

פרק 14

בין גיוון תרבותי לגיוון חברתי: ניהול שונות בשירות הצבאי של הבדואים בצה"ל

גיא ברוקר, רינת משה

מבוא

אחת הסוגיות המרכזיות הנדונה בעשורים האחרונים בחקר יחסי חברה וצבא עוסקת באופן ההתמודדות של צבאות עם תביעה של קבוצות חברתיות להכרה בזהותן ובסגנון חייהן. בחינת השונות החברתית והתרבותית המאפיינת כיום צבאות בעולם, מאפשרת לגבש מדיניות יישומית לשילוב מיטבי של הקבוצות הללו בצבא. אך במקביל בחינה זו גם מאפשרת להגביה ראות ולהבין תופעות ותהליכים רחבים יותר ביחסי חברה, מדינה וצבא (ראו למשל Bielakowski, 2013; Laurence & Matthews, 2012; Lomsky-Feder & Ben-Ari, 2012). הדוגמאות לכך הן רבות ונוגעות למשל לשינויים שחלו בשירות הנשים בצבאות בכלל ובצה"ל בפרט (זירעאלי, 1999; ששון-לוי, 2011), בהסדרי השירות של קבוצות מיעוט אתניות ולאומיות (Menke, Langer & Tomforde, 2011) ועוד. המחקר הנוכחי מתווסף לקורפוס הידע שנצבר בתחום ומתמקד בשירות הצבאי של קבוצות מיעוט לאומיות ודתיות בצבאות בכלל (Asch, Savych & Heaton, 2009; Hussain & Lshaq, 2002) ובצה"ל בפרט (ראו למשל ספיר, 2003; רייך, 2006).

הפרק הנוכחי הוא חלק ממחקר רחב שבחן את הסדרי הגיוס והשירות של האוכלוסייה הבדואית ואת ההגיונות שבבסיסם. מטרת המאמר היא להבחין בין שני הגיונות אפשריים בשילוב קבוצות אתניות ולאומיות בשירות הצבאי - האחד, ניהול שונות תרבותית; והאחר, ניהול שונות חברתית (קרומר-נבו, מלכה ומרדכי, 2013). בפרק נתאר את שתי החלופות ונבחן את היתרונות והחסרונות שכל חלופה מציבה בפני צה"ל ככלל ובייחוד ביחס לחיילים הבדואים.

לטובת הדיון בסוגיה נציג בתחילת הפרק מערכת מושגית הבוחנת את מדיניות ניהול השונות בצבאות בכלל ובצה"ל בפרט, ועל בסיסה נתאר את ממצאי המחקר הנוכחי, המתמקד בחיילים הבדואים המשרתים בצה"ל. הרקע התאורטי והמושגי מבוסס על שתי פריזמות עיקריות - פריזמה של יחסי חברה-צבא, הממקמת את שירות הבדואים בהקשר הרחב של היחסים בין החברה, המדינה והצבא לבין הקהילה הבדואית בישראל. פריזמה שנייה בוחנת את שירותם בהקשר של מאפייניו הרב-תרבותיים אל מול ניהול שונות בצבאות מערביים בכלל ובצה"ל בפרט, הן כתפיסת עולם הן כפרקטיקה מעשית.

מכור היתוך לרב-תרבותיות

בישראל קבעו מנהיגי המדינה שבדרך, ובראשם דוד בן גוריון, כי השירות הצבאי הוא כלי מרכזי בבינוי האומה הצעירה. הצבא והשירות הצבאי שימשו כ"בית היוצר של אומה אחידה", וככזה תפקידם היה "לפרוץ את כל המחיצות העדתיות והמעמדיות... לאחות קרעי השבטים והגלויות".³³ תהליך זה דומה לזה המתואר בספרות ביחס לצבאות מודרניים שנבנו ועוצבו ככלי לבניין אומה, לשילוב חברתי ולאינטגרציה חברתית ומוביליות עבור קבוצות ופרטים (Janowitz, 1976).

אולם תפקיד הצבא כמכשיר לאינטגרציה חברתית, כמו גם מידת מימושה בפועל, נתון במחלוקת בספרות הרלוונטית בין שתי גישות עיקריות - הגישה הפונקציונלית והגישה הביקורתית-קונפליקטואלית (הירש וכהן, 2000; רם, 1996). הגישה הפונקציונלית מניחה, כי באמצעות השירות הצבאי ירכוש הפרט מיומנויות אישיות וחברתיות שיאפשרו לו להשתלב בחברה ובשוק העבודה. כך שהצבא מהווה לפי גישה זו מעין "כרטיס כניסה" לחברה ולשוק העבודה. החלת חוק גיוס חובה אוניברסלי מבטאת למעשה את ההיגיון הפונקציונלי, שלפיו הרחבת ריבונותה של המדינה על קבוצות חברתיות רחבות מייצרת זיקה בין היכולת של כל אזרח להגשים את ה"טוב המשותף החברתי" לבין היכולת שלו לזכות בזכויות אזרחיות.

בדרך זו הצבא, כ"בית הספר לאזרחות" של האומה, מוצג כמכניזם אינטגרטיבי, המטשטש הבדלים אתניים, מעמדיים ומגדריים (הורוביץ וליסק, 1977). לעומת זאת, החשיבה הביקורתית מתייחסת לדימוי השוויוני של השירות הצבאי כאל 'מראית עין', המכסה על ההיררכיה שהוא מקיים בין קבוצות חברתיות שונות. טיעונים ברוח הגישה הביקורתית גורסים כי הגיוס לצה"ל משמש בו-זמנית כמכניזם להבניית היררכיה בין קבוצות חברתיות בחברה וכסמן ושיקוף של אותה היררכיה (לרר, 2010). כך שהדימוי השוויוני של הצבא נועד, בין היתר, לספק לגיטימציה והצדקות להבחנות הקיימות בחברה ובספרות האזרחית כמו גם לשיקופן ולהדהודן בתוך ההיררכיה הפנים-צבאית (ששון-לוי, 2003).

בישראל התבססה הגישה הרפובליקנית כמרכזית בכינון אופיו של הצבא הישראלי כ"צבא העם". גישה זו רואה את השירות הצבאי כאמת המידה המרכזית בהגדרת ה'ישראליות' והשייכות לקולקטיב היהודי-ציוני (קרק וויסמל-מנור, 2010). ברוח זו הציפייה המרכזית של החברה מהצבא היא לממש את ייעודו לא רק בהקשרים מבצעיים, אלא גם ככור היתוך חברתי וכאתר מרכזי לשילובם של פרטים וקבוצות בחברה ובשוק העבודה (לומסקי-פדר ובן-ארי, 2006; קרק וויסמל-מנור 2010; Kimmerling, 1993; Lissak, 2001). תודעת "צבא העם" ו"כור ההיתוך" הייתה לחלק מרכזי ומעצב ביחסי חברה צבא בישראל למרות השינויים הרבים שחלו במעמדו של צה"ל בחברה הישראלית לאורך השנים (ששון-לוי, 2006).

עם זאת, שינויים שחלו בחברה יצקו משמעויות נוספות לתוך תפקידו של הצבא ככור היתוך ויצרו אתגרים חדשים המלווים את הצבא במימוש תפקיד זה. אחד מהשינויים המשמעותיים הללו נוגע לניהול כוח האדם בצבא בהשפעת חלחולו המהיר של השיח הרב-תרבותי לישראל

33 בן גוריון, ד' (1957). קריירה או שליחות? נאום בכנס תלמידים בשייח מוניס מתאריך 10.6.54, בתוך חזון ודרך. תל אביב: עיינות (כרך ה').

(יונה ושנהב, 2000) ולצה"ל. עלייתו של הרעיון הרב-תרבותי מיוחסת בספרות לגורמים אחדים (מאוטנר, שגיא ושמיר, 1998), שהמרכזי בהם הוא התביעה הליברלית להכיר, מוסרית ומעשית, בקיומן של תרבויות שונות הנזקקות להסדרת היחסים בינן לבין המדינה. תביעה זו פונה בעיקר לשאלות של זכויות, הקצאת משאבים, יחסי רוב-מיעוט (שגיא, 2003), ולמידה שבה התרבות הדומיננטית מספקת לפרט ולקבוצות מובחנות "מרחב של בחירה". רעיונות אלו הביאו לשינוי בציפיות של החברה מהצבא ולהוספה של ציפיית הרב-תרבותיות לצד המשך מימוש כור ההיתוך (פורנץ-זורין, 2006). שינוי זה הפך במידה רבה את המסגרת הצבאית מאתר של ביסוס המכנה המשותף החברתי לאתר חברתי שדרכו קבוצות שונות מעלות תביעה להכרה בקיומן ובזכותן לשוויון על בסיס המובחנות והשוניות ולא על פי הדומה והמשותף. לדוגמה ניתן לציין קבוצות כנשים, דתיים-לאומיים, בני מיעוטים ועוד (לומסקי-פדר ובן-ארי, 2006).

