



מיטל רוטנברג | 2020 | נוף ופרחים | אקריליק על נייר | 25X18 ס"מ

מגדר | כתב עת אקדמי רב תחומי למגדר ופמיניזם
גיליון שמיני | 2021

גלית ברקת דניאלי

תהליכי מוביליות בקרב נשים מזרחיות בארגון רווחה ממלכתי

תקציר

מאמר זה מבקש לבחון כיצד ארגון רווחה ממלכתי, הומוגני מבחינה מגדרית ואתנו-לאומית, שימש כאתר מוביליות תעסוקתית לנשים מזרחיות. החל משנות השמונים מתרחשת מוביליות של נשים מזרחיות באמצעות קידום איטי, אך עקבי במגזר הציבורי. במאמר אדגים כיצד מתרחש תהליך זה באמצעות אתנוגרפיה מוסדית שנערכה לאורך שנתיים (2014-2015) בארגון רווחה ממלכתי. מטרת המאמר היא כפולה ונוגעת הן בהתחקות אחר תהליך המוביליות שעוברת העובדות בארגון, אך גם באפיון המחירים שהן נדרשות לשלם, שאמשיג כ"עבודת יתר": מוכנות לטרנספורמציה בזהות האתנית והתרבותית, אימוץ שיח ניאו-ליברלי ונכונות לעבודה קשה. מהממצאים עולה כי ארגוני מדינה משמשים אתר למוביליות לנשים יהודיות מזרחיות אשר ניצלו את השיטה הארגונית באופן יעיל ועיצבו את עבודתן והקשריה לצרכיהן ולהתקדמות במעמדן, הכרוכה במחירים זהותיים, תרבותיים ואישיים. יחד עם זאת יש לסייג את טענת 'המוביליות' ולציין, כי ייתכן ואותן נשים מזרחיות עברו טרנספורמציה והתקדמו בארגון ומחוצה לו, אך התקדמות זו עדיין התרחשה בתוך עולם אפשרויות מוגבל מלכתחילה.

גלית ברקת דניאלי: סוציולוגית החוקרת מגדר, אתניות וארגונים. מחקרה מתמקדים בחקר הצטלבויות הקטגוריות מגדר, מעמד, גזע ואתנו-לאומיות. בין השאר, היא חקרה את הקשר בין המבנה של ארגון רווחה ממלכתי המייצר וממסטר הבניות אתניות מעמדיות ומגדריות, ובין המשמעויות שעובדות שכירות במקום, שנמנות עם מה שמכונה 'מעמד בינוני מזרחי', מעניקות לקטגוריות אלו במקום עבודתן. מחקרה מתכתב באופן מעמיק עם תיאוריות מרכזיות בשיח של סוציולוגיה של מגדר ואי שוויון בארגונים (intersectionality; inequality regime; diversity management) ואף מעשיר אותן באמצעות המונח 'משטרי הומוגניות' (homogeneity regime) - אותו טבעה מתוך הממצאים האתנוגרפיים. כמו כן היא חקרה, בשיתוף עם קבוצת חוקרות, את ההגיונות המוסדיים המרובים של ארגוני המדינה כלפי שורדות אלימות כלכלית בישראל. לאחרונה עוסקת דר' ברקת דניאלי בחקר גיוון תרבותי בארגונים (diversity in organization) ובמיעוט סמלי- 'טוקניזם' (tokenism) בארגונים, באמצעות בחינת השתלבות מיעוט מהקהילה האתיופית במקצועות פרופסיונליים.

מילות מפתח: נשים מזרחיות; מוביליות; אתניות; ארגון ממלכתי

מבוא

חוקרים הצביעו על מגמה ברורה של אי שוויון אתנו-מעמדי בחברה הישראלית הנשמר בתוך מבנה היררכי יציב, שבו האשכנזים ממוקמים בראש הפירמידה, אחריהם המזרחים ולבסוף הערבים. בנוסף, בכל אחת מהקבוצות הללו הנשים הן הקבוצה המוחלשות ביותר (סבירסקי, קונור-אטיאס וליברמן, 2018). למול המתואר בספרות, המחקר הנוכחי חושף מציאות ארגונית שונה, המתחקה אחר תהליך של ניעות חברתית ותעסוקתית שבסופו התמקמו בראש הפירמידה הארגונית נשים מזרחיות מוכשרות, שהפכו למנהלות מחלקה.

במאמר זה אציג תובנות מראיונות שערכתי עם עובדות, אשר הצליחו לחולל שינויי דרמטי בחייהן מבחינה מעמדית - בארגון ומחוצה לו. סיפורן של הנשים מגולל מסע של התקדמות תעסוקתית בסיוע הארגון ומייצג מוטיב חזרתי ומשותף לנשים בארגון אותו חקרתי. כיוון ששני שלישים מעובדי הארגון היו נשים יהודיות מזרחיות בתפקידי פקידות וניהול, הרי שסיפורן של הנשים הללו טומן בחובו גם מימד אתנו-לאומי, הממחיש כיצד מבנה ארגוני הומוגני (אתנית ומגדרית) אפשר לנשים להתקדם בהיררכיה ולבסס לעצמן מעמד בתוך ומחוץ לארגון. בנוסף, סיפורי המוביליות של נשים מזרחיות בארגון מלמדים גם על שינויים פוליטיים וחברתיים הקשורים במוסדות המדינה, שחלו בשוק העבודה בישראל, לצד שימור ההיררכיה האתנו-לאומית ומגדרית.

ראיונות העומק נערכו במסגרת עבודת הדוקטורט¹ לצד עריכת אתנוגרפיה מוסדית בארגון רווחה ממלכתי במשך שנתיים (2014-2015). המחקר התבצע בסניף הממוקם במרכז הארץ בעיר מעורבת של יהודים וערבים, שסיפק שירותים הנוגעים במרבית תחומי החיים של התושבים בישראל.

נשים מזרחיות בשוק העבודה בישראל

בחינת מדיניות דפוסית התעסוקה עבור נשים משקפת שתי תפיסות מרכזיות הקיימות בחברה בישראל: מחד, מצפים שנשים ייטלו חלק פעיל בשוק העבודה, ומאידך, עקב מרכזיותה של המשפחה בישראל, קיימת ציפייה כי נשים יטפלו בילדיהן. לפיכך, על אף שהמגמה של הכללת נשים בשוק העבודה נשמרת, עדיין קיים עקרון "המפרנסת השנייה", לפיו נשים עובדות על פי "שעות נשיות" או במשרות חלקיות מתוך בחירה, אבל גם מחוסר ברירה.

לאי השוויון המגדרי מצטרף גם אי שוויון על בסיס קטגוריות אתנו-לאומית (Garcia-Lopez, 2008). לכן נשים מזרחיות וערביות, המעוניינות להתקדם בשוק העבודה, זקוקות לעיתים למאמץ מיוחד כדי להגיע להישגים (אדוט, 2018). לפיכך, הצטלבות המיקומים של מגדר ואתנו-לאומיות היא קריטית להבנת מקרה המוביליות של נשים מזרחיות. דהן (2013) מתאר מגמה ברורה, המסתמנת החל משנות ה-90 בהן חל שיפור במעמדם הכלכלי של מזרחים. שתי התפתחויות עמדו מאחורי צמצום הפער הכלכלי בין מזרחים לאשכנזים: ההתפתחות הראשונה היא העלייה ברמת ההשכלה

¹ הדוקטורט נערך במחלקה לסוציולוגיה ולאנתרופולוגיה באוניברסיטת בר-אילן.

של מזרחים ילידי ישראל, וההתפתחות השנייה התפקיד המרכזי שנשים מזרחיות מילאו בצמצום הפער הכלכלי באמצעות השתתפות הולכת וגדלה בכוח העבודה. הכנסות מעבודה שכירה של אישה מזרחית, שעמדו בסוף שנות השבעים על כמחצית מהכנסותיה של אישה אשכנזית, הצטמצמו בשנים האחרונות ל- 20%.

מהנתונים עולה שהפער בין אשכנזיות למזרחיות איננו נובע מעצם היציאה לעבודה, אלא מסוגי העבודה שבנות כל אחת מהקבוצות יכולות להשיג בשל המבנה המעמדי והנגישות הדיפרנציאלית להזדמנויות בהשכלה ובתעסוקה הקיימים בישראל. בדרך כלל לנשים אשכנזיות ייצוג רחב יחסית במקצועות נשיים יוקרתיים כמו במקצועות האקדמיים ובניהול, ואילו המזרחיות מיוצגות במקצועות נשיים יוקרתיים פחות כמו תעשייה, פקידות ושירותים אישיים (פוגל-ביז'אווי, 2005). חשוב לציין כי נשים ערביות חוות שוליות מסוג שונה ועמוק יותר בשוק העבודה בישראל גם בהשוואה לנשים יהודיות (Daoud, 2012). מאמר זה שם דגש על המתרחש במרחב המקצועי וההקשר המוסדי הממלכתי המהווה קרקע פורייה למוביליות נשים מזרחיות. המיקום הסוציו-חברתי שמוסד זה מעניק לנשים העובדות בו מוביל אותן לשכר הממוצע במשק ויחד עם זאת, מציע בטחון תעסוקתי ותנאים סוציאליים אשר משרטטים מגמות שינוי וכניסה למעמד הביניים.

הספרות האמפירית סובלת מלקונה באשר למוביליות של נשים מזרחיות. עבודה חשובה נעשתה על אסטרטגיות של נשים בדוויות בתהליכי המוביליות שלהן, אשר מתמודדות עם מצב של שוליות מרובה מגדרית ולאומית בסיטואציה של חיכוך עם ההגמוניה מתוך מחשבה כי קיים סיכוי להשתלב בה (אבו רביעה-קוידר, 2017). על אף ההבדל המשמעותי בין נשים בדוויות ונשים מזרחיות, באשר למיקומן ביחס לעמדת השייכות ההגמונית שיש ליהודים (אשכנזים כמזרחים) בישראל, מחקר זה משלים את עבודתה של החוקרת בכל הנוגע לפרדוקסים, להתמודדויות ולאסטרטגיות הכרוכות בצמיחתן של מעמד בינוני של נשים מוביליות שעברו או מנסות לעבור

מהשוליים אל המרכז. מחקר זה חובר לעבודה המפענחת את האסטרטגיות הנדרשות לנשים מזרחיות כדי לשמר את המעמד אליו הגיעו בעבודה מאומצת (אדוט, 2018), אשר בשונה מעבודתי, אינו עוסק בניתוח חלקם של מוסדות המדינה בתהליך המוביליות של נשים אלו.

