

נשים ערביות-בדוויות בשוק העבודה בישראל

דוח מחקר

במימון קרן רוטשילד-קיסריה

מחברת הדוח:

ד"ר סראב אבורביעה-קווידר

המכונים לחקר המדבר ע"ש יעקב בלאושטיין

אוניברסיטת בן גוריון בנגב

יוני 2014

תודות

תודה מקרב לב בראש ובראשונה לנשים שהסכימו לפתוח את לבן לפני צוות המחקר ולחשוף את מאווייהן, את כאביהן, את הצלחותיהן ואת סיפוריהן הכמוסים ביותר. לולא נשים אלו לא היה נכתב מחקר זה.

תודה לעוזרות המחקר הנהדרות – נגה, גלית וגייל – על עבודת שדה מעמיקה, נאמנה ומהימנה. תודה לענת פדן על העריכה הלשונית של הדוח.

ולבסוף תודה רבה לקרן רוטשילד-קיסריה שתמכה ומימנה מחקר חשוב זה, ולצוות הקרן על הסבלנות ואורך הרוח בכל שלבי המחקר.

תקציר

מחקר זה בוחן שני היבטים בחוויותיהן של נשים ערביות-בדויות אקדמאיות העובדות בשוק התעסוקה הישראלי, הן במרחב היהודי הן במרחב הערבי-בדווי: היבט האפליה והיבט ההתמודדות. בהיבט האפליה נבחנים מה שמכונה בספרות ה"קנסות" המושגים על נשים עובדות במגזר הציבורי-תעסוקתי, ונחשפים ארבעה: קנס אתנו-לאומי (אפליה על רקע אתני), קנס דתי (אפליה על רקע דתי), קנס מגדרי (אפליה על רקע מגדרי) וקנס שבטי (אפליה על רקע השתייכות שבטית או בגלל חיכוך בין הקוד המקצועי לקוד השבטי). קנסות אלו מגדירים מחדש את משמעות המרחב הפרטי והציבורי בחברה הבדווית בנגב ומסרטטים מרחבים "פרטיים" ומרחבים "ציבוריים" בחיי נשים שהן חלק ממיעוט אתנו-לאומי, דתי, מגדרי ושבטי. כמו כן בהצגת חסרונות העבודה במגזר הערבי-בדווי ויתרונות העבודה במגזר היהודי, הגדרות חדשות אלו מאתגרות את יתרונות העבודה במגזר הערבי-בדווי ואת חסרונות העבודה במגזר היהודי.

היבט ההתמודדות חושף את דרכי התמודדותן של הנשים במרחבים ה"פרטיים" וה"ציבוריים" תוך בחינת האסטרטגיות שהן מפעילות על מנת לאזן מרחבים אלו. בעוד שרבות "מאזנות" על ידי נטילת "כפל תפקידים" בבית ובעבודה, אחרות מנסות לעשות זאת על ידי הטמעת הידע המקצועי מעולם העבודה במעגלים ה"פרטיים" בחייהן, ובכך הן משפרות את מעמדן הזוגי, המשפחתי והשבטי. תרומתן הכלכלית והמקצועית נתפסת כהכרחית ולכן גם כלגיטימית בהטמעת מודל אימהי ונשי חדש בחברה הבדווית, שאינה חפה מהדרה וביקורת.

נוכחותן של נשים ערביות-בדויות בזירה המקצועית – בין בתוך היישוב הערבי בין במגזר היהודי – מאתגרת למעשה יחסי כוח מגדריים ואתניים. בעיניהן המקצוע נתפס אפוא כזירה לאתגור ולערעור נורמות מגדריים בחברה הבדווית, וכן כזירה לאתגור ההביטוס הנשי (הבדווי) הסטריאוטיפי כפי שהוא נתפס בעיני הציבור היהודי.

תוכן העניינים

7	סקירת ספרות	א. 7
	הצטלבות צירי כוח (Intersectionality) ומערכות ריבוד: גזע או אתניות, מעמד ומגדר מעמדה	א.1
	תיאורטית 7	
8	ריבוד גזעי או אתני	א.2
9	ריבוד מעמדי	א.3
10	ריבוד מגדרי	א.4
12	ניתוח מוצלב של הכלכלה הפוליטית של הפלסטינים בישראל	א.5
14	ההיסטוריה הפוליטית של כלכלת הבדווים בישראל	א.6
15	הקשר בין השכלה לתעסוקה	א.7
16	אפליה בשוק העבודה	א.8
18	ניידות היא תנאי לתעסוקת נשים	א.9
19	מתודולוגיה	ב. 19
19	אוכלוסיית המחקר	ב.1
19	תהליך איתור המרואיינות ואיסוף הנתונים	ב.2
19	כלי המחקר	ב.3
19	ניתוח הראיונות	ב.4
21	מצאים: בין קנסות לאפליות – הקנס האתני, הדתי, המגדרי והשבטי	ג. 21
21	הקנס האתני: אפליה על רקע אתני-לאומי מורחב	ג.1.1
24	מלכוד אתני כפול: הצטלבות של אתניות ומגדר	ג.1.א
25	הצטלבות של מקום מגורים, ניידות ומגדר	ג.1.ב
25	הצטלבות של ניצול פטריארכאלי וניצול בשוק העבודה	ג.1.ג
27	מיעוט אתני בשליטת ההגמוניה	ג.1.ד
27	קנס אתני בדמות מחסור בעובדות ערביות	ג.1.ה
28	אתגור יחסי הכוח האתניים	ג.1.ו
29	סימון מעמדי	ג.1.ז
29	אתגור הייצוג וערעור הסטריאוטיפ	ג.1.ח
30	הקנס הדתי	ג.2
30	אפליה גזענית על רקע דתי במגזר היהודי	ג.2.א
32	קנס דתי: מגע עם גברים	ג.2.ב
32	תפיסת הקודים הדתיים במרחב הערבי-בדווי	ג.2.ג
33	אפליה על רקע (אי) לבוש דתי	ג.2.ד
33	לגיטימציה לעבודת נשים בלבוש דתי ובכיסוי ראש	ג.2.ה
34	קנס דתי סטריאוטיפי בתוך החברה הבדווית: החשש לדבר עם אישה דתייה	ג.2.ו
34	הקנס המגדרי	ג.3

35.....	נורמות מגדריות החודרות לזירה המקצועית-ציבורית	ג.3.א.
36.....	נורמות מגדריות בבחירת מקום העבודה	ג.3.ב.
36.....	אישה או אשת מקצוע?	ג.3.ג.
37.....	על החפצת נשים	ג.3.ד.
37.....	תפקידים וציפיות מגדריים כחסם לפיתוח מקצועי	ג.3.ה.
37.....	שמירת גבולות המרחב הגברי והתנגדות המשפחה המורחבת	ג.3.ו.
38.....	התמודדות עם קנס מגדרי	ג.3.ז.
39.....	הקנס השבטי	ג.4.
39.....	נשים במעגל השבטי: אשת מקצוע או אשת שבט?	ג.4.א.
40.....	בין קוד שבטי למקצועי	ג.4.ב.
41.....	יתרון הקוד השבטי עבור נשים	ג.4.ג.
42.....	חוזים ממסדיים-שבטיים	ג.4.ד.
42.....	לעבוד עם יהודים או עם ערבים?	ג.5.
42.....	עבודה במגזר היהודי	ג.5.א.
42.....	היתרונות והחשיבות של העובדת הערבייה במגזר היהודי	ג.5.א.1.
43.....	חסרונות העבודה במגזר היהודי	ג.5.א.2.
44.....	עבודה במגזר הערבי-בדווי	ג.5.ב.
44.....	יתרונות העבודה במגזר הבדווי	ג.5.ב.1.
45.....	חסרונות העבודה במגזר הבדווי	ג.5.ב.2.
46.....	בין הפרטי לציבורי	ג.6.
46.....	התאמת מקום העבודה לאימהות	ג.6.א.
47.....	קנס אימהי: אימהות מעכבת קידום או התפתחות בקריירה	ג.6.ב.
48.....	שילוב אימהות-קריירה ונטל כפל התפקידים	ג.6.ג.
49.....	מאבק קריירה-משפחה	ג.6.ד.
49.....	החמצת האימהות	ג.6.ד.1.
50.....	דחיית לידת ילדים	ג.6.ד.2.
50.....	זוגיות חלקית	ג.6.ד.3.
51.....	החמצת קשרי חברה	ג.6.ד.4.
51.....	דרכי התמודדות: אסטרטגיות לאיזון בין הפרטי לציבורי	ג.6.ה.
51.....	ויתורים מקצועיים	ג.6.ה.1.
52.....	"משמרת שנייה"	ג.6.ה.2.
52.....	הסתייעות במשפחה המורחבת	ג.6.ה.3.
53.....	בית קרוב לעבודה	ג.6.ה.4.
53.....	שיתוף בני הזוג בעבודה, חלוקה שוויונית ומקורות תמיכה	ג.6.ה.5.
54.....	בן הזוג הוא מקור תמיכה הכרחי	ג.6.ה.6.
55.....	מה קורה כשאין תמיכה מבן הזוג?	ג.6.ה.7.
56.....	שינויים ואתגרים: המקצוע הוא זירה לשינוי יחסי כוח מגדריים ואתניים	ג.7.

56.....	המקצוע הוא זירה לשינוי נורמות חברתיות ומגדריות	ג.7.א.
58.....	מקצוע הוא זירה לשינוי ולערעור תפיסות אתניות ויחסי כוח אתניים	ג.7.ב.
59.....	שינוי מעמדן של נשים בזירה הפרטית, המשפחתית והקהילתית דרך הידע המקצועי	ג.7.ג.
62.....	יצירת מודל נשי או אימהי חדש	ג.7.ד.
62.....	יצירת מודל נשי חדש	ג.7.ה.
62.....	יצירת מודל אימהי חדש	ג.7.ו.
63.....	התנאים המאפשרים יצירת מודל נשי-אימהי חדש	ג.7.ז.
64.....	השפעת הידע המקצועי על בחירת בן הזוג	ג.7.ח.
64.....	דיון מסכם	ד.
68.....	רשימת מקורות:	ה.

א. סקירת ספרות

בכתיבה ההיסטורית הוכיחו סוציולוגים של התעסוקה כי השתתפותן של נשים בשוק העבודה תורמת תרומה משמעותית לקידום מעמדן בבית ובחברה. לפי תפיסה זו יש מתאם חיובי בין גישתן אל מקורות כוח כלכליים לבין שוויון מגדרי, הן ברמת המיקרו הן ברמת המקרו (Dale, 2008); תעסוקה משולמת (paid employment) היא גורם מרכזי בחיזוק כוחן של נשים במשפחה ובקהילה ובקבלת החלטות בבית, היא כלי לאתגור יחסים פטריארכליים בבית ובמקום העבודה; ונתפסה כורז להשתתפות פוליטית גבוהה יותר. כניסתן של נשים אל תחום התעסוקה הציבורית נקשרה גם לירידה ברמת האלימות במשפחה ולעלייה בהון האנושי, ולכן היא תורמת תרומה משמעותית לעצמאותן ולהעצמתן של נשים. (Chafetz, 1999; Dunn & Skaggs, 1999; Kabeer, 2005). אולם רבדים מעודדים אלו מושפעים לרעה מחסמים מבניים – מבני כוח גזעיים ואתניים, מעמדיים ומגדריים – המצטלבים ויוצרים אי-שוויון כלפי נשים מקבוצות מיעוט.

מטרת המסמך היא להבין מה הם מבני הכוח הייחודיים הפועלים בחייהן של נשים בדוויות עובדות וכיצד הצטלבותם מולידה אי-שוויון תעסוקתי בקרב אוכלוסייה זו בהקשר היסטורי נתון. פרק זה יבחן את מבני הכוח המצטלבים (intersectional) בקרב נשים בדוויות בדרום ישראל הנכנסות לשוק התעסוקה הישראלי בכלל, והערבי-בדווי בפרט. השיח על מבני כוח אלו חשוב מאחר ש"הוא מתייחס לאופן שבו צורות דיכוי שונות כגון גזענות, פטריארכליות, מעמד ומערכות אפליה נוספות מייצרות אי-שוויון המבנה את מעמדן היחסי של נשים" (Yuval-Davis, 2006: 197). "חלוקות חברתיות אלו מתקיימות גם באופנים שבהם אנשים חווים סובייקטיבית את חיי היום-יום שלהם במובנים של הכלה והדרה" (שם: 198). לאור זאת יש חשיבות לבחינת חוויות היום-יום הסובייקטיביות של קבוצה אתנית מוגזעת, המוגדרת בהקשר תקופתי היסטורי. כמו כן ייבחנו כאן כיצד קטגוריות אלו מובנות ומשפיעות אלו על אלו בהקשרים ובמקומות פרטניים, ואילו קטגוריות פרטניות חדשות יכולות להופיע מניתוח של הקשר ייחודי. רק כאשר מנתחים ניתוח הקשרי מסוג זה ניתן לבצע סקירה מוצלבת של יוזמות מדיניות ומערכות יישום (Yuval-Davis, 2006; McCall, 2005; Brah & Phoenix, 2004). לאחר הבנת צימתי הדיכוי יבחן המחקר גם את אסטרטגיות ההתמודדות והתמרון של נשים עובדות בזירות הפרטית, הציבורית, האתנו-לאומית והשבטית.

א.1. הצטלבות צירי כוח (Intersectionality) ומערכות ריבוד: גזע או אתניות, מעמד ומגדר מעמדה

תיאורטית

הדגשת החשיבות של הצטלבות צירי חיים היא עמדה תיאורטית הבוחנת מבני כוח בהקשרים פרטיקולריים, היסטוריים ואחרים, ועוסקת באופן שבו הגזעה, פטריארכליות, דיכוי מעמדי ומערכות אפליה אחרות גורמות אי-שוויון והוא מבנה את מעמדן היחסי של נשים, גזעים, מעמדות, קבוצות אתניות וכדומה (Yuval-Davis, 2006:197).

הצטלבות מתוארת מטאפורית כ"מה שמתרחש כאשר אישה מקבוצת מיעוט [...] מנסה לנווט בצומת המרכזית של העיר [...] הכביש הראשי הוא 'דרך ההגזעה/גזענות'. רחוב אחד החוצה אותו יכול להיות 'קולוניאליזם', ואחר 'רחוב הפטריארכליות'. [...] עליה להתמודד לא רק עם צורת דיכוי אחת אלא עם כולן, אלו המופיעות בשלטי שמות הרחובות, החוברות יחדיו לייצורה של שמיכה בעלת שכבה כפולה, משולשת, מרובה, שכבות רבות של דיכוי" (שם: 196). תצורות דיכוי מרובדות אלו מובנות באמצעות חלוקות חברתיות המהוות צירי מקרו של כוח חברתי, וצירים אלו מבנים את חיי היום-יום של נשים (Yuval-Davis & Anthi, 1983; Hill-).

(Collins, 2000). כדי להיטיב להבין את עצמת השפעתם של מבני הכוח עלינו לבחון כיצד הם פועלים מנקודת מבטן של האוכלוסיות השוליות (marginalized) החוות אותם, ולהביא בחשבון את יחסי הכוח בין הקבוצות השליטות ולקבוצות המוכפפות להן. בחינת מערכי ההצטלבות אינה מבדילה בין המבנים אלא טוענת שיש מערכות שלובות של דיכוי.

בחינת צירי ההצטלבות מתמקדת בעיקר במגדר, בגזע ובמעמד ורואה בהם את צירי הכוח המרכזיים של הריבוד החברתי, אך לא רק בהם. מאחר שמסמך זה מתמקד באופנים שבהם מבני כוח אלו מצטלבים בחברה הבדווית בישראל ובשאלה אם בחברה זו ניתן לחשוף עוד צירי כוח, נסקרים בו ריבוד גזעי או אתני וכן מגדר ומעמד, ונבדק כיצד צירי כוח אלו מצטלבים בתחום התעסוקה בקרב קבוצות מיעוט ממוגדרות ומוגזעות.

א.2. ריבוד גזעי או אתני

הסוציולוגים חלוקים בדעתם בנוגע למושגים "גזע" ו"אתניות". שיח ההגזעה (racialization) מציג גישה ביולוגית מהותנית דטרמיניסטית לתרבות, אך משייך כל קבוצה שהובנתה מבחינה "חברתית" ל"מקור" שונה, בין תרבותי בין ביולוגי או היסטורי. רעיון זה ממוקם בקטגוריה הרחבה יותר של אתניות. תהליכי הגזעה משרתים מבנה של תהליכים לאומיים – הגדרת גבולות האומה והמשכיותה של זהות לאומית – ומעורבת בהם גם הכלה וגם הדרה של פרטים על בסיס מיון לסובייקטים אנושיים ששייכים ולסובייקטים שאינם יכולים להשתייך להבניה מסוימת של קולקטיב (שנהב ויונה, 2008).

מחקרים אחרים טוענים כי אתניות והגזעה חולקים קטגוריות של הדרה וכוח, אך הגזעה היא תצורה פרטנית של הדרה שהוגדרה בהקשרים מודרניים, כגון קולוניאליזם ומדינות דמוקרטיות-ליברליות (Anthias & Yuval-Davis, 1983). קטגוריות אלו מונעות מקבוצות אתניות השתתפות מלאה וזכויות שוות במרחב החברתי, הכלכלי והפוליטי, וסוציולוגים הגדירו קבוצה אתנית גם כקהילה שמורשתה מנחילה מאפיינים משותפים חשובים המבדילים את חבריה מקהילות אחרות, ובתהליך זה נוצר הגבול "אנחנו-הם".

אתניות היא תופעה מרובת-פנים המבוססת על מראה חיצוני, הזדהות סובייקטיבית, השתייכות דתית ותרבותית, וכן על סטריאוטיפים ועל הדרה חברתית (שם: 13), ומכאן שבבחינת אפליה גזעית בתחום התעסוקה חשוב לבחון בהקשר הפרטני הנתון גם מה הם הגבולות האתניים וכיצד מעצבים אותם מאפייני גזע "פנימיים" מצד אחד, ומבני מדיניות "חיצוניים" מצד אחר, המבנים את עמדתם של המיעוטים האתניים או המוגזעים בשוק העבודה. במובן זה מציעים מודוד ואחרים (Moddod et al., 1997) את רעיון האתניות האינטראקטיבית (interactive ethnicity), ולפיו אתניות מעוצבת בחלקה על ידי מורשתה המקורית של הקבוצה ובחלקה על ידי תהליכי הגזעה ועל ידי היחסים הפוליטיים והכלכליים בין הקבוצה השלטת לקבוצות המוכפפות לה. לדוגמה ניעות (mobilization) של קבוצות מיעוט בשוק העבודה אפשר להבין רק בזיקה למערך ההזדמנויות הכלכליות, לאפליה על בסיס גזע ולערכי תרבות.

סקרים שנערכו בבריטניה קובעים כי אי-שוויון בין לבנים לקבוצות מיעוט הוא תולדה של נחיתות מבנית בשוק העבודה בחוויה כוללת של הדרה גזעית, אך גם של אפליה עקיפה המרחיבה את רעיון האפליה ל"השפעות לא מכוונות של מדיניות ופרקטיקות" (שם: 2). מיעוטים אתניים מוגזעים סובלים מקניסה אתנית או גזעית. קניסה אתנית היא "כלל מקורות נחיתות העלולים להוביל להצלחה מועטה יחסית של קבוצה אתנית בשוק העבודה בהשוואה ללבנים בעלי הכשרה דומה [...] וזאת למרות שסביר שאפליה היא גורם תורם מרכזי" (שם: 145), והיא מבנה את מעמדם של מיעוטים בשוק העבודה. קניסה אחת היא דעה קדומה מוגזעת – סוג של גזענות המושרש בעוונות ובסטריאוטיפ על תרבות נחותה או פרימיטיבית, ככיכול. גזענות תרבותית זו עושה שימוש בהבדלים

תרבותיים כדי להדיר קבוצות הסובלות מהגזעה על בסיס צבע או לחלופין כדי לתבוע מהן היטמעות תרבותית. לפי מודוד "גזענות תרבותית" היא הענישה הרווחת ביותר שעמה מתמודדים מוסלמים בשוק העבודה המערבי (Modood, 2005). עוד אפליה מוגזעת היא הטרדה על בסיס גזע, המתבטאת באימים ובאלימות נגד קבוצות מטרה אתניות, לפי מוצאן. הטרדה על בסיס גזע נצפתה בכלל המיעוטים האתניים בשכונות מגוריהם, במקומות עבודתם ובמקומות ציבוריים.

מודוד ואחרים טוענים שגם מיעוטים אתניים או מוגזעים שמהגרים מרצונם למדינה חדשה יחוו אפליה על בסיס גזע (Modood et al., 1997). עם זאת, מיעוטים אתניים או מוגזעים חווים אפליה גזעית באופנים שונים. שונות זו מצטלבת עם גורמים כמו מבנה המשפחה ודת, והתוצאה היא שונות בין קבוצות המיעוט ושונות בטווח הניעות בשוק העבודה בתוך כל קבוצה. לדוגמה העסקה עצמית (למשל במסעדות או בהלוואת כספים) היא גורם המספק הסבר לניעות הגבוהה של קבוצות אתניות מסוימות בשוק העבודה בקרב קבוצות מיעוט מגוונות. החיתוך של מבני משפחה שונים של כל מיעוט אתני ושל אפליה על בסיס גזע משפיע על הניעות בדרכים שונות: לקבוצה הקריבית, לדוגמה, שבה רבות המשפחות החד-הוריות, צפוי שיהיה ייצוג גבוה יותר בשוק העבודה מאשר לקבוצה הבנגלדשית או הפקיסטנית, שבהן רווחים יותר מבני משפחה מורחבת.

עם זאת, למרות ההתקדמות שהשיגו מיעוטים אתניים בשוק העבודה, התקדמותם הכלכלית עדיין נעוצה בהצטלבות של רמות ההסמכה הפורמליות (תעודות מקצועיות, השכלה וכדומה) ושל מדיניות. לדוגמה, מודוד ואחרים מראים כיצד מורים לבנים עודדו זכרים שחורים להצטיין בספורט וריפו את ידיהם בכל הנוגע למצוינות אקדמית, ואילו כלפי זכרים סינים ננקטה גישה הפוכה. החלטה הגמונית מסוג זה עלולה לקבוע את מידת הניעות בשוק העבודה של שתי קבוצות אתניות אלו (שם: 347).

3. א. ריבוד מעמדי

סוציולוגים מסכימים כי ריבוד מעמדי אינו נעשה בחלל ריק. מיקומה המעמדי של קבוצה כקטגוריה אינו קובע כשלעצמו את נגישותה של הקבוצה למשאבים כלכליים, אלא חייב להיות מתווך על ידי אידיאולוגיות ופרקטיקות מוגזעות. עיצובו של מעמד הוא תולדה של מדיניות ממוסדת המבנה את מקומה הכלכלי של קבוצה נתונה. זהו תהליך של סיווג גזעי (ומגדרי) הממקם קבוצות מיעוט מנוחשות (disadvantaged) בעמדה נחותה. למון ומולנר (Lamont & Molnar, 2002) טוענים כי קבוצות שליטות מצליחות להקנות לגיטימציה לעליונותם של מנהיגיהם ותרבותם בהשוואה למעמדות הנמוכים באמצעות דיכוטומיות כמו טהור-מלוכלך וכדומה. הן מפעילות "אלימות סימבולית", קרי כופות משמעות תרבותית אחת לגיטימית ובה בעת מסווים את יחסי הכוח שביסודה של לגיטימציה זו. קבוצות אלו משתמשות בתרבות הלגיטימית שלהן כדי לסמן ריחוק וקרבה תרבותיים וכדי להדיר ולגייס דיירים (occupants) חדשים ממעמד גבוה (Bourdieu & Passeron, 1972 cited in Lamont & Molnar: 172). מכאן שבאמצעות "שילובם של הביטוס או נטיות תרבותיות, הופכות פרקטיקות תרבותיות אלו לבעלות השפעה קלסיפיקטורית המעצבת עמדות חברתיות באמצעות הגדרתם של גבולות מעמד חברתי" (שם).

בורדייה (Bourdieu, 1989) למשל מראה שמערכות החינוך המוסדיות מסמנות ילדי מיעוטים או ילדים ממעמדות נמוכים כבעלי פוטנציאל פחות להצלחה, ובכך יוצרות מעגלי קסם שמהם הם יתקשו להיחלץ. במקרים אחרים של שימור הגבולות הלאומיים והאתניים של הקולקטיב ניתן לראות כיצד קולוניאליזם או דמוקרטיזם יוצרים מנגנונים לגיטימיים המכוונים להדרה כלכלית של קבוצות אתניות או מוגזעות וכך מובנה מעמדן הנחות. גזענות ופרקטיקות מפלות של מעסיקים משתלבות ויוצרות יחד את אחד הגורמים החשובים ביותר בעיצוב עמדתם של מיעוטים מוגזעים במבנה המעמדי. כך עצם קיומו של גזע, או כפי שמוודד מכה זאת "גזענות

תרבותית", יכול להשפיע השפעה מכרעת על המבנה המעמדי של הקבוצות הנחקרות ולעצב את פעילותן הכלכלית (Brown, 2000; Modood, 2005; Khattab, 2002).

4.4. ריבוד מגדרי

מגדר עוסק באופן שבו הבדלי מין מיוצגים ומאורגנים, ומכאן שהוא תולדה של יחסים חברתיים – ובכלל זה של מעמד. ריבוד מגדרי כולל את הבדלי היכולות הממוגדרים בין גברים לנשים או בין קבוצות אתניות הנכללות ביחסים הכלכליים, והבדלים אלו מעניקים לגיטימציה לאי-שוויון במיקום המעמדי. לאחר מכן הוא נעשה ניטרלי: הגברים מוגדרים כמפרנסים העיקריים, ולכן יש לאפשר להם נגישות גבוהה יותר לעבודות במשרה מלאה (Crompton & Lyonette, 2005; Herzog, 2004). מכאן שנשים עומדות לפני ריבוד מגדרי שגברים אינם עומדים לפניו בדרך כלל. ריבוד זה נובע מן העול הכפול של עבודה ומשפחה ומהיעדר תכניות מדיניות תומכות המקדמות נשים (ראו Mandel, 2009).

נשים בכל התרבויות נתונות במבנים דכאניים הן בהיבט המשפחה הן בהיבט מקום העבודה. קשיים הנובעים מהיבטי מגדר כגון הערכת חסר של הונן או של מסוגלותן החברתית של נשים מבנים את מיקומן בשוק העבודה (Dumont & Leibig, 2005). אחד הגורמים העיקריים המשפיעים על שילובן בשוק העבודה הוא מצבן המשפחתי. ההסתברות שנשות קריירה יינשאו או יילדו זמן קצר אחרי שיתחילו לעבוד במקום עבודה חדש היא נמוכה, ולרובן יהיו פחות ילדים מלנשים אחרות (Perrucci, 1970). מחקרים מראים שילדים צעירים מפחיתים את שיעור השתתפותן של נשים בכוח העבודה, ואילו ילדים בוגרים יכולים לסייע בבית ולאפשר לנשים לצאת לעבוד (ראו למשל England et al., 2004). מבנה המשפחה משפיע גם על פעילותן הכלכלית של נשים, בייחוד בקרב מהגרות החיות עם משפחתן המורחבת. מצד אחד במשקי בית רב-דוריים נשים חולקות את מטלות הבית עם אחרים ולכן מבנה זה מאפשר להן לעבוד מחוץ לבית, אך מצד אחר מבנה זה עלול להכביד דווקא על האישה, בייחוד אם היא חיה עם חם וחמות מבוגרים הזקוקים לטיפול יומיומי. כלומר, המעסיק וגם המדינה מחילים על נשים כללים אחרים ומחמירים, וברור שבמצב זה לנשים קשה יותר לפרוץ את תקרת הזכוכית.

בבחינת ההצטלבות של מגדר וגזע או אתניות סוציולוגים מראים שנשים נתפסות כבעלות תפקיד מרכזי בשעתוק (reproduction) האתנוס ובהנחלת הארטיפקטים התרבותיים שלו, והן מסמנות את גבולותיו הקולקטיביים (Yuval-Davis, 1997). בשני סוגי החשיבה – המוגזע והלאומי, בין במשפחה בין בקולקטיב או בלאום – גופן של נשים הוא הקריטריון לבחינת עקרונות המחויבות, השייכות, החבות והנאמנות לקולקטיב. נשים הופכות למסמנות הגבול.

הסדרים אלו מתבטאים בעיקר בקרב נשים מקבוצות אתניות או מוגזעות. לדוגמה, מנשים רבות מקבוצות מיעוט מוסלמיות במערב, גם מנשים בעלות השכלה וכישורים גבוהים, מצפים שירתמו את השכלתן להעצמת הקבוצות של ילדיהן, ולא דווקא שישתתפו בכוח העבודה (Ghazal-Read, 2004; Sackey, 2005).

עוד רכיב בתהליך הוא החשש מהיטמעות בתרבות המערב (westernization). מחקר של ריד ואוסלין (Read and Oselin, 2008:296) מראה שבארצות הברית נשים ממיעוטים ערביים אתניים ודתיים בני הדור השני, שנולדו בארצות הברית, מוותרות על הזדמנויות בשוק העבודה כדי למלא מחויבויות משפחתיות, שכן המשפחה הערבית רואה בהשכלת הנשים משאב משפחתי משותף, ויש להשקיעו בבית במאמץ לשמור על הזהות האתנית והדתית ועל תחושת הביטחון והיציבות של המשפחה המוסלמית לנוכח האיום התרבותי המערבי. ואכן, נשים מוסלמיות רבות לא שולחות את ילדיהן למערכת חינוך חיצונית בשל הרקע הדתי או האתני של המטפלות והמחנכות (Brown, 2006; Kraal & Roosblad, 2008).

מאחר שהמשפחה היא היחידה החשובה ביותר בחברה הערבית, יציבותה וביטחונה חייבים להישמר באמצעות סייגים פסיכולוגיים, תרבותיים, כלכליים וחברתיים (Joseph & Slyomovics, 2001). לנשים יש תפקיד משמעותי לא רק בגידול הילדים אלא גם בחיזוק זהותם התרבותית והאתנית. דבר זה נעשה בהקניית ערכים בחינוך הבלתי פורמלי שהן מעבירות לדור הבא, ובדרך זו נשים ואימהות מחזקות את הסולידריות ואת הנאמנות למשפחה או לקבוצה האתנית. על כן כל שינוי בתפקידי הנשים עלול להיתפס כערעור קשרי המשפחה, ולכן כאיום על המבנה החברתי כולו. עדות לכך, טוענות חוקרות מוסלמיות, אפשר למצוא בחברה המערבית שבה המשפחה התפרקה בגלל גירושים והתמכרות לסמים באחוזים מן הגבוהים בעולם (Shahnaz, 1998).

מדינות ערביות במזרח התיכון, בעיקר מאז גילו נפט במפרץ הפרסי בשנות החמישים, הנהיגו מדיניות של מודרניות האומה והתאמצו לפתוח את שערי ההשכלה והתעסוקה. אולם למרות שינויים מבניים אלו בכלכלת המדינות ולמרות החלפת אמצעי הייצור המסורתיים באמצעי ייצור טכנולוגיים, ניתן לראות כי ערכים פטריארכליים המעוגנים בקולקטיביזם התרבותי ממשיכים לחדור אל עולם התעסוקה גם במרחב הציבורי. תהליך זה מכונה "ניאו-פטריארכליות" (Haghighat, 2005) והוא משקף את זליגת הפטריארכליות מן התחום הפרטי אל התחום הציבורי (Joseph, 1997). מחקרים במדינות המזרח התיכון מראים שכניסתן של נשים לשוק העבודה הציבורי עדיין תלויה בדרישות משפחתיות או לאומיות (Moghadam, 2005; Kerdar, 2006).

חיג'אב (Hijab, 1988) טוענת כי דפוסי ההשתתפות בתעסוקה מעוצבים בדרך כלל על פי הכלכלה הפוליטית של האזור, המדיניות הממשלתית והנורמות התרבותיות, ומציעה הסבר כלכלי לדפוסי השתתפותן של נשים בכוח העבודה הציבורי. דפוסים אלו קשורים לשלושה תנאים: צורך, הזדמנות ויכולת, הן ברמת המדינה הן ברמת העם. ברמת המדינה המונח **צורך** מבטא את דרישת המדינה לכוח אדם, המונח **הזדמנות** מבטא את מאמצי הממשל ליצור בתכנון ובחקיקה סביבה מתאימה לתעסוקה, והמונח **יכולת** מבטא את מאמצי המדינה להכשיר אנשים במיומנויות נחוצות. ברמת העם המונח **צורך** מבטא דרישה של המשפחה או של הפרטים להכנסה, המונח **הזדמנות** מבטא חסמים תרבותיים וחברתיים המונעים מנשים לעבוד בתחום הציבורי, והמונח **יכולת** מבטא מיומנויות של הפרט. תנאים אלו צריכים להתקיים לפני שנשים בחברה הערבית יוכלו להיכנס לתחום התעסוקה.

כך למשל בערב הסעודית הכניסה של נשים לתחומי תעסוקה מסוימים אסורה, ולנשים עדיין אסור ללמוד הנדסה, מדע וטכנולוגיה ולעסוק בתחומים אלו, מפני שהם נחשבים גבריים ועלולים לאיים על נראותן הציבורית. ההסבר הניתן לכך הוא שהמדינה עשירה במשאבים טבעיים ולכן אין לה צורך בנשים בכוח העבודה. לעומת זאת בירדן ובטוניסיה – מדינות שאינן נחשבות עשירות – עבודות רבות נפתחו לנשים וחוקים נחקקו בלחץ ארגוני נשים פמיניסטיים על מנת לשפר את תנאי עבודתן (Kerdar, 2006). ברבות מן המדינות הערביות במזרח התיכון עדיין רווחת התפיסה שלא כדאי להשקיע בלימודים של הנשים מכיוון שהן נישאות, וההשקעה סופה שתתממש במשפחת בן זוגן. עוד טוענת קירדאר שהתפיסות התרבותיות במגננוני המדינה טרם השתנו בכל הנוגע לתפקידי נשים, והן מוטמעות בממסד ומחזקות תפיסות פטריארכליות. תכניות הלימוד בבתי הספר ממשיכות לעודד תפיסות מסורתיות של תפקידי נשים וכך מצבן מחריף עוד, כי אף על פי שהחברה המוסלמית מעודדת נשים ללמוד ולעבוד, היא אינה מקלה את מעמסת תפקידיהן הכפולים (Abu-Baker, 2003; Shavarini, 2005).

חוקרות מוסלמיות (Hijab, 1988; Shukri, 1999) טוענות כי נשים מוסלמיות משכילות עדיין אינן נתפסות כבעלות תפקיד חשוב בפיתוח הלאומי של האומה, וכי המחסור בהזדמנויות תעסוקה עבורן נעוץ לא רק בתפיסות תרבותיות אלא גם בגורם הכלכלי ובהתפתחות הכלכלית של המדינות. כשמצליבים גזע-אתניות, מגדר ומעמד, יוצא שנשים משלמות את המחיר הגבוה ביותר של ריבודים אלו בעולם העבודה. עקב כך הן בתחתית סולם התעסוקה

בעבודות חלקיות או עבודות בשכר נמוך שאינן דורשות מיומנויות רבות. מחקר זה יבחן כיצד קטגוריות אלו מתבטאות בהקשר הבדווי בישראל, ואילו קטגוריות חדשות יעלו מן ההקשר הנבחן.

5. ניתוח מוצלב של הכלכלה הפוליטית של הפלסטינים בישראל

מטריצת השליטה שתוארה לעיל מציגה את הארגון הכללי של כוח בחברה. כל מטריצה נתונה היא חלק בלתי נפרד מארגון זה בהיסטוריה ובהקשרים מסוימים. כל מערכת דיכוי מוצלבת מאורגנת באמצעות ארבעה תחומי כוח הקשורים זה בזה: התחום המבני, הכולל את המבנה החברתי כגון חוק, משטר, דת וכלכלה; התחום הדיסציפלינארי-משמעתי, הכולל את הארגונים הביורוקרטיים שמשמטם היא לשלוט ולארגן את ההתנהגות האנושית באמצעות השגרה, רצינוניות ופיקוח; התחום ההגמוני, המעניק לגיטימציה לדיכוי ובחסותו אידיאולוגיה ותודעה חוברות זו לזו; והתחום הבין-אישי, המשפיע על חיי היומיום שלנו (Hill-Collins, 2000).

תחומי כוח אלו מציעים לנו פלטפורמה לניתוח ולבחינת הכלכלה הפוליטית של הבדווים-פלסטינים בישראל. בתחום ההגמוני ההגדרה שמדינת ישראל היא יהודית ודמוקרטית הנה בעייתית למיעוטים הלא יהודים במדינה. סיווג אזרחי המדינה לפי הקטגוריה יהודים או ערבים פועל לזיכוכה של הזהות הלאומית היהודית ולסימון גבולותיה. הסיווג הלאומי הוא הבסיס לשליטה, להדרה, לאפליה ולבנייתה של היררכיה של הפלסטינים-הערבים בכל תחומי החיים – מגורים, בעלות על קרקע, השכלה, דיור, השתתפות פוליטית והשתתפות בשוק העבודה, והוא הבסיס גם להפרדה גאוגרפית בין יישובי היהודים ליישובי הערבים (Herzog, 2004; Mizrachi & Herzog, 2012). אף על פי שלפי הגדרתה היא דמוקרטית, ישראל שונה מדמוקרטיה ליברלית או קונסוציונלית, שבהן קיימים מוסדות דמוקרטיים והמדינה ניטרלית מבחינה אתנית. ישראל היא אפוא דגם של דמוקרטיה אתנית שבה קבוצה אתנית – הלאום היהודי – עדיפה מאזרחיה הלא יהודים, קרי הערבים. מהגדרה זו נגזרות זכויות יתר לכל מי שהוא יהודי, ועל כן האזרחים הערבים בישראל אינם נהנים מאזרחות שווה ואף מופלים לרעה בגלל שייכותם ללאום שאינו יהודי (סמוחה, 2000; גביון, 2000).