המשמעויות שיש לחלחולה של תפיסת הרב-תרבותיות לתוך הצבא ולשירות הצבאי הן מגוונות. המרכזית שבהן נוגעת לטענה שלפיה הצבא נדרש לאמץ דפוס פעולה של "ניהול שונות" (Lomsky-Feder & Ben-Ari, 2012; Morgan, 2003). מדיניות של "ניהול שונות" כוללת את אוסף הרטוריקות, ההסדרים המוסדיים והפרקטיקות הפורמליות והבלתי-פורמליות שהצבא מאמץ כדי לטפל בצרכים ובתביעות של קבוצות שהוא מגדיר כמובחנות תרבותית-חברתית (לומסקי-פדר ובן-ארי, 2006).

בתוך מדיניות ניהול השונות קיימת מובחנות בהסדרים שהצבא נוקט מול קבוצות שונות לפי כמה משתנים עיקריים: מידת הלחץ שהקבוצה והפרטים בתוכה יכולים להפעיל ומפעילים בפועלמול הממסד הצבאי; הצרכים של המערכת באותה עת (תפקידים נדרשים, מסלולי ליבה ועוד) (Lomsky-Feder & Ben-Ari, 2012); והאינטרסים של הקבוצות עצמן כמו גם החלופות שיש להן לשירות הצבאי ולטובין החומריים והסימבוליים המובטחים להן בעקבות השירות (לוי, 2003, 2007). אחת הטענות שמעלה יגיל לוי (Levy, 2014) בהקשר זה נוגעת לשינוי שחל בנכונות לשירות בקרב בני המעמד הבינוני האשכנזי, שבעשורים האחרונים החלו להתרחק מהשירות הצבאי באופן מעשי וסימבולי. את מקומם תפסו קבוצות חדשות מהפריפריה החברתית בישראל, כגון: דתיים-לאומיים, נשים, עולים חדשים ומזרחיים. תופעה זו אילצה את הצבא להתאים את השירות לאוכלוסיות הפריפריאליות, ובהתאמה הפך השירות לפלטרומה מרכזית במאבקן של אוכלוסיות אלה על מעמדן החברתי ועל זכויותיהן האזרחיות (Levy, 2014).

לסיכום, אם בעבר היה תפקידו של הצבא בישראל כ"כור היתוך" ברור ומעוגן בתפיסה פונקציונלית כחלק ממשימת בניוי האומה, הרי כיום תפקידו מורכב יותר ומושקע באקלים של רב-תרבותיות. כחלק מכך מדיניות "ניהול שונות" בתוך הצבא הופכת משקופה ושולית ביחסי חברה-צבא למפורשת וגלויה וכזו לממשק מרכזי ביחסים בין הצבא לחברה, הכולל מערכת של לחצים ותביעות סקטוריאליים מצד קבוצות מזוהות.

הבדואים בישראל ובצבא

מאפיינים חברתיים ותרבותיים של האוכלוסייה הבדואית

האוכלוסייה הבדואית היא חלק מהאוכלוסייה הערבית המוסלמית-סוניית בישראל; במקביל היא מוגדרת ונתפסת גם כקבוצה מובחנת בעלת מאפיינים תרבותיים, היסטוריים וחברתיים ייחודיים (צוויקל וברק, 2002), לא רק בשל הממד הדתי, אלא בשל מסורותיה ואורח החיים הייחודי לה (קופמן, אבו בקר וסער, 2008; Caspi et al., 2010). הבדלים קיימים גם בתוך האוכלוסייה הבדואית, שאולי הבולט בהם נוגע לחלוקה בין תושבי צפון המדינה לתושבי בדרומה (פרנקל, 2013; קאופמן, 2005). לדוגמה, עם הפיכתם של הבדואים בצפון לחלק ממדינת ישראל חלו שינויים במבנה ובדפוסי ההתיישבות שלהם ובאופי הלכידות השבטית (מעבר למגורי קבע בצפון המדינה והיפרדות מאורח חיים של נוודים) (בן-דוד, 2004). לעומת זאת, בקרב הבדואים בנגב נשמרו בצורה מובהקת יותר המבנה החברתי המסורתי ותרבות החיים הבדואית למרות ההבדלים הקיימים בקרב אוכלוסייה זו, הנוגעים למוצא, למעמד חברתי ולדפוסי התיישבות (מרקס, 1974; קופמן, אבו בקר וסער, 2008; רודניצקי ואבו-ראס, 2011).

כיום האוכלוסייה הבדואית בישראל נעה בין שתי מגמות שונות - מגמות שינוי ולצדן מגמות יציבות ושימור. בקצה האחד ממוקמת החשיפה של החברה הישראלית לתהליכי גלובליזציה ואידאולוגיה ניאוליברלית, שהובילה לתהליכי מעבר מואצים גם בקרב האוכלוסייה הבדואית בתחומים מגוונים. כך לדוגמה בדפוסי ההתיישבות, בהשכלה ובעבודה של נשים, בשחיקה של סמכות המשפחה והשבט מול הדור הצעיר ועוד (Huss & Alhaiga-Taz, 2012). בקצה השני המיעוט הבדואי במדינת ישראל, בעיקר בדרום הארץ, עדיין נמצא בתחתית הפרמטרים הנמדדים בסוגיות כלכליות וחברתיות כמו תעסוקה, בריאות או חינוך והשכלה של האוכלוסייה הבדואית יחסית למגזר היהודי והערבי (אבו-בדר וגוטליב, 2008).

גיוס הבדואים לצה"ל

חוק גיוס חובה לצבא אינו חל על האוכלוסייה הערבית, אך אוכלוסיית הבדואים רשאית להתנדב לשירות. הסדר ייחודי זה נוצר על רקע הקשר הייחודי בין הבדואים לצה"ל למדינה, שהחל עוד טרם הקמתה עם הקשרים הראשוניים שנוצרו בין "ההגנה" לבין הבדואים (זיידאן, 2015; חבקוק, 1998; מדזיני, 1984).

בשנים האחרונות נדונה סוגיית הגיוס של אוכלוסיית הבדואים לצה"ל בזיקה לסוגיות רחבות יותר, הנוגעות להחרפת המחלוקות בין אוכלוסייה זו לבין המדינה (מבקר המדינה, 2004). אחדות מסוגיות אלו הן לדוגמה מצב הקרקעות בדרום והקושי המתמשך לייצר הסדרה בנושא, האכזבה הקשה של האוכלוסייה מתוצאות העיור והתחזקות התודעה הלאומית הערבית-פלסטינית והתנועה האסלאמית (ראשות הפלג הצפוני התחזקה בדרום הארץ) (אבו עג'אג', 2012; נח, 2009). אולם גם בהקשרים אלו נותרה בעינה ההבחנה בין הצפון לדרום. בקרב תושבי הצפון השירות בצבא רווח יותר, בעוד בנגב סוגיית הגיוס לצבא הייתה ונותרה שנויה במחלוקת. דוגמאות לזיקה בין מגמות רחבות לבין גיוסם של הבדואים לצה"ל (קינן, 2014) ניתן למצוא למשל סביב אירועי לחימה. בשנת 2000, לאחר אירועי אוקטובר, פרץ האינתיפאדה השנייה,

חל צמצום נוסף בשיעור המתגייסים הבדואים לצבא (גנון, 2005; סבא, 2011; ספיר, 2003).

על רקע מצב הבדואים בחברה ובזיקה לגיוסם הייחודי לצבא השקיעו המדינה והצבא מאמצים לעידוד גיוסם לשירות צבאי, ובמהלך השנים חלו בו שינויים רבים. לדוגמה, בשנת 1989 שונה מעמדם של הגששים מאזרחים עובדי צבא לחיילים בשירות קבע, ולמתנדבים שהיו מוכנים לשרת בשירות סדיר, ניתנה אפשרות להמשיך ולשרת כחיילים בקבע. הובטח להם יחס מיוחד בהכרת קרקעות לעיבוד חקלאי, בהלוואות נוחות ובאפשרות תעסוקה במשטרה.

בשנות התשעים ובראשית שנות האלפיים הוגברו התמריצים שהוצעו למתגייסים מקרב האוכלוסייה כדוגמת תשלומי משפחה. עידוד מיוחד מטעם השלטון להרחבת גיוס הבדואים לצבא נתן משה ארנס בשנות השמונים והתשעים, כאשר בתפקידו כשר לענייני המיעוט הערבי וכשר ביטחון הוא הורה לצבא להרחיב את גיוסם (ארנס, 2013; בן-דוד, 2004). בשנת 2002 שינה האלוף גיל רגב את מסלול השירות של הבדואים בצה"ל וקבע כי שלושת חודשי השירות הראשונים יכללו הכנה לשירות בצה"ל, הקניה של השכלת יסוד ולימוד השפה העברית; ששת חודשי השירות האחרונים, שיהיו בתנאי קבע, יכללו השלמה של השכלת יסוד ומתן הכוונה והכשרה מקצועית לאזרחות. אולם החלטות אלו לא מומשו במלואן (קינן, 2014), וחיילים בדואים רבים השתחררו משירות סדיר, לעתים גם לאחר שירות קבע ממושך, כשהם מבוגרים יחסית, מחוסרי הכשרה מקצועית, דוברי עברית לקויה ועם קושי להשתלב בחברה ובשוק העבודה.

כחלק מהניסיון לשפר את המצב ולעודד את הגיוס הוקם בשנת 2008 מנהל אוכלוסיות מיוחדות באגף כוח אדם בצה"ל, שאיחד תחתיו את הטיפול בגיוס ובשירות של בני מיעוטים וביניהם גם הבדואים (קינן, 2014). כיום יש שלושה נתיבי גיוס ושירות עיקריים של בדואים: ביחידת הגששים; בגדוד הסיור הבדואי ובכלל צה"ל (ספיר, 2003; קינן, 2014; רייך, 2006).