שדה המחקר: משטרי הומוגניות

מסיפורי העובדים הוותיקים עולה האופן שבו הארגון עבר תהליך של שינוי אתני. לטענתם, בעבר כיהן מנהל סניף ממוצא אשכנזי, אשר גייס בעיקר עובדים מקרב עולי שנות ה-70 של המאה הקודמת מברית המועצות לשעבר. במקביל התקדם סגן מנהל הסניף המזרחי, מאיר, והחליף את קודמו, ובמהלך אותה תקופה גויסו לארגון נשים מזרחיות דור ראשון ושני להגירה מצפון אפריקה וממדינות ערב, ומכאן עולה שהעיקרון המארגן לקליטת עובדים בארגון הוא הציר האתני-לאומי.

בשנות ה-70 עלו לישראל 160 אלף עולים מברית המועצות לשעבר. רבים מהעולים היו בעלי השכלה גבוהה, מה שהקל על השתלבותם בשוק העבודה הישראלי. הממסד סיפק פתרונות דיור ותעסוקה תוך התאמה בין התעסוקה להון האנושי של העולים (ליסק ולשם, 2009), במיוחד בהשוואה לתהליך קליטת העולים מצפון אפריקה בשנות ה-50 וה-60.

בעוד העלייה מברית המועצות לשעבר זכתה לקבלת פנים חמה ונרגשת מצד אמצעי התקשורת והשלטונות וכללה הטבות חומריות, לתרבותם של המזרחים התייחסו כנחותה ומבחינה פוליטית הייתה למזרחים השפעה מועטה ביותר באותה העת (ברנשטיין, 1979). ממחקרם של כהן וליאון (2011) ניתן ללמוד כי כעשור לפני המהפך ב-1977 הבשילו התנאים לנקודת המפנה בה החלו לשתף את המזרחים

בתהליך הפוליטי ולא כגורם אלקטורלי בלבד. זוהי הנקודה בה גם החלו המזרחים להשתלב במוסדות השלטון ובבירוקרטיה הממשלתית כפי שעולה גם מהממצאים במחקר זה.

העובדים, שזיהו הומוגניות אתנית, ייחסו זאת לרוב למוצאו האתני של מנהל הסניף באותה תקופה. הסבר זה של העובדים מנמק את כוחו הרב של מנהל בתוך ארגון ממשלתי. אבקש להדגיש כי מנהלי הסניף בארגון מדינתי אומנם מביאים עימם את תפיסותיהם האישיות לצד ייצוג מדיניות ממשלתית מוצהרת או את פרשנותה. המחויבות לקליטת עולים מברית המועצות לשעבר היא דוגמה למדיניות מוצהרת של המדינה ומוסדותיה. דוגמא אחרת לפרשנות של מדיניות ממשלתית, היא החלטתו של מנהל הסניף לשלב נשים מזרחיות בארגון ומנגד להדיר עובדים ערבים מהארגון. התוצאה היא ארגון ממשלתי האמור ליישם מדיניות ממשלתית, אך בו זמנית מושלת בכיפה מדיניות כוח אדם מקומית. דהיינו: גם בירוקרטיה מסודרת וגם צביון ניהול כבאחוזת פרטית של מנהל הסניף. מצד אחד חילופי השלטון האתני מעוררים תקווה של חלופה ומוביליות, כך שאולי נזכה בעתיד לראות ארגון רווחה אתני ממוצא אחר כחלק מחילופי השלטון בארגון. מצד שני משטרי הומוגניות אתנית בתוך ארגון ציבורי ממלכתי העוסק ברווחה שמשרת קהלים אתניים מגוונים מייצר בעיות אחרות כמו השפעה על רמת השירות ויכולת האזרחים למיצוי זכויותיהם ומחסום של אוכלוסיות מסוימות להיקלט בארגון, כמו האוכלוסייה הערבית.

מרבית העובדות בארגון הן מזרחיות, אולם בישראל לא נוצר שיח מזרחי ביקורתי הבוחן את חלקם של המזרחים בדיכוי הערבים, דיכוי אשר הניב רווח מעמדי וכלכלי. הממצאים מורים, כי העובדים מתייחסים למשטרי הומוגניות אתנו-לאומית בארגון כמבנה נורמטיבי שאינו דורש בדיקה, אלא בעיקר כעובדה מקרית, המאפיינת את השוק החופשי. ניתוח הקטגוריה של המזרחים לא יכול להיעשות אך ורק מתוך ההנחה שהם שייכים לשוליים הכלכליים והפוליטיים, אלא חייב להתייחס למאפיין מרכזי של

קבוצה זו – היותם יהודים במדינה יהודית (השש, 2017). לפיכך, ההתייחסות להסברת ההומוגניות בארגון היא אינה לקטגוריה האתנית בלבד, אלא להצטלבות שלה עם הקטגוריה הלאומית.

הגישה המחקרית

המחקר מתבסס על שיטות מחקר איכותניות, אינדוקטיביות, תהליכיים של הסקת מסקנות המבוססים מן הפרט אל הכלל, מסיפורי העובדים היחידים עד לתרבות הארגונית. שיטה זו מבקשת לגזור את המסקנות על סמך הנתונים המתקבלים מן השדה ולא רק ממערך של הנחות מוקדמות.

העובדים בארגון

אוכלוסיית המחקר הינה עובדים בארגון רווחה ציבורי. הסניף מונה 110 עובדות ועובדים בעיר מעורבת במרכז הארץ, מתוכם 90% נשים ו-10% גברים, 70% ממוצא מזרחי, 20% ממוצא אשכנזי, 10% עולים חדשים מחבר העמים, מאתיופיה ואחרים², 100% מהעובדים הם יהודים. נתונים אלו היו שונים בעברו של הארגון וישנן עדויות על הרכב אתני ומגדרי אחר.

² המוצא האתני הוגדר על בסיס דור ראשון ושני בארץ המוצא של המרואיין או הוריו, ללא התייחסות סובייקטיבית לתפישת האתניות העצמית של העובדים. עובדים יוצאי אסיה ואפריקה הוגדרו ממוצא מזרחי, ועובדים יוצאי אירופה ואמריקה הוגדרו ממוצא אשכנזי. הנתונים נלקחו מהצלבת מידע של שאלות לעובדים, לסגנית מנהלת הסניף ולמנהלת משאבי האנוש. בראיונות עצמם התייחסתי לתפישתם הסובייקטיבית של מוצאם האתני של העובדים.

כדי לבחון את התהוותו של תהליך המוביליות של נשים מזרחיות הכרוך בדרך רוויית קשיים ומאמצים, בחרתי לתאר את סיפורן של עובדות הנמצאות בשלבים שונים של תהליך המוביליות. הקטגוריות שבעזרתן אפרש את סיפור הקריירה שלהן נעות בין הציר האתני-תרבותי לבין תפיסות ניאו-ליברליות העוסקות באחריות אישית ולעיתים אף באשמה. העובדות מייצגות תפיסה הרווחת בקרב נשים נוספות בארגון אשר משקף נרטיב רחב יותר שממנו ניתן ללמוד על מיקומן של נשים מזרחיות בעולם העבודה ובחברה בישראל.

ההליך והכלי המחקרי

כניסתי לארגון לשם כתיבת המחקר אושרה לאחר הגשת בקשה למנהל הסניף. הוחלט כי שמו של המוסד ומיקומו של הסניף יהיו חסויים. ערכתי 46 ראיונות עומק שאורכם כשעה – הראיונות נערכו במקום העבודה בחדר שקט, שבו נכחו המרואיינת/ת ואני בלבד, הוקלטו ושוקלטו. בראיון הובטח לעובדים כי ישמר חסיון זהותם והם חתמו על טופס הסכמה מדעת. החלק הראשון בראיון היה פתוח לחלוטין, ובו ביקשתי להכיר את הרקע האישי של כל מרואיין. בחלקו השני, שאלתי את המרואיינים על חוויות הקשורות להבדלים מגדריים ואתנו-מעמדיים בארגון.

מיקום החוקרת: זרות ודמיון תרבותי לשדה

מיקומי כחוקרת פמיניסטית מזרחית, החוקרת שדה מורכב של אתנו-לאומיות, מעמד ומגדר, מייצר דיאלוג הקשור למיקומי החברתי ולרגישותי לבחינת פרקטיקות של הדרה. אני אישה מזרחית גאה מזה 20 שנים לפחות, אך לא תמיד הרגשתי כך. חשוב לפרק את מושג הגאווה ולהסביר כי הוא מתבטא בעיקר בתפיסה של 'אני מזרחית', 'אני שחורה' כתודעה פוליטית חברתית, אך ללא התעלמות מההתמודדות עם גוון העור. כאחת שצבע גופה הוא חום, ללא ספק איני 'עוברת כלבנה' כחלק מחברותיי המזרחיות, ולא אחת אף חוויתי התייחסויות על "האקזוטיות" של צבע עורי. לעומת

זאת, במהלך שירותי הצבאי כמורה חיילת לימדתי ילדים מהגרים מאתיופיה, אשר דאגו להדגיש בפני שאני לבנה וכך לראשונה הבנתי שהשחורות שלי מאותגרת מול קבוצות אחרות באוכלוסייה. מכאן שסמלי סטטוס מסוימים שאני מחזיקה בהם, כגון: השכלה, סגנון לבוש וקריירה מקצועית, עשויים להלבין אותי באופן משתנה מול קבוצות שונות בחברה. היכולת הרפלקסיבית שלי כחוקרת פמיניסטית מזרחית לזהות את מיקומי המשתנה ביחס לזהותי האתנו-מעמדית במצבים מגוונים, סייעה לי לזהות את החלקים שלעיתים סמויים מהעין בתרבות הארגונית בכלל ובקרב העובדים בפרט- בסוגיות אתנו-מעמדיות ולאומיות. כך יכולתי לחשוף חלקים אלה במהלך הריאיון ולהתדיין עליהם עם המשתתפים.

