

נשים במילואים

צה"ל החל בשנים האחרונות לגייס יותר ויותר נשים למילואים, והמפקדים מביעים לרוב שביעות רצון מהמוטיבציה ומהתרומה שלהן. הבעיה היא שהמדיניות הליברלית החדשה של הצבא נתקלת במכשולים הנובעים מכך שיחידות רבות עדיין לא השתחררו מרוחו של צה"ל הישן, ששופט את משרתיו לא לפי תרומתם, אלא לפי מינם

« מבוא

במדים, שעל בסיסו קם צה"ל. מודל זה דורש גיוס טוטלי והשתתפות רחבה של כל שכבות העם בתרומה לקולקטיב. השוויון במודל הזה מוגדר לפי מידת ההשתתפות בחובות, ולכן עצם הכללת הנשים במאמץ הצבאי נתפסת כמנגנון המספק להן שוויון. אולם תפיסה שוויונית זו התמצתה רק בהחלת שירות החובה על נשים. אופי השירות הצבאי עצמו עוצב באופן מגדרי לחלוטין תוך חלוקת עבודה ברורה בין גברים לנשים. מקומן של הנשים בצה"ל נקבע לפי דימויים מסורתיים ופטרנליסטיים של תפקידי המינים. דימויים אלה כוללים את ראיית האישה כשייכת לעולם הפרטי והמשפחתי וכזקוקה להגנה, בעוד שהגבר פועל במרחב הציבורי כלוחם וכמגן.

מאמר זה מתאר את מקומן של הנשים בשירות המילואים תוך הצבת הנושא בהקשר הרחב יותר של מקומן של הנשים בצה"ל. חלקו הראשון של המאמר דן בתקופה שבין הקמת צה"ל ועד סוף שנות ה-90, שבה נעדרו נשים באופן כמעט מוחלט ממערך המילואים של צה"ל. חלקו השני של המאמר מתאר את השינויים החדים שהתרחשו בשירות הנשים בצה"ל החל מאמצע שנות ה-90 ועד ימינו, את הסיבות שחוללו אותם ואת השפעתם על שירות הנשים במילואים. חלקו האחרון של המאמר דן בכיווני ההתפתחות האפשריים של שירות הנשים במילואים תוך הצגת הדילמות המלוות את שילוב הנשים במערך המילואים.

חוק שירות הביטחון, שנחקק ב-1949 ותוקן פעמים אחדות, שיקף את האמביוולנטיות ביחס לשירות הנשים. מחד, הוא מחייב אותן – בדיוק כמו את הגברים – בשירות חובה. מאידך, הוא הכיל כמה הקלות על רקע מגדרי: שירות קצר יותר הן בחובה (24 חודשים, לעומת 30 חודשים לגברים) והן במילואים (עד גיל 38, לעומת גיל 54 לגברים) וזכאות לפטור (הריון והורות פוטרים ממילואים, נישואים פוטרים גם משירות חובה).

האבחנות המגדריות שבחוק שירות הביטחון סיפקו לגיטימציה לצבא להפעיל מדיניות כוח אדם אשר צימצמה מאוד את התחומים שבהם יכלו נשים להשתלב. תקנות שר הביטחון שימשו כדי להרחיק את הנשים בצורה מוחלטת מתפקידים רבים, ובכללם תפקידים קרביים. כתוצאה מכך תועלו למעשה הנשים לשולי הארגון הצבאי. תיעול זה הוצדק פעמים רבות בכך שמשך השירות הקצר של הנשים הן בחובה והן

« אמא בבית, אבא במילואים – שנות ה-50 עד שנות ה-90

עד תחילת שנות ה-2000 כמעט שלא ניתן היה למצוא נשים במערך המילואים. עובדה זו שיקפה את הדגם שאימצה צה"ל עם הקמתו ביחס למקומן של הנשים בצבא – דגם "ההשתתפות הממוגדרת" (Robbins and Ben-Eliezer, 2000) – שביטא יחס דו-משמעי למקומן של הנשים בצה"ל (ג'רבי, 1996): מצד אחד הכללת הנשים בשירות הצבאי, ומצד אחר הגבלת מקומן לשולי הארגון הצבאי באופן המשקף ומנציח את התפיסות המסורתיות ביחס לנשים ולמקומן בחברה. הכללת הנשים בשירות באה לידי ביטוי בהחלת שירות החובה גם עליהן. זהו צעד שאינו מובן מאליו ואינו מקובל בצבאות אחרים בעולם – גם כיום. צעד זה שיקף את הדגש השוויוני החזק שליווה את מודל האומה

« רס"ן ליאורה רובינשטיין
« רמ"ד שילוב נשים חובה
ביוהל"ן



« סא"ל זאב לור
« רע"ן מוקדי ידע מגדרי
ביוהל"ן



להיעדר לפרקי זמן ממושכים מהבית, מה שהעצים עוד יותר את העומס שהוטל על האישה בבית (רדאי, 2001).