שיטת המחקר

המחקר התבסס על גישה איכותנית ובוצע בדרך של ראיונות מובנים למחצה. שיטה זו תאמה את כוונותינו להתודע לחוויותיהם ולתפיסותיהם של הגורמים השונים המעורבים בתהליך הגיוס והשירות של החיילים הבדואים בצה"ל, ולאפשר להם לבטא את תפיסותיהם ואת הבנתם את המציאות שהם מתנהלים בה (נוי, 2003). בוצעו ניתוח תוכן תמתי וקטגוריזציה של הראיונות עד לעיבוד תובנות והבנות רחבות (שקדי, 2014). במחקר שולבו גם התרשמויות אתנוגרפיות שנכתבו כיומן שדה (Carreiras & Castro, 2012).

במהלך אוגוסט עד דצמבר 2012 נערכו 30 ראיונות עם גורמים העוסקים בשירות הבדואים בשלביו השונים - טרם הגיוס, השירות והשחרור. עם המרואיינים נמנו מפקדים (בהווה ובעבר) שפיקדו על המסלולים הייחודיים לאוכלוסייה (קרי, בגדס"ר הבדואי וביחידת הגששים), גורמי מקצוע בצבא, האמונים על עיצוב ועל מימוש מדיניות השירות של הבדואים בצה"ל, וכן בעלי תפקיד במשרד ראש הממשלה, במשרד הביטחון ובמערכת החינוך הנוגעים בנושא. חלק מהמרואיינים היו מן המגזר הבדואי ומכאן שהביאו לתוך המחקר שתי נקודות מבט שקשה היה להבחין ביניהן: האחת היא היותם בעלי תפקיד בתהליך הגיוס והשירות של הבדואים; נקודת

המבט האחרת מייצגת את "קול" החיילים המשרתים והקהילה הבדואית בצבא. לפיכך חלק מהקולות שיובאו במחקר, בדומה למתרחש בשדה, יהיו הקול הבדואי לצד קולה של המערכת.

נוסף על כך נעשה שימוש בידע שנצבר על אודות מיעוטים בצבאות בכלל ועל שירות הבדואים בצה"ל בפרט. עוד נעשה שימוש בידע רחב יותר הנוגע להתמודדות של ארגונים עם תופעות שמקורן בהשתייכות קבוצתית כדי לסייע בפענוח המבנים, הטקסים והשגרות הארגוניות הרלוונטיות לטיפול בצרכים, בקשיים ובפערים שמקורם בשונות חברתית-תרבותית (לומסקי-פדר וכן ארי, 2006).

לצד הישענות על המסגרת המושגית של יחסי חברה-צבא נבחרה מסגרת נוספת לפענוח מדיניות הגיוס והשירות של האוכלוסייה הבדואית בצבא - הכלכלה הפוליטית (Ortner, 1984, pp. 141-144). מסגרת מושגית של כלכלה פוליטית משמשת להבחין במציאות מורכבת ודיאלקטית ובאופן שבו תהליכים היסטוריים מקומיים משתלבים בקונטקסט חברתי רחב יותר (Comaroff & Comaroff, 2009). כך לדוגמה יש לפענח את הפעולות היום-יומיות ואת אמונותיהם של בני האדם כחלק ממבני כוח של הזדמנויות ושל אילוצים מטריאליים הנוצרים בתוך הקשרים תרבותיים נתונים (ממן ורזנהק, 2009; קרומר-נבו, לביא-אג'אי והקר, 2014). במחקר הנוכחי נותחו הסדרי הגיוס והשירות של החיילים הבדואים כחלק מתופעות רחבות המתרחשות בישראל ובעולם; נבחנו השפעתם של הסדרים אלה על האוכלוסייה הבדואית המשרתת בצה"ל וכן האופן שבו הם מתלכדים עם הקשרים מקומיים ועם מאפייניה של אוכלוסייה זו.

הממצאים להלן יוצגו דרך ההגיונות המארגנים את דפוסי הפעולה של שילוב החיילים הבדואים בצבא מתוך הבחנה בין היגיון תרבותי לבין היגיון חברתי (קרומר-נבו, מלכה ומרדכיב, 2013).

ממצאים

1. ההיגיון המארגן של התרבות ביחידות הבדואים

הנוף מתחלף ואין ספק שאנחנו בדרום, השומר בשער הבסיס של גדוד הסיור הבדואי יודע על בואנו ומאשר לנו להיכנס. מספר חיילים מלווים אותנו למשרד המפקד. גבר מרשים מזמין אותנו בחמימות לשבת ולשמוע סקירה על העבר והווה של היחידה, אך עוצר לפני שמתחיל ומזמין כיבוד. האוכל שמוגש אינו אוכל רגיל לצבא, יש בו נגיעות של שמן זית על הלבנה ועוד שדרוגים. בהמשך אנחנו מקבלים קפה שחור. תרבות האירוח הבדואית הידועה מתממשת למולנו. אנחנו קצת נבוכים מהכנסת האורחים הבלתי צפויה, שלא נתקלנו בדומה לה בשום ביקור בארגון הצבאי. אין ספק התרבות הבדואית מונחת על השולחן ובגדול. (מתוך יומן שדה, ספטמבר 2012)

הרעיון המארגן של הרב-תרבותיות בצה"ל מקבל ביטוי מוחשי ביחידות הייעודיות למתגייסים מקרב האוכלוסייה הבדואית. קרי, בגדוד הסיור הבדואי וביחידת הגששים. ביחידות אלו התרבות הבדואית הופכת למרכזית וזוכה לנראות גבוהה בחיי היום-יום - בשפה, במנהגים, במסורות או בהרכבם האנושי האחד יחסית של המשרתים ביחידות הללו.

בראיונות עלו קולות שונים ביחס לרב-תרבותיות במתכונתה ההומוגנית, ונחשפה תמונה

מורכבת של ההשלכות שיש לשירות המבוסס על ניהול שונות תרבותית. במחקר עלו קולות שציידו בקיומן של יחידות הומוגניות כמאפשרות לחברי הקבוצה להמשיך ולקיים אורח חיים התואם את המסורות ואת הצרכים הייחודיים להם. היחידות הללו הוצגו כ'נוחות' עבור הצבא ועבור המשרתים בהן כאחד, והמונחים שאוזכרו בהקשר זה לימדו על המשמעות החיובית המוקנית להן - "חממה", "עדה שלנו", "אצלנו הבדואים". כך תיאר זאת מפקד בגדס"ר:

דבר מאוד קטן, חתונה של חבר או נניח של בן דוד או בן של בן דוד שהוא קרוב אליך, מקום אחר לא בטוח שיקבלו את זה, כי הפקודה אומרת קרבה ראשונה, נגיד אבא, אימא, אחר אחות וכו' וכו', אז לא. פה מתחשבים בזה.

דוגמה נוספת להיגיון התרבותי המארגן של שירות הבדואים עלתה במחקר גם דרך מקצועם הצבאי כלוחמים-גששים: יחידת הגששים של צה"ל מתבססת על מתגייסים מקרב האוכלוסייה הבדואית, והגדרת התמחותה מעוגנת בייחוס תכונות ייחודיות ופרימורדיאליות לאוכלוסייה זו. כך מתאר קצין הדרכה ביחידת הגששים את יכולת הגישוש הפרימורדיאלית, ה"טבעית" והייחודית המיוחסת לבדואים:

יש לי שני יהודים פה, אני בשבוע השני של הקורס, מבחינת העיוני (חומר הלימוד) הם קולטים לחיוב. ממש מובילים בכיתה שני היהודים. אבל במעשי... בעיוני וחומר העיוני קולטים. ממש פייטרים, אבל לצאת איתם לשטח... זה שלא למד ולא ידע לקרוא ולא ידע לכתוב זה הוא שמוביל. הבדואי עולה על העקבות באופן אוטומטי. איך אני אומר: אשכנזי - צנחנים, ומרוקאי - גולני, ובדואי - גששים.

דבריו של הקצין עולים בקנה אחד עם הבחנותיה של אלו (Enloe, 1980), ולפיהן מדינות נוטות לאחד בין המקצוע הצבאי לבין החוויה האתנית של קבוצה מסוימת. מנקודת המבט של המדינה הצימוד בין התפקיד לבין הזהות האתנית מאפשר לשמר מערכת יחסים של שליטה ומסגור של חברי הקבוצה כמו גם את ביסוס נאמנותם אליה ולמוסדותיה. על בסיס היגיון זה ניתן לומר כי הצימוד הכמעט אוטומטי שנוצר בצבא בין התרבות של החיילים הבדואים לבין מקצועם הצבאי כלוחמים-גששים מאפשר לשמר מסגרת ארגונית סגורה המפקחת על הבאים בשערי היחידה ועל אופני קידום בהמשך.