ממצאים

מהסללה ופטריארכליות להעצמה בעבודה

אפרת, בת 48, נולדה בישראל לאימא שעלתה מעירק ואב מרומניה שנפטר בצעירותה והיא נשלחה לגדול בקיבוץ. היא בעלת תואר ראשון, עובדת בארגון 28 שנים וממונה על מעמד האישה.

כן יש פה הרבה אנשים שאני רואה ש-איך שהוא העבר שלהם דומה לשלי אם זה פנימיות אם זה קיבוצים וזה ילדים מזרחים. למה הם היו בפנימיות? למה הם היו בקיבוצים? כי אין להם... גם שבר במשפחה, סוג של גירושים, תשמעי אני רואה... זה סיפורים מאוד דומים... אני מסתכלת על עצמי היום, אני עברתי ניתוק מאימא. גדלתי לבד.

זה עניין של דורות עם דורות של קושי. אני רואה את זה ככה כי אם אני היה לי משפחה באמת, שהייתה מלכתחילה עם יכולת כלכלית אז לא הייתה לי בכלל בעיה. הייתי ישר הולכת ללמוד. אני גם לעצמי מעידה על עצמי. אני רציתי כל הזמן ללמוד.

זאת הייתה שאיפת חיי. אני הייתי מכוונת מטרה. ורציתי והיה לי קשה אז באתי לפה התחלתי לעבוד. התחלתי לעבוד ואז בזמנו, אני באופן אישי אני חושבת שהפחד שיתק... כי מאיר באופן אישי, אמר לי תצאי ללימודים. אבל אם לא הייתי פה. אם לא היה לי את היכולת, הבסיס הזה אז לא... אז לא יודעת מה הייתי עושה. אז זה סוג של דחיפה ואני מודה לאל כאילו על זה.

אפרת מדברת על המוחלשת האתנו-מעמדית שלה ושל עמיתיה המזרחים בארגון, שחוו משברים לא פשוטים בעקבות הגירת הוריהם לישראל. היא מתארת כיצד החיים לא אפשרו לה לצאת ללימודים גבוהים והיא הצליחה לממש זאת במקום העבודה בעזרת התמיכה והדחיפה של מנהל הסניף. באופן דומה גם דנה מספרת על הקשיים בתוך הבית שהקשו על האפשרות שלה להצליח בלימודים.

דנה, בת 46, גרושה ואם לשניים. דנה נולדה בישראל להורים מפרס. היא בעלת ותק של 25 שנים בארגון, משמשת בתפקיד רכזת אבטלה. בעת שרואיינה בשנית בשנת 2015 עמדה להתחיל את לימודי התואר הראשון.

אני לא כועסת חס וחלילה על ההורים שלי, ממש לא. כי אבא שלי למה שהוא הגיע, הוא עבד מאוד קשה בחיים שלו. ואצלי אני יכולה להגיד לך שהיה אצלם ריבים בין ההורים שלי וגם חשבנו שהם יתגרשו ואבא שלי חוץ מזה, היה גם הרמת יד ואני הייתי ילדה מאוד מאוד חזקה... אולי אם הייתי גדלה במשפחה שיושבים וקוראים ספר, אז הייתי יותר מפותחת בנושא הזה הנאור, זה של השפה שלי הייתה יותר עשירה. לי מאוד מפריעה האנגלית שלי, שהיא לא במאה אחוז, כי הייתי רק בורחת מהשיעורים, כי לא עניין אותי. רציתי את השקט, כי בבית היה... זה הדברים שמפריעים לי היום בחיים, לא מעבר לזה... זה כמו שגם היום אני אומרת היום לבן שלי: תקרא ספר. והוא לא קורא. ועוד פעם אני אומרת לו והוא לא קורא ואני אומרת: דנה, תיקחי את העניינים לידיים. מצד שני, אני עייפה, עצמי, אין לי כוחות. את

מבינה ואני כועסת על עצמי, כי אני רוצה שהילד שלי יקרא, כי השפה שלו תהיה יותר עשירה.

הגעתי [לארגון] דרך שירות התעסוקה, כן, לפני עוד מעט 24 שנה, כן... אני זוכרת שבאתי לראיון הייתה פה מישהי שהייתה מנהלת הגמלאות והיא ראינה אותי, בזמנו לא היו צריכים, את יודעת, תארים או כל זה, אז כל מי שבא והיה נראה אז התקבל... היום בשביל להתקבל לסניף צריך תואר.

כאשר דנה נקלטה בארגון בשנת 1989, די היה בתעודת בגרות מלאה כדי להתקבל לעבודה בארגון רווחה ציבורי. העובדות שראיינתי הן ברובן דור ראשון במשפחתן אשר סיימו 12 שנות לימוד ורכשו תעודת בגרות עיונית. רוב הנערות המזרחיות בשכונות לא מבוססות הוסללו ללימודים תיכוניים מקצועיים ללא בגרות עיונית או נשרו מהלימודים לפני סיום התיכון במלואו (מזרחי, 2014). אלה שכן הצליחו להגיע לבגרות עיונית מלאה, למרות ההסללה והמכשולים שהוערמו בפניהן היו בדרך כלל - "הילדות הטובות" - השקדניות, בעלות הגיבוי המשפחתי, שהצליחו להתאים את עצמן לציפיות של מערכת חינוך 'אשכנזית', שלא העניקה להן סיכוי רב.

דנה מספרת כי כילדה לא תמיד שקדה על לימודיה על אף הפצרות הוריה, וכאימא היא מבקשת מילדיה לקרוא ספר, אך יודעת שלא יעשו זאת. דנה מתארת כיצד מסלול חייה היה ידוע מראש ותולה את האשמה בעיקר בעצמה ובמשפחתה. חלק מקשייה של דנה להתקדם בעבודה ובחייה הפרטיים קשורים לתפישתה את התהליכים שהיא צריכה לעבור כדי להתקדם. בהמשך היא מסבירה כי תחום ההשכלה הגבוהה מעיק עליה ושם היא מרגישה מחסום אותו עליה לעבור. בראיון הראשון עמה בשנת 2012 (כחלק מפיילוט שערכתי) דנה תיארה את קשייה ללמוד באקדמיה. בעת שרואינה בשנית בשנת 2014 היא הביעה רצון לחזור לספסל הלימודים ולסיים את התואר

הראשון. רק כשפגשתי אותה, בשנת 2015 לקראת סיום המחקר, היא חזרה ללמודים ונראה כי בכוונתה לסיים את לימודיה בהצלחה. מדבריה עולה כי ציפיותיה הנמוכות מלימודים באקדמיה נסללו עוד כנערה שהתקשתה בלימודים וחווה ההתמודדות עם קשיים בביתה. בתיאורה של דנה את עייפותה כסיבה לעובדה שלא רכשה השכלה גבוהה, היא שוזרת את סיפורה האישי, שהוא בעל מאפיינים הקשורים באתנו-מעמד ומגדר. האחריות לאי-הצלחתה אינה מוטלת על כתפיה בלבד, על-אף שתחושת האשמה מתבטאת באומרה "אני כועסת על עצמי". דנה עדיין מתארת את עצמה כפרט הלכוד במבנה חברתי כולא. היא מרמזת על שעתוק מצבה בהקשר לילדיה, שטרם הפנימו כי ידע זה כוח. היא מפצירה בהם לקרוא והם מתעלמים מדבריה. דנה רואה פה דפוס פעולה שחוזר על עצמו, כשם שהעייפות של הוריה מנעה את חינוכה הראוי, ומביעה את חששה כי יתכן שגם ילדיה הסובלים מחוסר מוטיבציה יתקעו ב"מקום הקבוע" ולא יחוו תהליך מוביליות. לפיכך, העייפות שמתוארת כאן היא המחשה להעברה בין-דורית שמצמצמת את אפשרויות הדור הבא.

דניאלה נולדה בישראל לפני 45 שנים, להוריה שהיגרו מעירק וסוריה, גרושה ואם לשני ילדים. העובדת לומדת לתואר ראשון, בתפקיד מנהלת מחלקה בכירה ובעלת ותק של 25 שנים בארגון. דניאלה מספרת על התהליכים שעברה בתוך מקום העבודה באמצעות ההכשרות המרובות וההסמכות שקיבלה אשר הקנו לה מעמד בארגון.

מאז (שהגעתי לסניף) עברתי הרבה אבל... אה וואו. לשמחתי המנהלים סביבי מאוד אהבו אותי וכל פעם דחפו אותי, אני כבר עם שלוש עשרה הסמכות... הרבה יותר מקצועית, זה גם כמובן מאוד פיאר את שמי ומנהל הסניף מאוד גאה בי ותמיד אומר "הנה דניאלה שיש לה הרבה הסמכות" (צחוק). זה סוג של גאווה... היו שנים קשות כן לא ישר צמחתי למעלה, אבל התחילו להחמיא לי מקצועית...

ואז נפתח לי התיאבון ללמוד לימודים גבוהים יותר, לצערי זה לא כל כך הסתדר לי, אבל זה עבר תהליך מאוד אישי שלי שבסופו של דבר הוביל אותי להחלטה לפרק

את הנישואים שלי לפני שלוש עשרה שנה בערך... זה היה מקום שהבנתי אני רוצה יותר מאשר להיות האישה, האישה והאימא. אין כמו להיות אימא (צחוק) אבל רציתי הרבה יותר... אני חושבת שעצם זה שפתאום התייחסו אלי ופתאום שלחו אותי לתת הרצאות ופתאום יצאתי מהמקום שאני חושבת ש... אני גדלתי במשפחה מאוד פטריארכלית, זאת אומרת יש אבא, יש אימא הקטנה, יש אחים, ויש אני, ומשפחה מלאת אהבה כאילו... ובאיזשהו מקום את יודעת זה חלק מתהליך מאוד מאוד אישי שעברתי העצמה. פתאום מתייחסים אלי, פתאום דברים שלמדתי להבין...

