

"ממרחק תביא לחמה": עובדות חרדיות בשוק-ההייטק הישראלי

חיה גלבוה

מכון שלום הרטמן
siachgilboa@gmail.com

תקציר

תופעת יציאתן של נשים חרדיות לעבודה בארגוני הייטק ישראליים, היא חלק משינוי נרחב בדפוסי התעסוקה של נשים חרדיות בישראל. מחקר זה מתאר את דרכי ההתמודדות של נשים אלו עם המתח השורר בין שני קטבים: היפתחות למודרניות ולישראליות מחד גיסא ושמרנות דתית וחברתית מאידך גיסא; אפשרויות חדשות להעצמה אישית ומקצועית מחד גיסא ונאמנות למבנה החברתי והמשפחתי הפטריארכלי של החברה החרדית מאידך גיסא. המחקר מתאר את האסטרטגיות שנושים אלו מפתחות בעבודה בסביבה החילונית ובוחן כיצד היציאה לעבודה והממשק עם סביבה ארגונית חילונית ומודרנית הופכים אותן לסוכנות-שינוי חדשות, העשויות לחולל תמורות בחברה החרדית. מנתוני המחקר האיכותני עולה כי במפגש עם עולם ההייטק החילוני, העובדות החרדיות מאמצות שלוש אסטרטגיות התנהגות שונות: החמרה, ברירה ואימוץ. אסטרטגיות אלו מעידות על השינוי שנוצר כתוצאה מן המפגש הקוטבי: מרבית העובדות מאמצות מרכיבי זהות חדשים – שינוי שעשוי להפוך אותן לסוכנות-שינוי בסביבתן המשפחתית והקהילתית.

1 המאמר הוא תוצר של עבודת מחקר לתואר שני בהנחיית ד"ר ורדה וסרמן והינו חלק מפרויקט רחב שנתמך ע"י קרן רוטשילד קיסריה, מס' גרנט 50501 ע"ש ד"ר ורדה וסרמן מהאוניברסיטה הפתוחה וד"ר מיכל פרנקל מהאוניברסיטה העברית בירושלים.

"She bringeth her food from afar": Haredi Women Working in Israel's High-Tech Market

Haya Gilboa

Shalom Hartman Institute

siachgilboa@gmail.com

Abstract

The phenomenon of haredi (ultra-orthodox) women leaving the confines of their communities to join high-tech organizations points to the broader change underway in employment patterns among haredi women in Israel. The present research investigates how the women navigate between these two very different worlds – one that opens them up to modernity and "Israeliness" compared to the conservative, religious world in which they live. The tension is between new possibilities of personal empowerment and professional development and a devotion to the patriarchal social and family structure of ultra-orthodox society. This research traces the strategies haredi women develop while working in a secular environment and examines in what way does going out to work and interacting with an organizational milieu of modern secular attributes bring about the molding of new change agents generating transformation processes in haredi society. The findings indicate that the haredi women workers adopt three different behavioral strategies in their meeting with the secular high-tech world: a deepening of their devotion, choice and adaptation. These three strategies point to a shift that has been created as a result of the meeting of the polarized worlds, with most of the workers adopting and adding new facets of identity to their own. It is this trend that has the potential to turn them into agents of change in their family and community environments.

מבוא

אחריותן של נשים לפרנסת משק הבית היא תופעה נפוצה בחברה החרדית, שנועדה לאפשר לבעלים ללמוד בישיבה, וכך לקיים את "חברת הלומדים" (פרידמן, 2001). עד שנות ה-90 הוגבל מקום עבודתן של הנשים החרדיות בעיקר לשכונות ולערים חרדיות ולמספר מצומצם של תחומי עיסוק, כגון הוראה, פקידות גרפיקה, חשבונאות ומחשבים (פרידמן, 1998). מאמצע שנות ה-90, בעקבות מצוקה כלכלית, גידול דמוגרפי במגזר החרדי ורוויה בתחומי התעסוקה המקובלים, נוצר קושי במציאת מקורות-תעסוקה פנים-קהילתיים. גורמים אלה הביאו לפתיחת מסלולי הכשרה מקצועיים חדשים בסמינרים החרדיים, ובכללן תכנות מחשבים. כך החלו נשים חרדיות לעבוד גם כמתכנתות בארגוני הייטק ישראליים (לופר, 2003; קוליק, 2012).

מחקר זה בודק כיצד נשים חרדיות אלו מתמודדות עם ערכי העבודה החילוניים שאִתם הן מקיימות מגע יום-יומי, ומראה כי התמודדות זו גורמת להן להטיל על עצמן מגבלות, בקרה ושיקול-דעת מתמיד, על כל צעד ושעל בעבודתן. המחקר מבקש לתאר את מורכבותה של חוויה זו דרך הפרשנות שנשים אלו נותנות לה, וכך ללמוד על דרכי ההתמודדות ועל האסטרטגיות שהן מפתחות בעבודתן בעולם חילוני.

קידום תעסוקת נשים חרדיות בשוק ההייטק נעשה עד כה בסבסוד ארגוני הייטק המותאמים להעסקת נשים חרדיות ומבוססים על הפרדה מגדרית ופיקוח רבני, המשמרים את דפוסי ההיבדלות של העובדים החרדים מן החברה הכללית. יתר על כן, רוב ארגוני ההייטק המסובסדים והמותאמים לנשים חרדיות, משלמים להן שכר נמוך מאוד ביחס לשכר המקובל בשוק, וזאת על מנת לממן את ההפרדה המגדרית ואת התאמת סביבת העבודה לאורח החיים החרדי. מחקר זה מעלה את הצורך בקידום ובסבסוד תעסוקת נשים חרדיות בארגוני הייטק מעורבים, אשר יאפשרו רמת-שכר הוגנת לנשים חרדיות, וכך לשפר את המצב הכלכלי של המגזר כולו. בנוסף, המחקר קובע כי על מעצבי המדיניות לעמוד בקשר עם העובדות החרדיות עצמן כדי ללמוד על הצרכים והדרישות שלהן, ולא רק עם המנהיגות החרדית. כדי לענות על שאלת המחקר, נעשה שימוש בשיטת מחקר איכותנית. לשם כך נבחרו שלושה ארגוני הייטק במרכז הארץ, שעברו התאמה לקליטת עובדות חרדיות. ניתוח הנתונים נערך בהתאם לעקרונות ה'תיאוריה המעוגנת בשדה' (Glaser & Struss, 1967; Hutchinson, 1988) והתבסס על 15 ראיונות-עומק עם נשים חרדיות המועסקות בארגוני ההייטק שנבחרו. המאמר מראה כי בעקבות עבודתן בארגוני הייטק העובדות החרדיות עוברות שינוי זהות משמעותי אשר משפיע על מעמדן מול בעליהן ומשפחותיהן, על תפיסתן בנוגע להתפתחות אישית וקריירה ועל יחסן לערכים, לנורמות ולטכנולוגיות מודרניות. נתוני המחקר מאפשרים לשרטט שלוש אסטרטגיות עיקריות המאפיינות את התנהגות העובדות החרדיות בסביבה החדשה: החמרה, ברירה ואימוץ. הנשים הבוחרות בשתי האסטרטגיות האחרונות, מגלמות את הפוטנציאל ליצירת שינוי חברתי ותרבותי בקהילתן.

רקע תיאורטי ומחקרי

תמורות בחברה החרדית

במקביל למגמות ההיבדלות וההסתגרות של החברה החרדית שתוארו בפירוט במספר מחקרים (כהנר, 2009; פרידמן, 1991; פרידמן, 1994; שלהב ופרידמן, 1985) ובתגובה להם, מתגלות בשנים האחרונות גם נטיות לפתיחות כלשהי של חלקים מן החברה החרדית כלפי החברה הישראלית ואף התערות בה בתחומים אחדים, כגון אימוץ אמצעים טכנולוגיים מודרניים, לגיטימציה להשכלה כללית גבוהה ויציאה לעבודה מחוץ לגבולות הקהילה. כתוצאה מכך 'החומה' נסדקת ורעיונות חדשים מתחילים לחלחל פנימה (אלאור ונריה, 2003; סיון וקפלן, 2003; בן חיים, 2006).

חרף ניסיונות הציבור החרדי להסתגר מפני שינויי הזמן, ניתן לזהות בעשורים האחרונים תופעות רבות המשנות את פני החברה החרדית. את השינויים ניתן לתלות בגידול הדמוגרפי, במצב הכלכלי הירוד של החברה החרדית ואף ברצון של חלקים ממנה להתקרב אל ערכי המודרנה ואל חלקים מן החברה הישראלית. בנוסף, החיים כמיעוט בתוך חברת שפע מודרנית החלו להמריץ צעירים חרדים לשקול אפשרויות להגדיל את הכנסתם ולשפר את רמת-חיהם. בתוך החברה החרדית נשמעו קולות שקראו למצוא פתרונות והסדרים חדשים (זיכרמן וכהנר, 2012; קפלן, 2007; שלג, 2000) וניתן לזהות קבוצות בחברה החרדית שמקיימות ממשק גבוה יותר עם ערכי המודרנה ועם החברה הישראלית. קבוצות אלו הן 'סוכנות השינוי' הפוטנציאליות. מבין התופעות השונות, מחקר זה מבקש לבחון את כניסתן של הקשרות מקצועיות בתחומי השוק החופשי אל מוסדות הלימוד החרדיים לנשים, ואת הנשים הנמצאות בממשק חדש עם החברה הישראלית בשוק ההייטק.