« פריצת גבולות המגדור - שנות ה־90 וראשית שנות 2000

הגבולות המגדריים המצומצמים החלו להיפרץ מאמצע שנות ה־70. לדברי בן־אליעזר ורובינס (2000) החלה הפריצה לאחר מלחמת יום הכיפורים, בעת שצה"ל נכנס לתהליך מואץ של בניית כוח מסיבי. הצורך להפנות כל גבר פנוי למערכה הלוחם חייב את הצבא להפנות נשים לתפקידים מקצועיים יותר, דוגמת מדריכות ביחידות השדה.

אולם דומה כי השינוי המשמעותי יותר בשירות הנשים החל מאמצע שנות ה־90 ונמשך גם בימים אלה. שינוי זה מקורו בעלייה בדומיננטיות של השיח הליברלי החל משנות ה־80 - שיח שבמרכזו עומדים הפרט וזכויותיו והעיקרון של שוויון ההזדמנויות. אלה לא איפשרו להמשיך לקבל את דחיקת הנשים מהשירות הצבאי כמובן מאליו.

עד אמצע שנות ה־90 הגיב צה"ל בעצלתיים לשיח הליברלי הזה. אולם החל מאמצע שנות ה־90 חדר השיח הליברלי ללב המערכת הצבאית - בעיקר בעקבות בג"ץ אליס מילר, שכפה על חיל האוויר לפתוח את קורס הטיס בפני נשים, ובעקבות התיקון לחוק שירות ביטחון בשנת 2000, שקבע כי זכותה של אישה שווה לזכותו של גבר לשרת בכל תפקיד. שני אלה הציבו בפני הצבא דרישה חד־משמעית לזנוח את העיקרון שלפיו מינו של המתגייס קובע את שיבוצו למודל ענייני של מיצוי כוח האדם בהתאם לקריטריונים ענייניים ולא מגדריים. מאותה עת ואילך חייב הצבא לנמק כל סטייה מהעיקרון הזה. כלומר, הוא יכול שלא לשבץ נשים במקצועות מסוימים, רק אם ביכולתו להוכיח כי מדובר במקצועות שמאופיינים וממהותם לא ניתן לשלב בהם נשים.

התשתית המשפטית שהונחה בבג"ץ אליס מילר גם מגבילה את יכולת הצבא להשתמש בנימוקים כלכליים או ביורוקרטיים כדי לדחוק נשים - מתוך הכרה כי ערך השוויון דורש גם השקעת מאמץ ביורוקרטי וכלכלי על מנת להגשימו. יתר על כן, בבג"ץ אליס מילר הונחה גם תשתית חוקית לדרישה מהצבא לנטרל מכשולים העומדים בפני נשים ואשר נוצרים כתוצאה מהיותן

במילואים הופך את ההשקעה בהן לבלתי כדאית מבחינה כלכלית. כתוצאה מכך התחוללה הרחבה נוספת של הפערים במשכי השירות בין הגברים והנשים - גם מעבר לגבולות שהציב החוק (יזרעאלי, 1999).

מאחר שבצבא לא ניתן לנשים לרכוש מקצועות משמעותיים, גם לא היה בהן צורך של ממש במערך המילואים. החוק איפשר לצה"ל לקרוא לנשים למילואים עד גיל 38 - גם אם הן נשואות. אולם בפועל, מספר הנקראות לשירות היה זניח לחלוטין. צה"ל בחר מיוזמתו להגביל את גיל הקריאה לנשים ל־29 ואחר כך ל־24 - מה שהפך את עצם ההצבה של נשים במילואים לבלתי כדאית. לדחיקת הנשים לשולי הארגון היו כמה השלכות חברתיות וצבאיות:

1. שירות הנשים בצבא הפך לשולי ולחסר חשיבות של ממש. השירות הסדיר נתפס במשך שנים רבות כתהליך הכנה לשירות ארוך טווח במערך המילואים. לכן אי־שירות במילואים שימש כהצדקה לאי־הכללתן של הנשים במערכים משמעותיים, הדורשים השקעה בהכשרה. (את הטענות הזו העלה צה"ל בתשובתו לבג"ץ שהגישה אליס מילר על שלא ניתן לה לגשת למבדקי טיס).

2. היעדרות הנשים ממערך המילואים גרמה לצה"ל לאבד הון אנושי רב ערך, אשר החברה העמידה לרשותו (פרידמן, 1997). מאגר זה - אילו נוצל כראוי - היה ללא ספק משפר את איכות המערך כולו ותורם להקלת העומס מעל הגברים.

3. היעדרות הנשים ממערך המילואים קיבעה עוד יותר את מעמדן הקבוצתי הנחות בחברה בכלל. שירות מילואים ממושך נתפס תמיד כאחד הביטויים האולטימטיביים להקרבה ולנתינה למען הכלל - מעמד שנשלל מהנשים כקבוצה. יותר מכך, העובדה שדחיקת הנשים נעשתה על רקע התפקיד המשפחתי של האישה העצימה תפיסות פטרנליסטיות, שלפיהן

האישה זקוקה להגנה, ושייעודה הוא הקמת משפחה וטיפוחה. באופן מעשי, דחיקת הנשים ממילואים הייתה בבחינת התערבות של המדינה בחלוקת העבודה הפנים־משפחתית, שכן המדינה קבעה, למעשה, כי על האישה להתמקד בעבודות הבית וההורות. ואם לא די בכך, הרי המדינה חייבה את הגברים בשירות מילואים ממושך, דהיינו היא חייבה אותם

«**עצם הכללת הנשים במאמץ הצבאי נתפסת כמנגנון המספק להן שוויון. אולם תפיסה שוויונית זו התמצתה רק בהחלת שירות החובה על נשים. אופי השירות הצבאי עצמו עוצב באופן מגדרי לחלוטין תוך חלוקת עבודה ברורה בין גברים לנשים**»



שוונות מגברים. לבסוף, כמיטב המסורת הליברלית, הניח החוק תשתית להשוואה מוחלטת בין חובות הנשים והגברים המשרתים בתפקידים מסוימים.