דניאלה מספרת את הנרטיב הארגוני שמתחיל ממנהל הסניף ועובר למנהלות ולעובדות תחתיו. הציטוט ממחיש את המפגש בין הסיפור האישי לסיפור הארגוני. ההסמכות המקצועיות שברשות דניאלה הובילו אותה מתפקיד זוטר לתפקיד יוקרתי בארגון. נראה שברצונה לרצות את המנהל אשר מאמין בה ומאפשר לה להתקדם למשרה ניהולית. תחושת הגאווה של דניאלה על הישגיה אינה מעמעמת את מאמציה. הדרך להצלחה לא הייתה סלולה עבורה ונדרש ממנה מאמץ רב כדי לזכות בהערכה. למעשה, הצלחתה ארעה 'כנגד כל הסיכויים', מצב התואם את ה-DNA של הארגון בו עובדים קשה כדי להגיע להישגים. ההירתמות הגדולה של העובדות נובעת מ'אסירות התודה' שלהן כלפי מנהל הסניף המאפשר התפתחות מקצועית. חשוב לציין, כי המוסד שחקרתי יכול להיתפס בעיני המתבונן מבחוץ כארגון בירוקרטי ואפור ולא כמקור לעשיית קריירה ומצליחנות, כיוון שהארגון נתפס לכל היותר כמקום המייצר יציבות תעסוקתית. אך לא כך בעיני מרבית העובדות בארגון הרואות בו מקור להצלחתן ולגאווותן. נקודה זו משמעותית בהבנת התהליכים הפנים ארגוניים ונקודת המבט של עובדי הארגון.

הקטע מתייחס לרגע בו דניאלה הבינה כי תהליכי ההעצמה שהיא חווה בארגון מבליטים את חוסר הערכה שהיא חשה בקרב משפחתה הפטריארכלית התופסת את תפקידי האישה באופן מסורתי. העובדת זוקפת את צמיחתה בארגון לתהליך ההתעוררות שלה ובחירתה שלא להסתפק בתפקיד האישה הקטנה, הרעייה והאם, אלא ללמוד, לפתח קריירה, ולהגשים את עצמה. התהליך האישי מוביל אותה לראות את המציאות בה היא גדלה באופן שונה. התשוקה ללמוד חורגת מעבר להשכלה פורמלית, ומכוונת לפריצת החסמים והתקרות של המבנה המשפחתי בו גדלה. השימוש במונח 'אימא קטנה', מבהיר את התפיסה העומדת מאחורי שאלת תפקיד האם בתוך הבית ובהתמודדות של נשים עם דילמות שבין קריירה ומשפחה. דניאלה לקחה אחריות על גורלה והחליטה לקדם את עצמה. למעשה, המהלך הארגוני מייצר עבורה הזדמנות לצמוח ולהוקיר את מאמציה.

דניאלה וחברותיה לעיתים תולות את "תקיעותן" במבנה המשפחתי ובתפישות המשפחה ממנה באו. יש במבנה ההיררכיה האתני בישראל לספק אינפורמציה נוספת. חלוקת העבודה האתנית, שמקורה במסלולי חינוך נפרדים, מהווה גורם משמעותי בפיענוח המסלול אותו דניאלה עברה והאפשרויות החלקיות שעמדו בפניה ובפני חברותיה לעבודה. מערכת הסללה זו שהעובדות צלחו עשויה להסביר את הנרטיב שנוצר בארגון, נרטיב ש'כל אחת יכולה'. דניאלה תלתה את עיקר האשמה לאי-קידומה, בעצמה, במקום בו גדלה ובמשפחתה. כלומר, בצורך לעבוד על התקדמות במסלול האתני-תרבותי. יחד עם זאת לא ניתן להתעלם מההקשר הסוציו-היסטורי, המסייע להבין כיצד מערכת החינוך בישראל התוותה באופן שיטתי מסלול נפרד לילדות מזרחיות, מסלול שהוביל אותן בהמשך למערכות עבודה נפרדות (מזרחי, 2014). העובדה היא שדווקא אותן נשים מזרחיות בוגרות, שצלחו את מערכת החינוך העיונית, יחד עם הציפיות המקצועיות שהיו להן, נקלטו כעובדות במוסד זה. ההפתעה טמונה ביכולת של אותן עובדות להתקדם מעבר לתפקידי 'צווארון ורוד',

למשבצת שיועדה עבורן בדמות תפקיד 'הפקידה' בארגון ממלכתי, ולהמשיך לתפקידי ניהול בארגון.

מוביליות ותהליכי מעבר (גירושין ומעבר אתני)

דניאלה מתארת את משבר הזוגיות שחווה במערכת היחסים עם בן זוגה, בעקבות התקדמותה בעבודה.

אני בכל שנות נישואי, אמנם הייתי נשואה לגבר באמת שנתן לי הכל. ולא היה לי כרטיס אשראי ולא היה לי פנקס צ'קים ולא היה לי חשבון. היה לי חשבון בנק משותף, לא ידעתי שום דבר כי הכל קיבלתי כי ככה זה סוג של חינוך שאת מקבלת, זה בשבילי נורא טבעי כי הוא לא חסך ממני שום דבר. זה נורא עצוב, אבל כאילו לא עלה בדעתי שאני צריכה שיהיה לי גם כרטיס אשראי וגם פנקס צ'קים... בגיל עשרים ותשע התחלתי לעבור את המשבר, אני בת ארבעים וחמש היום, אבל התחיל משבר, התחלתי להכיר אנשים אחרים שהם לא בחוג החברתי שלי והתחלתי להבין שיש דברים...

טוב אני דוגמא קלאסית (צחוק) של המהפכה שעברתי, אבל כן מאז השתנו הדברים, לקח שנתיים... עדיין יש לי דפוסים של הילדה הקטנה האבודה במיוחד בהתנהלות הכספית, אמנם אני עכשיו בתפקיד של מנהלת מחלקה בכירה ואני גם מרצה מטעם המשרד הראשי לעובדים בכל הארץ. זאת אומרת נוצר לי איזשהו שם מקום שאני יכולה להגיד "וואו אני כאילו", אבל נתקעתי עם התואר לצערי. התחלתי ללמוד תואר בפסיכולוגיה וחינוך ואת יודעת אילו ציפים של החיים אילצו אותי פשוט להפסיק באמצע ועוד לא חזרתי לזה, אז יש עוד מקומות שאני... אני צריכה עוד להעצים את עצמי, אבל בסדר, אני מאמינה שאני... אני בדרך (צחוק).

תראי אני התפקיד הניהולי שלי שקיבלתי את זה רק בשנתיים האחרונות, יחסית אני, מצטערת שאני לא צנועה, אבל יחסית אני נחשבת מאוד מאוד אהודה בסניף...

כמובן שיש כאלה שיגידו "היא יותר מידיקרובה אליו" [למנהל הסניף], למרות שאני עם מנהל הסניף שלי עברתי ימים לא קלים של הרבה, "לא, לא, לא, לא לקדם" ורק באמת בתקופה האחרונה [קודמתי]...

דניאלה מתארת בית פטריארכלי שתפיסותיו השמרניות קנו שביתה גם בחיי נישואיה. תהליכי המודעות העצמית, שהתגבשו ככל הנראה במהלך עבודתה, דחפו אותה להתגרש כדי להיות עצמאית. תהליך ההתפכחות ממעמדה הנמוך בביתה מתחולל בקרבה במקביל להתפתחותה בתוך הארגון, וההכרות עם התפישות המתקדמות יותר של עמיתים לעבודה. המרואיינת מזהה כיצד במשך השנים הייתה כבולה למוסכמות של משפחתה השמרנית, ובהמשך למערכת זוגית שלא אפשרה לה חופש כלכלי ויכולת להתפתח. למעשה, במהלך שנות נישואיה דניאלה לא הבינה שהפגיעה הכלכלית שחוותה בבית, אינה לגיטימית, כיוון שהיא מציינת כי לא חשה מחסור.

בתהליך התפכחותה, דניאלה מציינת את פליאתה מהמהפכה האישית שעברה ומסמנת את היעדים שהיא מציבה לעצמה. המרואיינת חווה סתירות פנימיות, כאשר מצד אחד היא חשה נשלטת על-ידי דפוסי חשיבה של הילדה הקטנה האבודה ומהצד השני היא מכהנת כמנהלת מחלקה בכירה. אומנם דניאלה טרם סיימה את לימודיה האקדמיים, אך היא מבינה כי הלימודים האלה וההסמכות הפנים ארגוניות הם אלו שיקנו לה את היכולת לבצע את המעבר לקידום שאליו היא שואפת. הארגון מספק לה את תמיכתו והיא בתמורה, בוחרת להמשיך להשקיע מהידע שלה, ממרצה ומזמנה לארגון, כאחראית לנושא ההדרכות בתחומה וכן בפעילויות וולונטריות אחרות בארגון. דניאלה מעידה על עצמה, בחוסר צניעות, כי היא מוערכת מבחינה מקצועית בארגון. גאוותה באה לידי ביטוי בהבלטת תהליך הצמיחה שלה. בעובדת מזרחית המצליחה לעבור מסלול רב מכשולים כדי להגיע לתפקיד ולמעמד נכבדים בארגון. הנשים המזרחיות בארגון נאלצו לדלג על משוכות הנוכחות במבנה האתני וההיררכי בחברה ולעיתים גם במבנה משפחתן הפטריארכלי כדי להתקדם.

בנוגע לתהליך הקידום של העובדת, דניאלה סיימה 12 שנות לימוד והחלה את עבודתה במהלך שנות ה-80 המאוחרות של המאה הקודמת, כשהמערכת עדיין לא הייתה בעלת תפישות ניאו-ליברליות מובהקות, ומודל העסקה בארגון תאם את מודל "השירות הציבורי" המבוסס קריירה. העובדים המגויסים בדרגות הנמוכות, נהנו מקביעות, משוק עבודה פנימי ומסכמת קידום ידועה של השכלה, ותק וקריטריונים רשמיים אחרים. מודל זה נתמך על-ידי חוקי עבודה מיוחדים למגזר הציבורי המתמקד בנאמנות, אובייקטיביות ועבודה על-פי נהלים. השינוי בארגון הינו באידאולוגיה והרוחות הניאו-ליברליות המאיצות בעובדים לקחת את גורלם בידיהם. כלומר, החל משנות ה-90 ובאופן מואץ בשנות ה-2000, מתרחש המעבר למודל ה"העסקה הציבורית", המבוסס על גיוס עובדים לכל משרה באמצעות מכרז פתוח והנחה לפיה כל סוג של ניסיון והתאמה לתפקיד יכול להילקח בחשבון. במודל זה הגיוס נתמך בחוקי עבודה אינסטרומנטליים ובאוריינטציה של ביצועים והישגים כלפי שוק העבודה (בלוגבסקי, 2010). לפיכך, נוצר חלון ההזדמנויות קטן שדרכו נשים מזרחיות נכנסו לשוק העבודה המוסדי בתנאים של שירות ציבורי ורתמו אותו לצרכיהן. יותר מכך דווקא החלפת המודל דרכו נכנסו לשוק במודל של העסקה ציבורית יצר דרישה גוברת להשכלה גבוהה ולתמיכה של מקום העבודה ברכישת השכלה זו שעודדה את העובדות בארגון להתקדם ולהיות מתוגמלות בהתאם. כך בראייה היסטורית גיוס נשים אלה בתפר שבין השינוי במודלים אפשר להן להנות משני מודלים תעסוקתיים שונים ולתרגם זאת לקידומן בתוך שוק העבודה המוסדי עד לתקרה שהיא אפשרה להן.

