- 105 לדין דומה המזהה תהליכים מקבילים בהשתלבות נשים בצבא, וממחיש כיצד אינטגרציה של נשים במרחב גברי לכדה אינה מקעקעת את האידאולוגיה הגברית וההפרדה ההיררכית המגדרית, אלא אף מנציחה אותן, ראו: *Noya Rimalt, Women in the Sphere of Masculinity: The Double-Edged Sword of Women's Integration in the Military*, 14 DUKE J. GEN. L. & POLICY, 1097 (2007).
- 106 בהקשר זה חשוב לציין כי ס' 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), חל גם על עובדי המנהלה של הביטוח הלאומי, מכוח ס' 22(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, ס"ח 205, הקובע כי "מינוים של עובדי המוסד לפי סעיף זה יהיה לפי הכללים הקבועים למינוי עובדי המדינה בשינויים שהענין מחייבם...". כמו כן בהחלטת ממשלה מיום 14.8.97 נקבע כי הוראת סעיף 15א(א) תוחל על כלל הרשויות המקומיות (הודעה ודבר החלטת ייצוג הולם על רשויות מקומיות, י"פ תשנ"ז 5392). הוראות חוק נוספות הכוללות את העיקרון של העדפה מתקנת על בסיס מין מצויות בס' 4(ב) לחוק האזרחים הוותיקים, התש"ן-1989, ס"ח 26, ס' 49(ב) לחוק ביטוח בריאות ממלכתי, התשנ"ד-1994, ס"ח 156, ס' 11(ג) 131 (ב) לחוק וזמאבק הלאומי בתאונות דרכים, התשנ"ז-1997, ס"ח 1632, 196 ס'

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה

הדירקטורים בחברות הממשלתיות מוגבל, ובפועל הן פתוחות לציבור מצומצם של נשים משכילות בעלות כישורים מסוימים בלבד.¹⁰⁷ עניין המינויים בשירות המדינה כעיתי אף יותר; הוראת החוק בעניין זה מגוססת בלשון המלצה יותר מאשר לשון חיוב, ומעניקה לגורמים הממונים שיקול דעת רחב יחסית באופן מימוש עיקרון זה.¹⁰⁸ בנוסף, גם כאן מדובר במספר מצומצם למדי של משרות, שנוגע בסופו של דבר למספר מוגבל של נשים.¹⁰⁹ ההסבר לכך טמון בהיסטוריה החקיקתית של תיקונים אלה. רפנה יזרעאלי טוענת במחקר שפורסם לאחרונה, כי הקמתה של שדולת הנשים בשנת 1984 היא שנחנה את הרחיפה לקידום החקיקה בסוגיית ההעדפה המתקנת.¹¹⁰ רוב החברות בשדולת הנשים שהובילו מהלך זה היו אקדמאיות פמיניסטיות בעלות פרופיל גבוה וקשרים במסדר הפוליטי, והמאבק למען העדפה מתקנת תאם את הפרופיל המקצועי שלהן ונועד לשרת את צורכיהן, אף שנוסח כמאבק כללי למען נשים.¹¹¹ על כן, גם אם צורקים אלו המצדדים בתכניות "העדפה מתקנת" הקיימות המתמקדות במשרות בכירות בלבד, בשל תשיבותן הסימבולית הרחבה מבחינת המודלים של הצלחה נשית שהן יוצרות¹¹² – עדיין חשוב להכיר בכך כי אותן תכניות פוגות למספר

8(ב)3(ג)161 (ג) לחוק הרשות הלאומית להסמכת מעבדות, התשנ"ז-1997, ס"ח 165, ס' 9(ה) לחוק הרשות לקידום מעמד האישה, התשנ"ח-1998, ס"ח 172, וסעיף 96(א) לפקודת החברות כפי שתוקן על ידי החוק לתיקון פקודת החברות (תיקון 11) (נציגות לשני המינים בדירקטוריות של חברה ציבורית) התשנ"ח-1998.

