

תְּרָדוֹת לַפְּרִטְיוֹתָן – יוֹצְאוֹת לַמְּרַחְבֵי פְעוּלָה חֲדָשִׁים
שִׁילוּב נָשִׁים חֲרָדִיּוֹת בַּהֲשָׁכְלָה הַגְּבוּהָה וּבַעוֹלָם הָעֵבוּדָה

דו"ח מסכם עבור קרן רוטשילד קיסריה –
השתלבות של קבוצות מודרות בהשכלה הגבוהה ובשוק העבודה

חוקרים ראשיים:

ד"ר ורדה וסרמן, האוניברסיטה הפתוחה
החוג לניהול וכלכלה, ת"ד 808, רעננה (נייד: 0506-501756)

vardawa@openu.ac.il

ד"ר מיכל פרנקל, האוניברסיטה העברית
החוג לאנתרופולוגיה וסוציולוגיה, הר הצופים, ירושלים

michalfr@msec.huji.ac.il

הנדון: דו"ח סופי - ד"ר ורדה וסרמן וד"ר מיכל פרנקל

הדו"ח כולל סיכום המחקר ותוצריו עד אוגוסט 2015. הדו"ח כולל שני חלקים: חלק א' מהווה דו"ח ביצוע ומפרט את תהליך ביצוע המחקר אל מול תכנית המחקר המוצעת; חלק ב' הינו הדו"ח המדעי הכולל סקירה תיאורטית, מתודולוגיה ואת עיקרי הממצאים. לסיכום, יש גם את ההלכות התיאורטיות והמעשיות של הממצאים.

א. דו"ח ביצוע

איסוף הנתונים

הפרויקט התחיל בחודש ספטמבר 2012 ומאז רואינו כ-80 נשים:

1. קיימנו ראיונות עם 40 נשים חרדיות בארבעה ארגוני היי-טק, שעובדות הן במרחבים מעורבים ומעורבים-למחצה והן במרחבים מופרדים. כל הראיונות שוקלטו ותומללו.
2. קיימנו ראיונות עם 21 סטודנטיות מהקמפוס החרדי במכללת אונגו ועוד 20 ראיונות עם סטודנטיות מהמכללה החרדית בירושלים (שם הנשים והגברים מופרדים, בימי לימודים שונים, בשעות נפרדות או בקומות שונות). כל הראיונות שוקלטו ותומללו.
3. קיימנו כ-20 תצפיות במספר ארגוני היי טק ובשתי המכללות החרדיות.
4. ערכנו ראיונות נוספים עם 4 מנהלים/ות בחברות ההיי-טק ע"מ לשמוע מהם על השיקולים בעיצוב מרחבי העבודה ובמידת השילוב של הנשים החרדיות במרחב הציבורי הכללי.
5. יצרנו קשר עם אנשי מפתח מהמכללה החרדית בירושלים, כולל ראיון עם עדינה בר שלום, מקימת המכללה החרדית בירושלים, ואנשי ממכללות חרדיות ומוסדות אקדמיים המשלבים סטודנטיות חרדיות בלימודים לתואר בכדי ללמוד על השיקולים בבחירת אופני השילוב במרחב הציבורי.

הצגת הממצאים

הצגנו את הממצאים שלנו בשבע הרצאות שניתנו בשישה כנסים (מתוכם ארבעה בחו"ל ושניים בארץ). אחד המאמרים (ר' המאמר האחרון) מועמד לפרס "המאמר המעניין ביותר" מטעם האגודה האירופאית ללימודי ארגון (EGOS):

- עבודה משפחה בארגונים, מבט ממרחבים מצטלבים – המקרה של נשים חרדיות בהיי-טק הישראלי. הוצג בכנס האגודה הסוציולוגית הישראלית, תל-אביב, פברואר, 2014.
- Making room for ultra-orthodox women in Israeli high-tech industry (June, 2014). A paper presented at **the 8th international interdisciplinary conference of Gender, Work & Organization**, Keele University, U.K.
- Intersecting Rabbis and managers: How ultra-orthodox Hi-Tech women's negotiate their work-family strategies in a complex power matrix (June, 2014). A paper presented at **the 2nd conference of the Work Family Researchers Network**, New York.
- Mobile teleworking, work, and family: An intersectional perspective (September, 2014). A paper presented at an international conference on "**The Dynamics of Virtual Work**", University of Hertfordshire, U.K.
- "נראות ויראות: נשים חרדיות בנופי ההיי טק הישראלי". הוצג בכנס האגודה הגיאוגרפית ה-55 שהתקיים באוניברסיטת חיפה בדצמבר 2014.
- Organizational Aesthetics and the Politics of Visibility: The case of Ultra-Orthodox Women in the Israeli High-Tech. Presented at **the European Group of Organizational Studies, Athens, July 2015**.

- Bringing the Community Back into Diversity Research: Corporate Work-Family Policies and Gender-Religiosity Intersectionality. Presented at **the European Group of Organizational Studies, Athens, July 2015.**
Nominated for 2016 EGOS' "That's interesting award."