האישה החרדית

כדי להבין את האתגרים העומדים על דרכה של האישה החרדית הבוחרת לצאת מתחומי קהילתה ולעסוק בהייטק, יש להכיר את מאפייניה המרכזיים. על-פי נתוני הלמ"ס לשנת 2007 חלקן של הנשים החרדיות מכלל הנשים היהודיות בישראל הוא כ-6.4%. נשים חרדיות נישאות לרוב בגיל צעיר באמצעות שידוך, וגיל הנישואין הממוצע שלהן הוא 20 (פרידמן, 1999). נריה בן-שחר מגדירה את הנשים החרדיות כסובלות מהדרה מגדרית כפולה, מפאת השתייכותן לשתי קבוצות-מיעוט: נשים בישראל והחברה החרדית (נריה בן-שחר, 2008). החברה החרדית היא חברה מסורתית-שמרנית, ושורר בה סדר פטריארכלי מסורתי המקבע את יחסי הכוחות בין המינים במבנה חברתי בו הגברים הם שעומדים בראש כל המוסדות. סדר פטריארכלי זה מכתב מצאות בה בכוח החוק והמנהג מעוצב ומוכפף דרך סמכות האב או הבעל כלפי הבת, הנערה או האישה (ינאי-ונטורה, 2011; רוס, 2007). מקומה של האישה החרדית הוא בתחומי הקהילה, הבית והמשפחה, והיא נדרשת לצמצם את פעילותה ככל האפשר לרשות היחיד ולא לתחום הציבורי. גישה זו מחברת את האישה החרדית באופן אינהרנטי לספרה הביתית, ומדירה אותה ממוקדי קבלת ההחלטות (גינזברג, 1998; פירשטיין, 2001; פרידמן, 1995).

המצוקה הכלכלית של החברה החרדית והקושי במציאת מקורות-תעסוקה חלופיים למקצוע ההוראה המסורתי של האישה החרדית, הביאו לשינוי דרמטי בתעסוקת נשים בחברה זו. החל

מסוף שנות ה-90 החלו נשים חרדיות ללמוד גם מקצועות אחרים, בכללם תכנות מחשבים, גרפיקה, עיצוב-פנים, הנהלת חשבונות, פסיכולוגיה, עבודה סוציאלית, ראיית-חשבון ועריכת-דין (לופ, 2003; קוליק, 2012; שלג, 2000). עם זאת, חרף התמורות שחלו באפשרויות התעסוקה של נשים חרדיות, עולה מן המחקרים כי פניית חלק מהן למקצועות חופשיים נמצאת עדיין בשוליים, וכי רובן מוסיפות לעבוד בהוראה בתוך הקהילה (הרשקוביץ ואובל, 1998).

לכניסתן של נשים חרדיות אל שוק ההייטק הישראלי יש משמעות כלכלית, תרבותית וסימבולית בזכות מעמדו הרם של שוק-עבודה זה, אשר נתפס כמנוע הצמיחה העיקרי של המשק הישראלי מאז שנות ה-90. תחום ההייטק נחשב בישראל ובעולם לאחד התחומים ההישגיים והתובעניים במשק. התחרות הקשה בשוק המתחדש דורשת מן העובד תשומות עבודה גבוהות וכישורים ייחודיים. ענף זה החל מתפתח בשנות ה-80, עם התפתחות תעשיות הטכנולוגיה העלית וטכנולוגיית המידע, אשר צמחו במהירות מסחררת אל תוך שנות ה-2000. תחום ההייטק נחשב ענף תעסוקה חדשני המאופיין בגמישות, אפשרויות של עבודה מהבית, גיל צעיר יחסית של העובדים והמנהלים וסביבת-עבודה דינמית ומאתגרת. שכר עובדי ההייטק הוא גבוה מאוד ביחס למוצע ההכנסה בישראל, אך התנאים הטובים גובים מחיר כבד: סביבת העבודה בארגוני ההייטק תובעת מן העובד משמעת-זמן נוקשה ושעות-עבודה נוספות בתנאי לחץ ומתח ומחויבות בלתי-מוגבלת בזמן ובמאמץ (קראוס, 1993).

תהליכי שינוי

ניתן לראות כי מול כוחות השליטה והמשמעת, העובדות החרדיות שקשרו את גורלן עם עולם ההייטק אינן מתפקדות רק כסובייקטים פסיביים, אלא עוברות תהליכי שינוי המשפיעים על זהותן ועשייתם גם להשפיע על סביבתן. יציאתן של נשים מגבולות הקהילה החרדית, בשם הקהילה, מדגישה את היותן כוח בעל פוטנציאל של שינוי, ולא רק משקפות שינוי (אלאור, 1992; 1998; 2006; קפלן, 2003; Schultze, 1993; Mahmood 2005). היציאה מחוץ למסגרת הקהילתית מלווה בדיסוננס יום-יומי המגביר את המתח בין הערכים החדשים לאלה המסורתיים. ההטרוגניות השוררת בקרב הנשים החרדיות, מעלה יחס שונה ועמדה רב-ערכית ביחס לעולם החדש. חלק מהן מגלות פתיחות לגילויים חדשים, ואף מאמצות דפוסי-חשיבה או כלים חברתיים ותרבותיים חדשים. אצל חלקן מתעורר הצורך לעמוד על המשמר בדריכות-יתר ולמנוע כל כניסה של מאפיינים חדשים העלולים להשפיע על עקרונותיה של החברה החרדית ולשנות את פניה. יחד עם זאת, הן ממשיכות לבחון כל העת את הגדרתן הראשונית כנשים וכאימהות בחברה מסורתית. ברם, הערכים המייחדים את החברה החרדית נמדדים בעיניהן בזיקה לסולם-ערכים חדש, המזוהה עם תפיסות אישיות כמו הגשמה עצמית, קידום מקצועי, מסירות לעבודה וקריירה, שהוא סולם הערכים אליו נחשפו במסגרת הלימודים והתעסוקה (Canny, 1995; Greene & Minton, 1989; Teichler, 1999; Windolf, 1995; ליוש, 2007; נריה-בן-שחר, 2013; שלהב, 1997).

פרידמן (1999) רואה אצל האישה החרדית העובדת יכולת להשפיע על שינוי בחלוקת התפקידים הפנים-משפחתית – שינוי שיכול לצאת מגבולות המשפחה אל המרחב הקהילתי ולהגדיר מחדש את התפקידים המסורתיים של הגבר והאישה. עם זאת, לטענתו השינוי

שמביאות הנשים אינו נובע משינוי בתפיסת-עולמן, בביקורת על הסדר הקיים וברצון לשנותו, אלא כורח המציאות הנובע מרצון לשמר את המבנה הקיים, בו הגברים לומדים והנשים מפרנסות. מתוך כך פרידמן רואה בנשות החברה החרדית גורם שמרני בקרב החברה בה הן חיות, למרות שהן הפכו ברבות השנים למפרנסות עיקריות בביתן, במקביל ללימודי בעליהן שאינן עובדים. לאישה החרדית יש אמנם מקום מרכזי בביתה, אך היא נתפסת עדיין "עוזר כנגדו" ולא במעמד שונה ודומיננטי במשפחה ובקהילה (פרידמן, 1991; אלאור, 1992; קלעג'י, 2010). בדומה לפרידמן, גם במחקרים נוספים נטען כי חשיפתן של נשים עובדות למסרים ולהתנהגויות של החברה החילונית, אכן גורמת לשינויים בחברה החרדית, אולם שינויים אלה אינם פרי החלטה של אותן נשים, אלא רובם נוצרים כתגובה בלתי-מכוונת ובלתי-תלויה במאמציהן (כהן, 2002; ליוש, 2007; Zaltman & Duncan, 1977). ליוש (2007) מציינת במחקרה כי התמודדותן של חלק מן הנשים החרדיות עם העולם שבחוץ מאופיינת דווקא בניסיון להתבצר במעגל הדתי ולהחמיר עם עצמן ועם בני-משפחתן מבחינה הלכתית.

מנגד ניתן לראות בחלק מן הנשים החרדיות היוצאות לשוק העבודה החופשי 'סוכנות-שינוי' המביאות לעיצוב מחדש של המבנה המשפחתי והקהילתי החרדי. מעמדה של האישה החרדית מתחזק בכל הנוגע לקיומה הכלכלי של הקהילה ולרווחתה. העצמאות הכלכלית החדשה משחררת אותה מתלות בבעלה ומאפשרת לה לענות על צרכים אסתטיים, חברתיים ותרבותיים (אלאור ונריה, 2003; ליוש, 2007).

הצטלבות מיקומי-שוליים

כדי לבחון את התמורות שחלו בחברה החרדית, מחקר זה משתמש לראשונה בתיאוריה של "הצטלבות מיקומי שוליים" (intersectionality). על-פי תיאוריה זו, הבניית זהותן של נשים היא פועל יוצא של הצטלבות מספר צירים: מגדר, מעמד, אתניות, גיל וזהות מינית. השילוב בין ממדי זהות אלה יוצר זהות ייחודית המושתתת על מצבי השוליות הייחודיים של נשים (Crenshaw, 1989). מחקר זה רואה בקבוצת הנשים החרדיות העובדות בהייטק חלק מקבוצת הנשים המאמצות זהות ייחודית בעקבות הצטלבות מיקומי השוליים אשר בהם הן 'נשים' בתוך 'חברת מיעוט מסורתית' המאופיינת ב'עוני ובידול חברתי', אשר 'עובדות בארגוני הייטק ישראליים'.

