

האוניברסיטה העברית בירושלים  
הפקולטה למדעי החברה  
בית הספר ע"ש פדרמן למדיניות ציבורית וממשל

# "ממרחק תביא לחמה"

עובדות חרדיות בשוק ההייטק הישראלי

עבודת גמר לתואר מוסמך במדיניות ציבורית  
הנחייה ראשית: ד"ר ורדה וסרמן, הנחייה משנית: ד"ר לימור דרש סמימיאן

מגישה: חיה גלבוע  
039991468  
ינואר 2014 - שבט תשע"ד

## תודות

- בראש ובראשונה לד"ר ורדה וסרמן , על עבודת ליווי מסורה ומחכימה, על קריאה מדוקדקת וביקורתית ועל הכוונה סבלנית ומעשירה, למדתי ממך כל כך הרבה ואני אסירת תודה.
- לנשים המיוחדות שזכיתי לפגוש ולראיין, על שפתחו לי דלת לעולמן המרתק. לימדתן אותי הרבה על שינוי מתוך אהבה, אתן עמוד האש לפני המחנה.
- לגלעד בן דוד על תמלול הראיונות ולנורית גרינברג על התרשים
- לחבר יקר, ד"ר גלעד מלאך, על ההכוונה והעזרה בדרך
- להורים שלי היקרים והאהובים שהיו איתי לאורך הדרך בעצה ועזרה , לאורך המחקר נוכחתי לדעת שוב ושוב, עד כמה הבית שגדלנו בו היה בית של תורה עם מקום וקול שווה לכולם וכולן.
- למריק, אישי, אהוב ליבי, שקרא כל פרק שנכתב והעיר והאיר, בזכות חוכמתך ואהבתך נכתבה עבודת המחקר.
- ולאהוב הקטן שלנו, שיגיע באביב, ובילה איתי (בעל כורחו) ימים ולילות של כתיבה, מחכים לך .

## תקציר

תופעת יציאתן של נשים חרדיות לעבוד בארגוני הייטק ישראלים, מהווה חלק משינוי נרחב בדפוסי התעסוקה של נשים חרדיות בישראל. בשני העשורים האחרונים יותר ויותר נשים חרדיות פונות לתחומי עיסוק חדשים כתגובה למצוקה כלכלית גוברת, גידול דמוגרפי והצורך להמשיך לממן את 'חברת הלומדים' המתרחבת. חלקן של הנשים לומדות תכנות מחשבים ומוצאות עבודה בארגוני היי-טק אשר חלקם עברו הסבה מיוחדת בכדי להתאים את מרחב העבודה לנשים חרדיות. המפגש עם שוק העבודה הכלל-ישראלי בכלל ותחום ההייטק בפרט, מביא את העובדות החרדיות להתמודדות יום יומית עם תחומי ידע חדשים, עולם ערכים של קריירה והשגיות ומרכיבי תרבות חילונית ומודרנית. במקביל הן גם נחשפות למערכת לחצים מצד רבנים, מנהיגי קהילה משפחה ובעלים אשר דורשים הצמדות יתרה לכללי צניעות נוקשים, הפרדה מגדרית והבדלות חברתית.

המחקר הנוכחי מתאר את דרכי ההתמודדות של נשים חרדיות במתח בין שני קטבים אלו, המניע אותן תדירות בין היפתחות למודרניות וישראליות לבין שמרנות דתית וחרדית, בין אפשרויות חדשות להעצמה אישית והתפתחות מקצועית לבין נאמנות למבנה החברתי והמשפחתי הפטריארכאלי של החברה החרדית. שאלת המחקר היא האם ובאיזו מידה היציאה לעבודה והממשק עם סביבה ארגונית בעלת מאפיינים חילוניים מודרניים מביאים ליצירתן של סוכנות שינוי חדשות, אשר מחוללות ויחוללו בעתיד תמורות בחברה החרדית כולה? או שמא העובדות מתפקדות כשומרות סף אשר מונעות מעצמן ומקהילתן חדירה של השפעות זרות ושינוי נורמות התנהגות?

נתוני המחקר מעלים כי העובדות החרדיות מאמצות שלוש אסטרטגיות התנהגות שונות במפגש עם עולם ההייטק החילוני: החמרה, ברירה ואימוץ. שלושת האסטרטגיות מעידות על שינוי שנוצר כתוצאה מן המפגש הקוטבי, כאשר מרבית העובדות מאמצות ומוסיפות מרכיבי זהות חדשים לזהותן האישית, ושינוי זה יש בו פוטנציאל להופכן לסוכנות שינוי בסביבתן המשפחתית והקהילתית.

## תוכן

5.....	מבוא.....
8.....	פרק ראשון : סקירת ספרות.....
8.....	החברה החרדית בישראל.....
16.....	נשים חרדיות בשדה הפמיניסטי.....
22.....	פרק שני : מתודולוגיה.....
22.....	כלי המחקר.....
23.....	איתור המרואיינות.....
23.....	ביצוע הראיונות.....
24.....	מיקומי כחוקרת.....
25.....	ניתוח התמות.....
26.....	פרק שלישי : ניתוח הממצאים.....
27.....	"משמרת הצניעות" : פיקוח רבני.....
36.....	"שוות פחות" : שכר ומעמד תעסוקתי.....
42.....	"מה יגידו ההורים?" : יחסה של המשפחה החרדית לעבודת הנשים בהייטק.....
46.....	לרעות בשדות זרים : האתגרים וההזדמנויות בסביבת העבודה.....
62.....	פרק רביעי : דיון "חוזרות עם תשובה" – נשים חרדיות כסוכנות שינוי.....
69.....	ביבליוגרפיה.....
78.....	נספח.....

## מבוא

"אם לעבודה פני אשימה מה יאמרו? – בת מלך פנימה, וכי אצטנע בתוך האוהל יאמרו – הלוא בגללך הוא עזב את הכוילל, אם אבחר בהוראה -המשכורת נוראה, ואמצא עצמי פועלת -הכול בשביל המטפלת.. שלא תביני לא נכון – "את חייבת לעבוד, לדאוג להון ולממון" אבל חלילה, לא ללמוד! לו אנטוש ההוראה - ואתור לי עבודה אחרת, יבוזו לי – את סוררה ! סתם קריירה את בוחרת!"

(מתוך : "הקינה לאישה העובדת", מאת לאה מייזל, שבועון "משפחה", ינואר 2007)

תופעה נפוצה בחברה החרדית היא שהנשים הן האחראיות על פרנסת משק הבית, וזאת על מנת לאפשר לבעלים ללמוד בישיבה (תופעת "חברת הלומדים"). עד לשנות התשעים, מקום פרנסתן של הנשים החרדיות הוגבל בעיקרו לשכונות וערים חרדיות ולמספר מצומצם של תחומי עיסוק כגון הוראה, פקידות גרפיקה, חשבונאות ומחשבים (פרידמן, 1998). מאמצע שנות התשעים, בעקבות המצוקה הכלכלית והגידול הדמוגרפי במגזר החרדי נוצר קושי במציאת מקורות תעסוקה פנים קהילתיים וחל שינוי ביחס של מנהיגי הקהילה לתעסוקת הנשים החרדיות. בעקבות זאת נפתחו מסלולי הכשרה מקצועיים חדשים בסמינרים החרדים, ובכללן תכנות מחשבים, בעקבותיו החלו נשים חרדיות לעבוד גם כמתכנתות בארגוני הייטק ישראלים (לופו, 2003 ; קוליק, 2012).

יציאתן של נשים החרדיות אל שוק העבודה הכלל-ישראלי מביא אותן להתמודדות יום יומית עם תחומי ידע חדשים, עולם ערכים של קריירה והשגיות ומרכיבי תרבות חילונית ומודרנית. העובדות החרדיות נחשפות למגע יומי עם אוכלוסייה חילונית גברית היוצר אתגרים וקשיים למול כללי ההבדלות והצניעות המצופים מהן כנשים בחברה מסורתית-דתית. המחקר הנוכחי מתאר את דרכי ההתמודדות של נשים חרדיות עם מגע יומיומי עם ערכי העבודה של העולם החילוני ושוק התעסוקה, התמודדות אשר גורמת להן להפעיל על עצמן מגבלות, בקרה ושיקול דעת מתמיד על כל צעד ושעל בעבודתן. המחקר בוחן את השאלה האם ובאיזו מידה היציאה לעבודה והממשק עם סביבה ארגונית בעלת מאפיינים חילוניים מודרניים מביאים ליצירתן של סוכנות שינוי חדשות, אשר מחוללות ויחוללו בעתיד תמורות בחברה החרדית כולה?

**ברמה התיאורטית**, השימוש של המחקר הנוכחי בהמשגה התיאורטית של תיאוריית "הצטלבות מיקומי שוליים" (intersectionality) מאפשר לבחון את התמורות בחברה הזו באופן שטרם נבחן עד כה. על-פי תיאוריה זו, הבניית הזהות של נשים הנה פועל יוצא של הצטלבות של מספר צירים: מגדר, מעמד, אתניות, גיל וזהות מינית. השילוב בין מימדי זהות אלו יוצרים זהות ייחודית המושתתת על מצבי השוליות הייחודים לנשים אלו (Crenshaw, 1989). המחקר מעמיד את קבוצת הנשים החרדיות העובדות בארגוני הייטק כחלק מקבוצת הנשים שמאמצות זהות ייחודית בעקבות הצטלבות מיקומי השוליים בהן הן נמצאות כ: 'נשים' בתוך 'חברת מיעוט מסורתית' המאופיינת ב 'עוני ובידול חברתי', אשר הן 'עובדות בארגוני היי-טק ישראלים'.

**ברמה האמפירית**, המחקר מתמקד בתופעה חברתית חדשה של נשים חרדיות בחברות היי טק ומספק פרספקטיבה מעניינת במיוחד על האסטרטגיות והפרקטיקות המשמשות נשים בחברה שמרנית, אשר באות במגע עם המודרנה. רוב מחקרים על החברה החרדית אינם ממוקדים בנשים. המחקר הנוכחי הנו המחקר הראשון אשר בוחן בצורה מקיפה את תופעת יציאתן של הנשים החרדיות לעבודה בארגוני הייטק. יציאת הנשים החרדיות אל מקום עבודה הממוקם בעלית שוק התעסוקה הישראלי, וככזה חושף את העבודות לרעיונות וערכים חדשים בתחום הקריירה והמימוש העצמי, וחשיפה מתמדת לאמצעי טכנולוגיה וערכים מודרניים-חילוניים.

**ברמה הפרקטית** המחקר הנוכחי מספק מצע עשיר לניתוח וגיבוש מדיניות ציבורית אלטרנטיבית, אשר תסייע בעידוד תעסוקה ואינטגרציה בקרב החברה החרדית בישראל. עתידו של פרויקט זה המשלב נשים חרדיות בלב התעשייה היוקרתית ביותר במדינת ישראל תלוי במידה רבה בהבנת התופעה לעומקה, לא רק מזווית הראייה של המעסיקים או של רבני הקהילה החרדית, אלא גם בהבנת השחקנים והשחקניות המרכזיות בתהליך, היינו הנשים וצרכיהן הן (Bottom-up).

קידום תעסוקת נשים נעשה עד כה באמצעות סבסוד ארגוני הי-טק המותאמים לנשים חרדיות המבוססים על הפרדה מגדרית ופיקוח רבני ובכך משמרים את דפוסי ההבדלות של העובדים החרדיים מהחברה הכללית. יתר על כן, רובם של ארגוני ההייטק המסובסדים המותאמים לנשים חרדיות משלמים לנשים החרדיות שכר נמוך מאוד ביחס לשכר המקובל בשוק, זאת בכדי לממן את ההפרדה המגדרית והתאמת המקומות לאורח החיים של הנשים החרדיות. מחקר זה מציג את הצורך בקידום וסבסוד

תעסוקת נשים חרדיות בארגוני היי-טק מעורבים אשר יאפשרו רמת שכר הוגנת לנשים החרדיות ובכך ישפרו את המצב הכלכלי של המגזר כולו. בנוסף, על מעצבי המדיניות לעמוד בקשר גם עם העובדות החרדיות עצמן, על הצרכים והדרישות שלהן, ולא רק דרך המנהיגות החרדית.

בכדי לענות על שאלת המחקר המרכזית, נעשה שימוש בשיטת מחקר איכותנית. לצורך מחקר זה נבחרו שלושה ארגוני הייטק במרכז הארץ אשר עברו התאמה לקליטת עובדות חרדיות כעובדות הייטק. ניתוח הנתונים נערך בהתאם לעקרונות ה"תיאוריה המעוגנת בשדה" (Glaser & Struss, 1967; Hutchinson, ) (1988) והוא מתבסס על חמש עשרה ראיונות עומק עם נשים חרדיות המועסקות בארגוני הייטק הנבחרים.

המחקר בנוי מארבעה פרקים עיקריים. הפרק הראשון הנו סקירת כל הספרות האקדמית העוסקת בשני תחומים עיקריים: חקר החברה החרדית והספרות העוסקת בנשים חרדיות והשיח המגדרי והפמיניסטי. הפרק השני המציג את המתודולוגיה של המחקר, בדגש על ראיונות עומק ואופן ניתוחן. הפרק השלישי הנו הפרק העיקרי והוא מביא את ניתוח הראיונות עם העובדות החרדיות, בחלוקה לפי ארבעה נושאים עיקריים: פיקוח רבני, תנאי העסקה, יחסה של המשפחה והתמודדות עם מודרנה חילונית. הפרק האחרון הנו דיון בנתונים אשר עוסק בהגדרת אסטרטגיות ההתנהגות של העובדות החרדיות וניתוח מעמדן כסוכנות שינוי.

המחקר מראה כיצד העובדות החרדיות עוברות שינוי זהות משמעותי בעקבות העבודה בארגוני הייטק, הבא לידי ביטוי בהשפעה על מעמדן האישי מול הבעלים והמשפחה, תפיסתן בנוגע להתפתחות אישית וקריירה ויחסן לערכים, נורמות וטכנולוגיות מודרניות. מנתוני המחקר ניתן לשרטט שלוש אסטרטגיות התנהגות מרכזיות אשר מאפיינות את התנהגות של העובדות החרדיות בסביבה החדשה: החמרה, ברירה ואימוץ. הנשים אשר בוחרות בשתי האסטרטגיות האחרונות מגלמות את הפוטנציאל ליצירת שינוי חברתי ותרבותי בקהילתן.

## פרק ראשון: סקירת ספרות

בכדי להבין ולחקור את סוגיית התעסוקה של נשים חרדיות בתעשיית ההייטק, יבחן פרק זה שני תחומים תיאורטיים רלוונטיים למקרה הבוחן: (א) **חקר החברה החרדית**; מאפייני החברה וזרמיה השונים, יחס החברה לתחום התעסוקה על החסמים הקיימים, תהליכי שינוי ומדיניות ציבורית בתחום התעסוקה, דמותה של האישה החרדית והכשרת הנשים החרדיות לתעסוקה חוץ קהילתית. (ב) **זהות מגדר ויחסי כוח**; המבט המפקח, הצטלבות מיקומי שוליים, סוכנות שינוי או שומרות סף.

### החברה החרדית בישראל

#### שורשי החברה החרדית

מקורו של תהליך התגבשותה של החברה החרדית בתגובת התנגדות והיבדלות של קבוצות בחברה היהודית למול תהליכי החילון והמודרניזציה באירופה במאות ה-18 וה-19 (כ"ץ, 1985; פרידמן, 1991). יחסה של הקהילה היהודית באירופה לרעיונות וההזדמנויות החדשות בתקופת מהפכת ההשכלה הביאה את חלק מהקהילה להשתלב בעולם החדש עד כדי זניחת הערכים והמסורות ואת חלק ממנה להסתגר ולהיבדל מן הפלגים החילוניים והרפורמים של החברה היהודית, לקיים אורח חיים במסגרות קהילתיות נפרדות תוך הקפדה על קיומה של ההלכה המסורתית כפי שהיא מפורשת בידי האוטוריטה האורתודוקסית במסורת היהודית (אטקס, 1993; פרידמן, 1991).

עם הקמתה של מדינת ישראל התעצבה מערכת יחסים מורכבת בין מנהיגי הקהילה החרדית לשלטון מפא"י. מחד, קיבלה החברה החרדית אוטונומיה פנימית ונהנתה ממערכות חינוך נפרדות ופטור משירות צבאי ומאידך, חלקה הגדול בחר להסתייע בתמיכה כלכלית של המדינה אשר נבעה ממספר הולך וגדל של אברכים חרדים אשר המירו את היציאה לעבודה בלימוד תורה. תופעה זו של גברים הלומדים בשיבות ואינם עובדים לפרנסת המשפחה מכונה "חברת הלומדים" (Friedman, 1993b; Kaplan, 1992; 1995). פרידמן, 1991) הסדר זה עם ממשלת ישראל הונהג על ידי המנהיג המרכזי של החברה החרדית בתקופת קום המדינה, הרב אברהם ישעיהו קרליץ הידוע בכינויו ה"חזון איש" אשר קבע את לימוד התורה כערך עליון והביא לידי הסדר פוליטי שקבע נורמות אלו עם ראש הממשלה דאז דוד בן גוריון. עיגון התופעה בחוק המדינה היה אחד הגורמים המרכזיים להפיכת החברה החרדית לחברה המסתמכת ברובה על



הנשים החרדיות היוצאות לעבודה ובתמיכה כלכלית מטעם המדינה המתבטאת בתקציבי רווחה וקצבאות ילדים (ברמן, 2000 ; פרידמן, 1991). בשל הריבוי הטבעי הגבוה במשפחות החרדיות, חלקן באוכלוסייה הכללית גדל בהתמדה. כך למשל שיעור החרדים מתוך כלל האוכלוסייה בישראל עלה מ 3.8% בשנת 1979 ל-7.8% בשנת 2007 (לוי, 2009) ועומד נכון לשנת 2009 על 750,000 חרדים 9.9% מכלל האוכלוסייה (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2011).

### **מגמות של היבדלות ופתיחות בחברה החרדית בישראל**

המחקר מגדיר מספר מאפיינים לקבוצות שמרניות המתאימות למאפייניה של החברה החרדית בארץ ובעולם: חשיבות הדת והמסורת בעיצוב חיי הפרט והקהילה, ערך גבוה לחיי משפחה, מבנה קהילתי ומשפחתי פטריארכאלי, מספר ילדים רב, גיל נישואין נמוך, מערכת קהילתית ומשפחתית נוקשה המכתיבה אורח חיים סגפני, מספר נמוך של שנות לימוד אקדמיות, הכנסה נמוכה לנפש והיבדלות והיסגרות (פרידמן, 1988). מאפייניה הייחודיים של החברה החרדית באים לידי ביטוי בכמה עקרונות: מחויבות הגברים ללימוד התורה, הקפדה על עקרונות ההלכה היהודית, מערך חינוך נפרד בעל ערכים שונים מזה הממלכתי, קבלת סמכות הרבנים כאוטוריטה מוחלטת והחלטה על כל תחומי החיים של הציבור והפרט, הפעלת סמכויות פיקוח וענישה פנים-קהילתיים, סממני היכר חיצוניים, שיעור תעסוקה נמוך, בידול גיאוגרפי וכלכלי (גרינפלד, 2001; פרידמן, 1991; קפלן, 2003; אלאור, 1992). החברה החרדית מונהגת על-ידי רבניה ופועלת על פי פסיקות הרבנים בסוגיות הלכתיות ובכל היבט אחר של החיים היומיומיים באופן שמאפשר לרבנים להתערב ולפסוק אף בעניינים שאינם, לכאורה, מתוקף סמכותם ההלכתית, ולהעניק להם שליטה חברתית טוטאלית המצמצמת את הלגיטימציה לחשיבה ביקורתית אינדיבידואלית (לוי, 1989; מלאך, 2013; פרידמן, 1990; 1991; 1994; קהת, 2006; קפלן, 1997; שטרן, 2002; Kaplan, 1992; Heilman & Friedman, 1991). נראה, אם כן, כי שאיפתה של החברה החרדית כקבוצה שמרנית הינו לשמר את מאפייניה הייחודיים ולייצר הבדלה מוכוונת מחברת הרוב הישראלית. מוטיבציה זו עושה את אופי תרבותה של החברה החרדית ל"תרבות מובלעת" (סיון, 1991), משמע, הקבוצה דואגת לשמר את מאפייניה הייחודיים, מגבילה את השפעתם של רעיונות ואופני חשיבה חיצוניים ואינה מעוניינת לקיים קשרים עם קבוצות השונות ממנה מבחינה תרבותית ודתית (שם, 1991).

עם זאת, במקביל למגמות ההיבדלות וההסתגרות שתוארו לעיל, וכתגובה להם, מתחוללים בשנים האחרונות גם מגמות להיפתחות מסוימת של חלקים בחברה החרדית אל החברה הישראלית ואף התערות בה בתחומים מסוימים, כגון: אימוץ אמצעים טכנולוגיים מודרניים, לגיטימציה להשכלה כללית גבוהה ויציאה למקומות תעסוקה חיצוניים. כתוצאה ממהלך זה, נסדקת אותה 'חומה' ורעיונות חדשים מתחילים לחלחל פנימה, ועל כן יורחב בהמשך (אלאור ונריה, 2003; סיון וקפלן, 2003; בן חיים, 2006).

### **קבוצות וזרמים בחברה החרדית**

החברה החרדית אינה חברה הומוגנית, אלא מורכבת ממגוון רב של קבוצות וזרמים מובחנים. החלוקה המקובלת של החברה החרדית היא בין שלוש קבוצות עיקריות: חסידים, ליטאים וספרדים. להשתייכות הפרט לזרם מסוים יש השפעה מכרעת על מקום מגורים, תחום התעסוקה ומוסדות החינוך (אלאור, 1992; ארון, 2003; יפה, 2004; לוי, 1989; פרידמן, 1991; רותם, 1992; שדמי, 2001). ראשיתו של הפיצול בין הזרם הליטאי לזרם החסידי החל במאה ה-18 במזרח אירופה והוא יצר, למעשה, שתי גישות דתיות שונות, ובכללן אורחות חיים קהילתיים ופרטניים נבדלים זה מזה. **הזרם החסידי** מחזיק בתפיסה רוחנית הרואה את עבודת האל כ'דבקות דתית' שבאה לידי ביטוי בתפילה, ריקודים וניגונים, ולימוד התורה הנו ערך משני בחשיבותו (אליאור, 2000). רובן של החסידיות (להוציא את חסידות חב"ד) נתפשות כשמרניות מאוד באופן יחסי ביחס למעמד האישה בכל הנוגע להופעתן החיצונית, השכלתן ותעסוקתן (לוי, 1988; כהנר, 2009). שורשיו של **הזרם הליטאי** הן בהתנגדות של קהילות יהודיות באזור ליטא לתפיסה החסידית והעמדת ערך לימוד התורה כערך מרכזי ועליון. בשונה מהחסידות, אין הפרט הליטאי מחויב להשתייך לחצר או אדמו"ר מסוים והינו בעל חופש בחירה רחב יותר באשר לבחירת רב המשקף באופן מדויק יותר את אורחות חייו. כוחה של ההנהגה החרדית הליטאית הינו גדול והוא משפיע על מעמדה של היהדות החרדית בשיח הפוליטי במדינת ישראל. (זיכרמן וכהנר, 2012). **החרדיות הספרדית** שונה ונבדלת מן הזרמים האשכנזיים הן בשורשיה במדינות ערב ובחברת היישוב הישן בארץ ישראל והן במנהגיה, אורחות חייה על מוסדות החינוך השונים וייצוגה הפוליטי. את ההכרה בקהילה זו כזרם נבדל הוביל בשנות השמונים הרב עובדיה יוסף ותנועת ש"ס שזכתה להצלחה פוליטית ארצית שחרגה מגודלה היחסי של הקהילה. בהשוואה לזרמים האשכנזיים, החרדיות הספרדית נחשבת ברובה כמשולבת יותר בחברה הישראלית הכללית הן באזורי מגורים, משלח יד, יציאה לשירות צבאי ואינטראקציה חברתית עם אוכלוסיות שאינן דתיות (ליאון, 2009; פלדמן, 2007). מכיוון שבזרם האשכנזי-חסידי והספרדי מרבית

הגברים עובדים, מחקר זה הנו רלבנטי ברובו לנשים חרדיות מן הזרם הליטאי, בו מתקיימת תופעת "חברת הלומדים" ותלות משקי הבית בפרנסת הנשים.

### **תמורות בחברה החרדית**

למרות ניסיונות הציבור החרדי להסתגר מפני שינויי הזמן, ניתן לזהות בעשורים האחרונים תופעות רבות אשר משנות את פני החברה החרדית. ניתן לתלות את השינויים בגידול הדמוגרפי, במצבה הכלכלי הירוד של החברה ואף ברצון של חלקים ממנה להתקרב אל ערכי המודרנה ואל חלקים בחברה הישראלית. בנוסף, החיים כמיעוט בתוך חברת שפע מודרנית החלו לתמרץ את צעירי החברה לשקול אפשרויות להגדלת הכנסתם ולשיפור רמת חייהם. קולות מתוך החברה החרדית קראו למציאת פתרונות והסדרים חדשים (זיכרמן וכהנר, 2012; קפלן, 2007; שלג, 2000). התופעות באות לידי ביטוי בשני תחומים עיקריים, המודרניזציה והישראליות. בכללה של החברה החרדית ניתן לזהות קבוצות שונות אשר נמצאות בממשק גבוה יותר מאחרות עם ערכי המודרנה והממשקים עם החברה הישראלית, קבוצות אילו הן "סוכנות השינוי" הפוטנציאליות. מחקר זה יבקש לבחון מבין התופעות השונות את כניסתן של הכשרות מקצועיות בתחומי השוק החופשי אל מוסדות הלימוד החרדיים לנשים, ואת הנשים הנמצאות בממשק חדש עם החברה הישראלית בשוק ההייטק.

בתחום הטכנולוגיה נוכל לראות בקרב קבוצות רבות בחברה החרדית את ההשפעה הגוברת של ערכי המודרנה במגוון תחומים ובהם שימוש במכשירים סלולאריים, מחשבים ואינטרנט ותרבות צריכה. כפי שיבוא לידי ביטוי במחקר הנוכחי ניתן לראות כי למרות ניסיונם של הרבנים והמנהיגים להדוף את כניסת המודרניזציה נראה כי העולם החרדי מגלה גישה מעשית אל ערכי המודרנה ומבקש לאמץ ולהתאים לצרכיו חלק מן החידושים הטכנולוגיים. תופעה הולכת וגוברת הינה של שימוש צעירים מהמגזר בפלטפורמות אינטרנטיות שונות על מנת לקיים שיח ציבורי אודות נושאים אקטואליים, השינויים העוברים על החברה והאתגרים החדשים איתם היא מתמודדת<sup>1</sup>. כמו כן ניתן לראות שינוי בתחומי העיתונות החרדית אשר הופכת עם הזמן למודרנית יותר מבחינת עיצובה והתכנים שבה. (זיכרמן וכהנר, 2012; נריה-בן-שחר, 2008; מלאך, 2013; קפלן וסיון, 2003; קפלן, 2006).

---

<sup>1</sup> לדוגמא, אתר האינטרנט: "בחדרי חרדים"

בתחומי הפנאי והצריכה ניתן לראות שינוי באורח החיים הקלאסי בקבוצות שונות בחברה החרדית, שינוי המתבטא בסגנון לבוש אשר שומר על ערכי הצניעות אך בעל סגנון מודרני, נסיעות ובילויים בישראל ומחוצה לה. (אלאור ונריה, 2003 ; נריה-בן-שחר, 2008)

כמו כן, בעשורים האחרונים ניתן לראות התעניינות הולכת וגוברת של קבוצות שונות בחברה החרדית ליצירת ממשקים שונים עם החברה הישראלית, מחקר זה הבוחן את יציאת הנשים החרדיות לעבודה פועל בתוך הקשר זה. הממשקים מתקיימים בתחומי תעסוקה חוץ קהילתיים בעלי ממשק עם אוכלוסייה ישראלית שאינה חרדית, תחומי תעסוקה בעלי אפיונים מודרניים, שירות צבאי ואזרחי ביחידות מותאמות וביחידות מעורבות ורכישת השכלה גבוהה הן במוסדות חדשים המותאמים לציבור החרדי והן במוסדות שאינם מותאמים. (זיכרמן וכהנר, 2012). משנת 1999 נפתחו מספר מכללות חרדיות ומוסדות אוניברסיטאיים המתאימים לצרכי המגזר החרדי הן מבחינת התנאים הפיזיים והן מבחינת התכנים. מוסדות, כגון מכללת בני ברק החרדית, ביה"ס הגבוה לטכנולוגיה בירושלים, מכון לנדר, המכללה החרדית בירושלים ואחרים, או במסלולים ייעודים לחרדים במסגרות כלליות כגון הקמפוס החרדי בקריה האקדמית אונו, הכשירו והעניקו כלים ומיומנויות ליציאה לעבודה (מלאך וכהן, 2011). מספר הסטודנטים החרדים בשנים האחרונות כמעט ושילש עצמו – מכ-2,000 בשנת 2005, לכ-6,000 בשנת 2101 (בנק ישראל, 2011).