מאמרים אקדמיים

הממצאים של הפרויקט הניבו עד כה שלושה מאמרים שנשלחו לפרסום בכתבי עת אקדמיים (אחד כבר פורסם בעברית) ועוד אחד שנמצא בתהליכי כתיבה מתקדמים:

- Organizational Aesthetics and the Politics of Visibility: The case of Ultra-Orthodox Women in the Israeli High-Tech.
- Bringing the Community Back into Diversity Research: Corporate Work-Family Policies and Gender-Religiosity Intersectionality.
- "ממרחק תביא לחמה": עובדות חרדיות בשוק ההייטק הישראלי – פורסם בכתב העת של מכון ירושלים לחקר ישראל

לסיכום, עמדנו בכל יעדים שהצבנו לעצמנו ואשר התחייבנו עליהם בהצעת המחקר.

ב. דו"ח מדעי

מבוא

שילובה של האוכלוסייה החרדית בכלל, ובעיקר שילובן של נשים חרדיות, בשוק העבודה בישראל הינו אחד מן האתגרים המרכזיים העומדים כיום בפני החברה והכלכלה בישראל. לנוכח מרכזיותו של ערך לימודי הקודש בקרב גברים בקהילה זו, ולנוכח ריבוי הילדים במשפחה, יכולתן של משפחות חרדיות לעלות אל מעבר לקו העוני תלויה במידה רבה ביכולת ההשתכרות של האישה. בשנים האחרונות גוברת בקהילה החרדית ההבנה כי על מנת לשפר את יכולת ההשתכרות שלהן, על נשים חרדיות לרכוש השכלה גבוהה במקצועות נדרשים ומתגמלים, שתאפשר להם לזכות בשכר גבוה יחסית, ובתנאי, שהדבר לא יפגע באמונתן ובמסירותן לקיום מצוות ונורמות המאפיינות את קהילתן ומשפחתן. לפיכך, יותר ויותר נשים לומדות ומשתלבות בתחומי עניין חדשים, כולל היי-טק, הנדסה, משפטים, פסיכולוגיה ותקשורת. תחומים שנחשבים בעיני רבים בקהילה החרדית כתחומים חילוניים.

עם זאת, שילובן של נשים חרדיות במערכת ההשכלה הגבוהה החילונית, כמו גם בארגוני עבודה חילוניים, נתקל בקשיים רבים משני הצדדים. אחד מן הגורמים המרכזיים המקשים על נגישותן של חרדיות להשכלה גבוהה ולעבודה במוסדות חילוניים (או נפרדים) נוגע לאופיים המרחבי של הארגונים בהן הן מבקשות להשתלב. ואולם, למרות חשיבותו הרבה של פן זה, לא נערכו עדיין מחקרים המבקשים לזהות את צרכיהן הייחודיים של נשים חרדיות מבחינת הסביבה הארגונית-פיסית בה הן פועלות. המחקר שלנו הוא למעשה הראשון לבחון את עמדותיהן וחוויותיהן של נשים חרדיות ביחס לסביבתן הפיזית ואופן שבו הן משתמשות במרחב לצרכיהן הן.

הסוגיה המרחבית היא סוגיה מרכזית וחשובה במיוחד בדיון על שילובן של חרדיות הן באקדמיה והן בשוק העבודה משום שהיא התנאי עצם מוכנותן להשתלב בו. כלומר כדי שנשים חרדיות תוכלנה להשתלב באוניברסיטאות או בתעשייה שהיא לא רק מעורבת- נשים גברים- אלא שהיא צעירה ואולטרה-חילונית, יש להבין כי יש לקבל תנאים חדשים לגמרי, שכן העסקנים הרבניים מפעילים לחצים רבים כדי לוודא שיש הפרדה/חלוקה מרחבית בין נשים וגברים באופן שמקטין עד מינימום את הן נשים וגברים. דרישה זו מעלה שאלות ותהיות ערכיות רבות.

בניגוד למרחבים האקדמיה ולתעשיית ההי-טק שמאוכלסת ברווקים וברוקות המקדישים את עצמם לעבודה ואשר מנהלים יחסים חברתיים קרובים בתוך מקום העבודה, נשים חרדיות הן בדרך כלל נשואות, אימהות לילדים, ולא יכולות להתחייב לימי עבודה ארוכים או לחיים אוניברסיטאיים שוקקים. יתר על כן, סביבת העבודה החילונית היא מקום לא נוח להן בגלל קודי הצניעות והדרישות הרבניות הנוקשות אותן הן נדרשות לכבד. כתוצאה, הן לכודות בקונפליקט מתמיד בין ציפיות סותרות: מצד אחד, הן נתפסות כנשים שמחויבותן למשפחה גדולה יותר ממחויבותן לארגון. מצד השני, עצם העובדה שהן בחרו ללמוד במוסד אקדמי שחלק ממאפייניו הם חילוניים, או לעבוד בתעשיית ההי-טק מהווה איום על האופן בו נתפסת מחויבותן הדתית וכפיפותן לסמכות רבנית ולנורמות הקהילתיות. יתר על כן, במקרים רבים הקהילה שלהן עצמן לא רואה בעין יפה את לימודיהן או עבודתן במרחבים מעורבים. לפיכך, הן בעולם ההשכלה הגבוהה והן בזה של ההי-טק, קיים מתח אינהרנטי בין המחויבות שלהן לשני העולמות, זה הארגוני-חילוני (או החילוני בחלקו) וזה המשפחתי-דתי, כאשר בכל אחד מהמעגלים הללו הן נתפסות כ"לא מחויבות באופן מלא".