מתודולוגיה

מחקר זה מבקש לבחון את חוויותיהן של נשים חרדיות העובדות בארגוני הייטק, וללמוד את מורכבותה של המציאות שהן מתארות, תוך שימת דגש על מרכזיות ההקשרים של מגדר, מעמד ותרבות. לשם כך נבחרה שיטת-מחקר איכותנית המתאימה לשאלת המחקר, לשדה המחקרי המתהווה ולאופן ניתוח הממצאים. השיטה ואופן הניתוח הפרשני מסייעים להבין את התופעה הנחקרת כפי שהיא מובנת על-ידי מי שנוטלות בה חלק, תוך היצמדות במידת האפשר לחוויותיהן הממשיות של הנחקרות בסביבתן שלהן (Schwandt, 1998; Denzin & Lincoln, 1994; Patton, 2002). המחקר הוא מחקר נרטיבי המשלב פרספקטיבות פמיניסטיות ומשתמש

בניתוח-תוכן ביקורתי ובעיצוב קטגוריות על-ידי איתור מרכיבים בולטים החוזרים על עצמם בראיונות והניתנים לאפיון. לאורך הניתוח נעשה ניסיון לחשוף את המשמעויות השונות הטמונות בראיונות, תוך מתן ביטוי מרבי להשקפת-עולמן של הנשים וחשיפת הנרטיבים השונים העולים מדבריהן (צבר בן יהושע, 2001). המחקר השתמש במתודה של 'ראיונות-עומק מובנים למחצה': 'general interview guide approach' (Patton 2002:343-344). הראיון משלב בין מבנה מוגדר וסדור לבין מבנה שיח גמיש, בו מוגדרים מראש נושאים ותחומים כלליים המיועדים לכוון את השיחה, אך השיחה מתנהלת באופן חופשי ככל הניתן, בהתערבות מינימלית של החוקרת. האינטראקציה החופשית מסייעת לבנות את יחסי האמון הנדרשים כדי לחלץ את הפרספקטיבות וההתנסויות האישיות של המראיינות ואת הקונפליקטים המגדריים והדתיים שאיתם הן מתמודדות (Arksey and Knight 1999; Patton, 2002; Rubin & Rubin, 2005).

ניתוח הממצאים

יציאתן של נשים חרדיות למקומות-עבודה חילוניים היא מהלך קהילתי מורכב ומעורר חשש הן בקרב מנהיגי הקהילה החרדית והן בקרב חלק מן הנשים עצמן. המגע היום-יומי עם סביבת-עבודה שונה מאוד מן הסביבה הקהילתית המוכרת, נתפס כאיום וכהשפעה זרה שעשויה לחלחל פנימה ולשנות את פני החברה החרדית כולה. משום כך הנשים מודרכות ומפוקחות לבל יסוו מכללי התנהגות נוקשים הנקבעים מראש שמטרתם לשמור על זהותן הדתית והתרבותית של הנשים היוצאות מן התחום "הבטוח" של קהילת מוצאן. כללי ההתנהגות יוצרים משולש כוחות: העובדות החרדיות, באי-כוח הקהילה (לרוב גברים) והעובדים והמנהלים הלא-חרדיים. בתוך דינמיקה מורכבת זו, העובדות החרדיות יוצרות פרקטיקות-התנהגות אישיות וקבוצתיות מגוונות, אשר נעות בין היבדלות לבין שילוב, תוך משא ומתן בלתי-פוסק אשר נע בין הצורך והרצון לשמור על זהותן הדתית-קהילתית לבין ערכי מרחב העבודה החילוני בו הן מועסקות. ארבעה היבטים מרכזיים מעצבים את המציאות החדשה הנרקמת במפגש בין הנשים החרדיות לבין מרחב העבודה החילוני: **הפיקוח הרבני**, הקובע את כללי התנהגותן בסביבת העבודה ואת גבולות האינטראקציה עם הסביבה; **תנאי העסקתן של העובדות**, המשתקפים בקביעת שכר המושתת על מערכת הסכמות ובשילוב אינטרסים הנרקם בין המעסיקים לבין הרבנים, כאשר כל צד מנסה מסיבותיו שלו לשמור הוא על רמת-שכר נמוכה של העובדות. **יחסה של המשפחה** להחלטת הנשים לצאת לעבודה בחברת הייטק, המאתגרת את דפוסי התעסוקה המקובלים בחברה החרדית. **האתגרים וההזדמנויות שסביבת העבודה מציבה** בפני הנשים החרדיות, מעמידה אותן בפני צורך בלתי-פוסק לקבוע לעצמן גבולות, למתוח גבולות קיימים ולקיים הכרעות הלכתיות או תרבותיות מדי יום ביומו. מול ארבעה היבטים אלה בוחרות הנשים החרדיות העובדות בהייטק באסטרטגיות שונות של התנהגות כדי להתמודד עם המתח בין הרצון והציפייה לשמור ולשמר את הזהות החרדית, לבין האפשרויות וההזדמנויות להתפתחות ולהעצמה אישית ומקצועית שמקום העבודה החדש מציע להן.

'משמרת הצניעות': פיקוח רבני

הסדר החברתי במרחב החרדי כולל חוקים וכלים ברורים ונוקשים. השמירה על הסדר הקהילתי נדרשת על מנת לגונן על הפרטים בקהילה מחשיפה לתכנים שאינם עולים בקנה אחד עם רוח הקהילה (שלהב ופרידמן, 1985). הרבנים מעורבים בכמה ממדים: בהפצת עלון הלכתי בקרב העובדות (נספח 1), בביקורים במקום העבודה, ובחלק מן הארגונים הגדולים אף מועסק רב בתפקיד מפקח.

הנשים החרדיות חשופות במרחב עבודתן החדש למפגש עם גברים, שברובם המכריע אינם דתיים. סביבת העבודה מחייבת אותן לפנות אליהם, לעדכן אותם בפיתוח פרויקטים, להשתתף איתם בישיבות ולהציג להם מידע. לשם שמירה על כללי הצניעות במרחב עבודה, רבנים ובאי-כוחה של הקהילה החרדית מפיצים עלון אשר מדגיש את הצורך למנוע ככל הניתן מפגש וממשק בין נשים חרדיות לבין גברים שאינם מחוג משפחתן או קהילתן המצומצמת. בשלושת ארגוני ההייטק בהם התקיימו הראיונות למחקר זה, תיארו הנשים עלון בשם: "הנחיות וכללי הנהגה במקומות העבודה" שהועבר להן בעת עבודתן במפעל ההייטק אשר בו הן עובדות. על העלון חתומים שלל רבנים מן הציבור החרדי ובהם הרב שמואל הלוי ואזנר, הרב נסים קרליץ, הרב יצחק זילברשטיין, הרב שמואל אויערבך והרב שמעון בעדני. להלן עלון ההנחיות שפורסם כמודעה בעיתונות החרדית וכן בעיתון 'הצופה', ביום כ' בסיוון תשס"ג:

כללי הנהגה במקומות עבודה

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 'גברת'.

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 שהתייחסות 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 שיחות כל שהוא (כגון: לקנות עבורו מאכל מהמכולת או לכבדו ממאכל שהביאה מהבית וכדו'), מלבד כאשר יש תורנות מיוחדת 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. 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).

יא. אין לערוך לעובדים מסיבות, אירועים וטיולים, ואין להשתתף בהם, אלא אם כן נערכים לאנשים לחוד ולנשים לחוד בזמנים שונים או במקומות שונים.

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 מייחוד' דרוש שיהיו שלוש נשים ושלושה גברים, חובה עליהם לסדר שישעו 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 אליהן 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 מישו או מישיה 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.

נראה כי הרבנים ובאי-כוחה של הקהילה החרדית מנסים לשעתק את דפוסי המרחב האנושי המקובלים בציבור החרדי אל מרחב העבודה החדש. הנשים נוקטות אסטרטגיות שונות על מנת להתמודד עם הציפייה הרבנית ועם הסוגיות העולות במרחב העבודה. התערבות זו, בדמות עלון לנשים, היא חדירה למרחב שלהן, אך היא עדיין חדירה רכה, מכיוון שאינה כרוכה בכניסה אקטיבית של הרבנים למרחב זה, אלא שליחת מסמך תוך שאיפה שהנשים ימלאו אחר הוראותיו. בהמשך נראה כי חדירה זו אינה מאפיינת את ההתערבות השכיחה בארגונים וכי הבעלים והרבנים נוקטים שיטות ממשיות יותר. ברוריה מכירה את העלון, אך בוחרת במודע להתנהל באופן שונה מן המצופה:

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 אתם 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 בשמו? (ברוריה).

מדברי ברוריה עולה הפער בין עיצוב תחושת ההתערבות במקום העבודה, לבין אימוץ פרקטיקות המוכתבות מבחוץ ומבקשות למנוע תחושת השתייכות, ומכאן גם הצורך בפיתוח זהות עצמית נבדלת מן העולם החרדי.

מכלל אמצעי הפיקוח והאיסורים המופעלים על הנשים, נראה כי האיסור על ייחוד הוא הבולט ביותר הן לנשים והן למעסיקיהן. איסור הלכתי זה נועד למנוע מצב בו גבר ואישה נמצאים יחד במקום סגור שאין בו אנשים אחרים. מתיאורי הנשים עולה כי נוכחות בעליהן במקום העבודה נכפתה עליהן כהצדקה הלכתית להתמודדות עם בעיית הייחוד. על-פי הסדר הקהילתי המוכר, הגבר החרדי הוא האמון על פתרון סוגיות הלכתיות במשפחתו – מה שמאפשר לגברים לפלוש אל המרחב של נשותיהן, בהסכמתן. כך מתארת מיכל את אחת הדרכים לחדור אל המרחב כפתרון מעשי למצוקה הלכתית בדבר איסור הייחוד:

היתה 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... שאלנו שאלת רב והרבנים והבעלים שלנו החליטו שצריך לאפשר לבעלים גישה... 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 (מיכל).