### **האישה החרדית**

על מנת להבין את האתגרים העומדים בפני אישה חרדית הבוחרת לעסוק לצאת מתחומי הקהילה ולעסוק בתחומי הייטק, ש להציג את המאפיינים המרכזיים של הנשים החרדיות. על פי נתוני הלמ"ס לשנת 2007 מהוות הנשים החרדיות כ-6.4% מכלל הנשים היהודיות במדינת ישראל. הנשים החרדיות נישאות לרוב בגיל צעיר, באמצעות שידוך כאשר הגיל הממוצע לנישואין הינו 20 (פרידמן, 1999). נריה-בן שחר מגדירה את מעמד הנשים החרדיות כנשים הסובלות מהדרה מגדרית כפולה בשל שייכותן לשת י קבוצות מיעוט: נשים בישראל והחברה החרדית (נריה-בן שחר, 2008). בחברה החרדית כחברה מסורתית-שמרנית, קיים סדר פטריארכאלי מסורתי המקבע את יחסי הכוחות בין המינים במבנה חברתי שבו גברים עומדים בראש כל המוסדות ומכתיב מציאות בה בכוח החוק והמנהג מעוצב ומוכפף דרך סמכות האב או הבעל כלפי הבת, הנערה או האישה (ינאי-ונטורה, 2011 ; רוס, 2007).

החרדים נוהגים להשתמש בפסוק "כל כבודה בת מלך פנימה" (תהלים מה, יד) בהתייחסם למעמד האישה בקהילתם. פרשנותם המקובלת לפסוק זה היא כי מקומה של האישה הוא בתחום הקהילה, הבית, המשפחה והילדים, ויש לצמצם ככל האפשר את מרחב פעילותה לרשות היחיד ומחוץ לתחום הציבורי. עובדה זו קשורה ליצירת חברה נשית המחוברת באופן אינהרנטי לספירה הביתית ומדירה אותה ממוקדי קבלת ההחלטות (גינזברג, 1998; פירשטיין, 2001; פרידמן, 1995). נוסף על כך, התפיסה התרבותית המרכזית בחברה החרדית, רואה בלידת מספר רב של ילדים ובטיפול בהם יעד מרכזי של חיי הנישואין. דבר זה בא לידי ביטוי בשיעור הילודה הגבוה בישראל (7.7 בממוצע למשפחה) אשר מטיל עומס כבד על הנשים החרדיות בתור האחראיות על גידול הילדים. (אילן, 2000; גנץ, 2003; מליק, 2005; סירקין, 2001). חלוקת תפקידים זו יוצרת, מחד, משקי בית אשר תלויים ארגונית וכלכלית באמהות החרדיות, ומאידך הן מודרות באופן כמעט מלא מתחום הפעילות הדתית והרוחנית ומהסמכות לקבל החלטות במישור הציבורי והפוליטי. רשות הרבים שייכת לגברים והם אלו המכריעים בסוגיות שונות, משנים ומשפיעים. התפיסה המסורתית השמרנית שוללת מן האישה ריבונות ומעמד אוטונומי, כך שאין היא עומדת ברשות עצמה ואין לה יישות עצמאית אלא היא "בתולה המצויה ברשותו של אביה כקניין" עד לנישואיה או מוגדרת כ"בעולה ברשות בעלה", הקונה אותה מידי אביה (אלאור, 1992; ברזילי, 2001; עצמון, 1995; פרידמן 1998).

כחלק מתפיסות אלו בקהילות אורתודוקסיות רבות ברחבי העולם הרבנים מטילים איסור על נשים להשתתף במועצות בתי הכנסת או לשמש כמנהלות בבתי ספר דתיים. כמו כן, אין ממקמים נשים בעמדות הדורשות מהן להפעיל סמכות על הגברים, וישנה דרישה כי הנשים תקפדנה על לבוש ארוך וסגור המכסה את רוב חלקי גופן. נשים נשואות נדרשות לכסות גם את ראשן ובאירועים משפחתיים והחברתיים בחברה החרדית קיימת הפרדה מוחלטת בין גברים לנשים, כאשר לעתים הגברים והנשים נמצאים באולמות נפרדים ולעיתים באולם אחד החצוי על-ידי מחיצה פיזית ולו שתי כניסות נפרדות (אוריין, 1997; זלצברג, 2005; לוי, 1989; פינקלשטיין, 1997; רוזן-צבי, 1999; שילה, 2002; Heilman, 1992; Foigel-Bijaoui, 2007).

מדיניות החינוך של נשים בחברה החרדית נגזר מהתפיסה המסורתית המייעדת את רכישת הידע התורני לגברים בלבד. הדרה זו קשורה לתפיסה התורנית הלכתית הרואה את לימודי התורה כמיועדים אך ורק לגבר וכי לימודה של האישה יכול לפגום בערכו הרוחני של הטקסט. תפיסה זו הביאה לכך כי בחברה

היהודית המסורתית התחנכו רוב הבנות לאורך השנים בביתן, ומטרת חינוכן היה פונקציונאלי להכשרתן כמנהלות משק בית (פרידמן, 1988). בשנת 1917 הוקם הסמינר הראשון של רשת "בית יעקב", המכשיר את הנשים לתחום ההוראה והחינוך ועד מהרה הפך הסמינר למודל המרכזי למוסדות להשכרה מקצועית של נשים חרדיות ברחבי העולם. בישראל הסמינר הינו מוסד על-תיכוני המלמד גם תכנים מקצועיים. מוסדות אלו הם -על פי רוב המשך ישיר של הלימוד התיכוני, ובהם מתאפשר לנשים לגשת לבחינות סיום בפיקוח האגף להכשרת עובדי הוראה במשרד החינוך. (קוליק, 2012). תכניו של הסמינר הן בעיקר תורניים (ללא לימודי גמרא) המוכוונים בעיקרם אל פרקטיקות הרלוונטיות לנשים חרדיות, כגון: צניעות, הלכות כשרות וטהרה. במהלך השנים נלמדו בעיקר מקצועות פרקטיים ונשיים, כגון גננות והוראה.

הנשים הנכללות במחקר זה, משתייכות לזרם המרכזי של החברה החרדית המקיים את "חברת הלומדים". במהלך המחקר הנוכחי נעשה נבדק האם הנשים הבוחרות במקצוע ההייטק מוותרות על הגשמתן האישית ובוחרות במקצוע זה כאמצעי פרנסה בלבד או שמא הבחירה הינה חלק ממגמה של היפתחות לערכים חדשים כגון: הגשמה עצמית והתפתחות אישית המאתגרים את התפיסה הקלאסית של החברה החרדית על דמותן של הנשים.

המצוקה הכלכלית של החברה החרדית בעשורים האחרונים והקושי במציאת מקורות תעסוקה חלופיים למקצוע ההוראה המסורתי הביאו גם לשינוי דרמטי ביחס לתעסוקת נשים בחברה החרדית. החל מסוף שנות ה-90 ואילך הנשים החרדיות החלו ללמוד גם מקצועות אחרים, בכללן תכנות מחשבים, גרפיקה, עיצוב פנים, הנהלת חשבונות, פסיכולוגיה, עבודה סוציאלית, ראיית חשבון ועריכת דין (לופו, 2003; קוליק, 2012; שלג, 2000). עם זאת, על אף התמורות באפשרות התעסוקה העומדות לרשותן של הנשים הנשים החרדיות; מן המחקרים עולה כי פניית הנשים חרדיות למקצועות חופשיים נמצאת עדיין בשוליים, ורוב הנשים החרדיות מוסיפות לעבוד בתחומי ההוראה בתוך הקהילה. (הרשקוביץ ואובל, 1998)

### **נשים חרדיות בשוק ההייטק**

לכניסה של נשים חרדיות לשוק ההייטק בישראל, יש משמעות כלכלית, תרבותית וסימבולית בשל מעמדו הגבוה של שוק עבודה זה בישראל, אשר נתפס כמנוע הצמיחה העיקרי של המשק מאז שנות ה-1990. תחום ההייטק בישראל ובעולם נחשב לאחד התחומים ההישגיים והתובעניים הקיימים במשק

העבודה. התחרות הקשה בשוק המתחדש דורשת מהעובד תשומות עבודה גבוהות ויכולות וכישורים ייחודיים. ענף זה החל להתפתח בשנות השמונים עם התפתחות תעשיות הטכנולוגיה העילית וטכנולוגיית המידע אשר צמחו במהירות מסחררת אל תוך שנות האלפיים. התחום נחשב כענף תעסוקה חדשני המאופיין בגמישות, אפשרויות עבודה מהבית, גיל צעיר באופן יחסי של העובדים והמנהלים וסביבת עבודה דינאמית ומאתגרת. שכר עובדי היי-טק הנו גבוה מאוד ביחס לממוצע ההכנסה בישראל. ואולם התנאים הטובים גובים מחיר כבד: סביבת העבודה בארגוני ההייטק דורשת מהעובד להכפיף את זמנו למשמעת זמן נוקשה ולעבוד שעות נוספות בתנאי לחץ ומתח, בדרישה למחויבות בלתי מוגבלת בזמן ובמאמץ מצד המעסיקים (קראוס, 1993).

המחקר הנוגע לתעסוקת נשים חרדיות הנו דל במיוחד, ועיקר החומר המחקרי הקיים הנו מסמכי מדיניות וסקרים ממשלתיים. למדינה תפקיד מרכזי בעידוד תעסוקת נשים חרדיות וכי מהלך זה נעשה בשני אופנים מרכזיים: הקמת מוסדות להשכלה גבוהה לצורך רכישת מקצועות חופשיים אשר מסובסדים על ידי המדינה ומתן סבסוד ותמיכה במקומות תעסוקה הבוחרים להעסיק נשים חרדיות. מדו"ח מרכז ההשקעות שבמשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (2008) עולה כי בשנים 2005-2007 תוקצבו 28 חברות שהעסיקו עובדים חרדים בסכום כולל של 118 מיליון שקלים. מספר המשרות החדשות שנוספו לציבור החרדי ביזמת התכנית הוא 2011 ורובן אוישו בידי נשים חרדיות (קוליק, 2012).

בשנת 2009, כחלק מהמאמץ להביא ליישום המלצות דו"ח ישראל 2028, הוקם במסגרת מוסד שמואל נאמן פרויקט 'שילוב חרדים'. המשימה שעמדה בפני צוות הפרויקט הייתה לסייע לגורמי הממשלה והמשק, כמו גם לציבור החרדי עצמו, להביא להאצה של תהליך שילובם של החרדים בשוק העבודה, גברים ונשים כאחד. המהלך הראשון של צוות הפרויקט היה למפות את מכלול החסמים המונעים שילובם של חרדים במעגל העבודה וכן את המנופים העיקריים שעשויים להגביר שילוב זה. (קוליק, 2012). תוצאות מהלך זה הייתה מסמך "מפת דרכים לתכנית לאומית להאצת שילוב האוכלוסייה החרדית בכלכלה הישראלית" (גל, 2010)

בין המסקנות העיקריות שעלו ממסמך זה הייתה ההמלצה על עידוד תעסוקת נשים: "באופן מסורתי עידוד השתלבות נשים בשוק העבודה הנו אחד היעדים המרכזיים במדיניות מעודדת תעסוקה במדינות מערביות רבות הקהילה החרדית בישראל שונה מרוב הקהילות בעולם וגם מאוכלוסייה הלא-חרדית בארץ בכך שנשים מהוות בה את כוח העבודה העיקרי. זאת גם בזכות מערכת ענפה שנבנתה בתוך

הקהילה החרדית ומאפשרת לנשים גם לנהל משק בית המבורך בד"כ בילדים מרובים וגם להצטרף למעגל התעסוקה... הפעילות המוצעת בתחום זה, אם כן, היא איתור ומיפוי של מקומות עבודה ומקצועות "איכותיים" שיאפשרו קליטת נשים חרדיות" ("מפת דרכים", עמ' 30).

### **נשים חרדיות בשדה הפמיניסטי**

בעבר נקבע מעמדן של נשים בחברה, לרבות זכויותיהן וחובותיהן, על פי חלוקה מגדרית נוקשה שהעניקה מהות ותפקיד שונה לכל אחד מן המינים. הפמיניזם מבקש לכונן סדר חברתי חדש המשוחרר מכל סממן פטריארכאלי, ולגבש תרבות המכילה את רצונן ואת כוונותיהן של ציבור הנשים בחברה. מתוך כך, הפמיניזם עוסק באפליה הנגזרת מההבדלים המגדריים והשאיפה לבטלם בצורת מאבק פוליטי לשוויון זכויות והזדמנויות. הפמיניזם לבש גוון של מאבק חברתי בסוף המאה התשע עשרה ותחילת המאה העשרים באירופה ובצפון אמריקה, בעיקר סביב נושא מתן זכות בחירה לנשים. בשנות השישים של המאה העשרים התארגנה התנועה הפמיניסטית מחדש ושאפה להעניק לנשים שוויון הזדמנויות מלא בכל תחומי החיים ובכללן הזכויות הכלכליות (רוס, 2007).

### **המבט המפקח**

אחד ממאפייניו של מקום תעסוקה הינו שמירה על ההיררכיה והגברתה, פוקו השתמש בתיאוריה של בנת'אם ה'פנאופטיקון' (מיוונית *Al seeing place*) על מנת לתאר את מנגנוני השליטה והפיקוח בארגונים על מנת לייצר שליטה מתמדת. המבט הפנאופטיקוני הינו מבט מפקח א-סימטרי המייצר חוסר וודאות, נחיתות וכניעה של העובדים. פוקו טוען כי המבט של המעסיק אינו חיצוני אלא מבט פנימי אותו העובד לומד להפנים ובכך המבט משמר את כוחו. אמצעי שליטה זה מכונה על ידי פוקו ה- *GAZE*. אחת ממטרות הפיקוח הינה - המשמיע *Disciplining*, אמצעי שמגביר את יחסי הכוח הא-סימטריים ואת הצייתנות. (Lyon, 1994; Danaher, Schirato & Webb, 2000)

כדי להבין את משמעות הפנאופטיקון בהקשר של נשים חרדיות, ניתן להיעזר במושגיה של דה בבואר ביחס למבנה החברתי הפטריארכאלי של המערב. לטענתה, התרבות המערבית רואה באישה כאחר וכאובייקט בעוד הגבר הוא הסובייקט, באופן זה מעצבת החברה את דמותה ומהותה החברתית של



האישה ( De Beauvoir , 1952 ). בהקשר של הקהילה החרדית נראה כי ניתן להחיל את התיאוריה של דה בבואר על הגדרת החברה החרדית את האישה כאם, רעיה באופן המגביל את הנשים ומונע מהן בחירה מודעת בתפקידים אותן הן מבקשות ליטול על עצמן

טענתה של דה בבואר אודות הדיכוטומיה הערכית בין הנשי לגברי באה לידי ביטוי גם באמצעות הדיכוטומיה גוף-נפש ( Bordo, 1993 ) משמע, אחד ממקורות ' האחרות' של האישה הוא גופה, הנשים מזוהות לעתים קרובות עם גופן בלבד, ונתפסות כאובייקט למבט גברי. בהקשר זה, דה בבואר טבעה את המושג - 'מבט גברי' 'male Gaze' המתאר מבט ריק ומחפצן של הגבר באישה. תהליך זה קורה באמצעות פעולת ההתבוננות והצפייה של הגבר באישה (De Beauvoir, 1952 ; 374). מבט זה שלכאורה הינו חיצוני לאישה מתקיים לאחר זמן מבט זה קיים גם בתוכה באופן בו האישה לומדת להביט בעצמה דרך המבט הגברי. בהקשרן של המחקר הנוכחי נמצא כי משטור גופן של הנשים על ידי הפנמת המבט הגברי פועלת על הנשים החרדיות בשני אופנים, הן המשמוע המקצועי בארגון ההייטק והן בהקשר החרדי קהילתי בו מופעל על הנשים באופן מתמיד מבט גברי (על ידי הרבנים) הממשמע את התנהגותן. בארגוני ההייטק המותאמים לנשים חרדיות נמצא כי המבט מתקיים למעשה באופן משולש, על ידי המעסיקים, על ידי הרבנים הנוכחים ועל ידי הנשים עצמן כלפי עצמן.

### **הצטלבות מיקומי שוליים**

מושג מרכזי נוסף המתאר את יחסי הכוח המגדריים בהן מצויות העובדות החרדיות הנו "הצטלבות מיקומי שוליים" (Intersectionality) - מושג שמציב במרכזו את חוויותיהן של נשים המצויות במצבי שוליות מגוונים וצולבים, כמו שוליות אתנית, מעמדית ומגדרית. על מנת להבין את מצבי החיים של נשים השייכות לקבוצות שונות ואת הדיכוי הכפול או המשולש שהן חשופות לו, יש לבחון את הצטלבות מיקומי השוליים שלהן (intersectionality) ולנתח את הקשרים ביניהם. על-פי תפיסה זו, מנגנוני הדיכוי אינם מקבילים, אלא מצטלבים זה בזה ויוצרים מצבי שוליות ייחודים שהשפעתם גדולה יותר מהשפעת סיכום מצבי הדיכוי (מוצפי-האלר, 2007). המושג התפתח כחלק מה"פמיניזם השחור" – גישה חברתית-פוליטית שצמחה בשנות השבעים של המאה העשרים בקרב פמיניסטיות שחורות בארצות הברית שפעלו במסגרת תנועת הנשים הפמיניסטית האמריקאית שרוב חברותיה היו לבנות. הפמיניסטיות השחורות טענו שהפעילות הלבנות אינן חוות את ההבדל הגזעי כמקור לאי שוויון חברתי, ועל כן השיח אותו הן

מקדמות בדבר אפלייתן על רקע מגדרי הנו חלקי בלבד ביחס לחווייתן של הנשים השחורות הרואות את דיכויין כמשולב על רקע גזעי ומגדרי. ביטוי של זרם זה בישראל התפתח בעיקרו בקבוצות של נשים מזרחיות, לסביות וערביות (דהאן-כלב, 2007; 1999). אולם לא נחקר בהקשר הדתי/חרדי. מחקר זה היא מבקש לעשות שימוש במונחי התיאוריה של הצטלבות מיקומי שוליים כמסגרת המושגית המתאימה ביותר לבחינת מיקומן החברתי של העובדות החרדיות במשרדי היי-טק. המקרה של נשים אלו מדגים היטב את ההצטלבות בין מגדר (בהיותן נשים בחברה הישראלית), מגזר (חרדים בחברה הישראלית), מעמדן בתוך קהילת המוצא (נשים בחברה חרדית) ומעמדן כנשים במקום העבודה (נשים בארגוני הייטק)

### סוכנות שינוי או שומרות סף

למול כוחות השליטה והמשמוע, ניתן לראות כי העובדות החרדיות לא מתפקדות רק כסובייקטים פסיביים אלא גם עוברות תהליכי שינוי המשפיעים על זהותן ואף בעלי פוטנציאל להשפיע על סביבתן. יציאתן של הנשים בחברה החרדית מחוץ לגבולות הקהילה, בשם הקהילה, מדגיש את היותן כוח בעל פוטנציאל של שינוי ולא רק של שיקוף של שינוי (אלאור, 1992; 1998; 2006; קפלן, 2003; Mahmood; 1993; Schultze, 2005). היציאה מחוץ למסגרת הקהילתית מלווה בדיסוננס יומיומי המעלה את המתח בין הערכים החדשים לאילו המסורתיים. ההטרונגויות הקיימות בקבוצת הנשים החרדית מעלה יחס שונה ועמדה רב ערכית ביחס לעולם החדש. חלקן של הנשים מגלות פתיחות לגילויים החדשים ואף מאמצות דפוסי חשיבה או כלים חברתיים ותרבותיים חדשים, אצל חלקן מתעורר הצורך לעמוד על המשמר באופן דרוך יותר ולמנוע כל כניסה של מאפיינים חדשים העשויים להשפיע על עקרונותיה של החברה החרדית ולשנות את פניה. עם זאת, הנשים ממשיכות לבחון כל העת את הגדרתן הראשונית כנשים וכאמהות בחברה מסורתית. הערכים המייחדים את החברה החרדית נמדדים אצלן בזיקה לסולם ערכים חדש המזוהה עם תפיסות אישיות כמו הגשמה עצמית, קידום מקצועי, מסירות לעבודה וקריירה, לבין סולם הערכים האלטרנטיבי אליו הן נחשפות במסגרות של הלימודים והתעסוקה (Canny, 1995; Greene & Windolf, 1995; Teichler, 1999; Minton, 1989; ליוש, 2007; שלהב, 1997).

פרידמן (1999) רואה באישה החרדית העובדת כבעלת יכולת להשפיע על שינוי בחלוקת התפקידים הפנים משפחתית, שינוי אשר לבסוף יכול לצאת מגבולות המשפחה אל המרחב הקהילתי ולהגדיר מחדש את

תפקידי הגבר והאישה המסורתיים. עם זאת, לטענתו השינוי אותו מביאות הנשים אינו תוצאה של שינוי בתפיסת עולמן המבקר את הסדר הקיים ומבקש לשנותו, אלא ככורח המציאות הנובעת מרצון לשמר את המבנה הקיים בו הגברים הם הלומדים והן המפרנסות את הגברים. מתוך כך, מתאר פרידמן את נשות החברה החרדית כגורם שמרני בקרב החברה שבה הן מתקיימות, וזאת למרות העובדה שהפכו ברבות השנים למפרנסות עיקריות בביתן, במקביל להפיכת בעליהן לתלמידי ישיבה שאינן עובדים. האישה החרדית אומנם מקבלת מקום מרכזי בביתן אך עדיין נתפסת כ"עוזר כנגדו" ולא כבעלת מעמד שונה ודומיננטי במשפחה ובקהילה (פרידמן, 1991; אלאור, 1992; קלעג'י, 2010). בדומה לפרידמן, במחקרים נוספים נטענת הטענה כי בחברה החרדית אומנם מתרחשים שינויים הנובעים מחשיפתן של הנשים העובדות מחוץ לקהילה לערכים מסרים והתנהגויות של החברה החילונית אולם השינויים אינם פרי החלטה של הנשים אלא ברובם נוצרים כתגובה בלתי מכוונת ובלתי תלויה במאמצייהן (כהן, 2002; ליוש, 2007; Zaltman & Duncan, 1977). במחקרה מציינת ליוש (2007) כי התמודדותן של חלק מהנשים החרדיות עם העולם שבחוץ מאופיין דווקא בניסיון להתבצר במעגל הדתי ולהחמיר מבחינה הלכתית עם עצמן ועם בני משפחתן.

מנגד, ניתן לראות ביציאתן של הנשים לשוק העבודה החופשי כ"סוכנות שינוי" המביאות לעיצוב מחודש של המבנה המשפחתי והקהילתי החרדי. האישה החרדית הופכת להיות בעלת עמדה חשובה בכל הנוגע לקיומה הכלכלי של הקהילה ולרווחתה, העצמאות הכלכלית החדשה משחררת את חלקן מתלות בגבר ומאפשרת להן למלא צרכים אסתטיים, חברתיים ואף תרבותיים. (אלאור ונריה, 2003; ליוש, 2007) הערכים החדשים במקביל לעליית רמת השכר הופכים בהדרגה את חלקי החברה החרדית לחברה מודרנית שחלים עליה אפיונים של התברגנות. השינוי מתבטא בחלוקת התפקידים המשפחתיים ומשפיע גם על מערכת היחסים בין בני הזוג, והגבר נדרש לעזור במשק הבית ולקחת חלק בתפקידים אשר נחשבו בעבר כתפקידים "נשיים". מסגרות התעסוקה המאופיינות בשכר גבוה יותר מהשכר בתחום ההוראה במסגרות הקהילתיות עם ערכים חדשים מקנה לנשים כוח חדש מעצם שליטתן על החיים החומריים והתקציבים של המשפחה והעצמתן כנשות קריירה השואפות להתפתח ולהגיע להישגים בתחום הקריירה, הנשים החרדיות הופכות לדומיננטיות יותר במרחב הבית והקהילה ומאמצות כלים טכנולוגיים ורעיונות חדשים אשר מיובאים למרחב הביתי והקהילתי (קוליק, 2012; שלג, 2000).

לסיכום חלק זה, ניתן לראות כי המגמות והתמורות בחברה החרדית המביאות עימן הזדמנויות חדשות בתחומי ההשכלה ותעסוקה עומד בהתנגשות עם ערכי ודפוסי החשיבה בחברה החרדית. הן על היחס לערכים מודרניים וליציאה מן ההבדלות הקהילתית והן ביחס אל מקומה של האישה והאיסורים החלים עליה. נראה כי יציאתן של נשים חרדיות לתעסוקה חוץ קהילתית גוררת עמה בהכרח שינויים נוספים בחלוקת העבודה בין הבעל לאשתו העברת חלק מנטל הטיפול במשק הבית ובגידול הילדים אל הבעל (פרידמן, 1988). כפי שנמצא במחקר, נשים רבות צריכות לגשר בין התלות של המשפחה בפרנסת האישה ובניהול משק הבית עם רצונן של חלק מהנשים לראות במקום העבודה הזדמנות להתפתחות אישית אשר עומדת לעיתים בסתירה טכנית ומהותית עם ציפיית הקהילה והמשפחה. הנשים החרדיות אשר השתלבו בשוק ההייטק הישראלי מצופות להשתלב בארגוני ההייטק שעברו התאמה לערכי הקהילה, הן מבחינת התכנים אליהן נחשפות הנשים, שעות העבודה המתחשבות במשק הבית, מרחב התואם את רוח ההלכה ואף תנאי שכר ותעסוקה ירודים בהשוואה לארגונים שאינם מותאמים. נראה כי חלקן של הנשים אשר היה מעוניין בהתפתחות אישית ותנאי העסקה טובים יותר בחר שלא לעבוד בהכרח במסגרות חרדיות. לפיכך, עולות השאלות לגבי המידה שבה חווים הן ובעליהן את הקונפליקטים שתוארו לעיל, וגם לגבי ההתמודדויות הנוספות שמזמן שוק העבודה לנשים החרדיות. הספרות המחקרית אשר עוסקת במשמעות יציאתה של האישה החרדית מגבולות הקהילה אל עולם התעסוקה המודרני, הינה דלה ומצומצמת. היחס במחקר לתחום זה נוגע בעיקרו לסקרים ממשלתיים הבוחנים את דפוסי התעסוקה והמניעים השונים בבחירת מקצוע אך לא מעבר לכך. במחקר הנוכחי יש דגש רב על ביטוייה של תופעת יציאת הנשים לתחום העומד בסתירה לערכי החברה החרדית וכן מביא המחקר את קולן של הנשים עצמן מהשטח ואת האופן שבו הן תופסות את מקומן בחברה החרדית ואת האתגרים איתן הן נאלצות להתמודד. נראה מהסקירה כי התופעה של נשים חרדיות העובדות בארגונית הייטק הינה ייחודית בכך שהיא כרוכה למעשה במפגש של שלוש קטגוריות זהות: מגזר, מגדר, ותעסוקה. במישור ההלכתי – קהילתי, נתונה האישה החרדית העובדת בארגוני ההייטק תחת התמודדות בלתי פוסקת וגישור בין ערכי העבודה לערכי הקהילה. האישה צריכה להתמודד עם עבודה החושפת אותה לתכנים חדשים אשר חלקם מאתגרים באופן מהותי את הסביבה הקהילתית ממנה היא מגיעה בנוסף לאופי עבודה במחיצת גברים. כמו כן לצורך עיסוקה המקצועי של האישה נדרש שינוי בתפיסת תפקידיה בבית ובמשפחה. במישור הזהות המגדרית נמצא כי נשים נמצאות במקום נמוך מבחינת ההיררכיה החברתית בכלל והארגונית בפרט. בהקשר של הנשים החרדיות בסביבת ההייטק נמצא כי הן עצמן ממושמות בשני אופנים, הן

המישמוע המקצועי בארגון ההייטק והן בהקשר החרדי קהילתי בו מופעל על הנשים באופן מתמיד מבט גברי (על ידי הרבנים) הממשמע את התנהגותן. במישור הארגוני עבודה בארגון הייטק הינה עבודה תובעני במיוחד הכרוכה בהכשרה והתמחות מקצועית ברמה גבוהה כמו כן מספר שעות העבודה הינו גבוה יחסית למשק וסביבת העבודה מאופיינת על פי רוב בתנאי עבודה תחת לחץ ועומס. לאורך המחקר יבחנו קולות הנשים עצמן והתמודדותן האישית בתוך מפגש זהויות זה על הקשיים ועל הדילמות הניצבים ושניצבו בעבר בדרכן ועל אופן התמודדותן. המחקר יבחן את תנאי העבודה המאפשרים לנשים החרדיות לעמוד בציפיותיה של הקהילה החרדית מהן כנשים בד בבד עם עבודתן כנשות הייטק, ואת השינויים והתמורות שחלו בהן, בביתן ואף בקהילתן בעקבות עיסוקן החדש.