ההיגיון התרבותי המושתת במקרה זה על שירותם הצבאי של הבדואים אינו מתמצה רק באופי ניהול היחידה (השפה והמנהגים), אלא טבוע תרבותית במקצוע הצבאי המוגדר להם עם גיוסם לצבא. כך שבמקרה של לחימה נוצרת קטגוריה של "גזע של לוחמים" (Martial Races) (שם), המאפשרת למערכת הצבאית להצמיד למתגייסים הבדואים כמעט אוטומטית מהות מקדמת של "לוחמים" ו"גששים", וכך מבטלת אפשרות לראות אותם במיקומים אחרים (ספיר, 2003). קצין העוסק בתהליכי הגיוס של האוכלוסייה מתאר זאת במילים אלה:

הוא סיים עריכת דין בחיפה, באוניברסיטה... אמר לי, אני רוצה לשרת בצבא, אבל הלכתי נרשמתי בלשכת הגיוס, ואמרו לו - אוקיי, אתה יכול להיות גשש. אמר וואלה דחילק יש לי תואר. אבל אמרו לו - לא, רק גששים.

דבריו מלמדים על כך שהמערכת מגדירה את מסלול השירות והתפקיד לפי הממד התרבותי; נראה כי השיוך לאוכלוסייה הבדואית קובע את טווח האפשרויות העומדות בפני המתגייס.

אולם הגדרת המשרתים הבדואים כבעלי תכונה "טבעית" של גששים ולוחמים אינה נחלת המערכת הצבאית בלבד אלא מתוארת כך גם על ידי המשרתים עצמם. קומרוף וקומרוף (Comaroff & Comaroff, 2009) מתייחסים לאופן שבו הפרטים משתפים פעולה עם נקודת המבט של הממסד המגדיר את זהותם ושואלים - איך ולטובת מה קבוצות חברתיות ופרטים סוחרים בזהותם? וכיצד הם ממירים את הידע ואת ניסיון החיים האינטואיטיבי שלהם להון? כתשובה לשאלות אלו הם הציעו את המושג "אתניות בע"מ" (Ethnicity Inc). מושג זה מניח תפיסה מורכבת של יחסי סובייקט-מבנה (structure), ולפיה הקבוצה והפרט מאמצים אסטרטגיה פרגמטית של מסחר בזהותם האתנית כדי לזכות בקיום, בערך ובהכרה.

לגישתם, אסטרטגיה פרגמטית זו אינה פרי של בחירה, אלא נובעת מאילוצים שהקבוצות והפרטים נדחקו לתוכם. אולם, מרגע שהמסחר בזהות מוכח כאפשרי וכמאפשר, אזי נוצק לתוך אסטרטגיה זו ממד וולונטרי הכולל למשל כתיבת מניפסטים ונרטיבים גם על ידי חברי הקבוצה. כאשר פעולות אלו נועדו למעשה לחזק את כוחה של זהותם הייחודית ולשמר את קיומה כמובחנת ובעלת ערך כלכלי. ברוח גישה זו ניתן לומר כי המשרתים הבדואים מאמצים זהות של לוחמים-גששים לא רק מתוך אילוץ אלא גם כחלק מבחירה באסטרטגיה פרגמטית-כלכלית של סחר בסימבולים ובזהותם הלאומית-אתנית. זהות המוצגת ונשמרת כמתוחמת ובעלת כישורים ייחודים נדירים, ומעניקה להם אפשרויות של הכרה והוקרה בתוך המערכת הצבאית ובכלל בחברה.

במחקר עלו גם 'קולות' שהציגו את האתגרים שיש לשירות ביחידות הומוגניות וסגורות. קולות אלו הדגישו בעיקר את יכולת הקידום המוגבלת שיש לבדואים המשרתים בגדס"ר וביחידת הגששים. "תקרת הזכוכית" בקידום אוזכרה בשני אופנים, הן ביחס למספר התקנים המצומצם בתוך היחידות והן ביחס ליכולת הקידום לתפקידים בכירים מחוץ לאותן יחידות.

ברוח דומה, הוצע בראיונות פירוש דואלי גם לזיקה ההדוקה בין ייעודם המבצעי של המסלולים למשרתים הבדואים לבין הרכב כוח האדם ההומוגני המאפיין אותם. המרואיינים אמנם לא הטילו ספק ביכולת המבצעית של היחידות ובייעודן כיחידות "מסתערות". עם זאת, היו שטענו כי בכל הנוגע לקידום המפקדים מיחידות אלו הצבא מתעלם מהמסלול הקרבי שהם ביצעו שכן הוא סגור ולא נחשב כגדוד "רגיל", כפי שמתאר אחד הקצינים בגדס"ר:

לנושא של הקצינים... מה זה, אם אני עכשיו בגדס"ר, עשיתי תפקיד מ"מ, מ"פ, זה לא נחשב תפקיד בגדוד שהוא לוחם? חד-משמעית. נכון? מה ההבדל? מה ההבדל ביני לבין אחד שהוא בגבעתי? בגבעתי עושה את אותו התעסוקה, פתיחת הצי - אני עושה הוא עושה, אותו דבר, אין שום הבדל, אין שום הבדל. אותו פתיחת ציר. אבל בצבא זה לא נחשב...

מדברים אלו ניתן להבין, כי החוויה של המשרתים ביחידות אלו היא שבכל הנוגע לפיתוח ולקידום החיילים הבדואים יש הבחנה ברורה בין אלו ששירתו כקצינים לוחמים ביחידות החטיבתיות כ"גולני" ו"צנחנים" לבין אלו שביצעו מסלול לוחם חי"ר דומה, אך שירתו ביחידות בדואיות הומוגניות כגדס"ר הבדואי.

השילוב בין שני הקולות הללו המופיעים בראיונות - אלו המצדדים בקיומם של מסלולי

שירות הומוגניים לבדואים לצד אלו השוללים אותם - משקף את המורכבות המאפיינת את שירות הבדואים בצה"ל: שירות ייחודי המתאפיין בסובלנות ובניסיון לשמר את המסורות של האוכלוסייה גם בתוך המערכת הצבאית, ובה-בעת גם שירות המסומן תרבותית ואיכותית בתוך ההיררכיה הצבאית.

קיומם של מבנים חברתיים וארגונים הומוגניים וחד-גוונים תרבותית אינו זר למדיניות הנהוגה בצבאות בעולם (פומנרץ-זורין, 2006). כך לדוגמה, הצבא הבלגי המבוסס על הבחנה בין קבוצות לשוניות (חיילים דוברי צרפתית וחיילים דוברי פלמית), הצבא הקנדי המבוסס על חלוקה אזוטרית ולשונית, והצבא הצרפתי הכולל פלוגות נפרדות למוסלמים אדוקים (שם). אולם נקיטת מדיניות המצמידה מסלול שירות לזהות אתנית טומנת בחובה פרדוקס המכונה בספרות: "כלוב הברזל של האתניות" (אהרון, 2010); פרדוקס זה נוצר מהיות הקטגוריה האתנית כובלת וגואלת בו-בזמן, וכן בעקבות החוויה הנעה במקביל בין הרצון להשתייך ולהתכרבל בחיקו של התא החברתי האחיד לבין הרצון לפרוץ את גבולותיו. אהרון (שם) מתארת את "כלוב הברזל של האתניות" כקטגוריה הנוצרת במרווח שבין 'ethnicity' ל-'ethnicism'. בעוד הראשון משקף את הממד הוולונטרי והדינמי של ההשתייכות הקבוצתית, השני משקף את הכפייה ואת הקיבעון הטמונים בהגדרת שיוך ארגוני על בסיס זהות יחידנית וכוללנית.

דוגמה לרצון לצאת מהנוחות שהמסלול האתני מציע מובעת במפורש במחקר על ידי קצין בגדס"ר הבדואי: "אנחנו צריכים לצאת, אם ייתנו לי, זה לצאת מהקופסה הזאת, ועכשיו הלאה, לא רק בגדוד."

דברים אלו מלמדים, כי הרצון לפרוץ את כלוב הברזל מובע בעיקר בפי הפרטים הממוקמים בעמדות בכירות ומערכתיות. לצד היתרונות שמסלולים אלה מציעים להם, הם חווים את המחירים הכרוכים בשירות במסלולים המיועדים לחיילים הבדואים, כדוגמת מגבלות הקידום והעדר מסלולים מחוץ ליחידה הספציפית.

ניתוח האתניות כ"כלוב ברזל" מאפשר לדון בפנים הכפולים שיש למדיניות הנשענת בעיקר על ממדים תרבותיים, ובדילמות שהיא מייצרת עבור המערכת כמו גם עבור המשרתים בה. בחלק זה התמקדנו בעיקר בהבנייתם של מסלולי שירות הומוגניים. מסלולים המתאפיינים מחד גיסא בסובלנות למיעוט תרבותי למנהגיו ולמסורותיו, ומאידך גיסא גם מסמנים אותו במיקומים יחסית נמוכים בהיררכיה הצבאית. על אף שמדיניות מבוססת תרבות אינה חדשה או זרה לצבאות בכלל ובהם גם צה"ל, התבססותו של השיח הרב-תרבותי בישראל וחלולו לצבא חשפו את מגבלותיו ואת חסרונותיו. בחלקים הבאים נעמוד על החלופות הקיימות למדיניות מבוססת תרבות ולאופן שבו חלופות אלו מתורגמות ביחס לשירות הבדואים בצה"ל.