נראה כי מיכל משלימה עם כך שעל מנת להתמודד עם מכשול הייחוד יש לאפשר לגברים חרדים להיכנס אל מפעל ההייטק בכל שעה ביום. ההסבר שמיכל נותנת לכך הוא הלכתי, ונראה כי היא מקבלת בהכנעה את העובדה שהגברים – הרב או הבעל – הם המכריעים בשאלות הלכתיות. היא אינה מסתייגת מכך, אלא להפך. העובדה שאישה זקוקה לאישורו של בעלה בכל הקשור לאופי מרחב עבודתה, מעידה על תפקידו כ"שומר השער" (זלצברג, 2005). העובדה שהקשר של האישה החרדית עם העולם שמחוץ לקהילה מותנה באישור בעלה, אשר רשאי להופיע בכל רגע במקום-עבודתה, היא כוח ממשטר עבור הנשים אשר הופך גם את המרחב העצמאי והחיצוני שלהן למרחב מבוקר ומפוקח על-ידי הבעלים. מדברי הנשים עולה כי באופן כללי, כשנדרשת החלטה מהותית, היא מתקבלת על-ידי גברים, הן בארגון והן בקהילה. המנכ"ל יושב עם הבעלים והרבנים, ואילו הנשים נותרות בצד. שירה מתארת כיצד עקב אחת הבעיות ההלכתיות שהתעוררו, ישבו הגברים (הרבנים והבעלים) לדון עם המנכ"ל על פתרונות אפשריים, מבלי לשתף את הנשים עצמן:

יש שעה מסוימת, שהיו מגיעים גברים מאוד מוקדם, והיתה 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 כינסו את הרבנים וכמה מהבעלים וכולם ישבו עם המנכ"ל בחדר וסגרו כל מיני דברים (שירה).

למעשה מדובר במצב בו הגברים כופים את נוכחותם על משרד ההייטק ומקבלים הכרעה בסוגיות הנוגעות לנשים. נראה כי העיקרון המנחה הן את המעסיקים והן את הבעלים והרבנים בפתרון סוגיות בסביבת העבודה הוא חד-צדדי במובן זה שכול פולו מעוצב מנקודת-מבט גברית, תוך שימוש במנגנון שליטה ובקרה מתמדת בנשים.

בחלק מארגוני ההייטק שנדגמו לצורך מחקר זה, הנוכחות הרבנית היא דומיננטית וקבועה. כך, למשל, באחד הארגונים במרכז הארץ מועסק רב במשרה מלאה שתפקידו לשמור שהנשים החרדיות העובדות בארגון ימלאו אחר כל כללי הצניעות ויעמדו בכל דרישות הרבנים והבעלים. הרב, שהגיע כ"עסקת חבילה" עם הנשים החרדיות המשווקות לארגון בעלות נמוכה, מקבל את משכורתו מהארגון ויש לו זכות להעמיד את הנשים לדין משמעתי כשימצא לנכון ואף להביא לפיטוריהן אם עברו על כללי הצניעות, ואם נמצא כי הן שוטטו באינטרנט. ההשלכות של נוכחות הרב במקום גורמת לנשים תחושה מתמדת של חוסר שליטה במרחב. הן חשות שהן נצפות כל העת, ולמעשה הן נשלטות פעמיים: הן על-ידי מנכ"ל החברה והדרג המקצועי הבכיר, והן על-ידי הרב. שני הכוחות הגבריים הללו מביאים לשליטה בנשים ולדיכויין וליצירת היררכיה ארגונית שמחלקת את מרחב העבודה לשולטים ולנשלטות, למפקחים ולמפוקחות.

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... התפקיד שלו זה לבדוק שבאמת הבנות לא עוברות על הכללים, שבנות לא סתם יסתובבו באינטרנט. שבנות לא ייחשפו לתכנים בעיתיים, שבנות לא מפטטות 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).

הנוכחות הקבועה, המתמדת והצופה של הרב, מביאה לכך שמבטו ונוכחותו מופנמים אצל הנשים והופכים לחלק מתפיסתן העצמית, עד כדי כך שגם בהיעדרו הן עדיין חשות נצפות על-ידו. מדבריהן עולה כי יש שיתוף פעולה בין הדרגים הגבוהים בארגון לבין רבני הקהילה וכי יחד הם יוצרים מנגנון שגורם לנשים תחושת הקטנה, צמצום במרחב הפעולה, דיכוי של כל העצמה ושליטה במרחב, הפחדה וצייתנות. נוכחות הרב מוסברת לנשים כצורך הלכתי, אך מריאיון עם ברוריה עולה כי לא רק עניינים הלכתיים מעסיקים את הרב, אלא רצון לבטל את מעמד הנשים בארגון ולהשתיק מלכתחילה כל רצון ותשוקה להתפתחות. לעומתה, מרים מתארת את המפגש הראשון עם הרב המועסק בארגון מנקודת-מבט שונה:

ביום הראשון הגענו ארבע נשים, מיד לקחו אותנו לשיחה עם הרב. **הרב הדריך אותנו שאנחנו לא באות לפה לעשות קריירה. שנגיד לבוסים שלנו שאנחנו לא רוצות לעשות שעות נוספות...** 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 לשיבות צוות כאילו, אפשר מים. וכל הזמן הוא אמר "אלה הנהלים של המקום", כאילו שנחשוב שזה הארגון רוצה ולא הוא הרב... הקשבתי שם לכל ההסבר 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 לקחת (מרים).

מהציטוט עולה בבירור כי הרב משתמש בכוח שהעניק לו הארגון, על מנת למשמע את הנשים באופן כוחני ודורסני ולהפוך אותן למוכפפות וחלשות. הרב מזכיר לנשים כי מעמדן לא השתנה, וכי ארגון ההייטק אינו הזדמנות, אלא שעתוק של מרחב הקהילה החרדי, בו הן סרות למשמעת הגברים וההלכה ובו כל מחשבה על זהות אינדיבידואלית נחשבת פסולה. על-פי תפיסת הרב, הנשים צריכות לעקוב אחר האמת הקהילתית האבסולוטית בדבר היותן כפופות לבית, לבעל ולהלכה. כל דבר חדש היכול לערער אמת זו, כגון שעות נוספות, קשר עם גברים, אינטרנט והתפתחות זהותית, פסול מיסודו. מרים משקפת גישה פרגמטית אשר נוקטת סינון והתאמה על-פי ראות עיניה. היא חווה את 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 נוהגת על-פי החלטותיה שלה, אשר סותרות במהותן את דרישות הרב.

"שוות פחות": שכר ומעמד תעסוקתי

גיוס העובדות החרדיות מתבצע על-ידי מתווכים: רבנים, עסקני ציבור חרדים ומנהלי סמינרים להכשרה מקצועית, והם אלה שעושים את הסינון התעסוקתי הראשוני של העובדות בכניסתן לעולם ההייטק. על-פי רוב, שמות המועמדות המתאימות לתפקיד מתקבלים ישירות מסמינרי-הכשרה חרדיים. בשלב הבא הן מוזמנות לראיונות עבודה, ואלו שמתקבלות, מועסקות כעובדות-קבלן תחת חברת כוח-אדם. עבור המעסיקים מדובר בעסקה משתלמת, שכן הם משלמים לנשים החרדיות שכר נמוך בהרבה מזה הנהוג בשוק ההייטק (מעט מעל לשכר המינימום) ומקבלים כוח-אדם בעל הכשרה מקצועית. עסקה זו מתאפשרת בזכות מערכת הסכמות ושילוב אינטרסים הנרקמת בין המעסיקים, הרבנים והמשפחות של העובדות, אשר פועלים בשיתוף פעולה במטרה למנוע ככל הניתן שינוי ביחסי הכוח המגדריים ובמבנה המשפחתי המקובל בחברה החרדית. כך נוצר מפגש אינטרסים בין הרבנים לבין המעסיקים, וכל צד מנסה לשמור מסיבותיו הוא על רמת שכר נמוכה של העובדות. העובדות החרדיות מודעות לאפליית השכר שנוהגים בהן ואינן מסתירות את תסכולן מן המצב. שיינה מתארת שיחה שניהלה 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 אתי בסמינר ועובדת במקום לא חרדי? היא התחילה ב-38 שקלים לשעה, וזה רק בגלל שהיא למדה בסמינר ואין לה תואר... באיזשהו שלב אמרו לנו: "תקשיבו, אתן חרדיות. אתן מתחילות בפחות". כאילו, במילים האלו, וזה מנהלים לא דתיים. אותי נגיד, זה תסכל תופת, כאילו (שיינה).

מעדויות אלו עולה כי בארגוני ההייטק המותאמים לעובדות חרדיות, נוצרת מסגרת של יחסי-כוח בעבודה, בה העובדות אינן מסוגלות לשפר את תנאי עבודתן. אחת הסיבות לכך היא היעדר גיבוי קהילתי, בפרט של מנהיגי הקהילה והרבנים, בניסיון לשפר את תנאי עבודתן מול המעסיקים. רחל רומזת בדבריה מדוע אין הרבנים מתערבים בשכר הנמוך:

יש לזה בטח כמה סיבות... גם המשכורת הגבוהה היא לא ערך אצלנו. צריך להשתכר בשביל לקיים בית של תורה וילדים. לא צריך להתעשר. וחוף 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 יותר, זה יכול ליצור, את יודעת, עניינים (רחל).

שמחה, חרדית בעלת תפקיד בכיר בארגון הייטק, הביעה את דעתה האישית בנושא השכר:

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

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

ברור שכשעבדתי ב-X היה לי קל יותר להספיק ולהגיע הביתה אחר הצהריים, אבל המשכורת היתה בדיחה. מאז שעברתי, יש לי תקופות שאני נורא עמוסה והבית במצב זוועה, מלא בייבי-סיטר, וזה מייצר חיכוך ביני ובין הבעל שלי, עד כמה אני בחוץ ועד כמה אני בבית. תראי, בגיל 21 התחתנו אחרי היכרות 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 'צקצקים' למטה ברחבה של הבניין. השכנות עומדות ומסתכלות עליי בעין עקומה ומצקצקות אחריי ואני שומעת: "מי מגדל לה את הילדים?" בהתחלה הייתי נעלבת. היום אני מצפצפת (מירב).