בגלל ההשלכות שיש לאופייה היהודי של המדינה נסדק המשטר הדמוקרטי, קרי משטר שבו זכות הצבעה לכול, זכויות אזרח, חילופי שלטון ומוסדות דמוקרטיים אחרים, ועל שחיקה זו נוספות עוד חולשות: התמשכות תוקפן של תקנות ההגנה לשעת חירום מעניקה לרשויות יתר כוח להשעות זכויות אזרחיות ופוליטיות, ובהיעדר חוקה או מגילת זכויות אין הגנה מספקת על מיעוטים. השלכותיהם של גורמים אלו על המיעוט הערבי הן שמיעוט זה אינו נהנה מזכויות קיבוציות של מיעוט לאומי. יתרה מזאת, לאידיאולוגיה הציונית היה תפקיד מרכזי בהדרתם של האזרחים הערבים מהכלכלה ההגמונית במדינה. הציונות היא תנועה שתכליתה הייתה הבניה מחדש של היהדות ללאומיות והצגתה כחלופה מודרנית ליהדות הדתית, וברוח זו גם היום האידיאולוגיה והפרקטיקה שלה היא אבן הבוחן לחברות בקולקטיב היהודי הלאומי, המעניק אוטומטית לפרט אזרחות ישראלית (Abdo & Yuval-Davis, 1995: 308).

אחת הדרכים המשמעותיות להבטחת שליטת ההגמוניה של הקולקטיב היהודי הייתה שליטה יהודית במשאביה הכלכליים של המדינה. לצורך זה הגדירה התנועה הציונית שלושה יעדים: כיבוש הקרקע, כיבוש העבודה וכיבוש השוק (שם: 301). יעדים אלו קיבלו חותמת כשרות במגוון חוקים מפלים ותכניות מדיניות, ובאמצעות ארגונים לאומיים כמו הקרן הקיימת לישראל (גוף ציוני בלעדי השולט בקרקעות) וההסתדרות הכללית של העובדים העבריים בארץ ישראל (הוקמה ב-1920 כדי לקדם עבודה עברית). עוד מנגנון שליטה הוא הטלתו של שלטון צבאי במשך עשרים שנה. בשנים 1948-1966 כפה השלטון הצבאי מגבלות על הערבים הפלסטינים

ויצר כלכלה בלתי שוויונית, ולמעשה העצים את הפיתוח הכלכלי היהודי ומיסד את עליונותו על הכלכלה הערבית התת-מפותחת (Saa'di, 2004).

עוד אמצעי לשמירת זכויות הקולקטיב ההגמוני הוא סימון הגבולות הפיזיים והסמליים במרחב (ג'מאל, 2008). בישראל סימון זה בא לידי ביטוי בבידול היישובים הערביים מן היישובים היהודיים במנגנון הפרדה גזעני על ציר המרחב ועל ציר הזמן. בידול זה יצר בקרב המיעוט הערבי בישראל (וגם בקרב מיעוטים אתניים וגזעיים בעולם) "מובלעות אתניות-כלכליות" המתאפיינות בכלכלה נחשלת, בלתי מפותחת ובלתי רווחית, והיא אינה יכולה להתחרות בשוק העבודה ההגמוני (ג'מאל, 2009; Khattab, 2002). בישראל רוב היישובים הערביים מרוחקים ממרכזי התעשייה, ולכן מי שמצליח למצוא תעסוקה במגזר היהודי עובד בדרך כלל במקצועות הצווארון הכחול ומופלה לרעה בתנאי השכר, גם אם הכשרתו שווה להכשרתו של עמיתו היהודי. עבדו מכנה תנאים אלו "השתתפות מוגזעת" (Abdo, 2011).

אם כן, ההפרדה הגאוגרפית בישראל על בסיס לאומי בין יישובים יהודיים ליישובים פלסטיניים הנה מוגזעת ויוצרת אפליה ריבודית בין שני סוגי היישובים בכל תחומי החיים: בחינוך, בתעסוקה, בבריאות ובתשתיות. היישוב הערבי סובל ממבנה הזדמנויות לקוי וממחסור בהקצאת משאבים חינוכיים, תעסוקתיים ואחרים, ולכן יישובי הפלסטינים סובלים מאי-פיתוח כלכלי ומעוני מתמשך (Lewin-Epstein & Semyonov, 1992), ואילו היישובים היהודיים מפותחים ומשגשגים מבחינה כלכלית. עקב כך נעשתה הכלכלה הפלסטינית תלויה בכלכלה הישראלית, ובקרב הפלסטינים בישראל התהווה חוסר ביטחון תעסוקתי.

בקשר לפלסטינים בישראל עבדו מבחינה בין גזע לאתניות (Abdo 2011: 186). טענתה היא שלא אתניות יש פוטנציאל להפריד את האוכלוסייה (הפלסטינית) לקבוצות נבדלות, למשל לקבוצות דתיות (מוסלמים, נוצרים, דרוזים), ושפירוד זה מוחק את הזהות הילידית וההיסטורית של הפלסטינים. מקומו של הדיון על האתניות נותר בעייתי מאחר שמקופלת בו ההנחה שבמדינה יש זהויות אתניות מרובות ושהיא נוטה להעניק עליונות רק לאחת. ההבחנה בין אתניות עליונה לבין אתניות נחותה היא תרבותית. גישה זו לא רואה בישראל חברת מתיישבים קולוניאלית ומתעלמת מאופייה הציוני-גזעני, המאפשר לנו לראות את הדרתם של הפלסטינים ואת הכלתם המוגזעת בספרות ההשכלה ובכלכלה. בשל גישה זו אחת ההגדרות של ישראל בספרות המחקר היא "קולוניאליזם מיישב" (settler state).

קולוניאליזם מיישב הוא "הגירתן של קבוצות הגירה אירופיות שכוונתן להתיישב ולהקים מדינות עצמאיות המקיימות את עצמן. בכדי להשיג מטרה זו, מפעילים המתיישבים את הדומיננטיות הפוליטית שלהם על-פני מיעוטים ילידים ומוגזעים" (Stasiulis & Yuval-Davis, 1995:3). תפקידו המעצב של קולוניאליזם מיישב בבינוי אומה ובהקמתה של מדינה משתנה בתקופות שונות ודגם ההתיישבות הציוני נתפס כדגם "קולוניאליזם פנימי", שהתפתח בספר המזרחי של המשטר הפרוסי במחצית השנייה של המאה ה-19 (Abdo & Yuval-Davis, 1995: 7). בסוג זה של קולוניאליזם פנימי פרקטיקות גזעניות מוטמעות בתחום המבני המקיף של כללים, תקנות, חוקים ופרקטיקות של מוסדות ציבוריים, היוצרים אי-שוויון מבני במשאבים ובהזדמנויות בין הקבוצות האתניות והחברתיות השונות (שנהב ויהודה, 2009: 36). כך למשל חוק היעילות הכלכלית משנת 2009 "מקנה לממשלה שיקול דעת גורף לסווג יישובים, כפרים ואף אזורים שלמים כאזורי עדיפות לאומית ולהקצות להם משאבים ניכרים מתקציב המדינה". רוב היישובים היהודיים הם אזורי עדיפות לאומית א', ואילו רוב היישובים הערביים מסווגים בתחתית הסולם ולכן מתוקצבים בסכומי כסף נמוכים בהרבה (עדאלה, 2012).

תהליכי ההגזעה הננקטים כלפי המיעוט הערבי בישראל מבוססים על אמצעי הצדקה "ביטחוניים", הנתפסים כגליטימיים מאחר שמטרתם היא לשמור על ביטחונה של ישראל. כך קורה ששיטות כמו תיוג אתני

(ethnic profiling) ננקטות בוועדות קבלה למגורים בשכונות יהודיות; סיווג אתני עומד ביסוד הפעלת משטרי חיפוש בטיסות; פוליטיקה של הפחדה נשענת על ייצוג הערבי כ"טרוריסט"; ומדיניות ייחוד הגליל והנגב, מדיניות ההגירה והאזרחות ומדיניות הפיריון הופכות לכלי נשק בהתמודדות עם האיום הדמוגרפי הערבי (Shalhoub-Kevorkian & Daher-Nashef, 2012).

6.א. ההיסטוריה הפוליטית של כלכלת הבדווים בישראל

מצב הבדווים בדרומה של ישראל אינו טוב יותר. לפני הקמת מדינת ישראל נשענה כלכלת הבדווים בעיקר על ייצור חקלאי משותף: גידול צאן ועיבוד האדמה – עבודה שדרשה השתתפות של כל חברי המשפחה – גברים, נשים וילדים. בכלכלת ייצור זו נשים מילאו אפוא תפקיד פעיל, יצרני ושיתופי (Abu-Rabia, 1994; Meir, 1997). כשמדינת ישראל קמה בשנת 1948 היא השיתה על הבדווים שלטון צבאי, ומרביתם רוכזו באזור הסייג (עד 1966). אזור זה – כ-1.1 מיליון דונם בבקעת באר שבע – הוכרז אזור צבאי סגור, ובמעמד זה קל היה למדינה לשלוט בבדווים, להשתלט על הקרקעות שהם פינו ולהקים יותר ממאה יישובים ליהודים בלבד (נח, 2009). בתי הספר שהבריטים הקימו בשנות השלושים נסגרו, והגישה של גברים ובעיקר של נשים להשכלה נחסמה והתעסקה הוגבלה. רק בני השבטים שהיו קרובים לשלטונות קיבלו אישור מיוחד לצאת ללמוד בפנימיות בריטיות או ערביות בצפון ישראל.

שניים מן הכלים לאכיפתה של מדיניות זו היו חוק וביורוקרטיה. בשנת 1950 חוקקה המדינה את "חוק נכסי נפקדים". לפי חוק זה כל האזור שמחוץ לאזור הסייג היה שטח צבאי סגור, ועל הבדווים נאסר לעבד בו את האדמה או לרעות בה (אבו בדר וגוטליב, 2008). ב-1965 נחקק חוק תכנון ובנייה ובעקבותיו הבדווים שלא עברו ליישובי הקבע המתהווים אלא נשארו על אדמותיהם (כ-90000) הפכו לתושבי יישוביהם "בלתי מוכרים", ולכן גם בלתי חוקיים בעיני המדינה. בשנת 1986 הקימה המדינה את "מנהלת הבדווים" כדי שתרכז את תביעות הבדווים לבעלות על האדמה. עם הזמן הפך גוף זה לגורם היחיד המטפל בענייני האדמות בכל היישובים הבדווים, ובהיותו נתון לפיקוחם של כמה גורמים (משרד התשתיות, מנהל מקרקעי ישראל, ועדת השרים לתיאום המדיניות והפעילות במגזר הבדווי) נוצר בו ריבוי תפקידים, ולמעשה המדינה הסירה אחריות מטיפול בקרקעות של תושבי הכפרים הבלתי מוכרים והם אינם מקבלים מענה לצורכיהם (אבו בדר וגוטליב, 2008).

בסוף שנות השישים התחילה המדינה להעביר את הבדווים ליישובי קבע. הבדווים ראו בהעברה זו מעשה שנעשה בכפייה, משום שהם לא היו שותפים לתהליך והיישובים החדשים לא התאימו לאורח חייהם החקלאי-כפרי. יישובים אלו, שהמדינה מכנה "מודרניים", נעדרו מאפיינים מודרניים בסיסיים כגון תשתיות, תחבורה ציבורית ומקורות תעסוקה. בכל היישובים הבדווים (וביישובי הפלסטינים בישראל) חסרים אזורי תעשייה ומקורות תעסוקה, והם סובלים ממבנה הזדמנויות לקוי וממחסור בהקצאת משאבים.

במציאות מוגזעת זו סיכוייהן של נשים למצוא תעסוקה הם נמוכים מאוד. עם הפקעת האדמות, שהיו מקור לביטחון כלכלי של כלל הערבים, כולל הבדווים, והיו גם מקור לזהותן של הנשים כיצרניות, נעשו הבדוויות תלויות בבני זוגן ובשוק העבודה הישראלי (Abu-Oksa Daoud, 2012). שכן הגברים יצאו לעבוד מחוץ ליישוב, אך הנשים המבוגרות (בנות ארבעים ויותר) נותרו בבתיהן בלי שום תעסוקה חלופית. המדינה לא רק ריכזה את הבדווים בלי להציע להם מקורות תעסוקה, היא גם לא יצרה מקורות תעסוקה חלופיים שיהיו קרובים לאורח חייהם החקלאי-כפרי. בנות הדור המבוגר שעברו מחיי המדבר אל חיי הקבע העירוניים היו חסרות השכלה והכשרה, ובערותן (מרביתן לא ידעו קרוא וכתוב) חסמה את סיכויי השתלבותן במקומות עבודה מחוץ ליישוביהן.

אמנם לבנות הדור הצעיר, שנולדו אל תוך המציאות האורבנית, חינוך והשכלה היו נגישים, אך גם בתחום זה סבלה מערכת החינוך הבדווית מאפליה בתקציבים וממבנה הזדמנויות לקוי (Abu-Rabia-Queder, 2006). הפועל היוצא היה נשירה גדולה של תלמידות מבית הספר, בעיקר במעבר לחטיבה העליונה. רק בשנות השבעים ניתן לנשים הבדוויות חינוך פורמלי ורק בשנת 1988 החלה האישה הבדווית הראשונה את לימודיה האקדמאיים באוניברסיטת בן-גוריון בנגב, כך שתהליכי ההשתתפות הציבורית של נשים בדוויות בהשכלה ובתעסוקה הם תוצר של שלושת העשורים האחרונים בלבד, וממוקדים בדרך כלל בשלושה מקצועות: הוראה, עבודה סוציאלית וסיעוד, בתוך היישובים (המוכרים) עצמם. רק לאחרונה, בעקבות פתיחת תכניות מיוחדות בשיתוף ארגוני נשים בדוויות והאקדמיה, עלה מספרן של סטודנטיות בדוויות ללימודי המדעים והרפואה (84 סטודנטיות במדעי הבריאות באוניברסיטת בן גוריון לשנת 2010-2011).¹ רבים מהפלסטינים בישראל בכלל ומהבדווים בפרט (30%), בהם נשים, אינם מצליחים להתקבל ללימודי רפואה, רוקחות ולמקצועות פרה-רפואיים והם רוכשים השכלה בירדן (ר' Abu-Rabia-Queder & Arar, 2011).

נשים מעוטות השכלה מתקשות למצוא תעסוקה – גם ביישוב וגם מחוצה לו – והפתרון שנמצא עבורן הוא הקמת יזמות עסקית, הנשענת בדרך כלל על קשרי משפחה. במיזמים אלו השכר נמוך והנשים ממשיכות להיות מנוהלות ואינן מנהלות (Abu-Bader & Gottlieb 2008; Jakowboska 2000). אין זה מקרי שיישוביהן הם מן העניים בישראל (כ-80%)² ושרמת האבטלה בהם היא מן הגבוהות בה (כ-80%)³, בקרב גברים ונשים כאחד. כאמור, היישובים שלא זרועות השלטון בנו אותו נעשו בלתי מוכרים. יישובים אלו אינם מסומנים על שום מפה רשמית של מדינת ישראל ואינם מקבלים שירותים ציבוריים משום סוג למעט שירותי חינוך, אך בחלק מהכפרים גם הם אינם קיימים (אבו בדר וגוטליב, 2008). אי-ההכרה בכפרים הבלתי מוכרים מציבה אותם בעמדת אי-נראות גם בסטטיסטיקות הרשמיות המתפרסמות בדוחות של המדינה, בעיקר של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (למ"ס). מסיבה זו וגם מפני שמחסור בתחבורה ציבורית מונע מנשים להגיע ללשכות התעסוקה ביישובים היהודיים ולהירשם כדורשות עבודה, יוצא שהנתונים המתפרסמים בדוחות הלמ"ס אינם משקפים את הנתונים האמתיים כפי שהם, והם תמיד נמוכים מן הנתונים במציאות. כך למשל דוח שפרסמה אורלי אלמגור-לוטן (2008) מראה כי 84% מהנשים הערביות הן מובטלות, ומחצית מהנשים העובדות מועסקות במשרות חלקיות. ממצא זה אינו כולל נשים מהכפרים הבלתי מוכרים בנגב, ומכאן שמספר המובטלות בקרב נשים ערביות בישראל (כולל הנשים הערביות בנגב) הוא גדול יותר.

הדרתן של נשות הכפרים הבדויים מהסטטיסטיקות הרשמיות דרבנה את הקהילה האזרחית לערוך סקרים עצמאיים של המצב הקיים. דוחות אלו נכתבו לארגוני זכויות אדם בינלאומיים כגון CEDAW (אלסנע ואבו עג'אג', 2007), והם חושפים אבטלה בשיעור 90% ויותר בקרב נשים בדוויות, ואנאלפביות בקרב נשים בנות שלושים ויותר בכפרים הבלתי מוכרים בשיעור כ-80%. במצב זה סיכוייהן של הנשים למצוא עבודה בתעשייה, בהנדסה או בהייטק יישארו חסומים, ומכאן נגזר שגם מצבן הסוציו-אקונומי יישאר נמוך.

א.7. הקשר בין השכלה לתעסוקה

רוב ספרות המחקר מראה שהשכלה היא גורם ראשון במעלה בהשתתפות בשוק העבודה בקרב מייעוטים, ובעיקר בקרב נשים (Astin, 1982), אך לנשים פלסטיניות בישראל רכישת השכלה אינה מבטיחה השתלבות בתחום

¹ ספר הנתונים הסטטיסטיים של הבדווים בנגב, 2010, לוח ו/21: 161.

² ר' אבו-בדר וגוטליב, 2008.

³ שם.

התעסוקה. הסיבה היא שייצוגן נמוך מאוד במערכות החינוך וההשכלה הגבוהה בישראל, ומערכות אלו אמורות לשמש נקודת מוצא להשתלבות בשוק העבודה.

בבחינת הערבים הבדויים בנגב אנו רואים ששיעור ההשתתפות הנמוך של נשים בדויות בהשכלה הגבוהה נובע מנשירה גדולה של תלמידות בגלל תנאים ירודים והזנחת מערכת החינוך הבדויות. למשל בשנים 2009-2008 שיעור הנושרים בעלייה לכיתה ט' בעיר רהט היה 20.9% וביישוב חורה השיעור היה 20%, לעומת 5.3% בממוצע הארצי.¹ בהתאמה לכך גם שיעור הלומדים באוניברסיטאות נמוך מאוד: למשל שיעור הלומדים באוניברסיטת בן-גוריון בנגב ב-2007-2006 נע מ-0.7% (הנמוך ביותר) ביישוב ערערה בנגב, ל-2.3% ביישוב כסיפה (הגבוה ביותר), לעומת 4.9% באוכלוסייה הערבית בישראל ול-6.8% בממוצע הארצי.² ובגלל הקושי להתקבל למקצועות כמו רפואה, הנדסה ועסקים רוב הנשים (והגברים) הערבים והבדויים לומדים במדעי החברה. ב-2010-2011 רוב הסטודנטיות הבדויות בנגב למדו בפקולטה למדעי הרוח והחברה (173 מתוך 298 סטודנטיות), לעומת אחת במחלקה לניהול וארבע במדעי ההנדסה.³

בכפרים הבלתי מוכרים שבהם אין בתי ספר תיכון אחוזי הנשירה גבוהים בהרבה ואינם מתועדים בלמ"ס. אחוזי הנשירה הגבוהים ביותר הם של תלמידות שנאלצות לנסוע לתיכון ביישוב מוכר, המרוחק מהיישוב שלהן ונדרשת הסעה אליו. רוב ההסעות מעורבות (בנים ובנות) והורים רבים חוששים לשלוח את בנותיהן ללמוד בכפר רחוק (Abu-Rabia-Queder, 2006). והמצב מחמיר: בשנים האחרונות יש בתי ספר ביישובים המוכרים שאינם מקבלים למוסדותיהם תלמידים מן הכפרים הבלתי מוכרים, ותלמידים ותלמידות רבים נותרים חודשים מחוץ למסגרת לימודים עד שנמצא פתרון עבורם. התוצאה היא שתלמידות רבות אינן משלימות את השכלתן התיכונית.

א.8. אפליה בשוק העבודה

בגלל נקודת זינוק נמוכה ואי ייצוג הולם במוסדות החינוך וההשכלה הגבוהה, רוב הפלסטינים בישראל עוסקים בעבודות שאינן דורשות השכלה גבוהה או מיומנות מקצועית גבוהה, ולכן כושר השתכרותם נמוך, הם חשופים יותר לאבטלה, וסיכוייהם להיפלט מכוח העבודה בגיל צעיר גבוהים יותר (דוח סיכוי, 2003/2004). במצב זה הפלסטינים פגיעים לשינויים מבניים בשוק העבודה, שפירושה צמצום מספר מקומות העבודה המתבססים על טכנולוגיה עתירת ידיים עובדות. על כך יש להוסיף גם שפלסטינים רבים אינם מתקבלים למקומות עבודה בגלל אי-שירות בצבא. סינון זה נעשה לעתים גם בעבודות שבהן אין קשר בין אופי העבודה לשירות הצבאי (Adalah, 2011).

מחקרו של חאג' יחיא (2007) מראה שרוב האקדמאים הערבים בישראל נקלטים בתפקידים שוליים ובעבודות שאינן הולמות את התמחויותיהם האקדמיות (שם: 51). ההזדמנויות הנקרות לנשים ערביות אקדמאיות בתחום התעסוקה אינן רבות. מדוח שכתב יאסר עוואד (2008) עולה שכ-43% מהנשים הערביות האקדמאיות מובטלות, לעומת 19% מן הנשים האקדמאיות היהודיות. רוב הנשים הערביות עוסקות בשני תחומים עיקריים: במקצועות הצווארון הלבן הן פונות לחינוך, סיעוד ובריאות, ובמקצועות הצווארון הכחול הן מועסקות בשירותים ובעבודות בלתי מקצועיות, למשל בתעשיית המזון, במפעלי טקסטיל ובעבודות ניקיון. תנאי העבודה שלהן נחותים: הן אינן מקבלות ימי מחלה, אינן מקבלות ימי חופשה, ואין העלאה בדרגה או בשכר. בענפים אחרים כגון רפואה, עריכת דין, אמנות, משחק ועיתונאות יש מעט נשים פלסטיניות (כתאנה, 2007). דוח שהכינה אלמגור-לוטן

¹ ספר הנתונים הסטטיסטיים של הבדויים בנגב, 2010, לוח 9/ו: 150.

² שם: לוח 20/ו: 8.

³ שם: לוח 21/ו: 61.

(2008) לוועדה לקידום מעמד האישה בישראל מראה ש-84% מהנשים הערביות מובטלות, ומחצית מהנשים העובדות מועסקות במשרות חלקיות. שילוב כל הגורמים האלו מייקר את השתתפותן של הנשים הפלסטיניות בשוק העבודה והופך אותה לבלתי כדאית (סער, 2011). שוק עבודה חלופי שיוצרים נשים וגברים בני מיעוטים, גם הפלסטינים, הוא שוק מובלעת-אתני (Khattab, 2002). שוק זה עשוי להיות נוח בהיותו חממה תרבותית ולשונית לנשים, אך זה שוק שסובל מבידוד, מתת-פיתוח ומכוח קנייה מוגבל.

עקב תת-ייצוגן של הנשים הבדוויות במוסדות להשכלה גבוהה הן פגיעות אף יותר מן הפלסטינים בישראל, ולכן הן מיוצגות פחות בכוח העבודה האזרחי. אמנם נציבות שירות המדינה (הנחשבת למעסיק עיקרי) יוזמת תכניות לקידום העסקתם של עובדים ערבים, אך תכניות אלו, כפי שטוענת אלמגור-לוטן, "מיועדות לכלל המגזר ואינן מטפלות בבעיות המיוחדות של הנשים הערביות", וכי למרות קליטתן בה "מספרן נמוך מזה של הגברים שנקלטו בה" (2009: 3). בשנת 2006 הפלסטינים היו 5.92% מכוח העבודה בשירות המדינה, ובהם רק 2% נשים ערביות. ארבע שנים אחר כך המצב לא השתפר, בייחוד מצבם של הערבים-בדווים בנגב: כ-2010 הם היו פחות מ-1% מכוח העבודה בשירות המדינה (עדאלה, 2011: 27).

שיעור השתתפותן של נשים בדוויות בכוח העבודה האזרחי השנתי מבני 15 ומעלה נע מ-4.3% ביישוב ערערה בנגב (הנמוך ביותר) ל-19.4% ביישוב כסיפה (הגבוה ביותר), לעומת 52.9% בנפת באר שבע ו-54.8% בישראל.¹ ממצאים אלו מראים ששוליותן של הנשים הבדוויות אינה רק אתנית אלא גם מגדרית. למשל ברהט – העיר הבדווית הראשונה והיישוב הערבי-בדווי הגדול במדינת ישראל – שיעור השתתפותן של הנשים הבדוויות בכוח העבודה האזרחי עומד על 12.4% לעומת 49.4% מן הגברים הבדווים.²

אחוז השתתפותם של הבדווים במקצוע אקדמאי בשנת 2008 היה נמוך מאוד. במועצה האזורית אבו בסמה, למשל, שיעור השתתפותן של נשים במקצוע אקדמאי היה 4.9% לעומת 14.1% בישראל.³ בשנה זו לא נמצאו בתפקידים ניהוליים נשים בדוויות משום כפר מהכפרים המוכרים או מאזור מועצת אבו בסמה. הנתונים משנה זו מראים גם שבחלק מן היישובים, למשל ברהט, במועצה האזורית אבו בסמה ובחורה שיעור הפקידות הבדוויות גבוה משיעור הפקידים (ברהט הן היו 5.6% לעומת 2.4% מן הגברים).⁴ ביישובים אחרים, למשל בערערה בנגב ובלקיה, לא נמצאו נשים בתפקידים אלו.

מרבית הגברים והנשים הערבים-בדווים בנגב מועסקים במקצועות הצווארון הכחול בתחתית סולם המקצועות וטבלת השכר. מרבית הנשים ביישוב חורה, למשל, מועסקות במקצועות חופשיים וטכניים (66.7%) ומרבית הגברים ביישוב זה מועסקים בעבודות מקצועיות בתעשייה ובבנייה (38%). שתי קטגוריות אלו של מקצועות הצווארון הכחול עומדות בראש רשימת העיסוקים, ואחוז העוסקים בהם הוא הגבוה ביותר הן בקרב נשים והן בקרב גברים בשבעת היישובים הבדווים המוכרים, בהם המועצה האזורית אבו בסמה.⁵

הכנסתן החודשית הממוצעת של נשים ערביות (ובכללן נשים בדוויות) נמוכה מאוד בהשוואה להכנסתן של נשים יהודיות ושל גברים ערבים. אלמגור-לוטן (2009: 5) מדווחת שבשנת 2007 הכנסתן החודשית של נשים ערביות הייתה 4,350 ש"ח. לעומתן נשים יהודיות השתכרו 5,949 ש"ח וגברים ערבים השתכרו 5,764 ש"ח. גם בשכר לשעת עבודה יש פערים: הנשים הערביות משתכרות 32.3 ש"ח לשעה בממוצע, ואילו הנשים היהודיות משתכרות 40.5 ש"ח לשעה בממוצע. בשנת 2000 היה שכרן הממוצע של נשים בדוויות בשבעת היישובים

¹ שם: לוח ד/11: 109.

² שם.

³ שם: לוח ד/13: 110.

⁴ שם.

⁵ שם.

המוכרים בנגב 55% בלבד משכרן הממוצע של נשים שכירות בישראל,¹ אף על פי שמספר הנפשות במשפחה הערבייה-בדווית הוא רב. בשנים 2006-2007 היה שכרן הממוצע של נשים בדוויות כמחצית משכרם של הגברים הבדווים: ב-2007 היה שכרן הממוצע של נשים שכירות ביישוב ערערה בנגב, למשל, 2,079 ש"ח לעומת 4,862 ש"ח שהשתכרו הגברים באותו יישוב.²

9. א. ניידות היא תנאי לתעסוקת נשים

דוח שפרסמה ב-2007 עמותת כייאן – ארגון פמיניסטי ערבי הפועל בצפון הארץ – מראה כי הדרתן של נשים מהשתתפות בכוח העבודה הציבורי עומדת בזיקה חזקה לאי-הנגשת הכפרים הערביים בתחבורה ציבורית פנימית הולמת. נשים שאין להן רישיון נהיגה תלויות בעל כורחן בתחבורה הציבורית הפנימית בתוך הכפר. היעדר תחבורה ציבורית פנימית ביישובים הבדויים המוכרים בנגב והיעדר תשתיות תחבורה (כבישים סלולים) בכפרים הבלתי מוכרים מגדילים את הדרתן של נשים בדוויות מכוח העבודה הציבורי.

נתונים מראים שעד שנת 2010 היו שני קווי תחבורה ציבורית קבועים מבאר שבע לשני יישובים בלבד (חורה וכסיפה) וקו תחבורה אחד אל יישוב אחד (רהט) בימים שני עד חמישי.³ אל ארבעה יישובים אחרים (תל-שבע, שגב שלום, לקייה וערערה בנגב) לא הגיע שום קו תחבורה ציבורית. בעיר רהט הושק לפני כמה שנים קו תחבורה ציבורי פנים-יישובי, אך הוא אינו מספק מענה הולם לצורכי הנשים בניידות. הקו פועל בתדירות נמוכה ומסיבות מסורתיות נשים אינן משתמשות בו בשגרת חייהן. ביישוב תל-שבע (הוקם בשנת 1967) הושק לפני שלוש שנים קו תחבורה אחד, אך מסלולו אינו נכנס לכל השכונות ביישוב והאוטובוס מוריד את הנוסעים רק בכיכר המרכזית, הממוקמת בכניסה ליישוב (מתוך ריאיון עם תושבות היישוב).

במצב זה נוצרת תלות של הנשים במקורות תעסוקה בתוך הכפר, ומחסור בהם מעלה את שיעורי אבטלתן. המחסור בתחבורה ציבורית עלול גם לחזק קודים פטריארכליים, קרי איסור על נשים לצאת מחוץ לגבולות הכפר ללא ליווי של גבר או הגבלת שעות יציאתן מהכפר, ואילווצים אלו מחזקים "מנטליות" מסורתית המעודדת העסקה של נשים בתוך הכפר בלבד. מאחר שבכפרים הבלתי מוכרים אחוז גדול של נשים בנות שלושים ויותר הן אנאלפביתיות, יש להניח שהסיכוי שיהיו בעלות רישיון נהיגה הוא נמוך, וגם זה גורם המחזק את תלותן בפטריארך. מאמר זה מתמקד בנשים אקדמאיות שהצליחו למצוא עבודה במגזר הציבורי – הן הבדווי הן היהודי.

¹ שנתון סטטיסטי לבדווים בנגב, 2004: לוח ד/2.

² ספר הנתונים הסטטיסטיים של הבדווים בנגב, 2010: לוח ד/2.

³ שם: לוח י/6: 234.

ב. מתודולוגיה

ב.1. אוכלוסיית המחקר

המחקר התמקד בחמישים נשים בדויות משכילות שהחלו לעבוד לפני עשר עד חמש שנים.¹ ההתמקדות בדור האחרון דווקא נובעת מן השינויים החברתיים הרבים הפוקדים את החברה הבדווית בנגב, בעיקר בכל הקשור לתעסוקת נשים, ומן הרצון להציג תמונה עדכנית עד כמה שניתן של השינויים הפוליטיים והחברתיים ושל ביטוייהם בהשתלבותן של הנשים במגזר הציבורי.² חמישים הנשים האלה מועסקות ביישובים הבדווים וביישובים היהודיים הסמוכים להם (בעיקר בבאר שבע). במקצוען הן מורות, יועצות, עובדות סוציאליות, אחיות, רופאות, מדעניות, חוקרות, מרצות, משפטניות, פסיכולוגיות, מנהלות ורוקחות.

ב.2. תהליך איתור המרואיינות ואיסוף הנתונים

מאחר שאני, החוקרת, בת החברה הנחקרת ומרצה באוניברסיטת בן גוריון בנגב זה שנים, אני מכירה היטב את האוכלוסייה הבדווית ובעיקר את הנשים הבדוויות, ולכן לא התקשיתי לאתר את הנשים או לשכנען להסכים להתראיין. חלק מהראיונות הראשונים ערכתי בעצמי, אך במרבית המפגשים עוזרות מחקר ראינו את הנשים במקום ובזמן הנוח והמתאים למרואיינות. בתחילת המחקר ביצעתי כמה ראיונות פיילוט, תכתבתי וניתחתי אותם כדי לבחון את השאלות בראיונות ולעדכן לפי הצורך, ולפי בחינה זו אכן עודכנו שאלות הריאיון והותאמו למרואיינות.

ב.3. כלי המחקר

השתמשתי בריאיון אתנוגרפי (Spradly, 1979) חצי מובנה, הבנוי משני חלקים: חלק ראשון ובו רקע אישי ומשפחתי של המרואיינת כדי להרכיב תמונת מצב מרכיבים כגון גיל, מספר שנות לימוד, מספר שנות תעסוקה, מצב משפחתי, מספר ילדים, מקום התעסוקה (בתוך היישוב או ביישוב אחר), סוג התעסוקה,³ וחלק שני המורכב גם הוא משני חלקים: חלק ראשון שמטרתו לשמוע את הנרטיב הלימודי: על תקופת הלימודים ובחירת תחום הלימודים, על מעמדן המגדרי והאתני של הנשים הלומדות ועל קשיים ואתגרים בתקופת הלימודים; וחלק שני, שבו ביקשתי לשמוע את הנרטיב התעסוקתי-מקצועי: בחירת מקום העבודה, תהליך הקבלה לעבודה, קשיים, אתגרים וכדומה. הראיונות נותחו וניתחו תמטי על פי שלבי התיאוריה המעוגנת בשדה.

ב.4. ניתוח הראיונות

ניתוח נתונים במחקר איכותני נועד לצקת משמעות ופרשנות לתופעה הנחקרת (Strauss & Corbin, 1990) וליצור הכללה, אך בעיקר תהליך הניתוח במחקר איכותני מאפשר לחוקר לקשר את ממצאיו לתיאוריה. ניתוח

¹ הספרות מעידה על פער בין השתלבותן של נשים (מוסלמיות או מקבוצות מיעוט אחרות) מהגרות מן הדור הראשון לעומת בנות הדור השני. רוב הנשים מן הדור הראשון, שלא נולדו בארץ החדשה, הן משכילות פחות ומיומנות פחות בשפה האנגלית מבנות הדור השני שנולדו בארץ החדשה, ולכן השתלבותן של בנות הדור השני בשוק העבודה גבוה יותר, אך עדיין נמוך יחסית לקבוצת הרוב. בהקשר הבדוי ראוי אפוא לבחון את השתלבותן של בנות הדור השני, שנולדו למציאות האורבאנית וכבר מועסקות בכפריהן (או בכפרים בדוים אחרים) או ביישובים אחרים בעשר עד חמש השנים האחרונות.

² מעמדן הלימודי והתעסוקתי של הנשים המשכילות בנות הדור הראשון, שהחלו ללמוד בשנות השמונים, עומד להתפרסם (ר' (Abu-Rabia-Queder, forthcoming).

³ מחקרים על השתלבותן של נשים בשוק התעסוקה מראים כי אלו הם גורמים המשפיעים על השתלבותן בשוק התעסוקה (ר' (Perrucci, 1972; Khattab, 2002).

הנתונים הנו תהליך אינדוקטיבי, כלומר בעת ניתוח נתונים ראשוניים (פיילוט) מתעצבות ומתאמות מחדש שאלות המחקר ושאלות הריאיון. השיטה מבוססת בעיקר על "איתור, שיום ואפיון של חזרות בחומר הגולמי של הממצאים, תוך הגדרה ברורה של יחידת הניתוח ובניית היררכיה בין החזרות והתמות שנתגלו, וניסיון להרכיב מודל תיאורטי המסכם ומסביר באמצעותם את המציאות הנחקרת" (גבתון, 2001: 198). התיאוריה המעוגנת בשדה מניחה ש"לכל האנשים שיש להם נסיבות חיים משותפות יש גם דפוסים חברתיים ופסיכולוגיים משותפים" (שם: 200). במחקר זה אני טוענת שאמנם לנשים בדוויות אקדמאיות העובדות בתחום הציבורי יש מן המשותף, אך יש גם מן השונה, והמחקר בא להתחקות אחר הדפוסים (התמות) העיקריים הנוגעים לשאלת המחקר, ובד בבד גם לאפיון "טיפוסים" של חסמים בדרכן של נשים ואסטרטגיות להשתלב בשוק העבודה הישראלי. אלה שלבי ניתוח הנתונים והקידוד (גבתון, 2001):

א. איתור קטגוריות ראשוניות והגדרתן: בשלב זה החוקר מאתר חזרות בחומר הממצאים הראשוני ומשיים אותן. הנתונים שייאספו בשלבים הבאים יאששו או יפריכו את הקטגוריות הראשוניות שנוסחו, ויכוונו את החוקר לקטגוריות חדשות או לביטול אחרות.

ב. עיצוב הקטגוריות, הגדרת קריטריונים לקטגוריה והמשך הדגימה התיאורטית (axial coding): בשלב זה מתבצעת הגדרה של קריטריונים לכל קטגוריה.

ג. זיכוכ התבחינים ועיצוב מערכת הקטגוריות הסופיות (selective coding): בשלב זה צובר החוקר עוד ועוד נתונים ומקדד אותם בהתאם למערכת הקטגוריות הקיימת, אולי תוך כדי תיקונים אחרונים בקטגוריות ובקריטריונים. המטרה היא להעצים את התוקף הפנימי של הממצאים על ידי עיבוי כמות הנתונים בכל קטגוריה, וכך להשתכנע שאכן המבנים והתבחינים קיימים במציאות הנחקרת. תהליך זה מסתיים כאשר החוקר מגיע ל"רוויה", כלומר כשיש חזרות רבות מדי וכשהחוקר מסוגל לתת תשובה על שאלת המחקר שלו במונחים של דפוסים חברתיים ומושגים, היינו תיאוריה.

ד. יצירת היררכיה של קטגוריות ואיתור קטגוריות גרעין: בשלב זה יש לקשור את כל הקטגוריות בקשר של סיבה ותוצאה או של זיקות אחרות. קטגוריית גרעין היא הקטגוריה המופיעה בתדירות הגבוהה ביותר.

ה. יצירת מבנה תיאורטי באמצעות הקטגוריות, קישור לספרות המחקר ולתיאוריה ובניית תיאוריה המעוגנת בשדה וכתיבתה: בשלב זה החוקר מתאר את הממצאים ואת המסקנות במונחים תיאורטיים. כעת, לאחר קריאה של ספרות מחקר, עורך החוקר הכללה אמפירית-תיאורטית. תהליך זה מכונה הכללה נטורליסטית ובמהלכו מצטרפים ממצאי מחקרנו לגוף רחב יותר של מחקר, וזאת התיאוריה המעוגנת בשדה.