יתר על כן, נשים חרדיות הפונות ללימודים במוסדות אקדמיים או לעבודה בהי-טק, נעות ללא הרף בין שני מרחבים שונים מאוד: בין הסביבה הביתית והקהילתית, הנוטה להפרדה מקסימלית מן העולם החילוני (שם היחסים בין גברים ונשים הם היררכיים וחלוקת העבודה מוגדרת בבירור) לבין זה של התעשייה החילונית (שבה הן צריכות לעבוד לצד גברים ונשים חילוניים, ובה ההיררכיה המגדרית וחלוקת העבודה נסמכת על מערכת ערכים ונורמות שונה לחלוטין). בשתי הסביבות, פרקטיקות מרחביות מסוימות נכפות על ידי אלה שבסמכות – הרבנים והמנהלים – בכדי לשעתק היררכיות חברתיות וזהויות מגדריות ודתיות. בשתי הסביבות נציג כיצד נשים מפעילות אסטרטגיות מרחביות שנועדו לסמן את זהותן הייחודית באופן שמערער (לעיתים) או משכפל (לרוב) את משטרי הסמכות שנכפים עליהן.

בהתבסס על תיאוריות עדכניות בתחום השפעתם של מרחב ואסתטיקה ארגונית על תפקודם של בני קבוצות חברתיות שונות בתוך הארגון, על חוויית המשתמש שלהם ועל יכולתם להשיג תוצאות בפעולתם במסגרת הארגון, מבקש המחקר הנוכחי להציע ניתוח מרחבי-מגדרי של שני מוסדות להשכלה גבוהה ושל ארבעה ארגוני היי-טק בהם משתלבות נשים חרדיות בניסיון לבחון את חוויותיהן הייחודיות כמשתמשות של המרחב שהוקדש להן. ברמה האמפירית, חותר המחקר להציע לראשונה מיפוי כולל ושיטתי של

הקשיים והמכשולים שמציב תכנון המרחב הארגוני בפני נשים חרדיות לומדות ועובדות ושל פתרונות אפשריים לקשיים אלו. ברמה התיאורטית מבקש המחקר לתרום להרחבת התיאוריה אודות חשיבות האסטיקה והמרחב הארגוני בשיפור העבודה המתבצעת במסגרתם ולהבנייתן של זהויות בארגונים.

מבוא תיאורטי: מרחב, מגדר, דת והזרה

חרדיות בעולם החילוני - רקע ונתונים

על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה החברה החרדית מהווה כ-9% 8 מאוכלוסיית ישראל הבוגרת, והיא רואה עצמה חברה מתבדלת אשר עיקר עניינה הוא ההלכה (שלהב, 1991). בשנים האחרונות, עם הגידול בשיעור החרדים והמאמץ המדינתי הגובר לשלבם בכלכלה הישראלית, החלו החוקרים לבחון גם את יחסיה של החברה החרדית לעבודה בשכר ולהשכלה גבוהה (שטדלר 2001, 2003; Herzog, 2009). במקביל, החלו גופים ממשלתיים ומכוני מחקר לאסוף נתונים, סטטיסטיים בעיקרם, אודות שיעורי השתלבותם של חרדים בהשכלה הגבוהה ובכוח העבודה, אולם נתונים אלה מגלים רק חלק קטן מתמונת הצרכים הייחודיים של חברי הקבוצה והקשיים עימם הם מתמודדים בחיי היומיום של רכישת ההשכלה והעבודה (גונן, 2000; לופו, 2003; מלחי, 2010; גולדפרב, 2011; שוורץ, 2008). כיום לומדים במוסדות להשכלה גבוהה (כולל מכינות) כ-6000 סטודנטים חרדים, רובם נשים, אשר לומדות בעיקר בכמה מוסדות אקדמיים חרדיים, בעיקר בירושלים ובבני ברק תחת חסותן של אוניברסיטאות ומכללות שונות שנוטלות חלק בפרויקט. מנתונים עכשוויים עולה כי יותר ממחצית הנשים המסיימות לימודיהן במוסדות החינוך החרדי, ממשיכות בלימודים לקראת תואר אקדמי רובן אמנם מתמקדות בלימודי הוראה, אך מספרן של אלו הבוחרות במקצועות אחרים (כגון מחשבים, מנהל עסקים, משפטים ועבודה סוציאלית) הולך וגדל משנה לשנה. על פי תכנית של המועצה להשכלה גבוהה משנת 2012, גיוסם של סטודנטים וסטודנטיות נוספים למוסדות הלימוד האקדמיים ולמכינות הקדם-אקדמיות הינה אחת ממטרות המועצה, כדרך להגביר את השתלבות החרדים במוסדות להשכלה גבוהה ואת יכולתם להשתלב בהמשך בשוק העבודה.

