

## הקדמה

ספר זה עוסק באקדמאיות פלסטיניות אזרחיות ישראל המשתלבות בעיסוקים יוקרתיים. הוא מציג את החוויות, את ההצלחות ואת האתגרים של עורכות דין, רופאות, ומהנדסות הייטק. דרך סיפוריהן הוא פורש תמונה מורכבת של המסע שהן עוברות ושל זירות העבודה שבהן הן משתלבות. סיפוריהן חושפים פריצת דרך גדולה לתוך העמדות הרווחיות והיוקרתיות בשוק העבודה הישראלי, שבמשך עשורים היו חסומות לפני בני המיעוט הפלסטיני, ועוד יותר מכך לפני הנשים שבו. סיפוריהן חושפים גם את החסמים שיוצרים הגזענות הגלויה והסמויה, המיננות (סקסיזם), וההצטלבות שלהם; אך גם את הסוכנות ואת התעוזה של נשים, ואת נכונותה המתגברת של החברה השלטת לקבל אותן אליה. במובן זה, המחקר לוכד רגע של השתנות מהירה בחברה הפלסטינית בישראל, שבשנים האחרונות מתפתח בה מעמד בינוני תוסס - משפחות צעירות שבראשן שני בני הזוג קרייריסטיים ושאפתניים הנמצאים במסלול של ניעות כלפי

מעלה. שינוי זה משליך גם על החברה היהודית בישראל - יותר ויותר מרחבים בתוכה נפתחים להשתתפות פעילה של האזרחים הערבים. אם כן, לצד החוויות ונקודות המבט של הנשים, הספר עוסק גם בסוגיית הגיוון התעסוקתי. בשנים האחרונות נעשה המונח "גיוון" רווח ומקובל לא רק במעגלים הוותיקים העוסקים בזכויות מיעוטים ובצדק חברתי, אלא גם בזרם המרכזי של החברה הישראלית, שהיסטורית לא גילה נכונות רבה לערות לתוכו את האזרחים הערבים. והנה, בזירות מוסדיות שונות, ובכלל זה בממשלה עצמה, נעשים עוד ועוד מהלכים מכוונים לשילובם בחברה למרות שיח פוליטי-לאומני וחקיקה דרקונית המנסה להגביל את זכויות האזרח שלהם, ולמעשה בד בבד עמהם. מחקר זה, שנערך בגישה האנתרופולוגית, בוחן את הסתירות העיקריות המלוות את רעיון הגיוון בחברה שהדומיננטיות האתנו-לאומית כה כולטת בה. אנו מתבוננות בתסריטים התרבותיים היוצקים משמעות לכניסתן של הנשים הפלסטיניות לזירות התעסוקה התחרותיות, הן מנקודת מבטן הן מנקודת מבטה של הסביבה הקולטת; ושואלות אם, כיצד, ועד כמה התסריטים הללו מסתגלים לזמנים המשתנים. לבסוף, אנו מציעות כיוון בריימימה להטמעת גיוון תעסוקתי, באמצעות הקניית כשירות תרבותית-ביקורתית לקבוצות הרוב והמיעוט כאחת.

בישראל של המאה ה-21 גיוון תעסוקתי הוא מונח רווח, והוא הולך וצובר תאוצה. "שוק עבודה רב-תרבותי כיעד אסטרטגי"<sup>1</sup> הוא רעיון שמהדהד במסדרונות הממשלה והמגזר העסקי וזוכה לכותרות בעיתונות.<sup>2</sup> כך לדוגמה פתחה נציבות שירות המדינה במאי 2018 תכנית להסמכת ממונים על גיוון תעסוקתי במשרדי הממשלה מ"האוכלוסייה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית, אנשים עם מוגבלות, יוצאי אתיופיה, עולים חדשים, "חרדים".<sup>3</sup> קדם לה פיילוט שהתמקד בגיוס נשים, ערבים, ובעלי מוגבלויות לחברות הממשלתיות. עוד ברוח הססמה "רב גוניות נכונה גם מבחינה עסקית",<sup>4</sup> נערך בדצמבר 2019 בחיפה כינוס WeTeck לשילוב נשים בהייטק, ביזמה משותפת של ארגון צופן, השואף לשלב

ערבים בתעשיות ההייטק, ושל בנק J. P. Morgan כ־100 מהנדסות צעירות, ערביות ויהודיות, התכנסו לסדרת הרצאות ולארוחת ערב הגיגית ושמעו מדוע כדאי להן לעבוד במערך הטכנולוגי של הבנק "הכי גדול, הכי רווחי, הכי יעיל בעולם". "אצלנו" הדגיש המנכ"ל בהרצאה הפותחת, "גיוון הוא הסטנדרט. זה תנאי לחדשנות שלנו. מוחות שחושבים אותו דבר לא עושים חדשנות", והבטיח: "אנחנו לגמרי עיוורים לצבע, לגזע, לשפה".

הלחץ לשלב "מיעוטים" בשוק העבודה הוא רכיב בולט בשיח הכלכלה הנאו־ליברלית הגלובלית, והוא מבסס נורמות חדשות במגזר העסקי והציבורי. מעניין לראות כי חלק גדול מאוד מהשיח הזה מתמקד בנשים ובתרבות. לדוגמה, בדיווח עיתונאי מאוקטובר 2018 על פגישה בין שרי העבודה והרווחה מִישראל ומגרמניה, נמסר כי השר הישראלי ישתף את השר הגרמני בניסיון הרב של משרדו בשילוב המגזר הערבי והחרדי בשוק העבודה, כדי לעזור לו להתמודד עם האתגרים שיוצרים גלי ההגירה הגדולים לגרמניה. באותן נסיבות צוטט השר הישראלי אומר כי "בשילוב אוכלוסיות חרדים וערבים אנו נדרשים לגשר על פערי השכלה, תרבות וכישורים טכנולוגיים (... אנחנו גם מממנים קורסים) בשפה ואוריינות בסיסית, שמתגלה כבעיה המרכזית בשילוב נשים ערביות בשוק העבודה לצד מגבלות תרבותיות כמו התנגדות הבעלים ליציאת הנשים לעבודה מחוץ לכפר או בשעות הערב"<sup>5</sup>.