מירב היא דוגמה מובהקת לאישה חרדית שעברה שינוי כתוצאה מיציאתה לשוק העבודה שמחוץ לתחומי הקהילה. היא מרשה לעצמה לקרוא תיגר על מרכיבי הזהות המסורתיים של האישה החרדית, וביניהם מעמדה מול הבעל והקהילה, העדפה של רמת שכר גבוהה על פני הקפדה הלכתית של מסגרת חרדית ועל חשבון משק הבית וגידול הילדים ותופסת עצמה כישות דינמית הנתונה לשינוי ולהתפתחות, בניגוד לתפיסה החרדית הדורשת נאמנות למודלים הנשיים הקבועים ("אימא" "רעיה"). אין ספק שהמגע היום-יומי של מירב עם שכנותיה מדגיש את העובדה שהיא אינה מעלימה את השינוי שחל בה מן המרחב הציבורי החרדי ובכך היא גם חושפת נשים אחרות לאורח החיים החדש שלה.

"מה יגידו ההורים?": יחסה של המשפחה החרדית לעבודת נשים בהייטק

היציאה של נשים לעבודה בארגוני הייטק נתפסת עדיין כמהלך בלתי-שגרתי המנוגד לדפוסי התעסוקה המקובלים בחברה החרדית. העובדות מעידות בעצמן עד כמה ההחלטה לצאת לעבודה מחוץ לעולם החרדי משפיעה על בני-משפחתן ועל המבנה המשפחתי הקיים. רוב המרואיינות הן נשואות, ומקומו של הבעל בתמיכה בבחירתן או בהסתייגות ממנה, 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... 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... מבחינתו, הוא היה רוצה שאעבוד במקום-עבודה אידיאלי לאישה חרדית. נגיד... הוא היה רוצה [ב]הוראה.

אבל היום, אין מה לעשות, העולם התרחב, ומורות יש יותר מתלמידות. אז אין מה לעשות. אני בסוף בחרתי לעבוד כאן ואני זו שמביאה את המשכורת הביתה. אבל הוא לא ייתן לי בחיים לעבוד במקום שלא מפוקח, וזה בסדר. אני גם בעצמי לא רוצה (אסתי).

בעלה של אסתי, שהוא חיצוני למרחב העבודה של אשתו, משמש למעשה כחותמת לאישור עבודתה במרחב החילוני. מצד אחד אסתי מפנימה את יחסי הכוחות בין בעלה לביתה, ובריאיון היא מצדדת בו ומבינה את חששותיו, ומצד שני היא משקפת תנועה שקטה ואמיצה של נשים חרדיות אשר בתהליך שקט מסגלות לעצמן יכולת חדשה לקביעת גורלן וזהותן, ומפתחות עמדה חדשה ועצמאית אל מול הגברים בקהילה החרדית. אסתי נותנת לבעלה להרגיש כי הוא המאשר את המרחב וכי הסכמתו רצויה לצורך עבודתה במקום, אך למעשה היא הקובעת לבסוף את אופן התנהלותה במרחב. היא מודעת לכך שבעלה היה מעדיף לראותה עובדת בסביבת-עבודה חרדית כמו הוראה, אשר אינה מסכנת את עולם הערכים החרדי, ועם זאת היא זו שמחליטה היכן תעבוד. למרות שבעלה אינו מרוצה מאופי עבודתה, היא רואה זו כבחירתה שלה. נראה כי הגבול של הבעל עומד על מרחב מפוקח לעומת מרחב שאינו מפוקח, ומדבריה של אסתי עולה כי היא מקבלת את קו הגבול הזה ומפנימה אותו.

אצל ברוריה הביא השיקול התעסוקתי לחיזוק מעמדה במשפחה 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 אלה מדגימים עד כמה היציאה לעבודה בארגון הייטק נתפסת במשפחות של העובדות כמשנה סדרי-עולם. יש כאן גם רמיזה לאיום על שינויי תפקידים ויחסי הכוח המשפחתיים. בדבריה של ברוריה יש אף עדות מובהקת לשינוי במעמד המשפחתי של העובדת מול בעלה. כשהיא אומרת: "כשעוד הייתי רווקה, אבא שלי קבע. אחרי שהתחתנתי פשוט הודעתי לבעלי שככה זה, וזהו, עברתי", היא קושרת למעשה בין מקום העבודה החדש לבין העצמה אישית משמעותית מאוד, ושינוי דרמטי בדינמיקה המשפחתית, בינה לבין הוריה, אבל בעיקר בינה לבין בעלה.

מרים מתארת כיצד העלתה עבודתה כמתכנתת את ערכה כרווקה:

אני יכולה להגיד לך שהשידוך שלי בירר עליי 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 ייקנו 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-רבעי דירה לזוג. להרבה הורים אין איך לקנות

דירות לכל הבנות שלהן... אז מתחילים להבין בחברה שלנו שבמה [ש]האישה עובדת הוא חשוב. השידוך שלי שמע שאני עובדת בהייטק, מיד 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).

העובדה שמרים קושרת בין העבודה בהייטק לשדרוג מעמדה בעת השידוך, מעידה על פוטנציאל לשינוי דרמטי במעמד האישה החרדית, אשר באופן מסורתי "שוויה" לקראת השידוך נמדד בייחוס וברקע משפחתי, ועתה נוספים לו מרכיבים של יכולות אישיות וקריירה.

האתגרים וההזדמנויות בסביבת העבודה

היציאה לסביבת-עבודה מחוץ לקהילה החרדית בכלל, ואופי המרחב בארגון ההייטק בפרט, מעמידים את הנשים החרדיות בפני צורך בלתי-פוסק לקבוע לעצמן גבולות, למתוח גבולות קיימים ולקיים הכרעות הלכתיות או תרבותיות על בסיס יום-יומי. מניתוח הממצאים נראה כי יש נשים אשר יציאתן לעולם התעסוקה החוץ-קהילתי מביאה אותן להצבת גבול אישי מחמיר, מגביל וממדר, ואילו אחרות רואות ביציאה החוצה אפשרות לעצב נורמות חדשות וקשרים חדשים.

תרבות ההייטק יוצרת סביבה מרחבית המעודדת את העובדים לחתור למצוינות, להתבלטות ולהתחדשות טכנולוגיות. מילות המפתח בסביבת-עבודה זו הן הישגיות, הכרה, אוטונומיה ויכולת לקיים קשר עם לקוחות, עם אנשי-צוות ועם הממונים. עבור הנשים החרדיות, המעבר מן המרחב הקהילתי הממזער ואף מבטל את נוכחותן, אל מרחב-עבודה בו מתקיימת ציפייה לביטוי עצמי ולנוכחות גבוהה, הוא בעל משמעות דרמטית וחדשה להן. הן נדרשות להתאים את אורח-חייהן החברתי-תרבותי אל מציאות חדשה אשר עשויה לאתגר את השקפת-עולמן ומעמידה אותן בפני דילמות ומבחנים יום-יומיים שחלקם נפתרים באמצעות ויתורים או באמצעות פתרונות מעשיים ליישוב הפער.

כך מתארת רבקה את המעבר מעולם מוכר לעולם חדש:

תראי, זה באמת מוזר פתאום להגיע לשיבה 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... 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 ביטחון (רבקה) (ההדגשות שלי).

רבקה מתארת מרחב מחולק באופן מגדרי ובו דפוסי מעורבות ואחריות שונים במילוי תפקידים חברתיים במשק הבית ובחברה. חלוקת התפקידים יוצרת 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 בעיקר במרחב הפרטי הביתי, וכל כניסה אל המרחב הציבורי מותנית בצמצום נוכחותה של האישה. רבקה תופסת את המרחב הציבורי החרדי השייך לגברים כמרחב הדומיננטי, בעוד שהמרחב הנשי החרדי הוא פרטי ומוחלש. החלוקה הזו, שעומדת בבסיסה של הקהילה החרדית, מתערערת עם יציאתה אל שוק העבודה, אשר אפשרה לה לעבור ממרחב ממודר לקדמת המרחב; ממרחב בו האישה נמצאת במקום סביל וחלש, למרחב בו יש לה אפשרות להיות מועצמת, בעלת מעמד שווה ואף מרכזי.

היציאה של הנשים לעבודה, על הדרישות והאתגרים שהיא מציבה, מדגישה את המתח בין תפיסתן העצמית המקובלת כאישה, כאם ורעיה, לבין דרישות מקום העבודה והפיתוי לממש את יכולותיהן האינדיבידואליות. הצורך לממש את ציפיות הקהילה, מול הרצון להצליח ולהתפתח במקום העבודה, מתקבל אצל חלק מן הנשים כאקט של בחירה והכרעה בין שני העולמות. יעל ועינב מייצגות תפיסה שמרנית יותר, שבאה לידי 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 [ה]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).

צורת ההתנהגות הראויה, המוגדרת על-ידי הקודים החברתיים קהילתיים של הציבור החרדי, משנה את מיקומה בהתאם לחוויות האישה במקום העבודה ובחירתה אם וכיצד להעדיף ערכים חדשים על פני ערכים מסורתיים. בחירות אלו נעשות על בסיס יום-יומי ודורשות מן הנשים להכריע למי נתונה נאמנותן.

אסתי מתארת את הגבולות שהיא בוחרת להעמיד לעצמה על בסיס יום-יומי:

ביקשתי לא לעבור את ההכשרה שהתקיימה במשרד מעורב, אז לא קיבלתי לעבוד על הפרויקט החדש. אז מה? לי אישית לא נוח לשבת עם כל כך הרבה גברים בחדר אחד, גם אם זה לצורכי 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, הבאה לידי ביטוי בצורת התנהגות מוקפדת ובניסיון למנוע כל אינטראקציה עם הסביבה הגברית. נראה שהיא 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" כדי להדגיש כי יש להציב את הגבול עוד לפני המפגש עם העולם החדש, על מנת לסמן מלכתחילה מה ראוי שייכנס ומה ראוי לדחות.