## פרק שני: מתודולוגיה

המחקר מבקש לבחון את חוויותיהן של נשים חרדיות העובדות בארגוני הייטק וללמוד את מורכבותה של המציאות כפי שהן מתארות אותה, תוך מתן דגש על מרכזיות ההקשרים של מגדר, מעמד ותרבות. על כן נבחרה שיטת מחקר איכותנית המתאימה לשאלת המחקר, לשדה מחקרי הנמצא בהתהוות ולאופן ניתוח הממצאים. השיטה ואופן הניתוח הפרשני מסייעים להבין את התופעה הנחקרת כפי שהיא מובנת על ידי מי שנוטלות בה חלק ותוך היצמדות במידת האפשר לחוויותיהן הממשיות של הנחקרות בסביבתן שלהן (Denzin & Lincoln, 1994; Schwandt, 1998; Patton, 2002).

המחקר הוא מחקר נרטיבי המשלב פרספקטיבות פמיניסטיות ומשתמש בצורת ניתוח תוכן ביקורתית ועיצוב קטגוריות על ידי איתור מרכיבים בולטים החוזרים על עצמם בראיונות והניתנים לאפיון. לאורך הניתוח ישנו ניסיון לחשוף את המשמעויות השונות הטמונות תוך מתן ביטוי מרבי להשקפת עולמן של הנשים וחשיפת הנרטיבים השונים העולים מדבריהן (צבר בן יהושע, 2001). כמו כן, מניח המחקר כי מצבים חברתיים הם מובנים ומשתנים ומושפעים מגורמים אישיים, בין אישיים, חברתיים ובעלי הקשרים רבים. ההיבט הפמיניסטי במחקר נובע ממוטיבציית המחקר להנכיח תופעה חדשה המתרחשת בהקשר של יחסי כוח מגדריים בסביבות שונות (קהילה, ארגון, משפחה), ולכן השמעת קולותיהן של הנשים המתארות במונחים שלהן את התנסותן, מהווה כלי מחקרי חשוב לצורך חשיפת הקולות הללו ולצורך שינוי חברתי פוטנציאלי (Edwards, 1993). בפרק זה מתוארים השלבים השונים לשם ביצוע המחקר: איתור המרואיינות, ביצוע הראיונות ושיטות הניתוח.

### כלי המחקר

הכלי המתודולוגי הינו 'ראיונות עומק מובנים למחצה': 'General interview guide approach' (Patton 2002:343-344). הראיון משלב בין מבנה מוגדר ומסודר למבנה שיחה גמיש בו מוגדרים מראש נושאים ותחומים כלליים המיועדים לכוון את השיחה, אך אופן השיחה מתנהל באופן חופשי ככל הניתן והתערבויות החוקרת הן מינימאליות. האינטראקציה החופשית מסייעת לבנייה של יחסי אמון הנדרשים על מנת לחלץ את הפרספקטיבות וההתנסויות האישיות של המרואיינות ולחלץ את הקונפליקטים

המגדריים והדתיים העולים מן המציאות איתה הן מתמודדות ( Arksey and Knight 1999; Patton, 2002; Rubin & Rubin, 2005).

### **איתור המרואיינות**

בשדה המחקר הנדון קיים קושי לערוך מחקר אקדמי בשל הרגישות והחששות המלווים נושא זה בחברה. לצורך המחקר חיפשתי נשים המגדירות עצמן כמשתייכות לקהילה חרדית העובדות בארגוני הייטק. בתחילה פניתי למספר ארגונים וביקשתי מעובדי משאבי האנוש להפנות אליי נשים פוטנציאליות, ניסיון זה לא צלח בשל חוסר הרצון מצד הארגונים השונים לסייע וחוסר האמון של הנשים החרדיות העובדות להתראיין עבור מישהי שאינה מוכרת להן. רק כאשר איתרתי שתיים מקרובות המשפחה החרדית שלי העובדות בארגוני הייטק שונים וביקשתי מהן שיצרו עבורי את הקשר הראשוני הצלחתי לאתר באמצעות "מדגם כדור שלג", כ-14 נשים משלושה ארגונים שונים אשר הסכימו להתראיין. את תוכנם של שני ראיונות נוספים שקיימתי נתבקשתי לפסול לאחר המרואיינות טענו כי הן חוששות מבעליהן והמידע עלול להזיק למשפחתן.

הנשים שרואיינו מגיעות מקבוצת אוכלוסייה בעלת מאפיינים דומים ומהוות מדגם אחיד ברובו מבחינת גיל, מצב משפחתי ומקום מגורים. רוב הנשים מתגוררות במרכז הארץ בערים בעלות ריכוז חרדי גבוה. גיל הנשים הינו צעיר יחסית ועומד על תחילת שנות העשרים. השכלתן הינה השכלה תיכונית חרדית (סמינר לנשים) וכולן בוגרות מגמה טכנולוגית.

### **ביצוע הראיונות**

ראיון העומק הוגדר כשיחת פנים אל פנים, לרוב במקום עבודתן של הנשים (יוצא מן הכלל שני ראיונות שהתקיימו בבית קפה). השיחה הייתה אינטימית ונינוחה ולא כללה דף שאלות שהוכנו מלכתחילה מתוך שאיפה לשיחה זורמת, נוכחותי בשיחה אופיינה כנוכחות מכוונית ולא מתשאלת והתבצעה בקווים כללים על מנת לאפשר לנשים לתאר את החוויה במילים ובמושגים שלהן. תשומת לב מיוחדת הוקדשה לבחינת שפת הגוף של הנשים, טון דיבורן ואופן ישיבתן. בכל הראיונות, ללא יוצא מן הכלל, אובחן קושי מצד המרואיינות הן במישור הוורבלי (קימוץ בתיאורים, טון דיבור נמוך, משפטים לא ארוכים, צורך בדיבור) והן במישור הפיסי (ישיבה שמביעה חוסר נינוחות, אי יכולת לתפוס מקום במרחב, תנועות גוף מצומצמות, עיניים מושפלות). אצל רובן חזר והובע חשש בדבר ציטוט דבריהן בשמן המלא. רוב

המרואיינות נקטו בהכללות כאשר התבקשו לתאר רגשות (שימוש במונחים כגון: "אנחנו" "אצלנו" "שלנו") והתקשו לדבר על עצמן במונחים פרסונאליים. בשניים מהארגונים בו עובדות קרובות המשפחה שלי הייתה נוכחותי רצויה יותר והדבר סייע לי מייד בהתקבלותי אצל הנשים בכך שהקל על חסמים רגשיים שעלו בתחילת הראיון והופגו לאחר שזוהיתי כ"בת דודה של נעמי" (שם בדוי). הראיונות הוקלטו, לאחר קבלת אישורן של הנשים, ותומללו לשם הניתוח. ההקלטה אפשרה לשיחה להיות חופשית וסייעה לי לייצר קשר עין ולעודד את המרואיינות במבטי על מנת להמשיך ולדבר. מרבית הראיונות התחילו בשיחה שאינה קשורה ישירות אל הנושא על מנת ליצור אווירה נעימה.

### **מיקומי כחוקרת**

*"רצוי ביותר לחקור נושא שאין מעורבים בו ישירות. באתר שאין כלפיו תחושה של מעורבות רגשית ודעות מגובשות" (צבר- בן יהושע, 1990: 36)*

במובן מסוים שדה המחקר היה שדה מוכר מבחינתי, שכן יש דמיון בין האופן בו גדלתי והתחנכתי לבין הביוגרפיות של הנשים הנחקרות. במהלך הראיונות מצאתי עצמי מזדהה עם תיאורי הנשים את הקהילה והמשפחה ואת מקומן כנשים המאתגרות את השיח הקיים בסביבתן. בגלל היכרותי עם עולמן של המרואיינות וקרבותי לנושא מעמדן של הנשים השתדלתי לעשות מהלך של התרחקות מכוונת על מנת להצליח ולהביט בהן מבחוץ. האתגר המרכזי עבורי היה השתקת השיפוטיות, מאחר ואני בחרתי במהלך חיי הבוגרים לצאת מתוך דפוסי המחשבה ואורח החיים הדתי בעיקר בשל היותי אישה שאפתנית וסקרנית מצאתי עצמי מחד מזדהה עם מצוקותיהן, ומצד שני מבקרת את הפעולות שהן נוקטות. במהלך הראיונות השתדלתי ככל האפשר להזיז את סיפורי שלי הצידה ולהעניק למרואיינות מרחב שיחה נקי. לקרבה והדמיון שלי אל המרואיינות היו משמעותיות מועילות ומכשילות, הכרת שדה המחקר על המוסדות, מבנה המשפחה ואוצר המילים הקהילתי אפשרו לנשים לדבר איתי כמישהי משלהן ובכך לתאר לי את חוויותיהן באופן מדויק ובהיר יותר. רובן ציינו כי הן לא היו מדברות עם מישהי "חילונית לגמרי" וכי הדמיון בינינו יצר יחסי אמון ראשוניים והפך את השיחה עם רובן לזורמת. היכרותי עם השדה והשפה אפשרה לי להבין את תיאור חוויותיהן בצורה חדה יותר וכך יכולתי לכוון אותן בצורה מדויקת יותר במהלך הראיון. עם זאת, היכרותי מקרוב עם הקהילה גרמה לי לעיתים להיות עדינה עם המרואיינות ולא לדחוק בהן להתמודד עם ההשלכות של המבנה הפטריאכלי הקהילתי אותו הן תיארו, זאת מתוך חשש כי הדבר יכול לגרום לתסכול אישי ותחושת הקטנה.



## ניתוח התמות

הניתוח התבסס על התיאוריה המעוגנת בשדה- (Glaser and Strauss, 1974) grounded theory הנבנית על סמך נתונים הנאספים בשדה המחקר וממופים דרך תמות מרכזיות. התוצרים האמפיריים הם המכתיבים את המהלך ובכוחם אף לשנות את הנחות היסוד הראשוניות ואף את המחקר כולו. המתודולוגיה לניתוח נתונים המורכבת ממספר שלבים: 1. שלב הקידוד הראשוני: מציאת קטגוריות ראשוניות. 2. עיצוב הקטגוריות: עיצוב קטגוריות על ידי הגדרת הקריטריונים לכל קטגוריה. 3. זיכוך התבחינים: עיצוב מערכת קטגוריות סופית. 4. איתור קטגוריה גרעיניות: זיהוי הירארכיה בין קטגוריות. 5. יצירת מבנה תיאורטי באמצעות קטגוריות: קישור לספרות מחקרית ותיאוריה (גבתון, 2001; שקדי, 2003).

בהתאם לפרדיגמה האיכותנית, הנתונים שנאספו עובדו בשיטה של ניתוח תוכן לתמות מרכזיות אותן סידרתי לקטגוריות על. התהליך כלל כמה שלבים: פירוק ראשוני, אפיון קטגוריות ראשוניות וזיהוין בתוך ומתוך הראיונות. קידוד כל תימה בצבע שונה כך שקיבלתי תמונה ויזואלית של הנושאים הבולטים בכל ראיון, ותיחום של יחידות ניתוח על פי קטגוריות. מתוך הראיונות קובצו לבסוף ארבע תמות עיקריות אשר חזרו על עצמן בכל הראיונות וריכזו את תחומי ההתמודדות העיקריים של העובדות החרדיות במקום עבודתן. לבסוף, יצרתי טבלה מסכמת הכוללת מיפוי ראשוני של הקטגוריות וקטגוריות המשנה אשר שימשה אותי לניתוח הסופי בפרק הממצאים.

## פרק שלישי: ניתוח הממצאים

יציאתן של נשים חרדיות למקומות עבודה "חילוניים" הנו מהלך קהילתי מורכב ומעורר חשש עבור מנהיגי הקהילה החרדית וגם עבור חלק מן הנשים עצמן. המגע היומיומי עם סביבת עבודה שאינה חרדית וגברית, נתפס כאיום, כהשפעה זרה שעשויה לחלחל בחזרה ולשנות את פני החברה החרדית כולה. כתוצאה מכך, הנשים מודרכות ומפוקחות לבל יסטו מכללי התנהגות נוקשים הנקבעים מראש ואשר מטרתם לשמור על זהותן הדתית והתרבותית של הנשים היוצאות מהתחום "הבטוח" של קהילת המוצא שלהן. כללי ההתנהגות מייצרים משולש של יחסי כוח: העובדות החרדיות, באי הכוח מהקהילה (לרוב, גברים) והעובדים והמנהלים הלא-חרדיים. בתוך הדינאמיקה המורכבת הזו, העובדות החרדיות מייצרות פרקטיקות של התנהגות אישיות וקבוצתיות מגוונות, אשר נעות בין היבדלות לשילוב ובמשא ומתן בלתי פוסק הנע בין הצורך והרצון בשמירה על זהותן הדתית-קהילתית לבין עולם העבודה החילוני בו הן מועסקות. מטרתן של פרק זה היא לבחון ארבעה היבטים מרכזיים המעצבים את המציאות החדשה הנרקמת במפגש בין הנשים החרדיות למרחב העבודה החילוני. הנושא הראשון יידון ב**פיקוח הרבני** המוחל על מקום העבודה בו מועסקות העובדות. באי הכוח של הקהילה החרדית בשיתוף פעולה עם המעסיקים, הם אלה אשר קובעים את כללי ההתנהגות בסביבת העבודה וגבולות האינטראקציה עם המעסיקים. בחלק השני ייבחנו **תנאי העסקתן של העובדות** המשתקף בקביעת השכר המושתת על מערכת הסכמות ושילוב אינטרסים הנרקמת בין המעסיקים והרבנים כאשר כל צד מסיבותיו הוא מנסה לשמור על רמת שכר נמוכה של העובדות. החלק השלישי יעסוק ב**ביחסה של המשפחה** להחלטתן של הנשים בדבר היציאה של לעבודה במשרד הייטק אשר מאתגרת במהותה את דפוסי התעסוקה המקובלים. לבסוף תיבחן התנהלות הנשים לאור **האתגרים וההזדמנויות בסביבת העבודה**, הסביבה החדשה מעמידה את הנשים החרדיות בפני צורך בלתי פוסק לקבוע לעצמן גבולות, למתוח גבולות קיימים ולקיים הכרעות הלכתיות או תרבותיות על בסיס יומי. נראה כיצד הנשים בוחרות באסטרטגיות התנהגותיות שונות בכדי להתמודד עם המתח בין הרצון והצפייה לשמור ולשמר זהות חרדית לבין האפשרויות ההזדמנויות להתפתחות והעצמה אישית ומקצועית שמציע מקום העבודה החדש.

## "משמרת הצניעות": פיקוח רבני

הסדר החברתי במרחב החרדי כולל בתוכו חוקים וכללים ברורים ונוקשים, השאיפה לשמירה על הסדר הקהילתי נדרש על מנת לגונן על הפרטים בקהילה מפני חשיפה לתכנים שאינם עולים בקנה אחד עם רוח הקהילה (שלהב ופרידמן, 1985). כחלק מסדר זה, רבנים ומנהיגי קהילה מעורבים בהעסקת עובדות חרדיות בארגוני היי-טק כבר בשלב ההכשרה. הסמינרים החרדים המכשירים לעבודה מקצועית נזקקים לאישור רבני הקהילה על מנת לפתוח מסלולי הכשרה בתחומי התכנות המחשבים וההנדסה. מלבד בדיקה מדוקדקת של תכני הלימוד וצורת ההכשרה של הנשים בסמינר על ידי רבנים המוסמכים לכך, נדרשות הנשים לחתום על מסמך בו הן מתחייבות שלא תעבדנה במקום עבודה שאינו 'כשר'. 'מקום עבודה כשר' הוא מקום נפרד לנשים חרדיות, בו העבודה השוטפת נעשית במחיצתן של נשים בלבד וכך מצמצמים את האפשרות למצב של "ייחוד" עם גברים אחרים. הרבנים גם מפיצים עלון בקרב העובדות ובו כללי התנהגות רצויים במקום העבודה (נספח מס' 1) וחלקם מגיעים לביקורים במקום העבודה. בארגונים הגדולים לעיתים אף מועסק רב בארגון בתפקיד מפקח. בידי "רבני ההייטק" המועסקים יש השפעה על תנאי העבודה ושליטה על אופני ההתנהגות המורשים לעובדות החרדיות. הרבנים מוודאים שמרחב העבודה הפיזי מתאים ל'גדרי הצניעות' המקובלים, שהממשק בין הנשים למעסיקים והלקוחות מתקיים במגבלות ופיקוח. תכני העבודה והפרויקטים מפקחים על ידי הרבנים והם מוודאים כי התכנים בהן מתעסקות הנשים הינן תכנים 'נקיים' שאינם מערבים תחומי פרסום, שיווק ומידע מהעולם החילוני, אשר יכולים לחשוף את הנשים לערכים שאינם עולים בקנה אחד עם ערכי הקהילה החרדית. מעורבותם הדומיננטית של הרבנים מבקשת לשעתק את מעמדם וכוחם בתוך החברה החרדית, אל מרחב העבודה ה'חילוני', כדמויות מתווכות ומפקחות שלא ניתן לעקפן. באופן זה ישנו ניסיון לשעתק את מעמדן המוחלש של הנשים החרדיות, כדמויות הנתונות בפיקוח מתמיד וחופש פעולה מוגבל.

החשש המרכזי בקהילה הוא שתחושת שייכות אפשרית של הנשים למקום עבודתן תתורגם לקידום במקום העבודה, שיחייב בתורו שעות נוספות ובעיקר מעמד עצמאי ותודעה עצמית חדשה. כאשר המחיצות בין הנשים לשאר העובדים מתחילות להיטשטש, מתעוררת ה"סכנה" שהנשים תפנמנה נורמות התנהגותיות חילוניות, תיחשפנה לתכנים וערכים שונים מן המקובל בקהילתן שיחלחלו אל תוך הקהילה וישנו את סדריה, ואף יביאו לחילופי תפקידים מסורתיים במשפחה או לדרישה מצד הנשים לקבוע כללי ההתנהגות חדשים ועיצוב נורמות קהילתיות חדשות. החשש כי בעת שתרגיש האישה בנוח עם סביבת

עבודתה ועם הגברים העובדים עמה, או כאשר תתלבש באופן שמנכיח אותה ואולי אף משקף את אישיותה, אז ייעלמו המחיצות אותן בנתה החברה החרדית. כתוצאה מכך, האישה החרדית עלולה להתחיל לתבוע שייכות ושינוי במעמדה החברתי גם במרחב הקהילתי החרדי, ואת זה מבקשת הקהילה למנוע.

כך מתארת רבקה את מקומם של מנהיגי הקהילה בבחירת מקום העבודה:

*"פחדו שבנות יצאו לכל מיני מקומות עבודה וזה, אז כן הכווינו שהמקום הראשון שאת הולכת לעבוד אחרי סמינר, את צריכה לזה אישור של הסמינר. החתימו אותנו על זה שזה יהיה רק מקום חרדי. אז זה ממש הפחיד אותנו עד כדי כך שבנות שלא מצאו עבודה במקום חרדי, אפילו לא ניסו מקום לא חרדי, כי הן פחדו". (רבקה)*

דבריה של רבקה משקפים את עוצמת השליטה של מנהיגי הקהילה על חופש הבחירה של העובדות החרדיות, תוך שימוש בהפחדה והחתמה על התחייבויות המצמצמים את אפשרויות ההשתכרות של העובדות למינימום. נראה כי החשש הגדול מצד הרבנים הוא שהנשים יעבדו במשרד מעורב, בו רמת השכר שלהן תהיה גבוהה, והנשים יחשפו לדפוסי חשיבה והתנהגות שעלולים, לדעת הרבנים, לחלחל בחזרה לקהילה ולזעזע את החברה החרדית.

תפיסת האישה בחברה החרדית המתמצה בביטוי "כל כבודה בת מלך פנימה", מגדיר את מעמדה האידיאלי של האישה כמוסתרת ומוצנעת מן המרחב הציבורי. במרחב העבודה החדש חשופות הנשים החרדיות למפגש עם גברים אשר רובם המכריע אינו דתי. סביבת העבודה מחייבת את הנשים לפנות אליהם, לעדכן אותם בפיתוח הפרויקטים, לשבת איתם בישיבות, ולהציג מולם. לשם מימוש כללים אלו במרחב עבודה מפיצים רבנים ובאי כוחה של הקהילה החרדית העלון אשר מדגיש את השאיפה למנוע ככל הניתן מפגש וממשק בין נשים חרדיות לגברים שאינם שייכים לחוג המשפחתי או הקהילתי המצומצם בשלושת ארגוני ההייטק בהם התקיימו הראיונות מתארות הנשים עלון הנקרא: "הנחיות וכללי הנהגה במקומות העבודה" המועבר להן על מנת ליישם את תכניו בעת עבודתן במשרד ההיי-טק. על עלון זה חתומים שלל רבנים מהציבור החרדי כדוגמת: הרב שמואל הלוי ואזנר, הרב נסים קרליץ, הרב יצחק זילברשטיין, הרב שמואל אויערבך והרב שמעון בעדני. להלן מספר דוגמאות מן המסמך:

- "לא יפנו אחד לשני בשמות פרטיים או בכינויים, אלא רק בשם המשפחה".
- "אסורה אמירת שלום בנוסח אישי, כגון: 'שלום לך', 'להתראות' וכדו'. אך אפשר לאומרם בצורה כללית כגון: 'בוקר טוב' ו'שלום' וכדו', (ויש להקפיד על סגנון רשמי ולא ידידותי ואישי, משום שהתייחסות אישית מביאה לקירוב הדעת ביניהם ועלולה להביא למכשולים חמורים)".
- "אין לערוך לעובדים מסיבות, אירועים וטיולים, ואין להשתתף בהם, אלא אם כן נערכים לאנשים לחוד ולנשים לחוד בזמנים שונים או במקומות שונים".
- "אסור לנשים להגיע לעבודה בבגדים מהודרים, אלא בבגדים רגילים, צנועים ופשוטים, העונים על כל דרישות ההלכה. כמו"כ עליהן למעט בתכשיטים ובושם (שלא יהיה מודגש), ומכל דבר המושך תשומת לב.."
- "מפעם לפעם על האישה לבדוק אם חל שינוי בהתנהגותה ובלבושה, כי כך דרכו של היצר, היום אומר לו כך ומחר אומר לו כך, עד שאומר לו כך...". אם האווירה במקום גורמת להחליף את הבגדים, לבגדים מהודרים יותר אז צנועים פחות - אות הוא כי מקום עבודה זה פסול, ויש לעזובו.."

נראה כי הרבנים ובאי כוחה של הקהילה החרדית מנסים לשעתק את דפוסי המרחב המקובלים בציבור החרדי אל מרחב העבודה החדש. הנשים נוקטות באסטרטגיות שונות על מנת להתמודד עם הציפייה הרבנית מחד והסוגיות העולות במרחב העבודה.

את יחסה לעלון מתארת דבורי כך:

"אני זוכרת שכשלמדתי עוד בסמינר במגמת מחשבים, המורה שלי אמרה לנו על הנושא הזה, שהרבנים אחראים עלינו גם במקום העבודה, שאם מתעוררת שאלה הלכתית במקום העבודה צריך לפנות אליהם. הסבירו לנו שיש מקום בירושלים שאת שולחת אליו שאלה הלכתית והרבנים שם בקיאים בנושא של הייטק ונותנים מענה. וזה לא רק לשאלות שלנו, זה מקום ששולחים ממנו כל מיני עלונים כאלה למקום העבודה, כל מיני הלכות כאלה. זה מופיע כמו עלון של חוקים מפורטים מה לעשות ואיך לעשות בכל רגע בעבודה... אני אף פעם לא שלחתי לשם שאלה, אם יש לי בעיה, אני שואלת את בעלי. אני סומכת עליו שהוא כבר ייתן לי תשובה יותר הגיונית". (דבורי)

דבורי מודעת לקיומו של העלון ומבינה את הצורך בהפצתו אך היא אינה רואה בו ובכותביו כמקור סמכות ועל כן היא פונה אל בעלה בהנחה שהוא יקל עימה. שיפי לעומת דבורי מרשה לעצמה להיסחף עם המתרחש ובוחרת להתאים עצמה לדינאמיקה שנוצרה בארגון על פי הבנתה:

*"הרבנים מוציאים מין דף הנחיות, כללים. לקרוא בשם הפרטי של הגברים, מבחינת הלכות של קרבה: בנאדם זר, אסור לי לקרוא בשם שלו, נגיד 'איציק', אתה שומע... ככה וככה'. זה נושא קצת בעייתי. זה מביך, לפעמים קוראים לי שיפי', ואז גם אני בדיבור שלי אני ככה, אומרת 'איציק'. הרבנים יודעים שזה דבר בעייתי, אז איך אני קוראת? משתמשת בשורש. זה דבר שמאוד קשה להכניס: אני זוכרת שעבדה פה איזו מישהי שכשהלקוח שאל איך קוראים לה היא נתנה את שם המשפחה שלה, אז יש מקומות אחרים שבאמת מסבירים להם (ללקוחות) את זה". (שיפי)*

ניתן לראות בדבריהן של דבורי ושיפי כי הן מודעות לכללים ההלכתיים כפי שמציגים אותם הרבנים, אך הן בוחרות בגישה פראגמטית המפרשת את חוקי הרבנים באופן אינדיבידואלי שיתאים לאופי עבודתן. הן אינן מבקשת לקרוא תיגר על המוסכמות ההלכתיות, אך מבקשות להרגיש בנוח במרחב התעסוקה, ולכן מוצאות לעצמן דרכים שיאפשרו זאת.

התערבות זו בדמוי עלון המופץ לנשים הוא חדירה אל תוך המרחב שלהן, אך עדיין הוא חדירה רכה, מכיוון שאין היא מאופיינת בכניסה אקטיבית של הרבנים אל המרחב, אלא שליחת מסמך תוך שאיפה כי הנשים ימלאו אחרי הוראותיו. בהמשך נראה כי חדירה זו אינה מאפיינת את ההתערבות השכיחה בארגונים וכי הבעלים והרבנים נוקטים שיטות בהם נוכחותם בארגון ההייטק היא ממשית יותר. ברוריה בדומה לדבורי ושיפי מכירה את העלון אך באופן מודע בוחרת להתנהל באופן שונה מהמצופה:

*"הרבנים אוסרים עלינו להגיד 'בוקר טוב' או לשאול שאלות ידידותיות כדי שלא נתקרב. אסור להעביר דברים מיד ליד לגברים, אלא להניח על השולחן ושהם ייקחו משם. אסור לנו לשבת עם גברים באותו שולחן או לאכול איתם באותו חדר, אסור לנו להגיע לעבודה בבגדים שמושכים תשומת לב, והכי חשוב צריך להימנע ככל האפשר מייחוד.. אבל את מבינה כל זה יפה וטוב אם היה מדובר במקום עבודה חרדי אבל זה לא המצב. אני לא יכולה להיכנס למשרד גם אם כל העובדות בו חרדיות ובאמת להימנע משיחה עם הלקוחות או המנהלים.*

בהתחלה הייתי מקיימת הכול כמו שהם אומרים, אבל אחר כך מוצאים את הדרך שהיא שלך, אני גם צריכה להרגיש נוח כשאני מגיעה לפה, איך אני אדבר עם לקוח או עם ראש הצוות כשאני לא יכולה להגיד לו בוקר טוב או לקרוא בשמוי? " (ברוריה)

מדבריהן של דבורי שיפי וברוריה עולות שלוש אסטרטגיות התמודדות עם האתגר בין עיצוב תחושת שייכות למקום לבין אימוץ פרקטיקות המוכתבות מבחוץ המבקשות למנוע מצב של שייכות. הנשים מנסות למצוא דרך להיות חלק מהמרחב בגבולות ההלכה כפי שהן מבינות. זו דוגמא לפיתוח של זהות עצמית נבדלת מהעולם החרדי, דרך המנווטת בין המצופה ממנה מצד הרבנים וקהילה למצופה ממנה בסביבת העבודה. ויתרה מזו מדבריהן ניתן לראות איך היציאה לעבודה משנה דפוסי התנהגות מקובלים במרחב החרדי זהו שינוי שהעלונים והרבנים לא יכולים להתמודד איתו – אישה שמרגישה בנוח ליד גברים.