ג. ממצאים: בין קנסות לאפליות – הקנס האתני, הדתי, המגדרי והשבטי

1.1. הקנס האתני: אפליה על רקע אתני-לאומי מורחב

הספרות העולמית הדנה בהשתלבותם של מיעוטים בשוק התעסוקה מצביעה על חסמים הנובעים מאפליה אתנית (ethnic penalty). החסמים הם מספר שנות לימוד, יחס המדינה למיעוטים, מקצועות לימוד שהחברה מעריכה, מידת השליטה בשפה האנגלית, מקום העבודה, יציבות במקום העבודה, גיל, מספר שנות השהות במדינה, התאמה בין מיומנויות מקצועיות לבין דרישות שוק העבודה, אי-הכרה בהשכלה או בעבודה במדינת המוצא, ואפליה של המעסיק (Anisef et al., ; Simpson et al, 2006 ; Kraal & Roosblat, 2008; Garnier-Li Xue, 2011) (2003 Krahm et al., 2000)

מעמדם של האזרחים הערבים בישראל שונה ממעמדם של מיעוטים מהגרים או מוסלמים בעולם המערבי מאחר שמדובר בקבוצת מיעוט לאומית, הנתפסת כעוינת את המדינה ואת סמליה ונאבקת עם האוכלוסייה השלטת על משאבי קרקע ועל טריטוריה משותפת (Palestinian Center, 2008). מתוך קבוצת מיעוט זו המחקר שלפנינו עוסק באוכלוסיית נשים בדויות אקדמאיות שמבחינת שנות השכלה, ניסיון בעבודה ומיומנויות הן שוות לעמיתותיהן היהודיות, ולכן הקנס האתני המורחב המושג עליהן אינו אלא גילויי גזענות גלויים וסמויים של מעבידים ומטופלים או לקוחות.

בהקשר של העולם הערבי הספרות העולמית והמקומית מראה כי יציאתן של נשים מן התחום הפרטי אל הציבורי – בין לימודי בין תעסוקתי – מערערת נורמות מגדריות ופטריארכליות. באשר לנשים בדויות בישראל, כניסתן לזירה הציבורית מערערת גם את יחסי הכוח האתניים בין הממסד ההגמוני השולט לבין נשים ממיעוט בעל ייצוג סטריאוטיפי אוריינטליסטי מוסכם בזירה הציבורית-ממסדית, של מיעוט מדוכא, צייתן וכנוע (אבו בקר ורבינוביץ, 2002). עקב כך נשים ערביות במרחב הציבורי התעסוקתי משלמות קנסות אתניים, מגדריים, שבטיים ודתיים, ובמילים אחרות הן מופלות לרעה על רקע אתני, דתי, מגדרי ושבטי. אפליות אלו באות מן הממסד התעסוקתי (נוסף על המשפחה המורחבת והשבטי), המשתמש במסמנים המגדריים (markers) ובהביטוס המגדרי המוסכם על מנת למנוע מהנשים לפרוץ את גבולות הקולקטיב השבטי והאתני-קולוניאלי.

השיח הגזעני המתבטא בזירת העבודה מניח שיש הגדרה ביולוגית מהותנית לתרבות והיא הובנתה כבעלת מוצא ביולוגי או היסטורי או תרבותי שונה. תהליכי הגזעה אלו, המבוססים על הבחנה בין "אנחנו" ל"הם", הם מנגנונים ליצירת גבולות של הדרה והכלה של העובדת הבדווית בזירת העבודה ההגמונית הישראלית. אחת הדרכים שבה תהליך ההבחנה מתרחש היא שימוש בייצוגים בינאריים המנרמלים את ההבחנה ואת הגבול בין הייצוג ההגמוני לייצוג הנחות של קבוצת המיעוט. כל חריגה מגבול ייצוגי זה מערערת את יחסי הכוח האתניים בין הרוב היהודי הנאור והמתקדם, ה"ראוי" לעבוד בזירה הציבורית, לבין נשים בדוויות עובדות, החורגות מייצוג האישה ה"מסורתית" וחסרת היכולת "להשתלב". באסטרטגיית אי-קידומן של נשים בזירה הציבורית משתמשים במושג "פער תרבותי" לסימון נחיתות הטבועה בתרבותן של נשים בדוויות, ולפיכך פער זה הוא סיבה לגיטימית לאי-יכולתן להתקדם. ספרנית שביקשה להתקדם ולהיות אחראית מחלקה מספרת:

אני מאוד רוצה להיות אחראית קומה. סיימתי תואר שני ויש לי ניסיון. עכשיו מישהי רק התחילה ללמוד וישר הכניסו אותה. לא שהתעמתתי אלא אמרתי, למה אתם מכניסים דווקא את זאת ואני פה שנים? אני רואה שהזמן נמרץ לי יותר מדי ואני לא יודעת אם רוצים אותי או לא. אחת האחראיות אומרת שיש פער תרבות ובגלל זה אני לא צריכה להיות כאן וזה היה משהו. בינתיים אני יודעת שמכשילים אותי בגלל פערי תרבות.

הסימון הגזעני מתבטא גם במטופלים המפלים לרעה עובדות בדוויות. רבות מהעובדות במקומות עבודה ציבוריים מספרות על יחס מפלה, גזעני ובוטה של מטופלים שאינם רוצים שאישה ערבייה או בדווית תטפל בהם. ביטויי הגזענות של המטופלים או של הלקוחות היהודים כלפי העובדת הערבייה נובעים מדעות קדומות שגויות על המיעוט הערבי. אחות מספרת:

לכולם כמעט, 90%, 99% יש להם דעות קדומות. אין מה להגיד. במיוחד מאיפה הם מגיעים, מה הרקע שלהם וכל זה, לכולם יש להם דעות קדומות לגבי ערבים. אין, אנחנו לא מסתירים פה דברים. ולפעמים זה מתנגש. לפעמים את הקרבן אז זה לא פשוט להיות מיעוט במקום. [...] חוסר אמון ביכולת שלך, שאת ערבייה את פחות טובה, ולפעמים בדיבור. אבל אחרי שרואים אותך עובדת אז בתחילת הדרך כן הייתי נפגעת וזה היה לי קשה כי את מגיעה ממקום שאת שונה מהאחרים, את רואה שאנשים מסתכלים עלייך בחצי עין והנה, עוד אחד הגיב שאת ערבייה, הוא לא רוצה שאת תטפלי בו. כן, כואב לך וכן, קשה לך.

ההבחנה התרבותית מולידה דעה שלנשים ערביות אין יכולות שוות לעמיתותיהן היהודיות, ולכן נמנע מהן קידום. עורכת דין אחת מספרת: "יש את הסיפור של ערבי-יהודי, איפה אני נמצאת פה. את צריכה כל הזמן לדאוג להוכיח את עצמך שאת גם שווה למרות שאת ערבייה". הנצחת ההבדלים התרבותיים ויחסי הכוח האתניים נעשית לעתים בדרך שאני מכנה "גזענות אילמת" – גזענות של מבטים חסרי הערכה בעובדת הערבייה. אחות אחת מספרת: מבחינת התייחסות אליך בתור אישה, בתור מישהי ערבייה, הייתה לא פשוטה. ממש. חוויתי את המבטים שלהם, את הגזענות כביכול, הרגשתי תמיד שאני שונה והרגשתי שהם לא מאמינים ביכולות שלי. למרות שאמרתי לך שאני הייתי מצטיינת, תמיד נתנו לנו להרגיש שאנחנו פחות, והרגשתי ככה מבטים לא, לא במקום. והבחורה שהייתה לומדת אתי די הכשילו אותה בהתנסויות. כל הזמן ניסו להכשיל אותה.

סימון ההבדלים הבינאריים בין ערביות ליהודיות ניכר במקומות העבודה כל הזמן, גם בשיחות שאינן פורמליות. בהיעדר יכולת לקבל את תרבותו של האחר, נשים ערביות שעובדות במגזר היהודי עם נשים יהודיות מתקשות לעתים לפתח יחסי חברות אתן. נתק זה מחדד את נבדלותה ואת אחרותה של התרבות הערבית מן התרבות היהודית במקום העבודה, והאישה הערבייה הופכת למייצגת תרבות פרימיטיבית, לעומת האישה היהודייה המייצגת תרבות נאורה ומתקדמת. הנה דוגמה: "אמרו לי, את פרימיטיבית. לא תביני על מה אנחנו מדברים. אבל לקחתי את זה ככה למקומות אחרים, אמרתי אולי גם במקומות אחרים יש את המחשבה הזאת שאולי אני אחרת בגלל זה". סימון הבדלים בינאריים אחר נעשה בשיחות הלא פורמליות בין עובדות יהודיות לערביות, והוא מבטא גזענות על פי מסמני צבע:

הייתה מישהי במחלקה שלנו שבכלל לא הייתה בהירה ודיברנו על מייק-אפ ודיברו על זה שזה לא מתאים לי הצבע הספציפי הזה, או לא יודעת, ואז היא אומרת לי, סליחה אני קצת יותר בהירה ממך. אמרתי לה, איפה? היא הרבה יותר שחורה ממני אבל כאילו בשבילה היא יהודייה והיא גם אשכנזייה אז היא צריכה להיות יותר בהירה. היד שלי ליד היד שלה ממש בלונדינית והבנות התחילו לצחק, עולא באמת יותר בהירה ממך, ואז היא נעלבה. למה? כי עולא בדווית, אז אני צריכה להיות יותר שחורה ממנה.

גם ההביטוס המגדרי הוא אמצעי למשמע את הנשים ולעכב את קידומן בזירה הציבורית. הספרות הפוסט-קולוניאלית מציגה דוגמאות רבות לאי-קידומן של נשים בזירה הציבורית באמצעות משטור תפקידיהן המסורתיים כדי שלא יחרגו מהם (ר' Tambe, 2000). אחת האחיות מספרת:

יש לי מקרה שאני אספר לך אותו. כשרציתי לצאת ללמוד לתואר הראשון והשני הפיקוח היה נגד זה. ולא רצו שאני אצא ללימודים [...] והתחילו ללעוג ממני: אה, כן? את חושבת שזה קל? את חושבת שהלימודים קלים? יש לך ילדים. חראם, יש לך תינוקות [...] חראם על הילדים. מה זה מעניין אותם חראם על הילדים. כאילו, זה לחסום אותך. לא רצו, התחילו לצחוק. וזה מעליב.

האפליה של נשים בדוויות היא כפולה. תדמיתן בשיח הציבורי היא של נשים ולדניות שעליהן למלא את תפקידיהן בבית, ומכאן שהן אינן מסוגלות להיות מחויבות לעבודתן באופן מלא, משמע הנשיות הערבית היא חסם אתני להתקדמותן, מהול בחסם פטריארכלי. כך מספרת אחת המרואיינות: "אני מרגישה אפליה יותר בגלל שאני ערבייה. אני חווה אותה יותר בגלל שאני אישה. אבל שילוב של אישה וגם ערבייה וגם... זה לא פשוט". על השאלה "ואילו היית גבר ערבי?" תשובתה היא: "אני חושבת שהייתה אולי קצת פחות אפליה". ההסבר שסיפקה נעוץ בראש ובראשונה בייצוג הנשי המסורתי, שמקבע את הנשים הערביות בשיח הציבורי כנשים שתרותן מדכאת אותן ומחויבויותיהן המשפחתיות מעיקות עליהן: "קיים איזה שהוא פחד מסוים שאישה ערבייה מביאה הרבה ילדים ונעדרת הרבה מהעבודה, ואי אפשר לקדם אותה כי היא אישה בסופו של דבר של בית".

כניסתן של נשים בדוויות אל זירת העבודה מערערת את מקומן הייצוגי הנחות, וכשהן מותחות ביקורת על יחס מפלה ללקוחות או למטופלים בדווים נוקטים כלפיהן "אלימות סמלית": במסווה של תוויות כמו "ממרידות" ו"בלתי נאמנות למערכת" מנצלים את תלותן במסד המעביד ואת רצונן להתקדם בו, ובעיקר מנצחים את מעמדן הנמוך והארעי במערכת על מנת למשמע אותן. בעיני בורדייה השליטה היא "אלימה מאחר שהיא אינה תוצאה של הסכמה ובחירה חופשית מודעת, והיא סמלית מאחר שהיא נוצרת על ידי קטגוריות סמליות" (Bourdieu, 1986). הקטגוריות החברתיות, טוען בורדייה, אינן "טבעיות" אלא נעשו טבעיות כתוצאה של תהליכים חברתיים המסווים את השרירותיות שבהן ו"מטבענים" אותם. האלימות הסמלית מסבירה את הקושי בניידות בחברה, את השעתוק של המעמדות ואת יחסי הכוח מדור לדור.

עובדת מערכת הבריאות בבית חולים בנגב מרגישה שהעובדים סביבה מזלזלים במטופלות הבדוויות ומותחת ביקורת על כך:

הרגשתי שאני בשוק. האישה מחכה חצי שעה לניתוח והם רוצים לצאת לשתות! זה מה שהתסיס אותי. ובמקרה זו הייתה אישה בדווית, אבל זה לא קשור! התחילו לומר עליי שאני עושה בעיות ואני ממרידה. המנהל שלי אמר לי, זו כבר פעם שנייה [...] העובדים הבכירים הם שיחליטו אם את נשארת או לא, אם יהיה לך שם של עושה בעיות או לא תישארי. אמר לי, הנה תראי את איקס [עובד ערבי אחר]. הוא היה אצלנו תשע שנים בלי בעיות. אמרתי לו: לא, לא, לא, אתה לא יכול להשוות אותי לאיקס כי הוא "כן אדוני". אני לא "כן אדוני". אני לא כזאת. חוץ מזה אני אישה שמגיל שש אני נלחמת כל הזמן וכל הזמן אני צריכה להוכיח את עצמי, ואני לא מוכנה שייקחו אותי כמובן מאליו.

נשים ערביות שרוצות להתקדם לעמדה בכירה מערערות את יחסי הכוחות האתניים ומעוררות עוינות כלפיהן (א) גזענות אילמת, המתבטאת במבטים או במעשים, אך לא במלים.) הנה דוגמה:

כשאני שואלת את עצמי, מה את אוהבת? אני מאוד רוצה להישאר בבית החולים ולהיות פרופסור. פתאום התחלתי לאיים על רופאות בכירות ואת רוצה את המקום שלך. פתאום באינטראקציות אנשים שאהבתי

אותם ושהיינו בקשר טוב, פתאום זה מתהפך לא רק בגלל שאני ערבייה אלא בגלל שאני רוצה את המקום שלי.

סמיונוב ואחרים (Semyonov et al., 1984) טוענים כי העוינות כלפי קבוצות מיעוט גדלה בשל גורם התחרות. בתנאי תחרות קבוצת המיעוט "פולשת" למקומות תעסוקה שקבוצת הרוב חושקת בהם, ובכך היא מאיימת על הקבוצה ההגמונית בזירה הציבורית. נשים בדוויות שהתראיינו כאן טוענות שבעמדות ניהול או בייצוג בוועדי ניהול בתחומים כגון סיעוד, ספרנות ועריכת דין נמצאות נשים יהודיות בלבד. אולם האפליה האתנית של הנשים הבדוויות בחלק מן המגזרים ואי-קידומן מחזקים את הפטריארכליות כלפיהן, והן נתונות אפוא במלכוד כפול – אתני ופטריארכלי.

ג.1.א. מלכוד אתני כפול: הצטלבות של אתניות ומגדר

בהקשר של נשים בדוויות בנגב מלכוד אתני הוא הצטלבות רב-ממדית של אפליה אתנית ומגדרית. פרק זה ממחיש כיצד הדיכוי על רקע אתנו-לאומי מחזק את הפטריארכליות בזירה הביתית, וכיצד החסמים על רקע פוליטי-לאומי, המוטלים על נשים ערביות בזירה הציבורית, מחזקים את מבני הכוח הפטריארכאליים הנאכפים עליהן בזירה הביתית-משפחתית. בהקשר זה מחקרים מראים כי האפליה המגדרית בתחום תעסוקת נשים ערביות הנה תגובה לאפליה הפוליטית המובנית ביישובי הערבים והבדווים (כיאן, 2007). ביישובים אלו חסרים מקומות תעסוקה, תשתיות, תחבורה ציבורית ומעונות יום לילדים, ולמעשה הם מייצרים מרחב לא בטוח לילדים – אי אפשר להשאירם עד שעה מאוחרת אצל המשפחה המרחבת עקב ריבוי תאונות – ולפיכך מוטל על האישה לקצר בשעות עבודתן או לוותר על משרתן או לשנות את מקום עבודתן. להלן כמה ציטוטים ממראיינות:

לאישה הכי טוב לעבוד בכללית. אין משמרות ערב שזוה עד שעה אחת עשרה. אחר כך זה ילדים ולעבוד עד שעה אחת עשרה, ובעלי גם רוקח ואיפה נשים את הילדים? אני לא מוכנה לעבוד עד 12 בשביל כסף ולהשאיר את הבן שלי בכפר יסתובב ואת יודעת בכפר זה לא בטוח. אתמול מישהי דרסה את הבן שלה והוא נפטר. איך אני אשים את הילד שלי אפילו אצל אימא של בעלי ואני אעבוד?

זירה אחרת לאפליה אתנית ומגדרית היא אי-התחשבות במוסלמיות בחגי המוסלמים. תנאי העסקה של רוב העובדות המוסלמיות במגזר היהודי מתנגשים בצורכי המשפחה בחגים מוסלמיים, למשל נוכחות בארוחת האיפטאר בחודש הצום (רמדאן). אחת האחיות מספרת:

אני בחרתי בחגי יהודים בעבודה. כלומר בחגי יהודים את לא תעבדי. מי שבחר בחגי המוסלמים לא יעבוד. מי שבחר בחגי המוסלמים בחגים של היהודים הוא יעבוד. כי יותר משתלם. מי שבחר בחגי מוסלמים, חגי יהודים נחשבים לו ימי חופש. אז מורידים לו מימי חופש, אז יותר משתלם להיות עם חגי יהודים. עכשיו מה קרה, בחג המוסלמי המשפחה מצפה שביום חג אני אבוא אליהם ולא אעבוד. בעבודה אמרו לי לא, בחרתם חגי יהודים. היו אומרים במשפחה שלי שאני לא מכבדת אותם ולא מבקרת אותם בחג.

בהיבט אחר של הבעיה נתקלות נשים ערביות שילדיהן לומדים בבתי ספר יהודיים:

יחס עוין קיבלתי מהאחראית לא מבחינה מקצועית אלא מבחינה עדתית כשביקשתי איזה שהוא חופש בתקופת החגים הלא מוסלמים, כי הילדים שלי לומדים בבאר שבע ומעצם זה הם יוצאים בחופש חגים של

היהודים, ואין לי מה לעשות ואני רוצה להיות איתם בבית לפחות יום יומיים. לא, זה החגים שלנו, ככה נאמר לי. אמרתי לה בסדר, אני לא מבקשת את הכול. אני אעבוד כיפור, אני אעבוד ראש השנה, לי לא אכפת אבל את זה תתני לי כי גם בעלי לא עובד. לא, זה החגים שלנו... את מבינה, ככה זה עובד.

ג.1.ב. הצטלבות של מקום מגורים, ניידות ומגדר

נשות הכפרים הבלתי מוכרים הן הסובלות העיקריות ממעמד משפטי-פוליטי זה, שכן בהיעדר תשתיות, כבישים סלולים ותחבורה ציבורית ניידותן מוגבלת ולא נותר להן אלא להישען על בני זוגן או על אבותיהן או על אחיהן שיסיעו אותן. לעתים הדבר לא מתאפשר ופוגע מאוד בעבודתן. מרואיינת מספרת: "אסור לנו לבנות בית מאבן, אז בחורף קשה לי לצאת לעבודה, כל הבוץ ואין כבישים. לפעמים אם מתבקש ממני להיות בעבודה בשעות מאוחרות זה קשה שאין לי קו שמגיע לי עד הבית".

הדוגמה הבאה מדגימה אי-התחשבות של קולגות יהודים בעובדות הבדוויות. אף על פי שאין בתוך היישובים תחבורה ציבורית, הם אינם מוכנים להיכנס לתוך היישוב ובכך מעמיסים על הנשים נטל נוסף:

זה היה קצת קשה בגלל שההסעות היו מסרבות להיכנס ליישוב. הסעות של בית חולים. הנהגים והאחיות עצמן פחדו להיכנס לכפר, אז היו אוספים אותי בהתחלה מצומת שוקת ואבא שלי היה, למשל כשהייתי צריכה משמרת לילה, היה לוקח אותי בעשר וחצי בלילה ומחכה אתי עד שמגיעה ההסעה. כי עשר וחצי בצומת שוקת להיות לבד זה ממש לא זה. אני זוכרת שהיום הראשון שעליתי להסעה, ויי מה עשו לי האחיות שם. הן ממש התחילו לדבר, אנחנו לא ניתן, אנחנו לא ניכנס, ושלא יחשבו שאנחנו ניכנס לשם והתחילו כל מיני מילים לזרוק. ואז ממש, הלכתי לעבודה וסיפרתי לאחראית שלי והייתי ממש במצב רוח לא טוב. הרגשתי שאנחנו... להם מגיע שכל אחד יבוא לאסוף אותה מהבית שלה ולי – אני מהצומת. כי האחיות מפחדות להיכנס. ואם רוצים לקחת אותך, שייקחו אותך ראשונה ויחזירו אותך אחרונה. כאילו שאני אעשה את כל הסיבובים. את מבינה? ובאמת, בתחילת דרכי הייתי די innocent, איך אומרים? והסכמתי לזה. והייתי די מקשה על ההורים שלי מבחינת שיבואו לקחת אותי, שיאספו אותי בשעה מוקדמת אחרי משמרת לילה. בלילה שיחכו אתי בצומת שוקת. זה לא היה... והאמת, המשפחה שלי שרדה את זה בשקט. הם לא העירו לי וזה.

ג.1.ג. הצטלבות של ניצול פטריארכלי וניצול בשוק העבודה

כאשר נשים מופלות לרעה במקום עבודתן ואינן מקודמות מתחזקת הפטריארכליות כלפיהן. דוגמה לכך היא סיפורה של ספרנית רווקה שאביה תמך בה תמיכה כלכלית בלימודיה והתעמת עם המשפחה המורחבת כדי שתתיר לה לצאת, אך כשהיא אינה מקודמת והיא עובדת במשרה חלקית הוא מתחיל ללחוץ עליה להסב את מקצועה להוראה, כדי שתשתכר בכבוד:

אז זהו לקראת הסוף רק בגלל שעבדתי ארבע שעות אז אבי התחיל לא לאהוב את העבודה – את לא מספיק מרוויחה. בדיוק בזמן הזה אחותי השנייה סיימה הוראה והתחילה לעבוד בבית הספר אצלנו כמורה והרוויחה טוב מאוד והייתה מסיימת בשתיים את העבודה. אני עד שמונה בערב שרפתי ים של שעות ולא הרווחתי כל כך, אז הייתה כל הזמן ההשוואה הזאת בין אחותי לביני. גם במיוחד שאין תנאים. באמת הוא התחיל לחשוב אם עשיתי בחירה טובה או לא. כל הזמן אמרתי שהיה לי טוב וזה עניין של זמן. הוא קיבל

החלטה: זה ממש לא טוב לך ותעזבי את זה ותחזרי לפה להיות מורה. [...] נראה לי אני אעזוב את העבודה. אני אצא. מתוך ייאוש אמרתי אני אשב בבית כי בינתיים אני אצא, את לא מאמינה כמה קשה היה לי. לעבוד רק ארבע שעות בזמן שאת יכולה לעבוד יותר, כי פיזית את יכולה.

התחזקות הפטריארכליות היא כר לניצול. נשים ערביות בתחתית הסולם הסוציו-אקונומי יוצאות לחפש עבודה חלקית וזמנית מחוץ ליישוב על מנת להשתחרר מתלותן בבעל, אך גם במקומות העבודה הן מנוצלות ועובדות ללא תנאי שכר הוגנים, ועל כן הן מתקשות להתמיד בעבודה:

מבחינה כלכלית הרבה נשים פה הן מאוד תלויות בגבר, מאוד. מבחינה כלכלית, זה מקשה, זה נורא, זה להיות תלויות בגבר ואין לך כסף ואת צריכה לבקש וזה לא פשוט. לפעמים יש גברים שלא כל כך אוהבים לתת, והאישה באמת מנסה לצאת לשוק העבודה ולעבוד בכל עבודה, רק שיהיה לה. ולפעמים מנצלים את זה ועובדת כמו חמור בשביל גרושים. אז אני חושבת שבכלל, לאישה במיוחד ועוד במגזר כזה שלא כל כך מכבד אותה, יש כאלה שכן אבל לרוב אישה היא, זה, זה, זה לא, היא לא מקבלת את כל הזכויות שמגיעות לה. אז אני חושבת שכן צריך לתת לה איזשהו בונוסים, משהו שיעודד אותה להתקדם. לחיות בכבוד ולא להיות תלויה באף גבר.

שינוי מדיניות יבטל את ההצטלבות של אתניות ומגדר. אחת המראיינות מציעה פתרון:

אני חושבת שאפשר לעשות שינוי, אבל השינוי מעבר לחינוך גם צריך להיות בשינוי מלמעלה, ממשלתי, במובן של קודם כול לאפשר למעמד הביניים שעות עבודה יותר נורמליות ושכר יותר נורמלי, שגם גברים וגם נשים יוכלו לבלות יותר זמן עם הילדים. מה שקורה זה שאם נגיד יש ילדים והאישה לא בתפקיד גבוה מי יודע מה, משתכרת 5,000 ש"ח והיא צריכה להביא מטפלת – זה כבר השכר שלה. אז היא אומרת, לצאת לעבוד? ואז מה שקורה שזה פוגע בנשים. אז כל החברה צריכה לעבור איזה אדפטציה כדי לאפשר לנשים וגם לגברים לחזור הביתה בשעה נורמלית. אבל מה קורה, גברים שנשארים עד שעה מאוחרת בעבודה נחשבים עובדים טובים ומתגמלים אותם. ואישה או אפילו גבר שיוצאים חס וחלילה בשעה סבירה להיות עם הילדים אז זה כאילו ביקורת. אז צריך שינוי שיתמוך במעמד הביניים שיתמוך בשני בני הזוג העובדים. אז כן, אני מאמינה שאפשר לשנות אבל אני גם מאמינה שזה תהליך. [...] כן הייתי מגבילה שעות עבודה, כן הייתי מעודדת אנשים להיות יותר זמן עם המשפחה שלהם, נגיד לקבוע שאחרי שעה מסוימת לא שולחים מיילים. להנהיג מדיניות ארגונית שמאפשרת יותר הפרדה בין החיים המקצועיים לאישיים. שיהיה לאנשים יותר פנאי.

לא רק עובדות או מטפלות בדוויות נתונות במלכוד הכפול. גם הדרג המטופל לכוד בו. נשים בסיכון (בגלל אלימות, מאבק על אפטרופסות על ילדים, גירושין, פוליגמיה) מבקשות סיוע מנשות מקצוע בדוויות כגון עובדות סוציאליות ועורכות דין, אך הניסיון לחלץ את הפונות ממעגל הסיכון ולנסות למצוא להן מענה במסגרות החוק נתקל לא פעם בסירובו של הממסד היהודי בתואנה שמדובר ב"רלטיביזם תרבותי", והוא מחזיר את הטיפול לגופים שבטיים-פטריארכליים. כך למשל מספרת עורכת דין:

אנחנו מייצגות נשים שמגיעות להתלונן במשטרה. הרבה נשים משיבים אותן בלי מענה או מערבים כל מיני אנשי מפתח בתוך הקהילה שבאים ולוקחים את הנשים ובוזו נגמר התיק. מחצית מהתיקים נסגרים כי לא מצליחים לעשות כלום עם התיקים. אז יש בעיה מאוד רצינית וזה לא מסתכם בזה שהן לא מתלוננות.

וברגע שאנחנו פונות לרווחה או לפיקוח עליה, הם לא מוכנים להפעיל את החוק ולהגן על נשים. מה שהם עושים זה רק להפנות אל שייח'ים ואל מנגנוני טיפול שבטיים כי זה מה שמתאים לאוכלוסייה שלנו, כך הם טוענים.

הרליביזם התרבותי הוא מנגנון מסוכן לשעתוק נחיתותן של הנשים הבדוויות – הן מעניקות השירות (נשות מקצוע) והן מקבלות השירות (למשל נשים מוכות). למעשה חוזים ממסדיים-שבטיים אלו כולאים את הנשים ומקבעים את פחיתותן במערכות של דיכוי הן ברמה המקצועית והן כנשים בקהילותיהן, ובכך מנציחים את האי-שוויון המגדרי והאתני.

ג.1.7. מיעוט אתני בשליטת ההגמוניה

שליטת ההגמוניה במוסדות הציבוריים בעולם התעסוקה מתבטאת בעיקר בחסימת קידומן של נשים והצבת נשים יהודיות בלבד בצוות הניהול. כך מדווחות אחרות טיפת חלב, למשל, על אי-קידומן: יש לי איזו הרגשה שככה נגיד הפיקוח, את יודעת, מייצג את ה... לא מייצג את ה... זה מייצג את ה... אולי את היהודים או את הממשל או את ה... בקיצר, בכל הקטע הזה אני מרגישה שאנחנו האחרות הבדוויות לא מקבלות את הבמה שלנו כמו שצריך. כאילו, לא נותנים לך. את מכירה את התרבות שלך יותר ממישהי אחרת. יכולה לנהל את התחנה יותר טוב כי את מכירה יותר טוב.

עוד אמצעי להפיכת המרחב הציבורי למרחב הגמוני הוא שימוש בשפת ההגמוניה גם כאשר הפנייה היא למטופלים דוברי השפה הערבית. אחת המרואיינות מעידה: "המנהלת אמרה לי, אבל את יודעת, נכון שהם ערבים אבל את לא צריכה לדבר איתם בערבית אלא בעברית".

את הכשרתן מקבלות הנשים הבדוויות באוניברסיטאות המקנות ידע אוניברסלי מערבי הגמוני, ובדרך כלל ידע זה אינו מותאם או אינו רגיש לצורכיהן של אוכלוסיות לא מערביות כגון החברה הבדווית בנגב. פערים אלו באים לידי ביטוי בגישה למטופלת או ללקוחה הבדווית במישורים המצריכים רגישות תרבותית, למשל בתחום הטיפול, הסיעוד או החינוך בסוגיות שנויות במחלוקת כמו אלימות כלפי נשים, חינוך מיני, הגדרות רפואיות לאוכלוסיות שונות וכדומה. הנה המחשה:

פה אנחנו מקבלים הנחיות כלליות, שהן לכל הארץ. זה לא ספציפית למגזר הבדואי [...] את יודעת, כל תרבות יש לה את השוני, ואנחנו מקבלים משהו סטנדרט לכל, בלי להתייחס לרגישות הזאת. סתם לדוגמה אלימות. אומרים לך, תפני למשטרה. דבר ראשון, לא יודעת מה. מקלט. כאילו, אולי משהו, תקבלי משהו, פֶּר התרבות הבדווית. לא משהו זה. גם מבחינה התפתחותית. יש סולמות גדילה. סולם זה אם זה תקין או לא תקין, זה מתייחס לכולם בארץ. נגיד מבחינת... לפעמים יש שוני.

ג.1.8. קנס אתני בדמות מחסור בעובדות ערביות

המחסור באחרות ערביות ובעובדות במגזר הבדואי גורם עומס רב על העובדות ופוגע ביכולתן המקצועית, בעיקר במקצועות טיפוליים-רפואיים העוסקים בחיי אדם:

ניהלתי את התחנה והיה מאוד קשה. היה עומס רב, היה חסר, כל הזמן חסר אחרות, את יודעת, מחסור באחרות. היה מאוד קשה, עומס רב, הייתי מגיעה הביתה חצי מתה. את יודעת, לקבל 40 מטופל במקום לקבל 15, זה לא קל. זה כאילו סרט נע כזה. וגם את יודעת, את צריכה להתרכז, את מטפלת בילדים,

אין מה להסתבך – זה קל, אבל נשים הרות – אם את מפספסת ולא מפנה אותה לבדיקה שצריך, את לא מפנה אותה ליעוץ גנטי או אולטרסאונד מסוים – זה לא רופא, אנחנו, האחיות עושות את כל הדברים האלו. [...]

בעבודה שלנו יש משהו, אחיות טיפת חלב, משהו שמרגיז את כולנו ולוקח זמן מאתנו שזה העבודה המשדית. במקומות אחרות יש פקידה. אצלנו אין. אין פקידות. את גם פקידה וגם אחות וגם מזמינה אם משהו מתקלקל איש אחזקה. אז כאילו תפקיד, יש לך תפקיד במקצוע שלך ואת צריכה להיות גם בקיאה בעוד – באחזקה וכל מיני דברים כאלו.

מחסור בעובדות ערביות גם מחריף קשיים בתקשורת ובשפה:

ואצלנו אני רואה את המחסור גם בכלל במרפאות, בטיפת חלב. המחסור כמה שהוא קשה. כשאת רואה מישהי, מביאים מרוסיה, בקושי מדברת עברית, מדברת עם אנשים ערבית רוסית, אנשים לא מבינים אותה, והיא בפן אחר. זה קטסטרופה. [...] הערתי למה כל המדריכות יהודיות? למה מקבלים הרבה עובדים יהודים ואחר כך צריכים להיעזר בתרגום? אולי להתחיל לקבל גם יותר ערבים.

הפתרון הוא להעסיק יותר עובדים ערבים במגזר היהודי, לצמצם פערים תרבותיים, לתת הזדמנויות ולהתאים את סף הקבלה לבני מיעוטים מעוטי ניסיון מקצועי:

הייתי מציעה שיהיו עוד עורכי דין מהמגזר שלי בתוך המשרד, אולי זה מה שחסר מבחינת שיפור. מנסים תמיד כן למצוא את הפתרונות לכל דבר. אולי מגוון עוד יותר רחב... והייתי רוצה שיהיו עוד מכרזים לבני מיעוטים במיוחד מהמגזר הבדווי, לא רק מהצפון. כן לקדם נשים וכן לתת עדיפויות לאישה וגם לגבר מהמגזר הבדווי שאין לו ניסיון. כי אם אני הגעתי בלי ניסיון לאיפה שאני הגעתי אני חושבת שכל אחד יכול. תמיד הקריטריון הזה של ניסיון על ההתחלה כשמראיינים, אולי צריך להוריד אותו מעט ואז כן לתת עדיפות וקריטריון מהיכן אתה מגיע, ואז יש תקופה של ניסיון. הצלחת הצלחת, לא הצלחת... אבל לתת את ההזדמנות הזאת, כי אין לנו את האפשרות של לקבל עזרה מבחוץ.

ג.1.1. אתגור יחסי הכוח האתניים

נוכחותן של נשים בזירה הציבורית ההגמונית מנכיחה נשים ערביות המביאות לחברה היהודית ייצוג חדש, שהיא טרם התודעה לו. נוכחותן של נשים ערביות משכילות, אקדמאיות, לעתים ללא כיסוי ראש, שאינן נופלות מעמיתותיהן היהודיות, מאתגרת את הייצוג "התרבותי הנחות" של נשים ערביות ובעיקר של בדוויות כנשים פרימיטיביות. למעשה ייצוג חדש זה מערער את יחסי הכוח הבינאריים האתנו-לאומיים שבין יהודים לערבים והוא מתבטא בחיי היומיום – בחוויות מעולם העבודה וביחסים עם קולגות יהודיות, שלעתים משתאות מייצוג אחר וחדש כזה של נשים בדוויות. להלן דוגמאות המסמנות את הנשים על פי מסמנים חיצוניים, גופניים וביולוגיים. אחת העובדות הבדוויות מספרת על תגובות התדהמה של קולגות יהודיות ממראה החיצוני החורג מגבולות הייצוג של הקטגוריה "אישה בדווית" כפי שנחווה והובנתה בשיח הישראלי:

כאילו איך יכול להיות שאת באה מחברה כזאת ואת ככה? איך יכול להיות שיש לך אישיות כזאת חזקה, כאילו מוזר להם. איך את ככה? כאילו את לא מתאימה להם לטיפוס. איך את מתלבשת ככה? איך את עובדת ככה יפה? כאילו נותנים הרגשה שאת אמורה להיות פחות מהם אבל יצאת אותו דבר.

בהתחלה הם קודם כל בהלם כי אני מתחילה לדבר ערבית והם בהכחשה, הם ממשיכים לדבר אתי עברית. הם לא קולטים, אז הם חושבים שאני מדברת בשפה לא מובנת. הם שואלים ומצפים שאני אענה בעברית, אז הם שואלים, מה את נשואה עם בדווי? לא, את לא בדוויית [כאילו עונים לעצמם]. אז את מהצפון? לא. אז את נוצרייה? לא. אז לא אומרים לך כלום שאת בלי [כיסוי ראש]? לא.

ג.1.1. סימון מעמדי

הקולגות שלי בהלם איך אני מגיעה לתפקידים כאלה ויחס מיוחד לפעמים בשבילי, אז הם כאילו: איך, איך יכול להיות? תמיד אומרים לי, את אשכנזייה לא בדוויית. מבחינת מטופלים יש הרבה שאומרים: את ערבייה? אני לא מאמין, את התקדמת, את אחות, את למדת באוניברסיטה. כאילו מוזר להם, אני לא יודעת מאיפה מזה בא. אה כן, וואו, למדת? כל הכבוד. כאילו מה, חשבת אחרת?

רוקחת שהתראיינה אצל מנהל יהודי מספרת על תמיהתו של המנהל מייצוגה המאתגר במקום להתמקד במועמדותה למשרה:

ישבתי, לא שאל אותי על המקצוע בכלל, כל מה שעניין אותו זה איך אני למדתי ואיך אני יצאתי למרות שאין... אני הרוקחת הראשונה שהייתי במחוז. ישבנו שלוש שעות שהוא עדיין מנסה להבין איך אני יצאתי ולמדתי וחזרתי.

דוגמה נוספת מתייחסת לשליטה בשפה העברית/אנגלית כפי שאחת המרואיינות מספרת:

"אבל כשמתחילים אנשים, כשהם נכנסים, יש להם אישה בדוויית, לובשת מסורתי מצפים ממני קודם כל לדבר עברית קלוקלת, כששומעים אותי מדברת אנגלית – עוד יותר וואו".