צה"ל נענה לאתגר – במיוחד מתחילת כהונתו של הרמטכ"ל מופז – ומגמה זו נמשכת גם בתקופת כהונתו של הרמטכ"ל הנוכחי, יעלון. בצה"ל ננקטו צעדים רבים כדי למנוע ככל האפשר שאבחנות מגדריות ישמשו כאמות מידה לגיוס כוח אדם. כתוצאה מכך גדל מרחב ההזדמנויות לנשים, ובמקביל התאפשר לצה"ל להפיק תועלת רבה יותר מהפוטנציאל הגלום בהן. הכיוון שבו צועד כיום צה"ל יוביל אותו בסופו של דבר למצב, שבו הוא משבץ את כוח האדם העומד לרשותו לפי שיקולים ענייניים ולא מגדריים. מדיניות זו זכתה באחרונה לאישור ברור וחד-משמעי מפי סגן הרמטכ"ל כעקרון היסוד העומד בבסיס התוכנית הרב-שנתית של צה"ל ביחס לנשים.

« על-פי מיטב המסורת הליברלית, הניח החוק תשתית להשוואה מוחלטת בין חובות הנשים והגברים המשרתים בתפקידים מסוימים. צה"ל נענה לאתגר – במיוחד מתחילת כהונתו של הרמטכ"ל מופז – ומגמה זו נמשכת גם בתקופת כהונתו של הרמטכ"ל הנוכחי, יעלון »

בהקשר זה חלו גם שינויים מהותיים ביחס לשירות הנשים במילואים. בפקודת הרמטכ"ל בוצעה בשנת 2000 עבודת מטה, שבסיכומה הוחלט להרחיב את שיבוץ הנשים במערך המילואים. להלן שני העקרונות שנקבעו בעבודת המטה ביחס לגיוס נשים למילואים:

1. נשים ישרתו במערך המילואים עד גיל 38 או עד הריון או הורות – בהתאם לחוק ולא בהתאם לנוהג שהשתרש.
2. לוחמות ישרתו באותם תנאים כמו לוחמים ולא יושמטו ממערך המילואים בגלל הריון או הורות. בעבודת המטה נקבע גם כי יוסרו כל המגבלות שהיו מוטלות על קריאת נשים לשמ"פ. במקביל לשני מהלכי ההשוואה הנ"ל נקבעה מדיניות שלפיה יוגבל שיבוץ הנשים רק למקומות שסובלים ממחסור בכוח אדם ומעומס של שמ"פ ושבהם יכולות הנשים להחליף את הגברים. במילים אחרות, נקבע שנשים עדיין לא ישובצו באופן אוטומטי למערך

המילואים כמו גברים. כמו כן נקבע כי נשים יוצבו לייעוד 2 ומעלה (כלומר, לייעודים עורפיים יותר), למעט לוחמות וקצינות קשר, אשר יוצבו לייעודים קדמיים. עקרונות אלה ממחישים כי הדחף הליברלי עדיין מתורגם לעיתים קרובות מבחינה ארגונית באופן הרואה את הנשים כגורם שנועד לכל היותר להשלים מחסור בגברים ולא דווקא כגורם העומד בפני עצמו.

משנת 2001 ניכרת כניסה משמעותית של נשים למערך המילואים. בשנת 2002 שובצו למילואים 100% מהקצינות המשתחררות ו-36% מהחוגרות. בשנת 2003 כבר עמד שיעור החוגרות שתוכננו לשיבוץ במילואים על 40%. לפי נתוני אכ"א שני שלישים מהן שובצו במילואים בתפקידים זהים לאלה שעסקו בהם בסדר, ושליש מהן שובץ בתפקיד שונה לחלוטין. נתונים אלה הביאו את שיעור הנשים ששירתו במילואים בשנת 2002 ל-4% מסד"כ המילואים של צה"ל.

בשנים אלה הלכה והתמסדה הפעלת הנשים במילואים. 20% מהנשים הזמינות למילואים ביצעו שמ"פ במהלך 2002, והממוצע של ימי השמ"פ שלהן עמד על 12.5 (לעומת 21 בקרב הגברים). באמצע 2003 עמד השיעור הממוצע על 13 יום, לעומת 17 יום בקרב הגברים.