דנה מספרת על מסלול הקריירה שלה בעבודה, אשר רק בגיל 46 החלה להרגיש עליה בסולם המוביליות. חלק אחד עוסק במעמדה בעבודה באמצעות הבנת המתח הקיים בין המקום הבטוח והקבוע לבין קידום בעבודה, המצריך שינוי. החלק השני דן,

בתפיסתה את האתניות ותהליך הטרנספורמציה שהיא מתארת, מ"מזרחי פרימיטיבי" עד ל"מזרחי הנאור". הניתוח של הריאיון ממחיש את האופן שבו מוביליות מעמדית נקשרת לשינוי במאפיינים זהותיים. המסגרת הפרשנית שאני מציעה היא לקרוא את החלקים של שינוי במעמד ושינוי בזהות האתנית כתמה אחת, עקב הדמיון הרב בהתייחסות של דנה אליהן כקו רצף המאפשר מעבר מנקודה אחת לשנייה. בשתייהן, בתהליכי המוביליות בעבודה ובתהליכי הטרנספורמציה האתנית, קרי, מעמד וזהות אתנית, כדי להגיע מנקודה אחת לשנייה צריך לעשות תהליך של מעבר, הדורש פעולות מסוימות. בשתי הקטגוריות ניתן לשאול שאלות דומות העולות מהריאיון: מה צריך לעשות כדי להתקדם במקום העבודה? ובמקביל מה צריך לעשות כדי להתקדם ממצב של "מזרחי פרימיטיבי" ל"מזרחי נאור"? מעבר זה מתרחש בתנאי שהסובייקט יענה על מספר פרמטרים בדרך, מעין טקסי מעבר, שצריך לעבור כדי לנוע לעבר הקדמה, הנאורות. שיח זה של זהות מעמדית ואתנית מתקיים בהקשר לשיח הניאו-ליברלי הרווח המדגיש אינדיבידואליזם, אחריות אישית ומלווה לרוב ברגשות אשמה.

אני רק עוסקת בנכות שתביני שהיום אני כבר נקראת: יודעת הכל...

כן, כן, יש לי מטרה מאוד להגיע למנהל מחלקה... עכשיו יש לי אמביציה מאוד להצליח, אבל את רואה פה, אני לא אוכל להתקדם... אני לא אדרוס. אני לא מאלה, ממש לא... המנהל שלי הראשון, היה נעדר... ואז מאיר אמר לי: קחי את הפיקוד... אני לא יכולתי לקחת פיקוד, כי זה האופי שלי כזה, טוב אולי גם הייתי צעירה יותר.

אבקש להתייחס לפרדוקס מובנה המתקיים בקטגוריית המקום הקבוע לעומת הקידום, המאופייין בתזוזה וניעות כלפי מעלה. בהתייחסותה של דנה למעמדה בתפקיד ניתן לזהות קו רצף שבקצהו ממוקם "המקום הקבוע", אשר יוצר תחושת ביטחון, ותחושת "יודעת כל" - תפקיד שיש בו קביעות, ביטחון תעסוקתי נטול איום פיטורין. בקצהו השני של קו הרצף נמצא הקידום, אשר לעיתים דורש מעבר למקום

אחר בהיררכיה הארגונית. תזוזה מקצועית כוללת תגמול במעמד, ביוקרה ובכסף. מנגד, לעיתים הקידום כרוך בדריסה של אחרים. בהתייחסות המרואיינת לקידום של אחרים היא רואה כמצב שעלול לקבע את מעמדה ולמנוע ניעות, מכיוון שאלו שכבר התקדמו, מעמדם ומיקומם החדש הופך לקבוע ולכן אינו מאפשר תחלופה והתקדמות של עובדים אחרים. כתוצאה מכך, קידום בהקשר הנוכחי עשוי לייצר קיבעון, לאלו שכבר השיגו את התפקיד הנחשק, ואילו קידומם של השואפים להתקדם נחסם. הקיבעון בקידום מתבטא במגוון התייחסויות של דנה כלפי אלו שהגיעו למשרות הניהול: "מי שנתפס נתפס עד הסוף", "הם לא יזוזו", "הקידום פה הוא כבר מושרש", "אנשים לא ילכו בשלב הזה". קיבעון זה מאפיין ארגונים מוסדיים המבוססים על יציבות תעסוקתית, וקידום לפי וותק ומהווה חלק אינהרנטי מהתרבות הארגונית.

התנועה כלפי מעלה בארגון אומנם מועטה, אך היא כוללת גם רגעי חסד של "כסאות מוסיקליים" בהם העובדות מפנות את מקומן לאחרות. לאותו רגע של קסם מצפה גם דנה שכשזמנה יגיע תהפוך 'למנהל גדול'. הנשים בארגון בחרו לא אחת במונח 'מנהל גדול' ולא 'מנהלת גדולה' על-אף שמרבית המנהלות בארגון הינן נשים, כך שנראה שהסטריאוטיפ של ניהול גברי דבק גם בהן. מעבר לכך, הקידום דורש מהעובדת 'לתפוס פיקוד' כפי שמנהל הסניף ביקש ממנה או לתפיסתה 'לדרוס' אחרים כדי להתקדם. ניתן לזהות כאן את דילמת הזהות הנשית והמקום שלה כאישה המעוניינת בתפקיד ניהולי בארגון, אך מנגד מסרבת לסגל לעצמה דורסנות – תכונה הנתפסת כגברית.

הלא מאיר (מנהל הסניף) הוא עצמו למד. הוא עצמו מזרחי שהגיע מפקיד דואר אני מצדיעה לו, אני אומרת לך את האמת כל הכבוד לו, הוא הגיע לתואר שני הוא עו"ד... הוא הגיע מבן אדם פשוט... לי יש היום חבר שהוא אמריקאי... שלקח לי המון זמן לקרב אותו וללמד אותו איך להעניק...

אז אני מסתכלת גם כן על מזרחים שמצד אחד הנה הגרוש שלי ואיך שהוא מתנהג לילדים שלו וזה בגלל הרבה שהוא מזרחי. ומצד שני אני אומרת נכון אז הוא חם... מצד שני אני רואה את זה שהוא לא דואג לילדים שלו, לא שם כסף בצד, הוא נלחם איתי, הגרוש שלי, עד הסוף. אצל אשכנזים, אין להם הם עושים "קאט" בזוגיות... הם לא נפרדים מהילדים. אצל המזרחים, הם כן נפרדים מהילדים.

מי? האבא? נפרד מהילדים?

כן, הגרוש שלי כל הזמן שהיה נפגש עם הילדים, היה מקלל אותי, תחשוב על הנפש של הילד שלך, את יודעת כמה השקעתי על הבן שלי טיפולים אצל פסיכולוגיים עד היום.

את חושבת שזה קשור למוצא שלו?

אני חושבת שזה מאוד קשור למוצא, מאוד. תראי יש ויש. אחי נורא פרימיטיבי, שהתחלתי לצאת עם החבר שלי, לא היה לי גט, הוא (אחיה) לא חשב על הטובה של אחותו... אתה היית רוצה שאחותך תישאר לבד...

תראי גם אני הייתי פעם פרימיטיבית... היום אני מסתכלת על החיים אחרת, גם בגלל מה שעברתי... תראי יש לזה דברים חיוביים, מה שטוב מהמסורת שיש למזרחים, מה שאנחנו אומרים שנשאר לנו. חבר שלי שהוא אשכנזי, אין להם בתי כנסת, אין להם אלוהים, את מבינה, קצת ציונות... היום נגיד אני לא יודעת אם אני ארצה לצאת בכלל עם מזרחי (אלא) אם הוא מזרחי נאור.

מה זה "מזרחי נאור"?

מזרחי נאור זה בן אדם פתוח, זה לא אומר שהוא חייב שיהיה לו תואר, אבל בן אדם פתוח. אני, החבר שלי... הוא יודע הכל, יש לו ידע. שלי, זה מאוד חשוב.

את חושבת על עצמך שאת "מזרחית נאורה"?

אם אני מזרחית נאורה? אני מודרנית, אני יכולה להגיד לך שאני מזרחית שהתקדמתי. מבחינת השכלה, אם אנחנו מדברים מבחינת השכלה, אז חסר לי, חסר לי.

אני מחזירה אותך למנהל הסניף כסוג של מודל, מה זה עושה לך שאת רואה כזה דבר?

כבן אדם, כן אני אומרת שאם לומדים ורוצים אז אפשר להתקדם. אפשר להגיע לכל היום. אני אומרת את זה לבן שלי, כל דבר שאתה רוצה. ואני אומרת לו גם: יש לך ידע, זה כוח. אני מסבירה להם את זה, לא משנה שהילדים שלי לא מבינים כלום... הוא (מנהל הסניף) זה להצדיע לו.

בהתייחס לקטגוריה האתנית, מהציטוט של דנה עולה כי כדי להיות "מזרחית נאורה" חסרה לה רק השכלה ומילים "גרנדיוזיות", גורמים העשויים לכאורה לאפשר לה להשלים את המעבר עד תום. ניתן להתייחס לביטוי "מזרחית נאורה" מפיה של דנה כפרפורמנס של השתכנזות, מאפיין דומיננטי ב"אסתטיקה" של המשתכנז/ת הוא אופן השימוש בשפה המשתכנזת אשר לשם תחזוק זהותה מקפידה על עברית תקנית, משתמשת במילים גבוהות ולועזיות (ששון-לוי ושושנה, 2014). כפי שדנה אמרה לי בהמשך דבריה "תראי גם אני הייתי פעם פרימיטיבית", ונימקה את חוסר התקדמותה בשילוב של נסיבות משפחתיות (הסבר אתני-תרבותי) ואחריות אישית (מתוקף אשמה ניאו-ליברלית). דנה מסבירה כי ישנם פרמטרים מסוימים שיכולים לחולל את השינוי, ועליה לרכשם כדי לעשות את המעבר ולהדמות למודל לחיקוי, שהוא, החבר האמריקאי, האשכנזי, "יודע כל" כפי שתיארה אותו במהלך הראיון.