באופן יחסי לגברים החרדים, נהנות הנשים החרדיות ממספר יתרונות המקלים עליהן להשתלב במוסדות האקדמיים ובכוח העבודה, וזאת בשל הכרת החברה החרדית ומוסדותיה בחשיבות הכנסתן של הנשים

לשימור אורח החיים החרדי ומאמציה להכין את הנשים לייעודן הכפול במשפחה ובשוק העבודה (קפלן, 2003, 2007). לצורך כך מקבלות בנות חרדיות חינוך מגוון הכולל גם מיומנויות מתקדמות בחשבון, שפה, היסטוריה, אנגלית ורוכשות מיומנויות מקצועיות נוספות שאינן מהוות חלק מהמסלול החינוכי של בנים הלומדים רק תורה (שיפר, 1998; שלהב, 1991). סקרים אחרונים מראים כי בשונה מהערכות קודמות, המניע המרכזי לבחירת תחום הלימודים בקרב סטודנטים וסטודנטיות חרדים (כ-65%) קשור לעניין האישי בתחום הלימוד ולא רק לאפשרויות למצוא עבודה באותו תחום. חלק לא מבוטל (39%) מהנשים הללו מבקשות "לפתח קריירה מקצועית" ויש אף מי שמבקשות ללמוד תואר שני ושלישי (גולדפרב, 2011). משמעות הדבר היא שהלימודים באקדמיה מהווים פוטנציאל משמעותי להעצמתן ולפיתוח מסלולי קידום אלטרנטיביים עבור נשים אלה שהודרו בעבר מהמרחב הציבורי.

גם בהקשר התעסוקתי, נשים חרדיות מהוות פוטנציאל תעסוקתי גדול יותר מהגברים, שכן למרות מימון ממשלתי נדיב שהוקדש לצורך פרויקט שילובם, רק 44% מהגברים החרדים עובדים, ואילו מקרב הנשים יותר מ-65% משולבות בשוק העבודה ואף זוכות לעידוד מהקהילה שלהן לרכוש השכלה גבוהה ולהשתלב במקצועות רווחיים יותר (שוורץ, 2008).

יחד עם זאת, המפגש הבין-תרבותי בין החברה החילונית לבין הקהילה החרדית ממנה הן מגיעות יוצר קשיים ומגבלות בהתמודדות יומיומית עם הקהילה החרדית ובתוך המשפחה, שכן, מנקודת מבטו של הממסד החרדי, הלימודים באקדמיה והעבודה בסביבה חילונית מהווים איום ממשי על המשפחה ויחסי הכוח שבתוכה. לפיכך, נדרשות התאמות מיוחדות על-מנת לאפשר את לימודיהן ועבודתן ולאפשר נתיבי ניעות חברתית אלטרנטיביים עבור נשים אלו אשר במהלך חייהן מודרות תדיר מן המרחב הציבורי (באוטובוס, ברחוב, בבית הכנסת ובאירועים ציבוריים) ומתחומי ידע שונים (אלאור, 1992; פרידמן 1995; Yafeh, 2007). בשל החשיבות הרבה לפיתוח מנגנוני העצמה של נשים חרדיות, המחקר הנוכחי מציע לבחון כיצד ניתן לעודד את השתלבותן בהשכלה הגבוהה בתחומי לימוד מגוונים ובמקומות עבודה אשר ייטיבו עם מעמדן הכלכלי, וכיצד ניתן לספק להן דרכים לשילובן במרחב הציבורי באופן שתואם את אורח חייהן ומכיל את שונותן, אך במקביל עשוי להביא לאתגור ממשי של יחסי הכוח המגדריים כתוצאה מצמיחתה של אליטה מקצועית משכילה ומקצוענית מקרבן (שלהב, 1997, 2006; קפלן, 2003; שלהב וקפלן, 2003). כאמור לעיל, אחד ההיבטים המשמעותיים המאפשרים או מגבילים השתלבות זו, הינו

ההיבט הפיסי-מרחבי, הכולל גם את מיקומם של מוסדות ההשכלה והתעסוקה ואת הנגישות הפיזית אליהם מן השכונות החרדיות בהן מתגוררות מרבית הנשים, והן את תכנון מרחב הלימודים והעבודה עצמו, כולל הפתרונות המאפשרים שמירה על נורמות הצניעות וההפרדה של הקהילה, הנגשת המרחב לצרכיהן של אימהות וכדומה. תחומי המחקר המציעים את הכלים המשמעותיים והנרחבים ביותר לניתוח המרחב ומשמעותו עבור השתלבותן של נשים חרדיות בעולם ההשכלה והתעסוקה הם אלה של אסתטיקה ארגונית וגיאוגרפיה פמיניסטית, ועליהן אנו נשענות הן באיסוף והן בניתוח הנתונים.