107 בעת העברתו של התיקון לחוק החברות הממשלתיות, היו בדירקטוריות של החברות הממשלתיות בישראל 52 נשים שהיוו 6.2% מסך כל הדירקטורים. בין ספטמבר 1993 למאוס 1996 עלה אחוז הנשים בקרב הדירקטורים ל 24%. במספרים מוחלטים התבטא גידול זה בכמה עשרות של נשים: בקרב הדירקטורים עובדי המדינה גדל מספר הנשים מ-27 ל-47, ובקרב דירקטורים נציגי הציבור גדל ייצוגן של נשים מ-26 ל-26. ראו: רפנה יזרעאלי "מנהלות בישראל" נשים הכוח העולה 56 (ענת מאור עורכת, 1987). בשנת 1998 כבר הגיע שיעור הדירקטוריות כמועצות המנהלים של חברות ממשלתיות לכ-40%. ראו: יזרעאלי, לעיל הערה 90. יזרעאלי מציינת בהקשר זה כי בסך הכול מאות אחרות של נשים נהנו עד היום מההזדמנות לכהן בחברות כמועצות מנהלים של חברות ממשלתיות.

108 סעיף 15(א) לחוק שירות המדינה (מינויים) קובע בהקשר זה: בקרב העובדים בשירות המדינה יינתן ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגם של בני שני המינים. ס"ק (ב) מוסיף ברוח דומה: "ראה נציב שירות המדינה כי בקרב העובדים במשדור או ביחידה במשדור, או בסוג משרות אין ייצוג הולם כאמור, יפעל לקידום הייצוג ההולם, ככל שניתן בנסיבות העניין. לדיון מפורט בקושי שמעוררת לשון רחבה זו ראו: תירוש, לעיל הערה 81. סעיף 18(ב) לחוק החברות הממשלתיות נוקט לעומת זאת לשון החלטית יותר וקובע: "עד להשגת ביטוי הולם לייצוג כאמור ימנע השרים, ככל שניתן בנסיבות העניין, דירקטורים בני המין שאינו מיוצג באופן הולם..." (ההדגשות שלי, ג' ר').

109 כך למשל מתברר, כי בשנת 2003 נבחרו בעקבות מכרזים פנימיים 117 נשים למשרות ולתפקידים שהציבו אותן באחת מארבע הדרגות העליונות בשירות המדינה. עוד 31 נשים נבחרו לתפקידים אלו מכרז מכרזים חיצוניים. בשנת 2002 היו הנתונים דומים: 119 נשים בסך הכול שובצו בעקבות מכרזים פנימיים וחיצוניים באחת מארבע הדרגות העליונות (דוח פעילות לשנת 2003, לעיל הערה 5, בעמ' 161).

110 יזרעאלי, לעיל הערה 90.

111 ליאורה בילסקי מכנה תהליכים אלה בשם "פמיניזם מלמעלה", ובכך מספקת הגדרה קולעת לאופיים האליטיסטי, ולמידה שבה הם מרוחקים בפועל ממצייאות הייחן של נשים רבות. ראו: בילסקי, לעיל הערה 70.

112 הטענה המקובלת בהקשר זה היא, כי קליטת נשים במשרות בכירות משרדת מסר ציבורי שעשוי לשנות תפיסות חברתיות ביחס לכישוריהן ויכולתן של נשים; כמו כן היא עשויה לעודד נשים להאמץ ביכולתן

מצומצם של נשים, השייכות ממילא לאליטה הכלכלית-החברתית ומיועדות להיטיב את מצבן. במילים אחרות: גם אם העדפה מתקנת במינוי נשים לדירקטוריונים של חברות ממשלתיות מסייעת לנשים רבות יותר מאשר רק לאלו שמונו בפועל לתפקידים הנבחרים, שכן היא יוצרת עבור נשים נוספות מודלים אפשריים לחיקוי בתחום התעסוקתי – עדיין מדובר במעגל השפעה מצומצם המקיף רק את אותן נשים בעלות פרופיל מקצועי חברתי דומה.