דנה מתארת את ההבדלים בין החבר האשכנזי שלה לבין אחיה והגרוש המזרחי שלה ומבהירה לנו למעשה את תפיסותיה לגבי מיהו גבר אשכנזי ומיהו גבר מזרחי. בתיאורה של דנה, ההקשרים הפסיכולוגיסטיים בהם מופיע הגבר "המזרחי הפרימיטיבי", הם שליליים, כמו הגרוש שלה ואחיה הלוקים בהבנת נפש האדם. "המזרחי הפרימיטיבי" לדעתה עדיין אסיר של תפיסותיו המונעות בעדו לנוע לעבר

הקידמה. הוא מנותק מכללי השיח האינדיבידואלי, הפסיכולוגיסטי ומייחס חשיבות מרובה למסורת ולקהילה. תפיסותיה של דנה מתכתבות היטב עם הספרות העוסקת בתפיסות אוריינטליסטיות המחלקות את המערב והמזרח בצורה דיכוטומית של הראשון כרציונלי והשני כרגשי (סעיד, 2000), אך ייתכן שגם ניסיון החיים שלה מתיישב עם תפיסות סטראוטיפיות וגזעניות קיימות.

דנה עשתה חלוקה ברורה בין אשכנזים למזרחים ביחסם להליכי גירושין ולהתייחסות לילדיהם, היא גם מאבחנת חלוקה דיכוטומית בתפישת המסורת בקרב מזרחים ואשכנזים. לטענתה לאשכנזים 'אין בתי כנסת', 'אין אלוהים' ומייחלת שיאמצו 'קצת ציונות'. לדנה נהיר כי יש לשמור על המסורת ומזהה את החיבור של מזרחים לאלוהים ולבית הכנסת כחוזקה ויתרון ומקשרת זאת לציונות (הן במובן של לאומיות והן של דרך ארץ). המורכבות של הזהות הדתית של מזרחים מסורתיים מאתגרת את הדיכוטומיה של קטגוריות בינריות בחלוקה בין "דתי" ל"חילוני". מסורתיות זו נרכשת בתהליכי חברות משפחתיים וקהילתיים ונוכחת כדרך חיים דתית וחילונית גם בדור השני והשלישי להגירה מארצות האסלאם, כלומר גם בדור המובילי של מזרחים אל מעמד הביניים (ליאון, 2010).

דנה מתארת את דרך החתחתים שחוותה בגירושים הקשים ותולה את האשם בגרוש שלה שהוא "מזרחי פרימיטיבי" כאמור, ובדרכה מגדירה את המזרחי כמנוגד לאשכנזי והאבחנה בין סוגי מזרחי, "פרימיטיבי" ו"נאור". בעיניה קיימת דיכוטומיה ברורה בין אשכנזי למזרחי בתפיסות עולמם, בתכונותיהם ובהתנהגותם ובין מזרחי שעבר טרנספורמציה לזה שלא. לדעתה קיימת אפשרות שמזרחי ישתנה על-ידי חיקוי המודל של הגבר האשכנזי ואימוץ הנאורות והפתיחות שלו.

הקטגוריה האתנית והחלוקה לסוגי "מזרחי" נעשית בתוך הקשר של תפיסות נאו-ליברליות אשר מחזקות את האחריות האישית של האינדיבידואל להצלחותיו ואת

הנרטיב של 'כל אחד יכול'. לפיכך, האחריות להצלחה או לחילופין לכישלון היא של האדם עצמו ולכך מתלוות רגשות אשם. דנה עושה חלוקה ויוצרת קו רצף שהחל ב"מזרחי הפרימיטיבי" שנתקע ומסתיים ב"מזרחי נאור" הנתפס בעיניה כאדם שרכש השכלה, עבר סוג של טרנספורמציה והתקדם. לשאלתי אם היא תופסת את עצמה כ"מזרחית נאורה", השיבה כי כדי להשלים את המעבר עד תום, עליה לאמץ פרמטרים מסוימים שיכולים לחולל עבורה את השינוי הנכסף. ובמלים אחרות, היא בדרך, אבל עדיין חייבת להשלים את עבודת היתר.

תפיסת המרואיינת מעוגנת בשיח הניאו-ליברלי. לתפיסתה, אם רוכשים השכלה אזי ניתן להתקדם ולהצליח. המרואיינת תולה את תקיעותה בהעדר השכלה, אי ידיעת השפה האנגלית, השפה העברית הדלה ומעמדה בעבודה, באופייה ומגדירה עצמה כאחת שהתעייפה. סיפור הצלחה כמו של מנהל הסניף, מחזק אצלה את המוטיבציה להשקיע מאמצים כדי להתקדם, כי גם מזרחי יכול להפוך ל"מזרחי נאור" ו"יודע כל". אפרת מתארת בכאב את המעברים האתניים שאישה עשויה לחוות בארגון כחלק מהתהליך המוביליות וההתקדמות בהיררכיה הארגונית.

אני יודעת שיש פה אנשים שעד היום הם יודעים ומודעים לזה שהם היו במקום אחר, כאילו לא טוב, מצוקה כלכלית. הם מספרים "גדלתי בזה, גדלתי בפנימייה בגלל זה היום אני במקום הזה. כאילו אני עכשיו במקום הזה ולא במקום אחר..." התקדמתי, אבל לא מספיק טוב, יכולתי להיות יותר. זה הרבה פה בנות ארבעים ותשע, חמישים, ככה שזה הגיל בדיוק... כן שפספסו דברים. פספסו. ונגיד מסתכלים אומרים "כל הכבוד לך!", "כל הכבוד לך", זה נורא ואיום. למה איך הצלחת למרות הכל עשית את זה.

עשית מה? את יכולה לפרט?

מה עשיתי, למדתי אני יודעת מה, השתלבתי בעבודה בתפקיד ניהולי בזה. כן. גם פה וגם מחוץ למקום הזה... כאילו אמרתי אם אני יכולתי, אז כל אחד יכול. זאת

אומרת אם למרות הכל וכל העובדות הקיימות, כי היו לי את כל העובדות שאני יכולתי להיות במקום אחר לגמרי... כשאני מסתכלת אחורה, מסתכלת על הילדים שלי סליחה? אני הייתי שמה אותם בקיבוץ בני שמונה? ושיקומו וישרדו, יישארו נורמליים אחרי זה, ילמדו, יעברו בית ספר, יעברו עוד בית ספר, ילחמו על הבגרות. אני הלכתי ונלחמתי כאילו. אני עברתי לעיר וכאילו "וואו לא יכול להיות שאת כזאתי מצטיינת... אז תעברי בחינות". אמרתי: "בסדר". אחרי זה הלכתי ליועצת שמה ונלחמתי לקבל עזרה מאיזה חניך פר"ח, את מבינה? אז אני לא... אני לא יודעת, אני חושבת שכל אחד יכול... עכשיו אני בטוחה שהדורות האלה, השנים שהייתה העלייה... לא יודעת איך לקרוא לזה כל המעברות וכל הזה... אז העובדה היא שההשתלבות שלהם היא הרבה יותר קשה... יש הרבה דרך. יש הרבה דרך כי פעם זה היה גלוי אז היום זה סמוי.

מה זה סמוי?

סמוי... אם בן אדם... שהוא נמצא בתפקיד בכיר וצריך לוותר על השם משפחה שלו אוקי? אני נותנת אפילו את מנהל הסניף כעובדה, בסדר? מ-'פדידה' ל-'בראל' אז זה עצוב לי. עובדה. זאת עובדה. זה סמוי... את מבינה?... כדי להשתלב טוב אתה כאילו צריך להסיר כמה שיותר סממנים כאלה.

כאלה מה? מזרחיים?

כן. כאילו טוב לי להגיד שאני גם רומניה ומזרחית. אני אומרת לך את האמת... זה נקודת זכות, כי אני כבר מעורבת כן. תראי כולם פה באיזשהו מקום, כולנו השתכנזנו... כאילו מה זה השתכנזנו? יכול להיות שאחרת אם היינו משאירים לנו יותר מידי... אני יכולה להגיד לך שכאלה שלא עשו את זה או שיותר מידי בולטים בלא, זה ש-איך שקוראים להם 'פרחות' או שכל הדברים האלה, אז הם נשארו במקום.

מה זה 'פרחות'?

בתנועות ידיים, בשפה, היא גם... יכול להיות שאותה אחת היא לא יכולה להגיע למצב אחר כי עדיין היא נמצאת בנקודה אחורה, כאילו מבחינת הבית, אז היא לא יכולה להגיע למרות שהיא פה וזה נראה כאילו משתלבת, אבל היא עדיין לא. אני מכירה אנשים שהם לא יכולים אפילו לדבר על מה שהם מרגישים, הם נמצאים אמנם היום במקום טוב כן?... הם יודעים שיש את זה וקשה להם וקשה להם אפילו לדבר על כמה הם סבלו... אבל אני אומרת לך שאנשים שהגיעו ללימודים וכל מיני כאלה, זה בשיניים הם עשו את זה... כל האנשים שתשימי לב שהם מדברים על זה הם במקום אחר כדי לדבר על זה ואלה שעדיין לא שם, הם לא יכולים אפילו להביע את עצמם. למה הם לא שם?... כי הם כל כך חלשים אני קוראת לזה כמו אשה מוכה... תראי אשה מוכה היא לא מודעת למצב שלה כאילו, אז זאת באותו מתכונת רק בחברתית...

לטענתה של שוחט (2001), המזרחים בקשו להתנער מזהותם המזרחית והיהודית-הערבית משום שזו תויגה באופן שלילי בשיח ההגמוני – הן בשל תפיסות אוריינטליסטיות השוללות את המזרח והן בשל הסכסוך הישראלי-ערבי. ההתנערות מסממנים המזוהים עם מזרחיות בולטת בעיקר אצל מזרחים שעברו מוביליות חברתית או השתכנזות (ששון-לוי ושושנה, 2014). עם זאת, גם בקרבם ניתן למצוא מזרחים בעלי הזדהות קבוצתית חזקה ותודעה אתנית ופוליטית גבוהה (תורן, 2008) כפי שאפרת מעידה על עצמה.