ג.1.1. אתגור הייצוג וערעור הסטריאוטיפ

נשים במשרות בכירות כגון רופאות, רוקחות ועורכות דין במגזר היהודי מייצגות בדרך כלל נוכחות חדשה של האישה הבדווית במרחב הציבורי. אתגור זה שובר את הסטריאוטיפ ומנכיח ייצוג אחר. אחת הרופאות מספרת: "אז אותו איש אומר לי בסיום הטיפול, תודה רבה את מאוד נחמדה, לא כמו כל הבדווים שם. אני הייתי בשוק וסיפרתי לאחות, והיא אמרה שהוא לא חשב שאת ערבייה".

הקנס האתני שנשים בדוויות חוות אינו מבחין בין היותן נשות מקצוע לבין מוצאן האתני. במחקר עלה שדרך התמודדות אחת שלהן היא ניסיון לשבור את הסטריאוטיפ האתני באמצעות הפרדת ייצוגן המקצועי מייצוגן כנשים ערביות. רופאה חדשה שהחלה את דרכה המקצועית במגזר היהודי וספגה הערות גזעניות של מטופלים מספרת על הפרדה זו, שהיא עושה על מנת לשמש דמות מופת לייצוג של האישה הבדווית:

אני עושה הפרדה זו כי אני רואה עצמי כרופאה. כשהוא אומר דברים כאלה אני שואלת את עצמי האם אני יכולה או לא יכולה לטפל בו? אם אני לא יכולה, אז בטח יגיד: טוב בטח בדווית לא יודעת לטפל בזה. אני צריכה להיות "קודוזה" [role model] והצורה בה אני מתנהגת... נכון שאני צריכה להיות מכבדת ומנומסת וכדומה, אך בזמן האחרון התחלתי להבין שעם היותי רופאה, ברקע אני גם בדווית ערבייה, ואני חייבת לתת מעצמי כדי שייראו איך אישה בדווית מתנהגת ואהיה דוגמה לאישה בדווית. שייראו אותי ויגידו: אה, אני מכיר בדווית שהיא ככה וככה.

נשים בדוויות חשות כי מוטל עליהן נטל ההוכחה שהן מקצועיות. אין זה ברור מאליו שהן מקצועיות. רוב הנשים שהתראיינו חזרו על המשפט "הרגשתי שכל הזמן אני צריכה להוכיח את עצמי". אחת האחיות מספרת: "ברגע שרואים שאת מקצועית, ברגע שרואים שאת אחות עם לב, שאת רגישה, זה פשוט נעלם. אבל התגובה הראשונית היא לא תמיד מובנת מאליו. לפעמים את צריכה קצת לסבול את המבטים עד שיהיה היכרות בינך לבין המטופל, שיוכל לסמוך בך ולתת את האמון בך".

2.2. הקנס הדתי

הספרות העוסקת בנשים מוסלמיות במערב מצביעה על עלייה גדולה באפליה על רקע דתי של מוסלמים בכלל ושל נשים מוסלמיות בפרט במרחב הציבורי מאז אירועי ספטמבר 2001. הדבר ניכר בעיקר כלפי נשים המכסות את ראשן ומבחינה חיצונית מזוהות כמוסלמיות ביתר קלות. אפליה בשל מראה חיצוני (כיסוי ראש) ואמונה דתית מכונה קנס דתי. מחקרים מצביעים על "איסלאמופוביה", קרי פחד מן הדת המוסלמית, ממוסלמים ומכל מה שמייצג את האיסלאם (Abu-Lughod, 2013; Simpson et al., 2006). אפליה זו מתבטאת גם במקומות התעסוקה ואחראית לחמישית עד רבע משיעור האבטלה בקרב נשים מוסלמיות בבריטניה (London Development Agency, 2008). בספרות מוסבר שמעסיקים לא מוסלמים חוששים מאי-השתלבות חברתית של נשים מוסלמיות במקום העבודה על רקע חסמים שמקורם בדתן, למשל במסיבות לאחר שעות העבודה שיש בהן שתייה חריפה או בקשה לצאת לחופשה בחודש הצום (רמדאן) (Dale et al., 2012).

לנשים ערביות-בדוויות בישראל, שבה יש הפרדה של מרחבים ציבוריים-תעסוקתיים בין יישובים של יהודים ליישובים של ערבים, על כיסוי הראש והלבוש הדתי נטענות עוד משמעויות בבואן לעבוד בשני המרחבים. בעוד שבמרחב היהודי האישה המוסלמית חווה גזענות יומיומית, במרחב הערבי-בדווי כיסוי הראש הוא חובה, ולעתים יוצר חששות ומחיצות בין העובדת ליתר העובדים.

2.2.א. אפליה גזענית על רקע דתי במגזר היהודי

הבידול התרבותי מתבטא גם בלבוש הדתי, בעיקר בכיסוי הראש במגזר היהודי, שבו לא תמיד יש הבנה לכיסוי ראשיהן של נשים מוסלמיות. כיסוי הראש או הרעלה נתפס בשיח הקולוניאליסטי כמקור דיכוי של נשים וכאכפת רצון הכלל על הפרט. הספרות הדנה בפוליטיקה של הרעלה רואה בה מקור לייצוג האישה המוסלמית הנחותה ומקור לייצוג האיסלאם כדת מפלה. במחקרים על מיעוטים ועבודה עולה שהלבוש המוסלמי מכשיל לא פעם את כניסתן של נשים מוסלמיות לשוק העבודה ההגמוני (Brown, 2006). בדוגמה שלהלן נוסף על הקנס הדתי גם ניסיון לשכנע עובדת להסיר את המטפחת כדי שתדמה לנשים יהודיות חילוניות, המסמנות – בעיני יהודיות חילוניות – תרבות נאורה, ולהצילה מכפייה דתית:

הסברתי להם שאוקיי, יכול להיות שיש אנשים שפשוט העניין של המטפחת זה משהו שקשור למורשת, אבל אצלי זה משהו אחר. זה קשור לזה שאני דתייה ואני לא רוצה להוריד את זה. הראיתי להם שזו בחירה שלי. הם חשבו שמישהו הכריח אותי לעשות את זה. חשבו שאני הייתי רוצה להיות כמוהם אבל אמרתי – זאת בחירה שלי האישית. אולי תלבשי כמונו? את יפה, תוריד את המטפחת, תלכי כמונו וזה.

אבו לוגוד טוענת שהתפיסה הקולוניאליסטית אינה רואה ברעלה חסם אלא משתמשת בפוליטיקה של הפחד (politics of fear) מן המוסלמים עצמם, לאו דווקא מן הרעלה. אומרת מרואיינת: "יש סוג של חסימה, אבל אני לא מייחסת לזה כל כך חסימה. התגובה היא חסם כי פשוט אני לא מרגישה שאני לבושה ככה בגלל שאני רוצה להתנגד לכם או לתת לכם הרגשה לא טובה. זה משהו דתי, זה לא משהו שאני רוצה להרגיז אתכם או לתת לכם להרגיש לא בנוח. אז אני מרגישה שהחברה... התגובה שלה זה החסם ולא הלבוש עצמו". מרואיינת אחרת תולה את הסיבה לחסם הדתי בתפיסת האיסלאם כטרור גם בהקשר הישראלי: "אבל יש יהודיות שהולכות [עם כיסוי ראש] ויש נוצריות. אני חושבת שצריך רק כבוד של דת. ובגלל הדברים שקורים בתקופה האחרונה הכבוד לאיסלאם ירד. כי כל הטרוריסטים נתנו צורה לא נכונה למוסלמים, אז ההשפעה על המוסלמים התחילה להיות אגרסיבית אפילו שלא נותנים לאישה לבחור מה היא צריכה".

הפוליטיקה של הפחד מתבטאת בחיי היומיום של נשים שלבושן מרתיע עובדים אחרים. אישה מוסלמית שבאה לעבוד במשרד מעורב, שבו עובדים גברים ערבים ונשים יהודיות, מספרת על בהלתה של העובדת היהודייה ממראה הדתי: "היא נבהלה כשהיא ראתה אותי. היא חיכתה לי בחוץ כי לא ידעתי איפה המשרד, אז הלכתי ברחוב. ואז היא נבהלה כשהיא ראתה אותי בהתחלה". בהלה זו מתורגמת במקרים אחדים לאי-קבלתן של נשים מוסלמיות לעבודה במגזר היהודי על רקע גזענות לנוכח לבושן הדתי-מוסלמי: "רציתי לעשות שם את הסטאז'. אז המנהלת הסתכלה עליי והייתי עם הלבוש עד הסוף. היא אמרה לי בהתחלה כשנכנסתי, את דתייה. אמרה, את זה ידעתי. היא לא רוצה שמישהי דתייה תעבוד שם, אז לא התקבלתי. אחר כך הבנתי שהם לא מעוניינים במישהי עם כיסוי ראש".

נשים מוסלמיות מתארות את הקושי בין דרישות הבית לדרישות העבודה מבחינה דתית:

העבודה מבקשת משהו והחברה מבקשת משהו. בתור מוסלמית אם מקום עבודה יבקש להסיר את כיסוי הראש זה לא מכובד. אבל אני מאמינה בזה, למה זה לא מכובד? לפעמים... הרבה היו אומרים לי, אבל תלכי בלי כיסוי ראש, תלכי עם השיער, אז אני הייתי אומרת למה הם מבקשים ממני ואצלם, אצל נשים יהודיות, הן הולכות עם כיסוי ראש? עם לקוחות לפעמים כן. יהודים דתיים שבאים מדברים לפעמים בצורה כאילו שונאים אותך בגלל שאתה עם כיסוי ראש. מבחינת הווליום של הקול משתנה. זה שונה. טון דיבור שונה.

אישה זו תולה את הבהלה של הציבור היהודי מנשים דתיות מוסלמיות באי-קבלת האחר והשונה בחברה הישראלית. כך היא מספרת:

החברה הישראלית שהיא חברה ממש הטרזוגנית ויש הרבה אנשים מכל כך הרבה תרבויות שונות, ובכל זאת היא לא מקבלת את השונה למרות שהיא קוראת לעצמה חברה רב-תרבותית, שאמורה לקבל את כל התרבויות שיש בכל החברה, אבל זה לא האמת ואני נתקלתי בהרבה מקרים מעבר לזה בלימודים. שעצם זה שאת שונה במראה חיצוני זה שם אותך בקטגוריה אחרת. כי אני אמל עוד לפני שאני עם הלבוש הדתי או אחר, אני אותו בן אדם, אני לא השתנתי. אולי האמונות או התפיסות שלי לעולם קצת השתנו אבל אני עדיין אותו בן אדם, ובכל זאת הרגשתי שהיחסים התחילו להשתנות.

השימוש בנשים הוא אסטרטגיה אחת של המדינה הקולוניאליסטית לדיכוי ולהדרתו של הקולקטיב הערבי-מוסלמי. הספרות הפוסט-קולוניאלית מציגה מגוון נרחב של מחקרים העוסקים בייצוגיהן של נשים בחברות ערבו-מוסלמיות ככלי להתערבות קולוניאלית באמצעות הרעלה, למשל ב"פוליטיקה של הצלה". את הרעלה תפס הקולוניאליסט כמסמן תרבותי של נשים מוסלמיות מדוכאות, הזקוקות להתערבותו כדי שיהפוך את הכיבוש או את תהליכי

המודרניזציה הכפויים ללגיטימיים וראויים בתהליך הצלת "הנשים החומות מהגברים החומים" (Spivak, 1988), ובכך תיקבע עליונותה של תרבות הקולוניאליסט – בדרך כלל מערבי – לגבי תרבותו של המדוכא – בדרך כלל לא מערבי.

תפיסה זו של קולגות יהודיות, שבעטיה הן נרתעות מכיסוי הראש, מעלה חששות בנשים מוסלמיות בהגיען לעבוד במגזר היהודי, שבו הן צריכות לקבל קהל יהודי. כך מביעה אחת העובדות: "לא ידעתי איך יקבלו, לא יקבלו, בגלל שאני גם כל הזמן הייתי עם לבוש מסורתי אז לא ידעתי איך יקבלו אותי בתור ערבייה, כאילו, את מבינה?" קושי זה דוחף לעתים חלק מהנשים לעטות מסכות, כלומר לצאת מביתן עם כיסוי ראש ולהסירו במקום העבודה: "הייתה מישהי שלמדה אתנו והיא עבדה שנה ואחרי זה היא זרקה את הכיסוי כי היה לה קשה. אני יודעת שעשיתי היא עובדת בסורוקה והיא באה במונית עם כיסוי ראש ואז זורקת אותו בעבודה".

ג.2.ב. קנס דתי: מגע עם גברים

עבודה הדורשת מגע גופני כגון מגע ידיים עם גברים, בעיקר בעבודות רפואיות, מקשה לעתים על נשים מוסלמיות להתנהל ביומיום. אחת האחיות מספרת:

זה לא מקרים של יום יום, זה מקרים שבאים פעם ב... כשמישהו שם יד עלייך, כאילו ש... יש טיפוס כזה שאוהב לשים יד. וזה לא לכל אחד נעים. את מבינה? אז את מעירה, מצטערת, מבקשת לא לשים יד וזהו. זה מסתיים ככה. את מרגישה לא נוח, לא נעים לך, למרות שלפעמים יש לך החיאה את מנסה להיכנס מתחת לרגליים של הרופא ומתחת לזה ומנסה... זה החיאה. אין מה לעשות, אבל ברגע שאת עומדת עם מישהו ובא שם יד, את עוצרת.

עקב כך נשים מוסלמיות דתיות דורשות במקום העבודה התחשבות בצרכים הדתיים שלהן בהיותן מוסלמיות אדוקות. למשל בהסעת אישה ליעד רחוק יש להוסיף מלווה על מנת שלא תהיה לבד, כמתבקש בחוקי דת: יש דברים שמכתיבים לה לפי הדת שהיא תעשה והיא לא יכולה להרשות לעצמה. נגיד לנסוע לחו"ל, לנסוע לכנס היא לא יכולה. לכן מקום העבודה צריך שיתחשב בה, נגיד היא צריכה לנסוע לתל אביב, אז הוא דואג לה למונית ועוד מלווה. כי מי משלם למונית ועוד מלווה? זה הרבה התחשבויות מצד הארגון עצמו כדי שתוכל לעשות מה שהיא רוצה. אני למשל אין לי בעיה – אני נוסעת ברכבת, לוקחת מונית, פה ושם מטרטרת. זה לא... אצלי מבחינה דתית אני לא רואה את זה כמחסום. אצלה זה מחסום. כל הניידות, כל הפגישות עם גברים. למשל היא לא לוחצת יד לגברים בכלל. אישה דתייה אסור לה. אז יש מגבלות עם מי לשבת, איפה לשבת גם. אני יכולה לשבת בבית קפה ולעשות את הפגישה, היא לא, רק במשרד. אז אלה הדברים, אולי נראים לך קטנים אבל הם מגבילים.

ג.2.ג. תפיסת הקודים הדתיים במרחב הערבי-בדווי

הקודים הדתיים שמעסיקים מערביים תופסים כחסמים בהשתתפותן של נשים מוסלמיות בשוק העבודה, כפי שתואר בספרות, הם חלק ממרקם הקודים הדתיים המאפיינים את יחסי המגדר בחברה המוסלמית. אם ישלימו אתם מעסיקים ישראלים, עשויה לצמוח הבנה אחרת ובה התחשבות בקודים והכלה של הציפיות המגדריות-התנהגותיות מנשים מוסלמיות במקומות עבודה ציבוריים. קודים אלו קשורים בעיקר ליחסי ידידות בין המינים, שכן בחברה המוסלמית מגע גופני חברי, כמו חיבוק או בילוי משותף עם קולגות בני המין השני, אסורים על נשים. אישה אחת מספרת:

הקשר בין גבר לאישה במקום העבודה. אצלנו יש גבולות. אצלכם חיבוק יכול להיות. אצלנו אסור. אצלכם לרצות לבלות בלילה כולם, בנים בנות מותר? אצלנו אסור. ההתערבות בין גבר לאישה יכולה לגרום לגברים... נגיד חיבוק. יוצאים לבלות אחרי העבודה. יש יותר... מותר ליהודים יותר דברים. תקשיבי, אצלנו לדוגמה זה לא תלוי בדת, רק חלק תלוי בדת. ידד שעובד אתך בבית מרקחת יכול להתקשר אלייך, מה את עושה? נכון? אצלנו יש גבול מבחינת כבוד למשפחות. הוא עובד אתך, נכון? בזמן שאת בבית לא יתקשר: מה את עושה? מה את מתכננת? הבנת? יש גבולות לכל דבר.

ג.2.ד. אפליה על רקע (אי) לבוש דתי

במגזר הערבי-עסקי בנגב נשים מוסלמיות מתלוננות שמעבידים ערבים מפלים אותן לרעה בשל לבושן הדתי, בעיקר בעבודות מזכירות. יש טענה שנשים אלו אינן מתקבלות לעבודה מפני שמבכרים על פניהן מזכירות יהודיות שלבושן מתייני יותר ומושך לקוחות. מרואיינות מעידות:

מנהלים ערביים אוהבים מזכירה יהודייה, אין על זה. זה עובדה שמתרחשת. עם הלבוש שהיא לובשת שזה מביא לקוחות. אני לא יכולה להגיד את זה. אבל אני יכולה להגיד לך כאישה באופן כללי.

במיוחד בחברה הערבית, אני אגיד לך משהו, אצלנו בחברה הערבית נגיד מישהו מנהל חברה, מעדיף שיעסיק בחורה יהודייה מאשר אחת ערבייה. כי למה? כי נגיד מישהי שהיא עם מטפחת ושל פעם וכל העניינים האלה, הוא מרגיש שהיא לא מביאה מספיק לקוחות אז... אנשים מסתכלים גם. נכון?

ג.2.ה. לגיטימציה לעבודת נשים בלבוש דתי ובכיסוי ראש

במרחב הערבי-בדווי, במקומות העבודה שבתוך היישובים, לנשים בלבוש דתי ובכיסוי ראש יש לגיטימציה גדולה יותר לעבוד במגזר הציבורי מאשר לנשים ללא כיסוי ראש, ונשים ללא כיסוי ראש סופגות יותר ביקורת. דוגמה: "שאלת אותי לגבי הלבוש, אמרתי לך אם אני מתלבשת כמוך תהיה יותר ביקורת מאשר אם הייתי מתלבשת ככה. או: אם אני הולכת ככה אז אני משביעה את רצונם. אני יכולה להיות גם בלי כיסוי ראש, אבל עדיין יסתכלו עליי בצורה אחרת. כמישהי שמתמרדת, כמישהי שלא הולכת לפי המנהגים של החברה ושל הדת".

רוקחת מספרת על הקושי לעבוד עם ג'ילבאב בבית מרקחת ועל שינוי שעשתה למרות הביקורת:

מבחינת לבוש השבט מצפים שאני אלך עם לבוש שלם. בעבודה הג'ילבאב מפריע לעבודה. כי את כרוקחת צריכה ללכת וזה ממש ארוך ואת עלולה ליפול... [...] מפריע לי בעבודה ויותר חם, חם מאוד. ככה יותר נוח, את יכולה ללכת מהר. כי קשה לרדת למגירות, לפעמים זה תופס במגירה. עם מכנס יותר נוח. לפעמים את צריכה לעלות על כיסא ולהביא דברים ואז להרים והייתי יוצאת מהבית עם הארוך [חצאית] והשטוח [נעליים] וכל הדרך מטאטאה את הרצפה. וזה היה מפריע לי והייתי מרימה את זה ולא הייתי צריכה להרים את זה ו"היא הולכת ומרימה שיראו את המכנס שלה", תמיד יש תלונה לכל דבר, וזה ממש היה מפריע לי אז כשהבאתי את אלו [מצביעה על חצאית הקצרה יחסית] היה נוח אבל גם דיברו על זה.

כיסוי ראש הוא גם דרך להפוך את המרחב הציבורי לבטוח, כפי שאמרה מרואיינת: "[כיסוי הראש] מעניק לי ביטחון. אני מרגישה ממש בטוחה. מעניק לי גם רוגע כזה שאני ממש הולכת ברוגע. אני רגועה שאני מכסה את עצמי מכל האנשים. זה ממש נותן לי רוגע שאני בטוחה בזה. וגם זה נותן כבוד במונח כלשהו".

ג.2.1. קנס דתי סטריאוטיפי בתוך החברה הבדווית: החשש לדבר עם אישה דתייה

לעתים נוכחותן של נשים מוסלמיות במקום עבודה גברי, כמו משרד עצמאי, מעוררת בגברים בחברה הבדווית חשש מקרבה, ולו רק מקצועית. כך מספרת אחת העובדות במשרד עצמאי:

האנשים שאני עובדת אתם מאוד מכבדים אותי ואני חושבת שזה חוזר גם לאיך אני מתייחסת. בהתחלה לא היה קשר ביני לבין הלקוחות כי הם חששו ואז לא רצו לדבר אתי, כי הם אומרים שגבר אסור לו לדבר עם אישה בדווית. אז הם לא היו מדברים אתי. אפילו אם אני רוצה לבקש משהו אז הם היו מדברים ככה מרחוק ואפילו חוששים. אם אני הייתי רואה את זה שהם חוששים לדבר אתי? כן. עד כדי כך שאחד הלקוחות אמר לבוס [...] הוא ידע שאני עובדת על הנתונים שלו אז הוא אמר לה (למזכירה היהודייה), תשאלי אותה אם היא רוצה משהו. אני לא אדבר אתה. אני לא רוצה לדבר אתה. אז אמרתי לה למה הוא אומר את זה? הוא חושש לדבר עם אישה... ככה היא אמרה לי... אז אחרי זה הרמתי לו טלפון ודיברתי אתו ואמרתי לו למה אתה אומר את זה? אני בשמחה מקבלת את השאלות שלך ואפילו אם אתה רוצה בוא נשב ואני אסביר לך אם אתה רוצה.

נשים ללא כיסוי ראש סובלות מהערות פוגעניות בעבודה והן עשויות לעכב את התקדמותן:

לא שומעת אבל יש שמעירים הערות, שלא כל כך מוצא חן בעיניהם שבחורה מוסלמית שהולכת בלי כיסוי ראש. גם על הלבוש אפילו. אני בדרך כלל בבית הספר אני הולכת ארוך. אבל יש מורות שהן בלי כיסוי ראש, צעירות שבאות מהצפון וזו חברה אחרת אז הן מתלבשות רגיל, כמו שהן רגילות בצפון. ג'ינס וצמוד. אז יש אנשים שמעירים הערות כאלה. [...] תראי, לפעמים זה יכול קצת לעכב את ההתפתחות שלהן ואת הנתונה אפילו שלהן. קשה לך לעבוד במקום שכולם מסתכלים עלייך ככה כמשהו לא שייך.

ג.3. הקנס המגדרי

אמנם אפליה על רקע אתני משפיעה לרעה על נשים וגברים כאחד, אך נשים מקבוצות מיעוט חוות חסמים תלויי מגדר שגברים אינם חווים (Dumont & Leibig, 2005). הספרות על השתלבותן של נשים מקבוצות מיעוט בשוק התעסוקה מצביעה על שתי מערכות של כוחות מדכאים: אחת נטועה בגורמי מגדר, משפחה וקהילה, ואחת נטועה באפליה של הממסד או של שוק התעסוקה השליט (England et al., 2004; Ghazal-Read & Cohen, 2007).

בחברות פטריארכליות הציפיות מנשים שונות מן הציפיות מגברים, ודפוס זה משועתק בזירת התעסוקה הציבורית. בחברות פטריארכליות מצפים מנשים שיטפלו בילדים ובבני המשפחה, ולכן אחד הגורמים המשפיעים ביותר על השתלבותן של נשים בשוק התעסוקה הוא מעמדן האישי (רווקות או נשואות), מפני שמטלות הבית מתנגשות בדרך כלל בחייהן בתחום המקצוע. הספרות מראה שנשות קריירה נוטות פחות להינשא מנשים שאינן נשות קריירה, ואחרי שהן נישאות נטייתן היא להביא לעולם פחות ילדים, ובדרך כלל לא מיד לאחר תחילת העבודה (Perrucci, 1970). מחקרים מראים שילדים מצמצמים בדרך כלל את שיעורי השתתפותן של נשים

בשוק התעסוקה, אך ילדים גדולים עשויים לעזור במשק הבית ובכך לסייע לאימהות לצאת לעבוד (England et al., 2004).

מבנה משפחה משפיע על הפעילות הכלכלית של נשים בעיקר בקרב מהגרים וקבוצות מיעוט שחיים עם בני המשפחה המורחבת. מצד אחד משק בית רב-גילי ורב-דורי עשוי להקל את עול מטלות הבית והמשפחה ובכך לעודד נשים לצאת לעבוד, אך מצד אחר מבנים אלו עלולים גם להוסיף נטל על נשים, בייחוד אם הן חיות עם בני משפחה מבוגרים שצריך לטפל בהם.

עוד גורם במשוואה זו הוא תפיסת העולם של בן הזוג. בן זוג הדוגל בחלוקה מסורתית של עבודת הבית בין המינים עלול לצמצם את סיכוייה של בת זוגו לעבוד, ולעומתו בן זוג הדוגל בחלוקה שווה של מטלות הבית יעלה את סיכוייה של בת זוגו לצאת לעבוד. גם תפיסות אלו הן תוצר של הבניה חברתית המעוגנת בהקשרים פוליטיים והיסטוריים. במחקרם של ספירינגס ועמיתיו (2010), שנערך בשש מדינות ערביות במזרח התיכון, נטען שתמיכת בן הזוג (או חוסר התמיכה) גם היום היא מחוץ משמעותי להשתתפותן של נשים ערביות בשוק התעסוקה. הכנסתו של בן הזוג והצורך הכלכלי המשפחתי הם עוד גורם בהשתלבותן של נשים ערביות בשוק התעסוקה. (Spierings et al., 2010)

כניסתן של נשים לשוק התעסוקה מושפעת גם משינויים מבניים בכלכלה: חלק משוק העבודה דורש כוח אדם נשי מיומן ולכן הוא עשוי לקלוט יותר נשים. מגמה זו מגדילה את סיכוייהן למצוא עבודה (Anisef et al., 2003), אולם לנשים מקבוצות מיעוט זו הגדלה רק לכאורה, שכן רבות מהן מועסקות בשכר נמוך בעבודות שאינן דורשות הכשרה גבוהה או לימודים יעודיים (Krahn et al., 2000). לעומת זאת לרוב בני המיעוטים האתניים או ה"צבעוניים" האחרים נוטים ליצור מובלעות תעסוקתיות אתניות (ethnic enclave), והן מעלות את שיעורי ההעסקה, אך בעיקר של גברים, ואילו הנשים נאלצות להתחרות בגברים בני אותו המיעוט. עם זאת המובלעות האתניות בשוק התעסוקה מופרדות בדרך כלל מהשכונות של הקבוצות הדומיננטיות, וזה יתרון לנשים שאינן מועסקות בשוק התעסוקה הציבורי ונוטות לעבוד מתוך הבית בדרך כלל (Khattab, 2002). בהחלת הגורמים המצוינים בספרות בכל הנוגע לקנס המגדרי על החברה הבדווית נמצא מרכיבים משותפים וגם מרכיבים ייחודיים, כמפורט להלן.

ג.3.א. נורמות מגדריות החודרות לזירה המקצועית-ציבורית

הנורמות המגדריות בחברה הערבית בכלל, והבדווית בפרט, חודרות אל זירת התעסוקה ומפריעות לפעילותן ולהתפתחותן המקצועית של נשים. נורמות מגדריות אלו כוללות הגדרות תפקידי מגדר הקשורות להגדרות של נשיות וגבריות בחברה הבדווית: נשיות מקושרת לתחום הביתי ואילו גבריות מקושרת לתחום הציבורי (Olmsted, 1997; 2011). לפי טובי פנסטר (Fenster, 1998) הגדרות של מרחבים מותרים ואסורים מוחלות בעיקר ביישובים המוכרים, שכן העיור הכפוי הפך את המרחב הציבורי לגברי ולרב-שבטי ולכן אסור לנשים, ואילו המרחב הפרטי מותר לנשים ולגברים מאותו שבט בלבד. עובדת בתחום הבריאות מספרת: "לדוגמה אני אומרת: בקבוצה הזו יש להם מועדון וקבוצה מאורגנת ואני אומרת להם נעשה הליכה. אבל איפה? ברחוב? קבוצת נשים – לא מקובל. אני צריכה למצוא מסגרת. לדוגמה את המועדון הפועל הן עושות בתוך בית הספר. באה המורה לספורט ועושה כל מיני תרגילים והתעמלות וגם הליכה בתוך מסגרת בית ספר רגילה. אז אני מתקשה".

כניסתן של נשים אל התחום הציבורי מערערת את האזיון של תפקידי המגדר ואת ההגדרות של ציבורי-פרטי. בכניסתן של נשים גם אל מקצוע ההוראה יש לעתים חדירה למרחב גברי דומיננטי, המנסה להשליט נורמות מגדריות על מנת לשמר את השליטה הגברית במרחב זה. מספרת מורה: "איך שאני הגעתי לבית הספר המורות לא

היו מעזות אפילו להתקרב לחדר מורים כי אחד מהם היה דתי ורצה הפרדה". גם במקצועות טיפוליים הדורשים מגע או קרבה גופנית לגברים הנורמות המגדריות מקשות את התפקוד המקצועי. כך מספרת אחת: "בטיפת חלב תינוקות בריאים, נשים, אנשים בריאים. ואני לא כל כך אוהבת לעבוד עם גברים. בקופת חולים היו לי כמה מקרים לא נעימים – תוריד מכנסיים, זה לתת זריקות, לא יודעת, לא נעים".

ג.3.ב. נורמות מגדריות בבחירת מקום העבודה

אחד מביטויי הקנס המגדרי המושת על נשים הוא הכוונתן למקצועות שאין בהם ערעור על הנורמות המגדריות והם משמרים את הגדרות הנשיות והגבריות של הפרטים המעורבים. כך למשל מרואיינת העובדת בבית ספר מספרת שכן זוגה מרוצה שהיא עובדת עם ילדים קטנים ולא עם מתבגרים או מבוגרים: "הוא דווקא מרוצה כי מבחינתו זה מסתיים מוקדם, אני לא מתעסקת עם אנשים מבוגרים. זה ילדים קטנים, זה אחרת, זה יותר מכובד בשבילו". מנהלת מספרת על ניסיון של בעלה להצר את צעדיה ולמנוע ממנה לצאת לטיול עם צוות בית הספר מכיוון שפעילות זו כרוכה בהפרה של נורמות מגדריות: "הוא אמר: כל טיול את צריכה לצאת עם המורים?" ואישה אחרת מספרת על התנגדותו של בעלה לעבודתה מחוץ ליישוב שבו הם גרים: "תראי לפעמים זה נותן לי כאן [מצביעה על הבטן] לא טוב כי הוא אמור לחשוב איפה נוח לי ולא איפה יותר טוב כלכלית. ואני אומרת לו את זה בארבע עיניים, מה אתה חושב על כסף יותר ממה שנוח לי? אני מבינה שיש לנו חברה גברית, אבל יש לי זכות".

גם רווקות נתקלות בהתנגדות לנסיעתן ללא ליווי מחשש לערעור נורמות מגדריות. אישה מצליחה מאוד בתחומה מספרת על אי-יכולתה להתפתח מבחינה מקצועית בגלל החשש מערעור נורמות מגדריות: "עד היום מתנגדים לי לכל מה ש... נסיעות, בגלל העבודות קשה לי לעשות אותן, מתנגדים לזה. יש כל מיני דברים שאני רוצה לפתח מחוץ למרכז מבקרים ואני לא יכולה כי הם מתנגדים. כי אני חייבת לצאת ואני לבד אז יש לזה התנגדות. תשמעי זה לא מקובל שאישה הולכת לבד. הם מתחילים ככה... זה לחץ חברתי".

ג.3.ג. אישה או אשת מקצוע?

נשים החודרות לזירה הציבורית חודרות גם לזירה שתמיד ניכסו אותה גברים, ובתגובה לכך החברה הגברית מנסה לטשטש את זהותן הנשית כדי שתוכל לקבל את זהותן המקצועית. עורכת דין מספרת:

דוגמה היום אני עושה הפגנה והתקשרו אליי לדבר בהפגנה הזאת. ואמרו לי – התקשרנו לא בגלל דעות פמיניסטיות שלך אלא כעורכת דין. רצו אישה לסמן בהפגנה כי כל השאר שדיברו היו גברים. הם כאילו רוצים לטשטש את זה שאני אישה במובן של "את אישה". הדעות שלי ברורות הן נמצאות בכל מקום, שלשום גם הייתי בעצרת נגד רצח הנערה מתל שבע. מצד שני הם צריכים אותי, אני מייצגת אותם בנושאים חשובים, והידע מקצועי שלי במשפטים הם צריכים אותו. אבל איך מתמודדים עם הדעות הפמיניסטיות שלי? אז זה הערכה מצד אחד ומצד שני ניסיונות לטשטש את הקטע הנשי בחברה מאוד גברית.

עורכת דין אחרת מספרת שמזלזלים בה אף על פי שהיא מגנה על גברים, מפני שהעיסוק במקצוע זה מערער על תפקידי מגדר בחברה הבדווית ובכך מערער על הגדרת הנשיות והגבריות בחברה הבדווית: זכור לי שישבתי עם לקוח שהתחיל לשאול אותי, מי ייצג אותנו בבית משפט? אמרתי לו: אני, יש לך בעיה עם זה? שאני אייצג אתכם? הרגשתי שהוא זלזל בזה שאני אישה ואז הוא התחיל להצטדק, וזה זכור לי כמשהו שערער את המקצועיות שלי בגלל שאני אישה.

תראי הייתי בשיג', שזה המקום של הגברים. באתי לשם אחרי שהרסו שם בתים וביקשו ממני לבוא לייצג עצורים. היו בשיג' אולי איזה יותר מחמישים גברים ואני אישה יחידה. ועמדתי שם ודיברתי והרגשתי לא בנוח. כי אני אישה יחידה שם במרחב הזה ומתייחסים אלי מקצועית כעורכת דין, אבל מטשטשים את ה... עוד פעם – מטשטשים את האישה שבי. כאילו אני חלק מהחברה.

ג.3.7. על החפצת נשים

נשים מספרות על החפצתן והטרדתן במרחב הגברי. כאן הגברים למעשה משמרים את עליונותם הזכרית בהטרדת נשים, בידיעה שהן אינן יכולות להתלונן מחשש שהדבר יתפרש כחציית גבולות של נורמות מגדריות שעליהן הן עלולות להיענש, ובכך להפוך מקרבנות לאשמות. אחת העובדות מספרת:

עזבי אותי, גברים ככה... מתחילים, זה מתחיל אתך וזה מתחיל אתך, וזה לא יודעת מה. וזה לא... אפילו ככה להרגיש, להגיד לך שאת יפה ושאת לא יודעת מה ואני לא אוהבת את הדברים האלה. עדיף לי עם נשים שיגידו מה שיגידו. [...] ככה עם נשים, יש שיגידו שאני יפה, אני לא מתביישת בזה. אבל אם גברים ככה, את יודעת, זה, לא אוהבת שיאכלו אותי בעיניים ולא אוהבת את ה... מעדיפה ככה להיות בנוח עם נשים ולא עם גברים.

ג.3.8. תפקידים וציפיות מגדריים כחסם לפיתוח מקצועי

ציפיות פטריארכליות שאימהות יטפלו בילדים וחלוקה בלתי שוויונית של עבודות הבית בין בני הזוג גוזלות מנשים את הזמן הדרוש להשקיע בפיתוח הקריירה שלהן ובמינופה. אחד ההיגדים שחזרו ונשנו בדבריהן היה שהאישה העובדת נדרשת להוכיח שעבודתה לא פוגעת בניהול הבית: "האישה הערבייה והבדווית במיוחד צריכה לעבוד בחוץ ולהמשיך להוכיח את עצמה שהיא לא עושה פחות בבית". נשים המנסות לפתח קריירה מקצועית ברמות בכירות, למשל בתחום המשפטים או הסיעוד, מספרות שבניגוד לגברים חסרה להן מסגרת זמן גמישה לפיתוח הקריירה בשל מחויבותן לילדיהן. הן מעידות על מחסור בזמן לחשיבה על פיתוח העסק והשקעה בו ועל מחסור בזמן לפתח שיחות מסדרון חברתיות עם עמיתים על מנת לפתח רשת חברתית במקום העבודה. אחת המרואיינות העידה על עצמה: "אני עושה את העבודה שלי בריצה".

ג.3.9. שמירת גבולות המרחב הגברי והתנגדות המשפחה המורחבת

נשים רבות מספרות שמנהלים בזירה המקצועית מצרים את צעדיהן ולא מקדמים אותן מחשש מהיפוך תפקידים מגדרי, ובעיקר מחשש שהזירה הגברית תהפוך לנשית יותר. תופעה זו ניכרת בעיקר בתפקידי ניהול בכירים, שבעבר היו שמורים לגברים בלבד והיום יש בהם כרסום המערער את התפקידים המגדריים בזירה הציבורית, כפי שמספרת עובדת אחת: "זה לא קל, זה מהווה איום. זה תפקיד כוחני כזה, עוד אישה ועוד אישה, כאילו מה זה – תפקיד של נשים?" ומנהלת מספרת על העמדתה במקומה:

אותו יום שראש העיר מתקשר אליי ואומר לי, אני דורש שתפתחי את המכרז. אמרתי לו, עם כל הכבוד אני לא רואה את זה נכון לעכשיו. עם כל הכבוד שאת מנהלת בית הספר, אני ראש עיר, ככה בטון דיבור גס כזה, כאילו, תדעי עם מי יש לך עסק.

אחד הסוכנים המפקחים על שמירת גבולות המרחב הוא המשפחה המורחבת, המשיחה קנס מגדרי על נשים וכלות – הן רווקות הן נשואות – היוצאות לעבודה שיש בה הפרה של נורמות מגדריות והפרה של האיזון בין הפרטי לציבורי.