גם לגופו של עניין, מעורר הקוטריון החוקי הפורמלי לקיומה של "העדפה מתקנת" קושי לא מבוטל, בדרך ניסוחו בחוק וכפי שפורש על ידי הפסיקה. הקריטריון קובע כי רק כמצב שבו ישנם שני מועמדים בעלי כישורים דומים, יש להעדיף את המועמד או המועמדת בן המין שאינו מיוצג באופן הולם באותו תפקיד.¹¹³ בהגדרה זו יש מכשול מגדרי מובהק, שכן כאמור, רוב ציבור הנשים במדינת ישראל מרוכז עדיין במקצועות "נשיים" מסורתיים,¹¹⁴ שאינם יכולים להוות קרש קפיצה למשרות יוקרתיות, ועל כן השאלה אם להתמנות כדירקטורית בחברה ציבורית, ואם להגיש מועמדות למינוי בכיר בתחום "גברי" כזה או אחר בשירות המדינה – איננה רלוונטית בעבורן, ולא רק בשל מספרן הזעום של המשרות היוקרתיות אלא גם בשל חוסר ניסיוןן ה"גברי" הרלוונטי. היינו, במסגרת המבנה המגדרי ההיררכי הקיים של שוק העבודה, ספק אם הכישורים והניסיון המקצועי שנשים מביאות עמן ממקצועות "נשיים", ייחשבו לכישורים ההולמים לתפקידים יוקרתיים אלה.

לספקות אלה מצטרפת גם תמונת המציאות, ביחס להשפעתן בפועל של תכניות "העדפה מתקנת" על היבטיו המגדריים של שוק העבודה. הממצא המעניין ביותר בהקשר זה הוא, כי גם הוראת החוק העוסקת בהעדפה מתקנת בשירות המדינה, שהיא בעלת ההשפעה הפוטנציאלית הגדולה ביותר על ציבור הנשים, בשל גודלו של שירות המדינה ומספר המשרות בו – לא הביאה לשינויים משמעותיים באופיו המגדרי של שירות המדינה. למעשה, כאשר כותנים את פועלה הממשי של הוראה זו, מגלים כי למרות עשר השנים שהלפו מאז נחקקה, נותרו תחומי העיסוק ה"גבריים" המסורתיים בשירות המדינה בשלהם, וקליטת נשים למשרות בכירות בשירות המדינה נעשת במספרים גרולים בעיקר בתחומים שבהן הן ממילא מהוות רוב.¹¹⁵

לסיכום, נראה כי מימוש העיקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" מביא עמו שני יתרונות מרכזיים ביחס לקידום מעמדם של נשים בשוק העבודה, בהשוואה לעיקרון "העדפה מתקנת". ראשית, הוא נותן מענה לנשים שאינן יכולות או אינן רוצות להיעזר בפרקטיקות של "העדפה מתקנת" שהן כאמור פרקטיקות אינטגרטיביות שנועדו לסייע בשילוב נשים בספרות

להגיע לתפקידים ברמה גבוהה, ואף לנטרל תפיסות סטריאוטיפיות המתועות קידום נשים לתפקידים אלו. ראו: חירוש, לעיל הערה 81.

113 ראו: עניין שדולח הנשים 1, לעיל הערה 81.

114 לעיל הערה 6.

115 נתוני שירות המדינה מגלים בהקשר זה כי בין השנים 2000-2003 היה אחוז הקליטה הגבוה ביותר של נשים בדרגות הגבוהות בדירוגים הנשיים: עו"ם (75%), משפטנים (65.49%), פרקליטים (81.56). לעומת זאת, בדירוג מהנדסים, שבו עמד ייצוגן של נשים בדרגות הגבוהות על כ-20%, היה אחוז הקליטה של נשים חדשות בדרגות אלו בשיעור דומה של 22.93%, ובאופן שלא שינה באופן מהותי את הרכב המין של התחום (דוח פעילות לשנת 2003, לעיל הערה 5, בעמ' 165).

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מרודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה מקצועיות גבריות. שנית, יש בו פוטנציאל לחתירה מסוג שונה תחת ההייררכיה וההפליה המאפיינות את ההפרדה המגדרית בשוק העבודה.