מכלל אמצעי הפיקוח והאיסורים המופעלים על הנשים, נראה כי איסור "ייחוד" הוא הבולט ביותר הן לנשים עצמן והן למעסיקיהן. איסור ייחוד הינו איסור הלכתי המבקש למנוע מצב בו גבר ואישה נמצאים יחד במקום סגור. על-פי פסקי ההלכה, ההתייחדות עצמה היא האסורה ללא כל קשר למה שיקרה בין הגבר והאישה בפועל. משמע, גם אם לא קרה דבר בינם, אך הם שהו באותו החלל, אזי הם עברו על האיסור בעצם הייחוד. ההלכה אף מדגישה כי ייחוד לא מוגבל רק לחדר או חלל ספציפי, אלא המדובר גם בחלל רחב. כך, לדוגמא, אם אחת הנשים עובדת לבד במשרד ואילו בקצה השני של המשרד עובד גבר, עצם העובדה כי רק שניהם נוכחים בחלל, ויהיה זה גדול ורחב ככל שיהיה, עדיין תהא זו עבירה על איסור הייחוד. על מנת לשמור בכל מחיר על גבולות המרחב ולא לאפשר לנשים להגיע לשאלה בדבר הימצאן עם גבר אחר באותו המרחב יזמו הגברים בקהילה שורה של התערבויות לתיקון ושליטה במצב.

מתיאור הנשים נמצא, כי נוכחות הבעלים בארגון נכפתה עליהן כהצדקה הלכתית להתמודדות עם סוגיית הייחוד. על פי הסדר הקהילתי המוכר, הגבר החרדי הוא אשר אמון על פתרון סוגיות הלכתיות ובכך פלשו הגברים אל מרחב הנשים תוך הסכמתן של הנשים. כך מתארת מיכל את אחת הדרכים לחדור אל החלל כפתרון מעשי למצוקה הלכתית בדבר איסור הייחוד:

"הייתה בעיה שהמקום [הארגון] סגור, זאת אומרת, שכדי להיכנס לבניין, צריך להיכנס עם כרטיס שיש רק לעובדים וזה קצת בעיה הלכתית... כי הארגון הופך למקום שנחשב מקום נעול, ואז אם אישה עובדת שם וגבר אפילו עובד במשרד אחר, אבל שניהם נמצאים באותה הקומה, זה נחשב ייחוד. צריך שיהיה מקום נגיש שכולם יכולים להיכנס כל הזמן. זה העניין ההלכתי. אם כל אחד יכול להיכנס, עקרונית בכל זמן, המקום לא נחשב ייחוד.. אז מה שהיה מעניין, שאלנו שאלת רב והרבנים והבעלים שלנו החליטו שצריך לאפשר לבעלים גישה. אני לא ממש אהבתי את זה אז לא התנדבתי שזה יהיה בעלי. אז מישהי אחת הציעה את בעלה והארגון דאג שיהיה לבעלה כרטיס, ובעלה מדי פעם היה מופיע פתאום... כדי שזה יהיה בדיוק לפי ההלכה. ברגע שהוא מדי פעם מגיע, זה נקרא מקום שאפשר פתאום להגיע לשם ואז הלכתית אין בעיה של ייחוד. אז היא כל הזמן ידעה שבעלה אולי יכנס, בהתחלה הוא היה מגיע ממש פעם ביום שכולם ידעו שהוא שם, גם הבוס, שיידעו שהוא יכול להגיע בכל רגע. מבינה? וככה פותרים את הבעיה וגם היא יודעת שבעלה כל רגע יכול להיכנס... כדי להראות נוכחות. אחר כך היא ילדה, אז ארגנו איזה אחד מהעובדים שם שהוא דתי והוא קיבל כרטיס..". (מיכל)

נראה כי מיכל מקבלת את העובדה שעל מנת להתמודד עם מכשול הייחוד יש לאפשר לגברים להיכנס אל הארגון בכל שעה ביום. ההסבר שמיכל נותנת להימצאות הגברים הינו הסבר הלכתי, ונראה כי מיכל מקבלת בהכנעה את העובדה כי הגבר, להלן: הרב או הבעל הם המכריעים בסוגיות הלכתיות. מיכל אינה מבקרת את ההחלטה אלא מצדיקה אותה בדבריה. העובדה כי האישה זקוקה לאישורו של בעלה באשר לאופי מרחב עבודתה מעידה על תפקידו של הבעל כ"שומר השער" (זלצברג, 2005). משמע, הקשר של האישה החרדית עם העולם שמחוץ לקהילה באישורו הפורמאלי או הבלתי פורמאלי של הבעל המשמעות שהבעלים מחזיקים בכרטיסי כניסה למרחב וביכולתם להופיע בכל רגע מהווה ככוח ממשטר עבור הנשים והופך גם את המרחב העצמאי והחיצוני ששייך להן כמרחב שגם הוא מבוקר ומפוקח על ידי הבעלים. נראה מדברי הנשים כי באופן כללי כאשר יש לקבל החלטות מהותיות מתקבלות ההחלטות בדרגים הגבריים של הארגון והקהילה. משמע, המנכ"ל יושב עם הבעלים והרבנים, והנשים נשארות בצד. שירה מתארת כיצד לאור אחת מהבעיות ההלכתיות שהתעוררו, הגיעו הגברים (הרבנים והבעלים) לדון עם המנכ"ל על פתרונות אפשריים, זאת ללא שיתופן של הנשים עצמן, כך מתארת שירה:



*"יש שעה מסוימת, שהיו מגיעים גברים מאוד מוקדם והייתה פה גם איזו עובדת שהעדיפה להגיע מוקדם בבוקר כדי לא להישאר מאוחר בלילה. אז אמרו לה שיש בעיה הלכתית של ייחוד ופשוט אי אפשר ככה. בהתחלה היו משאירים את הדלת פתוחה ואז מבחינת האבטחה של המקום זה לא היה בסדר, אז עשו דיון כמעט מחודש. רבנים באו, בדקו אותנו, בדקו את המשרד, באו לכאן, עשו ישיבה עם המנכ"ל לראות מה קורה. הגיע אחד הבעלים של הבנות שמכיר את אחד הרבנים, והוא דיבר ואז הם כנסו את הרבנים וכמה מהבעלים וכולם ישבו עם המנכ"ל בחדר וסגרו כל מיני דברים." (שירה)*

שירה מתארת למעשה מצב בו הגברים כופים את נוכחותם על משרד ההייטק ולמעשה מהווים את גורם ההכרעה בסוגיות הנוגעות לנשים. נראה כי העיקרון המנחה את המעסיקים הבעלים והרבנים בפתרון סוגיות בסביבת העבודה הוא חד-צדדי במובן זה שכל כולו מעוצב מנקודת מבט גברית על מנת לייצר מנגנון שליטה ובקרה מתמדת בנשים. כך מקבלים הבעלים כרטיסים לארגון, כך מעוצבים חדרים צפופים שאינם מאפשרים פרטיות על מנת להישמר מ"ייחוד", כך מצוות הנשים שלא להגיע בלבוש המושך תשומת לב ולא ליצור שום קרבה מעבר ליחסי העבודה הקונקרטיים. כל הדוגמאות הנ"ל אינן שייכות רק לשיח הלכתי, אלא גם לשיח פוליטי מעמדי המוסבר בטענת הלכה. עניין זה רק מחזק את הטענה שאין מדובר כאן רק בדיני צניעות, אלא בפלישה למרחב שצריך להיות בבעלות הנשים והופך לנשלט על ידי הגברים בו יש שיתוף פעולה דורסני בין המעסיקים לדמויות הקהילה החרדית. גם אם השיח מבקש להיראות כשיח הלכתי, הרי שהוא מוסבר ומתקבל בחברת הגברים בלבד ונכפה על הנשים באופן חד צדדי.

בחלק מארגוני ההייטק שנדגמו לצורך מחקר זה, הנוכחות הרבנית דומיננטית וקבועה. כך, למשל, באחד הארגונים במרכז הארץ, מועסק רב במשרה מלאה שתפקידו לשמור על כך שהנשים החרדיות העובדות בארגון ימלאו את כל כללי הצניעות ויעמדו בכל דרישות הרבנים והבעלים. הרב שהגיע כיעסקת חבילה עם הנשים החרדיות המשווקות לארגון בעלות נמוכה, מקבל את משכורתו מהארגון ויש בידו אף הזכות להעמיד לדין משמעתי את הנשים כאשר ימצא לנכון ואף להביא לפיטוריהן אם עברו על כללי הצניעות בכלל, ואם נמצא כי הן משוטטות באינטרנט בפרט. הרב משוטט במשך היום בין חדרי הנשים לוודא כי כללי הצניעות נשמרים, ובמידה ואחת הנשים נתפסת כשהיא גולשת באינטרנט, באתרים שאינם משרתים את תוכן עבודתה, היא נזופת, ובמידה ותיתפס שנית, היא עשויה למצוא עצמה מפוטרת ממקום העבודה.

ההשלכות של נוכחות הרב במקום מביאה את הנשים לידי תחושה מתמדת של חוסר שליטה במרחב. הנשים חוות עצמן תמיד כנצפות, וכך הן, למעשה, נשלטות פעמיים, הן בידי מנכ"ל החברה והדרג המקצועי הבכיר והן בידי הרב. שני הכוחות הגבריים הללו מביאים לשליטה ודיכוי בנשים וליצירת היררכיה ארגונית שמחלקת את מרחב העבודה לשולטים ונשלטות, למפקחים ומפוקחות.

כך מתארת שרה את דמותו של הרב:

*"יש אצלנו רב, מגיע כל יום לארגון. אז שתדעי שלמרות שהוא אמור להיות דמות רוחנית, מבחינתי הוא לא רוחני בכלל... התפקיד שלו זה לדאוג שלאישה חרדית לא תהיה בעיה לעבוד פה. ואם תשאלי אותי זה בכלל לא בשבילה כמו שזה בשבילם... התפקיד שלו זה לבדוק שבאמת הבנות לא עוברות על הכללים, שבנות לא סתם יסתובבו באינטרנט. שבנות לא ייחשפו לתכנים בעיתיים, שבנות לא מפטפטות שלא לצורך עם גברים. הוא בהחלט יכול לעבור, ואם באמת בת סתם גולשת באינטרנט, אז הוא יכול להעיר לה. זה לא נעים לעבוד ככה. את כל הזמן שואלת את עצמך 'מישהו מאחורי הגב שלי? זה המנכ"ל? ראש הצוות? הרב?'" (שרה)*

שרה עוברת לדבר בשפה ילדותית כאשר היא מתארת את נוכחות הרב בארגון. במהלך הראיון כאשר היא מדברת על הפרויקטים השונים שהיא ועמיתיה מבצעות היא מעדיפה את הכינוי "נשים" וכאשר עוברת לתאר את הרב היא מקטינה את עצמה ואותן ובוחרת בתיאור "בנות". יחד עם זאת ולמרות קבלתה את מרותו וסמכותו, היא מביעה סלידה ברורה מנוכחות הרב ואף מדגישה שהוא לא מהווה עבורן שום סמכות רצויה וכי הנוכחות שלו משרתת "אותם" ולא "אותן". תהילה מתארת תחושה של משטור מתמיד הנעשה מאחורי גבה, דבר המשפיע על דימויה העצמי כאישה, מקטין אותה, מבטל אותה והופך אותה לילדה צייתנית ופסיבית. דברים דומים ניתן למצוא גם אצל יעל שעובדת באותו הארגון:

*"אני לא אוהבת את זה, כי מה שבן אדם רוצה לעשות הוא יעשה. תראי, הוא יכול לפטר. הרב יכול לפטר. ובאמת, אם הוא מעיר שלוש פעמים על כל מיני דברים, צניעות, אינטרנט, אז יש שימוע, ואז אומרים שאת לא עומדת בתנאי המקום. מבחינת המקום המטרה זה באמת להגיד 'תקשיבו, המקום חרדי, ובאמת חלק מהנהלים של המקום זה שלא תגלשו סתם*

**באינטרנט' את מבינה, לבעל המקום או ללקוחות זה בכלל לא מזיז, אבל כדי שהם יוכלו להעסיק אותנו הם מביאים רב, וזה באמת משפיע. הבנות כאן ממש מפחדות גם כשהרב לא נמצא בכלל בקומה " (יעל)**

הנוכחות של הרב כקבועה, מתמדת וצופה מביאה לכך שמבטו ונוכחותו של הרב מופנם אצל הנשים והופך לחלק מתפיסתן העצמית, גם בהעדר הרב הן עדיין נצפות על ידו. נראה מדבריהן כי יש שיתוף פעולה בין עובדי הארגון בדריגים הגבוהים לרבני הקהילה וכי יחד הם מייצרים מנגנון המביא את הנשים לתחושת הקטנה, צמצום מרחב הפעולה, דיכוי כל העצמה ושליטה במרחב, הפחדה וציות. דמות הרב מוסברת לנשים כצורך הלכתי, אך בראיון עם ברוריה עולה כי לא רק עניינים הלכתיים מעסיקים את הרב, אלא למעשה רצון לבטל את מעמד הנשים לו הן זוכות בארגון ולהשתיק מלכתחילה כל רצון ותשוקה להתפתחות עצמית. לעומתן מתארת מרים את המפגש הראשוני עם הרב המועסק בארגון מנקודת מבט שונה:

**"ביום הראשון הגענו ארבע נשים, מייד לקחו אותנו לשיחה עם הרב. הרב הדריך אותנו שאנחנו לא באות לפה לעשות קריירה. שנגיד לבוסים שלנו שאנחנו לא רוצות לעשות שעות נוספות. אפילו שיהיו פרויקטים שיישמעו לנו מעניינים, אם צריך לעשות בהם שעות נוספות, אנחנו צריכות לסרב. הוא גם אמר שיציעו לנו פרויקטים שלא מחייבים גישה לאינטרנט ושנבחר אותם, כי ככה זה יותר טוב רוחנית בשבילנו.. אז לא ידעתי כלום. זה היה היום הראשון. הוא גם הדגיש את העניין שאסור לגעת או לשבת קרוב. צריך לשים כיסא מפריד בינך ובין הלקוח או ראש הצוות. אה, ואסור להביא אוכל לישיבות צוות כאילו, אפשר מים. וכל הזמן הוא אמר 'אלה הנהלים של המקום', כאילו שנחשוב שזה הארגון רוצה ולא הוא הרב...הקשבתי שם לכל החסבר שלו, ובאמת יכולתי להבין למה הוא מזהיר אותנו אבל גם לא ממש התחברתי לכל הסגנון אז החלטתי לא להגיד שום דבר כדי שלא יסמן אותי על ההתחלה וגם החלטתי לא החליט שום דבר ובאמת אחרי חודש כשהציעו לי פרויקט מעניין למרות שהיו גם שעות נוספות לקחתי. " (מרים)**

מהציטוט עולה בבירור כי הרב משתמש בכוח שהעניק לו הארגון על מנת למשמע את הנשים באופן כוחני ודורסני ולהפוך את מהותן כמועסקות מוכפפות וחלשות. הרב נוקט בשיטת הכנעה פסיכולוגית כאשר

מציב את המחשבה על התפתחות אישית, צמיחה, לקיחת חלק בפרויקטים מורכבים שידרשו שעות נוספות וגלישה באינטרנט "מסכנות את העולם הרוחני". הוא מזכיר לנשים כי מעמדן לא השתנה, וכי ארגון ההייטק אינו הזדמנות, אלא הוא שעתוק של מרחב הקהילה החרדי בו הן ממושמות לעולם הגברי ההלכתי, ובו כל מחשבה על זהות אינדודואלית היא פסולה. על פי תפיסת הרב, הנשים צריכות לעקוב אחר האמת הקהילתית האבסולוטית בדבר היותן כפופות לבית לבעל ולהלכה. כל דבר חדש היכול לערער את האמת הזו כגון שעות נוספות, יצירת קשר עם גברים, אינטרנט והתפתחות זהותית, הינו פסול מיסודו. מרים משקפת גישה פראגמטית אשר נוקטת בסינון והתאמה על פי ראות עיניה, מרים חווה עצמה כמסוגלת לנווט באופן מובחן בין כללי הרב לבין רצונה להתקדם ולהצליח במקום העבודה, היא אינה מתקוממת ואינה מבקרת את הדפוסים באופן ישיר ומוצהר אך היא מבצעת את החלטותיה שלה אשר סותרות במהותן את דרישות הרב.

### **"שוות פחות": שכר ומעמד תעסוקתי**

גיוס העובדות החרדיות מתקיים דרך מתווכים: רבנים, עסקני ציבור חרדיים ומנהלי סמינרים להכשרה מקצועית, והם אלו שעושים את הסינון התעסוקתי הראשוני של העובדות בכניסתן לעולם ההיי טק. על-פי רוב, שמות המועמדות המתאימות לתפקיד מתקבלים ישירות מסמינרי הכשרה חרדיים. בשלב הבא הן מוזמנות לראיונות עבודה, ואלה מהן שמתקבלות מועסקות כעובדות קבלן תחת חברת כוח אדם. עבור המעסיקים מדובר בעסקה משתלמת, שכן הם משלמים לנשים החרדיות שכר נמוך בהרבה המצוי בשוק ההייטק (מעט מעל שכר המינימום) ומקבלים כוח אדם בעל הכשרה מקצועית. עסקה זו מתאפשרת בזכות מערכת הסכמות ושילוב אינטרסים, הנרקמת בין המעסיקים, הרבנים והמשפחות של העובדות, אשר פועלים תוך שיתוף פעולה במודע ושאינו במודע, למנוע ככל הניתן שינוי ביחסי הכוח המגדריים ובמבנה המשפחתי המתקיימים בחברה החרדית. באופן זה נוצר שיתוף אינטרסים בין הרבנים למעסיקים, שכל צד מסיבותיו הוא מנסה לשמור על רמת שכר נמוכה של העובדות. העובדות החרדיות מצדן, מודעת לאפליית השכר בה הן נתונות ואינן מסתירות את התסכול שלהן מן המצב. שיינא מתארת שיחה שניהלה על תנאיה עם המעסיקים שלה:

"תראי, הם אפילו לא מסתירים את הקשר בין המשכורת לזה שאנחנו חרדיות. אחרי שנה וחצי של עבודה היינו שתי בנות שרצינו העלאה משכר מינימום של 22 שקלים לשעה לשכר של 28 שקלים לשעה. את יודעת כמה מרוויחה מישהי שלמדה איתי בסמינר ועובדת במקום לא חרדי? היא התחילה ב-38 שקלים לשעה, וזה רק בגלל שהיא למדה בסמינר ואין לה תואר. אם היה לה תואר, זה היה הרבה יותר. בקיצור, לא הביאו לנו [לא שלמו לנו העלאה], ואז באיזשהו שלב אמרו לנו 'תקשיבו, אתן חרדיות, אתן מתחילות בפחות'. כאילו, במילים האלו, וזה מנהלים לא דתיים. אותי נגיד, זה תסכל תופת, כאילו". (שיינא)

באופן דומה, עובדת אחרת בשם ציפי מתארת את האופן בו מנצלים המעסיקים את יתרונם למול העובדות החרדיות:

"אני יכולה לבוא למנהלת משאבי אנוש והיא תגיד לי 'תשמעי, כן, זה מקום עבודה חרדי, משלמים פה פחות'... והיא תגיד: 'את לא רוצה? תעזבי'. אבל לאן אני אעזוב? הם מודעים לזה ואומרים את זה, שזה, נגיד, שלב חדש: אם עד היום היו מודעים, אבל לא אומרים כי זה לא ראוי, אז עכשיו גם הם אומרים את זה ככה בגלוי וזהו" (ציפי)

מעדויות אלו עולה כי בארגוני ההייטק המותאמים לעובדות חרדיות, נוצרת מסגרת יחסי כוח בעבודה, שבהן העובדות לא מסוגלות לשפר את תנאיהן. אחת הסיבות לכך היא העדר גיבוי קהילתי, ובפרט של מנהיגי הקהילה ורבנים, בניסיון לשפר את תנאי עבודתן מול המעסיקים. כך רחל רומזת בדבריה מדוע אין הרבנים מתערבים בשכרן הנמוך:

" יש לזה בטח כמה סיבות... גם המשכורת הגבוהה היא לא ערך אצלנו. צריך להשתכר בשביל לקיים בית של תורה וילדים. לא צריך להתעשר. וחוץ מזה, בטח יש פחד שהאישה תרוויח יותר.. כאילו, הרבה יותר מהגבר, וזה עלול ליצור מחלוקות בבית. אישה לא צריכה להרוויח הרבה יותר מבעלה. הבעל הוא זה שיותר מחליט על דברים גדולים, ואם האישה תרוויח יותר, כאילו, הרבה הרבה יותר, זה יכול ליצור את יודעת... עניינים." (רחל)

שמחה, חרדית בעלת תפקיד בכיר בארגון היי-טק אמרה את דעתה האישית בנושא השכר:

"תקשיבי, מבחינתי, אני לא רוצה שהם יצאו מהגטו כי מה קורה? היא תרוויח יותר טוב ותחזיק אוטו וזה יערער את החברה החרדית וזה אורח חיים אחר שהוא לא חרדי קלאסי"  
(שמחה)

אחת המעסיקות סיפרה כי אחד הרבנים אף טענו בפניה שניתן לראות קורלציה בין אחוז הנשים החרדיות המבקשות להתגרש ובין העלייה בשכר של הנשים ועצמאותן הכלכלית. אישה חרדית המשתכרת באופן שמאפשר לה לקיים את עצמה ואת ילדיה, תעז לתבוע גט מבעלה באם מסגרת הנישואין כשלה:

"יש הוראה של רבני העיר שלא לתת לנשים הרבה כסף, כיון שעל ידי כך שהן מרוויחות יותר מבעליהן הלומדים בכולל, יכול הדבר להביא למצב שהאישה תזלזל מעט בבעלה.."

רות אשר שמעה את דברי המעסיקה הגיבה על כך ואמרה:

"זה פחות המשכורת, יותר הקטע של מעמד. תתארי לעצמך, נגיד הבעל הוא לומד תורה והיא מנהלת בכירה איפה שהוא, כי המשכורת היא רק ביטוי למעמד בעבודה. וזה קשה להם אלא אם כן הוא מאוד מתפתח בתחום התורני. את מבינה, הם מצפים שנפרנס אבל זה לא פשוט להם שהאישה בצורה משמעותית מפרנסת" (רות)

למרות המודעות של העובדות לאפליה בשכרן, המרואיינות קושרות זאת לעלויות הכרוכות בשמירה על מרחב עבודה המותאם לנשים חרדיות. כך מתארת זאת יעל:

"אני יודעת שאני עובדת זולה. אני היהודים' שלכם. אני יודעת שבמרכז הארץ, במשרד חילוני, יושבת בחורה שנכנסה לעבודה בזמן שלי, ואני יודעת שהיא מרוויחה הרבה יותר. הרבה יותר. הכוונה פי ארבע או חמש. אני מרוויחה שכר של ארבעת אלפים שבע מאות עשרים שקל לחודש בשביל משרה מלאה בהייטק, שמונה שעות ביום. אני לא פחות טובה מהחילונית, והמשכורת שלי הרבה יותר קטנה, אבל מה לעשות? כדי להיות אימא ולהגיע אחרי צהריים הביתה לילדים שלי, להכין ארוחות, לעשות כביסות, את יודעת, לקיים בית, ובשביל שאני לא אעבוד עם גברים, זה המחיר. זה מחיר שכרגע אני מוכנה לשלם." (יעל)

יעל מתוסכלת מהאפליה כלפיה ברמות השכר. השימוש בביטוי 'אני ההודים שלכם' מדגיש את העובדה שהיא תופסת את מעמדה התעסוקתי כנמוך בהשוואה לנשים חילוניות, אולם יעל משלימה עם האפליה והפגיעה בזכויותיה, כקורבן הכרחי הנובע מאורח חייה כאישה חרדית המנהלת משק בית חרדי במקביל לקריירה.

שירה מוסיפה על יעל את האופן שבו המעסיקים מצדיקים את השכר הנמוך בתנאים הלכתיים:

*"לדעתי, אם את שואלת אותי איך אני מפרשת את זה? הם, כאילו, חושבים שאנחנו נעבוד בכל מחיר. את מבינה? ובתנאים שלהם. אבל בטח שנעבוד בכל מחיר אם זה המקום היחיד שנותן לנו את מה שאנחנו צריכות כבנות חרדיות. אבל זה לא שאנחנו עובדות פחות, ולא שלהפריד חדר או לשמור על כשרות במטבח עולה לבוס כל כך הרבה שהוא צריך להוריד את זה מהמשכורת שלי ואם כן אז אל תפריד את החדרים ותעלה לי בשכר."* (שירה)

שירה בדומה ליעל מתארת את תחושת האפליה אך בשונה מיעל היא מוכנה לוותר על סידור החלל ה"כשר" באם הדבר היה משפיע על עליית שכרה, משמעותה של האמירה הינה כי שירה בעתיד תהיה מוכנה לשקול עבודה במרחב לא חרדי אשר יעניק לה הזדמנויות להתפתחות ועלייה בשכר.

נראה כי ישנן נשים חרדיות המעוניינות להרוויח סכומים הקרובים למשכורות השוק בתחום ההייטק עומדות ועל כן הן עומדות בפני ברירה של ויתור על המרחב החרדי לטובת הכנסה גבוהה יותר. כך לדוגמא מתארת מיכל:

*"יש נשים חרדיות בתפקידים בכירים, זה קורה ושומעים על זה יותר ויותר. תמיד יש את המתח, מהאישה מצפים שתהיה בבית עם הילדים וזה כאילו סותר, אבל תשמעי אני כבר קיבלתי החלטה וגם הלכתי לראיון בירושלים בארגון שהוא ארגון 'רגיל' לא לחרדיות, השיחה על השכר כבר התחילה ממקום שהוא כפול שתיים ממה שאני מרוויחה היום. הלכתי, ראיתי, לא היה נורא בכלל.. הבן זוג שלי מאוד תומך שאני יעבור הוא הבין שזה ידרוש שנהיה בשיתוף על גידול ילדים אבל מצד שני אני אוכל להרשות לעצמי להביא מטפלת לשעות אחר הצהריים."* (מיכל)

גיסתה של מיכל, מירב, עזבה את הארגון החרדי בו עבדה לטובת ארגון הייטק שאינו חרדי וכך היא מתארת:

*"ברור שכשעבדתי בא היה לי קל יותר להספיק ולהגיע הביתה אחר צהריים אבל המשכורת הייתה בדיחה, מאז שעברתי יש לי תקופות שאני נורא עמוסה והבית במצב זוועה מלא בייבי סיטר וזה מייצר חיכוך ביני ובן הבעל שלי, עד כמה אני בחוץ ועד כמה אני בבית, תראי בגיל 21 התחתנו אחרי הכרות קצרה אז לא ידעתי מה אני עוד רוצה מעצמי ועכשיו צריך לקבל את זה שאנחנו משתנים.. בגלל העבודה יש ימים שאני חוזרת בשבע בערב הביתה יש 'צקצוקים' למטה ברחבה של הבניין, השכנות עומדות ומסתכלות עלי בעין עקומה ומצקצקות אחרי ואני שומעת "מי מגדל לה את הילדים" בהתחלה הייתי נעלבת היום אני מצפצפת." (מירב)*

מירב מהווה דוגמא מובהקת לאישה חרדית שעברה שינוי כתוצאה מהיציאה לשוק העבודה שאינו בתוך תחומי הקהילה, מירב מרשה לעצמה לקרוא תיגר על מרכיבי הזהות המסורתיים של האישה החרדית בינם מעמדה אל מול הבעל והקהילה, העדפה של רמת שכר גבוהה על פני הקפדה הלכתית של מסגרת חרדית ועל חשבון משק הבית וגידול הילדים ותופסת עצמה כישות דינאמית הנתונה לשינוי והתפתחות בניגוד לתפיסה החרדית הדורשת נאמנות למודלים הנשיים הקבועים ("אימא" "רעיה"). אין ספק כי המגע היומיומי של מירב עם שכנותיה מדגיש את העובדה שהיא אינה מעלימה את השינוי שחל בה בתוך המרחב הציבורי החרדי ובכך חושפת גם נשים אחרות לאורח החיים החדש שלה.