מרחבים ממוגדרים

בשנים האחרונות גובר העניין בתפקיד המרחב בעיצובם של דפוסי העבודה והיחסים החברתיים המתהווים במרחב זה, ובהכללה והדרה של קבוצות חברתיות שונות באמצעות מיקום גיאוגרפי, עיצוב החלל בו פועל הארגון, הצבעים, הצורות וחלוקת המרחב. מחקרים מתחום הפסיכולוגיה הסביבתית מצאו כי לעיצוב המרחב יש חשיבות אדירה הן על פרודוקטיביות (בעבודה ובלמודים) והן על תחושות מחויבות ארגונית (Sundstrom, 1986; Nespor, 1997), אולם מחקרים אלו הניחו כי המרחב משפיע באופן זהה על משתמשים מקבוצות חברתיות שונות ולא בחנו את האופן שבו עיצוב המרחב משמש לצורך הדרתן של קבוצות ארגוניות שונות ו/או כיצד קבוצות חברתיות שונות עושות שימוש במרחב לצרכיהן.

מחקרים אחרונים מגלים כי אנשים מקבוצות חברתיות שונות חווים את המרחב בצורה שונה, וכי מרחבים המשפרים את ביצועיהם של בני קבוצה אחת, ומעניקים להם תחושת שייכות ונינוחות, עשויים להרחיק קבוצות אחרות מאותו מרחב עצמו, לפגוע בביצועיהם ואף לעורר בהם התנגדות ועוינות הנובעות מתפיסות תרבותיות שונות ומאורח חיים שונה משל הקבוצה השלטת. הפרשנות החושית הניתנת למרחב נתון אינה קבועה, אלא מעוררת דימויים, תסריטים ומפות סנסואליות שונות בקרב כל אחד הנובעים מניסיון החיים, מהתרבות ומתהליכי סוציאליזציה. יתר על כן, קבוצות חברתיות שונות עושות שימוש שונה במרחב, כך שהם יתאמו את האינטרסים והצרכים שלהם. כך, למשל, מצאנו במחקר קודם (Wasserman & Frenkel, 2015) כי נשים ממעמדות שונים מעצבות את המרחב באופן שתואם את הציפיות הארגוניות מנשים במעמדן ובעיסוקן (ר' גם Allen, 1987; Pain, 2001).

מאפייניו המגדריים של המרחב, והשפעתו השונה על נשים וגברים, עלו לאחורונה לסדר היום המחקרי במספר דיסציפלינות ביקורתיות, כגון גיאוגרפיה ואדריכלות (Ardener, 1993; Massey, 1994;)

(Mackenzie, 1989; Peet, 1998; Sandercock, 1998). בלימודי הארגון מתמקדים החוקרים בחוויית מרחב העבודה, בסוגיות של פרטיות וחשיפה של הגוף הנשי למבט המפקח, במידת הפתיחות של המרחב שבו הן נמצאות, בסרגציה מרחבית בין נשים וגברים (zoning) ובהשפעה של צורות, צבעים ועיצוב על תחושת השייכות (Dale & Burrell, 2008; Fenster, 2004; Spain, 1992, 1993; Tyler) (& Cohen, 2010; Wasserman & Frenkel, 2015).

שילוב התובנות שעולות משתי דיסציפלינות אלו חשוב במיוחד כאשר אנו דנים בשילובן של נשים חרדיות בעולם ההשכלה והעבודה. כאשר הן מצטרפות למרחבי הלמידה החילוניים, נשים אלה יוצרות מרחב מותר חדש לפעילותן תוך ערעור גבולות חברתיים תרבותיים בין מרחבים מותרים ואסורים. המרחב המותר החדש שהן יוצרות הוא מרחב נשי שבו אין הן אמנם מתכששות לתפקידן הביתי והאימהי, אולם הוא מאפשר להן פרטיות, אריגת רשתות חברתיות והרחבת הידע המרחבי שלהן (Moser, 1989, 1993). פעילויות קולקטיביות של נשים מחוץ לביתן הוא אמצעי רב חשיבות להעצמה וליצירת קבוצות סולידריות של נשים ובסיס הכרחי לשינוי יחסי כוח מגדריים. עם זאת, הדרתן המסורתית של נשים חרדיות ממרחב המרחבים הציבוריים, והדרתן המוחלטת מגופי התכנון של מקומות עבודה ושל מוסדות להשכלה גבוהה הביאה עד כה להתעלמות מוחלטת מצרכיהן הייחודיים של נשים אלה. בחלק מן המקרים נלקחים בחשבון שיקולים דתיים הקשורים בהצנעת הנשים ובצורך לפקח עליהן, כפי שאלה מוצגים על ידי קברניטי הקהילה ורבניה, אך במרבית המקרים המבנים המיועדים להשכלה או לעבודה אינם מותאמים במיוחד לצרכי הקהילה בכלל, ובוודאי שלא לצרכי הנשים שילמדו או יעבדו בהם.