המשפחה שלו הם חושבים – בעלי כזה רזה ואני קיבלתי אותו ככה רזה – הם חושבים שהוא כזה רזה בגלל שהוא מסכן הוא בתת-תזונה אין לו אוכל, אין מי שיכין לו אוכל, אין מי שמטפל בו בבית. נו באמת?! אמרתי להם, אתם רוצים שפעם הבאה אני אשים לו מוצץ, מה? הוא לא יכול לבד? אמירות אלו מגיעות מההורים שלו ומאחיות שלו – מסכן הוא לא מקבל את הפינוק של כל גבר ואת יודעת... והן לא עובדות. נו באמת, תעשו לי טובה! ויש להן דוגמאות של גיסתי, היא מורה, ב-12 היא בבית. לפעמים ב-11 היא בבית. הבית ספר הוא דקה מהבית. הן עושות השוואה: תראי את בעלה ונוח לו וכיף לו וארוחה כל יום והבית נקי ומסודר, ואת לא. אז לפעמים... האמת, לא נותנת להן להשפיע עליי, אבל יכול להיות שזה קצת השפיע על בעלי וזה מגיע הביתה.

לעתים הסביבה אינה מרפה והתערבותה חורגת מן המקובל, כפי שאחת האחיות מספרת: "זה מתסכל אותם שאני עושה לילות. זה מאוד מפריע לאנשים. הייתה פעם מישהי שהתקשרה אליי באחת בלילה ושאלה אותי, איך את משאירה את בעלך לבד, את לא יודעת מה בעלך עושה כשהוא לבד בבית?" ניכר שהסביבה הערבית עדיין אינה רגילה לראות נשים מחוץ לבית בשעות שאינן שגרתיות ועל כן אינה מרפה מן הביקורת שלה.

ג.3.ז. התמודדות עם קנס מגדרי

כיצד נשים מתמודדות עם האפליות המגדריות הרב-ממדיות? בראיונות עם נשים מצאנו שלוש דרכים: תמיכה של בן הזוג, התמודדות עם הממונה, והתעקשות. נשים רבות סיפרו על תמיכה של בן הזוג בהתמודדות עם הקנס המגדרי שמשיתה עליהן המשפחה המורחבת, כפי שמספרת אחת האחיות:

עשיתי הסכם עם בעלי: אני עובדת, איך שאני עובדת זה רק שלי ושלך, אף אחד לא מתערב ואף אחד לא אמור לדעת. וזהו. אני עובדת משמרות, לא עובדת משמרות – זה עניין שלי. הם לא צריכים להיכנס לזה. שואלים אותי, איך את עובדת? אני עובדת. שואלים אותי, את עובדת בלילות? אני לא עובדת בלילות. אני מעדיפה לא להיכנס לזה כי זה כל הזמן ככה לרדת עלייך, לרדת, לרדת, תעזבו אותי. אני העיקר שאני ובעלי, משפחה שלי יודעים הכול בסדר. מי שצריך לדעת יודע.

סקטיקה מתוחכמת להתמודדות עם ממונים המחילים שליטה גברית הגמונית בזירה הציבורית היא שימור תדמיתם המכובדת: "הוא לא כל כך מתלהב שאני נמצאת שם. לא יודעת איך להגדיר אותו, באמת. אבל אני יודעת איך להתמודד איתו. אני שומרת איתו על קשר טוב, אבל אני מנסה כל הזמן לתת לו את הכבוד שלו אבל לשים אותו בצד. את מבינה? כי... יכול להיות מחוסר ידע שלו איך להתנהל עם אנשים. בעיה ביחסים שלו עם אנשים. בדיבור שלו". נשים בתפקידים בכירים נאלצות להתמודד עם סביבה לא תומכת. לעתים מאבק עיקש הוא שעשוי דווקא להנכיח את היותה אישה מקצועית בתפקיד הנחשב גברי:

אני זוכרת את המילים ואני רואה את אבא שלי מחזק אותי שמה. אמרתי להם, תשמעו: אני יושבת בכיסא הזה והוא מאוד נוח לי ואתם בתוך הבית שלי רק אורחים. לפני כמה חודשים הייתי מורה למקצוע מאוד מכובד וכולם כיבדו אותי ואין לי בעיה עכשיו לחזור להיות מורה. לא נולדתי מנהלת ולא מפריע לי לחזור

להיות מורה, אבל במידה ואתם רוצים שאני אהיה מנהלת בית הספר אתם צריכים לדעת שאני לא אוהבת שמתערבים לי. אני יכולה לבוא להתייעץ ואתה יכול לבוא ולייעץ לי, אבל אף אחד לא יכול לבוא ולהחליט בעבורי, במיוחד לא בתוך בית הספר.

ג.4. הקנס השבטי

החברה הבדווית הנה חברה שבטית המבוססת על יחסי שארות, והיא מחלקת את עצמה לשלוש קבוצות מעמדיות: בדווים מערב הסעודית שהגיעו ראשונים אל הנגב, שלטו באדמות והפכו לבעליהן; בדווים "פלאחים" מחצי האי סיני או ממצרים ועזה, שהגיעו לנגב מאוחר יותר ועבדו אצל בעלי האדמות; ובדווים "שחורים", שהיו עבדים שהגיעו מאפריקה. בין שתי הקבוצות הראשונות התפתחו יחסים כלכליים, אך לא יחסי נישואין, שכן "חסרי האדמות" היו ועודם במעמד נחות מבעלי האדמות, ואילו הבדווים השחורים הפכו לקבוצה המודרת ביותר בגלל צבע עורם. נישואים בין שחורים לבנים אסורים, גם בתוך החברה הבדווית (Baily, 2009). ריבוד מעמדי זה בא לידי ביטוי גם בזירה הציבורית-תעסוקתית: גברים, בעיקר, מנסים לשעתק את הריבוד השבטי ואילו נשים עובדות מנסות לשנותו דרך הזירה המקצועית.

בספרות על מיעוטים ונשים ממוינת האפליה לשלושה מינים, באופן כללי: אפליה על רקע אתני-גזעי, אפליה על רקע מגדרי, ואפליה על רקע דתי-מוסלמי. המחקר על נשים בדוויות משכילות מלמד שעל שלושה אלה נוסף קנס שאני מכנה "הקנס השבטי". מרבית המרואיינות מעידות על החיכוך בין הקודים השבטיים (למשל האיסור להתערב בענייניו של שבט אחר, האיסור לחשוף מידע הקשור לבן או לבת השבט) לבין הקודים המקצועיים (למשל קודים טיפוליים המצריכים מעורבות טיפולית ולעתים אף משפטית בשבטים אחרים או הוצאת מידע מן השבט למטרה מקצועית). ההתנגשות בין הקודים המקצועיים לשבטיים מובילה לא אחת לאיומים ואף לאלימות נגד הנשים העובדות ביישוב הבדווי (בעיקר עובדות סוציאליות), ובעקבותיהם המרואיינות רואות בעבודה בחברה הבדווית בנגב, בעיקר ביישוביהן, חיסרון גדול מאחר ש"במגזר את לא מוגנת". במצב זה רבות מחפשות עבודה במגזר היהודי, שבו הקודים השבטיים אינם באים לידי ביטוי באופן משמעותי (ראו סעיף ה' להלן). במקרים רבים הממסד הישראלי משתף פעולה עם הקודים השבטיים ובכך מקשה על נשות מקצוע למצות את עצמן כשהסדר השבטי מתערער.

היבט אחר של הפעלת הקוד השבטי הוא הטשטוש בין זהותה המקצועית של העובדת הבדווית לבין היותה בת לשבט מסוים. לריבוד השבטי בחברה הבדווית יש משמעות מעמדית, והיא מתבטאת בקנסות שבטיים מעמדיים המושתים על העובדות. בה בעת היותה בת לשבט מסוים נותן לחברה הבדווית הכשר לפנות לאביה כל אימת שמתגלה סתירה בין הקוד השבטי למקצועי. עם זאת הראיונות חשפו שימוש שנשים עושות בקוד השבטי כאמצעי להגן על מקצועיותן.

ג.4.א. נשים במעגל השבטי: אשת מקצוע או אשת שבט?

כאמור, כאשר הנשים העובדות פועלות על פי קודים מקצועיים המתנגשים בקודים שבטיים, הפונה (מטופל או קהילה) הלא מרוצה מנסה להפעיל את הקודים השבטיים נגדן ולהגבילן באמצעות שוט זה. במקרים רבים לקוחות, פונים או מטופלים פונים לאבותיהן של העובדות על מנת שילחצו על בנותיהן ליישר קו עם הדרישות השבטיות. לדוגמה: "אני למשל לא עושה את זה כי אני מרגישה שאני לא חייבת אבל ינסו ללכת לאח שלי, ללכת לזה, ללכת לזה ולהגיד – תנסה ללחוץ עליה שכן תיתן, שכן תעשה, שכן זה. ובעייתית".

במקרים רבים, בעיקר בקרב עובדות סוציאליות הנאלצות להתערב במשפחות משבטים אחרים או להוציא ילדים למשמורת, העובדות משלמות מחיר – "משפט בדווי" – דרך פנייה לאביהן. כך מספרת אחת העובדות הסוציאליות: "הוצאנו הרבה ילדים מהבתים. וזה עורר התנגדות איומה של המשפחות של הילדים ונתבענו למשפטים בדוויים, היו כל שבוע יום ראשון וחמישי ותובעים את אבא שלי למשפט בדווי". המשמעות של תביעה למשפט בדווי היא ביטול למעשה של זהותה המקצועית של העובדת וציפייה שתנהג אך ורק על פי הקודים של החברה הבדווית. אם לא תנהג בדרך זו יוטלו עליה ועל הממונה עליה סנקציות בהתאם לחוק הבדווי. חשוב להסביר כי הפנייה נעשית לאב, לא לבן הזוג, מכיוון שלפי החוק הבדווי המגולם בפתגם "חירהא לג'והא ושרהא לאהלאהא" (מעשיה הטובים ייחשבו לבעלה ומעשיה הרעים על הוריה), האחריות למעשיה הרעים של הבת (גם אם היא נשואה) מוטלת על אביה.

ג.4.ב. בין קוד שבטי למקצועי

החיכוך בין הקוד השבטי לקוד המקצועי מקשה על נשים לפעול באופן מקצועי. יש מקרים שבהם הציפיות השבטיות מונעות מנשים עובדות להתנהג על פי הקוד המקצועי גם כשמדובר בהצלחת אוכלוסיות בסיכון. למשל יועצת בבית ספר סיפרה שלא אחת היא איננה יכולה לדווח על אלימות מינית או על התעללות מחשש שתפגע בקודים השבטיים, האוסרים הוצאת מידע מן השבט. במצב זה, בניסיון לפעול למען טובת האוכלוסייה בסיכון, פונים לגורמים פנים-תרבותיים ולא לרשויות. זו עדותה:

בגלל שנודע לי מידע X או Y ואני חייבת לדווח לרשויות או לגורמים הממשלתיים ואני לא מדווחת. כי זה נוגד את הקודים של החברה ואז אני מנסה דרך, לא דרך, להגיע מהילדה לגורמים, אבל לא בדרך של לדווח. כי יש משהו שנקרא חובת דיווח בעבודה שלנו. שזה ברור שאם אני שומעת על משהו, אני צריכה, נגיד אלימות בתוך המשפחה, התעללות מינית, סמים, ילדים שמשתמשים בסמים או סוחרים, עכשיו דברים כאלה מחובתי לדווח. עכשיו אני יודעת שלפעמים, לא תמיד, לפעמים לדווח על ילדה שעוברת אלימות, אני יכולה להגדיל את הסיכון של הילדה. לא להפחית. והמטרה שלי זה להפסיק את הסיכון. ואז לפעמים אני בהתייעצות עם המנהל של בית הספר, לפעמים בלערב את ועד ההורים בתוך הכפר ולפעמים דרך המפקחת של היועצים, בכל מיני דרכים להגיע עם הילדה להפסקת האלימות, אבל לא בדרכים של ישר למטרה.

חשוב להבין את משמעות הפגיעה בקוד השבטי מפני שבמקרים רבים היא עלולה לסכך את המצב במקום להגיע לפתרון:

הקוד בחברה זה לא להוציא דברים מהבית. אם ההורים ידעו שהילדה דיברה בחוץ, אז הם יכולים לסכן את החיים שלה. עכשיו זה שהילדה באה וסיפרה, זה אומר שהיא במצוקה והיא צריכה עזרה וזה אומר שהיא בוטחת במישהו, שבאה וסיפרה. עכשיו, אם ההורים שלה ידעו שהיא סיפרה בבית הספר, זה אומר שהיא הוציאה את הסוד הזה מתוך הבית, אז זה פוגע בקודים של החברה שלה. ההשלכות לזה חמורות, אחרי זה הוציאו את הבנות מבית הספר, גם הפסיקו את הלימודים שלהן. אחרי זה גם היו להן אחיות שהן יותר צעירות ואז גם הן לא באו ללמוד אצלנו.

הנה עוד דוגמה לאלימות קשה במשפחה, שאין מדווחים עליה בגלל החשש מהקוד השבטי. הדוברת היא עובדת סוציאלית שנאלצה לעזוב את מקום עבודתה מפני שהייתה חסרת אונים מבחינה מקצועית:

נשים במשבר ונערות במשבר. אני ידעתי שאין לי הרבה מה לתת לנערות האלה. ואני ידעתי שאני לפעמים משתפת פעולה עם המשפחה כדי להחזיר אותן הביתה בידיעה שזאת, לא בגלל שטוב לה. ואז אמרתי אני לא יכולה להמשיך ככה. באמת לא יכולתי להמשיך ככה. ועזבתי, אמרתי – אני לא מסוגלת. אני לא מסוגלת לדעת שאני החזרתי נערה הביתה ויקרה לה משהו. לא מסוגלת. אצלי זה לא יהיה, אמרתי. ואז משם אני לא יכולתי פשוט. לא יכולתי לדמיין לעצמי שיקרה משהו לנערה, שאני לוקחת החלטה לשכנע אותה לחזור הביתה ואז יום אחרי אני אשמע שרצחו אותה... לא יכולתי לחשוב על זה.

גם ממורות בית הספר מצפים שיתנהגו לפי הקוד השבטי ובגללו הן מנועות מלערוך ביקורי בית. כך מספרת מורה: "ביקורי בית שאנחנו אמורים לעשות, אני לא עושה. בכלל. בגלל השבטיות. כמחנכת אני אמורה לעשות את זה... אז ביקורי בית זה קצת חריג נשמע. אפילו המשפחה שלי לא מסכימים שאני אעשה ביקור בית בבית הספר. אז פה זה קונפליקט – מצד אחד אני מחנכת ומצד שני לא מתאפשר לי. וגם לא מקובל עליהם". נראה אפוא שהקוד השבטי מעכב את האפשרות לשנות את החברה הבדווית דרך הזירה המקצועית מפני שהוא משועתק לזירה הציבורית-תעסוקתית וכך מונצח, ושתי קבוצות בחברה הבדווית סובלות בעטיו: ציבור העובדים והעובדות, והאוכלוסייה בסיכון. כך מספרת עובדת זו: "בעבודה במגזר היה לי מאוד קשה. אתה לא עובד תכלס לפי חוק, העבודה שלנו היא הרבה לשים דברים מתחת לשטיח, שלא שמענו ולא ראינו כלום, והרבה מקרים גם של פגיעות בילדים, ולא אהבתי את העבודה הזאת של לשמור הכול בשקט ושארף אחד לא ידע, ושימשיכו הילדים לגור בסביבה הטבעית בה הם נמצאים בסיכון גם מהקרובים אליהם".

מה קורה כשנשים מתעקשות לפעול לפי הקוד המקצועי? דרך אחת להפעיל את הקוד המקצועי היא להתעלם מן הלחצים על האבות או על החמים ופשוט לעשות את העבודה: "אמרתי לו גם את אותו משפט, כן, כן, בסדר. את העבודה שלי אני עושה זה לא קשור. כי אני לא רוצה להתחיל להתווכח אתם, זה עבודה שלי, הם יודעים סתם אני מתווכחת. להרגיע אותם". אך רבות מהנשים המרואיינות דיווחו על איומים באלימות כשהעזו לחרוג מהקוד השבטי, בעיקר במקרים של הוצאת המידע לרשות. עובדת סוציאלית מספרת על ניסיון לפגוע בה: "פעם היה לי וכמעט פגעו בי, פגעו ברכב שלי ופה עירבתי את הקב"ט, עירבו את המשטרה והיה איזה משהו שאמרו לי אסור להתקרב ליישוב בו עבדתי".

ג.4.ג. יתרון הקוד השבטי עבור נשים

לאישה בעמדה ציבורית מתוקף עבודתה המקצועית אי הטשטוש בין זהותה המקצועית לזהותה ולשייכותה השבטית הופך לעתים ליתרון בהשוואה לגבר. הסיבה היא שעל פי הקוד השבטי אין לפגוע באישה – לא פגיעה מילולית ולא פגיעה גופנית – מחשש שפגיעה עלולה להתפרש כביזוי הכבוד הקולקטיבי של השבט שלה ועלול להצית מאבק בין שבטים, שסופו משפט בדווי ופסיקה שעל הצד הפוגע לשלם דמי עלבון לצד הנפגע (Baily, 2009).

במצב זה נשים מנצלות את הקוד השבטי להגנה על מעמדן המקצועי. אחת המנהלות מספרת על ניסיון של הורים להפחידה לאחר קטטה שהתפתחה בחצר בית הספר. היא מספרת כי אף מורה לא העז להתערב בקטטה, אך בהיותה אישה משבט גדול היא ניצלה את עקרון אי הפגיעה בה והתערבה:

ועוד אולי עשרה מורים שהיו בסביבה ואף אחד לא עמד מולם. אז מי צריך לקחת אחריות? אני אחראית על הבית ספר אז אני צריכה לקחת אחריות. אני יודעת שהיה בזה סיכון והיה בזה סיכון גדול כי אם הם לא היו עוצרים... אבל גם אני ממשפחה שהיא די גדולה ביישוב, ואנשים יודעים את הגבולות שלהם. אז הם לא ידחפו אותי. אז ידעתי אני יכולה לגרום לזה. ואם הם ידחפו אותי, אז גם להם יהיה רע. אנשים

חושבים על כל מיני כיוונים וברגע שעמדתי אז הכול נעצר. יכול להיות, אני לא יודעת, יכול להיות אם מנהל אגף החינוך היה עומד אולי היו מעיפים אותי, יכול להיות. היה להם קשה אתי מאשר לו כי אני אישה ויש לאישה את הכבוד שלה.

ג.4.7. חוזים ממסדיים-שבטיים

במקרים רבים נשים מנסות לפעול לפי הקוד המקצועי, גם כשכרוך בזה סיכון חיים בעקבות פגיעה בקוד השבטי. אולם לא אחת גם לאחר איומים של נציג שבט זה או אחר ולאחר שהן פונות לאחראי מטעם הממסד כדי שיפתור את הבעיה מבחינה מקצועית, הממסד מעדיף לשתף פעולה עם הקוד השבטי ולא להתנגש בו, והעובדות והאוכלוסייה המטופלת נשארות ללא הגנה. עובדת סוציאלית סיפרה שכשהייתה עדה לאלמות בגן ילדים ופעלה בהתאם לחוק, הרשויות הממסדיות לא תמכו בה:

העבירו את הילדים לגן אחר. את הילדים האחרים לא. היו לי ילדים שני מטופלים שם העבירו אותם לגן אחר. זה הפתרון ה"מקסים" שעשו. הגננת המשיכה לעבוד ושמעתי המון על הצינור הזה שהמשיך להיות שם וגם העוזרת שם. יש גם פגיעה מינית בילדים. שנה וחצי אני מדווחת לפקידת סעד ומתלוננת ברווחה ואני לא רוצה להגיד מי הפוגע, אבל הוא ממשיך להסתובב שם קרוב לילדים.

ג.5. לעבוד עם יהודים או עם ערבים?

בסעיף זה אעמוד על היתרונות ועל החסרונות שבעבודת האישה הבדווית במרחב הכפר או היישוב הערבי-בדווי, ובעבודתה במרחב המגזר היהודי ביישוב היהודי. נשים בדוויות פרצו את גבולות המרחב הגאוגרפי-לאומי ויצאו לעבודה הן ביישובי הבדווים והן ביישובי היהודים. לכל מגזר יש לגבי האישה הבדווית חסרונות ויתרונות, ואפתח במגזר היהודי.

ג.5.א. עבודה במגזר היהודי

ג.5.א.1. היתרונות והחשיבות של העובדת הערבייה במגזר היהודי

בנרטיבים אלו מדובר בעיקר על מקומות עבודה במגזר היהודי שבהם מועסקת עובדת בדווית אחת ותפקידה הוא לשרת לקוחות או פונותים מהחברה הבדווית. יש מקומות שירות יהודיים שאינם יכולים להעניק שירותים מתאימים למטופלים מקבוצות מיעוט בגלל הבדלי שפה, פערים בידע ואי הבנה תרבותית, ולעובדת הבדווית יש יתרונות רבים:

- הבנת השפה והתרבות של הפונה הערבי. העובדת יכולה לשרת פונים שאינם דוברי עברית.
- עובדת בדווית דוברת ערבית מעניקה תחושת שותפות ומעודדת אמון והסרת מחסומים בין העובדת לפונה.
- הבנת הקודים התרבותיים מאפשרת הגשת טיפול מותאם מבחינה תרבותית (גישור על פערי ידע תרבותיים-מקצועיים).
- שותפות מגדרית בין עובדת בדווית לפונה בדווית מאפשרת יתר הבנה: "כי הן יותר פתוחות אתי בגלל היותי אישה. כי אני מבינה אותן ומדברת את שפתן. פעם היה יום עיון וסיפרתי על אישה בת שישים שסיפרה: החל הכאב בבטני ואחר כך הגיע לכבד שלי, ואז אמרתי איך היא תוכל להסביר את התיאור שלה לרופא יהודי בשפה שלה? המילים הללו והמנטליות. גם איך תסביר את הרקע: מה זה כאבי

- ברכיים? כאבי בטן? אנחנו חברה מאוד סומטיזציה, המון המון כי אנחנו גדלים בצורה שגויה. יש לנו חסכים רגשיים גדולים. וזה מתבטא בגוף. אני טוענת ששמונים אחוז מהטיפול הוא להקשיב לאישה".
- מודל חיקוי לבנות הדור הצעיר בחברה הבדווית: "למשל כשמגיעה אליי אישה עם בתה היא אומרת לה: תראי זו רופאה בדווית כמונו ואינשאללה תהיי כמוה. גאוה. זה מחזק".
- ריחוק מהקודים התרבותיים של החברה הערבית מאפשר חופשיות: "אישה ערבייה שעובדת במגזר היהודי אז היא יכולה להתקדם, אין את היחס של גבר-אישה. היא יותר מדברת על דברים, היא יכולה לדבר על מין, לדבר על הסקסיות שלה לעומת האישה השנייה שלא יכולה לדבר על זה עם גבר ערבי. היא לא יכולה לדבר על זה. זה אסון גדול. וכשהיא נמצאת אצל היהודים היא רואה וואו, גם לי יש את היכולת הזו".
- המגזר היהודי הוא חלופה לעבודות לא מקובלות במגזר הבדווי, למשל עבודות הדורשות לינה מחוץ לבית או שהייה מחוץ לבית שעות רבות.
- היכרות עם הנורמות והשפה הדומיננטיות של ההגמוניה תורמות לחיזוק הביטחון העצמי: "הן נחשפות. מי שעובד במגזר היהודי בכלל ונמצא במגע ובקשר בכלל הוא לומד. הוא נחשף, הוא משתפשף עם כל היחסים וכל הקשרים וכל המידע".
- מרחב ניטרלי מאפשר פעולה ומגן מפני קודים שבטיים: "אני חושבת שמקום עבודה מחוץ לכפרים עצמם זה מקום עבודה טוב שנותן מרחב פעולה. פחות איום, פחות מפגש. כאילו מנטרל. זה רחוק מהכפר, אז פחות השפעה זה כן יכול להיות יותר טוב מבחינת מקום העבודה לא בכפר עצמו".
- לגיימיציה למראה לא מסורתי: לנשים ללא כיסוי ראש או לבוש מסורתי נוח יותר במקום עבודה במגזר היהודי מפני שהוא סובלני יותר למראה לא מסורתי-דתי.
- מגזר מפותח לעומת מתפתח: מיעוט לעומת רוב: מאחר שבגלל אפליה היישובים הערביים מפותחים פחות מבחינת התעסוקה, גם אפשרויות העבודה אינן רבות וקורה שנשים מהתמחויות מקצועיות נרחבות לא מוצאות מקום עבודה מתאים ופונות למגזר היהודי: "במגזר היהודי יש לך אופציות לעבוד, למשל אני בתור אחות אני יכולה לעבוד בכל התמחות שאני רוצה. אני יכולה לעבוד עם ילדים, עם מבוגרים, כירורגיה, נויורולוגיה".

2.5.5.ג. חסרונות העבודה במגזר היהודי

- פערים תרבותיים בין קולגות יהודים לנשים בדוויות על רקע אי הבנת התרבות עלולים לעורר תחושה של בידוד חברתי:
- תראה אני היחידה כאן מהמגזר. קשה לי, מאוד קשה לי. כי אין פה אנשים שהם מהמגזר, אין פה שפה ערבית, חוץ מאולי המופנים, חלק מהם. אין אנשים שמבינים את הראש, מה קורה שם בתרבות, מה קורה שם בכפר, ומה קורה פה בשירות. פה בכלל בתרבות הישראלית שמאוד שונה ממה שקורה שם. רעיונות שאני לפעמים באה ככה עם חששות שאולי מה שאני אגיד הולך להיות מה זה פרימיטיבי, ומה זה לא לעניין, ומה זה לא אקטואלי.
- בעירוב מגדרי-לאומי היישוב היהודי הוא מרחב ציבורי לא בטוח:

"יכול להיות שיש קצת קושי עם זה שאישה בדואית תרצה לעבוד במקום שהשפה שם עברית ושיש בו גברים יהודים וכל הדברים האלה מאשר בית ספר. המשפחות נוטות יותר לגרום לבנות לעבוד בבית הספר שנמצאים בכפר מאשר לצאת החוצה".

- חוסר שייכות: נשים העובדות במגזר היהודי בעבודה שאינה משרתת לקוחות ערבים-בדווים מספרות על תחושת חוסר שייכות כי אינן משרתות את קהילתן.
- חשש מהבעת דעות פוליטיות והזדהות כערביות: נשים בדוויות העובדות במגזר היהודי-ציבורי מספרות על החשש להביע דעות פוליטיות, לדבר על זהותן הלאומית הערבית ואף על חשש מתגובות גזעניות על רקע ערביותן.
- הסתרת זהותן הערבית עקב הסכסוך הערבי-ישראלי: לעתים נשים העובדות במגזר היהודי מסתירות את זהותן הערבית במפגש עם מטופלים יהודיים דתיים או חרדיים מפני שהם נתפסים כגזענים: "תמיד מדאיג אותי כשיש לי עכשיו משפחה דתית חרדית, אם הם ידעו שאני ערבייה".
- רגישות בתקופת מלחמות: "לפעמים יש לנו ישיבות צוות, אני לפעמים לא מרגישה שייכת. אם נתייחס למה שקרה לפני תקופה של הגרמנים שהיו פה הייתי מאוד סגורה בחדר שלי, לא רציתי לשמוע הערות כי נתקלתי המון בהערות ולא רציתי לשמוע אותם יותר, אז העדפתי לצאת רק לקחת דואר או רק משהו שהדפסתי, אז יצאתי לדברים האלה. לא ניהלתי שיחות לגבי דברים שקשורים לפוליטיקה כי התגובות לא ממש אהבתי אותן".

ג.5.ב. עבודה במגזר הערבי-בדווי

ג.5.ב.1. יתרונות העבודה במגזר הבדווי

- תחושת שייכות: "זה הבית שלנו, בואו נשמור עליו".
- הבנה תרבותית וגישה על פערי ידע תרבותיים: "אני חושבת שעדיף לה שתטפל בקהילה שלה. היא מבינה יותר את הקודים התרבותיים, היא יכולה לתת טיפול יותר מתאים. סתם לדוגמה, אחת החברות שלי היא אחות בקופת חולים. היא עובדת עם אחות יהודייה במרכז בריאות, היא מספרת שנגיד הם מדריכות את הבנות, האחות היהודייה מדריכה את הבנות איך להשתמש באמצעי מניעה ואיך זה. זה דבר אצלנו שלא מקובל, זה לא משהו שתואם את הדת והתרבות, זה לא. אני רואה את זה, אני לא יכולה לעשות דבר כזה למשל. זה כאילו מין קונפליקט כזה".
- הבנת הצרכים של נשים בדוויות ותחושת שליחות ומחויבות לנשים: "אלו הדברים שאני רואה פה. עורך דין אחר מתל אביב לא היה רואה את זה. אלו דברים שהיא הייתה בצ'ק מוצאת פתרון".
- מרחב בטוח: "זה קרוב לבית. זה ברור מתי אני מתחילה לעבוד, מתי אני מסיימת".
- יחסים בעבודה: חברויות ומשפחה ותחושת שוויון במקום שכולם ערבים: "כאילו שם היה יותר כאילו אווירה של משפחתיות, של חברותא, של בני שווים, שאתה לא שונה ממני". "יש חוויה אחרת, כן. במגזר הערבי וכשעבדתי עם המגזר ועם האוכלוסייה, גם המנהלים שלי היו גם מהמגזר הערבי, שהם ככה יותר ככה מחובר, יותר מבינים, קשר אחר, לא כמו הקשר הזה [בעבודתה הנוכחית במגזר היהודי] שזה קשר יבש טיפה, מאוד יבש כאילו הקשר כאן".
- צורך בנשים בדוויות שיטפלו במטופלות בדוויות בעזרת הבנה מגדרית וגם תרבותית: "הם גאים ומביעים חיוך שהנה יש מישהי שסוף סוף מבינה אותנו. זו הייתה הפעם הראשונה בה הבנתי שיש צורך במקצוע

שלי ויותר לנשים. נכון שגם בקרב היהודים גם נשים יעדיפו נשים, בכל חברה אחרת. גם החשיבה שלי הייתה, רופא אז מה? וכשהגיעה אם עם בתה בת ה-12 מיד שאלה אותי אם אני תמיד נמצאת פה. כשאמרתי 'לא' ואז הרגשתי 'וואו, חבל'. אם הבת אמרה שהיא כל כך מאושרת שאני נמצאת פה היום, כי תמיד יש רופאים גברים, 'ואני מזמן רוצה להביא את בתי ואני והיא מתביישות להיחשף מול רופאים גברים ואינה רוצה שגבר יבדוק אותה'. ראיתי שהילדה מתביישת ואז הרגעתי אותה ולאט לאט. אך אמה הייתה מאוד מאושרת".

ג.2.5.2. חסרונות העבודה במגזר הבדווי

- יישובים מופלים לרעה ולכן מציעים פחות אפשרויות תעסוקה: "המגזר הערבי הוא יותר מצומצם, עבודה מצומצמת כזאת".
 - אי השיפה לתרבות אחרת: "אלה שעובדים רק ערבים-ערבים נשארים באותה תרבות. הם לא נחשפים לתרבות האחרת".
 - שעתוק הנורמות השבטיות בזירה המקצועית של הכפר: "אני גם רואה ככה זה מתנהל. כאילו יש לי דודה שעובדת בבית הספר, שמה אני למדתי ביסודי, יש שם התערבות. התערבות ולא מעורבות. וזו המשפחה שלך ואתה לא יכול להגיד כלום. אז לא! אני רוצה להיות רחוקה מכל זה". "שהן לא יעבדו במגזר כי זה מאוד מצמצם את היכולות שלהן. אם אתה עובד במגזר, אתה צריך להתחשב במגזר, צריך להימנע לעשות דברים".
 - קושי ליצור קשר עם גברים: "אני חושבת שאיכשהו הקשרים, המגע עם גברים גם כן משחק תפקיד. לדוגמה אצל יהודיות יותר בטוח כי לא כל כך אכפת לנשים... אבל אצל נשים ערביות כן הקשר מוגבל קצת".
 - חסמים בעבודה במגזר הערבי: פחות פתיחות והבעת רגשות שישפיעו על הקשר עם הקולגות וצוות העבודה: "קודם כול בתרבות הערבית פחות מדברים. פחות יש פתיחות בלהציג את עצמך ואולי זה באופן מסוים משפיע על ההתפתחות של האדם. כי ככל שאתה מדבר על עצמך יותר יש יותר מודעות לנקודות החזקות ולנקודות החלשות, ובעת שאתה מציג את עצמך בפני צוות אז כן אתה מודע למה שיש לך ומה חסר לך, וזה כן נותן לך להתקדם לאן שהוא וזה מעלה את הדברים שמציקים לך, שכן גורמים לך לאי נוחות, ואז כל הזמן יש משוב כזה שנותן לך להשתנות ולהתקדם. אני חושבת שבמגזר הערבי אנחנו פחות מדברים על עצמנו, על הרגשות שלנו. הנושא הזה פחות פתוח במגזר הערבי ופחות מקובל לדבר על זה".
 - שעתוק הנורמות המגדריות: קנסות מגדריים במגזר הבדווי מעכבים התפתחות מקצועית וקידום של נשים: "שהאישה הערבייה עובדת במקום של ערבים תמיד שומרים את היחס של היא אישה והוא גבר, אין את החברות בעבודה. שומרים את היחס שהיא פחות חשובה, פחות בתפקיד... הבן שלה חולה, היא לא יכולה לבוא, אז נשאיר אותה תמיד מתחת".
- "צעירים נפגשים שם. קצת קשה לקהילה להיות פתוחה עד כדי כך כי זה איזה שהוא סוג של סטרטאפ – מקדם התנדבות ומביא צעירים ביחד, ונורא קשה לאנשים המסורתיים לראות חברה צעירים בגיל 18, 19, 21, גברים ונשים נפגשים באותו מקום גם בפעילויות לא פורמליות הרבה, כי להתנדב זה בלתי פורמלי אז חלק... האנשים היותר מסורתיים לדעתי כבר מקובעים... קשה להם".

"מה את עושה את הורסת לנו את הנשים, תפסיקי לחזק אותן... משהו כזה. במונחים מאוד שוביניסטיים".

"וכשהיא עובדת במגזר אז היא מרגישה שיש לה יותר מוגבלויות כאלה, כאילו מגבילים אותה, היא לא מצליחה להתנהג איך שהיא רוצה, היא צריכה להתנהג לפי איך זה מסתכל ומה זה אומר ואיך צריך להתנהג".

ג.6. בין הפרטי לציבורי

במדינות המתועשות הביאו כלכלת השוק, התיעוש ותהליכי עיור לעלייתה של המדינה המודרנית ושל הקפיטליזם. הספרות הפמיניסטית (הרצוג, 2006; Underland, 2008) מראה שבמערך זה גברים יצאו לעבוד מחוץ לבית ואילו נשים נותרו בין כתליו, מנועות מלתרום לכלכלת השוק ובלתי מוערכות בזכות תפקידיהן היצרניים בבית. כך נוצרו שני תחומים: התחום הפרטי, שבו נשים מבצעות עבודות שאינן נחשבות חלק מתהליכי הייצור הכלכליים ולכן הם מוערכים פחות; והתחום הציבורי, שבו העבודה היא בשכר בדרך כלל והיא מוערכת יותר. הרצוג טוענת כי הבחנה זו בין שני התחומים הולכת יד ביד עם הדיכוטומיה בין המינים אשר "טובענה" באמצעות השימוש בהבדלים הביולוגיים, כלומר הפכה את חלוקת העבודה המגדרית לטבעית. אף על פי שבעידן המודרני נשים חצו מזמן את קווי הגבול בין שני המרחבים, עד היום רואים בהן עובדות שנכנסות לתחום (הציבורי) שאינו מיועד להן. על כך יש להוסיף שתפקידן בבית כולא אותן בעימות מתמיד בין חובותיהן הביתיות לחובותיהן בעבודה, ויובן מדוע הן נעשות משניות בתחום הציבורי (Chafetz, 1999; Kabeer, 2005).

גם במחקר זה נשים מספרות על הקושי הכרוך בעבודה בבית ובחוץ ועל הקנסות המושתים עליהן. מה הם הקנסות המוטלים על נשים ביציאה אל המרחב הציבורי? כיצד הן מתמודדות אתם? מה הם מקורות התמיכה המאפשרים לנשים ערכיות לתמרן בין בית לקריירה?

ג.6.א. התאמת מקום העבודה לאימהות

בהיותן אימהות לילדים קטנים נשים מביעות רצון שבמקום העבודה יתחשבו בהן ויגמישו את שעות העבודה: קודם כול, להתחיל בעבודה מתשע. שתהיה גמישות מבחינת השעות עבודה. מבחינת... זהו. אני אומרת לך, בשבילי המקום עבודה שאני עובדת בו הוא ממש אידיאלי, רק העניין של השעות. רק שעות, שאני אתחיל, תשע בבוקר, שאני אוכל להספיק את כולם כל אחד במקום בכיף, ולהחזיר אותם לא נורא, נדאג להחזיר. רק בבוקר. ושיהיה התחשבות לאימהות עם ילדים קטנים. זה הכי חשוב. זה הופך את המקום עבודה לאידיאלי, תאמיני לי. שמתחשבים באימהות עם ילדים קטנים.

זה מאוד התאים לי. נכנסתי לפה אחרי שילדתי את הבן השני שלי ב-2006 ולא התאים לי לעבוד בעבודות של משרדי עורכי דין עצמאיים שמפוצל וכל זה. התאים לי לסיים פה בארבע, להוציא את הילדים, להיות אתם, כמו כל אימא זה מה שמתאים לי. אני רוצה לגדל את הילדים שלי, זה דבר מאוד חשוב בשבילי. האמת כשנולד לי הילד הראשון, עד שלא הגיע הרגשתי שהקריירה והעבודה זה מספר אחד בשבילי.

מקום אידיאלי הוא מקום שהוא מאוד קרוב לגנים של הילדים, אפילו פעוטון קומה מתחת לעבודה שלי, מקום שיהיה קרוב למרפאות, מקום שלא מבקש ממך להיות במקום אחר כשהילד שלך חולה ואת צריכה

להיות אתו בבית. פנטזיות כאלה. זה מקום שיהיה הרבה יותר גמיש לצורך של הילדים להיות עם אימא שלהם. מקום שמעודד את האישה אפילו אם אני לא נמצאת שעות ארוכות כמו הגבר, זה עדיין מקדם אותה ורואים אותה ומעריכים אותה על זה שהיא גם אימא וגם עובדת, ולא אומרים שזה חיסרון.