המעסיקים פועלים לפי התכתיבים של ההנהגה החרדית ומסכימים לייצר מרחבים בהם יש היבדלות מרחבית, כללי צניעות והקפדה על כללי התנהגות הנהוגים במגזר החרדי. בתמורה הם מקבלים עבודות בעלות הסמכה מקצועית לעבודה בהי-טק בשכר מינימום. העובדות מאידך לא יכולות להביא לשיפור מעמדן ותנאיהן, בשל ההסכמים המוקדמים עם מנהיגי הקהילה. הן קורבנות של שיתוף פעולה תועלתני, שמטרתו למנוע שינוי ביחסי הכוח המגדריים הקיימים במגזר החרדי, גם בתוך מרחב עבודה בעל אופי חילוני.

מן העדויות עולה שבעיני הקהילה החרדית, העבודה במרחב חילוני טומנת בתוכה גם את הפוטנציאל שהנשים תתפתחנה באופן מקצועי בצורה משמעותית באופן שיערער את יחסי הכוח במשפחה ובקהילה. ההסכמה של חלק מהמרוויינות לתנאים המוכתבים, מעידה כי הרבנים, הבעלים ואף הנשים עצמן



משתפים פעולה, במודע או שלא במודע, כדי לשמר את מעמדן הנחות וכדי שהצלחה בעבודה לא תחלחל אל המרחב המשפחתי-קהילתי. עמדת הכוח הפוטנציאלית מאיימת עד כדי כך שהרבנים, למרות מצבה הכלכלי הירוד של החברה החרדית, יעדיפו כי הנשים ישתכרו פחות, ובלבד שלא תיפתחנה לרעיונות חדשים ותפתחנה דימוי עצמי חדש וגבוה מדי אשר עלולים לערער את המבנה הקיים. ניתן להניח, כי חששם הגלוי של הרבנים והבעלים אודות שעות ההיעדרות של האישה מהבית או הזנחת הבית לטובת הקריירה הינן חששות רלוונטיים שבצורות אחרות מעסיק גם חילונים, אך בהחלט גם משקף חשש בדבר המשמעות הפוליטית, החברתית והתרבותית של התפתחותן האישית והתעסוקתית של הנשים החרדיות. ברי לכל, כי עלייה בסולם הדרגות המקצועי והשכר הגבוה יביאו עימם תפיסות מסוגלות חדשות בקרב הנשים, ואלו עלולות לערער את המבנה המסורתי הקיים. מסיבה זו, יש אינטרס מובהק בתוך הציבור החרדי להשאיר את הנשים בדרגת השתכרות שמספיקה לקיום משפחה ושומרת את מקומו של הבעל כראש המשפחה. משמע, ישנה העדפה לשמר את המבנה הפטריארכאלי על פני רווחה כלכלית.

## **"מה יגידו ההורים?": יחסה של המשפחה החרדית לעבודת הנשים בהייטק**

התרבות הארגונית ברוב חברות ההייטק דורשת מהעובדות תשומות גבוהות של זמן וביצועים כמו גם עבודה עם לקוחות מאזורים גיאוגרפיים מרוחקים שמצריכה פעמים רבות עבודה ותקשורת בשעות שאינן 'שעות עבודה מקובלות'. הנשים החרדיות מוגבלות בזמן שיש להן להציע, שכן הזמן שלהן תלוי לרוב בלוח הזמנים של המשפחה, החל מהסעות ילדים בבוקר, הכנת ארוחת צהריים, איסוף מבתי הספר והגנים וכלה בהריונות וחופשות לידה תכופים יותר מהמוצע באוכלוסיה החילונית. זאת ועוד, רוב הנשים אינן מחזיקות בבית מחשב או מחשב עם אינטרנט, כך שיכולתן לפתור בעיות או לתקשר עם לקוחות מחוץ לשעות העבודה השגרתיות הוא אכן נמוך בהרבה מעובד הייטק ממוצע. על מנת לפצות על מחויבות מסויגת זו, הנשים מקפידות לעבוד שמונה שעות מלאות בכל יום ללא הפסקה ושיחות בינאישיות שעלולות להסיח את דעתן על חשבון זמן העבודה. יחד עם זאת, היציאה של נשים לעבודה במשרד הי-טק עדיין נתפסת כמהלך בלתי שגרתי המנוגד לדפוסי התעסוקה המקובלים. העובדות מעידות בעצמן עד כמה להחלטה על יציאה למרחב עבודה חוץ-חרדי השפעה על בני משפחתן ועל המבנה המשפחתי הקיים.

רובן של המרואיינות הינן נשואות ומקומו של הבעל בתמיכה או הסתייגות מבחירתן עלה הרבה בתיאור חווית העבודה. כך מתארת אסתי את יחסו של בעלה למקום עבודתה החדש:

*"תראי, לפני שהתחלתי לעבוד פה היו לבעלי כל מיני תנאים, הוא היה צריך לבוא ולראות אם המקום עומד בתנאים להלכות ייחוד, שהחדר לא יהיה סגור, נגיד, כי להתייחד בחדר סגור זה בעייתי, אז שהדלת תהיה פתוחה. הוא רצה לראות עם מי אני עובדת, וגם, את יודעת, לבוא להראות נוכחות... תראי, אני מבינה אותו, רוב הזמן אני נמצאת במקום העבודה, אפילו יותר ממה שאני בבית. את מבינה? ואני נמצאת עם גברים, כל שכן- חילונים, וזה לא לעניין. זה לא פשוט, והוא רוצה לבוא לבדוק לראות, הוא שומע שאנחנו נפגשות הרבה עם הלקוחות. הוא, נגיד מבחינתו, היה רוצה שאעבוד במקום עבודה אידיאלי לאישה חרדית, נגיד.. הוא היה רוצה הוראה, אבל היום, אין מה לעשות, העולם התרחב, ומורות יש יותר מתלמידות, אז אין מה לעשות. עשו כל מיני... עשו משהו שנקרא 'כשר', אבל לא מלכתחילה, אלא בדיעבד. את מבינה? והוא זה קשה לו. נגיד כשאני מתקשרת עם גברים בסקייפ, למרות שזה ממש ענייני*

ומקצועי, הוא לא אוהב את זה, אבל מה לעשות. אני בסוף בחרתי לעבוד כאן ואני זו שמביאה את המשכורת הביתה. אז הוא בהתחלה הגיע ובדק את החדרים ושאל את המנכ"ל איפה יושבים הגברים ומתי הם מגיעים בבוקר ומתי הם הולכים בערב והאם ההפסקות שלנו משותפות. רצה לדעת איך אנחנו יושבות בישיבות, אם כאילו לידם או לא. בסוף הוא אמר שזה בסדר, אבל הוא רצה שאני אף פעם לא אגיע מוקדם כשרק הגברים נמצאים או אשאר במשרד גם אם יש עבודה לעשות אם, נגיד, זה רק אני ועוד עובד... ואני אגיד לך שזה כן קורה. יש עבודה מה לעשות. אבל הוא לא ייתן לי בחיים לעבוד במקום שלא מפקח, וזה בסדר אני גם בעצמי לא רוצה " (אסתי)

בעלה של אסתי, שהוא חיצוני למרחב העבודה, משמש, למעשה, כחותמת אישור לעבודתה של אסתי במרחב החילוני. אסתי, מצד אחד, מפנימה את יחסי הכוחות בין בעלה לביתה, ומהראיון עולה כי היא מצדדת בו ומבינה את חששותיו, ומצד שני, אסתי משקפת תנועה שקטה ואמיצה של נשים חרדיות אשר בתהליך שקט מסגלות יכולת חדשה של קביעת גורלן וזהותן, ומפתחות עמדה חדשה ועצמאית אל מול הגברים בקהילה החרדית. אסתי נותנת לבעלה להרגיש כי הוא המאשר את המרחב והסכמתו רצויה לצורך עבודתה במקום, אך למעשה היא לבסוף הקובעת את אופן התנהלותה במרחב. אסתי מודעת לעובדה כי בעלה היה מעדיף לראות אותה עובדת בסביבת עבודה חרדית כדוגמת הוראה, אשר אינה מסכנת את העולם הערכי החרדי, אך עדיין היא זו המחליטה באשר למקום עבודתה. למרות שבעלה אינו מרוצה מאופי עבודתה, היא רואה זו כבחירתה שלה. לבסוף נראה כי הגבול של הבעל עומד על מרחב מפקח לעומת מרחב שאינו מפקח, מסתמן מדבריה של אסתי שהיא מקבלת את קו הגבול של בעלה ומפנימה אותו.

מהראיונות עם העובדות החרדיות נראה כי בעלה של אסתי הינה דוגמא שכיחה לחדירה של בעלי הנשים והרבנים אל מרחב התעסוקה. במקרים אחרים אין המדובר רק בכניסה חד פעמית על מנת לאשר את המקום, אלא על חדירה מכוונת ושגרתית של הגברים, אשר גורמת לכך שהנשים חשות תמיד באיום הפיקוח, כי בכל רגע נתון עלול להגיע הבעל או הרב לצפות בנעשה. יחד עם זאת, הנסיבות הייחודיות הללו מחייבות התאמות ואדפטציות שונות, אשר בסופו של דבר כופים שינוי על החברה החרדית, בעקבות היציאה לעבודה של הנשים

רחל מתארת כיצד הוריה הגיבו כאשר הביעה את רצונה לעבוד בארגון היי-טק:

"אימא שלי ממש לא אהבה את הרעיון של עבודה של חילונים. שתי האחיות שלי וגיסתי הן מורות בסמינר והיא אמרה שבטח הן תעזורנה לי לקבל משרה טובה. אפילו אולי בהוראת מחשבים, אבל אני לא רציתי. אבא שלי, האמת, היה יותר פתוח ואמר שכל הארגון הוא חרדי, אז זה בסדר גמור ושהוא סומך עלי אז בהתחלה עבדתי כמוכירה בסוכנות ביטוח של מישהו חרדי שההורים שלי הכירו בשביל כיבוד אם, אבל אחרי כמה חודשים כשהם ראו שהמשכורת כל כך נמוכה וחברות שלי מהכיתה שהן ממש דתיות עובדות בתיכנות אימא שלי הסכימה, אבל היא לא שמחה מזה בכלל וזה קשה לי" (רחל)

עבור ברוריה השיקול התעסוקתי הביא לחיזוק מעמדה המשפחתי ולגיבוש רצון לרווחה כלכלית על חשבון חלוקת התפקידים המסורתית:

"אבא שלי אמר 'בסדר, אל תהיי מורה, אבל [אני] לא מסכים שתעבדי עם חילוניים'... [כדי] שאני לא אתקלקל, כאילו.. אני מאוד מכבדת את אבא שלי, והוא יודע למה הוא אומר לי את זה, אבל מה לעשות, יש עניין של משכורת. היא ממש נמוכה בחרדים [באזור המופרד לנשים בלבד] וכפולה ויותר מזה בחוץ, אז בהתחלה, כשעוד הייתי רווקה, אבא שלי קבע. אחרי שהתחתנתי פשוט הודעתי לבעלי שככה זה, וזהו, ועברתי." (ברוריה)

ציטוטים אלו מדגימים כיצד היציאה לעבודה בארגון היי-טק נתפסת במשפחות של העובדות כמשנה סדרי עולם. בשתי העדויות האבות מציגים עמדה פראגמטית יותר ודווקא האמהות הן בצד השמרני. יש כאן רמיזה גם לאיום על שינויי תפקידים ויחסי כוח משפחתיים, גם בין הבנות לאמהות כאשר הבנות חורגות מן המסורת התעסוקתית הקהילתית ובוחרות בנתיב שונה ולא מוכר עבור האמהות, יש בכך שינוי בסדרי עולם ופוטנציאל למשבר בין-דורי. בדבריה של ברוריה יש אף עדות מובהקת לשינוי במעמד המשפחתי של העובדת למול בעלה. כאשר היא אומר 'כשעוד הייתי רווקה, אבא שלי קבע. אחרי שהתחתנתי פשוט הודעתי לבעלי שככה זה, וזהו, עברתי' היא למעשה קושרת בין מקום העבודה החדש להעצמה אישית משמעותית מאוד, ושינוי דרמטי בדינאמיקה המשפחתית, גם בינה לבין הוריה אבל בעיקר בינה לבין בעלה. בשתי העדויות העובדות עומדות על דעתן ומצליחות לשכנע את המשפחה לשלוח אל מקום העבודה החדש. אמנם התירוצים הם כלכליים או השגחה רבנית צמודה, אולם למעשה מדובר

כאן בתופעה שלפחות במקרים הללו יצרו סוכנות שינוי שמביאות סדרי עולם חדשים למרחב המשפחתי החרדי. דברים אלו מחזקת ציפי :

"הבעלים שלנו גם השתנו עכשיו כשאנחנו עובדות בהייטק. אנחנו לומדות תוכנה והם לומדים להחליף חיתולים (צוחקת).. את מבינה, זה ככה יוצא שהוא בבית. כשהוא עם הילדים זה לא תפקיד שהוא... לא הרבה גברים היו נשארים ככה עם הילדים. זה לא טוב לגבר, אבל אין מה לעשות, בעלי גם מבין את זה. הוא לא גאה בזה, אבל הוא יכול להגיד לי לדוגמא, שחבר שלו אמר לו שאשתו שוטפת את הבית כל יום, סתם דוגמא, אז הוא ענה לו 'טוב, נו, אז אשתי עובדת שמונה שעות'.. לקח לו זמן לקלוט אבל בסוף הוא קלט, אין מה לעשות. אישה שעובדת שמונה שעות, בטוח שזה בא על חשבון משהו.." (ציפי)

מרים ושיינא מתארות כיצד עבודתן כמתכנתות העלה את ערכן כרווקות :

"אני יכולה להגיד לך שהשידוך שלי בירר עלי לפני ובאמת שאלו על התעסוקה שלי, כמובן שאלו מי אני, איזה מידות יש בי אבל כמובן ששאלו על התעסוקה, את יודעת אצלנו בחברה רצוי שההורים של הכלה יקנו דירה לזוג כי ברור שהגבר לא יוכל לעבוד ולכן אין מאיפה לשלם שכר דירה אם רק האישה עובדת, ולכן ההורים צריכים להתחייב שהם קונים דירה או שלושת רבע דירה לזוג, להרבה הורים אין איך לקנות דירות לכל הבנות שלהן, הנה אנחנו שש בנות ברוך ה' מאיפה הם יקנו שש דירות? וזה לא רק ההורים שלי, אז מתחילים להבין בחברה שלנו שבמה האישה עובדת הוא חשוב. השידוך שלי שמע שאני עובדת בהייטק מייד הוא ידע שזה אומר משכורת גבוהה עם אופציה להתקדמות ואפילו למשכורת הרבה יותר גבוהה בעתיד, וזה היה לו חשוב. בכלל לא עניין אותו שזה מקצוע חילוני זה עדיף בהרבה על הוראה בסמינר שכל פעם מפטרים או לא נותנים תקן כי יש הרבה בשוק, זה מסודר עם משכורת טובה והוא יכול ללמוד בשקט" (מרים)

וגם :

"גיסתי אמרה לי כשהתלבטתי על איזו מגמה לבחור בסמינר, היא מייד אמרה לי שכמה שיותר כסף יותר טוב, או הנהלת חשבונות או תכנות, היא אמרה שהכול משתנה עכשיו

שלגברים חשוב שהאישה תפרנס בכבוד וזה שאני לא מורה או גנת כמו האמהות שלהם לא הופך אותי לפחות או משהו, להיפך, פתאום יש משכורת יותר טובה, אפשר להחליט לגור באזור יותר טוב כמו אלעד או מודיעין עילית, לא לחיות בלחץ כל הזמן שאין כסף, הם מבינים שהייתק זה מצוין בשבילם כי כך הם יכולים ללמוד וזה רק לטובתך בשידוך" (שיינא)

העובדה ששיינא קושרת בין העבודה בהייתק לשדרוג המעמד בעת השידוך מעידה על פוטנציאל לשינוי דרמטי במעמד האישה החרדית, אשר באופן מסורתי "שוויה" לקראת השידוך נמדד בייחוס ורקע משפחתי ועתה נוספים אליו מרכיבים של יכולות אישיות וקריירה. לסיכום חלק זה, ניתן לומר כי למרות כל ניסיונות הפיקוח ושעתוק יחסי המרות הפטריארכאלית המתקיים בקהילה החרדית, המרואיינות מעידות על השפעה של היציאה לעבודה על חלוקת התפקידים במשפחתן ושינוי ביחסי הכוח הפנימיים, באופן שמעצים אותן ומחזק את מעמדם אל מול הוריהן ובעליהן.

### **לרעות בשדות זרים: האתגרים וההזדמנויות בסביבת העבודה**

היציאה לסביבת עבודה מחוץ לקהילה החרדית בכלל ואופי המרחב בארגון ההייתק בפרט מעמידה את הנשים החרדיות בפני צורך בלתי פוסק לקבוע לעצמן גבולות, למתוח גבולות קיימים ולקיים הכרעות הלכתיות או תרבותיות על בסיס יומי. מניתוח הממצאים נראה כי ישנן נשים אשר יציאתן אל עולם התעסוקה החוץ-קהילתי מביאה אותן להצבת גבול אישי מחמיר, מגביל וממדר, ואילו אחרות רואות ביציאה החוצה אפשרות לעצב נורמות חדשות וקשרים חדשים. מדברי הנשים עלה כי הקונפליקטים העיקריים המכריעים את קו הגבול אותו עליהן למתוח או לשחרר קשור בחיכוך החדש עם עולם הגברים איתן או מולן עליהן לעבוד וביחס אל העולם החילוני תוך שלילתו או קבלתו.

הנשים העובדות בארגון, על מגוון התפקידים, מצופות להשתתף בישיבות שבועיות בהן עליהן לעדכן על ההתפתחות של הפרויקטים ואף להביע דעתן על תוכן העבודה. תרבות ההייתק מייצרת סביבה מרחיבת המעודדת את העובדים לחתירה למצוינות, התבלטות והתחדשות טכנולוגית, ומילות המפתח בסביבת העבודה הזו הן הישגיות, הכרה, אוטונומיה ויכולת לקיים קשר עם לקוחות, אנשי צוות והממונים. עבור

הנשים החרדיות המועסקות בארגוני ההייטק, המעבר מצורת מרחב קהילתית הממוזעת ואף מבטלת את נוכחותן, אל מרחב עבודה בו מתקיימת ציפייה לביטוי עצמי ונוכחות גבוהה הינו בעל משמעויות דרמטיות וחדשניות עבורן. הן נדרשות להתאים את אורח חייהן החברתי-תרבותי אל מציאות חדשה, אשר עשויה לאתגר את השקפת עולמן ומעמידה אותם בפני דילמות ומבחנים מדי יום ביומו, אשר חלקם נפתרים באמצעות וויתורים או באמצעות יצירת פתרונות מעשיים ליישוב הפער. נראה כי עבור חלק מהנשים המעבר למרחב הארגוני החדש מאיים ומאתגר מדי ועבור חלקן המעבר מביא עימו הזדמנויות חדשות.

כך מתארת רבקה את המעבר מעולם מוכר לעולם חדש:

*"תראי זה באמת מוזר פתאום להגיע לישיבה שיש בה גם גברים ופתאום מחכים שאני בתור ראש צוות אסביר על הפרויקט של הצוות שלי. זה מוזר כי גם בבית שלי וגם איפה שגדלתי כמעט ולא יצא לי ממש לדבר מול גברים. את יודעת, גם אימא שלי ואחיות שלי הן בבית בתוך הבית הן העיקר של הבית, לכן זה נקרא עקרות בית, והגברים בחוץ לומדים. ובכלל, אין מקומות של פגישה... באוטובוסים נהוג שנשב בנפרד, לא כולן עושות את זה, אבל זו הציפייה. הכניסה (של הנשים) לבית כנסת שלנו היא ממדרגות בצד של הבית כנסת. העזרת נשים היא למעלה, נפרדת. ואפילו בחתונה שלי לא יצא לי לראות בכלל את האורחים הגברים, כי החלק שלנו של הנשים היה מאחורי המחיצה הקטנה. את מבינה. ואז להגיע לעבודה ואחרי שלושה חודשים להציג מול גברים את הפרויקט - זה חדש בשבילי. והם שואלים שאלות ואני עונה, ואנחנו יושבים באותו חדר והם קוראים לי בשם הפרטי - זה חדש לי. בהתחלה הייתי ממש מתביישת ועכשיו אני כבר רגועה ויש לי בטחון." (רבקה)*

רבקה מתארת מרחב המחולק באופן מגדרי ובו דפוסי מעורבות ואחריות שונים במילוי תפקידים חברתיים במשק הבית ובחברה. חלוקת התפקידים מייצרת זהות אישית מובחנת הנבנית מתוך הקשר שבין פעולות ומופעים שונים לבין מהות מגדרית. כך, למשל, היא מזהה את הפעולות והמטלות השייכות רק לגברים - כגון השתתפות בחיים הדתיים ונוכחות במרחב החיצוני - לבין פעולות השייכות רק לנשים המתקיימות בעיקרן במרחב הפרטי הביתי, וכל כניסה אל המרחב הציבורי מתקיימת תוך צמצום הנוכחות. רבקה תופסת את המרחב הציבורי החרדי השייך לגברים כמרחב הדומיננטי, בעוד המרחב

הנשי החרדי הוא פרטי ומוחלש. החלוקה הזו שעומדת בבסיסה של הקהילה החרדית מתערערת עם יציאתה של רבקה אל שוק העבודה אשר אפשרה לה לעבור ממרחב ממודר לקדמת המרחב; ממרחב בו האישה נמצאת במקום סביל וחלש, למרחב בו יש אפשרות לאישה להיות מועצמת, בעלת עמדה שווה ואף מרכזית. דבריה מעידים על הפנמה והזדהות עם חלוקת התפקידים המגדרית והמרחבית הנהוגה בקהילתה, ומכאן תחושת אי הנוחות, החשש והמבוכה שהיא התמודדה עמם כאשר הגיעה למקום העבודה החדש. תחושה אשר נמוגה עם הזמן ומתחלפת בתחושת בטחון חדשה.

המרחב בארגוני ההייטק הינו מרחב מאיים ומאתגר לנשים מכלל המגזרים באוכלוסייה ולא רק לנשים חרדיות, שעולמם כה שונה. מחקרים מראים כי גם נשים חילוניות, המורגלות במרחבים מעורבים, נאלצות להילחם לצורך השגת שוויון מגדרי בעולם העבודה, בכלל, ובמגזר ההיי-טק בפרט, והן נאלצות להתמודד עם אפליה המתבטאת באפשרויות הקידום, המעמד והשכר (קרביצק וקיפניס, 2004). יתרה מכך, גם בחברות שאינן מסורתיות, עדיין נשמרת חלוקת התפקידים המגדרית הפנים-משפחתית ועדיין הנשים נושאות באחריות העיקרית לטיפול במשפחה ולתחזוקת הבית (זירעאלי, 1999). במקרה של הנשים החרדיות ניתן להצביע על קושי אך גם על הזדמנות. מעמדן של הנשים החרדיות אל מול המעסיקים, הלקוחות או אנשי הצוות מוחלש מעצם היותן נשים הנאבקות על מקומן במרחב עבודה גברי, אך נוסף על כך מטען קהילתי מסורתי ממנו הן באות ואליו הן חוזרות בסיומו של יום עבודה. משמע, הנשים החרדיות נושאות ככל הנשים את נטל ההתמודדות עם עולם תעסוקה גברי, אך גם בתוך קבוצת הנשים הכללית הן נמצאות במקום מוחלש במיוחד בעל צרכים ייחודיים, דבר אשר מקשה עליהן לייצר לעצמן מרחב עצמאי משלהן. יחד עם זאת, נראה כי למרות מקומן החלש, בשונה מנשים שאינן חרדיות החוות פער בין מקומן כפי שהן רואות אותו לבין המציאות המתקבלת בארגוני היי-טק, הנשים החרדיות מקבלות מעמד ונוכחות שאין הן חוות בקהילתן. כך נוצר מצב בו מרחב ההיי-טק המהווה עבור נשים שאינן חרדיות מקום בו קיימת אפליה והדרה מגדרית נתפס אצל האישה החרדית, דווקא כמרחב בעל אפשרויות חדשות להתפתחות אישית ומקצועית ועלייה במעמד החברתי. כך מתארת שירה :

*"הלקוח שלנו הוא מאוד גדול ורציני. הוא מתעסק עם יהלומים. כשקבלו אותי לפרויקט הזה, אמרו לי שיש ציפייה שאני אהיה ממש מעורבת בכל החלקים של הפרויקט וצריך לנסוע להיפגש עם כמה מראשי הצוותים. אסור שהפרויקט הזה יכשל. בהתחלה ממש חששתי בעיקר ממה זה אומר, את מבינה, אף פעם לפני כן לא הייתי אחראית על משהו כזה, אבל גם*



פחדתי שלא אהיה מספיק בטוחה בדיבור, בהצגה. לא עשיתי את זה אף פעם לפני, וזה לא שאני מפחדת מגברים. פשוט לא מנוסה בכלל בדיבור והצגה מולם. אבל לקחתי את זה ועבדנו קשה וממש נהינתי מזה. למדתי כמה שפות (מחשב). אני יודעת לעשות דברים שבחיים לא חשבתי שאני אדע לעשות. תחשבי, אני יושבת עם הלקוח והוא כזה עשיר, בטח, וחכם, ואני מסבירה לו על מה אני מתכנתת עבורו. זה ממש תחושה טובה. ובטח עכשיו יתנו לי פרויקטים יותר מעניינים, ואני ממש אמרתי בסוף תודה לבוס שלי שלקחו אותי לפרויקט הזה... מי שעבדה איתי על זה היא גם דתייה אבל לא חרדית, גדלה בתל אביב ועכשיו היא מהתנחלות, בעלה לובש כיפה סרוגה היא גדלה עם בנים היא לא מפחדת מכלום יש לה המון בטחון. היא לימדה אותי איך להציג ולדבר איתם, אבל היא ממש כעסה בסוף הפרויקט על זה שרק הגברים טסים לפגישות בחו"ל וכל מיני כאלה ואנחנו כותבות להם את התוכנה, והיא אמרה שבפגישות הממש חשובות בלילות אנחנו לא היינו, רק הגברים וראש הצוות. אני בכלל לא הבנתי מה היא רוצה, אני הרגשתי ממש מצוין, איך אני אוכל לעבוד וגם להיות בבית אם ירצו שאני אסע לחו"ל?". (שירה)

שירה מתארת חשש ראשוני מהצורך לתפקד באופן גלוי ופעיל כאישה במרחב ציבורי, אך גם היא מתארת גם תהליך התמודדות וסיפוק מההתנסות המוצלחת, אשר גורם לה לתחושת העצמה. עבור שירה נסיעה לחו"ל אינה עולה על הדעת ולא רק כי נסיעה מאתגרת את עקרונות ההלכה, אלא כי שירה מגדירה את זהותה במודע כאימא וכעובדת הייטק. במקרה זה, מה שנתפס על ידי עמיתתה לעבודה כאפליה, עבורה זו אפשרות להישאר אימא, כפי שהיא רואה לנכון, ועדיין להיות עובדת הייטק. לעומתה, עמיתתה של שירה רואה בדימוי כזה כמנציח ומאפשר את אפלייתן של הנשים על ידי המעסיקים אשר מניחים כי נסיעה לחו"ל או השתתפות בישיבה חשובה מאוחרת בערב אינן יכולות לעלות בקנה אחד עם תפקידן כאמהות. השוני בין שתי הגישות מדגיש את פוטנציאל העצמה הטמון במרחב העבודה החדש דווקא עבור עובדות חרדיות.