בשל המאפיינים המיוחדים של אורח החיים החרדי, הגיל הממוצע של נשים הפונות ללימודים גבוהים הוא 19 ומספר הילדים הממוצע הוא 2.6 (מלחי, 2010). המשמעות היא שמרבית הנשים החרדיות לומדות ועובדות במקביל לגידול ילדים צעירים. עובדה זו מעלה סוגיות תכנוניות משמעותיות שבדרך כלל אינן נלקחות בחשבון בתכנון מוסדות לימוד או מקומות עבודה (בעיקר לא בהיי טק). במחקר גישוש שנערך לאחרונה באוניברסיטה העברית אודות חוויותיהן של אמהות-סטודנטיות התגלה כי המחסור במקומות במעונות היום של האוניברסיטה, חוסר הנגישות לחדר ההנקה הקטן והמרוחק, הקושי לתמרן עם עגלות בתוך הקמפוס (ובעיקר בעליה מחניית הקמפוס לאזורי הלימוד) והקושי בהגעה קמפוס המרוחק ממקום מגוריהן, היוו מכשול משמעותי בפני יכולתן של אמהות צעירות להתמסר ללימודיהן במקביל לגידול

ילדים והביאו את הסטודנטיות לחשוב על פרישה מלימודיהן. כפי שהתגלה בחקר התכנון המרחבי, מכשלות אלה הן רובן פרי של תכנון שאינו לוקח בחשבון את צרכי האוכלוסייה הייחודית והופך את המרחב למנגנון הדרה המרחיק נשים, הנתפסות עדיין כאחראיות המרכזיות לטיפול בילדים, מהזדמנויות ההשכלה הפתוחות בפניהן.

מתודולוגיה:

בשל איכותו החבויה של המרכיב המרחבי-אסתטי הציעו תיאורטיקנים רבים דרכים שונות למחקר אסתטי סיסטמטי ומדעי. כלי המחקר הייעודיים שפותחו במסגרת חקר המרחב והאסתטיקה בארגונים ומחוצה להם (Dale & Burrell, 2008; Yanow, 2006), מעניקים לנו הזדמנות ייחודית להבנה טובה יותר של האתגרים התכנוניים שצריכים להילקח בחשבון בעיצוב המרחב עבור נשים חרדיות, במיקומו של מרחב זה ובאופן שנעשה בו שימוש. באמצעות מחקר איכותני שמתאים במיוחד לחקר המרחב, ובהתבסס על פרדיגמת מחקר פרשנית-הבנייתית, אנו מבקשות לבחון את נקודת מבטן של המשתמשות במרחב מתוך הנחה כי תפיסת אמית זו מתאימה במיוחד להבנת המשמעויות הניתנות לסביבתן ואפשרויות השילוב שלהן בה.

המחקר הנוכחי התקיים בשישה שדות מחקר מרכזיים, שניים מתוכם הם מוסדות להשכלה גבוהה וארבעה הם ארגוני היי-טק שמשלבים נשים חרדיות: (1) המכללה החרדית בירושלים, אשר כוללת כ-2000 סטודנטים/יות וממוקמת באזור חילוני ועתידה לעבור לאזור חרדי (בהר נוף); (2) המכללה החרדית אונו באור יהודה, אשר כוללת מספר מעט גדול יותר של סטודנטים וסטודנטיות בתחומי מנהל עסקים ומשפטים; (3) שני ארגוני היי-טק אשר משלבים נשים חרדיות בתפקיד מתכנתות ואשר בו הנשים מופרדות מעובדים אחרים; (4) שני ארגוני היי טק שבו הנשים אינן מופרדות בהכרח מעובדים אחרים. באמצעות ההשוואה בין חווית המשתמשות בששת האתרים התאפשרה לנו הבנה מעמיקה יותר הן של הצרכים המרחביים הפרקטיים (צרכים קיומיים מיידיים שמאפשרים מילוי טוב יותר של תפקידי מגדר מסורתיים) והן של צרכי המגדר האסטרטגיים (צרכים שמוגדרים ברמה האידיאולוגית ונועדו הן לשפר את היחסים החברתיים הבלתי שוויוניים והן להעצים קבוצה מוחלשת זו).

בשלב הראשון, בהתאם למתודולוגיה הנהוגה בספרות הארגונית המרחבית (למשל, Yanow, 2006) שמציעה לבחון את "אוצר המילים המרחבי" ואת "המבנה התחבירי" של עיצוב מרחב העבודה, תעדנו באמצעות תצפיות את הצבעים השולטים במקום, הסגנון, השילוט, חלוקת האזורים (zoning), צורות טיפוסיות, ריהוט, צפיפות, אור, חללים ייעודיים וכו' במטרה לזהות הבדלים מהותיים בין האתרים השונים, כמו גם בין ארגונים אלו לארגונים עכשוויים טיפוסיים שמופו במחקרים קודמים. התצפיות התמקדו בבחינת דפוסי השימוש המרחביים ובניסיון לבחון אילו חללים מועדפים על הנשים ומאילו חללים הן נמנעות.