כניסתן של נשים למערך המילואים באה לידי ביטוי בולט בשני מקרי מבחן: גיוס המילואים למבצע "חומת מגן" ולמבצע "שריקה מזרחית". במבצע "חומת מגן" גויסו 160 נשים – בעיקר למקצועות תומכי לחימה, כגון קשר וחובשות. 83% מהן עסקו בתפקיד דומה או זהה לזה שבו עסקו בשירות החובה. ממוצע השמ"פ שלהן עמד על 19 יום.

סקר שערך יועץ הרמטכ"ל לענייני נשים (יוה"לן), ושעקב אחר גיוס הנשים למילואים (ברוך, 2002), העלה כי המגויסות – ברובן המכריע – הביעו שביעות רצון גבוהה משירות המילואים (83%), מוטיבציה גבוהה להתייצב למילואים (75%) ומוכנות רבה להגיע לשירות מילואים נוסף באותה שנה (62%). זאת אף ש-44% מהן דיווחו כי הגיוס לשמ"פ פגע בשגרת חייהן – בעבודה או בלימודים. 44% מהמרואיינות לא ציינו בעיות מיוחדות בהליך קליטתן במילואים, אולם 19% דיווחו על בעיות לוגיסטיות בעת קליטתן במילואים ועל תחושה של בזבוז ושל חוסר מיצוי. כ-50% מהנשאלות חשו שהצבא הפיק את המרב ממה שהיה להן לתרום, ושיעור דומה של נשאלות ציין כי הרגישו נחוצות. יש לציין כי שיעורים אלה אינם שונים מהותית מאלה המדווחים בסקרי המילואים שעורכת ממד"ה באורח שוטף בקרב גברים המשרתים במילואים.²

הכוננות לקראת המלחמה בעיראק, שכונתה "שריקה מזרחית", הייתה מקרה בוחן חשוב, כיוון שבמהלכה גייס פיקוד העורף למילואים יותר מ-1,500 נשים ליחידותיו השונות: היחידה לרענון ערכות מגן, היחידה לחלוקת תרופות בחירום (ילת"ח), מדריכות אוכלוסייה בחירום,



אצלנו הכל נמלא, מתי את מסיימת את המילואים?



הנשים במילואים גם מאפשר למערכים דוגמת פיקוד העורף, שנמצאים בתחתית סולם העדיפויות של צה"ל בהקצאת כוח אדם, ליהנות מכוח אדם איכותי ובעל מוטיבציה גבוהה.

2. מקרי המבחן מעידים – למי שהיה ספק – כי כאשר הנשים נקראות למילואים, הן מתייצבות בזמן, גם כאשר ההתייצבות מערימה קשיים על מחויבויות אחרות שיש להן, כגון עבודה ולימודים, גם כאשר מדובר בקריאה חריגה, גם כאשר השירות מחייב לינה ביחידה ואפילו כאשר סביבתן הקרובה מתייחסת לשירות שלהן בצורה לא אוהדת. באשר למוטיבציה – ניתן לראות כי בשעת מבחן, בדיוק כמו הגברים, המוטיבציה של הנשים מרקיעה שחקים. אולם בעת שגרה היחס שלהן קצת יותר ספקני – בדיוק כמו אצל הגברים. בסקר שנערך בקרב חיילות משתחררות ציינו כ-40% מהן כי הן רוצות במידה רבה לשרת במילואים. עוד 38% ציינו כי הן רוצות בכך במידה בינונית (רובינשטיין, 2002).

בעוד שירות הנשים במילואים נמצא בצעדיו הראשונים, אותרו גורמים אחדים שמעכבים את המשך המהלך (קדם, 2003). הגורם המעכב המרכזי הוא פרקטיקות מגדריות המופעלות בשירות החובה, ואשר מגבילות את היכולת להפעיל באופן ממצה את הנשים במילואים. הפרקטיקה המגבילה ביותר היא מתן הכשרה מינימלית בלבד לנשים בתחום הרובאות. 95%

מערך התצפיות ופולוגות הרפואה הנפתיות. רבות מהמגויסות נקראו בצו 8, כאשר היו עדיין בשנת הצינון שלאחר שחרורן משירות סדיר. אחדות מהן היו נשואות. במחקר שערך יוה"ל"ן במהלך 2003 (רובינשטיין, 2003) בקרב חיילות וקצינות, שגויסו למילואים במסגרת "שריקה מזרחית", ציינו רובן כי הן חשו שלשירות המילואים שלהן יש חשיבות וערך. אף שהקריאה תפסה את רובן במהלך משמעותי אחר של חייהן (כגון לימודים אקדמיים), לא מנע הדבר מהן להתייצב במקום ובזמן. גם המפקדים שרואיינו ביטאו שביעות רצון גבוהה משיעור ההתייצבות של הנשים, מרמת התפקוד שלהן, מרצינותן ומהמוטיבציה שלהן.