אפרת ממחישה בדבריה את 'עבודת היתר' שנשים מזרחיות נאלצות לעבור בעיקר כאשר יש מתאם גבוה בין מוצא אתני למעמד. המשמעות של עבודת יתר מבהירה את מיקומן המתאמץ, הרווי בעבודה קשה של נשים חומות במאמצייהן להגיע להישגים בתחומים שונים כמו הצלחה בקריירה וניסיונות לקידום בתפקידים בכירים, רכישת השכלה גבוהה, קבלת פרסים ואותות הצטיינות וכדומה. כלומר, הן נאלצות לעבור דרך חתחתים ומהמורות כדי להצליח, וזאת בשל מעמדן הלא פריווילגי, אי התמיכה

החברתית והפליאה שבהצלחתן. כפי שאפרת מתארת שאנשים מופתעים מהצלחתה ואומרים לה: "כל הכבוד לך". בהמשך דבריה היא מסבירה את המלחמה והמאבק היומיומי שלה כדי לפתח אסטרטגיות התמודדות עם המיקום שהוצבה בו והרצון העז שלה לשנות אותו בהצלחה מרובה.

אפרת מציגה אסטרטגיה מעברית לשינוי בקרב העובדות, "כולנו השתכנזנו", אך מוסיפה את תחושת הזיוף שיש בהסתרת סממנים מזרחיים כמו החלפת שם המשפחה. יחד עם זאת, לא כל חברותיה שפר עליהן גורלן כי יש כאלו שעדיין נתקעו, לא התקדמו ולא עשו את תהליך המעבר: "איך שקוראים להם פרוחת". ומסכמת בעצב, שאסטרטגית המעבר דורשת דיכוי החלק המזרחי שבך. לפיכך, חוסר המודעות שיש לחלק מהמזרחים המוביליים, אותם דניאלה מדמה ל"אישה מוכה", כבולים בחוסר מודעות חברתית ואינם מבינים כי חלק מסבלם קשור לדיכוי שחוו.

המעבר שנעשה על ידי אפרת וחברותיה לעבודה הוא מעמדי ואף אתני. הן מתקדמת ממעמד של פקידות חסרות השכלה, למנהלות הרוכשות השכלה אקדמית. מעבר המעיד על תהליך העצמה. בישראל התופעה של מעבר לקבוצה הגמונית מכונה השתכנזות, תופעה המכונה בספרות הסוציולוגית "מעבר" (passing) או "התחזות ללבן" (acting white). המושג משתכנז מצוין סובייקט מזרחי המאמץ פרקטיקות וזהות הנתפסות כאשכנזיות, שאינן נחשבות לאתניות אלא לנורמליות (דהאן כלב, 2000). לטענתם של ששון-לוי ושושנה (2014), ההשתכנזות היא פרפורמנס (performance) זהותי שהחברה בישראל מציעה בבחינת דרך להיענות לדרישות של מדיניות כור ההיתוך ולתביעה הליברלית להענקת שוויון מתוך דמיון ואחידות. ההשתכנזות מציעה, לכאורה, מוביליות מעמדית מתוך דה-פוליטיזציה של זהויות אתניות. לפיכך, ההשתכנזות מגלמת היענות לדרישה הניאו-ליברלית לזהויות נקיות מסימון אתני כתנאי למוביליות אזרחית-כלכלית.

מצוינות, צייתניות ואסירות תודה

למנהל הסניף היה תפקיד משמעותי בהנחלת התרבות הארגונית וביצירת מסלול הקידום לעובדותיו. המנהל הוא זה, שבין השאר, אפשר לנשים לסלול נתיב להצלחה למול האפליה של מוסדות המדינה. הנהלת הארגון מבטאת תפיסות נאו-ליברליות ובו בזמן פטרנליסטיות (המנהל דואג, דוחף, נוזף ומקדם) המחזקות את המודלים של תחרות ואחריות אישית ובה בעת מציגה עמדות המחזקות תפיסות של רווחה ואחריות קולקטיבית לאי שוויון חברתי.

הסיפור הארגוני המרכזי שעובר כחוט השני בין העובדים, מספר על נער 'נעים הליכות' שהחל עבודתו כשליח דואר, אומץ עלי ידי מנהל הסניף הקודם, ומאז עלה במעלה הסולם ההיררכי וצמח לדרגה הבכירה ביותר בארגון ומשמש בתפקיד מנהל הסניף. סיפורו היווה מודל לחיקוי בארגון. אמירות עובדים שהתייחסו למנהל וחזרו על עצמן, כפי שציינה שרה, בת 47, נולדה בישראל להורים ממצרים, נשואה ואם לשלושה ילדים. בעלת תואר ראשון וותק של 21 שנים בארגון, ומשמשת בתפקיד פקידת תביעות:

שמו הולך לפניו, אין בזה ספק, והוא דמות הראויה להערצה כי הוא התחיל מלמטה וצמח לאט, לאט...

נעמה, בת 45, גרושה ואם לשלושה, בעלת תואר שני במנהל ציבורי, וותק של 23 שנים בארגון, משמשת כסגנית מנהלת תחום בכירה ויד ימינו של מנהל הסניף ממשיכה את אותו רציונל.

מנהל הסניף. הוא מאוד מניע. א' נאה דורש נאה מקיים. הוא מתייחס לסניף הזה כאילו זה פרטי שלו. אף אחד אפילו לא יודע את זה ברמה שאנחנו יודעות את זה, אבל זה מועבר, את מבינה? עובדים כמו שצריך, לוקחים את המקום הזה כאילו זה

המקום הפרטי שלך, אתה נותן את המקסימום, אתה בא לעבודה חולה מת ואתה מתקדם.

הסניף שחקרתי ייחודי, תפיסתו העצמית היא של סניף מצטיין של הארגון כולו ונתפס כבזה על ידי הסניפים האחרים. לראייה, העובדות סיפרו לי שהן מגיעות להכשרה ארצית נאמר עליהן ביראת כבוד: "אלו הבנות של מאיר". העובדים בסניף, על-פי התרשמותי, עובדים לעיתים קשה מאוד וכנגד סיכויים מועטים להגיע להישגים משמעותיים באותו מרחב ארגוני ואינם רואים את התמונה כולה. אידאולוגיה שמייצרת פלטפורמה ראויה נועדה לרתום את העובדים לטובת העניין. ההירתמות הגדולה של העובדים היא 'אסירות התודה' של העובדות כלפי מנהל הסניף המאפשר התפתחות מקצועית ומוביליות בעיקר של נשים מזרחיות בארגון.

שוחחתי עם קרן בת 48, נשואה ואם ל-5 ילדים, נולדה בישראל לאמא ממרוקו ואבא דור שני לעליה מתורכיה ומעירק. בעלת ותק של 28 שנים בארגון ו-11 שנים בתפקיד מנהלת משאבי אנוש, בעלת תואר שני במנהל ציבורי. קרן הסבירה על מצוינות העובדים באופן הבא.

אני חושבת שבסניף יש כאן איזושהי תרבות ארגונית שהיא מאוד חזקה, אז העובדים מאוד מנסים את יודעת להוכיח את היכולות שלהם ולהראות... זה הכל מלמעלה. נאה דורש נאה מקיים. ורואים את זה אצל מנהל הסניף שלנו וזה יורד... קודם כל שאוהבים את מקום העבודה. זה טוב שאתה בא למקום שטוב לך וכיף לך מה שאתה עושה, ומעריכים אותך ויודעים להעריך אותך, כי מנהל הסניף שלנו מתגמל את העובדים. איך מתגמלים? אם זה בפרמיות, מה שהוא יכול, אם אפשר הוא משיג פרויקטים לאיזה מחלקה. יש לנו כל הזמן, אנחנו סניף שעם הרבה פרויקטים אז [מנהל הסניף] יחלק לכולם, הוא מחלק, הוא מפזר...

מדבריה של קרן עולה כי הפרויקטים הארציים מובילים מצד אחד להשקעה מאומצת של עובדי הארגון, אך מנגד יש שכר לעמלם, המתבטא בתגמול כלכלי נוסף והערכה מרובה. נראה כי עבודה קשה ומצוינות הן חלק מהתרבות הארגונית של הסניף וחלק מהעובדים חשים גאווה יחידה על השתייכותם למקום עבודה שנתפס כמצליח.

הסניף נתפס כסניף המצטיין של הארגון כולו ואף קיבל תעודות הערכה רבות, ועובדיו מצליחים, כנגד כל הסיכויים, להגיע להישגים משמעותיים באותו מרחב ארגוני. ההירתמות הגדולה של העובדות נובעת מ'אסירות התודה', הנאמנות והצייתנות כלפי מנהל הסניף המאפשר את התפתחותן המקצועית. בעבר נתקלו העובדות בספקנות של החברה ובפקפוק בעתידן המקצועי. יחס זה לגבי יכולותיהן החל כבר בבית הספר היסודי ושורשיו טמונים בהיסטוריה של מוסדות החינוך במדינת ישראל, שהכוונו ושניתבו למעשה את אותן נשים להיות אימהות ופקידות זוטרות. ולפיכך, ניתן להתייחס לסיפורי המוביליות, שהתרחשו בארגון כמקרה הדורש הסבר. אומנם אותן נשים פנו לתפקידי פקידות בארגון, אך בזכות תהליכי העצמה השלימו את השכלתן האקדמית וחלקן אף המשיכו לתפקידי ניהול.