בשלב השני, ערכנו כ-80 ראיונות עומק (כ-40 בארגוני הניסוי ו-40 עם סטודנטיות) במטרה לערוך ניתוח שיטתי של המרחב תוך התמקדות בחוויית המשתמשות באתרים השונים. ניתוח מרחבי שמושתת על זווית הראייה של משתמשי המרחב מסייע הן באיסוף ובמיפוי הצרכים הייחודיים של האוכלוסייה הנחקרת במטרה ליצור מרחב שמעניק איכות חיים גבוהה לכל הקבוצות החברתיות המשתמשות באותו מרחב והן בשיקולים התכנוניים של מעצבים, מעצבי מדיניות ומנהלים בעיצוב המרחב. לפיכך, ראיונות עם השחקנים השונים אפשרו לנו הן הבנה תיאורטית מעמיקה יותר והן כלים פרקטיים שיאפשרו שילוב מוצלח יותר של הנשים בעולם התעסוקתי (פנסטר, 2005).

בשלב השלישי, זיהינו תמות מרכזיות שעלו בראיונות בניסיון לבחון את הסוגיות המרכזיות שמטרידות את הנשים החרדיות שמבקשות להשתלב בעולם העבודה ולהקל על תהליך זה. הדו"ח המדעי מארגן ע"פ תמות אלו, שרובן עלו במהלך ניתוח הראיונות ולא היו נתונות מראש, כפי שנהוג בעבודה פנומנולוגית מסוג זה (Strauss & Corbin, 1990). תהליך ניתוח הממצאים כולל אפוא זיהוי דפוסים חוזרים, ביצוע חיפוש זהיר ושיטתי אחר הקשרים ומבנים, איתור תמות מרכזיות העולות מן הנתונים ועוד. לפי גישה זו, על החוקרת לאסוף את הנתונים, לקדם, לנתחם, לברר קטגוריות, לבצע השוואות לקראת חשיפת השערות (על בסיס הקטגוריות) וביסוס הדיון התיאורטי. ניתוח הנתונים השיטתי על פי המתודולוגיה המוצעת, מאפשר בו זמנית לעמוד על המשמעויות אותן מעניקות הנחקרות לסביבתן, ולאתר את המאפיינים המרחביים המרכזיים המקשים, או מקלים על השתלבותן בו.

1. הפוליטיקה של נראות במרחב

מאז תנועת יחסי אנוש בשנות ה-50 ההעדפה של עיצוב פתוח (open space) הפכה למוקד העניין של מחקר האסתטיקה הארגונית וחוקרים רבים עוסקים בשאלת השפעת העבודה במרחב הפתוח על זהותו ותחושותיו של העובד ביחס לנראותו התמידית. צורת ארגון העבודה בתאי עבודה פתוחים (cubicles), בהם העובד חשוף למבט ולפיקוח של הסובבים אותו בכל עת, הפכה לפופולארית מאד (בעיקר בחברות היי טק) על אף הביקורות הרבות הנמתחות חדשות לבקרים על צורת עיצוב זו שנחשבת לטכנולוגיית פיקוח פולשנית שיוצרת תחושת חוסר נוחות מתמשכת בשל החדירה לפרטיותו של העובד. המבקרים סבורים כי ההומוגניזציה של תאי העבודה, אשר טיפוסית לצורת עיצוב זו, מוחקת כל סממן אישי ומייצרת חוסר שביעות רצון משמעותי בקרב עובדים.

בשנים האחרונות מתחילה להתפתח מודעות מסוימת לא רק להשפעה השלילית של עיצוב זה על הפרודוקטיביות, אלא גם על המגדור בעבודה, ובעיקר באמצעות המבט המפקח על מיניות הנשים העובדות. במחקר קודם שביצענו (Wasserman & Frenkel, 2011, 2015) מצאנו כי ישנם הבדלים בין נשים וגברים בהתייחס לאופן שבו המרחב נחוה ומפורש, וישנה הכרה בכך שמרחב משמש כמכניזם משמעותי בהבניה ובהבניה מחדש של גוף נשי ממושמע וכנוע (docile body). מחקרים נוספים בתחום מצאו ממצאים דומים ומאוששים את ההבנה כי יש לבחון את חווית המרחב באופן שאינו הומוגני, אלא לקחת בחשבון את המשתנים החברתיים השונים של משתמשי המרחב.

לאור ממצאים אלו, היינו מצפים כי נשים מחברות פונדמנטליסטיות, דוגמת החברה החרדית, הנתונות למשטר צניעות נוקשה ולמשמוע תמידי של מיניותן, יחוו במרחבים פתוחים חוסר נוחות גדול אף יותר מזה שחוות נשים חילוניות. על רקע זה הממצאים שעולים מהמחקר הנוכחי, לפיהם רבות מנשות ההיי-טק החרדיות מעדיפות עבודה במרחבים פתוחים ואינן חוששות מחשיפה למבט המפקח, הינם מפתיעים.

הפרק הראשון מתמקד אפוא בחוויית הנראות של הנשים החרדיות ובסידורים המרחביים בארגוני היי טק שמנכיחים ומדגישים את נראותן של הנשים החרדיות בתוך מרחבי עבודה חילוניים באופיים. בהתבסס על תיאוריות מתחום הגיאוגרפיה הפמיניסטית אנו בוחנות את הקשר המשולש בין מרחב, נראות ותיאוריית המיקומים המצטלבים (intersectionality) של מגדר ודת, ומצביעות על האסטרטגיות

המרחביות של הנשים החרדיות בתהליך המשא ומתן שהן מנהלות בין המרחבים החילוניים והדתיים שאיתם הן באות במגע.