היציאה של הנשים למקום העבודה, על הדרישות והאתגרים שהיא מציבה, מדגישה את המתח בין תפישתן העצמית המקובלת כ"אישה", "אם" ו"רעיה" לבין דרישות מקום העבודה והפיתוי לממש את יכולותיהן האינדיבידואליות. הצורך לממש את ציפיית הקהילה למול הרצון להצליח ולהתפתח במקום

העבודה מתקבל אצל חלק מן הנשים כאקט של בחירה והכרעה בין שני העולמות. יעל ועינב מייצגות תפיסה שמרנית יותר שבאה ביטוי ביחסן המנוכר אל מושג ההתפתחות האישית:

"כל הרעיון [הוא] שהבעל ילמד. אנחנו לא הולכות לזה בשביל חיים יותר טובים או קריירה. לא מעניין אותי מה עשיתי היום, איזו תוכנה פיתחתי. מה שחשוב זה שהבעל ילמד, שיהיה לו נחת שהוא יכול ללמוד בלי לדאוג למשכורת, שהמשכורת נכנסת כל חודש קבוע... בטח לא בשביל התפתחות שלנו, בטח שלא. אנחנו לא רואות בזה שזה ההתפתחות שלנו. כל מי שאוהבת את הקטע הריאלי, אז מרגישה אולי קצת התפתחות אישית, וודאי יותר מתפקיד של מורה בסמינר, אבל לא זה העיקר, זה לא העניין. יש משכורת מסודרת, אפשר להסתמך עליה, הבעל יכול ללמוד, זה לא יותר משמונה שעות ביום. זה לא מילוי מקום של מורה בחופשת לידה. זה העיקר". (יעל)

וגם:

"כל ההתבטאויות בתקשורת כלפי החרדים זה תוצאה של משפטים של אנשים שסתם מלאים בשנאה. חושבים שאנחנו מסכנות, שאנחנו עובדות והם לומדים, אבל זה רק כי התקשורת והחילונים לא מבינים מה באמת חשוב בעולם הזה. כמו אז שהיה את הסיפור עם ההדרת נשים: מה אכפת להם בדיוק מה קורה בדיוק באוטובוסים של החרדים? מה העסק שלכם? נוח לי, נוח לנו. לי נוח לשבת איפה שיש רק נשים, מאחורה. לנו זה נוח אז מה אתם מתערבים? ביקשנו מכם לעשות משהו? לא ביקשנו שום דבר. זה אחד. ושתיים- זה שהגברים החרדיים צריכים לעבוד? וודאי שלא. ללמוד זה ערך מאוד מאוד עליון אצלנו. זה ברור לי שאני רוצה שבעלי ישב וילמד כל החיים כמה שהוא יכול ואני אפרנס בשמחה וברצון ולא אתלונן, ורק בשביל זה ובגלל זה אני פה. לא כי מעניין אותי שאני עובדת בהייטק. פה יש צורך בעובדות. אני יודעת את העבודה. שלום על ישראל". (עינב)

ניתן לשמוע בדבריהן של יעל ועינב כי ערך ההתפתחות האישית אצל נשים מזוהה אצלן כערך חילוני מודרני העומד בהנגדה לערכים הקהילתיים והמשפחתיים המסורתיים. לדבריהן, אין לאישה החרדית מקום להתפתחות אישית עצמית מנותקת מהערכים הקהילתיים הדוגלים בלימוד התורה וגידול הילדים. מקומה של האישה החרדית הוא כרעייה התומכת את הסדר החברתי הקיים, הבעל לומד תורה והאישה

מפרנסת, ועל כן כל רעיון המהווה הגשמה עצמית נפרדת מהתא המשפחתי קהילתי או קידום מקצועי מעורר סלידה והתנגדות. נראה כי הן רואות את תפקידן בהבאת הפרנסה כמימוש מלא של חלוקת התפקידים המגדרית, ומכאן אין עולם התעסוקה משמש כהזדמנות להתפתחות אלא רק לתמיכה בגבר הלומד תורה. עם זאת, מציינת יעל כי אישה בעלת נטיות ריאליות בכל זאת תזכה לתחושה של סיפוק ומימוש עצמי במסגרת ההייטק בהשוואה לתפקידים המסורתיים הפנים-קהילתיים. יעל מכירה בצורך אינדיבידואלי של פיתוח עצמי ואף מציינת את מקום העבודה בסמינר ככזה היכול למנוע מאישה בעלת זיקה ריאלית לתחושת סיפוק. יחד עם זאת, חשוב ליעל לחזור ולהדגיש כי אין היא תופשת את מקום עבודתה ככזה המפתח בה תודעה נפרדת מייעודה המקורי (תמיכת הבית). יעל ועינב תופשות את ההגדרות השונות והתפקידים השונים בין הגבר לאישה ככאלו השוללים במהותם כל פיתוח עצמי של הנשים, נראה כי הדבר קשור גם כן לעובדה כי משפחה בה הגבר מקדיש את זמנו ללימוד התורה הינה משפחה בעלת מעמד חברתי גבוה יותר. במסגרת הצורך לחזק את הגבולות של המרחב החרדי ולהדגיש את ההיבדלות וההפרדה בין העולמות מדגישות יעל ועינב את ההבחנה הממדרת בכמה רבדים: (1). שימוש בשפה כוללנית כדוגמת 'אצלנו', 'אנחנו'. (2). רטוריקה המבטלת כל שאיפה יחידנית והרואה באינדיבידואל כחלק בלתי נפרד מקהילה. (3). הנגדה של העולם החרדי אל מול העולם החילוני ושליטתו. עינב מבטאת תחושת עוינות מן הסביבה הלא חרדית ותולה זאת בבורות מצד החברה החילונית וחוסר הבנה שלה את צרכי הקהילה החרדית.

לעומתן שירה ושרה מתארות את חווית העבודה דווקא כאפשרות לשינוי והתפתחות אישית:

*"הצוות שלי זה עם סביבה מאוד דינאמית, נעימה, כמה פרויקטים במקביל וזה מאוד טוב. אני כל יום לומדת דברים חדשים, לא רק שקשורים לתכנות משאר העובדים בצוות שלי. יש לי מחשבות שאני אולי רוצה ללמוד במכללה, אולי לתואר ולהתקדם". (שירה)*

וגם:

*"באתי לכאן עם ידע בסיסי, כי בסמינר יש להם כל מיני מגבלות, נגיד, לא לומדים עם אינטרנט, וגם המורות לא תמיד הכי מעודכנות בהתפתחויות. הן מבינות במחשבים ותוכנה, אבל הן לא חלק מהעולם הזה שמתפתח ממש כל חודש, אז בהתחלה עבדתי ב-X [ארגון חרדי במרכז הארץ]. באתי לשם עם ידע בסיסי וכל כך השתפרתי שכשתמר ממשאבי אנוש שאלה*

מי מוכנה לעבור ל־Y [ארגון מעורב במרכז הארץ בו יש קבוצת נשים חרדיות], אז הסכמתי.  
אני משווה שיחות שלי מאז והיום, וזה ממש התקדמות, וזה כיף. אף פעם לא חשבתי שעבודה  
יכולה להיות דבר מהנה." (שרה)

הנשים מעידות על עצמן כי כתוצאה מההתנסות בעולם תוכן חדש, מתעורר בהן הרצון לאמץ דפוסי  
חשיבה חדשים ולהתקדם במסלול עבודתן. הן אינן מציינות את החסמים המסורתיים בדבר המשפחה  
והקהילה, אלא מתארות תחומי עניין גדלים וההזדמנויות שנקרות בדרכן. בהשוואה לאופן בו יעל ופייגי  
מתארות עצמן כחלק מקהילה או חלק מציבור, כאן ניתן להבחין בקול אשר מפריד בין הווייתן הפרטית  
והחוויות הסובייקטיביות לבין הדפוס הקיים הרואה בהן דבוקה אחת קולקטיבית בעלת משימה  
משותפת. הנשים מדברות בשפה של העצמה ורצון להיות מוערכות בסביבת העבודה. ניתן לראות  
בדבריהן את השינוי אותו הן עוברות מכניסתן לעבודה ולמקום בו הן נמצאות כיום. ניתן לשמוע  
מדבריהן כי תחושת העצמאות שלהן מתחזקת, הן אינן מתייחסות למקום העבודה ככלי לפרנסת  
המשפחה בלבד, אלא כמטרה חשובה בפני עצמה אשר מאתגרת אותן. בדבריה של שרה ניתן אף לשמוע  
על יחס חדש לעולם ממנו היא מגיעה, הצבת הסמינר החרדי שהכשיר אותה כ"הם" אשר אינו מעודכן  
מספיק בהתפתחות השוק בתחום והמניעה משימוש באינטרנט בעת ההכשרה מביא לפער ידע אותו היא  
השכילה להדביק כשעברה למקום עבודה שאינו חרדי. לעומת פייגי ויעל המשתמשות בהפרדה מוחלטת  
בין עולמן שלהן לעולם שבחוץ, אצל שרה הדברים יותר מורכבים, היא מזהה חוסרים בעולם ההכשרה  
החרדי ומבטאת כניסה והזדהות עם מקום העבודה המאפשר לה לגדול ולהתפתח.

את "הקול האמצעי" מבטאת דבורי, אשר רואה את סביבת העבודה כמקום מאתגר המאפשר התפתחות,  
אולם לעומת שירה ושרה היא נשמעת יותר הססנית באשר לשילוב אפשרי בין העולמות.

"ההתקדמות הייתה מאוד מהירה יחסית: תוך שנה, קצת פחות אפילו, קיבלתי כבר ראש  
צוות. אני מרגישה שזה מקום שאני יכולה עוד להתקדם בו אם אני אוכיח את עצמי וגם  
שיעלו לי אולי בשכר, אבל זה רק כי אני מוכיחה את עצמי. אני עובדת טוב ולוקחת על עצמי  
יותר וקוראת הרבה על ההתפתחות של התוכנה גם בחו"ל, מתייעצת עם הראש צוות מראה  
להם שאני רוצה להתפתח מעבר לתפקיד שלי... אבל היום אני עוד רווקה, אז לא אכפת לי

*לעשות את כל השעות הנוספות בערב, אבל אני כל הזמן חושבת מה יקרה כשאני בעזרת השם*

*אתחתן ויהיו לי ילדים ובעל אם אני אוכל להמשיך כמו היום." (דבורי)*

היציאה לעבודה חשפה את דבורי לעולם חדש של תפישות והזדמנויות, היא חרוצה ומפתחת זהות של אשת קריירה הרוצה להתקדם להצליח ולהוכיח את כישוריה. עם זאת, היא מודעת לקונפליקט הקיים בדבר הגשמה עצמית וניהול חיי משפחה בקהילה חרדית. עולה מדבריה כי אין היא תרצה לוותר על בית וגידול ילדים, אך נראה כי היא לא הגיעה להכרעה בדבר האופן בו ניתן לשלב בין שתי העולמות. שאלת ההגשמה העצמית וההתפתחות האישית של הנשים מציף באופן חד את הדילמה המרכזית איתה הן מתמודדות ביישוב הפערים בין העולם המודרני המעניק לנשים את היכולת להתפתח בזכות עצמן ולא כתומכות את הבעל או המשפחה לעומת ערכיה המקודשים ביותר של הקהילה החרדית. תפישת העבודה כמקום של התפתחות עומדת בסתירה מוחלטת להגדרת הצורך ביציאת האישה לעבודה כתמיכה בבעל הלומד וכל הסתכלות כזו הופכת למעשה את העולם הערכי הקיים ומעמידה את הנשים במקום חדש.

צורת ההתנהגות הראויה המוגדרת על ידי הקודים החברתיים קהילתיים של הציבור החרדי, משנה את מיקומו בהתאם לחוויות האישה את מקום העבודה ובחירתה כיצד לתעדף ערכים חדשים על פני ערכים מסורתיים. בחירות אלו נעשות על בסיס יומיומי, הדורשות מהנשים להכריע היכן נתונה נאמנותן.

אסתי מתארת את הגבולות העצמיים שהיא בוחרת להעמיד על בסיס יומיומי:

*"ביקשתי לא לעבור את ההכשרה שהתקיימה במשרד מעורב, אז לא קיבלתי לעבוד על פרויקט החדש. אז מה? לי אישית לא נוח לשבת עם כל כך הרבה גברים בחדר אחד, גם אם זה לצרכי עבודה. לנו זה לא מתאים: גם מבחינה הלכתית וגם מבחינה רוחנית... לא מתאים, עדיף שאני בכלל לא אביא את עצמי למקומות האלו, עדיף להימנע ככל האפשר, דווקא בגלל שאני כאן ולא מורה בסמינר ואני יכולה לעשות כאילו דברים שבבית אני לא יכולה לעשות כמו אינטרנט או שיחות עם גברים, דווקא בגלל זה אני צריכה להיזהר עוד יותר ולהימנע."*

(אסתי)

אסתי בוחרת באסטרטגיה של החמרה יתרה, הבאה לידי בצורת התנהגות מוקפדת וניסיון למנוע כל אינטראקציה עם הסביבה הגברית. נראה כי אסתי מרגישה צורך להוכיח לעצמה ולקהילתה כי למרות

שהיא בחרה במקום עבודה שאינו שייך למסגרות הקהילתיות, ולכאורה אינו נצפה על ידי גורמים בקהילה, עליה למתוח את הגבולות באופן ברור והדוק. אסתי משתמשת בביטוי "מניעה" הבא להדגיש כי יש להציב את הגבול עוד לפני המפגש עם העולם החדש על מנת לסמן מלכתחילה מה ראוי שיכנס ומה ראוי לדחות. שיינא מעמידה את ערך ההקפדה על פני ערך ההתפתחות בעבודה ומוכנה למנוע מעצמה התקדמות בשם הגדרות הצניעות כפי שהיא רואה אותן. נראה כי אסתי רואה בצורת ההתנהלות שהיא מייצרת כמנגנון הישרדות המאפשר לה לבחור בתחום המערב רעיונות וסביבה זרה הבועה בה היא מקיפה עצמה מסייעת לה לייצר עולם פנימי המגן עליה מפני כל זעזוע אפשרי.

בדומה לאסתי, גם ברכה חשה מאוימת מכל קירבה עם העולם הגברי, אך בשונה מאסתי הממדרת עצמה מהאחרים, ברכה מרגישה כי המרחב שייך לה ולנשים החרדיות שעובדות איתה וכי הן בעלות הבית האמונות על אופן ההתנהגות הראויה ועל הסביבה להתאים עצמה אליהן :

*"האחראי השני היה באמת חצוף. הוא בא אליי בכל מיני קטעים של יאחותי, נו. בהתחלה ממש הזדעזעתי. רציתי לעזוב. לא ידעתי איך להגיב. לא ידעתי מה לעשות איתו. הוא הולך להיות הראש צוות שלנו. הוא כזה מגעיל. הביא לנו שתייה למרות שאסור לו, הוריד את המעלות במזגן, ככה בלי לבקש רשות. לא הבנתי מה הקטע שלו. בסוף העיפו אותו כי התלוננו עליו שהוא מנסה להתקרב". (ברכה)*

ניתן להניח כי בשל גילה צעיר של ברכה והעובדה כי היא הגיעה אל הארגון היישר מלימודי הסמינר, אין בידיה את הכלים הנדרשים להתמודד עם מה שמצטייר כמאיים ושונה מהעולם המוכר. הגבר חילוני מוצג על ידיה כ"אחר", "מגעיל" ו"חצוף" המהווה הנגדה ברורה לעולם החרדי בו האינטראקציות מנומסות ומרוחקות. נראה כי בעיניה של ברכה הגבר בהתנהגותו מהווה סיכון של ממש ויש לסלק אותו מן המרחב. בתחילה ברכה חשה כה מאוימת שאף שקלה לעזוב את מקום העבודה, אך כפי שהתגלה מהמשך תיאורה היא ועמיתותיה לעבודה חשות מספיק בנוח במרחב על מנת לדרוש כי המרחב ינוקה מכל פיתוי או הפרעה שעלולה לסכן את הנשים. ברכה שואפת למרחב מסודר בעל חוקים ואבחנות כפי שהיא רגילה מעולמה, ערער הגבולות הבין אישיים החדירה לתחומי קירבה מביאה את ברכה להקצנת ההיבדלות ודחייה של כל מגע עם העולם האחר.

מדברים אלו עולות שתי אסטרטגיות שונות הבאות לשמור על ההיבדלות הדתית והתרבותית בתוך הסביבה החדשה, הראשונה הינה פסיבית והשנייה אקטיבית. אסתי מעדיפה שלא להביא עצמה למצב בו תצטרך להכריע ולהתמודד עם הפערים בין עולמה לבין העולם החילוני החיצוני. לעומתה ברכה פועלת בתוך המציאות, היא רואה עצמה כבעלת בית על המרחב ועל כן ברגע שהמציאות תערער משהו בעולמה המוכר היא תסלק באופן אקטיבי את המטרד. עם זאת נראה כי גישתה האקטיבית של ברכה מבטאת גם העצמה נשית והפנמה של כללי המשחק ה"דמוקרטים" של החברה הישראלית הכללית. מנגד נמצאות הנשים אשר נוקטות בגישה משתלבת ופרגמטית, שאינה חוששת ממגע והתקשרות חברתית, גישה בעלת בטחון עצמי ביכולת שלהן להיות במגע ויחד עם זאת לא להיגרר למקומות שעלולים לערער ולפגוע בעולמן. כך מתארת רות את עבודתה השוטפת בצוות מעורב:

*"כן, זה גם חלק מההתמודדות, הרי אנחנו חיים בעולם. אולי בסמינר אנחנו לא פוגשים את המציאות הזו של דיבור עם גברים. אולי רק עם השרת והמנקה (צוחקת). בסדר, אבל מה, למכולת את לא הולכת? והמוכר הוא תמיד מוכרת! ולא טובוס את לא עולה? אף אחד לא באמת חושב שצריך לחיות בבועה רק של נשים. אז נכון, פה בעבודה זה יותר חריג, אני צריכה לדעת להסביר את עצמי בישיבות, להתנהל מול לקוחות שהם לא רק גברים, אלא גם גברים חילוניים. נו בסדר, לומדים להתמודד עם זה ומגלים שכל עוד את קובעת את הטון והצורה אין שום בעיה". (רות)*

גישה דומה לרות מבטאת ברוריה:

*"אז אני מדברת עם גברים. אז מה? איך אפשר לעבוד יחד בלי לדבר? בתנועות ידיים? בסדר, הכול רשמי, ענייני עבודה וזהו. הראש צוות שלי הוא ערבי. הוא מאוד נחמד, אדיב, אבל מרוחק.. כשעובדים בפרויקט, את יודעת, זה לחץ מטורף. כשעובדים בלחץ, אז יש צחוקים וזה.. ואם צחוקים לא קרה שום דבר שום אסון". (ברוריה)*

דבריהן של רות וברוריה מעידים על בטחון עצמי גבוה, ויתרה מזו, בטחון ביכולת שלהן לשמור על הזהות הקהילתית הייחודית על אף הסביבה החדשה והאתגרים שהיא מביאה. כמו כן, נראה כי דבריהן מייצגים את האופן שבו העבודה במרחב חיצוני לקהילה משנה דפוסים ומייצר נורמות התנהגות חדשות, רות

וברוריה בוחרות באופן עצמאי להגדיר עבור עצמן מהן הגבולות החדשים ומהן העקרונות של העולם החדש אותן הן בוחרות לאמץ.

מעבר לשאלת עיצוב דפוסי ההתקשרות לצרכי עבודה בין הנשים לעובדים שסביבם, נראה כי ההתייחסות של המרואיינות לסוגיות הקשורות ביצירת קשרי חברות עם העובדים שאינם חרדים נעה על הרצף שבין דחייה ועד להסכמה. כך מתארת שירה את הגישות השונות בתוך קבוצת הנשים עימה היא עובדת:

*"תראי, הבוס שלנו יודע שאנחנו לא לוקחות חלק בפעילות חברתית ושאנחנו באות רק לדברים מקצועיים. הוא מאוד כיבד את זה, אבל פתאום הגיעו בנות חדשות מהסמינר והחליטו ביחד ללכת לאיזה אירוע של הצוות, הן אמרו שהכול היה מהדרין (האוכל). מהרגע שהן פרצו את הגדר, אז קולטים שאנחנו יכולות, שיש נשים חרדיות שמוכנות לעשות את זה. מאז כל פעם היינו צריכות לתת הסברים על למה אנחנו לא באות וחלק כן באות. העניין הוא שאנחנו לא רק שומרות על עצמנו, אלא גם על האחרות, על כל הציבור שלנו. אם את מרשה לעצמך, בסדר, זכותך המלאה, אבל את מייצגת ציבור, וההשלכות של המעשים שלך הם על כל הציבור החרדי". (שירה)*

נראה כי אילו השוללות את שבירת גבולות ההיבדלות מזהות בנשים אשר כן חוצות את הגבול ככאלו אשר מסכנות את החברה החרדית ככלל וציבור הנשים בפרט. רטוריקה זו קיימת בחברה החרדית כמנגנון הרתעה של האינדיבידואל מפני חציית קווים בתואנה כי האחריות אינה חלה רק על היחיד אלה משליכה על החברה כולה. מול גישה זו עומדת תפישה שאינה "נבהלת" ואינה רואה פסול באינטראקציה חברתית ידידותית. כך מתארת רבקה:

*"היה אחד שעבדתי איתו צמוד. הייתה לו מסיבת פרידה, אז היה לי לא נעים, כי עבדתי איתו ממש צמוד, אז באתי למסיבה, אבל לא ישבתי. עמדתי ככה שיראה שהגעתי לכבד אותו, אחר-כך שלחתי לו מייל שאני מאחלת לו בהצלחה ותודה, כי הוא מאוד עזר לי. אז הוא החזיר לי מייל שדווקא חבל שלא הגיעו כל הבנות ושלא נשארתי, כי הוא קנה במיוחד עוגה כשרה למהדרין, זה היה ממש נחמד מצידו והודיתי לו על הרצון הטוב".*



לרבקה יש מערכת גבולות שונה מזו של שירה. ראשית, רבקה מרשה לעצמה לעבוד באופן צמוד עם עובד גבר שאינו חרדי. רבקה מבחינה בין גבולות אותם הקהילה ממנה היא באה מייצרת עבורה ובין הגבולות שהיא מייצרת עבור עצמה. היא בחרה להגיע אל האירוע החברתי על מנת "לכבד את הבחור שעזמו היא עבדה", משמע היא העדיפה את ערך הידידות והערכה לבחור על פני המוסכמה החברתית בדבר ההימנעות שלה כאישה חרדית מאירועים מסוג כזה. המעניין הוא שרבקה אינה מאבדת לגמרי את הגבולות, אלא מייצרת גבול פרטי שלה, היא בוחרת לעמוד באירוע על מנת להדגיש כי היא אינה חלק ממנו אלא נוכחותה מביעה הערכה אך לא היטמעות. רבקה אף מרשה לעצמה להמשיך את הקשר שאינו מקצועי בכתובת מייל של הכרת הטוב על העזרה שהבחור העניק לה. רבקה מודעת לגבולות שהיא חצתה, אך תיאורה מביע שלמות ובטחון באופן שבו בחרה להתנהל. נראה כי בהשוואה לרחל, רבקה מתנהלת באופן אינדיבידואלי ואינה חוששת לעזוב את המרחב המוגן ולהיות חלק מהמרחב חדש. נראה כי מתיחת הגבולות הנורמטיביים מתאפשרים באמצעות פרשנות מחודשת למציאות האישית והחברתית. המעניין הוא כי הנשים אשר בוחרות לאתגר את הגבול הקיים אינן פונות לסמכות רבנית על מנת לקבל היתר לדבר, אלא משתמשות בטיעונים רציונאליים פרסונאליים להסביר את הפעולות כלגיטימיות.

נראה כי החברה החרדית מקיימת קשר מורכב ומשתנה עם שאלות בדבר כניסתם של חידושים טכנולוגיים. עצם הסוגיה בדבר שימוש באמצעים טכנולוגיים, כגון מחשבים, מכשירים ניידים ואינטרנט, מעסיקים רבות את החברה החרדית ומצביעים על האתגר הגדול העומד לפתחה של החברה אשר עד לעשור הנוכחי הצליחה לשמר את גבולות התכנים המתקבלים אל תוכה. ואולם, כיום ניתן לראות כי השימוש באינטרנט ובטכנולוגיה חדר אל פנים החברה באופן שלא נחזה על ידי מנהיגי הקהילה. אימוץ הטכנולוגיות הקיימות אינו זוכה אמנם לברכתם של הרבנים, אשר מבקשים לשמור את היהדות החרדית כחברה מסורתית המתנגדת לכל חידוש מערבי, אך הפך לשכיח מאד בקרב קבוצות שונות בתוך הקהילה החרדית אשר מצאו את הדרך להתאים את תכני הטכנולוגיות לתכני הקהילה ואף משתמשים בחידושים השונים על מנת לשרת את צרכי הקהילה (ליוש, 2007). נראה כי לנשים החרדיות יש תפקיד חשוב בשינוי התפיסות הנוגעות לשימוש בטכנולוגיה, בהמשך למחקרה של נריה-בן-שחר (2008) אשר מראה כי הנשים החרדיות הן צרכניות תקשורת פעילות ואף מייבאות את התקשורת והטכנולוגיה אל פנים החברה החרדית תוך שימוש באסטרטגיות מיון שונות. גם במקרה הנוכחי ניתן לראות כי כל הנשים המרואינות

נחשפות לכלי טכנולוגיה חדשים ורובן המכריע בוחר להיחשף במידה זו או אחרת לתכנים העולים מהן כאשר כמה מן הנשים אף מצהירות על הכנסה של הכלים אל המרחב הביתי.

בהקשר זה נראה כי המרואינות מצביעות על דילמה באופן השימוש בטכנולוגיות הנדרשות עבורן לצורכי עבודה ויתרה מכך הכנסה של הטכנולוגיות ממרחב התעסוקה אל המרחב הפרטי. הנשים נדרשות להיעזר בטכנולוגיה ובשימוש באינטרנט על בסיס יומיומי, והמורכבות אף עולה כאשר חלק מהן נאלצות להיות זמינות לאחר שעות העבודה ועליהן לצייד את המרחב הפרטי במחשב ואף באינטרנט. נראה כי גם במקרה זה תגובתן של הנשים לאימוץ הכלים הטכנולוגיים נעה על רצף שבין דחייה לקבלה. בקצהו של המנעד נמצא גישה הדוגלת במניעה עד כמה שניתן מכל שימוש בכלים טכנולוגיים העשויים לכלול תכנים שאינם מקובלים וראויים בחברה החרדית. במרכזו של המנעד נמצאת גישה מעשית בה אין התנגדות לשימוש בכלים החדשים, אך נערכת התאמה וסינון בין התכנים המודרניים לתכנים המקובלים בקהילה. בקצהו השני של הרצף נמצא קבלה של החידושים הטכנולוגיים כפי שהם ואף הכללתם בספירה הביתית. שרה נמנית על קבוצה קטנה של נשים אשר החליטו לצמצם את מגען עם האינטרנט עד כמה שניתן, אפילו במחיר של פגיעה ביעילות עבודתן. כך היא מתארת את עמדתה בנושא:

*"בסמינר לא למדנו עם אינטרנט וזה היה בסדר גמור. יש לך כל מה שאת צריכה בספרי הדרכה. כשהגעתי לכאן ראיתי שהאינטרנט פתוח. בהתחלה הייתי סקרנית ואחרי כמה פעמים שראיתי איזה פרסומות קופצות לך, ביקשתי מראש הצוות שלי להסיר את הדפדפן מהמחשב שלי. כשאני צריכה משהו דחוף וספציפי, אני נעזרת במחשב של מישהי אחרת, אצלי אני לא רוצה את זה בכלל." (שרה)*

שרה מתנגדת נחרצות לכל מפגש עם תוכן העלול לערער את עולמה. היא אינה רוצה לפתח כלים להתמודדות או לחסום תכנים שאינם מקובלים עליה, היא מעדיפה להסיר את הפיתוי לחלוטין ולהדוף כל רעיון זר. שרה משקפת מיעוט בקרב המרואינות אשר רובן עוד טרם כניסתן לעבודה הפנים את העבודה כי סביבת העבודה הינה במהותה טכנולוגית וכי השימוש בכלים מודרניים נדרש לשם התנהלותן היומיומית. גישתה של שרה מצביעה על חשש מיכולתה להתמודד עם חשיפה לתכנים חדשים. הסיכון והפיתוי שמסמל האינטרנט עלול לחדור אל המרחב החרדי הבטוח ולסכן אותו ושרה מעדיפה להימנע בכל מחיר מאשר לנסות ולהתאים את התכנים המודרניים לתכני הקהילה החרדית.