המרואיינות מצביעות על דילמה באופן השימוש בטכנולוגיות הנדרשות לצורכי עבודה ובהכנסתן אל המרחב הפרטי שלהן. הן נדרשות להיעזר בטכנולוגיה ובאינטרנט על בסיס יום-יומי, וחלקן נאלצות להיות זמינות לאחר שעות העבודה ולהצטייד במחשב ואף באינטרנט. נראה כי גם במקרה זה תגובתן נעה על הרצף שבין דחייה לקבלה. בקצה המנעד אנו מוצאים גישה הדוגלת במניעה עד כמה שניתן מכל שימוש בכלים טכנולוגיים העשויים לכלול תכנים שאינם מקובלים וראויים בחברה החרדית. במרכז המנעד אנו מוצאים גישה מעשית, בה אין התנגדות לשימוש בכלים החדשים, אך תוך התאמה וסינון בין התכנים המודרניים לתכנים המקובלים בקהילה. בקצהו השני של הרצף אנו מוצאים קבלה של החידושים הטכנולוגיים כפי שהם ואף הכללתם במרחב הביתי. שרה נמנית על קבוצה קטנה של נשים אשר החליטו לצמצם עד כמה שניתן את מגען עם האינטרנט, אפילו במחיר של פגיעה ביעילות עבודתן.

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 מישחי 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. היא משקפת מיעוט מקרב המרואיינות, אשר רובן הפנימו עוד טרם כניסתן לעבודה את העובדה כי סביבת-עבודתן החדשה היא במהותה טכנולוגית וכי השימוש בכלים מודרניים נדרש להתנהלותן היום-יומית. גישתה מצביעה על חשש שמא לא תוכל להתמודד עם החשיפה לתכנים חדשים. הסיכון והפיתוי שהאינטרנט מסמל, עלולים לחדור אל המרחב החרדי הבטוח ולסכן אותו, ושרה מעדיפה להימנע מכך בכל מחיר, ולא לנסות ולהתאים את התכנים המודרניים לתוכני הקהילה החרדית.

הגישה הרווחת בקרב המרואיינות היא פרגמטית וכוללת סינון והתאמת התכנים המודרניים לעולמן. נראה כי הן אינן רואות בטכנולוגיה כלי מאיים אלא להפך – הן יכולות לשלוט בתכנים

באמצעות עיבודם לצורכיהן ובכך ליהנות משני העולמות. כך מתארת עינב את גישה לאינטרנט:

אחרי כמה זמן שעבדנו, החלטנו כמה בנות שצריך מסננת לאינטרנט. את יודעת, זה תוכנה שמתקנים. 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 גישה של עינב אינה דנה בשאלה אם מותר או אסור להשתמש באינטרנט, אלא באיזה אופן ניתן לשלוט בתוכני האינטרנט ולהתאימם לצורכיהן. נראה כי עינב מודעת לסכנות הטמונות בשימוש בלתי-מבוקר, ועם זאת היא אינה רואה סיבה להימנע משימוש בכלי. עינב מתארת יוזמה נשית אשר השכילה להתארגן ולייצר מנגנון אשר נחשף מצד אחד לשימושים השונים ומבקר אותם מצד שני. עינב ורבות אחרות מייצגות גישה משולבת המאפשרת לאמץ כלים מודרניים ולהישאר נאמנות להלכה ולקהילה. עניין נוסף שעולה מתיאורה של עינב הוא הצורך לקבל חומרות באופן וולונטרי כביכול. במקרה של עינב הדרישה לא הגיעה ממנהיגי הקהילה או מן הבעל, אלא הנשים עצמן הן שראו את הצורך במשטר זה וביקשו לקבל על עצמן החמרה מעבר לנדרש.

בצדו השני של המנעד אנו מוצאים 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 התנהלות מיושנת שאינה מוצדקת והן נוטלות לעצמן את החירות להשתמש בכלים הטכנולוגיים על-פי ראות עיניהן, כשהן מסננות לעצמן את התכנים השונים. כך מתארת ציפי את יחסה אל הכלים 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 עכשו הכניסו, אבל עם מסננת. יש הרבה משפחות צעירות שהחליטו להכניס עכשו או לשים בטלפון הנייד. מה הרבנים יכולים לעשות? (ציפי).

מדבריה של ציפי עולה ביקורת ואפילו זלזול בהגבלות הרבנים, אם כי נראה כי אינה מונעת מדחף אידיאולוגי לעשות שינויים ותיקונים בחברה החרדית, אלא מתרכזת רק בספרה הפרטית שלה. היא מודעת לכך שהיא עובדת בסביבה דינאמית המאפשרת לה לקבל כלים חדשים להתנהלות היום-יומית והיא רואה באינטרנט כלי חשוב המשפיע על איכות חייה ומגלה ביטחון עצמי רב ביכולתה לסנן את התכנים שאינם ראויים ובכך אף מאתגרת את מבנה הקהילה אשר מעניק לגיטימציה רק לגברים להכריע בדבר קבלה או דחייה של ערכים שונים. תמר רואה עצמה כאישה דעתנית אשר יוזמת את השינויים בביתה והיא הכוח המניע בכל הקשור לפתיחות

לרעיונות חדשים בביתה ובבית הוריה. במובן זה ציפי היא סוכנת-שינוי המעצבת מחדש את הנורמות וההיתרים בסביבתה הביתית ומכשירה את השימוש באינטרנט לשיפור איכות החיים.

ברוריה מחזקת את דבריה של ציפי ומצהירה בגלוי על השינוי שעובר עליה בזכות הפתיחות לאמצעים טכנולוגיים חדשים ואימוץ ההזדמנויות שמציעה הסביבה החדשה:

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

נראה כי מרבית הנשים מעדיפות לעשות התאמה בין הכלים הטכנולוגיים המודרניים 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 נוקטות גישה הפרגמטית, חלקן אינן שוללות הכנסת אינטרנט לספרה הביתית (כל עוד האינטרנט מבוקר גם שם), דבר שיכול להשפיע (וכבר משפיע) באופן דרמטי על החברה החרדית.

דיון

"חוזרות עם תשובה" – נשים חרדיות כסוכנות-שינוי

מאמר זה בחן את האופנים בהם עובדות חרדיות בארגוני הייטק מתמודדות עם האתגרים וההזדמנויות של סביבת העבודה החוץ-קהילתית. מטרתו של המחקר לתאר את מורכבות החוויה שעוברת על נשים אלו, דרך הפרשנות שהן עצמן מעניקות לה ומתוך כך ללמוד על דרכי ההתמודדות והאסטרטגיות שהן מפתחות בעבודה בעולם החילוני. נקודת המוצא של המחקר היתה כי נשים בחברה שמרנית אשר תצאנה מגבולות החברה אל השוק החופשי, תיחשפנה לתכנים ולאינטראקציות שיביאו לשינוי באורחות-חייהן ובהשקפותיהן.

הממצאים הצביעו על כך שבקרב העובדות החרדיות מתקיימות זהויות הטרוגניות ונשמעים קולות שונים ולעתים אף מנוגדים, המציגים עמדה רב-ערכית ביחס לשינויים. בעוד שחלקן מעידות על פתיחות ופרגמטיות כלפי מקום העבודה החדש על ערכיו ועל ההזדמנויות שהוא מאפשר, אחרות מעידות כי החיכוך עם העולם החדש מביא אותן לידי שמרנות והסתגרות, ובתווך יש מרואיינות המעידות על דרך-ביניים של בחירה סלקטיבית וזהירה בפרקטיקות של עבודה ובדרכי-התנהגות חדשות. עם זאת, בין אם מדובר בהרחבת הגבולות או בצמצומם, מתיאורן של המרואיינות עולה כי בעקבות המפגש עם העולם החדש, מרביתן עוברות שינוי

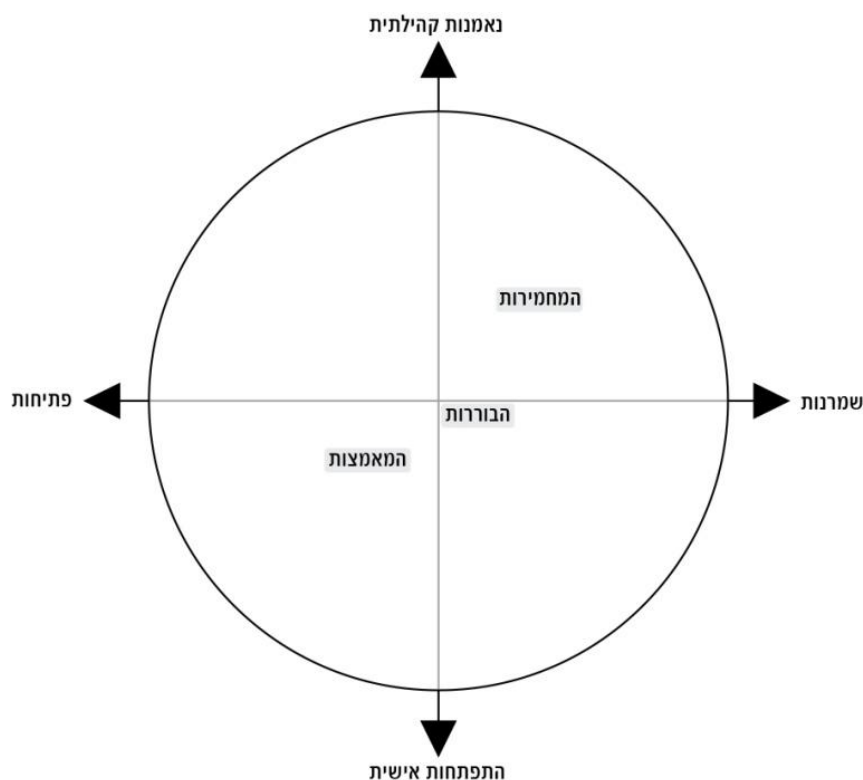
כלשהו, אשר מביא אותן לבחון מחדש את סדרי-עולמן. את השינויים המודעים והבלתי-מודעים שעוברות הנשים, הן מביאות עמן בחזרה אל המשפחה והקהילה באופן שעשוי להוביל לשינוי עתידי.