ביחס ליתרון הראשון – חשוב לזכור כי הוא נובע מכך שתביעת השילוב של נשים בעיסוקים "גבריים" שמביאה עמה ה"הערפה המתקנת", מתבססת על קיומם של שני תנאים הכרחיים: ראשית, שהאישה תהיה מצוירת בסוג הכישורים "הגבריים" הנדרשים בתחומי עיסוק אלה; ושנית – שנשים ירצו לבצע מהלך זה של אינטגרציה ולעבור מתחומי עיסוק "נשיים" לתחומי עיסוק "גבריים". עם זאת, כפי שעולה מהלק מהמחקרים העכשוויים ביחס לפרופיל המקצועי וההעדפות המקצועיות של נערות ונשים (שנידונו בהרחבה בפרק הרביעי לעיל), ספק אם שני התנאים הללו מתקיימים ביחס לכל הנשים העובדות, ובמיוחד ביחס לאלה העוסקות בתחומי עיסוק "נשיים" מסורתיים כגון: הוראה, רווחה, סיעוד וכדומה. גם דמותו ומאפייניו העכשוויים של שוק העבודה המגלים בידול תעסוקתי על בסיס מגדר, מניחים בסיס לטענה כי ה"קול נשי" השונה ביחס להעדפות ותחומי עניין מקצועיים, הוא עדיין מרכיב בעל משמעות בשוק העבודה בישראל. מבחינה זו, העיקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" יכול להרחיב את המאבק לקידום מעמדם של נשים בשוק העבודה, ככך שהוא מתמודד עם קיפוחן הכלכלי ושוליותן המקצועית של נשים העוסקות במקצועות "נשיים", שאינם בטוחה פעילותן הממשית והאיראולוגית של תכניות "הערפה מתקנת".

דיתרון השני הוא בממד החתרני המשמעותי יותר הגלום בעקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" בהשוואה לעקרון "הערפה מתקנת". "הערפה מתקנת" מנסה לחתור תחת ההייררכיה וההפליה המאפיינות את ההפרדה המגדרית בשוק העבודה, באמצעות טכניקות אינטגרטיביות לשילוב נשים במשרות ובתחומי עיסוק "גבריים". אך כפי שראינו, הנתונים מלמדים כי מהלך אינטגרטיבי זה לבדו אינו מביא בהכרח לשבירת המבנה המגדרי הבלתי שוויתי של שוק העבודה; הוא מסייע אמנם לקבוצה מסוימת של נשים להשתלב בתחומים תעסוקתיים חדשים, אך בה בעת הוא ממשיך לשמר ולאשש תפיסות נורמטיביות המזינות את החיבור בין "נשיות" לשוליות מקצועית ולערך פחות בשוק העבודה. לעומת זאת, עקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" מתמודד עם ההייררכיה המגדרית של שוק העבודה מכיוון שונה לגמרי. הוא אינו מתכתש לעובדה שישנם מקצועות ועיסוקים "נשיים", אלא מתמקד בגיסיון לשנות את סיווגם האוטומטי כפחות-ערך, רק בשל הזהות המגדרית של מי שמבצעים אותם. לפי עיקרון זה, שוליותם הכלכלית של המקצועות הנשיים, מביאה למספר תוצאות התורמות להנצחתו של החיבור הפסול בין נשיות לנחיתות בשוק העבודה: ערכם הכלכלי והחברתי הנמוך של העיסוקים "הנשיים" מרחיק מהם גברים; מעורר מעסיקים לקבוע מראש רמות שכר נמוכות יותר כאשר הם מייעדים תחומי עיסוק מסוימים לנשים; ויוצר תיוג של שוליות ונחיתות ביחס לכל התנהלות מקצועית המוזהה כ"נשית". בניסיונות אלה ניתן להניח כי העלאת ערכה הכלכלי של העבודה ה"נשית" בדרך של השוואת השכר, חשנה תוצאות אלה ותביא לביטולם של חלק מהגורמים התורמים למבנה הסרגטיבי של שוק העבודה מלכתחילה. תמורה כספית ראויה יותר לעיסוקים המזוהים כ"נשיים" תעלה את הסטטוס המקצועי שלהם ובעקבות כך תשובור את החיבור שבין נשוי לבין שולי ונחות. ניתן לשער כי שינוי כזה שיתחולל בדימוי, בערך ובסטטוס של אותם עיסוקים, ישפיע גם על נכונותם של גברים להשתלב בעיסוקים אלה, ואגב כך יתגבש תהליך אינטגרטיבי הפוך, שבמסגרתו הגברים יהיו אלה שמשתלבים בעיסוקים "נשיים" מסורתיים ולא להפך.