הגישה הרווחת בקרב המרואיינות הייתה גישה פראגמטית הכוללת סינון והתאמת התכנים המודרניים לעולמן. נראה כי הנשים אינן רואות בטכנולוגיה כלי המאיים עליהן אלא להפך, הן יכולות לשלוט על התכנים באמצעות עיבוד התכנים לצרכיהן ובכך ליהנות משתי העולמות. כך מתארת עינב את גישתה לאינטרנט:

*"אחרי כמה זמן שעבדנו, החלטנו כמה בנות שצריך מסננת לאינטרנט. את יודעת, זה תוכנה שמתקיימים, קוראים לה רימון. עברנו בין החדרים והודענו לבנות שאנחנו הולכות לבקש חסימה, היו כאלו שלא הסכימו ואמרו 'כאן זה לא הסמינר. אתן לא תחלטנה בשביל כולן. חלק שכנענו, חלק לא. הלכנו למנכ"ל וביקשנו חסימה. הוא ישר שאל מי אמר לנו לבקש, ואמרנו לו שאף אחד, אנחנו רוצות מעצמנו. הוא בדק שזה לא יפריע לנו לעבוד ואמר שמי שרוצה שתוריד חסימה. אני הורדתי". (עינב)*

נראה כי גישתה של עינב אינה עוסקת בשאלה האם מותר להשתמש באינטרנט, אלא באיזה אופן ניתן לשלוט בתכני האינטרנט ולהתאימם לצרכיהן. נראה כי עינב מודעת לסכנות הטמונות בשימוש בלתי מבוקר, ועם זאת היא אינה רואה סיבה למנוע עצמה משימוש בכלי. עינב מתארת יוזמה נשית אשר השכילה להתארגן ולייצר מנגנון אשר מצד אחד נחשף לשימושים השונים ומצד שני מבקר אותם. עינב ורבות אחרות מייצגות גישה משלבת המאפשרת אימוץ של כלים מודרניים עם הבחירה להישאר נאמנות להלכה ולאופי הקהילה. עניין נוסף שעולה מתיאורה של עינב הינו הצורך לקבל על עצמן החמרות באופן וולנטרי, כביכול. במקרה של עינב אין הדרישה הגיעה ממנהיגי הקהילה או מהבעלים אלא הנשים עצמן הפנימו את הצורך במשטור עצמי וביקשו לקבל על עצמן החמרה מעבר לנדרש.

בצידו השני של המנעד נמצא קבוצה לא גדולה של נשים אשר מבקרות את התנהלות הקהילה ודחייתה מפני כל מה שאינו מקובל או חדש. קבוצה זו רואה בהגבלות ובאיסורים המוטלים על החברה כהתנהלות מיושנת שאינה מוצדקת והן נוטלות את החירות לעצמן להשתמש בכלים הטכנולוגיים על פי ראות עינהן כאשר הן מהוות את מערכת הסינון לתכנים השונים. כך מתארת ציפי את התייחסותה לכלים הטכנולוגיים:

*"תראי, אני יודעת, יש כאלו שהחליטו שהן לא נוגעות בכלום חוץ ממה של העבודה כדי לא להתפתות. זה שטויות. את מתפתה אם את בוחרת להתפתות. אני היום עושה הכול*

באינטרנט: חשבון בנק, חשבון מים, זה כל כך מקל... לנו יש גם בבית אינטרנט, בעלי בכלל לא התנגד. אני משתמשת רק כשאני צריכה משהו בערב שקשור לעבודה. גם ההורים שלי עכשיו הכניסו אבל עם מסננת. יש הרבה משפחות צעירות שהחליטו להכניס עכשיו או לשים בטלפון הנייד, מה הרבנים יכולים לעשות? " (ציפי)

מדבריה של ציפי נשמע ביקורת ואפילו זלזול בהגבלות הרבנים המבקשים להגביל את השימוש כמה שניתן, אם כי נראה כי ציפי אינה מונעת מדחף אידיאולוגי לערוך שינויים ותיקונים בחברה החרדית, אלא היא מתרכזת רק בספירה הפרטית שלה. ציפי מודעת לכך כי היא עובדת בסביבה דינאמית המאפשרת לה לקבל כלים חדשים להתנהלות היומיומית שלה, היא רואה באינטרנט כלי חשוב המשפיע על איכות חייה והיא מגלה ביטחון עצמי רב באשר ליכולתה לסנן את התכנים שאינם ראויים ובכך אף מאתגרת את מבנה הקהילה אשר מעניק לגיטימציה רק לשכבת הגברים להכריע באשר לקבלה או דחייה של ערכים שונים. תמר חווה עצמה כאישה דעתנית אשר יוזמת את השינויים בביתה והיא מהווה את הכוח המניע לפתיחות לרעיונות חדשים בביתה ובבית הוריה. במובן זה ציפי מגלמת סוכנת של שינוי המעצבת מחדש את הנורמות וההיתרים בסביבה הביתה ומכשירה את השימוש בכלי האינטרנט לשיפור איכות החיים

ברוריה מחזקת את דבריה של ציפי ואף מצהירה בגלוי על השינוי אותו היא עוברת בזכות הפתיחות לאמצעים טכנולוגיים חדשים ואימוץ ההזדמנויות שמציעה הסביבה החדשה:

"כשנשים עובדות במקום חרדי בתוך הקהילה כמו מורות או גנות הן לא חשופות בכלל, הן בתוך הגטו, אבל אילו שיוצאות החוצה, כמונו, זה משנה את הבנאדם.. גיד הגיסות שלי באו מבית חרדי ועובדות בקהילה אחת מורה בסמינר והשנייה עובדת עם קשישות חרדיות, הן לא קוראים ספרים שהם לא 'חרדים', לא שומעות רדיו, אין טלוויזיה, אתה לא יודע כלום על העולם, כלום. יום אחד גייתי שאלה אותי "מה פעם לנשים היה אסור לבחור לכנסת?" הייתי בסוג של שוק, בורות פשוט בורות, ואז פתאום את יוצאת החוצה, את נגשת לאינטרנט את קוראת כתבות חדשות את נפגשת בעולם אחר זה פותח את העיניים" (ברוריה)

מחלק זה עולה כי מרבית הנשים מעדיפות לערוך התאמה בין הכלים הטכנולוגיים מודרניים לבין אופי הקהילה החרדית. בין אם באמצעות מערכת סינון חיצונית או באמצעות בקרה אישית, הנשים מצהירות כי ניתן להשתמש בכלים המודרניים השונים (מחשבים, אינטרנט, סלולארי עם אינטרנט) כל עוד השימוש והאופן מבוקרים מבחינת התוכן. נראה כי אף שמרבית הנשים אוחזות בגישה הפרגמטית, ניתן לראות כי חלקן אינן שוללות הכנסת אינטרנט לספירה הביתית (כל עוד האינטרנט מבוקר גם שם) דבר אשר יכול להשפיע (וכבר משפיע) באופן דרמטי על החברה החרדית.

נראה לסיכום חלק זה כי רובן של המרואיינות מצהירות כלפי חוץ כי זהותן החרדית אינה השתנתה ואפילו התחזקה עם הצורך לייצר מערכת בקרה עצמית. עם זאת, ניתן להבחין כי מרביתן של הנשים בוחרות בגישה משלבת המבקשת לקבל ערכים מסרים ורעיונות חדשים ובלבד שהתכנים או אופן האינטראקציה יעברו מיון סלקטיבי המותאם לערכי החברה המקובלים. נראה כי חלק ניכר של הנשים מצהיר על הכנסת או אי שלילת הכנסה עתידית של התכנים המסרים והטכנולוגיות לספירה הפרטית מחוץ לשעות העבודה ובכך ניתן להצביע עליהן כסוכנות של שינוי. עם זאת, נראה כי מספר קטן של הנשים מצהיר על דפוסי החמרה יתרים הקשורים ליציאה החוצה מהקהילה ועל כך שגם בספירה הפרטית הן בוחרות לנקוט בגישה מדירה ומחמירה יותר על מסרים חיצוניים.

## פרק רביעי: דיון "חוזרות עם תשובה" – נשים חרדיות כסוכנות שינוי

במחקר זה נבחנו האופנים בהם מתמודדות עובדות חרדיות בארגוני הייטק עם האתגרים וההזדמנויות של סביבת העבודה החוץ-קהילתית. מטרתו של המחקר הינה לתאר את מורכבויות החוויה הזו עבור הנשים דרך הפרשנות שהן מעניקות לה ומתוך כך ללמוד על דרכי ההתמודדות שבהן הן בוחרות ולבחון האם היציאה לעבודה בארגוני הייטק מייצרת "סוכנות שינוי" אשר מחוללות ויחוללו בעתיד תמורות בחברה החרדית כולה? נקודת המוצא של המחקר הייתה כי נשים בחברה שמרנית, אשר תצאנה מגבולות החברה אל השוק החופשי, תיחשפנה לתכנים ואינטראקציות אשר יביאו לכדי שינוי באורחות חייהן ובהשקפותיהן.

הממצאים הצביעו על כך שבקרב העובדות החרדיות מתקיימות זהויות הטרוגניות, קולות שונים ולעיתים אף מנוגדים, המציגים עמדה רב ערכית ביחס לשינויים. בעוד חלקן מעידות על פתיחות ופרגמטיות כלפי מקום העבודה החדש על ערכיו והזדמנויותיו, אחרות מעידות כי החיכוך עם העולם החדש מביא אותן לידי שמרנות והסתגרות, ובתווך חלק מן המרואיינות מעידות על דרך ביניים של בחירה סלקטיבית וזהירה של פרקטיקות עבודה והתנהגות חדשות. עם זאת, בין אם מדובר בגבולות שהתרחבו או בגבולות שהצטמצמו, עדיין ניתן לקבוע כי כל המרואיינות עוברות שינוי מסוים, אשר מביא לבחינה מחודשת של סדרי עולמן המוכר בעקבות המפגש עם העולם החדש. את השינויים המודעים והבלתי מודעים שעוברות הנשים הם מביאות עמן בחזרה למשפחה ולקהילה שלהן באופן שעשוי להוביל לשינוי עתידי.

החלק הראשון של פרק הממצאים שעסק בפיקוח הרבני תיאר את חדירתם של הרבנים ובאי כוחה של הקהילה החרדית אל מרחב העבודה החדש של הנשים. מדברי הנשים נראה כי המנהיגות הרבנית מבקשת להתערב ככל האפשר ולכפות את השקפת עולמה על המרחב החוץ קהילתי, לעצב דפוסי התנהגות ולהחזיר אחורה תהליכי שינוי הנמצאים כבר בעיצומם. השאלה אשר עמדה בבסיסו של חלק זה ביקשה לברר את האופן שבו מגיבות הנשים להתערבותם של הגברים החרדים ולמשמעות שהן נותנות לפעילותם. ניתוח הממצאים הראה כי ניתן למצב את תגובותיהן של הנשים על הרצף שבין קבלה והשלמה ועד לתגובות ביקורתיות ואף דרישה לצמצום ההתערבות ומניעתה. חלק מן העובדות מתארות את מקומם

של הגברים במרחב כעבודה גמורה עליה אין עוררין. הן בוחרות לערב את הגברים כאשר הן נתקלות בצמתי הכרעה שונים ורואות ברבנים ובבעלים סמכות לגיטימית לטיפול במצבים שונים המתעוררים במרחב העבודה. לעומתן, עובדות אחרות מעידות על כך שהן מודעות למגבלות ההלכתיות, אך הן מבקרות את הפיקוח הרבני ואופן ביצועו בפועל במקום העבודה, ובפרט את התחושה שבשל מעורבות הגברים הן מודרות מתהליך קבלת ההחלטות. נשים אלו בוחרות בגישה פרגמטית המפרשת את הכללים הכתובים באופן סלקטיבי שמותאם לאופי עבודתן. הן אינן מבקשת לקרוא תיגר על המוסכמות ההלכתיות, אך חשוב להן להרגיש בנוח במרחב התעסוקה ועל כן מוצאות לעצמן דרכים שיאפשרו זאת, והן עושות זאת באופן זהיר (ואף סמוי) מבלי לצאת בהצהרות פומביות. מניתוח דברי הנשים עלה כי האתגר עימו הן מתמודדות הוא כפול מאחר ובמידה מסוימת הן מערערות הן על הסדר ההלכתי הכולל "איסור ייחוד" ויחסי קרבה בין הנשים לעובדים הלא חרדים והן על חלוקת התפקידים המגדרית הפטריארכאלית המקובלת בחברה החרדית. יש לציין כי המשמעות של הבחירה של הנשים החרדיות שלא לקבל באופן מלא את סמכות הרבנים או להציג מראית עין של קבלת הכללים ובפועל לנהוג באופן אחר, הינו משמעותי ביותר בחברה החרדית בה הסמכות הרבנית היא כוללת ומתקיימת ללא עוררין כלפי כלל הקהילה וקל וחומר כלפי הנשים שבה.

החלק השני של פרק הממצאים שהתמקד בשכר ובמעמד תעסוקתי דן בניצול הכלכלי של העובדות החרדיות ובשכרן הנמוך בהשוואה לשכר הממוצע לתפקידים מקבילים בשוק ההייטק ובהתמודדות שלהן עם האפליה בשכרן. הצידוקים העיקריים שהמעסיקים מספקים לשכר הנמוך הם העדר השכלה אקדמית מוכרת, עלויות גבוהות הכרוכות בהתאמת המשרדים לעבודה של נשים חרדיות, יום עבודה גמיש של 8 שעות עבודה לכל היותר ותיחום הזמינות של העובדות לצרכי העבודה לשעות העבודה בלבד. יתר על כן, חלק מהמרוויינות גם טענו שהרבנים לא מעוניינים בהעלאת שכר הנשים כדי לא לפגוע במעמד הגברים בקהילה ולשנות את חלוקת התפקידים במשפחה. מדבריהן של המרוויינות עולה כי כולן מעידות על תחושת נחיתות, אפליה וקיפוח הנובעות בשל שכרן הנמוך. חלקן מקבלות את הטיעון של המעסיקים הקושרים בין העלויות של התאמת המרחב ושעות העבודה לנשים חרדיות לבין גובה משכורתן. הן מוכנות "להקריב" את רמת שכרן ולקבל בתמורה שעות עבודה שאינן חורגות משמונה שעות ותנאים נוספים שיאפשרו להן לנהל במקביל את משק הבית וגם לשמור על סביבה מוגנת מהשפעות וערכים זרים. נראה כי נשים אלו תומכות בהבניות החברתיות המסורתיות ובחלוקת התפקידים המגדרית המוכרת. לעומתן, ישנן קולות אחרים של נשים אשר, מחד, מעוניינות לשמר את ערכיה של

החברה החרדית ורואות במקום העבודה כמקום המגונן עליהן מפני העולם שבחוץ, ומאידך, לא משלימות עם הפגיעה בשכרן ולא מוכנות לשלם מחיר זה בשביל נאמנותן לנורמות החרדיות המקובלות. לפיכך, הן מוכנות לשקול אפשרות של מעבר לארגון היי-טק שאינו מותאם לנשים חרדיות אשר יתגמל אותן כיאות על אף ה'מחיר' הערכי הכרוך בכך. המחקר הנוכחי חשף אף את קולן של אלו שאכן עשו זאת, ואשר התחילו לעבוד בארגון 'חרדי' אך עזבו אותו לטובת ארגון הייטק 'רגיל'. הן מנהלות שיח עצמאי ובטוח בדבר יכולתן לקבל החלטות עבור עצמן, ולתעדף באופן חדש את ערכי החברה החרדית באופן שמשפיע על תהליך קידום האישה החרדית ועל חיי המשפחה והזוגיות.

החלק השלישי של הממצאים שעסק ביחסה של הסביבה הקרובה, בחן את יחסם של ההורים והבעלים של העובדות החרדיות לעובדה שהן יוצאות למקום עבודה "חילוני", צעד אשר עלול לערער על ערכיהן המסורתיות של הנשים ועל החברה החרדית בכלל. המרואיינות מעידות על עמדה אסרטיבית שהן נקטו מול המשפחות והבעלים בשלב ההחלטה ליציאה לעבודה בארגוני ההייטק וגם בהתמודדויות עם תנאי עבודה חדשים ושונים המשליכים על ההתנהלות המשפחתית שלהן. חלקן מבקשות לקבל הסכמה מצד המשפחה על מנת לצאת למקום העבודה החדש, חלקן מניחות לבעל להגיע אל מקום העבודה ולאשר אותו, וחלקן מוותרות על הצורך להתייעץ, אך המשותף לכולן הוא שהן פעלו בעיקר על סמך שיקול דעתן ועמדו בתוקף על רצונן האישי לעבור למקום התעסוקה החדש ולהישאר שם. סוג זה של אסרטיביות סותר את הדימוי המקובל בחברה הישראלית של האישה החרדית ככנועה ועושה את רצון בעלה או משפחתה. כמו כן עולה מן הממצאים, כי תהליך כניסתם של השינויים בתחומי התעסוקה של הנשים מביא לשינוי בחלוקת התפקידים המשפחתי באופן אשר מערער את החלוקה המגדרית הקיימת. המרואיינות מעידות על כך שהבעלים נאלצים להחליף את הנשים בזמן העבודה ולקחת על עצמם מכלול של תפקידים במשק הבית שהוגדרו עד כה כתפקידים נשיים על מנת שמשק הבית יוכל לתפקד. עובדה זו מעידה על חלחול השפעת השינוי התעסוקתי אל תוך הקהילה עצמה ויוצר מודלים משפחתיים שונים.

החלק הרביעי שעסק באתגרים וההזדמנויות בסביבת העבודה, מציג ניתוח של יחסן של הנשים אל מקום העבודה החדש בהקשר של התפתחות מקצועית וחשיפה אל תכנים וערכים חדשים. הממצאים מראים כי היציאה לעבודה חושפת את הנשים למושגים ותפיסות מודרניים וישראלים הזרות לתרבות העבודה בעולם החרדי. מדברי הנשים עולות שתי תפיסות שונות של מקום העבודה: האחת מתייחסת לעבודה בהיי-טק בצורה אינסטרומנטלית כמקום לפרנסה שמטרתו לאפשר לבעל ללמוד. הגישה השנייה רואה



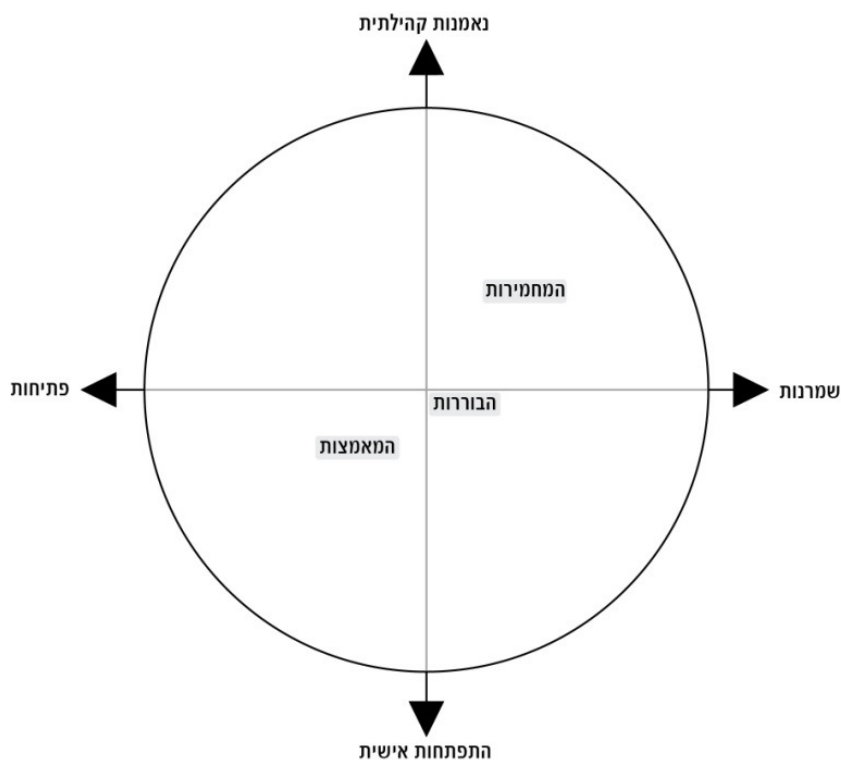
בעבודה בהי-טק הזדמנות למימוש עצמי, קידום, העצמה והתפתחות בקריירה (ערכים הנתפסים על ידי החברה החרדית כערכים ש'אינם ראויים' מבחינה ערכית ואף מאתגרים את תפקידה של האישה שמנהלת את משק הבית). גם כאן המרואיינות בוחרות במקום ברצף שבין שתי הגישות. חלקן מאמצות את ההזדמנות להעצמה מקצועית הקיימת בסביבת העבודה ומוכנות להגמיש את הכללים הנוקשים (ביחוד בנוגע למניעת האינטראקציה עם גברים ועובדים חילוניים) תמורת קבלת סמכויות ורכישת תחושת הצלחה במקום העבודה. הן מעידות על הנאה אישית רבה שהן חוות מההתפתחות המקצועית ואף מציינות כי החוויה גרמה להן לשקול מחדש את סדרי העדיפויות המקובלים בקהילתן ואף לצאת ללימודים גבוהים או להתפתח בתחום בו הן עוסקות. ביחס לאימוץ טכנולוגיות חדשות, חלקן העידו שהן נרתעות מהאינטרנט ומכלים טכנולוגיים חדשים ותופסות את השימוש בהם כאיום על ערכי החברה החרדית, אך רובן מתארות את השימוש בטכנולוגיה כאמצעי שימושי לעבודתן בלבד. הן עושות בעצמן צנזורה של התכנים אליהם הן נחשפות, באופן המעניק 'הכשר' לשימוש, אולם רובן מאמצות את כניסת הטכנולוגיה באופן בו יש להם שליטה ובקרה על תכניו. נשים ספורות אף העידו על הכנסת אינטרנט לביתן בעקבות העבודה בהי-טק.

לסיכום, את תפיסותיהן האישיות והחברתיות של הנשים אשר הוצגו בפרק הממצאים ניתן לסווג על גבי שני צירים המייצגים דפוסי התמודדות עם שינוי – ציר אחד הנע בין **פתיחות להיבדלות** וציר שני הנע בין **התפתחות מקצועית לנאמנות קהילתית**. ניתן לראות בתרשים שלהלן כי אסטרטגיות ההתנהגות של הנשים ממוקמות בין ארבעת קטבי הצירים: מצד אחד, שני קטבים המייצגים את עמדת "שומרת הסף": בחלק העליון של הציר, קוטב אחד המייצג את הרצון לשמירה על הנאמנות לקהילה החרדית בדגש על המבנה החברתי הפטריאכלי שלה, ומצד ימין קוטב שני המייצג את הדרישה להתנהלות שמרנית בגבולות צרים של סייגים הלכתיים המקובלים בחברה החרדית. מנגד שני קטבים מייצגים את העובדת החרדית כ"סוכנת שינוי", הקוטב התחתון המייצג את ההזדמנויות להתפתחות והעצמה אישית ומקצועית, תוך קידום בתפקיד, עלייה בשכר ושינוי במעמד המשפחתי ובחלוקת התפקידים מול המשפחה והבעל. והקוטב השמאלי מייצג פתיחות לערכים חדשים של השגיות פתיחות, טכנולוגיה, חומרנות ואינדיווידואליזם. האסטרטגיות שמאמצות הנשים מנסות לפתור את המתח בין הקטבים באופן המכריע לכיוון מסוים או מנסה לשלב ביניהם וליצור זהות חדשה היברידיית. מדברי הנשים ניתן לזהות שלוש אסטרטגיות מרכזיות המאפיינות את התמודדותן בתוך סביבת העבודה החדשה:

א. **אסטרטגיית ההחמרה:** קטגוריית "המחמירות" כוללת נשים המתבצרות בעמדות הלכתיות נוקשות על מנת לשמור על עצמן מפני ערכי העולם החדש. נשים אלו מרגישות שהן מייצגות נאמנה את ערכי הקהילה החרדית, והן מבקרות את הנשים האחרות הבוחרות לפתוח עצמן לשינויים ולרעיונות.

ב. **אסטרטגיית האימוץ הסלקטיבי:** קטגוריית "הבוררות" כוללת נשים שמנהלות קשר מורכב עם ההוויה המודרנית באמצעות מבט פרגמטי על המציאות והתאמה סלקטיבית של תכנים וערכים אותם הן מבקשות לאמץ. נשים אלו נעות על רצף שבין אימוץ והתאמה לבין התנגדות לרעיונות חדשים. ניתן לראות בנשים אלו כסוכנות שינוי פוטנציאליות, אשר גישתן מסייעת לפתיחת התא המשפחתי ועימו מעגלים רחבים יותר בתוך הקהילה החרדית לאימוץ סלקטיבי של רעיונות, אמצעים טכנולוגיים ואף שינוי מסוים במעמד הנשים.

ג. **אסטרטגייה של השתלבות:** קטגוריית "המאמצות" כוללת נשים אשר מעידות על חווית היציאה לשוק העבודה החיצוני לקהילה כורז לבחינה מחדש של ערכי עולמן ומיצובן הזהותי. נשים אלו מדווחות על שינויים ובחירות המשקפות את כניסתם של רעיונות חדשים בדבר מימוש עצמי, פיתוח קריירה, רצון לשכר גבוה - כל זאת על חשבון ערכים ישנים של היבדלות וניכור מהעולם שבחוץ. נשים אלו אף מבקרות את העולם החרדי ורואות בעצמן חלוצות של שינוי.



ניתן לראות בתרשים שלעיל כי הנשים אשר בחרו באסטרטגיית "המאמצות" מהוות, לכאורה, את סוכנות השינוי הפוטנציאליות מאחר והן מייבאות באופן מודע ערכים ורעיונות חדשים אל תוך החברה החרדית. עם זאת, ניתן לטעון כי דווקא הנשים ה"בוררות", אשר נדמה כי אינן מאיימות כלפי חוץ על הממסד החרדי והתא המשפחתי (משום שהן אינן נתפסות כמאיימות על הסדר הקיים), הן אלו שעשויות להביא לשינוי ממשי, שכן בחירתן הסלקטיבית באימוצם של רעיונות וערכים מסוימים היא שתאפשר חדירה ממשית אל תוככי החברה בשל העידון המדומה/הנראה של הרעיונות הללו שמאפשר קבלת לגיטימציה חברתית להתפתחות אישית מבלי "לשבור את כללי המשחק" החרדים. בתרשים שלעיל ניתן להבחין כי הן ממוקמות קרוב מספיק לנאמנות הקהילתית ולשמרנות באופן שלא יזהה אותן כמייבאות שינויים זרים מדי, אך הן ממוצבות 'מתחת לקו' השמרנות וקרוב יותר לחלק השואף להתפתחות אישית.

מכל אלה עולה כי יציאת הנשים החרדיות אל שוק ההייטק חושף את כלל הנשים לרעיונות וערכים חדשים, שכן חלקן הגדול של הנשים ממוקם על הצירים שבין אימוץ סלקטיבי להשתלבות. באופן זה חושפות הנשים את משפחתן וקהילתן לאפשרויות חדשות בתחום הקריירה והמימוש העצמי, והן מייבאות אל פנים החברה ערכי טכנולוגיה ומודרנה. על אף שרובן מעידות על פתיחות לעבודה עם אוכלוסייה השונה מהן מבלי לאבד את זהותן כנשים בחברה מסורתית, אין בכך בכדי לערער על מעמדן כסוכנות שינוי משמעותי בחברה החרדית. מאחר והשינויים המיובאים מזוהים ברובם כשינויים מינוריים המתפתחים לאורך תקופה ממושכת, ניתן להניח כי התקבלותם בקהילה החרדית תהיה הדרגתית ותיחשף רק לאורך זמן.

מיקומן של העובדות החרדיות בהצטלבות מיקומי שוליים, בהיותן נשים חרדיות בתוך שוק תעסוקה-עלית כלל-ישראלי, מאפשר יצירת זהויות חדשות והיברידיות שאינן קיימות כרגע בחברה הישראלית. המגע בין עולמות תוכן כה זרים ומרוחקים מייצר אסטרטגיות התנהגות גמישות אשר מאתגרות את דפוסי החשיבה הקיימים. ומשום שאינן מזדהות או מזוהות עם תנועות מיינסטרים פמיניסטיות ישראליות, יש באפשרותן ליצור חיבור מרתק בין עולם ערכים שמרני ודתי לבין ערכי מודרנה והגשמה עצמית ואף העצמה נשית.