2. מרכזיותו של הממד החברתי-מעמדי בשירות הבדואים

שוטר עוצר אותי בצומת שוקת ולא נותן לי לעבור, לידי עוצר בדואי שגר בהמשך הכביש וגם לו לא נותנים לעבור, אני שואל אותו אם יש דרכים חלופיות להגיע לצומת חורה, והוא אומר לי לבוא אחריו, האוטו עובר בדרכים לא דרכים, קולות הטמבון נשמעים לא פעם אחת. אני רואה את ההתקלה הגדולה של המפגינים נגד דוח פרוור ומתווה בגין. אני מצטרף למפגינים ומשוחח עם כמה מהם, לא עובר זמן רב והשירות הצבאי עולה

כטיעון מרכזי בתוך מערכות אי הצדק... האם כולם שירתו בצבא? אין זה משנה. הצבא והשירותים הופכים לחלק מהסיפור. (יומן שדה, דצמבר 2013)

השירות הצבאי מהווה עבור בני נוער בישראל שלב נורמטיבי ומהלך קבוע במסלול החיים (קרק וויסמלר-מנור, 2010). לעומת זאת, הראיונות מלמדים כי עבור הבדואים המתגייסים שלב הגיוס אינו ברור מאליהם, לא רק בשל העדר חובה חוקית, אלא בשל תפיסת השייכות הלא ברורה מאליה למדינה ובגלל השוליות של האוכלוסייה בחברה ובהקצאת משאבי המדינה (סבירסקי וחסון, 2005). את התפיסה המורכבת של הגיוס לצבא מתאר קצין מהגדס"ר הבדואי:

אם אתה חושב שכל בדואי שהתגייס זה באהבת ארץ ישראל או ציונות אז אני אומר לך לא. חד-משמעית לא. אבל מצד שני זה מזמן מתחיל להיות כחלק, כדבר שקורה. להסתכל עליו כחלק מהמדינה. זה מדינה שלך, אתה שייך לה, זה עם הזמן. עכשיו למה? כי בהתחלה אם אתה, אם אתה מסגרת, מחפש מסגרת ומחפש משמעות לחיים, מחפשים משמעות לחיים וזה בדיוק מגיעים, ואז אומרים אוקיי הצבא זה המפלט, זו הנקודה האחרונה מבחינתנו.

מדבריו של הקצין ניתן ללמוד על האופן שבו הגיוס לצבא מתהווה בתוך תהליך של חיפוש משמעות של הפרט והקהילה אחר חיבור לקולקטיב ותחושת שייכות. עבור הקצין שימש השירות הצבאי כערוץ מרכזי לייצר תחושת שייכות לקולקטיב, והצבא ממלא את ייעודו כ"כור היתוך". תפיסה זו תואמת גם את האופן שבו השירות הצבאי מנוהל על ידי הממסד ככלי לשילוב האוכלוסייה הבדואית בחברה, כפי שתיאר זאת גורם בכיר במשרד ראש הממשלה - ("שילוב הבדואים בחברה) זה שליחות לאומית שצה"ל צריך לקחת פה חלק מהמשימה הזאת".

בתוך תפיסת השילוב אחד מהקולות המרכזיים שעלו במחקר היה הרצון והצורך לבסס עבור המשרתים הבדואים זהות מעמדית הזוכה בהכרה חברתית וכלכלית לצד זהותם התרבותית המובחנת. הצורך בביסוס זהות מעמדית הוצג בראיונות בזיקה ישירה לדימויות ולקשיים המאפיינים את מצבם של הבדואים בחברה הישראלית ואת ממשקיה עם מוסדות המדינה. מהראיונות עלה, כי העדר הסדרה במעמד הבדואים במדינה אינו נותר "מחוץ לש.ג.". הגיוס והשירות של הבדואים לצה"ל תוארו בזיקה הדוקה למצבם במדינה ולמצוקות האוכלוסייה בכלל תחומי החיים - תעסוקה, חינוך ובעיקר מעמד הקרקעות בנגב. כך מתאר זאת אחד הקצינים בגדוד הסיור הבדואי. דבריו מייצגים במקבילשני קולות - את קול האוכלוסייה הבדואית ואת קולם של המפקדים והמערכת הצבאית הנדרשים לטפל בסוגיה:

עכשיו את צריכה להבין מצב נתון, יש את בני המיעוטים שנמצאים במדינה, איך אני לוקח אותם והופך אותם חלק מהגוף ולא נטל על הגוף. וזה אחד הדברים שלא מתבטאים בצורה נכונה, נוצר מצב שאתה רואה הבדואים שנמצאים במקום אחר אין להם עבודה, מסתכל על נתיבות, רואה מפעלים מקימים אותם שם. ואני אומר לך אני בתור עצמי שאני מסתכל ואני רואה את זה... זה כואב לי, מה? כאילו מה קורה? הבן שלי לא מגיע לו להתקבל למפעל? אח שלי לא מגיע לו?

הקצין מתאר בדבריו את החוויה של החייל הבדואי החי במציאות לא שוויונית המפלה בין האוכלוסייה היהודית לבין האוכלוסייה הערבית (יפתחאל, קדס ואמארה, 2012; סבירסקי וחסון, 2005). בהקשר זה שלושת הנושאים שנשזרו בראיונות והוצגו כמשמעותיים לתהליך הגיוס והשירות של הבדואים בצה"ל היו אלו המצויים בממשקים שבין הקהילה לבין המדינה, קרי מעמדן הלא ברור של הקרקעות בנגב, קשיי הדיור והעדר תעסוקה. הצפתן של הסוגיות הללו ומשמעותן בתוך הראיונות מלמדות על האופן שבו הן חלחלו בכל עוצמתן לתוך מערכת

היחסים בין החיילים המשרתים לבין הצבא והפכו לחלק מהציפיות של החיילים ושל הקהילה הבדואית מהצבא ומהשירות הצבאי, כפי שניסח זאת מרואיין מהגדס"ר:

גם סבא שלי שירת וגם אבא שלי וגם כולנו באים, אני חושב שאנחנו קשרנו את גורלנו עם גורלו של העם היהודי, זה מאז ותמיד עוד מימי הפלמ"ח... והבדואים יש להם כבוד רב במדינה, עשו המון. אבל השאלה היא אחרי השלוש שנים מה אני אהיה? אני לא בטוח שמדינתנו דואגת לנו אחרי....

דבריו של המרואיין מבטאים קולות נוספים שעלו במחקר ולפיהם ניהול השונות התרבותית המאפיינת את שירות הבדואים בצה"ל אינה מספקת מענה טוב דיו לעת הנוכחית. לדבריו אין די ב"כבוד" שחולקת המדינה למשרתים הבדואים, ואין די במדיניות המגלה סובלנות כלפי המנהגים הייחודיים לאוכלוסייה הבדואית כשפה, מנהגים ומסורות. כל אלה אינם עונים על הציפייה שעלתה בראיונות, לסייע בפתרון הקשיים המעמדיים והכלכליים של האוכלוסייה הבדואית המשרתת בצבא.

ממצאים אלו תואמים את ההבחנה המוצגת בספרות בין "שונות תרבותית" ל"שונות חברתית". בעוד "שונות תרבותית" קשורה בסוגיות של זהות אישית או קהילתית ומבוססת על רגישות תרבותית, ה"שונות החברתית" קשורה לסוגיות של מיקום מעמדי, נידוד ומשאבים חומריים (קרומר-נבו, מלכה ומרדכיב, 2013). הסדרי הגיוס והשירות של האוכלוסייה הבדואית מתאפיינים בגילויי רגישות תרבותית החשובים כשלעצמם, אבל מהמחקר עולה כי הם נדרשים לכלול גם התמודדות עם סוגיות רחבות של יכולת הניוד של האוכלוסייה בשוק התעסוקה וההשכלה בישראל וקידום השוויון החברתי לצד זה התרבותי. בחלק הבא נתייחס להיבטים אלו דרך התמקדות בשוק התעסוקה ומקומו המרכזי בראיונות.

יחסי שוק-צבא-קהילה

לאורך השנים היה השירות הצבאי קריטריון משמעותי בהשתלבותם של צעירים בשוק העבודה בישראל (קרק וויסמלר-מנור, 2010; שטיינר, 2013). מהראיונות עולה, כי השינויים החלים בשוק העבודה בישראל וההשלכות שיש לשירות הצבאי על יכולת התעסוקה העתידית מובאים בחשבון במכלול המוטיבציות, הציפיות והאתגרים שמציב שירות הבדואים בצה"ל. לרוב הקשר בין השירות הצבאי לשוק התעסוקה הופיע בראיונות בהקשרים שליליים דרך תיאור הקושי של המערכת לספק למשרתים בצה"ל תמורה מעשית, כלכלית ותעסוקתית, ומכאן גם העדר היכולת של הבדואים להתמקם לאחר השירות בשוק העבודה. הקושי שתואר היה לא רק בקבלה לעבודה, אלא גם ביכולת להשיג משרות מתגמלות יחסית הן במעמד הסימבולי הן בתמורה הממשית שהן מספקות. כך מסביר זאת גורם מקצועי האחראי לגיוס הבדואים:

אם אני חוזר באמת על המצוקה שמפריעה לנוער ומציקה לנוער שמשרת, מה יצא לי? מה הזכויות? מה אני מקבל מהשירות? הוא אומר, אני הלכתי לשירות, מה יצא לי מהשירות הזה? בסוף, חוץ מזה שתקעו אותי שלוש שנים.