יתרה מזו. בהנחה שההעדפות המקצועיות השונות של נשים ושל גברים הן, לפחות בחלקן, תוצר ושיקוף של החלוקה המתקיימת בפועל בשוק העבודה¹¹⁶ – הרי שמשטוש הגבולות ההייררכיים בין "גברים" ל"נשים" באמצעות השוואת הערך הכלכלי שלהם, עשוי להביא גם לשינוי הדרגתי בהעדפות המקצועיות השונות של בנות ושל בנים כגיל צעיר, העדפות המתגבשות בין היתר על סמך התבוננות בשוק העבודה והפנמת מסריו הערכיים הגלויים והסמויים. זאת ועוד, ברמה האסטרטגית, דומה שתרומתו המכרעת של העיקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" היא ביכולתו לחשוף את אותו ממד סמוי של חיבור, שעליו מדבר הפמיניזם התרבותי, בין זיהויו של משהו כ"נשי" לבין תיוגו תאטומטי והבלתי מודע במקרים רבים, כפחות-ערך. מנחניה זו, מספק העיקרון של "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" הזרמנות לעמת עובדים ומעבידים כאחד עם תהליכי קבלת ההחלטות בנוגע לגיבוש רמות השכר בעיסוקים ובתפקידים שונים, ולחשוף את ההטיה המגדרית והתפיסות הסטריאוטיפיות המפלות המזינות ותהליכים אלה. בה כעת, מציע עיקרון זה גם מנגנון אלטרנטיבי לגיבוש רמות שכר, המתגבר על הטיית פסולות אלה. כאמור, כאשר עומתו בזמנו מעבידים מסוימים בארצות הברית, בעיקר מעבידים בשירות הציבורי, עם נתונים מסוג זה, היו מביניהם כאלה שבאופן וולונטרי החלו לשתף פעולה בגיבוש קריטריונים מושכלים יותר להערכת התגמול הכספי הנאות במקצוע כזה או אחר. עובדה זו מעוררת תקווה שגם בישראל תיווצר דינמיקה של בדיקה ושינוי וולונטריים, כחלק ממהלך משפטי מקיף לאכיפת העיקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך".

סיכום

יסוד המגדר ממלא תפקיד מכריע בעיצובו של שוק העבודה בכלל, ושל שוק התעסוקה הישראלי בפרט. עובדה זו ניכרת ונשני היבטים משמעותיים: ראשית, קיומה של חלוקה ברורה של שוק העבודה למקצועות ועיסוקים "נשיים" ו"גבריים"; שנית, הפרדה זו מלווה בפערי שכר משמעותיים, כאשר רמות השכר בעיסוקים "נשיים" נמוכות לאין שיעור מרמות השכר בעיסוקים "גבריים". פערי שכר אלה נגזרים, כך מתברר, גם ממשוא פנים שלילי סמוי ובלתי מודע לעתים, כלפי כל עיסוק או כישורים מקצועיים המתרגמים כ"נשיים".

המאבק הפמיניסטי המשפטי לשוויון זיהה זה מכבר היבטים מגדריים אלה של שוק העבודה. אלא שכפי שניסה מאמר זה להראות, ההתנהלות הפמיניסטית הפרקטית שמה את עיקר הדגש על פרקטיקות אינטגרטיביות מסוג "העדפה מתקנת", שמקורן בהנחה שעידוד מוביליות של נשים מעיסוקים "נשיים" לעיסוקים "גבריים", יביא עמו בהכרח גם פתרון לבעיית השוליות הכלכלית הנשית. מאמר זה הטיל ספק בהנחות אלה, וקרא לחשיבה מחודשת על ההתנהלות והתובנות הפמיניסטיות ביחס לסוגיית קידום השוויון המגדרי בשוק העבודה. דרך ניתוח ביקורתי מתווש של מאבק פמיניסטי ספציפי לשוויון בשוק העבודה שהתנהל בארצות הברית במהלך שנות השמונים – הראיתי כי לא השתנה הרבה מאז ועד היום מבחינת מאפייניו המגדריים של שוק העבודה ומבחינת אופייה של העשייה הפמיניסטית והדגשים המאפיינים אותה. עדיין השימוש ב"העדפה מתקנת" הוא חוד החנית

116 ראו המקורות המצוטטים לעיל בהערה 29, והטקסט הרלוונטי.

בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה

במאבקים משפטיים לקידום השוויון המגדרי בעסקה, ועקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" עורנו נדחק לקרן זווית. כפי שהראיתי, ביסודה של נטייה זו עומדים טעמים רבים, אולם דומה שיותר מכול היא משקפת בחירה אידאולוגית הניזונה מאפיק תאורטי מסוים של המחשבה הפמיניסטית, והרוחה תפיסות פמיניסטיות חלופיות. באופן ספציפי יותר, מדובר במחלוקת עקרונית ואסטרטגית ביחס לאופן שבו שאלות של דומות ושוויון מגדרית צריכות להשפיע על הגדרתו של המושג "שוויון", וביחס למידת החשדנות שצריך המאבק הפמיניסטי לבטא כלפי הסדר החברתי והמשפטי הקיים. עד היום, כפי שניסיתי להראות, זכר הנחות של דומות, המתבססות על קבלת הסטנדרט הגברי, למעמד הגמוני בהקשר זה, ומהן יצאה התביעה לעודד את שילובן המלא והשלם של נשים בספרות תעסוקתית גברית מסורתית. עם זאת, נראה שהגיעה העת לחשיבה אידאולוגית מחודשת ולעיון מושכל יותר בשאלות של דומות, שונות וערך. הניסיון המצטבר ביחס לשילובן של נשים בשוק העבודה, מגלה שבשל טיבם של הגורמים היוצרים ואופיים את ההפרדה המגדרית ההייררכית בשוק העבודה, השגת שוויון מגדרי בעבודה תהא כרוכה במהלך מורכב יותר מאשר רק עידוד מובילות של נשים מעיסוקים "נשיים" לעיסוקים "גבריים". היינו, בהקשר זה יש להתמודד ישירות הן עם עומק הבנייתם החברתית של דפוסי שונות מגדרית המשפיעים על בחירותיהן והערפותיהן המקצועיות של נשים בהשוואה לגברים, והן עם טיבן של התפיסות המגדריות הסטריאוטיפיות המכוננות את המסגרת ההייררכית, שדרכה נשפטות ומוערכות עבודות "נשיות" מול עבודות "גבריות".

עם זאת, הקריאה העולה ממאמר זה איננה מבקשת להמיר את המאבק האינטגרטיבי במאבק סגרגטיבי, אלא לכונן מאבק שיקדם באופן מהותי שני אפיקים אלה במקביל. דומה שחשיבותן של תכניות "העדפה מתקנת" לנשים אינה מוטלת כיום בספק. הן פותחות בפני נשים, ולו ברמה הסימבולית, מרחבי תעסוקה שהיו סגורים בפניהן קודם לכן ואופקים חדשים לשאיפות למימוש עצמי. הן יוצרות מודלים נשיים של כוח והשפעה המסייעים בשבירת סטריאוטיפים לגבי טיבה ומהותה של עבודת נשים, יכולת מקצועית של נשים, ועוד. אולם דומה שהגיעה העת להכיר בעובדה שאין די בכך כדי לשבור את המבנה הסגרגטיבי של שוק העבודה, ובמיוחד לא את ההייררכיה המגדרית המאפיינת מבנה זה. הקריאה להכיר בחשיבות העיקרון "שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך" ובאכיפתו, אין משמעה לזנוח את הכלים המשפטיים הרווחים של "העדפה מתקנת", אלא להרחיב את מסגרת החשיבה התאורטית והפרקטית לדיון מורכב יותר במציאות הייחזקת העכשווית המגוונת של כל הנשים העובדות, ולהתמודדות מעמיקה עם השאלה כיצד ומדוע הפך המרחב התעסוקתי הנשי לנחות ושולי, ללא קשר לערך האובייקטיבי של העבודה המקצועית המבוצעת בו.

זאת ועוד, אין ספק שכדי לקדם את השוויון המגדרי הכולל בשוק העבודה יש צורך במערך מורכב של גורמים, שאינם מצטמצמים רק לשילוב שבין "העדפה מתקנת" ל"שכר שווה בעבור עבודה שוות-ערך". מעבר להפליה הישירה והעקיפה מצד מעבידים בשכר העובדות, מושפע שוויון ההזרמויות של נשים בעבודה גם מחוסר שוויון בתא המשפחתי פנימה בכל הנוגע לנשיאה בעול האחריות המשפחתית.¹¹⁷ לפיכך, השימוש בכלים משפטיים אלה הוא רק חוליה אחת במערך שלם של רפורמות משפטיות שצריכות להתחולל בהקשר

117 ראו: בן ישראל, לעיל הערה 55, בעמ' 731-733.