את תפיסותיהן האישיות והחברתיות של המרואיינות ניתן להציב על שני צירים המייצגים דפוסי התמודדות עם שינוי: ציר אחד נע בין **פתיחות להיבדלות** וציר שני נע בין **התפתחות מקצועית לנאמנות קהילתית**. בתרשים שלהלן ניתן לראות כי אסטרטגיות ההתנהגות של נשים חרדיות שעובדות בהייטק מחוץ קהילה החרדית, ממוקמות בין ארבעת הקטבים: מצד אחד שני קטבים המייצגים את עמדת "שומרת הסף": בחלק העליון קוטב אחד מייצג את הרצון לשמירה על הנאמנות לקהילה החרדית עם דגש על המבנה החברתי הפטריארכלי שלה, ומצד ימין קוטב שני המייצג את הדרישה להתנהלות שמרנית בגבולות צרים של סייגים הלכתיים המקובלים בחברה החרדית. מנגד שני קטבים המייצגים את העובדת החרדית כסוכנת שינוי: הקוטב התחתון מייצג את ההזדמנות להתפתחות ולהעצמה אישית ומקצועית, תוך קידום בתפקיד, עלייה בשכר ושינוי במעמד המשפחתי ובחלוקת התפקידים במשפחה ומול הבעל, ואילו הקוטב השמאלי מייצג פתיחות כלפי ערכים חדשים של הישגיות, טכנולוגיה, חומרות ואינדיבידואליזם. האסטרטגיות שהנשים מאמצות, מנסות לפתור את המתח שבין הקטבים באופן שיכריע לכיוון כלשהו או שישלב ביניהם, וליצור זהות חדשה, היברידית. מדבריהן ניתן לזהות שלושה דפוסים מרכזיים המאפיינים את התמודדותן עם סביבת העבודה החדשה:

א. **"המחמירות"** הן הנשים 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 האחרות הבוחרות להיפתח לשינויים ולרעיונות חדשים.

ב. **"הבוררות"** הן הנשים שמנהלות קשר מורכב עם ההווה המודרנית, באמצעות מבט פרגמטי על המציאות והתאמה סלקטיבית של תכנים וערכים שהן מבקשות לאמץ. נשים אלו נעות על הרצף שבין אימוץ והתאמה, לבין התנגדות לרעיונות חדשים. בנשים אלו ניתן לראות סוכנות-שינוי פוטנציאליות, אשר גישתן מסייעת לפתיחת התא המשפחתי, ועמו מעגלים רחבים יותר בתוך הקהילה החרדית, לאימוץ סלקטיבי של רעיונות, אמצעים טכנולוגיים ואף שינוי כלשהו במעמד האישה.

ג. **"המאמצות"** הן הנשים המעידות כי חוויית היציאה לשוק העבודה החיצוני היא זרז לבחינה מחדש של ערכי עולמן ולמיצוב זהותן. נשים אלו מדווחות על שינויים ועל בחירות המשקפות את אימוצם של רעיונות חדשים של מימוש עצמי, קריירה, שאיפה להשתכרות גבוהה – וכל זה על חשבון ערכים ישנים של היבדלות וניכור כלפי העולם שבחוץ.



בתרשים שלעיל אנו רואים כי הנשים שבחרו באסטרטגיית "המאמצות" הן לכאורה סוכנות השינוי הפוטנציאליות, מאחר שהן מייבאות באופן מודע ערכים ורעיונות חדשים אל תוך החברה החרדית. עם זאת, ניתן לטעון כי דווקא הנשים ה"בוררות", אשר דומה שאינן מאיימות על הממסד החרדי ועל התא המשפחתי (משום שאינן נתפסות כמאיימות על הסדר הקיים), הן אלו שעשויות להביא לשינוי של ממש, שכן בחירתן הסלקטיבית באימוץ רעיונות וערכים אלה ואחרים, היא שתאפשר את חדירתם הממשית אל תוככי החברה, בזכות העידון המדומה/הנראה של רעיונות אלה, שמאפשר קבלת לגיטימציה חברתית להתפתחות אישית מבלי לשבור את "כללי המשחק" החרדיים. בתרשים דלעיל ניתן להבחין כי הן ממוקמות די קרוב לנאמנות הקהילתית ולשמרנות, כך שלא יזוהו כמייבאות שינויים זרים מדי, אך הן ניצבות מתחת לקו השמרנות וקרוב יותר לחלק השואף להתפתחות אישית.

ברמה התיאורטית, מחקר זה מאפיין את 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 'עובדות בארגוני הייטק ישראליים', על-פי התיאוריה של "הצטלבות מיקומי שוליים" (intersectionality) (Crenshaw, 1989). תיאוריה זו גורסת כי הבניית הזהות של נשים היא פועל יוצא של הצטלבות מספר צירים: מגדר, מעמד, אתניות, גיל וזהות מינית. השילוב בין ממדי-זהות אלה יוצר זהות ייחודית המושתתת על מצבי השוליות הייחודיים לנשים אלו.

ברמה האמפירית, המחקר מתמקד בתופעה חברתית חדשה של נשים חרדיות בארגוני הייטק והוא מספק פרספקטיבה מעניינת במיוחד על האסטרטגיות והפרקטיקות המשמשות נשים מחברה שמרנית, אשר באות במגע עם המודרנה. רוב מחקרים על החברה החרדית אינם

מתמקדים בנשים. המחקר הנוכחי הוא הראשון שבוחן בצורה מקיפה את תופעת יציאתן של הנשים החרדיות לעבודה בארגוני הייטק. יציאת נשים חרדיות למקום-עבודה הנחשב לעילית שוק התעסוקה הישראלי, חושפת את העובדות לרעיונות ולערכים חדשים בתחום הקריירה והמימוש העצמי, ולאמצעי טכנולוגיה וערכים מודרניים חילוניים.

ברמה הפרקטית, המחקר הנוכחי מספק מצע עשיר לניתוח ולגיבוש מדיניות ציבורית אלטרנטיבית, שתסייע בעידוד התעסוקה והאינטגרציה של החברה החרדית בישראל. עתידו של פרויקט זה, המשלב נשים חרדיות בלב התעשייה היוקרתית ביותר בישראל, תלוי במידה רבה בהבנת התופעה לעומקה, לא רק מזווית הראייה של המעסיקים או של רבני הקהילה החרדית, אלא גם מנקודת-מבטן של השחקניות המרכזיות בתהליך, דהיינו הנשים וצורכיהן (Bottom-up)

ממצאי מחקר זה מעידים על כך כי יש לעודד אינטגרציה תעסוקתית בין הציבור החרדי לבין ציבור שאינו חרדי. המחקר מראה שרוב הנשים מוכנות לעבוד בסביבה 'מעורבת' אשר מתגמלת אותן באופן כלכלי ותעסוקתי, ועל כן יש להעניק תמריצים כלכליים גם למעסיקים שאינם מקבלים לעבודה חרדים בלבד. כמו כן יש לעודד חבירה לקולות האלטרנטיביים הנשמעים בשטח ולעודד באמצעותם את הציבור החרדי לצאת אל השוק החופשי. פעולות אלו יעלו את רמת החיים, יקטינו את שיעור העוני ויחשפו את החברה החרדית לערכים של הציבור הישראלי באופן שיוכל להשפיע לחיוב על שני הצדדים גם יחד. תשומת-לב מיוחדת יש לייחד להקשבה לעובדות החרדיות עצמן ולדיאלוג עמן; לתת מענה נאות לצורכיהן ולעודד את יציאתן של עוד נשים חרדיות למרחב התעסוקה הישראלי.

מקורות

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: 114-79.

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: סיון, ע. וקפלן, ק. (עורכים). **חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה?** (195-171). ירושלים: מכון ון ליר בירושלים והוצאת הקיבוץ המאוחד.

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: סיון, ע' וקפלן, ק' (עורכים). **חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה?** (עמ' 99-133). ירושלים: מכון ון ליר בירושלים והוצאת הקיבוץ המאוחד.

בנק ישראל 2011. **דוח בנק ישראל 2010**. פרק חמישי.

באטלר, ג' 2001. **קוויר באופן ביקורתי**. תל-אביב: רסלינג.

בן-חיים, ל' 2003. **רב מודרניות בישראל: נשים חרדיות, דתיות לאומיות וחילוניות בהשכלה הגבוהה**. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. תל-אביב: אוניברסיטת תל-אביב.

בן-חיים, ל' 2006. חרדיות, דתיות לאומיות וחילוניות בהשכלה הגבוהה: פרספקטיבה רב מודרנית. בתוך: כהן, א' בן רפאל, א' בראלי, א' ויער, א' (עורכים). **ישראל והמודרניות: למשה ליסק ביובלו** (עמ' 395-420). ירושלים: יד יצחק בן צבי / באר-שבע: מכון בן גוריון לחקר ישראל.

בראון, ב' 2005. דוקטרינת דעת תורה: שלושה שלבים. בתוך: עמיר, י' (עורך). **דרך הרוח: ספר היובל לאליעזר שביד** (507-601). ירושלים: האוניברסיטה העברית ומכון ון ליר.