ברוח דומה מתאר אחד הגורמים הבכירים בתחום את מצב ההסדרים מול החיילים הבדואים:

אנחנו רוצים לתמרץ את החיילים הבדואים... כל החבילה של הגיוס, אתה הולך עכשיו לעשות שלוש שנים בצה"ל, במקום החבילה, צה"ל נותן לך מקצוע? צה"ל מכשיר

אותך לחיים? היום מה קורה, אתה יודע מה הם אומרים? בזבזתי זמן. היום מה הם אומרים, בזבזתי זמן, הוא אומר לו מה, באתי, תרמתי שלוש שנים, או אלה שנשארים בקבע, פוחדים פחד מוות אחר כך להשתחרר כי אין לו מקצוע, אין לו עבודה, מרגישים שנוטשים אותם, זה פחד מוות.

אם כך, המחקר מלמד כי הנציגים האחראים לתהליכי הגיוס והשירות של הבדואים מודעים לכך שגם בקרב הבדואים נוכחת השאלה המעשית והאינסטרומנטלית - "מה יוצא לי?" מדבריהם ניתן להסיק כי השינויים שחלו בחברה הישראלית הפכו את ההון הצבאי הנצבר במהלך השירות "ללא מספק" במתן כרטיס הכניסה לישראליות החדשה - ישראליות המתורגמת כיום ל"אזרח-עובד" מניב ופרודוקטיבי בשוק העבודה. נראה כי הדוברים משווים בין ההווה לעבר ומניחים כי בהשוואה לעבר עבור הבדואים השירות אינו טומן בחובו ערך מוסף מעשי, וממילא אינו מספק את "כרטיס הכניסה" המיוחל לשוק העבודה. קורות החיים כיום מכוונים לא רק לסעיף של שירות צבאי, אלא גם לנתונים על אודות השכלה, מומחיות וניסיון תעסוקתי - רכיבים החסרים בקורות החיים של הבדואים המשרתים בצה"ל. כך תיאר קצין בדואי את שלבי השירות של הבדואים - משלב הגיוס עד לשחרור ואחריו:

אוקיי אני אתחיל ואומר ככה... כגודל הציפיות ככה האכזבות, גם, כן?! הרי אם אני אחזור לאותו ציר שהוא לא נמצא עליו הוא החליט, הוא החליט כי יש לו ציפיות, אחרת הוא לא, לא (יתגייס). זאת אומרת יש לו ציפיות מסוימות וזה לגיטימי. הוא עושה את השירות שלו ואני אקח חייל... נורמטיבי, שלא עשה בעיות... הוא סיים את שלוש השנים שלו, בסדר? הוא השתחרר. עכשיו כנראה היו לו ציפיות שאחרי השחרור הוא יעבוד, סליחה ימשיך בקבע, הייתה לו ציפייה שיתגייס למשטרה, הייתה לו ציפייה שייכנס לחברת חשמל... סתם אני זורק. הבחור סיים את השירות... עוד פעם אין תקן בקבע, רצה להתגייס למשטרה נפל במבחנים. הבן אדם הזה נכנס יותר ויותר בתוך עצמו... הוא שואל את עצמו למה עשיתי זאת. מאוד קשה. בתוכו הוא מרגיש וואי, וואי, וואי, אני פה הבאתי את העצמי שאני (התגייסתי) לחינם...

נוסף על ירידת הערך של השירות הצבאי בשוק העבודה המתוארת בדבריו של הקצין, עלו במחקר קולות נוספים שלפיהם עבור הצעיר הבדואי התבססו בשוק התעסוקה מסלולי התפתחות העוקפים את השירות צבאי - אם ברכישת השכלה או בהתמקצעות בתחומים הנדרשים במשק. החלופות לשירות הצבאי עלו במחקר דרך השוואה בין המתגייסים הבדואים לבין קבוצות אחרות ובהן גם הבדואים הלא מתנדבים לשירות ואוכלוסיית הערבים המוסלמים והנוצרים. כפי שניסח זאת מפקד בדואי בכיר:

לתת לו קצת עדיפות לזה שעשה צבא. אני מכיר נוצרים שלא עשו צבא אבל בגלל שיש לו תואר מתגייס למשטרה ישר, חטפו אותם. הבנת? לא עשו צבא, זה שאלה שואלים מי יותר טוב? צבא או תואר.

דבריו מלמדים על כך שהשאלה הפרקטית ביחס לתגמולים הכלכליים והתעסוקתיים המתקבלים מן השירות נוכחת באופן גלוי ונוגעת בניהול הגיוס והשירות של הדור הצעיר של המשרתים הבדואים. ויתרה מזו, שאלה זו גם מוצגת כמובחנת משיח התרומה והגנת המדינה שסיפקו את הדור הקודם. הציפייה של המשרתים היא אם כך להעדפה מתקנת בשוק העבודה האזרחי והתחרותי על בסיס התנדבותם לשירות צבאי ותרומתם למדינה. מרכזיותו של הממד החברתי מעמדי מהדהדת מן הממצאים.

המחקר הנוכחי התמקד בפענוח פרקטיקות הגיוס והשירות של האוכלוסייה הבדואית בצה"ל דרך הפריזמה הרחבה של יחסי חברה וצבא (Lomsky-Feder & Ben-Ari, 2012). ממצאי המחקר עולים בקנה אחד עם אחת ההנחות המרכזיות המופיעות בחקר מיעוטים בצבאות, ולפיה לא ניתן לנתק בין ההקשר הרחב של מעמד הקבוצה במדינה ובחברה לבין מעמדה בצבא (Carreiras & Castro, 2012). המחקר הנוכחי מלמד, כי השירות של הבדואים בצה"ל מתקיים בזיקה ישירה למצבם הלא פתור של הבדואים במדינה בכלל תחומי החיים (בגין, 2013; לוי-שנור, 2013; סבירסקי וחסון, 2005). העדר הסדרה במעמד הבדואים במדינה בנושא הקרקעות, הדיור, התעסוקה והחינוך מחלחל לתוך הסדרי הגיוס והשירות של הבדואים, לרוב ללא אפשרות לספק להם פתרון. בתוך הקשר המורכב והלא פתור של הבדואים עם המדינה, עדיין יש ציפייה המקיפה את כלל הגורמים העוסקים בשירות הבדואים במדינה ובצבא, כמו גם את המפקדים מקרב האוכלוסייה, כי השירות הצבאי ישמש ערוץ לשילוב במדינה ובסיס ליצירת תחושת שייכות ונאמנות. המחקר מסמן את הקושי של כלל הגופים העוסקים בשירות הבדואים לעמוד בציפיות של המדינה, הצבא, החיילים המשרתים עצמם ובני משפחותיהם.

לצד זאת ממצאי המחקר מצביעים גם על כוחו של השירות הצבאי לשמש ערוץ לביסוס ולחיזוק תחושת השייכות לקולקטיב, למימוש עצמי ולהתפתחות אישית, בין היתר דרך רכישת השפה העברית, אוריינות וחוויות של מסוגלות והצלחה כפרטים וכחלק מקבוצה אתנית. המאמר הנוכחי עסק פחות בהיבטים אלו, אך הם מופיעים בעבודה הרחבה שמאמר זה הוא חלק ממנה וכן באסופה זו, במאמר הבוחן את פעילות החינוך המיועדות לאוכלוסיית המשרתים הבדואים.

בהקשר של שאלת מדיניות ניהול השונות שבה ביקשנו להתמקד במאמר זה, ממצאי המחקר מלמדים, כי השינויים שחלו בחברה הישראלית בעשורים האחרונים מאתגרים את המדיניות הנוכחית ואת התאמתה למגמות עכשוויות. שירות הבדואים בצה"ל נוהל ומנוהל בעיקר על פי עקרונות המבוססים על ניהול שונות תרבותית - קרי, הקמת יחידות הומוגניות, ביסוס קשר עם ראשי החמולות, הענקת כבוד וערך לבדואים כ"גזע של לוחמים" וגששים (ספיר, 2003). אולם תפיסת הרב-תרבותיות שהמסלולים הללו מייצגים אינה חד-משמעית. המחקר מלמד, כי הגורמים האמונים על ניהול ועל עיצובן של יחידות אלו תופסים ומפרשים אותן כמסגרות שאינן מאפשרות לצורות חיים שונות להתקיים זו לצד זו (קימרלינג, 1998), אלא מחדדות את ההבדלים התרבותיים, מרחיקות את החיילים הבדואים מהכלל ומהוות "תקרת זכוכית" להשתלבותם בצבא ולאחר מכן בחברה. תפיסה זו תואמת את הטענה המופיעה בספרות ולפיה ניהול שונות יכול ללבוש צורות שונות, שרק בחלקן מאופיינות כעמדה של רב-תרבותיות.