לא במקרה הבלט השר בדבריו את הנשים ערביות ואת המגבלות התרבותיות. למעשה, זהו מוטיב חוזר בשיח על גיוון תעסוקתי בממסד ובציבור בישראל. אמנם, לכאורה יש כאן סיבה לתשומת לב מיוחדת שכן למרות שיפור מסוים בעשור האחרון, שיעור ההשתתפות של נשים ערביות בשוק העבודה הישראלי נמוך ביותר לעומת זה של נשים יהודיות. אלא שלא כמו שאמר השר, ונסביר זאת ביתר הרחבה בהמשך, היעדר נשים ערביות מכוח העבודה הישראלי הוא תולדה של חסמים מבניים ופוליטיים ארוכי שנים, ולא של גורמים פנים־חברתיים או

"הלחץ לשלב 'מיעוטים'  
בשוק העבודה הוא רכיב  
בולט בשיח הכלכלה  
הנאו-ליברלית הגלובלית,  
והוא מבסס נורמות חדשות  
במגזר העסקי והציבורי.  
[...] חלק גדול מאוד מהשיח  
הזה מתמקד בנשים  
ובתרבות".

תרבותיים. שהרי במשך המאה ה-20 השתלבו נשים בישראל ובעולם בעבודה בשכר גם כאשר הן באו מרקע מסורתי ופטריארכלי (Kraus and Yonay 2018; Toossi 2002). אמנם הנורמות והעמדות כלפי עבודתן השתנו בתהליך, אך מה שהניע אותן היו אינטרסים כלכליים, ולא הלגיטימציה החברתית עצמה. ואכן, גם בחברה הפלסטינית יש בשנים האחרונות תמיכה הולכת וגוברת בהשתלבות של נשים בעבודה בשכר (Sa'ar 2017).

מדוע, אפוא, "הנשים" ו"התרבות" עוד תופסות מקום כה בולט בדיון הציבורי בשילוב תעסוקתי של האזרחים הפלסטינים? כיצד מסגור בעיית התעסוקה באופן זה קשור לתפיסה רחבה יותר של מקומם בחברה הישראלית? וכיצד הוא מתכתב עם רצונותיהן של הנשים עצמן? אלה מקצת השאלות שספר זה מבקש לענות עליהן. מרבית ספרות המחקר העוסקת בהיעדר נשים ערביות מכוח העבודה הישראלי מתמקדת בנשים מעוטות הכנסה, ואילו אנו בחרנו לבחון את הנושא דווקא מכיוון של נשים משכילות וקרייריסטיות. מספרן של נשים אלה בחברה הפלסטינית הולך וגדל במהירות, חלק מהתפתחותן של מעמד בינוני תוסס. אם כן, השאלות הנוספות שיעסיקו אותנו הן כיצד השכבה ההולכת וגדלה של נשים (וגברים) בעלות הון אנושי רב יכולה להיתרם מפתיחה אמיתית של שוק העבודה, כזו שתשלב אותן לא רק בשוליים הפגיעים של מקצועות הטיפול והשירות אלא גם בענפים עתירי ההון, הידע והיוקרה? וכיצד התהליכים האלה יכולים לתרום למשק הישראלי ולחברת הרוב היהודית? נתחיל בהצצה לחייהן המקצועיים של נשים משלושת הענפים המיוצגים בספר: רופאות, משפטניות ומהנדסות.

- 
- 1) ראו למשל, "שוק עבודה רב תרבותי כיעד אסטרטגי", <https://in-oneplace.net/>, (אוחזר ב־4.4.2021).
  - 2) לדוגמה, אלישיב רייכנר, "גיוון בעיסוק", דצמבר 2019, <https://www.makorrishon.co.il/economy/188543/> (אוחזר ב־4.4.2021); טלי חרות־סובר, "תוכנית חדשה תסייע לחברות ממשלתיות לגייס נשים, ערבים ובעלי מוגבלויות", מארס 2018, <https://www.themarket.com/career/1.5912167>, (אוחזר ב־4.4.2021).
  - 3) נציבות שירות המדינה, "מגוונים את שירות המדינה: נפתחה תכנית להסמכת ממונים על גיוון תעסוקתי במשרדי הממשלה", מאי 2018, [https://www.gov.il/he/Departments/news/employment\\_diversity\\_course](https://www.gov.il/he/Departments/news/employment_diversity_course) (אוחזר ב־4.4.2021). וראו גם ברזני ודגו 2018.
  - 4) כפי שצוטט שר האוצר דאו, משה כחלון, אצל חרות־סובר, "תוכנית חדשה תסייע לחברות ממשלתיות לגייס נשים, ערבים ובעלי מוגבלויות".
  - 5) יובל בגנו, "השר כץ ומקבילו הגרמני ישתפו פעולה בנושא שילוב מיעוטים בעבודה", אוקטובר 2018, <https://www.maariv.co.il/breaking-news/Article-663889> (אוחזר ב־4.4.2021).