אז אתה דואג שתהיה מסגרת טובה שתתאים לו ומארבע אני אתו בבית. אצלי יש סדר עם הילד. בשבע בערב מקלחת ולישון. משמונה אם יש לי דברים שאני צריכה לעשות, אני עושה. אין לי עדיין משפחה גדולה שאני כל היום מתעסקת בבית, בעלי גם לא תמיד בבית אז אני לבד ואני רואה טלוויזיה. יש לי את הזמן לעצמי, אז אפשר לתמרן. יש לי ילד אחד, אולי כשהיו שניים שלושה אז ארגיש את הקושי.

ג.6.ב. קנס אימהי: אימהות מעכבת קידום או התפתחות בקריירה

ברוב הספרות הדנה בחיכוך משפחה-עבודה (ראו Hartman, 1981; Biachi et al., 2013) נטען שהציפיות המגדריות הטבעיות בתרבות מטילות על נשים את תפקיד "שומרי הסף ההוריים" (maternal gatekeeping), והצורך להוכיח שהן "אימהות טובות" הוא אחד הגורמים לאי-שוויון מגדרי. הילודה והטיפול בילדים נתפסים כמנגנונים לשעתוק מעמדי ומגדרי, ובחברות מיעוטים אתניים ומוגזעים הנטל רב עוד יותר מאחר שעל הנשים מוטלת משימת שעתוק התרבות דרך תפקידיהן האימהיים. בהקשר זה נשים בדוויית מספרות שהן חוזרות לעבודה אחרי חופשת לידה ארוכה כדי שיספיקו להיות עם התינוק הנולד, אולם אז מתעכבת התקדמותן בעבודה:

אני אימא שלא חוזרת אחרי שלושה חודשים לעבודה. אני מניקה ואני נותנת את הכי טוב שאני יכולה לילדים, אני בדרך כלל יושבת חצי שנה, שבעה חודשים בבית ולאחר מכן אני חוזרת. וזה קצת מעכב. זה קצת בעיה.

ולמה את בוחרת להאריך את החופשה?

כי אני לא חושבת שזה מספיק פייר בשביל לעזוב אותו שלושה חודשים. וברגע שאני חוזרת לעבודה זה סטרס. זה להיעדר הרבה שעות וזה להפסיק להניק. אז אני מעדיפה לפחות עוד כמה חודשים להניק בשקט ולבסס את המערכת החיסונית כמו שצריך ואז לחזור לעבודה.

בעלי רוב הזמן עוזר לי מבחינת האוכל לבנות, לעזור להן לצחצח שיניים. יוצאים לעבודה, הוא לוקח ילדה אחת ואני לוקחת ילדה שנייה כי הן במקומות שונים. והוא לוקח את זו שיותר רחוקה כי הוא יכול להתחיל בתשע עם הדיונים שלו ואני צריכה לסיים שמונה שעות עבודה כל יום. שלוש וחצי, רבע לארבע אני מתחילה לרוץ. כל העבודה שלי אני לא עושה הפסקות ארוכות או מנהלת שיחות במסדרון כמו החברים שלי לעבודה. כשאני עובדת אז אני עובדת, ואני עושה את זה בריצה כדי להספיק. יש הרבה גברים שאין להם ילדים והם מרשים לעצמם להישאר שש, שבע, שמונה, לפעמים עד עשר בלילה. אז בין לבין אוכלים ארוחות, מדברים שיחות... אני יודעת... גולשים באינטרנט אם יש משהו חשוב שהם רוצים לדעת חדשות וזה... זה אני לא. את כל הלוקסוס הזה בעבודה אין לי אותו.

פנו אליי ממכללת ספיר שאני אתכנן ואבנה קורסים ואני אלמד אצלם. לא רציתי, אמרתי להם שיש לי ילדים קטנים. תודה שפניתם אליי, זה כבוד גדול אבל אני לא יכולה. ממש בשנה ראשונה של דוקטורט פנו אליי להיות רכות של המדעים במשרה מלאה במכללת אחווה. גם לזה התנגדתי, לא רציתי לנסוע והייתי בהיריון

ג.6.ג. שילוב אימהות-קריירה ונטל כפל התפקידים

נשים בדוויות בהקשר זה מספרות על הקושי הגופני שבתמרון בין בית לעבודה. בעיקר מתקשות אחיות, הנאלצות לעבוד במשמרות לילה ובבוקר לחזור לביתן ל"משמרתן השנייה":

זה לא פשוט. זה לא פשוט גם וגם וגם. תקשיבי, ברגע שאני משכיבה את הבנות בערב, בלילה, ואני יוצאת לעבודה, אני יוצאת באמת עם לב שקט. אבל הבעיה היא לפעמים שהן מתעוררות בלילה ולא רוצות ללכת לישון, ואז בעלי למחרת תורן. זה סיוט. אני מגיעה בבוקר, הוא חצי מעולף והוא צריך לצאת לעבודה ולתפקד עוד 24 שעות, אז אני מרחמת עליו. אז אני מנסה, הגעתי לאיזשהו מצב שאם אני עובדת, אני עובדת בשישי לילה ואז שבת הוא בבית ואני גם בבית. זו אחת האופציות. בבוקר כשאני מגיעה, אני מגיעה סחוסה מעייפות ועצבנית. לא לישון הרבה שעות ולפעמים 24 שעות אני לא ישנה, כי לפני לילה אני משכיבה ועושה את כל העניינים עם הבנות ואני מגיעה עצבנית ובנות יכולות להתעורר עם מצב רוח לא טוב, ואז יש חגיגה. אימא עצבנית, כולם עצבניים ורק אבא בשקט. מתחילה ככה לתמרון, להכין אותן.

צריכה לקחת חופש ולקחת את הילד למיון, לא היה מאמץ ממני או מבעלי לחשוב מי מאתנו הולך היום. את מבינה? אז מיד אני נרתמת לזה ולקחתי אותו וזה. אבל זה מעייף כי אנחנו על הכתפיים שלנו הרבה דברים.

אנחנו כולם חוזרים הביתה באותה שעה, זה קשה, אומרים שאנחנו הנשים שואפות, רוצות לעבוד ולהתפתח וזה, זה בא על חשבון גם הבית, זה ברור שזה בא על חשבון הבית, שאין יותר, שכאילו, אם אני מסתכלת על נשים שהן בבית, בכלל לא עובדות, הן כל הזמן עם הילדים ומשקיעות ומלמדות ו... לא שאנחנו לא משקיעים, אבל כאילו זה דורש מאתנו יותר מאמץ. לצד זה אתה בא עייף לפעמים לבית ואין לך כוחות ואין לך זה, כאילו שזה עוד, ואז זה משאיר אותי בתחושה שאולי אני מזניחה את הילדים, ואולי אני לא מספיק טובה, ואולי חסר זה ואז אני לוקחת לפצות, ללכת לחוגים, לטיולים, לזה, להיות ביחד יותר, תמיד מרגישים שאנחנו לא משקיעים בבית.

פעם הילדה שלי נפלה בגן והרוקה... אם אני יוצאת לא נשאר רוקחים נשאר עובדים טכניים בבית מרקחת, ואסור מבחינה חוקית, אסור לי... מה זה אסור? אסור להם לנפק... צריך לסגור בית מרקחת. הילדה שלי נפלה בגן והמטפלת התקשרה, בעלי לא פה, כאילו לא בדרום, והיא אומרת חייבים מיון, היא נפלה ושברה את הכתף שלה... כאילו לא שברה אלא משהו מתיחה כזו והיא חייבת אורטופד וזה רק דרך מיון. אז התקשרתי לעבודה ואמרו לי אנחנו לא יכולים לסגור. כן ככה זה.

אז מה עשית?

מה מה עשיתי? לא יכולתי להתאפק משאני בכיתי, לא יכולתי לטפל באנשים גם ככה, גם ככה לא טיפלת באנשים. הלכתי למשרד למנהלת אדמיניסטרטיבית ואמרתי זהו, אני לא יכולה, אני לא יכולה, אני רועדת. אצל מי הבת שלי עכשיו? אצל המטפלת?! אז כן, אני סגרתי את בית המרקחת ויצאתי. למרות שזה מעל ומעבר לחוק אבל אני לא יכולתי.

ג.6.7. מאבק קריירה-משפחה

ג.6.7.1. החמצת האימהות

נשים בתפקידים בכירים ובכירים פחות מבטאות קושי להיות עם ילדיהן ולחוות את אימהותן. הן מדברות על החמצת האימהות בתקופות החשובות בחיי ילדיהן בגלל הקריירה התובענית, הדורשת שהות מחוץ לבית בשעות שבהן ילדיהן חוזרים הביתה. מספרת מנהלת בית ספר:

אבל אני רוצה בינתיים גם לנהל וגם לגדל את הילדים שלי. אני לא רוצה גם לפספס את הילדים שלי. באיזשהו שלב יש לי את הילדה שבאמצע, כמעט לא השקעתי בה כלום מבחינת התפתחות רגילה, מבחינת לימודים וכל הדברים האלה. [...] הייתה לי סיטואציה שאני לא אשכח – הילדה שלי האמצעית הייתה בטרם חובה והייתה אספת אימהות ובסיוור קודם היא יודעת שאימא שלה לא מגיעה, אז אמרה לי, את מגיעה? כל האימהות מגיעות, רק את לא! אז אמרתי לה, אני אנסה ואשתדל לבוא, אבל אל תכעסי אם אני לא מגיעה. בכל זאת אמרתי אני מפנה את הזמן הזה ויוצאת לא משנה מה. הגעתי קצת באיחור וראיתי את הילדה, כל הילדים משחקים והילדה שלי בפניה לבד, כועסת, וכשראתה אותי באה בריצה וחיבקה אותי ואמרתי בחיים שלי אני לא אשכח את זה [מספרת בהתרגשות] ומאז אני יותר מגיעה לאספות הורים. [...] אז תתארי לעצמך שהילדה שלך בגן, קודם כול היום הראשון זה לא שלה, זה של הבית ספר. את לא יכולה ללכת עם הילדה שלך ולהשאיר 900 תלמידים. [...] קשה להרגיש שהילד שלך לא קיבל ממך כלום בגלל שאתה עסוק בדברים אחרים. בימים של הבגרויות הייתי חוזרת הביתה ב-12 בלילה, בשעות מאוד מאוחרות, שלא מתאים. לא מתאים לאימא של ילדים קטנים. אם היום אני מסתכלת על כל החברות שלי שאני יוצאת אתן נגיד לכנסים וזה מהמגזר שלכם, המנהלת הילד הכי צעיר שלה זה לפחות בכיתה ז'. זה הכי צעיר שלה. [...] מרגישה רגשי אשם כי אולי אני אימא לא מספיק טובה, אני לא מבשלת כל יום, לא מכבסת כל יום, לעתים אוכלים בחוץ, זה נותן לך הרגשה אשמה עם עצמך כי את רוצה שהילדה תוכל אוכל בית.

שעות העבודה. כאילו בגימל הייתי עובדת כאילו אני זוכרת כשילדתי את הבת הראשונה, אני זוכרת הייתי רואה אותה רק יום רביעי באחת, וכל השאר אני רואה אותה רק בשמונה בלילה, שמונה וחצי, הוא מביא אותה אבא שלה ממטפלת – הייתה קטנטונת – אני חזרתי אחרי חמישה חודשים אז הייתה בת שש חודשים. אז אימא שהיא אחרי לידה ראשונה שהיא רואה את הבת שלה, לא משנה את הבן שלה, רק חצי שעה ביום איזה אימא זאת?

תראי לפעמים האימא צריכה לתת פיצוי לילדים בגלל שהיא יום לא הייתה אתם וזה. וזה לפעמים לא טוב שכל הזמן לעבוד בשיטה הזו לפחות את הילדים. אבל אני מנסה כשאני אתם שנהיה ביחד, לבלות ביחד. שיהיה לנו כף, לא להיות עצבנית אתם. ואז אני מנסה לעבוד רק כשהם ישנים. אם זה משהו דרך המחשב או משהו, אז כשהם ישנים. לראות טלוויזיה ביחד. אני מנסה להיות אתם וגם לעבוד וגם להשלים את הכול שלא יהיה לי משהו חסר. קשה! וזה בא על חשבון שעות השינה שלי.

אני רואה את אחותי בתקופת המבחנים, אומרת לי: אל תשלחי את הילדות שלך. ביום הזה אני לא יכולה, לא יכולה, הילדים שלי יש להם מבחן, אני צריכה לשבת עם כל אחד ואחד. אז ברוך השם הילדים שלה

מאוד מוצלחים בגלל המעקב שלה. זה... אני גם חושבת שאני צריכה את זה כי אני לא רוצה לפספס את הילדות שלי. הן החיים שלי אז בשבילי, אם אני נכשלת אתן, אז אני נכשלת בהכול.

לעומתן נשים אחרות רוצות לממש את עצמן בקריירה בעבודה ולא רוצות להיות משועבדות לאימהות: " חשוב לי עבודה, חשוב לי חיים נורמליים, לא רוצה להיות עבד לאימהות. אני יודעת שאולי זה לא פוליטיקלי קורקט להגיד את זה, אבל אני רוצה חיים נורמליים. לא רוצה עשור מהחיים שלי, או לא יודעת כמה זמן, ללדת ולהיות בהיריון וללדת ולהיות בהיריון".

ג.2.6.2. דחיית לידת ילדים

נשים שכן רוצות ילדים מספרות שאין להן זמן להביא לעולם עוד ילדים:

קודם כול אני אחרי שנישאתי גיליתי שזה לא כל כך קל לי להיקלט להיריון. בשביל להיקלט להיריון את צריכה לרצות ולרוץ. זאת אומרת בדיקות, זריקות וזה היה ממש מתחיל להיות פרויקט. עכשיו אני מאוד רוצה שיהיה לי עוד ילד ורציתי את זה עוד לפני כמה שנים טובות. אבל בגלל קצב העבודה שלי אני לא מצליחה להגיע לזה. ולפעמים את מתחילה עם זה ואת רואה שזה ארוך אז אני לפעמים *give up*. זה גורם לי לאיזה שהוא סכסוך כזה ביני לבין בעלי, כי הוא רוצה והוא מאוד גם עייף מאוד מהעבודה וגם אני, ואני לא עושה כלום כדי לקדם את הדבר הזה. וזה משפיע שלילי על העניין הזה של להביא ילדים.

זה מנע ממני להרחיב את המשפחה כי בתכנון שלי זה עד ארבע. על חמישי רציתי לחשוב, לחשוב בגדול. אבל רביעי היה בתכנון. היריון אחד ולידה אחת היה לי במהלך הניהול וכאילו אחרי שחזרתי לעבודה נכנסתי להיריון, וילדתי אחרי שהילדה קטנה שלי הייתה בגן ופחות או יותר הרגשתי שהיא יכולה להיות עצמאית, ללכת לגן לבד ולחזור לבית של ההורים שלי. כשהתחלתי להיות עם תינוקת שוב חשבתי, וואו לאן הכנסתי את עצמי. עכשיו אני צריכה לשקול את זה טוב מאוד. זה לחזור מאוחר ולרוץ למרות שהמשפחה שלי מאוד מאוד עזרה לי אבל התחלתי לשקול את זה ברצינות. אז פתאום אני מסתכלת יש לי שלושה.

עכשיו אני לא רוצה עוד ילדים בגלל הקריירה שלי. כי ילד זה מגביל אותי לא לצאת מחוץ לעיר. כל הפגישות זה מחוץ לעיר. גם נסיעות לחו"ל הייתי דוחה את הכול. עכשיו הילד שלי גדול.

ג.3.6.2. זוגיות חלקית

נשים מתארות קושי לחוות חיי זוגיות מלאים. עקב עבודה תובענית ושהייה מחוץ לבית בשעות ובימים לא שגרתיים הן אינן מתראות הרבה עם בני זוגן:

בערב אני בקושי רואה אותו. בערב אני רואה אותו בדרך כלל ב-12 בלילה ואני רואה אותו ישן על הספה. חודש או חודשיים אחרי שהתחתנתי נכנסתי לבית ואני רואה את המיטה שלי מקופלת, מסודרת תמיד כמו שהוא עושה, ומצאתי את התמונה שלי מתחת לכרית שלו. זה היה מאוד קשה בשבילי לראות את התמונה שלי מתחת לכרית שלו. אולי הוא כמו כל גבר טיפוסי שרוצה את האישה שלו איתו בלילה ולא רק לסקס.

לפעמים זה מקלקל כי בקושי רואים אחד את השני ורק בערב נפגשים בבית ואין לי כוח לדבר ואין לי כוח לעשות. לפעמים אני לא מחכה לו כי יש לו התחייבויות ואני הולכת לישון. אז הוא בא ואנחנו ישנים. אז יש ימים שאנחנו לא רואים אחד את השני, אז זה לא טוב. וכשיש לי הרבה דברים אחד אחרי השני בשבוע זה בעיה כי הוא לא יכול להחזיק מעמד כל השבוע לשמור על הילדים. אז זה עלול להיות... שהוא לא יקבל את זה.

לפעמים הוא בא בערב ואין אוכל כי לא הכנתי. נגיד לילדים עשיתי סנדוויצ'ים ואז אין אוכל מוכן. אני לא מנהלת. לפעמים אני הולכת לישון מוקדם. אני לא יושבת איתו. אז הוא סובל מזה לפעמים אבל אין ברירה, אין לי כוח, אני עייפה.

ג.ד.4. החמצת קשרי חברה

נשים מעידות גם על חוסר יכולת לנהל קשרי חברה חוץ-משפחתיים עקב התמרון המתמיד בין דרישות הבית והמשפחה לבין דרישות העבודה:

פחות או יותר אני כן מצליחה לתמרן עם בן הזוג גם. אבל מה, זה בא בחשבון על דברים אחרים: קשרים חברתיים, לצאת עם חברות, לבלות לבד. כל זמן שאני יוצאת, אני רק עם הילדים. כאילו אני היום החיים שלי זה הבית והעבודה.

כאימא אין לי חיים. אני זוכרת מתי יצאתי למסעדה, הייתי חוזרת הביתה מרימה את הרגליים למעלה, אימא שלי הייתה מביאה לי את הכוס מים והייתי מתעוררת אחרי שעה, ומתי אני הולכת לישון בשבע עד שבע ורבע. הייתי מגיעה הביתה ויושנת עד שמונה ורבע אחר כך הייתי יוצאת כמו בן אדם. אי אפשר.

ה.6. דרכי התמודדות: אסטרטגיות לאיזון בין הפרטי לציבורי

ביציאתן של נשים לעבודה במרחב הציבורי הן מפרות למעשה את האיזון בין הפרטי לציבורי ולכן מתקשות ליישב את שני הקטבים – עולם המשפחה ועולם העבודה. מן הראיונות למדנו על שלל דרכים שונות מוצאות לבצע את כפל התפקידים:

ג.ה.1. ויתורים מקצועיים

בעניין זה הספרות מראה שנשים רבות עושות ויתורים מקצועיים, למשל בחירה לעבוד במשרה חלקית, על מנת שיתאפשרו להן חיי משפחה וחיי עבודה מאוזנים. המצדדים בבחירה זו טוענים שהיא מקלה על נשים מפני שהיא מפחיתה מהן נטל פיזי, שעות עבודה, תחומי אחריות ולחץ הנוצר מריבוי תפקידים (Gash, 2009; Warren, 2004). הוויתורים ממוינים לחמש קטגוריות:

- שינויים בתחום: בעבודתן נשים אקדמאיות נאלצות לשנות את תחומי התמחותן לתחומים גמישים יותר מבחינתן, אשר יאפשרו להן להכיל את המרחב הפרטי. למשל עורכות דין משנות את תחומי התמחותן מפלילי לאזרחי או פותחות משרד פרטי על מנת שיוכלו לשלוט בלוח הזמנים שלהן, ואילו אחרות מבכרות לעבוד כשכירות דווקא.

- שינוי מסלול קריירה: רופאות ואחיות מספרות שוויתרו על עבודה בבית חולים מפני ששם נדרש מהן לעבוד בתורנויות לילה ובשעות בלתי שגרתיות, והן העדיפו לעבוד בקופת חולים או בטיפת חלב מפני ששם השעות גמישות יותר ומאפשרות שליטה בשעות העבודה.
- ירידה במשרה: מרואיינות, בעיקר אחיות ורופאות שעבודתן דורשת תורנויות לילה, סיפרו כי בחרו להוריד מהיקף משרתן ולעבוד פחות ימים ושעות כדי שתוכלנה לתמרן בין מחויבותן לבית ולילדים לבין מחויבותן לעבודה.
- הסבת מקצוע להוראה או לייעוץ: חלק קטן מהמרואיינות סיפרו כי עשו הסבה להוראה מכיוון שעבודתן כאחיות בבית חולים לא אפשרה להן לשהות במחיצת ילדיהן והמשפחה. הקושי בולט בעיקר בחופשות של הילדים.
- ויתור על קידום: חלק מהמרואיינות – מנהלות, מפקחות, מרצות – ויתרו על קידום במקום עבודתן כדי להימנע מן החיכוך המעמסי עליהן עומס רגשי ומותרן קרועות. מרואיינת סיכמה זאת כך: "לתת ולתרום ולמצוא את עצמי ולהרגיש את הסיפוק העצמי-האישי וגם לשמור על האיזון של הבית והילדים".

ג.6.ה.2. "משמרת שנייה"

למרות הקושי לשמור על מחויבות לבית ולעבודה, נשים רבות בוחרות בשני התפקידים, עם כל העומס והמתח הנפשי והגופני הכרוכים בהם, על מנת לא לוותר על אחד התחומים. נשים מספרות על "משמרת שנייה" שהחלו בבית מיד בתום יום העבודה ועל עבודה שנלקחה הביתה ונעשתה בלילה כדי לעמוד בהספק. רוב הנשים הבדויות העובדות (גם במשרות בכירות כגון מנהלות בתי ספר) מספרות על הדרישה להוכיח את ערכן לחברה הן כאימהות והן כנשות מקצוע המכהנות בתפקידים הנתפסים בחברה הבדויות כתפקידי גברים. אומרת מרואיינת: "הייתי צריכה להוכיח את עצמי גם כמנהלת וגם כאישה". נשים אלו מספרות על ביצוע תפקידיהן המסורתיים-ביתיים על הצד הטוב ביותר כמעין תשלום מס שפתיים לחברה על מנת שתקבלנה לגיטימציה להתקדם במישור המקצועי-ציבורי. בכך למעשה הן משקפות לחברה כי עבודתן הציבורית איננה פוגעת או מערערת את חלוקת תפקידי המגדר המסורתית בחברה הבדויות, ובעיקר אינה פוגעת בהגדרות של נשיות וגבריות בה. במילותיה של אחת המנהלות:

בתקופת הניהול המקום היה מאוד רגיש. כשהייתי מבקשת מבעלי הייתי נזהרת – מה מנהלת אצלי בבית גם? שלא ירגיש שיש לו מנהלת שמכתיבה לו. אני הצהרתי ואמרתי, לא הכוונה שלי להכניס אותך למקום של המטבח והבית, כי הבעל הערבי באופן כללי זה לא שלו. אז זה שאני הולכת להיות מנהלת ולהכניס אותו לאט-לאט וזה זה כי אנחנו משנים תפקידים ואני פחדתי לעשות את זה. הייתי צריכה להיות עדינה כל הזמן שהוא לא ירגיש. כי בחוץ היו שואלים אותי כל הזמן, מי המנהל בתוך הבית?

עובדת סוציאלית בכירה מספרת שבבית היא מסירה את זהותה המקצועית ועוטה זהות מסורתית של אישה ורעה: "ואז כשכולנו חוזרים ביחד אז אני יורדת מהתפקיד הבכיר שלי. עכשיו אני אימא עקרת בית. זה יורד, זה כבר לא שם. ואז אני מתחילה ישר, כאילו, מחליפה בגדים ומתחילה לשטוף, לנקות, לבשל, במקביל לראות את הילדים".

ג.6.ה.3. הסתייעות במשפחה המורחבת

נשים רבות בחברה הערבית מתגוררות ביישוב הערבי ליד משפחתן או ליד משפחת בני זוגן, על פי המודל האנדוגני של החברה הערבית. במודל זה יש יתרון לנשים עובדות, אך רק לנשים המתגוררות בקרבת משפחותיהן

המורחבות. נשים אלו נעזרות באימותיהן, באחיותיהן ובשכנותיהן בכל מיני מטלות: באיסוף הילדים ממוסדות חינוך, בבישול, בניקיון ובשמירה על הילדים בשעות הערב המאוחרות אם האישה העובדת בנסיעה ארוכה או מאחרת לחזור.

ג.6.ה.4. בית קרוב לעבודה

נשים משנות את מקום מגוריהן כדי שיהיה קרוב למקום עבודתן. הקרבה מסייעת להן לזכות בלגיטימציה לעבוד בחוץ ובה בעת הופכת את המרחב הציבורי לבטוח וללגיטימי יותר בעיני משפחותיהן. כך מוקד טלפוני של בזק שהוקם במבנה של מסגד בתוך היישוב מתקבל בעין יפה ומקנה הן לעובדות הן למנהלת לגיטימציה לעבוד מחוץ לבית. עבודה קרובה לבית גם מאפשרת להן גמישות בניהול זמנן הפרטי והציבורי.

ג.6.ה.5. שיתוף בני הזוג בעבודה, חלוקה שוויונית ומקורות תמיכה

גורם יסודי באי-שוויון בין הפרטי לציבורי הוא סירובם של הגברים להשתתף בעבודות הבית. בספרות נטען שהמשפחה היא זירה משמעותית של שליטת גברים בנשים ואפשר לכמת אותה במספר השעות שגברים משקיעים בעבודות הבית (Bianchi et al., 2013; Hartman, 1981). מחקר זה זורה אור אחר על תופעה זו בחברה פטריארכאלית קולקטיבית, שבה חלוקת התפקידים בדרך כלל אינה שוויונית, ומציג נשים בדוויות עובדות שהצלחתן בעולם הקריירה מתממשת גם בזכות תמיכתם של בני זוגן ושותפותם המלאה בעבודות הבית ובטיפול בילדים.

עובדות בדוויות מספרות על גורם משמעותי המאפשר לנשים לתמרן בין עבודתן המשפחתית-ביתית לבין דרישות העבודה, והוא חלוקה שוויונית של מטלות הבית בין בני הזוג. תמיכת בן הזוג אינה מסתכמת בתמיכה מילולית בלבד אלא בשותפות אמיתית בעבודה הביתית-מגדרית. שותפות זו היא שמאפשרת לנשים לפתח קריירה מובילה ולהתקדם לדרגות בכירות שיש בהן התנגשות עם צורכי הבית והילדים. אחת המרואיינות מספרת:

לדוגמה ארוחות בוקר בעלי מכין כל יום, מכין גם לי ולילדים. אני לא נכנסת למטבח, רק מתארגנת. אני ובעלי כל כך מסודרים ומסתדרים בבית. בדרך כלל כשהוא בבית... אני לא אגיד את המילה "עוזר" כי אני אנטי "עוזר". הוא עושה ואני עושה. כל אחד עושה משהו. הוא אוהב לשטוף כלים אז אני כן אוהבת לתלות כביסה. כל אחד עושה. [...] אמרתי לך, אין חלוקה, מי שנמצא – עושה. דוגמה היום בטח הוא יהיה אחרי הצהריים אז הוא יבשל, הוא תמיד אוהב לבשל. אז או שאני אנוח קצת או שאני אלך לישון. יש ימים שאני עצלנית, שאני לא עושה כלום וזה מה שיש וכולם בבית מבינים את זה. בקושי אני מכינה ארוחת ערב. ויש ימים שאני ילדה כזאת שעושה הכול – חרוצה, ויש ימים שאני מתחלקת ואומרת בוא תעשה את זה ואני אעשה את זה. כביסה בדרך כלל אני עושה כי הוא לא כל כך טוב בזה. לשטוף כלים ולבשל זה יותר הוא, ארונות זה אני, כי הוא לא יודע.

החברה הערבית-בדווית רואה בחלוקה שוויונית זו פגיעה בחלוקה המסורתית של תפקידי מגדר, ובמקרה זה המרואיינות מציגות בן זוג המוכן לחתור נגד הזרם החברתי. תמיכה זו נובעת מהבנת הצרכים של בת הזוג, אך בעיקר היא פועל יוצא של התעקשותן. מרואיינת מספרת:

אנחנו מההתחלה, הקשר בינינו היה מאוד שוויוני, מההתחלה. אין הבדל, לגבוי, בחשיבה, אין הבדל בין אישה וגבר. למרות שמגיל קטן מחנכים אותנו שהגבר מועדף על האישה והילד מועדף על הבת ושנולד בן – אז איזו שמחה, ושנולדת בת – אז לא יודעת מה קרה. את מבינה? אבל במשך הזמן הוא למד שגם אני

בן אדם. וגם אני לפעמים לא יכולה לעשות. וגם אני לפעמים חולה ולא יכולה להכין אוכל אז הוא, הוא למד שגם הוא צריך להיות לו חלק בבית.

ג.6.ה.6. בן הזוג הוא מקור תמיכה הכרחי

כשנשים נשואות היוצאות לשוק העבודה, הן נכנסות לזירה משפחתית קולקטיבית חדשה וגם בה הן נאלצות להיאבק על זכותן לצאת ולעבוד, בייחוד במקצועות בלתי שגרתיים הכרוכים בחריגה מנורמות מגדריות ומתפקידים מסורתיים – כגון מקצועות הסיעוד, המחייבים לינה מחוץ לבית, או עריכת דין ועבודה סוציאלית, שגוררים התנגשות עם משפחות אחרות. גם בזירה זו נשים הן מטרה לחצי הביקורת של משפחת בן הזוג וגם בה הן זקוקות לתמיכתו ולהגנתו וללגיטימציה שלו אל מול משפחתו המורחבת לצאת לזירה הציבורית.

גם כאן נקודת המוצא היא שתמיכת בן הזוג אינה מובנת מאליה, מכיוון שהקודים של הגבריות והנשיות בחברה הערבית בכלל ובכדווית בפרט (Abu-Lughod, 1989) הם מוגדרים ומבדילים בין תפקידי נשים, המשויכים לזירה הפרטית, לבין תפקידי גברים, המשויכים לזירה הציבורית. יציאתן של נשים אל הזירה הציבורית מערערת את האיזון בין התפקידים ובמצב זה יציאתן של אהיות או רופאות לתורנויות לילה, למשל, או של רוקחות או עורכות דין לעבודה בשעות הערב המאוחרות, לא הייתה בת-ביצוע ללא תמיכת בן הזוג ועזרתו – לא רק בעבודות הבית אלא גם נוכח המשפחה המתנגדת של בן הזוג. תמיכתו של בן הזוג הכרחית גם במסלול התקדמותן כשהן נעשות אימהות. מרואיינת אחת מעידה:

יש לי את בעלי לצדי, שזה גם כוח. כשיש לך בעל לצדך, זה כוח. [...] זה עושה טוב, תשמעי, את יכולה להמשיך. כי יותר קל לך מאשר להתחיל להילחם ולאבד את הכוחות שלך במלחמות. את פנויה רק להתקדם.

[אמרו לי] יהיה לך יותר טוב אם תעברי. אני הסתכלתי ולא עניתי, ואמרת טוב לי בסורוקה, בינתיים טוב לי. בעלי אמר, אף אחד לא יתערב באשתי ואף אחד לא יגיד לה תעבדי פה או תעבדי שם. כשהיא תחליט שהיא רוצה לעבוד בטיפת חלב היא תעבור לבד, היא לא צריכה שאת תזכירי לה שיש לה אופציה לעבוד, ככה הוא אמר לאימא שלו. [...] ואם היא תחשוב על קופת חולים גם היא תדע מתי היא צריכה להחליף לקופת חולים. אמרו לי, יש לך פה קופת חולים, את יכולה לצאת ברגל. מאז המילה הזאת אף אחד לא אמר יותר.

נשים שנשאלו אם הן חושבות שהגבר הערבי יכול להשתנות, ענו בחיוב ותלו זאת בכמה גורמים. אחד הגורמים המרכזיים לגיוס בן הזוג בהשתתפות מלאה בעבודת הבית הנו שימוש באסטרטגיות מעולם המקצוע/עבודה על מנת לעודד את בן הזוג לקחת חלק בנטל העבודה הביתית. כך למשל, נשים המגיעות מהתחום הטיפולי-חינוכי בעיקר (מורות, עובדות סוציאליות ופסיכולוגיות) וגם בקרב מעט מן המקצועות הרפואיים, אותרו מספר אסטרטגיות לשינוי החלוקה המגדרית. נשים אלו משתמשות באושיות המקצוע הטיפולי כגון באסטרטגיות טיפוליות במישור הזוגי על מנת לשכנע את בני הזוג להשתתף במשימות הביתיות. נשים רבות מספרות כי הן משתמשות בטקטיקות טרמינולוגיות ומעשיות של יחסים הדדיים (reciprocity). כך למשל, הן אינן משתמשות בטרמינולוגיה של חלוקת עבודה ביתית (בתשובתן לשאלה "מהי חלוקת העבודה הביתית ביניכם?"), אלא משתמשות במונחים כגון: "אנחנו עושים יחד", "אני נותנת המון למשפחה שלי ולכן הוא עוזר לי". הנשים מספרות על מצב שבו הן מעניקות למשפחה, לבית, לילדים ולבן הזוג מעל ליכולתן ולשעות עבודתן, כך שבתמורה בן הזוג מעריך תרומתן ומשתתף בחלוקת הנטל.

הן מדברות על כבוד הדדי והבנה הדדית של הקשיים ועומס העבודה זה של זה: "דפוס המחשבה של גבר מסורתי שאישה זה רכוש. זה לא זה. אני לא מרגישה רכוש אלא שהוא גם שלי הוא גם תמיד אומר לי, כמו שאת שלי אני שלך. זה שותפות בחיים, בבית, באותה מיטה, שמיכה". "אם הוא לא היה מרגיש שאני עובדת קשה אז לא הייתי נותנת מעל ומעבר לכוחות שלי. אני נותנת מעל ומעבר לכוחות שלי בגלל היחס שלו... והוא גם עובד קשה אז יש רגש כזה, גם הוא אומר – אם היא תחזור בוא נסדר מהר את הבית לפני שהיא... יש חלופה כזאת... אני לא חושבת שיש אישה נותנת במיוחד למשפחה ולא מקבלת".

ג.6.ה.7. מה קורה כשאין תמיכה מבן הזוג?

לא כל המרואיינות במחקר זה זכו להינשא לבן זוג תומך ושותף בנטל התפקידים המגדריים. חלקן מתקשות להתקדם בקריירה בגלל בן זוג שאינו מוכן לתמוך. כך מספרות מרואיינות:

מתי זה יכול להיות טוב לאימא ולאישה? רק כשהגבר השני הוא יותר גמיש. זה יכול להיות גם אם אני אעבוד במשרדים או מורה. אם אני רוצה ללמוד להתפתח זה צריך לבוא על חשבון משהו, ואם בעלך לא נמצא שם בשביל לשמור על הילדים או לעשות את העבודות שאת עושה אז לא תתקדמי. אז מן הסתם רוב הגברים כאן מפתחים קריירה על חשבון האישה שלהם. בגלל זה האישה נשארת במעמד פחות בכיר. כמה נשים עשו את הבחירות שאנחנו מכירות? לא הרבה. ואני חושבת שהבעיה הזאתי לא רק כאן אלא בכל מדינה אחרת, בכל מדינה מתפתחת. תמיד האופציה הראשונה היא להפיל את האחריות של משק הבית והילדים על האישה. זה מעציב אותי. לא רציתי שזה יהיה ככה!

אין מה לעשות. אם את צריכה לכתוב ספר, זה יבוא על חשבון זמנך עם הילדים והבן זוג. אם יש לך בן זוג מבין זה סבבה, אם יש לך בן זוג שאומר לך "נצפה בסרט או נקרא ספר?" אבל אני רוצה לקרוא עכשיו, לא מעניין אותי הסרט עכשיו.

ניתן לסכם ולומר כי האימהות והטיפול בבית הם חסם רב משקל באי-קידומן של נשים, וכי למרות השתתפותם של חלק מהגברים הבדויים בעבודות הבית, נשים עדיין עובדות יותר מגברים ואימהות עובדות משלמות קנס גבוה, שאבות עובדים לא משלמים. פועל יוצא מכך הוא שנשים עושות בחירות לפי היקף התמיכה (או אי-תמיכה) בהן. חלקן בוחרות לעשות ויתורים מקצועיים, חלקן מצליחות להקדיש זמן לקריירה וחלקן מתמרנות בין בית לקריירה בכפל תפקידים.

על פי העדפותיהן, שהן תולדה של תנאי הסביבה (Hakim, 2006)¹, שלוש בחירות אלו מכוננות שלושה טיפוסים של נשים: ממוקדות בית (home centered) – נשים הנאלצות לוותר ויתורים מקצועיים כדי שיוכלו לטפל בבית ובילדים; ממוקדות עבודה (work centered) – נשים שבזכות תמיכת בני זוגן או משפחתן יכולות להשקיע זמן ומאמץ בקריירה; ומסתגלות (adaptive) – נשים המשלבות עבודה ומשפחה בכפל תפקידים. מחקרה של חכים מראה שרוב הנשים העובדות בוחרות בסתגלות, ואילו רוב הגברים הם ממוקדי עבודה.

¹ אני אמנם משתמשת בחלוקה של Catherine Hakim משנת 2006, אך להבדיל מטענתה שחלוקה זו נעשית בעקבות העדפות אישיות בהינתן הזדמנויות שוות, אני טוענת שחלוקות אלו נוצרו עקב מגבלות סביבתיות ותמיכה שיש או אין לנשים בדויות עובדות.

ג.7. שינויים ואתגרים: המקצוע הוא זירה לשינוי יחסי כוח מגדריים ואתניים

כאמור, הנשים בחברה הבדווית הן הקבוצה המודרנית והשולית ביותר בחברה הישראלית. היא סובלת לא רק מאפליה אתנית אלא גם מהשתקה של סוגיות מגדריות שבלב החברה הבדווית בנגב. נשים העובדות בזירה הציבורית, למרות האפליה והמחירים שהן משלמות, רואות במקצוען זירה להכנסת שינויים מגדריים בכל הקשור להעצמת נשים בכלל ותלמידות ואימהות בפרט, וכן לשינוי תפיסות פטריארכליות ויחסי מגדר, והן מבקשות להעלות את מודעותן ואת קולן של נשים בסוגיות מושתקות בחברה הערבית-בדווית בנגב. בפרק זה אציג אפוא את יתרונות הידע המקצועי כמכשיר בידי נשים ערביות לשינוי מעמדן בבית ובציבור, המתמש באסטרטגיות הקשורות לידע המקצועי ולמעמדן כנשות מקצוע.