ברזילי, ש' 2001. **דרך החול: "יציאה לשאלה" מהחברה החרדית והשתקפותה הדיאכרונית בסיפורי חיים**. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. ירושלים: האוניברסיטה העברית בירושלים.

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: צבר בן-יהושע, נ' (עורכת). **מסורות וזרמים במחקר האיכותני** (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' 2010. **"מפת דרכים" לתכנית לאומית להאצת שילוב האוכלוסייה החרדית בכלכלה הישראלית: תכנית עבודה לפרויקטים אפשריים, סקרים מומלצים וקווי מדיניות נדרשים**. חיפה: מוסד שמואל נאמן- הטכניון.

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/חמד.

דה בובואר, ס' 2001. **המין השני** [כרך ראשון: העובדות והמיתוסים]. תל-אביב: בבל.

דהאן-כלב, ה' 2007. תנועת אחותי: חבלי יסוד 1999-2002. בתוך: ליר, ש' (עורכת). **לאחותי, פוליטיקה פמיניסטית מזרחית** (41-62). תל-אביב: בבל.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2005. **השנתון הסטטיסטי ונתוני הסקר החברתי**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2006. **השנתון הסטטיסטי ונתוני הסקר החברתי**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2007. **השנתון הסטטיסטי ונתוני הסקר החברתי**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2011. **השנתון הסטטיסטי ונתוני הסקר החברתי**. ירושלים:

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

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**. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. רמת-גן: אוניברסיטת בר-אילן.

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

יפה, א' 2004. **להיות ילדה חרדית: פרקטיקות חיברות, שיח פדגוגי והבניית העצמי**. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. ירושלים: האוניברסיטה העברית בירושלים.

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

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

כהן, א' 2002. הלכה ומדינה, 'דעת תורה' ופוליטיקה: זיקות גומלין בין מנהיגות דתית ופוליטית במפלגות הדתיות. בתוך: בראון, מ' וצמרת, צ' (עורכים). **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 תואר דוקטור לפילוסופיה. חיפה: אוניברסיטת חיפה.

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

לופר, י' 2003. **מפנה בחברה החרדית: הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים**. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.

לוין, 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 תואר דוקטור לפילוסופיה. ירושלים: האוניברסיטה העברית בירושלים.

מלאך, ג' כהן, ב' 2011. **חרדים לאקדמיה**. ירושלים: התאחדות הסטודנטים בישראל.

מרציאנו, ר' קאופמן, ד' 2012. **השתלבות אקדמאים חרדים בעבודה**. ירושלים: מנהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת.

ליוש, ב' 2007. **בין שומרת סף לסוכנת שינוי: נשים חרדיות בתחומי השכלה, פרנסה ופנאי, באור התיאוריה המעוגנת בשדה**. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. רמת-גן: אוניברסיטת בר-אילן.

מוצפי-האלר, פי' 2007. לקרוא את בל הוקס בישראל: פמיניזם רדיקלי, חשיבה ביקורתית ואחוות האחיות החדשה. בתוך: ינאי, נ' אלאור, ת' לובין א' ונווה, ח' (עורכות). **דרכים לחשיבה פמיניסטית: מבוא ללימודי מגדר** (581-618). תל-אביב: האוניברסיטה הפתוחה.

מייזל, ל' (ינואר 2007). קינה לאישה העובדת, **שבועון משפחה**.

מליק, ש' 2005. **חווית היולדת החרדית בבית הבראה "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**. עבודת גמר לתואר שני. ירושלים: האוניברסיטה העברית בירושלים.

סיון, ע' 1991. תרבות המובלעת, **אלפיים** 4: 45-98.

סיון, ע' וקפלן, ק' 2003. הקדמה. בתוך: סיון, ע' וקפלן, ק' (עורכים). **חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה?** (7-10). ירושלים: מכון ון ליר בירושלים והוצאת הקיבוץ המאוחד.

סיון, ע', וקפלן, ק' (עורכים) 2003. **חרדים ישראלים** (32-55). ירושלים: מכון ון ליר בירושלים והוצאת הקיבוץ המאוחד.

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: יזרעאלי, ד' פרידמן, א' ושריפט, ר' (עורכות). **נשים במלכוד: על מצב האישה בישראל** (11-63). תל-אביב: הוצאת 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 בארץ-ישראל, תרע"ח-תרצ"ו**. ירושלים: יד יצחק 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: רהט, ר' (עורכת). **דפוסי חברה בישראל: מקראה** (נספח מאמרים). תל-אביב: האוניברסיטה הפתוחה.

פרידמן, מ' 1995. האישה החרדית. בתוך: עצמון, י' (עורכת). **אשנב לחיי נשים בחברות יהודיות** (273-290). ירושלים: מכון זלמן שזר.

פרידמן, מ. (1998). כל כבודה בת מלך חוצה: האישה החרדית. בתוך: אריאל, ד' ליבוביץ, מ' ומזור, י' (עורכים). **ברוך שעשני אישה?** (189-205). תל-אביב: ידיעות אחרונות - ספרי חמד.

עצמון, י' 1995. היהדות וההדרה של נשים מן הזירה הציבורית. בתוך: עצמון, י' (עורכת). **אשנב לחיי נשים בחברות יהודיות** (13-43). ירושלים: מכון זלמן שזר.

פינקלשטיין, ע' 1997. **ההכנה של בנות חרדיות למחזור החודשי ולבגרות מינית**. עבודת גמר לתואר שני. ירושלים: האוניברסיטה העברית בירושלים.

- צבר-בן יהושע, נ' 1990. **המחקר האיכותי בהוראה ובלמידה**. גבעתיים: מסדה.
- צבר-בן יהושע, נ' 2001. אתנוגרפיה בחינוך. בתוך: צבר-בן יהושע, נ' (עורכת). **מסורות וזרמים במחקר האיכותי** (101-139). לוד: זמורה ביתן (דביר).
- קהת, ח' 2006. ביצור מעמדה של התורה במשנת החזון איש. בתוך: אטקס, ע' (עורך). **ישיבות ובתי מדרשות** (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.
- קלעג'י, ת' 2010. **בין הפאה לרעלה: מבט השוואתי על תהליכי אקדמיזציה בקרב נשים בחברות שמרניות - החברה החרדית והחברה הבדווית בישראל**. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. רמת-גן: אוניברסיטת בר-אילן.
- קפלן, ל' 1997. דעת תורה: תפיסה מודרנית. בתוך: ספראי, ז' ושגיא, א' (עורכים). **בין סמכות לאוטונומיה במסורת ישראל**. תל-אביב: הוצאת הקיבוץ המאוחד.
- קפלן, ק. (2003). חקר החברה החרדית בישראל: מאפיינים, הישגים ואתגרים. בתוך: סיון, ע' וקפלן, ק' (עורכים), **חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה?** (224-277). ירושלים: מכון ון ליר בירושלים והוצאת הקיבוץ המאוחד.
- רוזן-צבי, י' 1999. יצר הרע, מיניות ואיסורי ייחוד: פרק באנתרופולוגיה תלמודית, **תיאוריה וביקורת** 4: 55-84.
- שלהב, י' ופרידמן, מ' 1985. **התפשטות תוך הסתגרות: הקהילה החרדית בירושלים**. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- 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 'שיעור קדושה', **מגמות** לט(4): 492-515.
- שדמי, א' 2001. הכמיהה למלאות ההווה, הכמיהה אל הכוח: הערות ראשוניות על הווייתן של נשים אשכנזיות בישראל. בתוך: עצמון, י' (עורכת). **התשמע קולי? ייצוגים של נשים בתרבות הישראלית** (408-426). תל-אביב: הקיבוץ המאוחד/ ירושלים: מכון ון ליר.
- 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: כהן, ט' ושוורץ, י' (עורכים). **אשה בירושלים: מגדר, חברה ודת** (65-78). רמת-גן: פרסומי מרכז אינגבורג רנרט ללימודי ירושלים / הפקולטה למדעי היהדות, אוניברסיטת בר-אילן.
- שלג, י' 2000. **הדתיים החדשים**. ירושלים: כתר.
- שלהב, י' 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* 14: 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: Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (eds.), *Handbook of Qualitative Research* (1-17). London: Sage.
- Edwards, R. 1993. An Education in Interviewing: Placing the Researcher and the Research. In: Renzetti, C.M. & Lee, M., *Researching Sensitive Topics* (Sage Focus Editions) (|| 181-196). Newbury Park: Sage Publications.
- Friedman, M. 1993. The Ultra-orthodox and Israeli Society. In: Peters, J. & Kyle, K. (eds.), *Whither Israel? The domestic challenges* (177-202). London: Royal Institute of International Affairs.
- Friedman, M. 1995. Life Tradition and Book Tradition in the Development of Ultraorthodox Judaism. In: Deshen, S. Liebman C.S. & Skokeid, M. (eds.), *Israeli Judaism: The Sociology of Religion in Israel* (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: Sherman, R.R. & Webb R. (eds.), *Qualitative Research in Education: Focus and Methods* (123-140). Lewes: The Falmer Press.
- Kaplan, L. 1992. Daas Torah: A Modern Conception of Rabbinic Authority. In: Sokol, M. (ed.), *Rabbinic Authority and Personal Autonomy* (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 Surveillance Society*. Minneapolis, Minnesota: University of Minnesota Press
- MacKinnon, C.A. 1994. Sexuality. In: Hermann, A.C. & Stewart, A.J. *Theorizing Feminism: Parallel Trends in the Humanities and Social Sciences* (437-449). Boulder, CO: Westview Press.
- Mahmood, S. 2005. *Politics of Piety: The Islamic Revival and the Feminist* Princeto. NJ: Princeton University Press.
- Patton, M.Q. 2002. *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rubin, H.J. & Rubin I. 2005. *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.