בהמשך לכך, הקשיים המרכזיים שצפו במחקר הנוכחי ביחס לניהול שירות הבדואים בצה"ל נגעו לא רק, או בעיקר, להסדרים התרבותיים המוצעים להם בשירות הצבאי, אלא התייחסו במישורן לסוגיות חברתיות-מעמדיות של המשרתים והאוכלוסייה הבדואית בכלל, כתעסוקה והשכלה. למול סוגיות אלו המחקר מלמד, כי ניהול שונות תרבותית אינו מספק מענה. נהפוך הוא. תפיסת הרב-תרבותיות, המשמשת כקריטריון תרבותי למיון ולהגדרת קבוצות, עלולה לצמצם את חשיבותם של קריטריונים חברתיים כלכליים ולפגוע באוכלוסייה שברצוננו להיטיב עמה

(גוטוויין, 2001). דילמות העולות מממצאים אלו קיימות גם בהקשר של שילוב קבוצות זהות (Identity) נוספות בצבא, המאתגרות בעת הנוכחית הסדרים המסמנים ומבדלים קבוצות ייחודיות (באמצעות מסלולי שירות, יחידות, הכשרות ותנאי שירות) ותובעות לבטל הסדרים ייחודים ולייצר סביבות שירות הטרוגניות.

יש להדגיש ולומר כי רגישות תרבותית בניהול שונות בצבא חשובה לשילוב קבוצות זהות בתוך השירות. אך כשהיא מתקיימת כהיגיון מארגן בלעדי, או מרכזי, היא מטשטשת את המציאות המורכבת של הזהויות המצטלבות (Intersectionality) עם מיקומים חברתיים נוספים כמעמד כלכלי (Clarke & McCall, 2013). כך במקרה של הבדואים, כאשר הזהות האתנית שלהם היא מרכזית בהגדרת הסדרי שירותם הצבאי, ואילו זהותם המעמדית והמקצועית נותרת בשוליים או נזנחת לחלוטין, המערכת נתקלת בתלונות על אי-קידום ובעיות הנובעות מחוסר שביעות רצון.

בהקשר זה ממצאי המחקר הנוכחי מאפשרים לבחון כיצד שינויים שחלו בכלכלה ובשוק העבודה בישראל (ממן ורוזנהק, 2009) לצד העצמת מקומו של הפרט (Morgan, 2003) מחייבים את הצבא לעבור מניהול שונות תרבותית לניהול שונות חברתית. כלומר לבסס את הסדרי הגיוס והשירות של הבדואים על "מדיניות דיפרנציאלית המבוססת על רגישות חברתית וקשורה לסוגיות של מיקום וניוד חברתיים..." ולא על בסיס ייחודיות תרבותית (קרומר-נבו, מלכה ומרדכיב, 2013, עמ' 331). אין הכוונה לנטרל את הממד התרבותי, אלא להוסיף לו את הממד החברתי כהיגיון מארגן לשירות הבדואים בצה"ל.

הגישה של שונות חברתית מאפשרת לאמץ דפוסי פעולה המבוססים על היכולת של מיעוטים מוחלשים להתקדם ממקומם השולי למיקומים חזקים יותר בזירות החברתיות השונות (שם). לשם כך יש לבחון ולפתח מסלולים המקנים קרדיטציה מקצועית בשוק התחרותי, כגון עתודה מקצועית, לימוד שפה ושילוב במסלולי שירות עתירי ידע וטכנולוגיה. מחקר שהתבצע על צבא ארצות הברית מלמד עד כמה השירות הצבאי יכול להיות מנגנון התורם להתקבלות למוסדות להשכלה גבוהה ולימודי מקצוע בעיקר עבור אוכלוסיות ממעמד סוציו-אקונומי נמוך (Wang, Elder & Spence, 2012). ייתכן כי שינוי המדיניות יחולל שינוי בתמהיל המתגייסים - מקבוצות מוחלשות בתוך האוכלוסייה הבדואית לקבוצות חזקות יותר, שכיום לרוב אינן רואות בצבא מסלול אפשרי ומקדם עבורן.

לסיכום, המחקר הנוכחי סרטט תמונה לא פשוטה בכל הנוגע לשירות הבדואים בצה"ל. תמונה זו אינה מפתיעה, והיא מהדהדת גם בעבודות רבות הנוגעות לאוכלוסייה הבדואית בישראל בכלל ובצה"ל בפרט (לומסקי-פדר בן-ארי, 2006; ספיר, 2003).

המאמר מצביע על כך ששירות הבדואים בצבא מאורגן לפי ניהול שונות תרבותית המשמר את המצב הקיים ואת אי-השוויון, והוא מציע לאמץ גישה של רגישות תרבותית בתוך ניהול שונות על בסיס חברתי מעצים. גישה זו מבוססת על תפיסה רחבה יותר באופן ניהול אוכלוסיות מיעוטים בצבאות בעולם³⁴ ובהם גם צה"ל. עיקרה של גישה זו הוא מעבר מניהול המבוסס על מניעה

34 ראו גם Dandeker & Mason, 2001; Hajjar, 2010; Menke, Langer & Tomforde, 2011

(אבטלה, מעורבות פלילית וטרור), הרחקה והצלה (וולפסון, 2006; פרנקל, 2013) ופרקטיקות של שיבוץ מפקח, מיסוך מידע והדרה ממוקדי הכוח והיוקרה (לומסקי-פדר ובן-ארי, 2006; Enloe, 1980) - לניהול המבוסס על שילוב מתוך שותפות ועל פרקטיקות של העצמה, איכויות, יתרון אנושי וקהילתי וכדומה (סער, 2011). מדיניות זו הוצעה ביחס לאוכלוסיות נוספות בצבא כרעיון מארגן ועשויה במקרה של שירות הבדואים לשמש כר פורה לגיוון תרבותי וחברתי בתוך הצבא ולמוביליות של האוכלוסייה הבדואית בשירות ובחברה בכלל. נראה כי בשלה העת לחשוב מחדש על העקרונות המארגנים את המדיניות ואת תהליכי הגיוס של האוכלוסייה הבדואית לצה"ל, ולהתאימם לשינויים שחלו באוכלוסייה הבדואית, במדינת ישראל וביחסים בין הצבא לחברה הישראלית.

מקורות

- אבו-בדר, ס' וגוטליב, ד' (2008). עוני, חינוך ותעסוקה בחברה הערבית-בדואית: מבט השוואתי. בתוך: סדרת מחקרי מדיניות: מחקר מדיניות 6. ירושלים: מכון ון ליר, המוסד לביטוח לאומי.
- אבו-עג'אג', ע' (2012). התכנית להסדרת ההתיישבות הבדואית בנגב: האם היא עלולה או עשויה לשנות את מצב הבדואים? אקולוגיה וסביבה, 3(1), 110-111. אוניברסיטת בן-גוריון, מכון לחקר המדבר.
- אהרון, מ' (2010). כלוב הברזל של האתניות. סוציולוגיה ישראלית, יב(1), 181-210.
- בגין, ב' (2013). הסדרת התיישבות בדואים בנגב. סיכום מהלך ההקשבה לציבור לגבי תזכיר החוק להסדרת התיישבות בדואים בנגב והמלצות למדיניות ולתיקון תזכיר החוק. ירושלים: מדינת ישראל.
- בן גוריון, ד' (1957). קריירה או שליחות? נאום בכנס תלמידים בשיח מוניס בתאריך 10.6.1954. בתוך: חזון ודרך, ה, הוצאת עיינות.
- בן-דוד, י' (2004). הבדואים בישראל - היבטים חברתיים ורקעיים. ירושלים: המכון לחקר מדיניות קרקעית ושימושי קרקע, מכון ירושלים לחקר ישראל.
- גוטוויץ, ד' (2001). זהות נגד מעמד: רב-תרבותיות כאידיאולוגיה ניו-ליברלית. תיאוריה וביקורת, 19, 241-257.
- גונן, פ' (2005). הבדואים בנגב. הוצאה לאור פיקוד דרום.
- הורוביץ, ד' וליסק, מ' (1977). מישובלמדינה. תל אביב: עם עובד.
- הירש, ש' וכהן, א' (2000). הערות על הסוציולוגיה הישראלית בראי מישוב למדינה. עיונים בתקומת ישראל 10, 317-352.
- וולפסון, ז' (2006). ההשתלטות הבדואית על הנגב: סיפורה של התעלמות מבעיה קיומית. נתיב: כתב עת למחשבה מדינית, חברה ותרבות, 6(113), 3-7.
- זיידאן, ר' (2016). גדוד בני ערב: תולדותיה של יחידת המיעוטים בצה"ל משנת 1948 ועד 1956. בן-שמון: מודן הוצאה לאור.

