

גיבורות מעמד הפועלים

בישראל, כמו במדינות אחרות בעולם, שיעור הנשים בתפקידי הנהגה באיגודי עובדים נמוך ביותר. לפני נשים השואפות לתפקידי הנהגה עומדים חסמים רבים, חלקם נובעים מאופי עולם העבודה בכללותו וחלקם מאופן ההתנהלות של האיגודים עצמם

ירון דיסון

איגודי העובדים בישראל, כמו במדינות מערביות אחרות, מתאפיינים במספר נמוך יחסית של נשים בעמדות הובלה ומנהיגות. עם זאת, בניגוד למדינות אחרות באירופה ובאמריקה שבהן איגודי העובדים סופרים ומדווחים על אחוזי הנשים ברמות השונות באיגוד בישראל חסרים נתונים רשמיים. למרות שאין נתונים מדויקים, אין ספק שגם בישראל מספרן של הנשים שעומדות בעמדות הנהגה באיגודי העובדים נמוך. עיון באתר האינטרנט של ההסתדרות החדשה, איגוד העובדים הגדול ביותר בארץ, מראה כי בהנהגת ההסתדרות חברות שתי נשים בלבד מתוך 33 חברי הנהגה בסך הכול. ייצוג הנשים קטן גם בתפקידי הנהגה אחרים: מתוך 24 האיגודים הענפיים בהסתדרות החדשה קיימים רק שלושה איגודים אשר בראשן עומדת אישה ובראשות 29 המרחבים האזוריים של ההסתדרות לא מכהנת אף אישה אחת (עד לאחרונה עמדה אישה בראש מרחב כרמיאל, אך היא סיימה את תפקידה). המצב בארגון כוח לעובדים, הארגון הצעיר והקטן יחסית, טוב יותר. בהנהגת הארגון חברות חמש נשים מתוך 10 חברי הנהגה, ייצוג שגם

שיעור הנשים בתפקידי הנהגה באיגודי העובדים בארה"ב עלה בשנות השבעים לכ-11%, אך נותר זהה גם במהלך שנות השמונים והתשעים

מובטח בתקנון. אך גם בכוח לעובדים, שמתאפיינת בתרבות תשומת לב לסוגיית ייצוג הנשים במסודותיו, ניתן לראות שבתפקידי הנושאים שכר - ריכוז המטות האזוריים והמקצועיים, שיעור הנשים נמוך.

מהי הסיבה לשיעור הנמוך של הנשים הפעילות באיגודי העובדים בישראל? האם גם איגודי העובדים מציבים את אותה "תקרת זכוכית" אשר נפוצה בשוק העבודה ובפוליטיקה? ובכלל, מלבד סוגיית הייצוג, החשובה בפני עצמה, מדוע צריכים כלל הפעילים באיגודי העובדים, גברים ונשים, לשאוף להעלות את מספר הנשים הפעילות באיגוד? המחקר בתחום המגדר והארגונים שעוסק בבחינת חברותן ופעילותן של נשים באיגודי עובדים מראה כי קיימים חסמים רבים המונעים את שילובן של נשים בתפקידים אלו. חסמים אלו נוגעים למבנים מגדריים בחברה הכללית כמו גם בתוך המבנה ודפוסי הפעולה של איגודי העובדים.

טרם כל דיון על המציאות העכשווית הקשורה בשיעור הנמוך של נשים באיגודי עובדים, יש להביט גם לעבר. מחקרים היסטוריים מראים שמאז הקמתם ועד היום התאפיינו איגודי עובדים בעולם המערבי במיעוט של נשים, הן כחברות והן כבעלות תפקידים ונבחרות. לאורך ההיסטוריה היו אמנם נשים בודדות שלקחו חלק מוביל באיגודי עובדים, אך במקביל, איגודי עובדים רבים במדינות שונות הדירו מתוכם נשים במשך שנים באופן מוצהר. כך למשל היה איגוד המהנדסים בכריטיניה (AEU), אחד מאיגודי העובדים הגדולים במדינה, שרק בשנת 1943 אישר לנשים להצטרף לשורותיו באופן רשמי. איגודי עובדים אחרים אמנם אפשרו לנשים להצטרף כחברות, אך דרשו מהנשים להקים מסגרות ארגוניות נפרדות, ולא אפשרו לנשים להשתלב בפעילות בליבת הפעילות של איגוד העובדים, שנותר בשליטה גברית.