כשקוראים את הנתונים האלה על שירות המילואים של הנשים יש לזכור שהם מתבססים על מדגם קטן, יחסית. מספר המשרתות במילואים הוא עדיין קטן, ואלה שמשרתות הן ברובן צעירות מאוד ונקראו לשירות זמן קצר לאחר שחרורן. אף על פי כן ניתן להצביע על שתי מסקנות:

1. היקפי ההצבה וההפעלה של נשים במילואים במהלך 2002 ממחישים – למי שעוד היה ספק – כי נשים הן משאב חיוני המסוגל לתרום למאמץ הצה"לי. נוכחות הנשים מתקבלת, ככלל, בברכה על-ידי מפקדים ועל-ידי גורמי כוח אדם. מבחינתם שירות נשים במילואים מאפשר להם להתמודד עם מחסור כרוני בבעלי מקצועות כגון חובשים ונהגים. שירות

הגיבו לעיתים בחשדנות ובחוסר תמיכה. גם חלק מהביטויים התקשורתיים כלפי המהלך היו ציניים ואף משפילים.

גם בקרב מפקדים ניתן היה להבחין – לצד שביעות הרצון משילוב הנשים – בעמדות אשר הקשו על המהלך. אצל חלק מהמפקדים הופיעו עמדות מגוננות אשר תורגמו לפרקטיקה של הגנת יתר. למשל, דאגה למקלחת לחיילות, גם אם הדבר כרוך בהסעה מיוחדת, בעוד שהגברים לא זכו לאפשרות זו. דוגמא נוספת: דאגה שלחיילות יהיה אוהל מגורים, בעוד החיילים לנים תחת כיפת השמיים. לצד הגנת יתר היו גם תופעות של אי-שיבוץ נשים בתפקידים תובעניים בשל חוסר אמון ביכולותיהן או בשל "התחשבות" בהיותן נשים.

« נשים ומילואים - לאן

התקופה הנוכחית מתאפיינת בתחילת הפנמתו של השיח הליברלי ביחס לשירות הנשים בצה"ל בכלל ובשירות המילואים בפרט. גישה חדשה זו זכתה לביטוי מלא בתיקון לחוק שירות הביטחון משנת 2000. שיח זה מתורגם בתוך צה"ל בכמה צורות. ראשית, הוא מתורגם לניסיון להגביר את השתתפות הנשים במסלולים ובמערכים אשר היו בעבר סגורים בפניהן. שנית, הוא מתורגם לניסיון לבטל אבחנות מגדריות בלתי רלוונטיות ולאמץ מדיניות הרואה את כוח האדם כמשאב אחד, הממוין, מוכשר ומשובץ לפי קריטריונים ענייניים והישגיים ולא לפי מגדר. שלישית, השיח הליברלי מתבטא גם בהחלת מערכת חובות חדשה על נשים. הדוגמאות הבולטות לכך הן הארכת שירות החובה ללוחמות לשלוש שנים וגיוס נשים למילואים. אולם הגישה החדשה עדיין לא החליפה באופן מלא

את קודמתה. השיח והפרקטיקה הליברליים ביחס לשילוב הנשים בצבא עדיין נתקלים בארגון שהמגדור טבוע וממוסד בו באופן עמוק ביותר. המזיגה הזאת שבין הגישה החדשה לישנה היא שמעצבת את אופיו הנוכחי של המפגש בין הנשים לצה"ל. מצד אחד אומנם החל תהליך של שילוב נשים במערך המילואים, אך מצד אחר, כפי שכבר צוין, מהלך זה עדיין נבלם על-ידי אבחנות מגדריות. לעיתים הבלימה הזאת מעוגנת בחקיקה (הפטור שניתן לנשים הרות ולאמהות) ולעיתים היא נובעת מפרקטיקות מגדריות

מהחיילות בשירות סדיר קיבלו הכשרה רובאית ברמה הנמוכה אף מ-02 – מה שמונע מקצינות להשתלב בתעסוקת קצינים, בתפקידים בדרג א, בתעסוקות מבצעיות ובמשימות אבטחה. מגבלה זו תוסר כנראה בעתיד לאור ההחלטה שקיבל באחרונה סגן הרמטכ"ל להעלות את רמת ההכשרה הרובאית לנשים ולהפוך אותה לתלוית ייעוד ותפקיד במקום שתהיה תלוית מגדר.

גורם מעכב נוסף הוא אופק שירות מוגבל במילואים עקב החוק הפוטר נשים ממילואים בעקבות הריון או הורות. מכיוון שגיל הנישואין הממוצע באוכלוסייה הרלוונטית לענייננו הוא 27, אופק השירות הממוצע לנשים במילואים הוא 6-9 שנים. מפקדים שונים הציגו עובדה זו כסיבה לחוסר התלהבותם כלפי המהלך כולו וכן כעילה שלא לשבץ נשים בתפקידים מרכזיים במילואים.

לבסוף, עצם מבנה ההעסקה של הנשים בשירות חובה יוצר מגבלות ואילוצים על המיצוי שלהן במילואים. רבים מהמקצועות שבהם משרתות נשים בשירות חובה כלל אינם נחוצים במילואים. הצורך להסב מקצועית חלק מהחוגרות ואף מהקצינות לתפקידים נחוצים במילואים הוא יקר – מה שהופך את שירות המילואים של הנשים לפחות "כלכלי".