ממצאי מחקר זה מעידים על כך כי יש להמליץ למתווי המדיניות לעודד אינטגרציה תעסוקתית בין הציבור החרדי לציבור שאינו חרדי. המחקר מצביע על כך שרוב הנשים מוכנות לעבוד בסביבה 'מעורבת' אשר מתגמלת אותן באופן כלכלי ותעסוקתי, ועל כן יש להעניק תמריצים כלכליים גם לארגוני תעסוקה

שאינם נפרדים לקהל החרדי בלבד המעסיקים את הציבור החרדי. כמו כן, יש לעודד חבירה לקולות האלטרנטיביים הקיימים בשטח ובאמצעותם לעודד את יציאת הציבור החרדי אל השוק החופשי. פעולות אלו יעלו את רמת החיים, יקטינו את שיעור העוני ויחשפו את החברה החרדית אל ערכי הציבור בישראל באופן שיוכל להשפיע לחיוב הן על הציבור שאינו חרדי והן על הציבור החרדי. יש לשים תשומת לב מיוחדת להקשבה והדיאלוג עם העובדות החרדיות עצמן, בכדי לתת מענה לצרכיהן בצורה נאותה, אשר תביא ליציאתן של נשים חרדיות נוספות אל מרחב התעסוקה הכלל ישראלי.

המחקר הנוכחי מצביע על תופעה חדשה מרתקת אך מצומצמת מבחינת מספר הנשים הלוקחות בה חלק ומתוך כך לא התאפשרה בחינה של התופעה בפרספקטיבה רחבה יותר. מחקרים עתידיים יכולים לבחון את הנשים בנקודות זמן נוספות ובכך תנתן תמונה רחבה ומדויקת יותר על תהליכי החשיפה והשינוי של הנשים. כמו כן, על מחקר עתידי צריך לבחון את התופעה והשפעותיה לאורך זמן ולבחון יותר לעומק את זווית הראייה של הרבנים הבעלים והקהילה. פרספקטיבות אלה צפויות להעשיר את ההבנה על דרכי הפעולה בשדה המדיני אשר יכולים להיות אפקטיביים יותר בעת קבלת התמונה הכוללת.

## ביבליוגרפיה

- אוריין, ש. (1997). "לשון צנועה – נפש צנועה": דפוסי תקשורת מילוליים בקרב בנות ונשים חרדיות. *בלשנות עברית*, 41-42. 7-19.
- אטקס, ע' (1993). *הדת והחיים – תנועת ההשכלה היהודית במזרח אירופה*, ירושלים: מרכז זלמן שזר.
- אילן, ש. (2000). *חרדים בע"מ*. ירושלים: כתר.
- אלאור, ת. (1992). *משכילות ובורות: מעולמן של נשים חרדיות*. תל אביב: עם עובד.
- אלאור, ת. (1998). *בפסח הבא: נשים ואוריינות בציונות הדתית*. תל אביב: עם עובד.
- אלאור, ת. (2001). *תנאים של אהבה: עבודת האימהות מסביב למחנה. תיאוריה וביקורת*, 19. 79-114.
- אלאור, ת. (2006). *מקומות שמורים: מגדר ואתניות במחוזות הדת והתשובה*. תל אביב: עם עובד / מכללת ספיר.
- אלאור, ת. ונריה, ע. (2003). "המשוטט החרדי": צריכת זמן ומרחב בקרב האוכלוסייה החרדית בירושלים. בתוך ע. סיון, וק. קפלן (עורכים), *חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה?* (עמ' 171-195). תל אביב: הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר בירושלים.
- אליאור, ר. (2000). "נוכחת נפקדת", "טבע דומם", ו"עלמה יפה שאין לה עינים" - לשאלת נוכחותן והיעדרן של נשים בלשון הקודש, בדת היהודית ובמציאות הישראלית. *אלפיים*, 20. 214-270.
- ארן, ג. (2003). *גוף חרדי: פרקים מאתנוגרפיה בהכנה*. בתוך ע. סיון וק. קפלן (עורכים), *חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה?* (עמ' 99-133), תל אביב: הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר בירושלים.
- בנק ישראל (2011). *דוח בנק ישראל 2010*. פרק חמישי.
- באטלר, ג'. *קוויר באופן ביקורתי*, תל אביב: רסלינג, 2001.
- בן-חיים, ל. (2003). *רב מודרניות בישראל: נשים חרדיות, דתיות לאומיות וחילוניות בהשכלה הגבוהה*. עבודת לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. תל אביב: אוניברסיטת תל אביב.
- בן-חיים, ל. (2006). *חרדיות, דתיות לאומיות וחילוניות בהשכלה הגבוהה: פרספקטיבה רב מודרנית*. בתוך א. כהן, א. בן רפאל, א. בראלי וא. יער (עורכים), *ישראל והמודרניות: למשה ליסק ביובלו* (עמ' 395-420). ירושלים: יד בן צבי / באר שבע: מכון בן גוריון לחקר ישראל.
- בראון, ב. (2005). *דוקטרינת דעת תורה: שלושה שלבים*. בתוך י. עמיר (עורך), *דרך הרוח: ספר*

- היובל לאליעזר שביד (עמ' 537-601). ירושלים: האוניברסיטה העברית ומכון ון ליר.
- ברזילי, ש. (2001). *דרך החול: "יציאה לשאלה" מהחברה החרדית והשתקפותה הדיאכרונית בסיפורי חיים*. עבודת לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. ירושלים: האוניברסיטה העברית.
- ברמן, א. (2000). קורבן מסובסד: תמיכת המדינה בדת בישראל. *רבעון לכלכלה*, 47 (2). 191-215
- גבתון, ד. (2001). תיאוריה המעוגנת בשדה: משמעות תהליך ניתוח הנתונים ובניית התיאוריה במחקר איכותני. בתוך נ. צבר בן-יהושע (עורכת), *מסורות וזרמים במחקר האיכותני* (עמ' 195-227). אור יהודה: דביר.
- גינזברג, י. (1998). *נשים חרדיות בעיר חדשה: יחסי הגומלין בין הסביבה הפיזית לבין דפוסי התנהגות ועמדות*. עבודת גמר לתואר שני. תל אביב: אוניברסיטת תל אביב.
- גל, ר. "מפת דרכים" לתכנית לאומית להאצת שילוב האוכלוסייה החרדית בכלכלה הישראלית: תכנית עבודה לפרוייקטים אפשריים, סקרים מומלצים וקווי מדיניות נדרשים. יולי, 2010
- גנץ, מ. (2003). *ילודה וכוח נשי בחברה החרדית בישראל*. עבודת גמר לתואר שני. רמת-גן: אוניברסיטת בר-אילן.
- גרינפילד, צ. (2001). *הם מפחדים: איך הפך הימין הדתי והחרדי לכוח מוביל בישראל*. תל אביב: ידיעות אחרונות.
- דה בובואר, ס. (1949/2001). *המין השני* [כרך ראשון: העובדות והמיתוסים]. תל אביב: בבל.
- דהאן-כלב, (2007). *תנועת אחותי: חבלי יסוד 1999-2002*. בתוך ש. ליר (עורכת), *לאחותי, פוליטיקה פמיניסטית מזרחית* (עמ' 41-62). תל אביב: בבל.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2005). *השנתון הסטטיסטי ונתוני הסקר החברתי*. [www.cbs.gov.il](http://www.cbs.gov.il)
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2006). *השנתון הסטטיסטי ונתוני הסקר החברתי*. [www.cbs.gov.il](http://www.cbs.gov.il)
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2007). *השנתון הסטטיסטי ונתוני הסקר החברתי*. [www.cbs.gov.il](http://www.cbs.gov.il)

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2011). השנתון הסטטיסטי ונתוני הסקר החברתי. [www.cbs.gov.il](http://www.cbs.gov.il)

זיכרון ח. וכהנר, ל. (2012). חרדיות מודרנית- מעמד ביניים חרדי בישראל. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

זטקובצקי, א. וגל, ר. (2012). הדרך לשילוב: נייר מדיניות לעידוד השתלבות האוכלוסייה החרדית בשוק העבודה. חיפה: מוסד שמואל נאמן- הטכניון.

זלצברג, ס. (2005). עולמן של נשות חסידות "תולדות אהרון": מעמדן כפרטים וכקבוצה. עבודת לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. רמת-גן: אוניברסיטת בר-אילן.

זרעאלי, ד. (1999). המיגדור בעולם העבודה. בתוך ד. זרעאלי, א. פרידמן, ה. דהאן-כלב, ס. פוגל-ביז'אווי, ח. הרצוג, מ. חזן וח. נווה (עורכות), מין, מגדר, פוליטיקה (עמ' 167-215). תל אביב: הקיבוץ המאוחד.

יפה, א. (2004). להיות ילדה חרדית: פרקטיקות חיברות, שיח פדגוגי והבניית העצמי. עבודת לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. ירושלים: האוניברסיטה העברית.

ינאי, נ. ורפורט, ת. (2001). נידה ולאומיות: גוף האישה כטקסט. בתוך י. עצמון (עורכת), התשמע קולי: ייצוגים של נשים בתרבות הישראלית (עמ' 213-224). תל אביב: הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר בירושלים.

ינאי-ונטורה, ג' (2011). בין שני עולמות אל עולם חדש: פמיניזם אורתודוקסי בישראל. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה, המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

כהן, א', "הלכה ומדינה, 'דעת תורה' ופוליטיקה: זיקות גומלין בין מנהיגות דתית ופוליטית במפלגות הדתיות", בתוך: בראון, מ' וצמרת, צ' (עורכים), 2002, שני עברי הגשר: דת ומדינה בראשית דרכה של ישראל, ירושלים: יד יצחק בן צבי.

כהנר, ל. (2009). התפתחות המבנה המרחבי וההיררכי של האוכלוסייה החרדית בישראל. חיבור לשם קבלת התואר דוקטור לפילוסופיה. חיפה: אוניברסיטת חיפה.

כ"ץ, י', 1985, מן הגטו: הרקע החברתי לאמנציפציה של היהודים, תל אביב: עם עובד.

לופו, י. (2003). מפנה בחברה החרדית: הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.

לוי, ח. (2009). המגזר החרדי בישראל: העצמה תוך שילוב בתעסוקה. ירושלים: המועצה הלאומית לכלכלה במשרד ראש הממשלה.

- לוי, א. (1989). *החרדים*. ירושלים: כתר.
- ליאון, נ', 2009, *חרדיות רכה – התחדשות דתית ביהדות המזרחית*, ירושלים: יד יצחק בן צבי.
- מלאך, ג. (2013). *הסדריות חדשה: אסטרטגיות של מדיניות ציבורית ביחס לחרדים*. חיבור לשם קבלת התואר דוקטור לפילוסופיה. ירושלים: האוניברסיטה העברית.
- מלאך, ג., כהן, ב. (2011). *חרדים לאקדמיה*. ירושלים: התאחדות הסטודנטים בישראל.
- מרציאנו, ר. קאופמן, ד. (2012). *השתלבות אקדמאים חרדים בעבודה*. ירושלים: מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת.
- ליוש, ב', 2007, "בין שומרת סף לסוכנת שינוי: נשים חרדיות בתחומי השכלה, פרנסה ופנאי, באור התיאוריה המעוגנת בשדה" עבודת דוקטורט, רמת גן: אוניברסיטת בר אילן, המחלקה לחינוך.
- מוצפי-האלר, פ. (2007). לקרוא את בל הוקס בישראל: פמיניזם רדיקלי, חשיבה ביקורתית ואחוות האחיות החדשה. בתוך: נ. ינאי, ת. אלאור, א. לובין ות. נווה (עורכות). *דרכים לחשיבה פמיניסטית: מבוא ללימודי מגדר* (ע"מ 618-581). תל-אביב: האוניברסיטה הפתוחה.
- מייזל, ל. קינה לאישה העובדת, *שבועון משפחה*. ינואר 2007
- מליק, ש. (2005). *חווית היולדת החרדית בבית ההבראה "האם והילד"*. עבודת גמר לתואר שני. רמת-גן: אוניברסיטת בר-אילן.
- משלי, לא, יג.
- נריה בן-שחר, ר. (2008). *הנשים החרדיות ותקשורת ההמונים בישראל, דפוסי חשיפה ואופני קריאה*. ירושלים: האוניברסיטה העברית בירושלים.
- סיון, ע. (1991). *תרבות המובלעת. אלפיים, 4*. 45-98.
- סיון, ע. וקפלן, ק. (2003). הקדמה. בתוך ע. סיון וק. קפלן (עורכים), *חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה?* (עמ' 7-10). תל אביב: הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר בירושלים.
- סיון, ע', וקפלן, ק' (עורכים), 2003, *חרדים ישראלים*, מכון ון ליר, הקיבוץ המאוחד, תל אביב: דפוס חידקל, עמודים: 32-55.
- סירקין, ג. (2001). *הקשר שבין תמיכה חברתית ושביעות רצון מחיי הנישואין לבין דכאון אחרי לידה אצל נשים חרדיות*. עבודת גמר לתואר שני. רמת-גן: אוניברסיטת בר-אילן.
- פרידמן, א. (1982). זהות והתקשרות. בתוך ד. יזרעאלי, א. פרידמן, ור. שריפט (עורכות), *נשים במלכוד*: על מצב האישה בישראל (עמ' 63-11). תל אביב: הקיבוץ המאוחד.



- פרידמן, א. (1997). *באה מאהבה: אינטימיות וכוח בזהות הנשית*. תל אביב: קו אדום - הוצאת הקיבוץ המאוחד.
- פרידמן, מ. (1978). *חברה ודת: האורתודוקסיה הלא-ציונית באר-ישראל, תרע"ח-תרצ"ו/1918-1936*. ירושלים: יד בן צבי.
- פרידמן, מ. (1988). *האישה החרדית*. דפי דיון מס' 4. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- פרידמן, מ. (1990). *מדינת ישראל כדילמה דתית*. אלפיים, 3, 24-68.
- פרידמן, מ. (1991). *החברה החרדית: מקורות, מגמות ותהליכים*. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- פרידמן, מ. (1994). *הגטו: טריטוריאליזם חרדי*. בתוך ר. רהט (עורכת), *דפוסי חברה בישראל: מקראה* (נספח מאמרים). תל אביב: האוניברסיטה הפתוחה.
- פרידמן, מ. (1995). *האישה החרדית*. בתוך י. עצמון (עורכת), *אשנב לחיי נשים בחברות יהודיות* (עמ' 273-290). ירושלים: מכון זלמן שזר.
- פרידמן, מ. (1998). *כל כבודה בת מלך חוצה: האישה החרדית*. בתוך ד. אריאל, מ. ליבוביץ וי. מזור (עורכים), *ברוך שעשני אישה? (עמ' 189-205)*. תל אביב: ידיעות אחרונות - ספרי חמד.
- פרידמן, מ. ושלמה, י. (1985). *התפשטות תוך הסתגרות: הקהילה החרדית בירושלים*. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- עצמון, י. (1995). *היהדות וההדרה של נשים מן הזירה הציבורית*. בתוך י. עצמון (עורכת), *אשנב לחיי נשים בחברות יהודיות* (עמ' 13-43). ירושלים: מכון זלמן שזר.
- פינקלשטיין, ע. (1997). *ההכנה של בנות חרדיות למחזור החודשי ולבגרות מינית*. עבודת גמר לתואר שני. ירושלים: האוניברסיטה העברית.
- צבר-בן יהושע, נ. (1990). *המחקר האיכותי בהוראה ובלמידה*. גבעתיים: מסדה.
- צבר-בן יהושע, נ. (2001). *אתנוגרפיה בחינוך*. בתוך נ. צבר-בן יהושע (עורכת), *מסורות וזרמים במחקר האיכותי* (עמ' 101-139). לוד: זמורה ביתן (דביר).
- קהת, ח. (2006). *ביצור מעמדה של התורה במשנת החזון איש*. בתוך ע. אטקס (עורך), *ישיבות ובתי מדרשות* (עמ' 315-355). ירושלים: מרכז זלמן שזר.
- קוליק, ל. (2012). *תחושת העצמה, ערכי חיים ומרכזיות חיי העבודה בקרב נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה*. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
- קלעגיי, ת. (2010). *בין הפאה לרעלה: מבט השוואתי על תהליכי אקדמיזציה בקרב נשים בחברות*

שמרניות - החברה החרדית והחברה הבדווית בישראל. חיבור לשם קבלת התואר דוקטור לפילוסופיה. רמת-גן: אוניברסיטת בר-אילן.

קפלן, ל. (1997). דעת תורה: תפיסה מודרנית. בתוך ז. ספראי וא. שגיא (עורכים) *בין סמכות לאוטונומיה במסורת ישראל*, הקיבוץ המאוחד, תל אביב

קפלן, ק. (2003). חקר החברה החרדית בישראל: מאפיינים, הישגים ואתגרים. בתוך ע. סיון וק. קפלן (עורכים), *חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה?* (עמ' 224-277). תל אביב: הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר בירושלים.

רוזן-צבי, י. (1999). יצר הרע, מיניות ואיסורי ייחוד: פרק באנתרופולוגיה תלמודית. *תיאוריה וביקורת*, 14. 55-84.

רוס, ת. (2007). *ארמון התורה ממעל לה: על אורתודוקסיה ופמיניזם*. תל אביב: עלמא ועם עובד.

רותם, י. (1992). *אחות רחוקה*. תל אביב: סטימצקי.

רפפורט, ג. (1993). *על הפמיניזם ומתנגדיו*. תל אביב: דביר.

רפפורט, ג. (1999). *חוצות הקווים*. תל אביב: ידיעות אחרונות.

רפפורט, ת. (1999). *ההבניה הפדגוגית של אישה מסורתית בעידן המודרניות: מחקר אתנוגרפי של ישיעור קדושה'*. מגמות, לט(4). 492-515.

שדמי, א. (2001). הכמיהה למלאות ההווה, הכמיהה אל הכוח: הערות ראשוניות על הווייתן של נשים אשכנזיות בישראל. בתוך י. עצמון (עורכת), *התשמע קולו! ייצוגים של נשים בתרבות הישראלית* (עמ' 408-426). תל אביב: הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר בירושלים.

שטרן, י. (2002). *עושר שמור לבעליו לרעתו: על מקומם של המשפט ושל ההלכה בחברה הישראלית*. אלפיים, 20. 199-246.

שילה, מ. (2002). תקנות ירושלים כמעצבות מגדר. בתוך ט. כהן וי. שוורץ (עורכים), *אשה בירושלים: מגדר, חברה ודת* (עמ' 65-78). רמת גן: פרסומי מרכז אינגבורג רנרט ללימודי ירושלים / הפקולטה למדעי היהדות, אוניברסיטת בר-אילן.

שלג, י. (2000). *הדתיים החדשים*. ירושלים: כתר.

שלהב, יי, 1997, *מנהל וממשל בעיר החרדית*, ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.

שקדי, א. (2003). *מילים המנסות לגעת: מחקר איכותני – תיאוריה ויישום*. תל אביב: רמות.

תהילים, מה, יד.

- Barzilai-Nahon, K., Barzilai, G. (2005). Cultured technology: The internet and religious fundamentalism. *Information Society*, 21 (1), 25-40.
- Bordo, S.R. (1993), *Unbearable Weight: Feminism, Western culture, and the body*. Berkeley, California, University of California press.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum* ,138–167.
- Danaher, G., Schirato, t & . Webb, J . (2000), *Understanding Foucault*, London, sage
- De Beauvoir, S. (1952), *the Second sex*, New-York, A. A. Knopf.
- Denzin, N. K., Lincoln, Y. S. (1994). Introduction: Entering the field of qualitative research. In N. K. Denzin& Y. S. Lincoln (Eds) *Handbook of Qualitative Research*, (pp. 1-17) .London: Sage.
- Edwards, Rosalind. 1993. —An Education in Interviewing: Placing the Researcher and the Research. □ pp. 181-196 in *Researching Sensitive Topics*, Sage focus editions, edited by Claire M Renzetti and Raymond M Lee. Newbury Park : Sage Publications.
- Heilman, S., Friedman, M. (1991) *The Haredim in Israel: Who are they and what do they want?* New-York: American Jewish Committee.
- Friedman, M. (1993). The ultra-orthodox and Israeli society. In J. Peters & K. Kyle (Eds.), *Whither Israel? The domestic challenges*. pp: 177-202. London: Royal Institute of International Affairs.

- Friedman, M. (1995). Life tradition and book tradition in the development of ultraorthodox Judaism. In S. Deshen., C. S. Liebman & M. Skokeid (Eds.), *Israeli Judaism : The sociology of religion in Israel* (pp. 127-147). New Brunswick: Transaction.
- Glaser, B., Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative Research*. New York: Aldine.
- Heilman, S. (1992). *Defenders of the faith: Inside ultra-orthodox Jewry*. New York: Schocken Books.
- Heilman, S., Friedman, M. (1991) *The Haredim in Israel: Who are they and what do they want?* New-York: American Jewish Committee.
- Hutchinson, S. (1988). Education and grounded theory. In R. R. Sherman & R. Webb (Eds.), *Qualitative research in education: Focus and methods* (pp. 123-140). Lewes: The Falmer Press.
- Kaplan, L. (1992). Daas Torah: A modern conception of rabbinic authority. In M. Sokol (Ed.), *Rabbinic authority and personal autonomy* (pp. 1-60). New Jersey & London: The Orthodox Forum Series.
- Lazar, Michelle M. 1993. —Equalizing Gender Relations: "A Case of Double-Talk" *Discourse & Society* 4:443 -465.
- Lyon, d. (1994), *the electronic Eye: the RISE of the Surveillance Society*, Minneapolis, Minnesota, University of Minnesota Press.
- MacKinnon, Catharine A. 1994. "Sexuality". pp. 437-449 in *Theorizing Feminism : Parallel Trends in the Humanities and Social Sciences*, edited by Anne Herrmann and Abigail J Stewart. Boulder, CO: Westview Press .

Mahmood, Saba. 2005. *Politics of Piety: The Islamic Revival and the Feminist Subject*.

Princeton, NJ: Princeton University Press.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA:

Sage Publications.

Rubin, Herbert J, and Irene Rubin. 2005. *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data*.

2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications .

## נספח מספר 1

### כללי הנהגה במקומות עבודה

#### (מודעה בעיתונות החרדית)\*

- א. עובדים ועובדות לא ישוחחו יחד על נושאים שאינם נוגעים ישירות לתפקידם (בענייני חדשות, פוליטיקה וכדו'), ואפילו לא לנסות להחזיר אחד מהעובדים בתשובה). הדבר אסור גם בשיחה שמשתתפים בה כמה עובדים, וק"ו בשיחה ביחידות בין עובד לעובדת. יש להיזהר מלשוחח שיחות שאינם מענייני העבודה גם בפגישה אקראית ברחוב או בטלפון.
- ב. לא יפנו אחד לשני בשמות פרטיים או בכינויים, אלא רק בשם המשפחה, ורצוי בתוספת 'הרב' 'מר', 'הרבנית' או 'גברתי'.
- ג. אסורה אמירת שלום בנוסח אישי, כגון: "שלום לך", "להתראות" וכדו'. אך אפשר לאומרם בצורה כללית כגון: "בוקר טוב" ו"שלום" וכדו', (ויש להקפיד על סגנון רשמי ולא ידידותי ואישי, משום שהתיחסות אישית מביאה לקירוב הדעת ביניהם ועלולה להביא למכשולים חמורים).
- ד. כאשר מנהל (או מעביד) רוצה לשבח עובדת על מסירותה וכדו', יכול הוא לשבח את העבודה שנעשתה כראוי, אבל אסור לו לשבח את העובדת בתארים אישיים.
- ה. שמירת המרחק בין עובדים לעובדות מחייבת שלא ליצור קשר בין משפחות העובדים והעובדות (כגון: ביקורים משפחתיים ביניהם, טיולים מאורגנים משותפים, נופש משותף בבתי מלון וכדו').
- ו. במידת האפשר ראוי להימנע מהושטת דברים מיד ליד, אלא יש להניחם על השולחן וכדו'.
- ז. אין לעשות אחד לשני שירות כל שהוא (כגון: לקנות עבורו מאכל מהמכולת או לכבדו ממאכל שהביאה מהבית וכדו'), מלבד כאשר יש תרונות מיוחדות לקנות עבור כל העובדים (ואין בדבר יחס אישי).
- ח. לכתחילה צריך להקצות חדרים נפרדים לעובדים ולעובדות.
- ט. אם אין הדבר מתאפשר, צריכים הם לשבת בשני שולחנות נפרדים כשביניהם מרחק ניכר, ובשום אופן אסור לשניהם לשבת ליד שולחן אחד, וק"ו שלא ישבו זה מול זה (בין בשעות העבודה ובין שלא בשעות העבודה).
- י. לא יאכלו העובדים והעובדות במעורב (חדר אחד בלא מחיצות), אלא יאכלו בהפרדה או בזמנים שונים.
- יא. וכן לא תגיש עובדת אוכל לעובדים, או להיפך, וודאי שאסור למזכירה להגיש קפה או תה וכדו' למנהל (אלא אם כן היא ממונה מטעם המפעל להגיש לכל העובדים בשמה, וגם אז תקפיד לא להגיש לפנייהם ממש, אלא במרחק מה).
- יב. אין לערוך לעובדים מסיבות, אירועים וטיולים, ואין להשתתף בהם, אלא אם כן נערכים לאנשים לחד ולנשים לחד בזמנים שונים או במקומות שונים.

\* על הנחיות אלו חתמו: הרב שמואל הלוי ואזנר, הרב נסים קרליץ, הרב יצחק זילברשטיין, הרב שמואל אויערבך והרב שמעון בעדני. פורסמו בין השאר ב'הצופה', כ' בסיון תשס"ג.

יב. אין למנהל או לאחד העובדים להסיע במכוניתו עובדת או כמה עובדות (וכן להיפך), לא בשכר וק"ו שלא בחינם לעבודה, לבית ולכל מקום שהוא.

יג. במקום שחוזרים מהעבודה, בשעה מאוחרת בלילה, יש למנות אדם מיוחד (חרדי), שישב ליד הנהג (שגם הוא חרדי), וישאר אתו עד רדת כל הנשים כדי למנוע איסור ייחוד. ולנוהגים (כהרמב"ם והשולחן ערוך) שלהינצל מ"ייחוד" דרוש שיהיו שלוש נשים ושלושה גברים, חובה עליהם לסדר שיסעו אתם זוג נשוי.

יד. אסור לנשים להגיע לעבודה בבגדים מהודרים, אלא בבגדים רגילים, צנועים ופשוטים, העונים על כל דרישות ההלכה. כמו"כ עליהן למעט בתכשיטים ובושם (שלא יהיה מודגש), ומכל דבר המושך תשומת לב.

טו. מפעם לפעם על האשה לבדוק אם חל שינוי בהתנהגותה ובלבושה. "כי כך דרכו של היצר, היום אומר לו כך ומחר אומר לו כך, עד שאומר לו לך..." אם האוירה במקום גורמת להחליף את הבגדים, לבגדים מהודרים יותר אז צנועים פחות - אות הוא כי מקום עבודה זה פסול, ויש לעזובו.

טז. העסקת מזכירה פרטית דורשת היתר של רב מובהק על נחיצות העסקתה והתנאים הדרושים לכך. ולמעשה רצוי מאוד שאשה לא תעבוד כמזכירה פרטית של מנהל, רופא וכדו'.

יז. שמחות פרטיות של עובד/עובדת, אשר אינן נערכות בהפרדה לפי כללי הצניעות, אין להשתתף בהן.

שמחות פרטיות ואישיות יותר, שלא הוזמנו אליו כל העובדים בשווה, אלא עובדת אחת, אין להשתתף בהם גם אם נערכות בהפרדה מוחלטת.

יח. מחוץ לשעות העבודה, יש להימנע מלנהל שיחות טלפון בין עובד לעובדת אפילו בענייני עבודה (ובמקום הכרח, ראוי שהעובד ימסור את ההודעה לעובדת באמצעות בעלה או אביה). אם מרגישים שיש במקום העבודה מישהו או מישהי שמנסה להשפיע לרעה על הרוחניות, יש לשאול לרב מובהק אם להמשיך לעבוד במקום זה. וברור שאם יש במקום עובד שאינו שומר על גדרי הצניעות בין העובדים, בדיבור לא נקי או בהנהגה לא צנועה - חובה לעזוב עבודה זו, ופרנסה תבוא משמים.

יט. בעלי חנויות, משרדים, צרכניות וכדו', וכן אנשים פרטיים המעסיקים עוזרות בית ועובדות ניקיון, מוטלת עליהם חובה מעיקר הדין להקפיד על לבוש העובדות שיהיה על פי כל כללי הצניעות, וללא קולות. כמו כן, מחובת המעסיקים להקפיד על עובדיהם שישמרו את כל הכללים הנ"ל הלכה למעשה. גם על הבעלים לדרוש ולוודא קיום תקנות אלו אצל נשותיהם.