בעשורים האחרונים, מאז הופעת הגל השני של התנועה הפמיניסטית בשנות השבעים והעלייה המתמדת בשיעור השתלבותן של נשים בשוק העבודה, הפכו החברות והפעילות של נשים באיגודי עובדים לדומיננטיות יותר. השחיקה המתמדת בשיעור החברים באיגודי העובדים והרצון לשמור על גודלם וכוחם הביאו את איגודי העובדים לפעול להגדלת מספר הנשים החברות בהם. על מנת לעשות זאת, פעלו איגודי העובדים בניסיון לאגד עובדים במקומות עבודה "נשיים", שעד כה לא היו מאוגדים באיגודי עובדים, כמו גם בהפעלת כלי מדיניות שונים להעדפה מתקנת (affirmative action), המכוונים להגברת ייצוגן של הנשים בתפקידים נבחרים וממונים באיגוד העובדים.

עם זאת, למאמצים אלו היתה הצלחה חלקית בלבד. שיעור הנשים בתפקידי הנהגה נבחרים באיגודי העובדים בארה"ב

ירון דיסון הוא חבר חוג יס"ד, חבר ועדת הביקורת בארגון 'כוח לעובדים' ומנהל ההדרכה במרכז אדוה // דוא"ל: yaron@yesod.net

הצביעו על כך שאחת הסיבות שגברים מוצאות עניין פחות מזה של גברים לעיסוק באיגוד העובדים היא האג'נדה אותה מקדם האיגוד, ובפרט העדרן של סוגיות הנחשבות ל"סוגיות נשיות" כמו קידום שכר שווה בין גברים ונשים, הענקת חופשת לידה, יצירת פתרונות לטיפול בילדים וטיפול בהטרדות מיניות. עובדה זו לא נעלמה מאיגודי העובדים עצמם, שהחלו בעשורים האחרונים להביע עניין הולך וגובר בתנאי עבודתן של נשים והחלו לפעול בסוגיות אלה. איגודים רבים אף ניסו לקדם זאת באמצעות הגברת הייצוג של נשים בהנהגות של איגודי העובדים.

אך השאלה האם איגוד העובדים מקדם "סוגיות נשיות" כחלק מהאג'נדה המרכזית שלו אינה תלויה רק בזהות של העומדים בראשו והאם נמצאות שם גם נשים, אלא גם ובעיקר בנכונות של איגוד העובדים בכללותו להפוך את הסוגיות "הנשיות" לסוגיות מרכזיות הנמצאות בליבת העיסוק של איגוד העובדים. איגודי עובדים שמשלבים באג'נדה המרכזית שלהם גם התייחסות לסוגיות כמו קידום שכר שווה, יצירת פתרונות לשילוב בית עבודה וטיפול בהטרדות מיניות, ומכלילים נושאים אלו כחלק מהסוגיות שעומדות למשא ומתן מול המעסיק יוצרים למעשה ארגון רלוונטי יותר לנשים, ובכך גם מעודדים את שילובן בו.

הגברת ייצוגן של נשים בעמדות הובלה באיגודי עובדים מתבררת, אם כך, לא רק כחשובה בפני עצמה, בדומה לחשיבות הבטחת הייצוג הנשי בשאר המוסדות החברתיים, אלא גם כסוגיה קריטית עבור הצלחתם של איגודי העובדים. יצירת סדר יום פמיניסטי לאיגוד העובדים, אשר יהווה כחלק אינטגרלי ממטרות האיגוד וינחה אותו בפעילותו השוטפת, במקביל להבטחת ייצוגן השווה של נשים בכל רמות ההובלה בארגון יכולה לקדם את היות האיגוד רלוונטי לעובדות ולעובדים באופן שוויוני, ולקידום מטרות העל של האיגוד המקצועי: שיפור שכרם, תנאי העסקתם ורמת חייהם של כלל העובדים והעובדות במקום העבודה ובחברה בכללותה. ///

המחקר מראה כי חלק ניכר מהנשים המעורבות באיגודי עובדים הן נשים שאינן מטפלות בילדים צעירים, ופעמים רבות גם נשים שאינן במערכת זוגית

יותר של גברים שמרגישים "שייכים" למקום עבודתם במידה הנדרשת כדי להשתתף בפעילות באיגוד העובדים.