ג.7.א. המקצוע הוא זירה לשינוי נורמות חברתיות ומגדריות

הנשים האקדמאיות מאתגרות תפיסות מגדריות ופטריארכליות בעזרת שימוש בידע ובסמכות המקצועית שניתנה להן מתוקף מעמדן כנשות מקצוע. ואלה מוקדי האתגר:

- א. ייצוג של נשות הכפרים הבלתי מוכרים: בנות הכפרים הבלתי מוכרים העובדות במגזר הציבורי והמאתגרות את תפיסות הייצוג שלהן בעיני יתר הציבור הערבי הן מעטות. נשים אלו נתפסות בעיני יתר הציבור בדרך כלל כנשים לא מטופחות ושאינן מרשים להן לעבוד. אחת המראיינות סיפרה שכשראו אותה גברים ונשים ערבים-בדווים במקום עבודתה נדהמו לראות אישה מהכפרים הבלתי מוכרים החורגת מהייצוג הנחות: "לא מקבלים שבחורה נראית יפה. לא מקבלים את זה שהיא תהיה מכפר לא מוכר. בדווים מכפרים מוכרים נגיד, זה בלתי אפשרי. מה באמת? את משם? נו למה לא! המראה גם... מישהי מכפר לא מוכר תלבש בדרך כלל עבאיה [גלימה שחורה] ותשים כיסוי על הראש וזהו, אין סיכוי שתהיה יפה ומטופחת. ישר אומרים לי, את מהצפון?"
- ב. העצמת אימהות: מורות מנסות להעצים אימהות ולעודדן להשתתף בחיי בית הספר של ילדיהם, אף על פי שאין זה מקובל בדרך כלל בחברה הבדווית. אין הסכמה רחבה שאימהות תהיינה מעורבות בוועדי הורים.
- ג. העצמת נשים עובדות כדי שיהיו עצמאיות מבחינה כלכלית: עובדות סוציאליות רבות מפעילות את סמכותן המקצועית ובעזרת הידע והמיומנויות המקצועיות שרכשו הן מעצימות נשים עובדות אחרות בקהילה, למשל בסדנאות בתחום מומחיותן בכל הקשור לניהול כלכלי ולעצמאות מובן הזוג.
- ד. העלאת מודעות לזכויות נשים בסוגיות מושתקות: נשים רבות בקהילה הבדווית נופלות קרבן לאלימות מילולית, גופנית ומינית, ויש שהן לכודות בשלושת המעגלים – מעגל הממסד, מעגל הקהילה ומעגל הפטריארכיה. נשים עובדות רבות כגון מורות, עובדות סוציאליות, עורכות דין ורופאות מנסות לעודד נשים להתלונן ומעלות את מודעותן לסוגיות מושתקות, כמו למשל סוגיית הנשים הנטושות החד-הוריות בנישואים פוליגמיים, שאינן מקבלות את זכויותיהן מן הממסד המשפטי ומן הממסד הפטריארכלי. המראיינות מתארות את הקושי של נשים בשולי החברה להתלונן על הפרת זכויותיהן הממסדיות או המשפחתיות, ובתשובה לכך המראיינות מגייסות את כוחן המקצועי ופורצות תחומים מושתקים אלו בהעלאת מודעות, בייצוג, בתמיכה ובייעוץ בזירת עבודתן. רופאות ואחיות מספרות שהן מדריכות את המטופלות הבדוויות בהעלאת מודעות המינית לתחושותיהן ולצרכיהן המיניים, וכן בהעצמתה הרגשית בכל הנוגע לעניינים שבינו לבינה – עניינים

רגישים מאוד בחברה הבדווית. נשים אלו עושות מעל ומעבר לנדרש מהן בתפקידן המקצועי, ובכלים העומדים לרשותן הן יוצאות מגדרן על מנת להעצים, לתמוך ולעודד נשים אחרות לשנות את מעמדן. מרואיינת מספרת:

"שם אני מרגישה שאני השליחה של אלוהים. שם אני מרגישה את הכוח שלי. כשאני מסוגלת להרגיע אישה או כשאני מסוגלת לבדוק אישה שיש לה ואגיניסמוס שכל פעם שבעלה שוכב אתה זה מרגיש לה אונס. או שבעלה שוכב אתה רק פעם אחת. ואז ילדה. זה כזה סיפוק כשאת רואה חיוך בפני האישה [...] הן מגיעות ללא מודעות, את מרגישה כאילו אם תבדקי אותה זה אונס. ואני לא מכריחה אותן. את לא רוצה להיבדק, לא בכוח. לעתים יש לחץ של נשים, בכל זאת כשאת רואה אישה מפורחת אני לא יכולה לאנוס אותה. לא מספיק אונסים אותה בבית, גם פה? לפחות כאן לתת לה טיפת חלון שאפשר אחרת".

עוד דוגמה: אני גם מלמדת [...] כל הזמן אני מדברת על שינוי עמדות ושינוי תפיסה ויחס אל האדם כאדם ויחס כ... כאילו... למרות שיש עדיין בכיתה, איפה שאני מלמדת, יש עדיין תלמידים שמושפעים מהתפיסה הישנה, שחושבים שאישה זה בית. אפילו התלמידים שלי אומרים. אני עכשיו בדיוק מלמדת על הנושא המשפחה, ואנחנו מדברים לפעמים על חלוקת תפקידים בין גברים ונשים ואז הם כל הזמן אומרים לא, אישה זה לבית, אישה זה למטבח. גם אם היא תלמד, גם אם היא תהיה עם תארים, בסוף היא צריכה להיות בבית. אז את מבינה? אז אני, אני, בעבודה שלי אני מנסה לשנות, בעבודה שלי עם התלמידים, בעבודה שלי עם הבנות, בתכניות שאני עושה, אני מנסה להוביל איזה שינוי קטן.

ה. מודל חיקוי עבור נשים נוספות: בחירת מקצוע שנחשב גברי מאתגרת את גבולות המגדר מפני שהיא חודרת לזירה הגברית ומשמשת מודל חיקוי פמיניסטי לצעירות. מעטות הן מנהלות בתי ספר, לדוגמה. כמה מהן סיפרו בראיונות שעבורן הבחירה להתקדם לניהול, הנחשב למקצוע גברי, הייתה הזדמנות לחדור לתחום שנשים טרם פרצו את גבולותיו: היום אני נמצאת במקום שאז לא היו חושבים שתהיה מנהלת בית ספר. היום אני חושבת שיש הרבה בנות שרוצות להיות מנהלות. היום את שומעת את המילה מנהלת. כאילו שתלמידות ב"ב אומרות לי – אני רוצה להיות מנהלת. אז זה לא היה מובן מאליו. מנהלת זה לא דבר שהוא מקובל... כאילו, היה ידוע מנהל (גבר). בחברה הבדווית מנהל, לא מנהלת. אז עכשיו יש להם מישהי שעושה את התפקיד הזה, אז כנראה שזה לא תפקיד רק לגברים. אז יש אפשרות שגם מישהי תעשה את התפקיד הזה, אז זה יהפוך למקובל. אז אני הפכתי להיות מודל לחיקוי.

אז למה רק של גברים? גם נשים יכולות להוכיח את עצמן בזה, וכל הנקודה הזו שזה תפקיד שמיועד רק לגברים הבדווים זה התחדד אצלי גם בלימודים עצמם. כשהתחלתי ללמוד ראיתי כל מיני תגובות ושמעתי כל מיני תגובות של זלזול, לשים מקלות בגלגלים. זה רק עשה אותי יותר נחושה בכיוון הזה.

אני אישית אני מסתכלת היום ואומרת – במערכת החינוך צריכות להיות יותר נשים כמנהלות כי הגברים באמת, לא כל הגברים אבל הרוב הם בתוך קופסה אחת, בקופסה והראש המרובע שמסביב. לא חדשני, לא רוצה לשנות, לא רוצה לעבוד. אני לא מדברת על כולם, אבל הרוב. וזה מקבע את

המערכת חינוך במקום. צריך לחדש, צריך לראות את הדברים אחרת, ונשים זה הסגנון שלהן, שהן לא עומדות במקום אחד, הן כל הזמן פותחות ופותחות דברים. וזה מאוד חשוב לדעת. פריצת הגבולות המוסכמים בבחירת המקצוע: על רקע האילוץ לצאת ללמוד בגיל צעיר והלחץ לנתב את הבנות למקצועות מוגדרים, בחירת מקצוע כשלעצמה היא פריצת דרך ומאתגרת נורמות וסטריאוטיפים מגדריים בחברה ובתרבות:

את מגיעה לנקודת הזמן שאת צריכה להירשם לאוניברסיטה ואז אומרים לך, טוב, אישה, אז מורה או עובדת סוציאלית, גג. וזה מעצבן אותך ואת אומרת, לא! את קוראת תיגר על זה ואת הולכת ללמוד משהו אחר. אז אמנם התקבלתי ללמוד עבודה סוציאלית באוניברסיטאות, בחיפה ובתל אביב, אבל הפסיכומטרי שלי לא נתן לי להיכנס לאוניברסיטה ונכנסתי למכללה בסופו של יום. שזה גם כרוך בהרבה קשיים בעיקר פיננסיים. אז הדחף הזה... או הקריאת תיגר הזאת כל כך גירתה אותי, שאני אעשה את זה ושאני לא אהיה עוד מורה ביישוב אלא שאני אעשה משהו אחר, משהו שהוא לא פחות מאשר שגברים עושים אותו.

סדיקת חומות הזירה הגברית גם פורצת את גבולות הטאבו: "אני זוכרת תיק אחד בדיני משפחה, כי דיני משפחה זה משהו מאוד מאוד רגיש כי החברה לא מקבלת את זה – להופיע עם הנשים, הנשים הולכות להתגרש – זה תיקים של גירושים ונשמע איזה שהוא דיבור של איומים. אז זו עבודה לא קלה מהבחינה הזו שזה להתנגח עם החברה".

ז. שליחות פמיניסטית: בהיותן בנות השכבה המוחלשת ביותר בחברה, חלקן חוו דיכוי ומציאות לא שוויונית והן נלחמות בה ומנסות לרתום גם את מקצוען למאבק פמיניסטי. אך חרף כל זאת נשים רבות מונעות מתחושה של שליחות. הנשים הבדוויות עדיין מוחלשות בחברתן ולכן רב הצורך לסייע להן דרך הזירה המקצועית, והמקצוע הופך בידי העוסקות בו גם לכלי לתרומה לחברה דרך שינוי ואתגור נורמות מגדריות:

אבל אני רואה את המשפטים כבאמת מקצוע שיכול לעזור המון ולסייע המון לאותן נשים מוחלשות שלא יכולות לקבל את העזרה הזו מאף אחד. זה לא רק יכולת כלכלית מבחינת העורכי דין העצמאים אלא גם מבחינת המדינה עצמה שזו אוכלוסייה שקופה בעצם. [...]

היה מה שהניע אותי בעבודה שלי כיעוץ זה הרצון לעזור. רצון גם לשנות משהו בחברה.

אני רוצה מקום כמו ניהול בית ספר, מקום שאני יכולה להשפיע, יכולה לשוחח עם תלמיד ולשכנע אותו על חשיבות השכלה, מקום שאני מרגישה שאני כן משפיעה ויודעת איך אפילו להגיע לבנות ואיך לדבר ואיך לשכנע אותן לעשות את הדברים בצורה הכי טובה.

ג.7.ב. מקצוע הוא זירה לשינוי ולערעור תפיסות אתניות ויחסי כוח אתניים

כניסתן של נשים ערביות למרחב התעסוקה הציבורי מאתגר את יחסי הכוח האתניים הבלתי שוויוניים שבין המיעוט הערבי לרוב היהודי, שכן הרוב היהודי אינו רגיל לראות במרחב הציבורי נשים ערביות, ובעיקר בדוויות, עובדות

בעבודות מקצועיות ובעלות ידע וסמכות. נשים בדוויות במרחב הציבורי הן בדרך כלל מטופלות או לקוחות, והתפיסה הרווחת בציבור הישראלי היא שהן צייתניות, כנועות ונטולות אג'נסי (agency) (אבו בקר ורבינוביץ, 2002), ולכן אישה בדווית שפורצת את גבולות המרחב הציבורי בתפקיד בכיר (או לא) מערערת למעשה את תפיסת מקום האישה הבדווית ומעמדה במרחב הציבורי. כיצד בא הדבר לידי ביטוי בתפיסת מקצוען? ומה קורה כאשר הן פורצות את תדמית האישה הכנועה והצייתנית?

א. שבירת סטראוטיפים של תפיסת ה"אהר" הנשי-ערבי: מרואיינת העובדת באחד הארגונים מדברת על הצורך שלה לראות בעבודתן של נשים בדוויות שינוי בדימוי: "יש כל מיני דעות קדומות על ערבים שאנחנו צריכים לעבוד קשה כדי לשנות את הדעות הקיימות, וזה דורש מאתנו יותר מאמץ ולהיות יותר מעורבים בקהילה שלנו ובמקום העבודה שלנו". ואכן המפגש היומיומי במקום העבודה בין העובדת היהודייה לעובדת הערבייה-בדווית תורם רבות לשינוי ייצוגה הבינארי ותדמיתה של האישה הבדווית בציבור הישראלי. עובדות רבות המועסקות במגזר היהודי מספרות שחבריהם לעבודה מתפלאים שנשים בדוויות עובדות הן משכילות ובעלות מקצוע. מספרת מרואיינת: "יש עובדים שהיו ממש גזענים עד שהתחילו לבוא ולראות ולהתחבר. יש לנו עובדת יהודייה שזורקת את זה כאילו ככה, וואו אני לא מאמינה שאני מדברת עם בדווית ככה; וואו שאני עם בחורה ערבייה אחרי כל מה שחשבתי כל השנים. היו לה בהתחלה מחשבות גזעניות".

נשים רבות מתארות את הקושי שלהן לפרוץ את מחסומי התפיסה הסטריאוטיפית של עמיתותיהן לעבודה במגע החברתי היומיומי. כך למשל הן מנסות להשתתף בשיחות על נושאים הנתפסים בקרב הציבור היהודי-ישראלי כאסורים לדיבור בקרב נשים ערביות-בדוויות. עובדת סוציאלית מספרת: "כשמדברים על מין, לדוגמה, אז אני כן מדברת חופשי ואז התגובה שלהן, מה ערבייה מדברת על זה". "כשעובדות שומעות מוזיקה ערבית דרך הווידאו הן מראות תמונה של זמרות ערביות, הקולגה היהודייה שתמיד אומרת שאין ערביות יפות מופתעת, מה, היא ערבייה?"

ב. פרסום בתקשורת משנה דימוי: נשים רבות שמתראיינות בתקשורת או שנכתב עליהן בעיתונות הכתובה זוכות לתשבחות מפי המעסיקים והעמיתים היהודים. בדרך זו משתנה דימויה של האישה הבדווית בציבור הישראלי.

ג. פריצת הגבולות האתנו-לאומיים המוכתבים: נשים בדוויות מבטאות רצון לפרוץ את המסגרות המקצועיות העוסקות רק בחברה הערבית-בדווית ולהיכנס לזירות מקצועיות כלליות. עורכת דין מספרת: "אז נגיד יש את עדאלה, שזה ספציפית התמחות בזכויות הערבים בישראל, שזה היה כאילו המקום הטבעי בשבילי ללכת לשם, ואז אמרתי אני אלך לאגודה של זכויות האזרח, כי אני אקבל את הספקטרום הרחב של זכויות אדם ולא רק של ערבים. זכויות, הפרטה ופילי, כאילו הכול".

ג.7. שינוי מעמדן של נשים בזירה הפרטית, המשפחתית והקהילתית דרך הידע המקצועי

ביציאתן של הנשים העובדות לזירה הציבורית התערערו היחסים בין המרחב הפרטי למרחב הציבורי, וניסיון לשלב שני מרחבים אלו ולשנות את תדמיתה של האישה הבדווית בעיני בן זוגה, משפחתה המורחבת, ילידה וקהילתה נעשה דרך תרומתה – הן הכלכלית הן המקצועית – לשלוש זירות "ביתיות" מרכזיות: המשפחה הגרעינית, המשפחה המורחבת והקהילה, כפי שנראה להלן.

א. תרומה כלכלית למשפחה:

תרומתה הכלכלית של האישה כמפרנסת שנייה או כעוד מפרנסת במשפחה מעלה את מעמדה בבית מעצם נחיצותה למשק הבית, כדברי אחת המרואיינות: "אני כבר גוף מפרנס בתוך המשפחה". נשים עובדות תומכות בשדרוג מעמדה הכלכלי של משפחתן, תרומות להחזקת הבית, מסייעות לבני המשפחה המורחבת בלימודיהם, בחתונה, בשיפוץ הבית ובדברים אחרים. תרומתה הכלכלית של האישה לבית מעניקה לה יתר לגיטימציה לצאת לעבוד והיא גם זוכה בתמיכת בן הזוג ומשתתפת בהחלטות בגלל נחיצותה כמפרנסת. אמרה אחת המרואיינות:

וזה שהוא מרגיש לפעמים שהוא צריך אותי, בגלל שאני עוזרת לו. המשכורת שלו לא תספיק להכנסה של הבית. בעלי אם חסר לו דבר אני יכולה להביא לו, זה טוב בשבילי ובשבילו. זה גורם ליחסים טובים בשביל שנינו. [...] הוא לא עושה משהו בלי להתייעץ אתי. ההחלטות משותפות. זה לא שהוא האבא, הוא הבעל, הוא המפרנס, רק הוא מחליט, רק הוא יודע. גם אני יש לי את המעמד שלי. אני לא אפס.

מעמדן כמפרנסות מעניק להן אי-תלות כלכלית בבן הזוג וגם חופש עשייה: "אני רואה את הנשים ש... חברות שלי אפילו שלמדנו יחד והן לא למדו, הן כאילו הבעל מחליט אז הן לא מחליטות, הן כלואות בבית או שהן לא יוצאות בלי אישור של הבעל, לא... מאוד מוגבלות. אני לא חושבת שבעלי יכול לעשות את זה. שאני מבחינה כלכלית אני, יש לי כוח. אני לא צריכה אותו".

ב. תרומת הידע המקצועי למשפחה:

הידע המקצועי של נשים – עובדות סוציאליות, אחיות, רופאות, משפטניות, מורות, ועוד – מתורגם לתרומה לבית, למשפחה, לילדים ולהבנת בן הזוג. עובדות סוציאליות מספרות שהן משתמשות בשפה מכילה על מנת לשוחח עם בן הזוג או להפריד במריבות אחים, ורופאות נותנות טיפול רפואי לילדים ולבני משפחה אחרים ועוקבות אחר טיפול תרופתי בהם. לאנשים שרכשו ידע מקצועי תרומות אלו מובנות מאליהן, אך לא בחברה הבדווית, בעיקר בכל הקשור לגידול ילדים. בחברה הבדווית השיח המקצועי שנשים מחדירות בחינוך ילדיהן הוא שיה חדש שאימותיהן לא הכירו. מרואיינת מספרת: "בתקופה שאימא שלי גידלה אותנו לא היה חשוב דברים רגשיים... מה שהיה חשוב זה שלילדים יש אוכל, יש בגדים. זה הדבר הכי חשוב, כי גם היו 12 ילדים, והגדולים מטפלים בקטנים, ולא היה תמונה של ההורים באמצע. [...] מהידע שרכשתי למדתי שיש לשלול את ההתנהגות ולא את הבן אדם: ההתנהגות שלך היא מאוד לא טובה, ולא: אתה לא טוב, כמו שהיה בעבר. לא להרביץ, שזה היה מאוד מקובל אצלנו בבית, שאבא שלי אם הייתי באה באיחור מהאוניברסיטה היה מכסה אותי מכות. זה היה ברור. אין דרך אחרת, אין שיחה אפילו, אין. פה בבית שלי אני מקפידה, מקפידה, מאוד מאוד מקפידה לא לפגוע, לא להשתמש באלימות, מאוד מאוד חשוב לי, ולדבר עם הילד ולהעניש את הילד בעונשים ממה שאני למדתי ולא ממה שאני עברתי".

ג. תרומת הידע המקצועי לזוגיות ולשינוי יחסי המגדר:

הנשים העובדות מספרות על שינוי נורמות ביחסי הזוגיות וביחסי המגדר בבית לטובתן, ועל דרכים שמצאו ליצירת הבנה בין בני הזוג בזכות הידע המקצועי שלהן. המרואיינות מספרות שלבני זוג אקדמאים ובעלי מקצוע יש שפה משותפת והבנה הדדית בקשר לצורכי המקצוע שלהן ודרישותיו. אישה אחת אמרה: "יש שפה משותפת וזה מאוד מאוד מקרב שיש משהו משותף". ושפה זו היא המאפשרת הכלה של הצרכים המקצועיים של בנות הזוג: "אני מרגישה לא סתם אישה. זה חשוב... כאילו למשל אם יש לי כנס וזה לעבודה והוא לא יכול לשמור על הילדים ואני יש לי כנס, כן, הוא יותר על העבודה שלו וכן הוא ישמור על הילדים ואני אלך לכנס. הוא חושב שאני לא סתם מסיבה כלשהי שאני יכולה לוותר, זה כנס זה עבודה זה, אני מרגישה שכן יש לי ערך כרוקחת אצלו".

מרואינות העוסקות בתחום הטיפולי (יועצות בבית ספר, עובדות סוציאליות ואחיות) מספרות על השפה הטיפולית שבה הן משתמשות בשיחות עם בני זוגן כדי להגיע להבנה ולהכלה הדדית ומשותפת: "היום אני דואגת לקשר יותר טוב ואמתי לבית. וגם אפשר להבין שגם גברים עוברים עליהם מצבים קשים כמו על האישה. אני אבין אותו גם בשני הצדדים כשהוא בצד החיובי ובצד השלילי, כשהוא יש לו רגע לא טוב וגם הוא יבין אותי. [...] מחזק אותך ומכשיר אותך לאיך להתנהג, איך לשפר, ואין ספק שכל מערכת זוגית יכולה לעבור משברים ובעיות, ואני בזכות הדברים שלמדתי ורכשתי במהלך הלימודים וכל העבודה זה כן עזר לי לעבור את המשברים האלה, לחזק את הקשר שלי ובעלי".

הבנת הצרכים המקצועיים של בני הזוג מעלה את מעמדה של בת הזוג בעיני הבעל: "גם הוא מרגיש שיש לו אישה שמבינה. למשל אם אנחנו יוצאים לכנס כל שהוא כן הוא גאה בי כי לידו אישה. [...] זה נותן לי יחס מיוחד. למשל אני אף פעם לא ציפיתי שבעלי יצעק עליי, שירים את הקול שלו עליי. גם אני לא ציפיתי שיש לנו ויכוח, כן אנחנו מתווכחים, אבל בוויכוח בקול רם כזה בצעקות אני לא מצפה מבעלי".

ד. תרומת הידע המקצועי ליצירת "עצמי עצמאי" (self):

הידע שנשים רכשו, תרומתן הכלכלית לבית ולמשפחה וההבנה ההדדית שנוצרת בין בני הזוג – כל אלו אפשרו יצירה של "עצמי" עצמאי – זהות עצמאית הניזונה מהידע המקצועי ומתרומתו לזירה הביתית-זוגית. זהות זו מאפשרת לנשים ליצור מרחב אישי עצמאי. אחת סיפרה: "זה גרם לי לעשות את מה שאני רוצה. באמת, מקום העבודה הזה בנה לי אישיות בכל דבר ולהחליט. אני מתייעצת עם בעלי אבל אני לא מבקשת שיחליט גם בשמי, אני מעדכנת אותו. אני טסה בשבוע הבא לשבוע ימים, לדוגמה. אני נוסעת סוף שבוע לסדנא. יש לי את האישיות הזאת, שאני פה".

אחרת אמרה: "אני מרגישה שהעבודה די עיצבה את צורת חיי המשפחה שלנו וכן נתנה לי להרחיב את המרחב שלי מבחינת זה שיכולתי לנסוע לחו"ל במסגרת העבודה והוא נשאר עם הילדים כשהם היו קטנים יותר. ואז וואו, אצלנו במשפחה אימא שלו ואחיות שלו, וואו את לא בסדר, איך את נוסעת ומשאירה את הילדים לבד? אז כאילו אני מרגישה שזה כן אחד מושך את השני כלפי מעלה ולא להפך. זה בכלל לא חסם אלא משהו שמניף אותי". העבודה המקצועית יצרה מרחב עצמאי של מימוש עצמי גם בזירה הביתית, באי כניעה לתכתיבים החברתיים המוטלים על נשים: "החלק של העבודה שלי והמימוש העצמי הוא חלק מאוד מרכזי במי שאני ואני לא מוכנה להתפשר – אני לא מוכנה רק ללדת רק כדי להגיד שילדתי. אני עושה מה שנראה לי נכון ומה שאני מאמינה בו וזה נראה לי חשוב שכדי להיות מאושרת חשוב שאני אעשה דברים שאני שלמה אתם ויש לזה מחיר. אני לא אומרת שאין לזה מחיר".

ה. תרומת המקצוע לשינוי המעמד המשפחתי-קהילתי:

הנשים הבדויות העובדות תורמות מהידע המקצועי שלהן גם לקהילה המורחבת. בהיותן בדויות ונשות מקצוע – רוקחות, עובדות סוציאליות, עורכות דין, רופאות, אחיות או מורות – הן מטפלות גם בלקוחות מחוג המשפחה המורחבת, מן השבט ומן הקהילה שלהן. משפט שחזר שוב ושוב בראיונות אתן היה: "כולם מתייעצים אתי ופונים אליי". בחברה הבדויות זה גורם חשוב מאוד בהעלאת קרנה ומעמדה הלגיטימי של האישה העובדת במרחב הציבורי. הצלחתן של נשים בטיפול בבני משפחה בזירה הציבורית מעלה את מעמדם וכבודן בעיני יתר בני המשפחה (למרות הביקורת עליהן). כך הן מספרות: "אצלנו במשפחה אומרים עובדת בסורוקה שזה עוד מעמד בשבילך: עובדת בסורוקה"; "אז גם מול אנשים בכפר חמותי אומרת, אשתו של הבן שלי היא רוקחת, וזה כבוד"; "במשפחה של בעלי עוד כשהייתי עובדת סוציאלית [...] עשה לי מעמד חזק וטוב כאילו בשבט אצלו, וגם במשפחה"; "הם מאוד גאים בי. אתה רואה שאדם אחד שהוא מאוד פרימיטיבי, שהוא מהמשפחה שלנו, מרחוק הוא נגד שאישה תצא ללמוד ותמיד הייתי מפחדת שהיו אומרים לי... וייצגתי את הבן שלו ועד היום הוא מאוד מאוד גאה בי. גם

כשהתחנתני הוא אמר, חבל שזאת תצא מחוץ למשפחה איזה עניינית היא, הוא התחיל לראות... אני לא האמנתי שהוא התחיל לדבר ככה על אישה – כל הכבוד, תראה איך היא יצאה ובבית המשפט היא תקפה ודיברה יפה ולעניין – מבן אדם שהוא כל כך פרימיטיבי לשמוע את זה"; "יש דווקא לקוחות בדווים שאומרים שאני... קודם כול מתלהבים מזה שאני בחורה, וכשיש הצלחות והסתדרנו וזה הם מאוד מעריכים ומכבדים וכל הכבוד, אנחנו שמחים לראות שיש עורכת דין מהגזר שעובדת בצורה כזאת. יש תמיד הערכה יותר"; "הם [משפחת הבעל] מאוד גאים להציג אותי מול נשים אחרות כשאנחנו הולכים לאיזה שהיא חתונה. זו אשתו של... ואפילו אם אני נראית כך וכך, כלומר בלי שיער מכוסה ולא לבושה מסורתית, זה דווקא גורם להם לאיזה גאווה כאילו היא מודרנית".

פרסום וכתבות על הנשים בעיתונות הארצית מסייעת רבות להעלאת מעמדן בעיני בני זוגן וקהילתן. "פעם הם כתבו עליי כתבה בעיתון מקומי. אז כולם: זו את? ויי, אנחנו מופתעים. כתבתי כל מיני דברים אז התחילו, באמת את ככה? ויי לא ידענו, לא הכרנו אותך. רק כשקראו את הכתבה"; "בחודש האחרון היו כתבות עליי בעיתונים שונים וחברים שלו אומרים לו: ויי, ראיתי את אשתך בעיתון, והוא אומר את זה בשמחה. כיף לו, הוא גאה בי. יש הרבה מקרים. נגיד בעלי התפרסם בגללי בדיעות אחרונות, ב-y-net, ליידי גלובס. בשבילו הוא ואשתו זה אחד, לפי דעתי. הוא נראה יותר טוב בעיני החברים שלו מהעבודה והמנהלים שלו".

ג.7.ד. יצירת מודל נשי או אימהי חדש

הנשים הבדוויות האקדמאיות שיוצאות לעבוד ומתמרנות בין צורכי המשפחה לצורכי העבודה או הקריירה יודעות שהן אינן נשים רגילות ושלמרות הקושי הן מודל נשי ואימהי חדש למשפחתן, לבני זוגן ולילדיהן.

ג.7.ה. יצירת מודל נשי חדש

זהותן החדשה כעובדות וההשפעה שהן משפיעות על ילדיהן יוצרות יחד דפוס נשי חדש שבו בת הזוג אינה עוד הרעיה שרק מטפלת בביתה ובילדיה אלא היא רעיה מדגם חדש, ומעצם מעמדה כעובדת היא יוצרת שינוי בדפוס הזוגי המסורתי המקובל בחברה הבדווית בנגב. נשים מספרות שדי בכך שהן מפרנסות שניות ויש להן אמירה מקצועית גם בבית כדי לחולל שינוי בשיח הזוגי בבית:

קודם כול אם לא הייתי עוזרת לו מבחינה כלכלית, לא הייתי מתפתחת אישית וזה כן משפיע על השיח בינינו. אז יש לזה השפעה. תראי, אני מודעת. כשאנחנו מדברים אנחנו מתווכחים, ואני לא סתם מה שהוא יגיד אני אקבל. אישה שלא עובדת מקבלת מה שבעלה מחליט, היא חסרת אונים לפעמים. אז אני יש לי את הכוח הזה להגיד לו כן, לא, למה? לדון אתו ולפעמים גם להגיד לו תעשה ככה וככה. גם מרשה לעצמי. זו זכות שלי, אני לא סתם אשתו. למרות שבכפר היא אומרת – בעלי הוא מחליט וצריך לעשות, ולמה הוא צריך למצוא הכול מוכן? גם אני צריכה לבוא הביתה ולראות את הכול מוכן, באמת.

ג.7.ו. יצירת מודל אימהי חדש

על אף הקשיים שצוינו, הנשים אומרות שהן מודל חיקוי לילדיהן: "אני זוכרת תקופה שהגדולה שלי התחילה להגיד, אימא אני רוצה להיות כמוך. עכשיו השתנתה, אבל אימא אני רוצה לעבוד ככה עם ילדים, אז מאוד שימח אותי". חשיבותו של מודל אימהי חדש הנו באפשרות שלאורו יתחנך דור חדש של גברים פמיניסטיים יותר. כך הן מספרות:

הגבר הערבי של מחר, שהיום הוא ילד אצל אימא שהיא עובדת ולהורים אקדמאים, אז הסיכוי שלו שהוא יהיה משהו אחר ממה שהכרנו – מהאב או הבעל הערבי המסורתי – הוא בסיכוי מאוד גדול להשתנות.

מאוד מאוד גדול. תלוי בתנאים שאת נותנת לאותו ילד שמחר יהיה גבר. הגברים של היום שהתחנכו על גבריות ערבית מסורתית אני חושבת שהרבה מהם ראו, במיוחד אלה שיוצאים לעבוד וגם אין מה לעשות גם האקדמאים. יש סיכוי מאוד שישתנה מאשר משהו שלא למד ולא היה באוניברסיטה.

בגלל מה?

בגלל שהוא לא היה בנקודות חיכוך עם החברה המודרנית. משהו שנשאר בכפר שלו נשאר עם אימא ואבא שלו ורואה דוגמהות כאלה בעיקר ולא רואה דוגמהות אחרות, הסיכוי שישתנה הוא קלוש. קודם כולל למה שיעשה את זה? יותר נוח לו ככה. שנית, כולם עושים את זה, יש לו רק נורמה אחרת. אין לו מודלים לדוגמה אחרת. תדעי לך בכפרים, מודל לדוגמה של אב או בעל ערבי שהוא כביכול מודרני נתפס בשליליות. מה זה, האישה שם שליטה בבית. תראו איך האישה שולטת לו [בלגלוג] או הוא למד מהיהודים, והוא נתפס באור שלילי וזה מחזק אותו להישאר כמו הגבר המסורתי, להישאר כמו שהוא ולהנחיל לבן שלו את אותם ערכים שהוא גדל עליהם, אז זה מאוד תלוי. אני חושבת שלגברים אקדמאים וכאלה שיש להם גם נשים אקדמאיות יש הרבה יותר סיכוי להשתנות.

יצירת מודל שונה מן המודל המסורתי בכפר הנה אחת הדרכים לחולל שינוי תודעתי פמיניסטי בתפקידים המגדריים: "אני חושבת שזה מצד אחד מעצים אותם וזה נותן להם גם לראות כל מיני אופציות בחיים ולא לראות רק את המודל שנמצא בכפר".

ג.7.ז. התנאים המאפשרים יצירת מודל נשי-אימהי חדש

מגורים בעיר יהודית או הרחק מן הכפר הם מצע נוח לצמיחתו של מודל חדש. העתקת מקום מגורים הרחק מהכפר הערבי-בדווי מאפשרת התרחקות מהלחץ החברתי על בני הזוג והיחשפות לנשים בזוגיות שוויונית יותר: "בגלל זה אני מעדיפה להישאר בבאר שבע. אם אני בכפר יהיה הרבה תאקל עם אנשים שם שלא מקובל. נוהל החיים שלי לא מקובל. נגיד כל הנשים בכפר, מה הן עושות? הן עובדות רגיל עד שתיים, עד שלוש גג. אם יש השתלמות יום בשבוע, אז יאללה. אבל בשאר הימים הם בבית עם הילדים. נגיד הולכים לקניות וזה אבל עם הילדים והכול ביחד. אבל זה לא נוהל חיים שלי".

הריחוק מן העין הבוחנת בכפר תורם בעוד שני היבטים: הוא מעניק הגנה בחסות החופש לחרוג מהמודל הנשי הקיים בלי למשוך ביקורת או בלי שיוטל על האישה פיקוח: "אני גרה בבאר שבע אני לא נתקלת עם אף אחד, זה נתן לי הגנה מסוימת. כשאני פה בבאר שבע אני לא רואה אף אחד, אני מתנהלת מהמקום שלי עושה את הדברים שלי ואני מרגישה יותר מוגנת"; והוא מצמצם את אי-השוויון בחלוקת העבודה המגדרית. נשים מספרות כי הגבר הערבי אינו מוכן בדרך כלל להשתתף במטלות הבית מאחר שהוא מתגורר במתחם של המשפחה המורחבת. הלחץ החברתי לשמר את החלוקה המגדרית והמנהג שנשים בנות המשפחה המורחבת הן שעוזרות לאם העובדת, לא בן הזוג, חוברים לתחושת הבעל שהוא פטור משותפות בעבודות הבית: "מה שטוב שאנחנו בבאר שבע וזה שונה. אם זה ביישוב, אז זה אחרת. הוא יותר סומך על האימא שלי, על האחיות שלי שיבואו לעזור. אבל בגלל שאנחנו גם במרחק אז הוא יותר עוזר. אבל כשאנחנו הולכים לכפר בעלי לא מכיר אותי אפילו שמה. הכוס הוא שותה, לא מרים אותה".

7.ג. השפעת הידע המקצועי על בחירת בן הזוג

הידע המקצועי שנשים רכשו ובעיקר ההשכלה המקצועית סייעו להן לפתח תפיסה בקשר לבן הזוג הרצוי להן. רוב הנשים דיברו על הצורך בבן זוג לא רק משכיל אלא "גם open minded, ליברל, בן אדם שהוא עם ביטחון עצמי, כי גבר עם ביטחון עצמי נמוך יגביל אישה, לא יפרגן לה וינסה לדכא אותה, אז זה היה ממש basic מבחינתי והיה חשוב לי שהוא יהיה בן אדם תומך ובן אדם, במובן של בן אדם טוב". רכישת ידע מאפשרת "הסתכלות אחרת, את לא מסתכלת על הבן אדם כמו שהסתכלת פעם באותה צורה שהסתכלת. את מתחילה לבחון את הדברים אחרת". כך הנשים בוחרות לעצמן בן זוג "שיכבד אותך, שיכבד אישה עובדת" – בן זוג שונה מהמודל הגברי המסורתי. בחיי היומיום מקום העבודה מזמן להן היכרות עם אנשים אחרים, ובמפגשים אלו הן מתוודעות לגברים מטיפוסים שונים ומגבשות את רצונותיהן בבחירת בן זוג ראוי.

ד. דיון מסכם

הספרות העוסקת בנשים ועבודה דנה בדרך כלל בהפרת האיזון בין הזירה הפרטית לציבורית וביצירת חיכוך בין זירת העבודה לזירת המשפחה. הזירה הפרטית עוסקת בעיקר בתפקידי הטיפול בבני המשפחה הגרעינית של הנשים, ואילו הזירה הציבורית עוסקת אך ורק בעולם העבודה – האתני או ההגמוני. פיליס מואן (Moen, 2011) טוענת שבספרות נבדקת בדרך כלל רק הבינאריות בשתי זירות: עבודה-משפחה, ובית-קריירה, ובכך היא מדירה מרחבים אחרים שנשים תורמות בהם כגון קהילה, שכונה, תרבות, ועוד. בחברה הערבית בכלל והבדווית בפרט הבית, המשפחה, השבת והקהילה שזורים אלה באלה ולכן חשוב לבחון את החלוקה ל"מרחבים ביתיים" ול"מרחבים ציבוריים" כפי שנעשה כאן.