גורמים מבניים אלה מבטאים את האופן שבו אבחנות מגדריות מבניות בשירות הסדיר מגבילות את היכולת למצות את פוטנציאל הנשים במילואים – ודווקא במקומות שבהם צה"ל נדרש להן ביותר. לצד גורמים אלה זוהו כמה גורמים מעכבים נוספים, אשר ניתן לייחסם לעצם החידוש שבהכנסת נשים למילואים: למשל, בעיות לוגיסטיות (כמו מחסור במדים ובנעליים

מתאימים וכן במקומות לינה למילואימניקות), העדר ידע בנוגע למדיניות ולנהלים הנוגעים לשירות הנשים במילואים בקרב גורמי הקישור, המפקדים וגם החיילות עצמן, אי-בהירות במדיניות ובפקודות עצמן, שעדיין לא עברו התאמה לתהליך (קדם, 2003).

כניסת הנשים לשירות המילואים נתקלה גם בכמה עמדות בעייתיות בקרב גורמים שונים, שלהם יש השפעה על הצלחת המהלך. למשל, מעסיקים ומרצים באוניברסיטאות, אשר נתקלו לראשונה בנשים היוצאות לשירות מילואים,

« כניסת נשים לשירות המילואים משמיטה את הקרקע מתחת לאחד המנגנונים החזקים ביותר, אשר הצדיקו את אימוצה של חלוקת העבודה המגדרית בתוך השירות הסדיר. אולם יש לציין כי הראייה הפמיניסטית אינה אחידה ביחסה לסוגיה זו. יש הרואות בחיוב הנשים לשרת במילואים דוגמא אופיינית למלכוד 22 פמיניסטי »



יתקשו להתקדם בצבא, וכלל לא ברור אם השירות הצבאי אכן יחזק את תביעותיהן לשוויון הזדמנויות בחברה האזרחית.

יש לציין כי קיימים גם זרמים פמיניסטיים רדיקליים, אשר קוראים לנשים להפנות עורף לשירות הצבאי בכללותו עקב היותו מעוז גברי, המבטא תרבות גברית ואינטרסים גבריים. לתפיסתם, נשים שיצטרפו למעוז הזה ימוקמו לכל היותר בשוליו וינצלו להצדקת הערכים האלימים של הארגון הצבאי. לפיכך, גורסים אותם זרמים, אסור לנשים להיות שותפות בארגון הזה.

לסיכום, אנו נמצאים כעת בתקופת ביניים, שבה צה"ל, כארגון הרגיש לסביבתו החברתית, נענה לשיח הליברלי, אולם הפרקטיקות היום-יומיות הנהוגות בו עדיין נגועות במידה רבה בהשקפת עולם מסורתית ומגדרית. תהליך שילובן של הנשים בצה"ל בכלל ובשירות המילואים בפרט יצליח, רק אם הגישה הליברלית תתמסד גם במערכת הפרקטיקות הממיינות, המשבצות, המכשירות והמקדמות את כוח האדם בצבא. במילים אחרות, ההצלחה תושג רק כאשר המיון,

«אנו נמצאים כעת בתקופת ביניים, שבה צה"ל, כארגון הרגיש לסביבתו החברתית, נענה לשיח הליברלי, אולם הפרקטיקות היום-יומיות הנהוגות בו עדיין נגועות במידה רבה בהשקפת עולם מסורתית ומגדרית»

השיבוץ, ההכשרה והקידום של נשים ושל גברים בצבא ייעשה לפי שיקולים ענייניים והישגיים ולא לפי שיקולים מגדריים. כדי שזה יקרה חייב השיח הליברלי להתקבע בתודעה ובהנחות היסוד של המפקדים.

תהליך שילובן של הנשים בצבא ייקבע גם לפי המידה שבה תתקבל תפיסת שוויון מהותית ולא רק פורמלית ביחס לשירות הנשים. תפיסת שוויון מהותית מכירה בשונות בין נשים לגברים, אך יוצרת מנגנונים מפצים ומתקנים, אשר מאפשרים לנשים להשתלב ולהצליח בעולם שנבנה כולו סביב דמותו וגופו של הגבר. דברים אלה רלוונטיים במיוחד ביחס לשירות המילואים. כל התמסדות של שירות הנשים במילואים תהיה חייבת לכלול מנגנונים להתמודדות עם המחויבות המשולשת של נשים רבות: בית-עבודה-צבא. אין מדובר בהכרח במנגנון הקיים היום ושפוטר נשים אוטומטית עם כניסתן להריון, אלא הכוונה היא להציב אתגר למערכת למצוא מנגנונים אחרים, שיאפשרו לנשים לשרת

בשירות החובה (מתן הכשרה ירודה לחיילות בתחום הרובאות) או בשירות המילואים (הגנת יתר, אי-אמון ביכולתן של המילואימניקות).