סיפורי ההצלחה של העובדות בארגון, ממחישים את תהליך המוביליות שלהן, אולם קיים רכיב נוסף בתסריט, וזה הרכיב הארגוני. בנרטיב המוצג על-ידן, היה זה גם הארגון שאפשר בפועל לקבוצת עובדות שהייתה מוחלשת אתנית, מגדרית ומעמדית להתקדם בהיררכיה הארגונית ולתפוס עמדה מתגמלת בתמורה לנאמנות ולצייתנות ארגונית. הנחות היסוד שעומדות מאחורי תפיסת ה'כל אחד יכול' או למעשה 'כל יהודי יכול' תואמות אפוא לסכמות הארגוניות אשר מצדדות בתפיסה כי גם אישה וגם מזרחי יכולים להתקדם, למעשה, הן צריכות לקבל הזדמנות שווה ללמוד ולהכשיר את עצמן כדי להצליח. ואכן חלק מהעובדות צמחו מלמטה, רכשו השכלה גבוהה, קיבלו תפקיד ראוי בעבודה, הרגישו כמצליחניות (לעיתים התהליך לווה בגירושין)

וייצרו לעצמן חיים חדשים. למעשה, הארגון היווה קרקע פורייה להצלחתן של נשים מזרחיות בכך שסיפק את הפלטפורמה הנכונה, התמיכה והערכה לעובדות וקיבל בתמורה עובדות משכילות ומיומנות יותר.

ארגון רווחה ממלכתי כאתר מוביליות לנשים מזרחיות

נשים מזרחיות עשויות לחוות את זהותן כחוצה צירים רבים ומקבילים ולכן חוות את הדיכוי על רקע מוצאן האתני כמזרחית, לא פחות מחוויות הדיכוי על רקע פטריארכלי, כנשים (השש, 2018). במקרה דנן, העובדות תולות את חוסר התקדמותן בעיקר במבנה המשפחתי ובתפיסות משפחותיהן כמצמצמות את אפשרויותיהן לניעות. במובן זה ההיררכיה האתנית בישראל וחלוקת העבודה לפי קטגוריות אתניות מספקות זווית משמעותית לפיענוח המסלול אותו העובדות עברו והאפשרויות החלקיות שעמדו בפניהן ובפני חברותיהן לעבודה.

מאמר זה בחן כיצד עובדות מזרחיות בארגון ממלכתי תופסות את המוביליות הכפולה שלהן בהיררכיה של מקום העבודה ובהתפתחותן מ"מזרחיות פרימיטיביות" ל"מזרחיות נאורות". תהליך מוביליות זה כרוך בעייפות ובתשישות מתמדת מכיוון שהוא דורש עבודת יתר שתסייע להתקדמותן מבחינה מעמדית באמצעות רכישת השכלה גבוהה וצייתנות ארגונית. אך לא די בכך, עבודת יתר נוספת שהעבודות נדרשות לה נוגעת לטרנספורמציה שהן מציגות בתפיסתן התרבותית והאתנית ולהתאים למודל "עצמי" הנתפס בחברה כנאור וכמתקדם. אולם לצד עבודת היתר שהן נדרשות לה לא ניתן להמעיט בתוצר של עבודה זו המגולם בתהליך מוביליות ארגוני ומעמדי המתממש עבור אותן עובדות בארגון. במובן זה הניתוח מספק תמונה מורכבת המלמדת כי ארגוני מדינה משמשים כמכשיר למוביליות לקבוצות אתניות בחברה גם אם מוביליות זו כרוכה בעבודת יתר ובטרנספורמציה זהותית. ההסבר

שניתן להציע לממצא זה נוגע במאפייניו של הארגון שנבחן הממוקם כחלק משוק העבודה המוסדי בשירות המדינה, ולכן מושפע רק באופן חלקי מהפרקטיקה הניאו-ליברלית. כבזה ארגון הרווחה המוסדי מציע למועסקות בו מודל של העצמה באמצעות השכלה וקידום³. מהממצאים עולה, באופן ברור, כי נשים יהודיות מזרחיות עשו שימוש בהצלחה בשיטה הארגונית ועיצבו את עבודתן והקשריה לצרכיהן ולהצלחתן המקסימלית. למעשה, טיפוח נרטיב ה'כל אחת יכולה' בארגון סייע לנשים מזרחיות ממעמד נמוך לפלס את דרכן בארגון, בעזרת הממסד, לעמדות מתגמלות.

יחד עם זאת יש לסייג את טענת 'המוביליות' ולציין, ראשית, כי ייתכן ואותן נשים מזרחיות עברו טרנספורמציה והתקדמו בארגון ומחוצה לו, אך התקדמות זו עדיין התרחשה בתוך עולם אפשרויות מוגבל מלכתחילה - בארגון ממלכתי. שנית, רצוי להתייחס לממד הזמן בשני היבטים: ההיבט הראשון הוא, כי חלק גדול מהנשים הללו נכנסו למערכת בתקופה של שנות ה-80 וה-90 של המאה הקודמת, כאשר הניאו-ליברליזם בישראל היה עדיין בחיתוליו, והביטחון התעסוקתי בארגון אפשר להן את הקידום האיטי לאורך השנים. ההיבט השני, הזמן הממושך שחלף למימוש המוביליות, מדובר בעשורים של עבודה מאומצת, צייתנות ארגונית והתמדה של העובדות, כדי לממש תהליך זה. לפיכך, התקדמותן של העובדות המזרחיות בארגון לווה בעבודת יתר בעבודה ובבית, ברכישת תארים אקדמיים ובתפיסות האישיות את עצמן.

³ רצוי לדייק כי דווקא שיטת המכרזים הניאו ליברלית בשילוב עם התרבות הארגונית של קביעות בשירות המדינה, היא זו שמעודדת השכלה גבוהה. פעמים רבות המוטיבציה לצאת ללימודים נובעת לא רק מהעלאה קטנה במשכורת או עניין בלימודים, אלא גם מהאפשרות לגשת למכרזים אשר דורשים תואר ראשון.

המבנה הארגוני יצר למעשה אפשרות למעברים ולקפיצות שעשו אותן נשים מזרחיות. אך האם ניתן להשוות מצב זה לשוק העבודה או שמא יש להתייחס לכך כבועה ייחודית, אולי חד פעמית, שלא תמיד ניתנת לשחזור. עד כמה גבוה יכולה אותה אישה מזרחית להגיע? היכן נקבע הגבול להגשמה העצמית של אותה אישה מזרחית? האם המוביליות מתרחשת רק בפלטפורמה מסוימת? הרי הסניף מהווה מעין 'גטו', 'בועה', 'נשי-מזרחי', כיוון שהארגון אומנם מאפשר לנשים מזרחיות ממעמד נמוך להתקדם ולהיות בעמדת כוח, אך מנגד יש לזכור כי עמדת כוח זאת מוגבלת לשירותים של המדינה המאפשרים לקבוצה פריפריאלית להשתלב בשוק העבודה. בהתבסס על הממצאים – ייתכן וסגרגציה אתנית תעסוקתית, עשויה להוביל את אותן נשים להצלחה. לפיכך, נשאלת השאלה, באילו מרחבים אותה אישה מזרחית עשויה לנפץ תקרות בטון ובאילו אין לה סיכוי גם אם תשקיע מאמצים כבירים להתקדם.

מקורות

אבו רביעה-קוידר, ס. (2017). זהות מעמדית בהתהוות: פרופסיונליות פלסטיניות בנגב. ירושלים: מאגנס.

אדוט, ר. (2018). והכל בעצמי, כמעט! הבניית 'עצמי-עובד' בקרב מזרחים וערבים במהלך מוביליות למעמד הבינוני. חיבור לשם קבלת דוקטור לפילוסופיה. באר שבע: אוניברסיטת בן-גוריון.

בלוגבסקי, ע. (2010). יחסי עבודה במגזר הציבורי: סקירה משווה בין-לאומית. ירושלים.

ברנשטיין, ד. (1979). הפנתרים השחורים. מגמות, כה, 1, 65-80.

דהאן כלב, ה. (2000). נשים מזרחיות: זהות של עדה ומגדר בחינוך, בתוך: שמחה שלסקי (עורכת): מיניות ומגדר בחינוך (עמ' 193-210) תל אביב: רמות.

דהן, מ. (2013). האם כור ההיתוך הצליח בשדה הכלכלי? ירושלים: האוניברסיטה העברית והמכון הישראלי לדמוקרטיה.

השש, י. (2017). כולנו יהודים: על "זבל לבן", מזרחים ושוליות מרובה בתוך ההגמוניה. תיאוריה וביקורת, 48, 249-264.

השש, י. (2018). בין נצרות ואסלאם: המפנה התיאולוגי בשיח המזרחי בתיאוריה וביקורת. תיאוריה וביקורת, 50, 41-60.

כהן, א. וליאון, נ. (2011). מרכז תנועת חרות והמזרחים 1965-1977: משותפות אדנותית לשותפות תחרותית. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

ליאון, נ. (2010). המסורתיות המזרחית במבט פוסט-אורתודוקסי: מדתיות שבורה לחילונית שנקטעה. פעמים, 122-123, 89-113.

ליסק, מ. ולשם, א. (2009). התגבשותה החברתית והתרבותית של הקהילה הרוסית בישראל. עיונים בהיסטוריה חברתית של ישראל. ירושלים: מוסד ביאליק.

מזרחי, ב. (2014). מבט על דור שני של מהגרות ממרוקו: שינוי עצמי למען ניעות לתוך המעמד הבינוני הנמוך, הגירה, 3.

סבירסקי, ש., קונור-אטיאס, א. וליברמן, א. (2018). תמונת מצב חברתית 2017, תל אביב: מרכז אדוה.

סעיד, א. (2000 [1978]). אוריינטליזם. תל אביב: עם עובד.

פוגל-ביד'אווי, ס. (2005). אם טוב כל-כך אז למה רע כל כך? ההיבטים המגדריים של הניאו-ליברליזם בשוק העבודה בישראל. חברה וכלכלה בישראל, א, 183-216.

שוחט, א. (2001). זיכרונות אסורים: לקראת מחשבה רב תרבותית בישראל. תל-אביב: בימת קדם.

ששון-לוי, א. ושושנה, א. (2014). השתכנזות: על פרפורמנס אתני וכישלונו. תיאוריה וביקורת, 42, 71-97.

תורן, נ. (2008). אתניות, מגדר ומעמד באקדמיה. ירושלים: כרמל.

Daoud, S.A.O. (2012). Palestinian Working Women in Israel: National Oppression and Social Restraints. *Journal of Middle East Women's Studies*, 8, (2), 78-101.

Garcia-Lopez, G. (2008). 'Nunca Te Toman En Cuenta' ('They Never Take You Into Account') The Challenges of Inclusion and Strategies for Success Chicana Attorneys. *Gender and Society*, 22 (5), 590-612.