במחקר זה התוודענו אפוא לכמה זירות פרטיות וציבוריות בישראל, שכן בזירה הפרטית נבחנו לא רק המשפחה הגרעינית אלא גם המשפחה המורחבת והקהילה הכפרית או העירונית, ואילו התחום הציבורי נפרט לשלוש זירות: הזירה ההגמונית (שוק העבודה היהודי), הזירה האתנית (שוק העבודה הערבי-בדווי), והזירה השבטית. אם כן, ליציאתן של נשים בדוויות אל שלוש זירות אלו יש השלכות מורכבות: היא קוראת תיגר על יחסי הכוחות בין המרחבים הפרטיים לציבוריים וגם מאתגרת את יחסי הכוח האתנו-לאומיים (בין מיעוט ערבי לרוב יהודי), היא משנה את יחסי הכוח המגדריים (בין נשים לגברים בעולם הבית ובעולם העבודה), והיא מערערת את יחסי הכוח השבטיים (בין שליטת הפרט לשליטת הקולקטיב).

מכאן שהנרטיבים של נשים בחברה הערבית-בדווית בנגב – אקדמאיות ועובדות – מזמנים דיון בשני היבטים מרכזיים בסוגיית נשים ועבודה: בהיבט אחד היציאה של נשים ערביות למרחב הציבורי מערערת את האיזון בין המרחב הציבורי לביתי מבחינת תפקידיהן המסורתיים-ביתיים, ובכך מזמנת דיון במבני הדיכוי הרב-ממדיים המצטלבים, קרי מגדר, אתניות, דת ושבטיות, שהם מנת חלקן של נשים בעקבות הפרת איזון זה. הדיון זורה אור על הספרות העוסקת בנשים, במיעוטים ובעבודה ומסייע בהבנת מבני הדיכוי והקנסות הייחודיים שנשים בחברת מיעוט חוות בדיכוי משולש – פטריארכאלי, לאומי ושבטי – וכן בהבנת השלכותיהם המקיפות של מבני דיכוי אלו לא רק על ציבור הנשים העובדות אלא בעיקר על נשים מן הפלח הטיפולי (אחיות, משפטניות, עובדות סוציאליות ויועצות) ועל נשים המוגדרות כאוכלוסייה בסיכון או במצוקה. בד בבד עם הדיכוי הרב-ממדי, נוכחותן של נשים עובדות בזירות ציבוריות שונות – היהודית, הערבית והשבטית – מאתגרת את יחסי הכוח האתניים והמגדריים ואת יחסי הכוח בין הזירות הפרטיות לציבוריות.

היבט אחר הנחשף במחקר זה הוא מערכות ההדרה המצטלבות ופוגעות בנשים בדוויות פעמיים: פעם בנשים עובדות ופעם באוכלוסייה בסיכון הזקוקה לטיפול ולסיוע של הנשים העובדות. הזירה הציבורית-תעסוקתית הן במגזר היהודי (שוק העבודה היהודי) והן במגזר הבדווי (שוק העבודה הערבי-בדווי) היא לעתים קרובות זירה לא בטוחה ולא מוגנת למימוש מקצועיותן של הנשים מקבוצת המיעוט הערבי-בדווי בנגב, והדבר מסוכן בעיקר כשהפגיעה בנשים העובדות משתרשרת ופוגעת ביכולתן להעניק טיפול או סיוע לנשים הבדוויות המוחלשות ביותר בחברה, הנתונות במצוקה או בסיכון.

הנשים המשכילות העובדות בעבודות אקדמאיות מקצועיות הן למעשה חלק מקבוצה במעמד ההיררכי הגבוה ביותר בקרב הנשים בחברה הבדוויות, מפני שהן הצליחו לפרוץ גבולות ויש להן גישה למשאבים כלכליים ולהון כלכלי, אולם במעמדן זה הן גם נלכדות בתוך מטריצה רחבה יותר של חלוקות חברתיות מוכנות: מגדר, פטריארכיה, שבטיות ואתניות או גזענות. מבני כוח מצטלבים אלו לוכדים את הנשים בתוך מרחב לימינלי (liminal space) כנשים בחברה פטריארכאלית, כחברות בחברה שבטית וכערביות ומוסלמיות בחברה גזענית, ובכל הזירות הללו הן סובלות מהדרה ומאי שייכות: כנשים בעלות זהויות מגדריות (בחברה פטריארכאלית), קולקטיביות (בשבט), לאומיות (במיעוט לאומי) ודתיות (במיעוט מוסלמי).

הפרדוקס בהיותן השכבה המשכילה ביותר בחברתן ולכודות במרחב לימינלי מציב לפנייהן תקרת זכוכית (glass ceiling), המאפיינת גם מיעוטים אתניים וגזעיים אחרים בעולם התעסוקה. מחקרם של קוטר ועמיתיו (Cotter et al., 2001) מסביר כי תקרת הזכוכית היא אפליה שאינה קשורה במאפייני תעסוקה או במיומנויות תעסוקה. לפי הגדרתה של ועדת "תקרת הזכוכית" הפדרלית משנת 1995, תקרת זכוכית היא "חסמים בלתי נראים ועם זאת בלתי חדירים המונעים ממיעוטים ומנשים להתקדם בסולם העבודה והקריירה, בלי להתחשב במיומנויותיהם ובהישגיהם".¹ אפליה זו מתחזקת ככל שעולים ברמת הקידום בעבודה ומתעצמת בכל שלבי הקריירה, אך נמצא שהיא נעדרת במעלה סולם הקידום של גברים מקבוצות מיעוט.

מצב זה ממצב את הנשים הבדוויות במרחב השולי ביותר בהשוואה לעמיתיהן מן הקבוצה הדומיננטית, אך גם בהשוואה לעמיתיהן הגברים מקבוצתן האתנו-לאומית. כלומר גם אם נשים בדוויות תרכושנה השכלה ותצאנה לעבוד במרחב התעסוקתי הציבורי, הן ישתבצו בעמדות נחותות הן מן הבדווים הגברים העובדים והן מן היהודים (גברים ונשים). כך באופן פרדוקסלי שוליותן האתנו-כלכלית ממשיכה להיות משועתקת בשכבה המשכילה ביותר של החברה הבדווית בנגב.

ממצאי המחקר שופכים אור על המגדור של הכלכלה האתנית במובלעות האתניות, או מה שלווין-אפשטיין וסמיונוב (1991) מכנים שוק עבודה מוגן (sheltered labour market). בעוד שמחקרם העלה שבהיעדר תחרות יש להפרדה המרחבית בין הכלכלה הערבית ליהודית יתרונות, המתבטאים בשגשוג הכלכלה האתנית עקב יתר הזדמנויות תעסוקה בתוכה מאשר בכלכלה ההגמונית, אין הוא מביא בחשבון את האפליה הפנים תרבותית-מגדרית המושגת בתוך קבוצת המיעוט, קרי בין גברים לנשים, שבה המרחב האתני נשלט על ידי נורמות שבטיות החוזרות לזירת התעסוקה הציבורית-אתנית. נורמות אלו הן למעשה עוד מבנה כוח המנסה להדיר נשים ממרחב הכלכלה האתנית. ואכן המחקר שלנו הראה שעבודה ביישוב הבדווי לא תמיד היא "ערוץ לניעות בקרב מיעוטים" (שם: 260), ובמילותיה של אחת המרואיינות: "במגזר את לא מוגנת".

המחקר שלנו מראה שההפרדה הלאומית-יישובית בין ערבים ליהודים בישראל יוצרת לא רק הפרדה והיררכיה בין הכלכלה היהודית ה"נאורה" והמתקדמת לבין הכלכלה הערבית ה"מסורתית" והנחשלת, היא גם מנסה

¹ Federal Glass Ceiling Commission, 1995, p. 656. (Cited in Cotter et al., 2001)

להנציח את יחסי הכוח האלה על ידי ייעוד הכלכלה היהודית ליהודים בלבד וייעוד הכלכלה הערבית (הבדווית) לערבים-בדווים בלבד. את הנשים היוצאות לעבוד בשני מרחבים אלו מדירים אפוא מנגנוני הדרה של שתי המערכות, והם שאובים מן התחום הפרטי ומייצוג תרבותי שלפיו מקומה של האישה הבדווית הוא במישור הפרטי בלבד, ובכך מפעילים מנגנוני משטור המגולמים בשיח האתנו-לאומי, הקולקטיבי והמגדרי.

הנצחת יחסי הכוח האתניים נעשית בשיח גזעני השאוב מן ההביטוס המגדרי-תרבותי המפריד בין המרחב הפרטי לציבורי, וממקם את הנשים הערביות בפרטי ואת הגברים בציבורי.

הדרתן מתחזקת עוד כשנוכחותן במרחב הציבורי-יהודי אינה מייצגת רק מיעוט אתנו-לאומי מדוכא אלא מגולמת במרחב זה במסמנים חיצוניים גלויים כגון הרעלה. הרעלה הופכת אותן למסוכנות עוד יותר, מפני שמדובר כביכול בנשים מקבוצה דתית הנתפסת בתודעה האנטי-מוסלמית כ"טרור דתי", המאיים על היסודות המודרניים והדמוקרטיים של הליברליות המערבית שישראל רואה עצמה חלק ממנה. מדובר בנשים שיצאו מהשוליים החברתיים והאתניים ופרצו את גבולותיהם על מנת להגיע למרכז, כלומר לזירה הציבורית-תעסוקתית ההגמונית, אולם גם בזירה זו מבני כוח מנסים להדירן. הדרה זו יוצרת שוב שוליות, אי שייכות ותחושת זרות למקום עד כדי כך שנשות מקצוע (עובדות סוציאליות) שאינן יכולות לממש את מקצועיותן, למשל בגלל התנגשות בין קודים שבטיים למקצועיים, מוותרות על המקצוע או משנות מקום עבודה.

הניסיון למצבן בשוליים האתניים החברתיים והמגדריים מסרטט למעשה את קווי המתאר האידיאולוגיים ההגמוניים – שבטיות, אתנו-קולוניאליות ופטריוארכאיות – במרכז השליטה ההגמונית, ובכך מקבע את יחסי הכוחות ההיררכיים. פריצת גבולות הפרטי וניעותן של הנשים אל המרחב הציבורי – הן ההגמוני בדווי (in group) הן ההגמוני יהודי (out group) – מפרקת למעשה את ההגמוניה של "מרכזים" אלו והנשים מנכחות – למרות שוליותן ועמה – דמות ומודל חדשים של אישה עובדת שאט אט בהדרתם למרחב הציבורי מפרקים הגדרות ויחסי כוח אתנו-קולוניאליים, מגדריים וקולקטיביים הן בקבוצת שייכותן והן בקבוצה ההגמונית היהודית. כך נוכחותן, גם אם הן שוליות בתוך המרכז או ה"מרכזים" על גווניהם, מטשטשת אט אט את גבולות ה"מרכזים" ההגמוניים-דומיננטיים, אך גם מפרקת ומערערת את הגדרת ההביטוס המגדרי-תרבותי המשמש להדיפתן לשוליים. ניסיונות ההדרה מצד אחד ואתגור הגבולות מצד אחר מגלמים את מאבקי הכוח בין השוליים המרובים (אתנו-לאומיים, מגדריים ושבטיים) למבני הכוח המרובים (אתנו-קולוניאלי, שבטי ופטריוארכאלי). מאבקי כוח אלו מסמנים את הדרך שנשים נאלצות לפלס על מנת להתמקם במרכז ולערער, וכאמור – אף על פי שהשוליים מחלחלים אל המרכז וגבולותיו מתכרסמים – תהליך זה אינו חף מהדרה.

מנגד באמצעות תרומתן הכלכלית והמקצועית בזירות הביתיות, הנשים הבדוויות מחיות מחדש את מעמדן ומעלות אותו בהיותן נשים יצרניות. שלא כמו דור אימותיהן וסבותיהן, שעברו אל חיי הקבע ואיבדו את תפקידיהן היצרניים והפכו למובטלות בשטחן הביתי, נשים אלו – בנות הדור השלישי – הן אקדמאיות עובדות. הן מחדירות תרומה חדשה לזירות הביתיות (ידע מקצועי ופרנסה) ובאמצעותה הן מכוננות לגיטימציה זוגית-חברתית-קהילתית למודל נשי-אימהי חדש של נשים עובדות, ומבחינה כלכלית ומקצועית הן הופכות אפוא אט אט לנחוצות יותר ויותר במרקם החברתי ובמציאות האתנו-חברתית המשתנה של החברה הערבית-בדווית בנגב.

ההעשרה שנשים אלו מביאות מתחום אחד (הציבורי-מקצועי) לתחום אחר (הביתי) זכתה בספרות לכינויים כמו "תיאוריית העשרת עבודה-משפחה" (work-family enrichment theory) (Greenhouse & Gary, 2006), ו"גישור בין עבודה למשפחה" (work-family facilitation) (Grzywacz, 2005). הספרות העוסקת בקשר משפחה-עבודה רואה בקשר זה מוקד חיכוך בלבד, עקב נטל התפקידים והמירוץ הבלתי פוסק של נשים לממש את מלוא הפוטנציאל בשתי הזירות, ואילו התיאוריות המוזכרות לעיל שופכות אור אחר על קשר זה

ומבקשות לראות בו גורם מעצים ומעשיר (למרות החיכוך), שבו זירה אחת מקרינה מטובה על זירה אחרת. תיאוריות אלו שואלות שאלה: מהם התנאים הייחודיים לכריתת ברית בין משפחה לעבודה? והן דנות בשני סוגים של העשרה:

- העשרה אינסטרומנטלית: יישום יעיל של מיומנויות ויכולות בתפקיד אחר. למשל ידע מקצועי, הכנסה, יחסי חברה והון אנושי שנוצרים בתפקיד אחד הם משאבים בני יישום בתפקיד אחר. הנשים הבדויות שראיינו גילו לנו שהידע המקצועי שמשרת אותן בעבודתן כעובדות סוציאליות או משפטניות, למשל, ממומש גם בזירה הזוגית, המשפחתית והקהילתית, למשל בריכוך עימותים עם בני הזוג, בסיוע משפטי לקהילה, בסיוע רפואי למשפחה וכדומה.

- העשרה רגשית (effective): העברה של רגש מתפקיד לתפקיד, למשל השפעה על ערכים ושינויים במשפחה. מן הנשים הבדויות שראיינו למדנו שהן רואות בזירה המקצועית בית גידול לשינוי חברתי-ערכי בזירות הבית – בזוגיות, במשפחה ובקהילה. מדוע שינוי רגשי-ערכי זה מתאפשר? לפי התיאוריה המשאב הרגשי פועל כשהוא קשור לזהותו האישית של העובד, כלומר ככל שתפקידו המקצועי של עובד משמעותי יותר בזהותו ובתפקידו המשפחתי-חברתי, השפעתו תהיה חיובית יותר, מפני שתחושת העצמי של הפרט יונקת מתפקידו החברתי. ככל שרבים התפקידים החברתיים והזהויות של הפרט, כך מתעצמת המשמעותיות של תפקידים אלו בזירות חייו האחרות.

הנשים הבדויות העובדות רואות בתפקידן המקצועי יותר ממקצוע – בעיניהן הוא גם בעל משמעות חברתית ופמיניסטית. רוב המראיינות חושבות שתפקידיהן המקצועיים נחוצים לחברה ויש להם השפעה חברתית, קהילתית וזוגית. בהיותן נשים בדויות המזדהות עם כאבן של נשים אחרות או סבלו בעצמן, הן רואות בתפקיד זירה לשינוי חברתי ואתני, וככל שרבה הזהות בין זהויות התפקיד המשפחתי למקצועי, כך ההשפעה ההדדית משמעותית יותר.

עוד מוסיפה התיאוריה שעולם העבודה מאפשר יצירה של משאבים כלכליים, פסיכולוגיים וחברתיים. משאבים אלו נתרמים לתחום המשפחה ותרומתם גדולה גם לקהילה (Grzywacz, 2005). לבדווים חשיבותם רבה מפני שאין די נשים עובדות דוברות ערבית שיכולות לגשר על שפה ותרבות ולטפל בקהילה הבדווית, בעיקר בנשים. עלייה במודעות שתפקידן המקצועי של הנשים ותפקידן המשפחתי-חברתי הם זהויות שוות ערך בחשיבותן תגדיל את השפעתן ותרומתן עוד את התפקיד המקצועי לשינוי בזירה המשפחתית, ולכן בחירתן בתפקידיהן ובמקצוען נובעת מתפיסה שהתפקיד או המקצוע מערער נורמות חברתיות פטריארכליות בחברה הבדווית.

אם כן, התפקיד הוא לא רק שליחות מקצועית, הוא גם שליחות חברתית ופמיניסטית-קהילתית וגם חלק מזהותן של הנשים הבדויות, והזירה המקצועית מכוננת לא רק את זהותן המקצועית אלא גם את זהותן האישית כפמיניסטיות. התפיסה שהמקצוע הוא חלק בלתי נפרד מזהותן האישית (האישי הוא מקצועי והמקצועי הוא אישי) היא משאב חשוב שבעזרתו הן יוכלו להשפיע על יחסי כוח מגדריים, אתניים ושבטיים ולאתגר אותם. המקצוע או העבודה הפכו אפוא למצע, ועליו הנשים הבדויות העובדות מכוננות זהויות סובייקטיביות חדשות המאתגרות את יחסי הכוח המגדריים והודפות את ניסיונות המדינה הקולוניאלית להנהיג פרקטיקות המקבעות ייצוגים וזהויות ממוגדרים ומוגזעים.

ה. רשימת מקורות:

רשימת מקורות בעברית:

1. אבו בדר, ס., & גוטליב, ד. (2008). עוני, חינוך ותעסוקה בחברה הערבית-בדוויית: מבט השוואתי. סדרת מחקרי מדיניות 6. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי ומכון ון-ליר.
2. אבו-בקר, ח., & רבינוביץ, ד. (2002). הדור הזקוף. ירושלים: כתר הוצאה לאור.
3. אלמגור-לוטן, א. (2008). תעסוקת נשים בסקטור הערבי: ממצאים חדשים. דוח שהוגש לרשות לקידום מעמד האישה. ירושלים: המרכז למחקר ולמידע בכנסת.
4. אלמגור-לוטן, א. (2009). תעסוקת נשים בסקטור הערבי: ממצאים חדשים. דוח שהוגש לרשות לקידום מעמד האישה. ירושלים: המרכז למחקר ולמידע בכנסת.
5. אלסנע, ח., & אבו עג'אג', ע. (2007). האוכלוסייה הערבית-בדוויית בנגב: נשים, כלכלה ותעסוקה. באר שבע: אג'יק ועמותת סידרה.
6. גבתון, ד. (2001). תיאוריה המעוגנת בשדה: משמעות תהליך ניתוח הנתונים ובניית התיאוריה במחקר איכותני. בתוך: נ. צבר בן-יהושוע (עורכת), מסורות וזרמים במחקר האיכותני (עמ' 195-229). לוד: הוצאת דביר.
7. גביזון, ר. (2000). מדינה יהודית ודמוקרטיה? בתוך: ר. גביזון & הקר, ד. (עורכות), השסע היהודי-ערבי בישראל: מקראה (עמ' 71-87). ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.
8. גולדין, ס., & קמפ, א. (2008). זרות ופוריות: הביופוליטיקה של הגירת עבודה, גוף ומגדר. בתוך: י. שנהב & י. יונה (עורכים), גזענות בישראל (עמ' 258-287). ירושלים: מכון ון ליר והקיבוץ המאוחד.
9. ג'מאל, א. (2008). על תלאות הזמן המוגזע. בתוך: י. שנהב & י. יונה (עורכים), גזענות בישראל (עמ' 348-382). ירושלים: מכון ון ליר והקיבוץ המאוחד.
10. הרצוג, ח. (2006). מגדר. בתוך: א. רם & נ. ברקוביץ (עורכים), אי שוויון (עמ' 220-227). באר שבע: הוצאת אוניברסיטת בן גוריון.
11. האג' קוסאי, י. (2007). העסקת האקדמאים הערבים בשוק העבודה בישראל. בתוך: ח. עראר & ק. האג' יחיא (עורכים), האקדמאים וההשכלה הגבוהה בקרב הערבים בישראל (עמ' 47-73). תל אביב: רמות, אוניברסיטת תל-אביב.
12. יונאי, י., & קראוס, ו. (2009). תרבות או מבנה הזדמנויות: למה נשים פלסטיניות ממעות להצטרף לשוק העבודה? בתוך: פ. עזאזיה, ח. אבו-בקר, ר. הרץ-לזרוביץ & א. גאנס (עורכים), נשים ערביות בישראל: תמונת מצב ומבט לעתיד (עמ' 237-259). תל אביב: רמות, אוניברסיטת תל-אביב.
13. כיאן. (2007). ניידות בקרב נשים ערביות בישראל. חיפה: כיאן, ארגון פמיניסטי.

14. נח, ח. (2009). הכפרים שישנם ואינם: הכפרים הבדויים בלא מוכרים בנגב. חיפה: פרדס הוצאה לאור.
15. סמוחה, ס. (2000). דמוקרטיה אתנית: ישראל כאב טיפוס. בתוך: ר. גביון & ד. הקר (עורכות), השמע היהודי-ערבי בישראל: מקראה (עמ' 201-153). ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.
16. סער, ע. (2011). תעסוקת נשים פלסטיניות בישראל: חידת היעדרותן וסיכויי השתלבותן בכוח העבודה הרשמי - דוח מחקר איכותני על פרויקט עתידה להעצמה כלכלית והשמה תעסוקתית של בעלות השכלה של +12 שנות לימוד. מימון קרן פילנתרופית פרטית.
17. ספר הנתונים הסטטיסטי של הבדויים בנגב. (2010). באר שבע: מרכז הנגב לפיתוח איזורי, מרכז רוברט ארנו לחקר החברה הבדווית והתפתחותה, אוניברסיטת בן גוריון.
18. עדאלה. (2012). הצעות חוק וחוקים מפלים בישראל. חיפה: עדאלה.
19. עוואד, י. (2007). נשים ערביות אקדמאיות בשוק התעסוקה. נצרת: נשים נגד אלימות.
20. עמותת סיכוי. (2003/4). תעסוקה, הכנסה ועוני: דוח מחקר. ירושלים.
21. עראר, ח., & אבו-עסבה, ח. 2009. השכלה ותעסוקה כהזדמנות לשינוי מעמדן של נשים ערביות בישראל. בתוך: ח. עראר, & ק. האג'ל-יחיא (עורכים), האקדמאים וההשכלה הגבוהה בקרב הערבים בישראל: סוגיות ודילמות (עמ' 107-73). ת"א: רמות, אוניברסיטת ת"א.
22. קינג, י., נאון, ד., וולדה-צדיק, א., & חביב, ג. (2009). תעסוקת נשים ערביות בנות 18-64. המרכז לחקר מוגבלויות ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות, מכון ברוקדייל.
23. קריצמר, ד. (2002). המעמד החוקי של הערבים בישראל. ירושלים: המרכז לחקר החברה הערבית בישראל, מכון ון-ליר. (בערבית).
24. שנהב, י., & יונה, י. (2008). מבוא: גזענות מהי? בתוך: י. שנהב & י. יונה (עורכים), גזענות בישראל (עמ' 48-13). ירושלים: מכון ון ליר והקיבוץ המאוחד.

רשימת מקורות באנגלית:

25. Abdo, N. (2011). *Women in Israel: Race, gender and citizenship*. London, UK: Zed Books.
26. Abdo, N., & Yuval-Davis, N. (1995). Palestine, Israel and the Zionist settler project. In D. Stasiulis & N. Yuval-Davis (Eds.), *Unsettling settler societies: Articulations of gender, ethnicity and class*. London, UK: Sage.
27. Abu-Bader, S., & Gottlieb, D. (2009) *Poverty, education and employment in the Arab-Bedouin society: A comparative view*. Jerusalem: National Insurance Institute, Research and Planning Administration.

28. Abu-Baker, K. (2003). "Career women" or "working women"? Change versus stability for young Palestinian women in Israel. *The Journal of Israeli History* (Part II), 85-109.
29. Abu-Lughod, L. (2013). *Do Muslim women need saving?* Cambridge, MA: Harvard University Press.
30. Abu Oksa-Daoud, S. (2012). Palestinian working women in Israel: national oppression and social restrains. *Journal of Middle Eastern Women's Studies*, 8(2), 78–101.
31. Abu Rabia, A. (1994). *The Bedouin and livestock rearing*. Oxford: Berg Publishers.
32. Abu-Rabia-Queder, S. (2006). Between tradition and modernization: Understanding the problem of Bedouin female dropout. *British Journal of Sociology of Education*, 17(1), 1-35.
33. Abu-Rabia-Queder, S. & Arar, K. (2011). Gender and higher education in different national spaces: Palestinian women studying in Israeli and Jordanian universities. *Compare: Journal of International and Comparative Education*, 41 (3), 1-18
34. Abu-Saad, I. (2008). Introduction: State rule and indigenous resistance among Al Naqab Bedouin Arabs. *Hagar: Studies in Culture, Polity and Identities*, 8(2), 3–25.
35. Adalah: The Legal Center for Arab Minority Rights in Israel. (2011). *The Inequality Report: The Palestinian-Arab Minority in Israel*. Haifa.
36. Adalah: The Legal Center for Arab Minority Rights in Israel. (2012). *New Discriminatory Laws and Bills in Israel*. Haifa.
37. Anisef, P., & George, F. (2003). Labor market outcomes of immigrants and racial minority university graduate in Canada. *Journal of International Migration and Integration*, 4(4), 499-522.
38. Anthias, F., & Yuval-Davis, N. (1983). Contextualizing feminism: Gender, ethnic and class divisions. *Feminist Review*, 15, 62-75.
39. Astin, A. (1982). *Minorities in Higher Education*. San Francisco: Jossey-Bass.
40. Baily, C. (2009). *Bedouin Law from Sinai to the Negev*. New Haven, CT: Yale University Press.

41. Bianchi, S. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725.
42. Bianchi, S., Sayer, L., Milkie, M., & Robinson, J. (2013). Housework: Who did, does or will do it, and how much does it matter? *Social Forces*, 91(1), 55-63.
43. Bourdieu, P. (1989). Social space and symbolic power. *Sociological Theory*, 7(1), 14-25.
44. Brah, A., & Phoenix, A. (2004). Ain't I a woman? Revisiting intersectionality. *Journal of International Women's Studies*, 5(3), 75-86.
45. Brown, K. (2006). Releasing Muslim women's rights: The role of Islamic identity among British Muslim women. *Women's Studies International Forum*, 29, 417-430.
46. Browne, I., & Misra, J. (2003). The intersection of gender and race in the labor market. *Annual Review of Sociology*, 29, 487-513.
47. Chafetz, J. (1999). *Handbook of the Sociology of Gender*. University of Houston, Houston: Springer.
48. Cohen, P., & Bianchi, S. (1999). Marriage, children and women's employment: What do we know? *Monthly Labor Review*, 122(12), 22-31.
49. Cohen, P., & Huffman, M. (2003). Individuals, jobs and labor markets: The devaluation of women's work. *American Sociological Review*, 68(3), 443-463. Cotter, D., Hersman, J., Ovadia, S., & Vannaneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
50. Crompton, R., & Lyonette, C. (2005). The new gender essentialism – domestic and family 'choices' and their relation to attitudes. *The British Journal of Sociology*, 56(4), 601-620.
51. Dale, A. (2002). Social exclusion of Pakistani and Bangladeshi women. *Sociological Research Online*, 7(3), 1-17.
52. Dale, A., Lindley, J., & Dex, S., (2006). A life course perspective on ethnic differences in women's economic activity in Britain. *European Sociological Review*, 22(4), 459-476.
53. Dumont, J.C., & Liebig, T. (2005, September 26-27). *Labor Market Integration of Immigrant Women: Overview and Recent Trends*. Paper

prepared for the OECD and European Commission Seminar: Migrant Women and the Labor Market: Diversity and Challenges, Brussels.

54. Dunn, D., & Skaggs, S. (1999). Gender and paid work in industrial nations. In J. Chafetz (Ed.), *Handbook of the Sociology of Gender* (pp. 321-343). University of Houston, Houston: Springer.
55. England, K., & Lawson, V. (2007). Feminist analysis of work: rethinking the boundaries, gendering and spatiality of work. In L. Nelson & J. Seager (Eds.), *A companion to feminist geography*. Oxford, UK: Blackwell Publishing.
56. England, P., Gracia-Bealieu, C., & Ross, M. (2004). Women's employment among blacks, whites and three groups of Latinas: Do more privileged women have higher employment? *Gender & Society*, 18(4): 494-509.
57. Fellows, M., & Razack, S. (1998). The race to innocence: Confronting hierarchical relations among women. *Journal of Gender, Race and Justice*, 1, 335-352.
58. Fenster, T. (1999). Space for gender: Cultural roles of the forbidden and the permitted. *Society and Space*, 17(2), 227-246.
59. Foucault, M. (1997). *Society Must Be Defended: Lectures at the Collège de France, 1975-1976*. New York, NY: St. Martin's Press.
60. Francis, B. (2002). Is the future really female? The impact and implication of gender for 14-16 years olds career choices. *Journal of Education and Work*, 15, 75-88.
61. Gash, V. (2009). Sacrificing their careers for their families? An analysis of the penalty to motherhood in Europe (Working Paper No. 2008-18). Cathie March Centre for Census and Survey Research.
62. Ghazal-Read, J. (2004). Cultural influence on immigrant women's labor force participation: The Arab American case. *International Migration Review*, 38(1), 52-77.
63. Ghazal-Read, J., & Cohen, P. (2007). One size fits all? Explaining U.S.-born and immigrant women's employment across 12 ethnic groups. *Social Forces*, 85(4), 1713-1734.
64. Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.

65. Grenier, G., & Xue, L. (2011). Canadian immigrants' access to a first job in their intended occupation. *Journal of International Migration and Integration*, 12(3), 275-303.
66. Grzywacz, J. (2005). The impact of job characteristics on work to family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109.
67. Haghghat, E. (2005). Neopatriarchy, Islam and female labor force participation: a reconsideration. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 25(10/11), 84-105.
68. Haj, S. (1992). Palestinian Women and Patriarchal Relations. *Signs*, 17(4), 761-778.
69. Hakim, C. (2006). Women, career and work life preferences. *British J. of Guidance and Counseling*, 34(3), 279-294.
70. Hartman, H. (1981). The family as the locus of gender, class and political struggle: the example of housework. *Signs*, 6(3): 366-394.
71. Herzog, H. (2004). Both an Arab and a woman: Gendered, racialized experiences of female Palestinian citizens of Israel. *Social Identities*, 10(1), 53-81.
72. Hijab, N. (1988). *Womanpower: The Arab debate on woman at work*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
73. Hill Collins, P. (2000). Gender, Black feminism, and Black political economy. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 568, 41-53.
74. Jakobowska, L. (2000). Finding ways to make a living: Employment among the Negev Bedouin. *Nomadic People*, 4(2), 94-105.
75. Joseph, S. (1997). The public/private. The imagined boundary in the imagined nation/state/community, The Lebanese case. *Feminist Review*, 57, 73-92.
76. Kabeer, N. (2005). Gender, equality and women's empowerment: A critical analyses of the third millennium development goal. *Gender & Development*, 13(1), 13-24.
77. Kanaaneh, R. (2002) *Birthing the nation: Strategies of Palestinian women in Israel*. Berkeley, CA: University of California Press.

78. Kerdar, S. (2006). The development of women's education in the Arab world. In R. Griffin (Ed.), *Education in the Muslim World: Different Perspectives* (pp. 191–211). Oxford, England: Symposium.
79. Khattab, N. (2002). Ethnicity and female labor market participation: A new look at the Palestinian enclave in Israel. *Work, Employment & Society*, 16, 91-110.
80. Kraal, K., & Roosblad, J. (2008). Equal opportunities on the labor market for immigrant people and ethnic minorities (Working Paper No. 22). IMISCOE network office: Amsterdam.
81. Krahn, H., Derwing, T., Mulder, M., & Wilkinson, L. (2000). Educated and underemployed: Refugee integration into the Canadian labor market. *Journal of International Migration and Integration*, 1(1), 59-84.
82. Kretzmer, D. (2002). *The Legal Status of the Arabs in Israel*. Boulder, CO: Westview Press (in Arabic).
83. Lamont, M., & Molnar, V. (2002). The study of boundaries in the social sciences. *Annual Review of Sociology*, 28, 167-195.
84. Lewin-Epstein, N., & Semyonov, M. (1992). Modernization and subordination: Arab women in the Israeli labor force. *European Sociological Review*, 8(1), 39-51.
85. London Development Agency. (2008). *Valuing family, valuing work: British Muslim women and the labor market*. London: The Young Foundation and LDA.
86. Mandel, H. (2009). Configurations of gender inequality: The consequences of ideology and public policy. *British Journal of Sociology*, 60(4), 693-719.
87. Marx, E. (1977). The tribe as a unit of subsistence: Nomadic pastoralism in the Middle East. *American Anthropologist*, 79(2), 343-363.
88. McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs*, 30(3), 1771-1800.
89. Meir, A. (1997). *As nomadism ends: the Israeli Bedouin of the Negev*. Boulder, CO: Westview Press.
90. Mernissi, F. (1987). *Beyond the veil: male-female dynamics in modern Muslim society*. Bloomington, IN: Indiana University Press.

91. Mizrahi, N., & Herzog, H. (2012). Participatory destigmatization strategies among Palestinian Citizens of Israel, Ethiopian Jews and Mizrahi Jews in Israel. *Ethnic and Racial Studies*, 35(3), 418-435.
92. Modood, T. (2005). *Multicultural politics: Racism, ethnicity and Muslims in Britain*. Edinburgh, Scotland: Edinburgh University Press.
93. Modood, T. et al. (1997). *Ethnic minorities in Britain: diversity and disadvantage*. UK: Policy Studies Institutes.
94. Moen, P. (2011). From work-family to the gendered-life-course and fit: five challenges to the field. *Community, Work & Family*, 14(1), 81-96.
95. Moghadam, V. (2004). Patriarchy in transition: Women and the changing family in the Middle East. *Journal of Comparative Family Studies*, 35(2), 137-162.
96. Moghadam, V. (2005). Women's economic participation in the Middle East: What difference has the neoliberal policy turn made? *Journal of Middle East Women's Studies*, 1(1), 110-146.
97. Olmsted, J. (1997). Telling Palestinian women's economic stories. *Feminist Economics*, 3(2), 141-151.
98. Olmsted, J. (2011). Norms, economic conditions and household formation: A case study of the Arab family. *The History of the Family*, 16(4), 401-415.
99. Palestine Center. (2008). *Israel's "Ethnocracy" and the Demographic Threat: Dr. As'ad Ghanem on Israel's Palestinian Citizens*, accessed online: <http://www.thejerusalemfund.org/ht/display/ContentDetails/i/2359/pid/895>
100. Perrucci, C. (1970). Minority status and the pursuit of professional careers: Women in science and engineering. *Social Forces*, 49(2), 245-259.
101. Reed, J., & Oselin, S. (2008). Gender and the education-employment paradox in ethnic and religious contexts: The case of Arab American. *American Sociological Review*, 73, 296-313.
102. Saa'di, A. (2004). Incorporation without integration: Palestinian citizens in Israel's labor market. In M. Semyonov & N. Lewin-Epstein (Eds.), *Stratification in Israel: Class, Ethnicity and Gender (Studies of Israeli Society)*, 10, 231-253.

103. Sackey, H. (2005). *Female Labor Force Participation in Ghana: The Effects of Education* (Research Paper No. 150). African Economic Research Consortium: Nairobi.
104. Semyonov, M., Hoyt, D.R., & Scott, R.I. (1984). Place, race and differential occupational opportunities. *Demography*, 21(2), 259-270.
105. Shahnaz, K. (1998). Muslim women: Negotiations in the third space. *Signs*, 23(2), 463-494.
106. Shalhoub-Kevorkian, N., & Daher-Nashif, S. (2012, December 17). *The Politics of Killing Women in Colonized Contexts*. Jadaliyya. Retrieved from [Http://Www.Jadaliyya.Com/Pages/Index/9061/The-Politics-Of-Killing-Women-In-Colonized-Context](http://www.jadaliyya.com/pages/index/9061/the-politics-of-killing-women-in-colonized-context).
107. Shukri, S. (1999). *Social changes and women in the Middle East: State policy, education, economics and development*. Aldershot, UK: Ashgate.
108. Simpson, L., Purdam, K., Tajar, A., Fieldhouse E., & Gavalas, V. (2006). *Ethnic Minority Population and the Labor Market: An Analysis of the 1991 and 2001 Census*. Research Report 333. UK: Dept. for Work and Pension.
109. Smootha, S. (2009). The model of ethnic democracy: Response to Danel. *Journal of Israeli History*, 28(1), 55–62.
110. Spierings, N., Smits, J., & Verloo, M. (2010). Micro and macro level determinants of women's employment in six Arab countries. *Journal of Marriage and the Family*, 72, 1391-1407.
111. Spivak, G. (1988). Can the subaltern speak? In C. Nelson & L. Goldberg (Eds.), *Marxism and the Interpretation of Culture*. Urbana: University of Illinois Press.
112. Spradley, J. (1979). *The Ethnographic Interview*. New York, NY: Holt, Rinehart and Winston.
113. Stasiulis, D., & Yuval-Davis, N. (1995). Introduction: Beyond dichotomies - gender, race, ethnicity and class in settler societies. In D. Stasiulis & N. Yuval-Davis (Eds.), *Unsettling Settler Societies: Articulations of Gender, Ethnicity and Class*. London, UK: Sage.
114. Strauss, A.L., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park: Sage.

115. Sullivan, E., & Kurayem, K. (1981). *Women and Work in the Arab World*. Cairo Press in Social Science: The American University in Cairo.
116. Tambe, A. (2000). Colluding patriarchies: the colonial reform of sexual relations in India. *Feminist Studies*, 26(3), 587-601.
117. Thomas, K. (2010). Racial and ethnic disparities in education-occupation mismatch status among immigrants in South Africa and the United States. *International Journal of Migration and Integration*, 11, 383-401.
118. Undeland, A. (2008, July 14-18). *Women and pastures in the Kyrgyz Republic: a case study of Chong Alai Valley*. Paper presented at IASC Conference, University of Gloucestershire, UK.
119. Yiftachel, O. (2008). Epilogue: Studying Naqab/Negev Bedouins – toward a colonial paradigm? *Hagar: Studies in Culture, Polity and Identities*, 8(2), 83–108.
120. Yuval-Davis, N. (1997). *Gender & nation*. UK: Sage.
121. Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), 193-209.
122. Warren, T. (2004). Working part time: achieving a successful 'work-life' balance? *The British Journal of Sociology*, 25(1), 99-122.
123. Zine, J. (2004). Muslim women and the politics of representation. *American Journal of Islamic and Social Science*, 19(4), 1–23.