בעוד ששני החסמים הראשונים נוגעים בסדרי חלוקת העבודה בבית ובעולם העבודה בכללותו, חסמים נוספים נוגעים בתפיסות הרווחות באיגודי העובדים עצמם. מחקרים שנערכו באיגודי עובדים בעולם מראים כי בקרב מקבלי ההחלטות באיגודים רבים רווחות תפיסות חברתיות ממוגדרות בדבר הכישורים הנדרשים להובלת איגוד עובדים, בהם קשיחות ועמידה איתנה מול ההנהלה, אשר לתפיסתם אינן נחלתן של נשים. תפיסות אלו מביאות את ראשי האיגודים שלא למנות נשים לתפקידי הליבה באיגוד העובדים, תפקידים הדורשים משא ומתן ומאבק מול מעסיקים. תפקידים אלו הם התפקידים היוקרתיים המאפשרים קידום בסולם הדרגות והגעה לעמדות בכירות באיגוד העובדים. מעניין לציין שהקמת ועדים חדשים מאפשרת לנשים מעין "מעקה" לחסם זה, שכן בזמן ההתארגנות הראשונית, טרם ההגעה ליציגות ולמ"מ מול המעסיק, עסוק הוועד בגיוס עובדים להתארגנות, פעולה הדורשת יצירת אמון ושיתוף פעולה שהן תכונות אשר נתפסות בקרב גברים ונשים גם יחד כ"תכונות נשיות". ואכן, בניגוד לאיגודי עובדים ותיקים וממוסדים, איגודי עובדים חדשים מתאפיינים בייצוג רב יותר לנשים בעמדות ההובלה.

החסם הרביעי העומד בפני השתלבותן של נשים בפעילות באיגודי עובדים קשור בסדר היום של הארגון. מחקרים רבים

במהלך שנות החמישים והשישים היה נמוך מ-5% כאשר בשנות השבעים השיעור עלה לכ-11%, שיעור שנותר זהה גם במהלך שנות השמונים והתשעים.

חסמים להשתלבותן של נשים בתפקידי הובלה

מה מונע, אם כך, מנשים להגיע לתפקידי הובלה באיגודי העובדים? החסם הראשון והבולט מכולם שעומד בדרכן של נשים לפעילות באיגודי עובדים הוא חלוקת העבודה המגדרית בבית. הניסיון באיגודי העובדים בעולם מראה כי המסלול לתפקיד בכיר באיגוד העובדים עובר במקרים רבים דרך פעילות איגוד מקצועית רבת שנים. פעילות זו לא רק שנעשית לרוב בהתנדבות, אלא שהיא נעשית רובה ככולה לאחר שעות העבודה, ובכך מהווה מכשול עיקרי לנשים, שנאלצות לשלב פעילות זו עם עבודתן בבית, בטיפול במשפחה ובילדים. כך מראה המחקר, כי חלק ניכר מהנשים שכן מעורבות באיגודי עובדים הן נשים שאינן מטפלות בילדים צעירים, ופעמים רבות גם נשים שאינן במערכת זוגית. כאשר נשים נשואות בעלות ילדים צעירים בכל זאת לוקחות חלק בפעילות באיגוד העובדים, פעמים רבות הן מעידות שהדבר מתאפשר בזכות התמיכה והסיוע של בן הזוג. החסם השני נוגע בדפוסי התעסוקה של נשים. שיעורן של נשים המועסקות בתפקידים זמניים ובמשרות חלקיות גבוה יותר מזה של גברים, עובדה המביאה לשיעור גבוה



צילום: דן חיימוביץ'