זה, ובהן עוסקת הספרות הפמיניסטית בשנים האחרונות.¹¹⁸ מאמר זה לא התיימר אפוא להציג רשימה מפורטת וממצה של כל הכלים המשפטיים הקיימים לרפורמה מקיפה בשוק העבודה, אלא התמקד בכלי אחד בלבד שאכיפתו הונחה, והציג באמצעותו מודל לחשיבה ולהערכה מחודשת, המנסות לגזור את התאוריה מתוך התבוננות ביקורתית וממוקרת בהיבטיה הספציפיים של המציאות. מודל זה יכול לשמש כמובן רוגמה ובסיס לדיונים מחודשים נוספים שיש לנהל בסוגיות רבות הנוגעות לתעסוקת נשים, ובמיוחד בשאלה כיצד ראוי להגדיר את עקרון השוויון המגדרי בעבודה ולממשו. דיונים אלה יציפו הקשרים שונים, שגם בהם נחשף פער בין המודל המשפטי הפורמלי של דומות מגדרית, לבין המציאות בפועל המצביעה על קיומה של שונות מגדרית, אשר מחייבת חריגה מן התפיסה המסורתית הפמיניסטית של "יהם דומה לדומים" לעבר תפיסה תרבותית פמיניסטית של "יהם שונה לשונים". כך למשל, יכולה להיגזר מהמודל המוצע השאלה אם ראוי לאמץ הסדר משפטי של זכות דומה לחופשת לידה לאם או לאב, כפי שנעשה בחוק הישראלי, למרות שהמציאות מלמדת שגם לאחר שתוקן החוק, וק אמהות דורשות ומממשות זכות זו, והאבות הטריים נמנעים ברובם המכריע של המקרים מלממשו.¹¹⁹ במסגרת דיון כזה ראוי לברר ולשאל האם נשים אינן מוותרות על חופשת לידה משום שבמסגרת ההבניות החברתיות הקיימות הן תופסות אותה כנדבך טבעי והכרחי של אימהות טובה. כמו כן יש להוסיף ולהקשות בהקשר זה האם גברים מוותרים על זכותם לחופשת לידה כשל העובדה שבחירה כזאת מתויגת עדיין כבחירה "נשית" שאינה הולמת עובד מסור, מקצועי ונאמן למקום עבודתו? או אולי משום שהצורך שלהם להישאר בבית עם התינוק אינו עז כשל הצורך של נשים? ; ייתכן שהתשובות שיינתנו לשאלות אלה יוכלו ללמד אותנו כי סוגיית חופשת הלידה, כמו סוגיית העיסוקים הנשיים, מציבה אתגר דומה לשיח הפמיניסטי מבחינת התייבוב המורכב שבין שונות מגדרית בהעדפות, לבין השיפוט הסטריאוטיפי המפלה, המסוג העדפות אלה כנחותות ופחותות-ערך בהשוואה להעדפות גבריות מסורתיות.

בהקשר הרחב יותר, חשוב אפוא לזכור שהשיח הפמיניסטי צבר מספר שנים לא מבוטל של מאבק, של עשייה ושל תרומה לגיבושן של רפורמות משפטיות שנועדו לקדם את מעמדן של נשים בשוק העבודה. מתוך הניסיון המצטבר, ועל סמך תוצאותיו המורכבות, צריכה המחשבה הפמיניסטית לקיים תהליך מתמיד של בחינת האידאולוגיה המנחה אותה, של זיהוי האפיקים המשפטיים שאליהם היא מכוונת, ושל הערכה חוזרת ונשנית לגבי מידת התאמתן של האידאולוגיה והפרקטיקה הפמיניסטיות לקידום הצרכים הרלוונטיים של הנשים שאותן הן באות לשרת.

118 ראו למשל: JOAN WILLIAMS, UNBENDING GENDER: WHY FAMILY AND WORK CONFLICT AND WHAT DO WE DO ABOUT IT (2000).

119 לדין מפורט בסוגיה זו, העומד על ההבדלים בין המינים בעניין זה, וקורא להערכה מחודשת של הנתוח הרגומה המגדרית שעליהן מתבסס המודל המשפטי החדש, ולהתאמתו של מודל זה למציאות המורכבת הנחשפת בכל הנוגע לאופן מימושו: בפועל של הזכות לחופשת לידה – ראו: רימלט, לעיל הערה 74.