למרות כל אלה נראה כי השלבים הראשונים בכניסת הנשים לשירות המילואים הם בבחינת הצלחה הן מבחינת התועלת שמפיק הצבא והן מבחינתה של השקפת העולם הליברלית. מבחינה צבאית, צה"ל העשיר את מערך המילואים שלו, המתוח עד הקצה, בכוח אדם מוכשר, איכותי ובעל מוטיבציה. מקרי המבחן של "חומת מגן" ו"שריקה מזרחית" הוכיחו זאת מעבר לכל ספק. גם אם לא יבוטל או ישונה הפטור הניתן לחלק מהנשים המיועדות למילואים על בסיס מגדרי, וגם אם כתוצאה מכך תחלופת הנשים במילואים תהיה גבוהה יותר מאשר אצל הגברים, הרי שעדיין השירות שלהן מביא תועלת רבה לצבא. יתר על כן, יש לזכור שתחלופה גבוהה יש גם אצל הגברים. לא כל גבר הנכנס למערך המילואים מתמיד בו עד גיל העמידה.

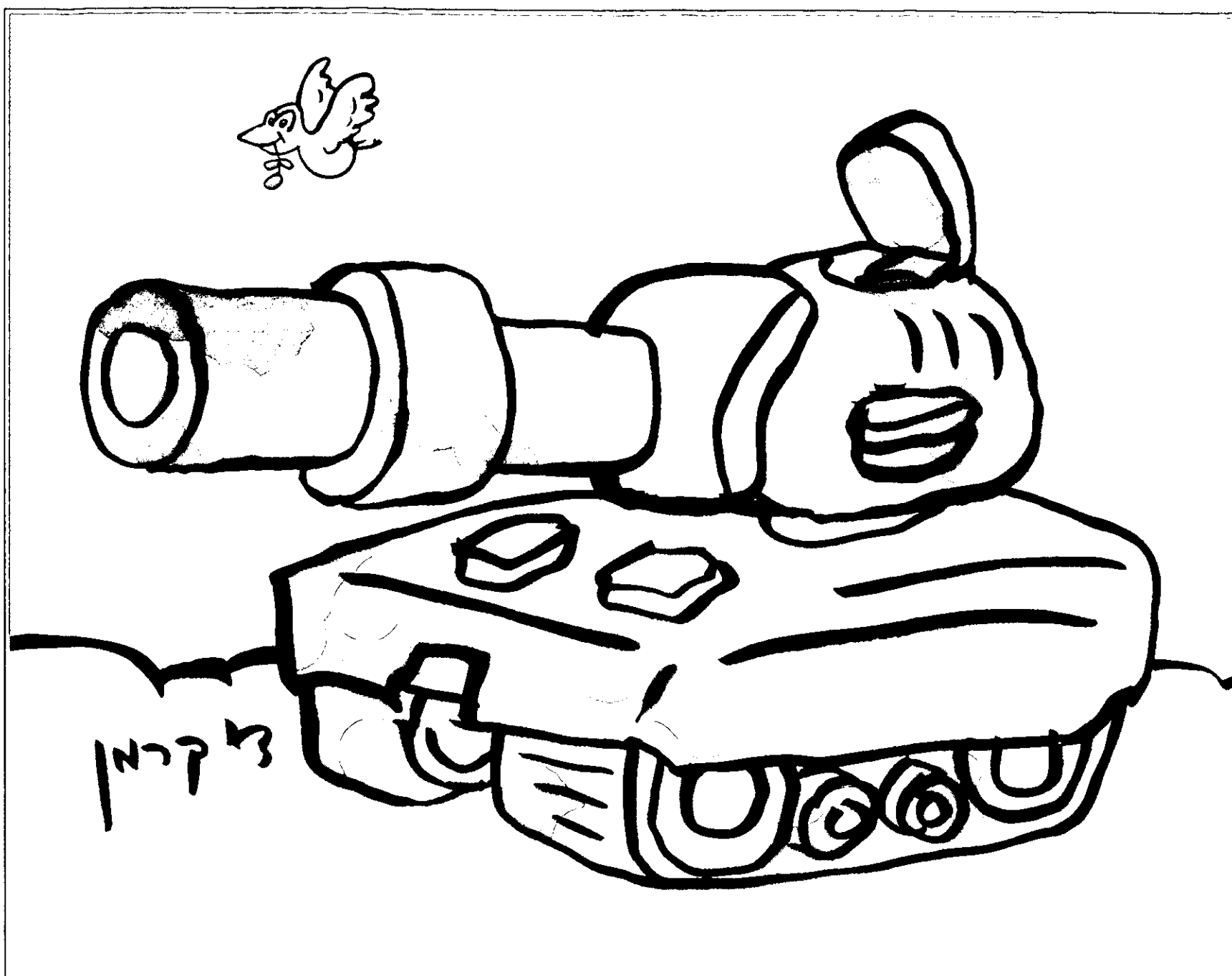
מבחינת התפיסות הליברליות, שילוב הנשים במילואים הוא סיפור הצלחה מובהק. לראשונה נכנסות נשים לאחד המעוזים הגבריים ביותר בחברה הישראלית, וכניסה זו מערערת – קרוב לוודאי – את אחד המוקדים העיקריים אשר חיזקו את הסטריאוטיפים המסורתיים ביחס למקומן של הנשים הן בחברה והן בתא המשפחתי. אולם שימור הפטור ממילואים בגין הריון והורות עדיין משמר את חלוקת העבודה המסורתית.