חבקוק, י' (1988). עקבות בחול: גששים בדואים בשירות צה"ל. משרד הביטחון.
יונה, י' ושנהב, י' (2000). המצב הרב תרבותי. תיאוריה וביקורת, 17, 163-188.
ירעאלי, ד' (1999). מגדור בשירות הצבאי בצה"ל. תיאוריה וביקורת, 14, 85-109.
יפתחאל, א', קדס, ס' ואמארה, א' (2012). עיון מחודש בהלכת "הנגב המת": זכויות קניין במרחב
הבדווי. משפט וממשל, יד, 7-31.
לוי, י' (2003). צבא אחר לישראל - מיליטריזם חומרי בישראל. הוצאת ידיעות אחרונות.
לוי, י' (2007). מצבא העם לצבא הפריפריות. הוצאת כרמל.
לוי-שנור, ר' (2013). תכנית ההתנתקות (انسحاب احادي الجانب) בנגב: על הצעת החוק להסדרת
התיישבות בדואים בנגב. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.
לומסקי-פדר, ע' ובן-ארי, א' (2003). מ "עם במדים" ל "מדים שונים לעם": ניהול שונות
תרבותית וחברתית בצה"ל. בתוך מאג'ד אלחאג' ואורי בן-אליעזר (עורכים), בשם הביטחון (עמ'
255-285). חיפה: הוצאת הספרים של אוניברסיטת חיפה.
לרר, ז' (2010). קבוצות של איכות: היסטוריה חברתית של המיון בצה"ל. חיבור לשם קבלת
התואר "דוקטור", אוניברסיטת תל אביב.
מאוטר, מ', שגיא, א' ושמיר, ר' (1998). רב-תרבותיות במדינה דמוקרטית ויהודית. תל אביב:
הוצאת רמות, אוניברסיטת תל אביב.
מדזיני, א' (1987). תפרוסת ההתיישבות הבדואית בגליל כתוצר של התנחלות ספונטאנית
ומדיניות מכוונת ממשלתית. החוג לגיאוגרפיה. אוניברסיטת חיפה.
מרקס, ע' (1974). החברה הבדווית בנגב. רשפים. תל אביב.
משרד מבקר המדינה. (2004). דוח מבקר המדינה לשנת 2004. (דו"ח שנתי 55א). שירות בני
המגזר הבדואי בצה"ל. ירושלים: משרד מבקר המדינה.
נוי, ח' (2003). סיפורים של גבריות הגמונית: גוף ומרחב בסיפורי תרמילאים ישראלים.
סוציולוגיה ישראלית, כתב העת לחקר החברה הישראלית, 5(1), 75-120.
נח, ח' (2009). הכפרים שישנם ואינם: הכפרים הבדואים הלא-מוכרים בנגב. חיפה: פרדס.
סבירסקי, ש' וחסון, י' (2005). אזרחים שקופים, מדיניות הממשלה כלפי הבדואים בנגב. תל
אביב: מרכז אדוה.
סער, ע' (2011). תעסוקת נשים פלסטיניות בישראל: חידת היעדרותן וסיכויי השתלבותן בכוח
העבודה הרשמי. דו"ח מחקר על פרויקט עתידה להעצמה כלכלית והשמה תעסוקתית של בעלות
12 שנות השכלה ומעלה. נצרת.
ספיר, ר' (2003). מיעוטים אתניים בצה"ל: המקרה של גדוד הסיור המדברי. פסיכולוגיה צבאית, 2,
131-170.
פומרנץ-זורין, ל' (2006). בין כור ההיתוך לרב-תרבותיות: ניהול שונות חברתית-תרבותית
בצבאות זרים ובצה"ל. המרכז למדעי ההתנהגות, ענף מחקר.

פרנקל, י' (2013). הבדווי בצפון - בין נאמנות לעויינות פלשתינאית. הביטחון, 34, 52.

צוויקל, ג' וברק, נ' (2002). בריאות ורווחה של נשים בדואיות בנגב. המרכז לחקר החברה הבדואית והתפתחותה, אוניברסיטת בן-גוריון.

קאופמן, ג' (2005). אוכלוסיית הבדואים בגליל: תהליכים ותמורות, מנוודות ליישובי הקבע, 1963-2002. ביטחון לאומי, 4, 77-97.

קופמן, א', אבו בקר, ח' וסער, ע' (2008). החברה הערבית בישראל פסיפס חברתי: עדה, משפחה, מגדר (כרך ב'). רעננה: האוניברסיטה הפתוחה.

קימרינג, ב' (1998). הישראלים החדשים (ריבוי-תרבויות ללא רב-תרבותיות). אלפיים: כתב-עת בינתחומי לעיון, הגות וספרות, 16, 264-308.

קינן, י' (2014). עמ"ט בנושא גיוס אוכלוסיית הבדואים. מנט"ם, חתומכ"א, אכ"א.

קרומר-נבו, מ', מלכה, מ' ומרדכייב, ס' (2013). השירות הצבאי של חיילים וחיילות יוצאי קווקז: "כרטיס כניסה" לחברה הישראלית או שעתוק אתנו-מעמדי? סוציולוגיה ישראלית: כתב-עת לחקר החברה הישראלית, 14 (2), 313-338.

קרק, ר', וויסמל-מנור, ר' (2010). התנהגות אזרחית ארגונית: סינדרום החייל(ת) הטוב(ה) בישראל. מגמות, מז (1), 31-3.

רודניצקי, א' ואבו-ראס, ת' (2011). החברה הבדואית בנגב. יוזמות קרן אברהם.

רייך, ג' (2006). תפיסת השירות מניעים לגיוס וציפיות מהשרות: מחקר בקרב חיילים בני המיעוטים המתנדבים לצה"ל. בין הזירות. המרכז למדעיההתנהגות. צה"ל.

רם, א' (1996). 'זיכרון וזהות: סוציולוגיה של ויכוח ההיסטוריונים בישראל', תיאוריה וביקורת, 8, 9-32.

שגיא, א' (2003). מחויבות ערכית וזהות בקיום רב-תרבותי. בתוך אוהד נחתומי (עורך), רב-תרבותיות במבחן הישראליות (עמ' 21-52). המכללה האקדמית תל-חי.

שטיינר, ט' (2013). שוברים אי-שוויון התמודדות עם אפליית ערבים בשוק העבודה הישראלי. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

שקדי, א' (2014). המשמעות מאחורי המילים: מתודולוגיה במחקר איכותני - הלכה למעשה. תל אביב: הוצאת רמות.

ששון-לוי, א' (2003). מאינטגרציה לריבוד אתני: סינתזה אנלו על אתניות וצבא. פסיכולוגיה צבאית, 2, 249-261.

ששון-לוי, א' (2006). זהויות במדים: גבריות ונשיות בצבא הישראלי. ירושלים: מאגנס והקיבוץ המאוחד.

ששון-לוי, א' (2011). נשים בצבא מקצועי: השלכות המגדריות של המעבר לצבא מקצועי בישראל. המרחב הציבורי: כתב עת לפוליטיקה וחברה, 5 (סתיו), 73-91.

ארנס, מ' (2013). מה באמת צריכים הבדואים? הארץ, 10.12.2013.

Asch, B. J., Heaton, P., & Savych, B. (2009). Recruiting minorities: What explains recent trends in the army and navy?. Rand Corporation.

Bielakowski, A. M. (Ed.). (2013). Ethnic and racial minorities in the US military: An encyclopedia. ABC-CLIO.

Carreiras, H., & Castro, C. (Eds.). (2012). Qualitative methods in military studies: Research experiences and challenges. Routledge.

Caspi, Y., Slobodin, O., Kammerer, N., Enosh, G., Shorer, S., & Klein, E. (2010). Bedouin wives on the home front: Living with men serving in the Israel Defense Forces. *Journal of traumatic stress*, 23(6), 682-690.

Clarke, A. Y., & McCall, L. (2013). Intersectionality and social explanation in social science research. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 10(02), 349-363.

Comaroff, L. J. & Comaroff, J. (2009). *Ethnicity Inc.* Chicago: Chicago University Press.

Dandeker, C., & Mason, D. (2001). The British armed services and the participation of minority ethnic communities: from equal opportunities to diversity?. *The Sociological Review*, 49(2), 219-235.

Enloe, C. H. (1980). *Ethnic soldiers: State security in divided societies.* University of Georgia Press.

Hajjar, R. M. (2010). A new angle on the US military's emphasis on developing cross-cultural competence: Connecting in-ranks' cultural diversity to cross-cultural Competence. *Armed Forces & Society*, 36(2), 247-263.

Hussain, A., & Ishaq, M. (2002). British Pakistani Muslims' perceptions of the armed forces. *Armed Forces & Society*, 28(4), 601-618.

Janowitz, M. (1976). Military institutions and citizenship in western societies. *Armed forces & society*, 2(2), 185-204.

Kimmerling, B. (1993). Patterns of militarism in Israel. *European Journal of Sociology*, 34(02), 196-223.

Laurence, J. H., & Matthews, M. D. (2012). *The Oxford handbook of military psychology.* OUP USA.

- Levy, Y. (2014). The theocratization of the Israeli military. *Armed Forces & Society*, 40(2), 269-294.
- Lissak, M. (2001). The Ethos of security and the myth of the militarized society. *Democratic Culture*, 4(5), 187-211.
- Lomsky-Feder, E., & Ben-Ari, E. (2012). Managing diversity in context: unit level dynamics in the Israel defense forces. *Armed Forces & Society*, 39(2), 193-212
- Menke, I., Langer, P. C., & Tomforde, M. (2011). Challenges and chances of integrating Muslim soldiers in the Bundeswehr: Strategies of diversity management in the German armed forces. Iris Menke Phil C. Langer (Eds.) *Muslim Service Members in Non-Muslim Countries*, 13-39.
- Morgan, M. J. (2003). The reconstruction of culture, citizenship, and military service. *Armed Forces & Society*, 29(3), 373-391.
- Ortner, S. B. (1984). Theory in anthropology since the sixties. *Comparative studies in society and history*, 26(1), 126-166.
- Wang, L., Elder, G. H., & Spence, N. J. (2012). Status configurations, military service and higher education. *Social Forces: A Scientific Medium of Social Study and Interpretation*, 91(2), 397-422.