הטלת חובות רבות יותר על נשים בתחום השירות הצבאי משפרת את מעמדן האזרחי ומחזקת את תביעתן לשוויון גם ביתר תחומי החיים. הסיבה: למרות השינויים החברתיים הגדולים שהתחוללו בישראל מאז היווסדה השירות הביטחוני עדיין קובע במידה לא מבוטלת את המעמד האזרחי.

במובן מעשי יותר, כניסת נשים לשירות המילואים משמיטה את הקרקע מתחת לאחד המנגנונים החזקים ביותר, אשר הצדיקו את אימוצה של חלוקת העבודה המגדרית בתוך השירות הסדיר. כאשר נשים משרתות במילואים, לא ניתן להצדיק את הפנייתן לשולי הארגון הצבאי בנימוק שאין זה משתלם להכשירן.

אולם יש לציין כי הראייה הפמיניסטית אינה אחידה ביחסה לסוגיה זו. יש הרואות בחיוב הנשים לשרת במילואים דוגמא אופיינית למלכוד 22 פמיניסטי (רדאי, 2000). רדאי, למשל, טוענת כי אם יונהג שוויון מוחלט גם בחובות, יקופחו הנשים עוד יותר, שכן הנטל הכפול של קריירה ושל משפחה יהפוך לנטל משולש: קריירה משפחה ושירות צבאי. נשים שישרתו במילואים כמו גברים ייאלצו לסבול מנחיתות נוספת בשוק העבודה נוסף על הנחיתות שבה הן נתונות ממילא כנשים. לעומת הזאת התמורה שיקבלו תהיה מזערית, שכן קלושים הסיכויים שיעלה בידן להצטרף לאליטה של ההיררכיה הצבאית וליהנות מהיתרונות הנלווים למעמד זה. הן





«« הערות

1. הכותבים מבקשים להודות לסא"ל שירלי קרני (רע"ן קמ"פ ביוהל"ן) על עזרתה הרבה בכתיבת מאמר זה.
2. ממד"ה, ענף המחקר, מצגת סקר עמדות משרתי מילואים, ינואר 2003 (מסמך פנימי של צה"ל).

«« מקורות

- שרון ברוד, **שירות נשים במילואים - ניתוח ראשוני**, צה"ל, יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים, 2002 (מסמך פנימי של צה"ל)
- איריס ג'רבי, **המחיר הכפול - מעמד האישה בחברה הישראלית ושירות הנשים בצה"ל**, תל-אביב, הוצאת רמות, 1996
- דפנה זירעאלי, "מגדור בשירות הצבאי בצה"ל", **תיאוריה וביקורת** 14, 85-109, 1999
- פרנסיס רדאי, "הצבא - פמיניזם ואזרחות", **פלילים ט'**, 2001
- ליאורה רובינשטיין, **שירות נשים במילואים במסגרת שריקה מזרחית**, צה"ל, יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים, 2003 (מסמך פנימי של צה"ל)
- דניאל פרידמן, "שירות נשים במקצועות לחימה ושוויון בחלוקת הנטל בעקבות בג"ץ 4541/94 אליס מילר נגד שר הביטחון", **המשפט** 8, 27, 32, 1997
- ענת קדם, "מתגייסות למילואים", בתוך: **אחת משלנו**, צה"ל, יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים, עמ' 103-114, 2003 (מסמך פנימי של צה"ל)
- Robbins, j. and Ben Eliezer, U., **New Roles or New Times? Gender Inequality and Militarism in Israel's Nation in Arms**, 2000

במילואים תוך התחשבות בתפקידיהן המשפחתיים המוגברים. מנגנונים מעין אלה נמצאו לסטודנטים ולעצמאים המשרתים במילואים, ואין סיבה שלא יימצאו גם לנשים.

בשלב המעבר בין הפרדיגמות, כאשר הפרדיגמה החדשה של שירות הנשים בצה"ל עדיין לא התבססה כפרדיגמה שלטת, קיימת סכנה להיווצרותו של "גל נגד", אשר יעצור את ההתקדמות ואף ידחק את הנשים מעמדות שכבר כבשו לעצמן בצה"ל. כך, למשל, עלולה המצוקה התקציבית הגדולה שבה נתון צה"ל לסכן הישגים שהשיגו הנשים. באחרונה הועלתה הצעה לקצר את שירות הנשים ל-21 חודשים - כפי שהיה נהוג בעבר - ואנו עדים לנוהג לפטר קודם כול נשים במקרה שיש צורך לקצץ בכוח האדם. המשבר התקציבי פוגע קשות גם בצבא המילואים, וקיימת סכנה כי גם בו יהיו הנשים הראשונות שעל שירותיהן יוותר צה"ל. כעת כבר ברור כי בשנת העבודה 2004 יגויסו פחות נשים למילואים מאשר בשנה לפני כן.

באחרונה פורסם כי ישנה כוונה להנהיג בצה"ל מודל מילואים חדש. מודל כזה יכול להיות הזדמנות לכינונו של מערך מילואים אשר אינו דוחק נשים לשוליים, אלא משכיל לשלב נשים וגברים באופן ענייני ותוך יצירת תנאים המכבדים את השונות הרלוונטית בין המינים ומתחשבים בה.