התרומה של הממצאים שעולים מפרק זה היא כפולה: ראשית, אנו תורמות לספרות של אסתטיקה ארגונית דרך בחינת אופני הצריכה והשימוש של מרחבים ארגוניים ע"י 'משתמשים' מסוגים שונים שטרם נחקרו עד כה, ובכך אנו מאתגרות את התפיסה ההומוגנית של חווית המרחב. שנית, אנו מבקשות לתרום לתחום המחקר של תיאוריית המיקומים המצטלבים (intersectionality) דרך הניסיון להדגים כיצד מרחב מבנה ומשעתק זהויות מגדריות ודרך החשיפה של האופנים בהם קבוצות פריפריאליות של נשים עשויות לעשות שימוש במרחב דרך התביעה שלהן בזכותן להיראות ולהיות חלק מהמרחב הציבורי.

ניתוח הממצאים מגלה כי הפרשנות הניתנת על ידי העובדות החרדיות לפרקטיקה המרחבית של open space, הינה אינטר-סובייקטיבית וקשורה גם לארגון עצמו וגם לדינמיקה שבין הנשים עצמן. ניכר כי הנשים החרדיות נוטות לפרשנות הלכתית מוסכמת אודות היתרונות או החסרונות של העבודה בסביבה שכזו, ואודות התרומה או הפגיעה ביכולתן לשמור על ערכיהן הדתיים בסביבת עבודה מעורבת. בשל שונותן הנראית לעין ובשל העובדה שהן נתפסות כמחויבות יותר למשפחה ולקהילה מאשר לעבודה בתעשייה המאופיינת בתרבות הוורקוהוליזם, מחד, ובשל האיום על זהותן הדתית והקהילתית שנובע מעצם הבחירה בתעסוקה בסביבה מעורבת וחילונית, נוקטות העובדות החרדיות בשלוש אסטרטגיות מרחביות שמאפשרות להן להתמודד עם הלחצים הסותרים שמופעלים עליהן ולשמר את זהותן הדתית מבלי לפגוע בדימוין כעובדות פרודוקטיביות:

א. **הצגת נאמנות (Visualizing loyalty):** הן משתמשות במרחב כדי להציג לראווה את נאמנותן ומחויבותן למעסיקים שלהן. על אף שהן אינן נענות ל'טיפוס האידיאלי' של עובדי ההיי טק, אשר מקדישים את מרבית זמנם לעבודה, הן עדיין חשות צורך להציג את נאמנותן ונגישותן לעבודה. לפיכך, הן אינן מבזבזות את זמנן לשווא בפטפוטים עם חברותיהן, הן אינן אוכלות ארוחות צהריים משותפות או שותות קפה עם עמיתותיהן, הן אינן מתקשרות הביתה

והן מדווחות למעסיק על כל חריגה משעות העבודה הפורמליות. עיצוב המרחב הפתוח והנראות שלהן במרחב זה מאפשרים להן להציג מחויבות זו באופן אפקטיבי.

ניתוח הראיונות העלה כי העובדות מציבות אידיאל אלטרנטיבי שמנוגד לאידיאל "הארגון כמשפחה" המקובל בתעשיית ההיי טק והן מסבירות כי מחויבותן המרכזית היא לביצוע העבודה ולמעסיק ולא לחברים לעבודה. בכדי להעביר מסר זה, הן עושות שימוש מודע ומכוון במרחב הפתוח ע"י השארת הדלת פתוחה ובכך הן תובעות את הנראות (visibility) שלהן. כלומר, במונחים תיאורטיים, הן עושות "עבודה מרחבית" (spatial work) או enactment of space שנועדה לשמר את דימוין בארגון כעובדות חרוצות ונאמנות, ואולי אף להביא לקידום שלהן.

אסטרטגיה מרחבית זו נמצאה כשכיחה במיוחד בקרב רוב הנשים החרדיות והיא נועדה בראש ובראשונה לצרכי ניהול רושם (impression management): העובדות משקיעות מאמצים רבים כדי להראות שהן אסירות תודה הן על עצם העסקתן בעבודה מתגמלת זו והן על ההתחשבות בצרכיהן המיוחדים. על אף שניתן לפרש התנהגות זו כ- submissiveness קיצוני אף יותר משל נשים מקבוצות חברתיות אחרות, הנשים הללו משחקות משחק כפול שנועד לקדם את האינטרסים שלהן: מצד אחד, הן שמות את עצמן בעמדת נחיתות (הן מאפשרות התבוננות ופיקוח תמידי עליהן, מחויבות לעבודה רציפה, ולעולם לא מתקוממות על תנאי עבודתן או על המנהל שלהן), אך מאידך, הן עושות שימוש מניפולטיבי בנראות שלהן כאסטרטגיה לזירוז ההתפתחות והקידום שלהן בעבודה.

הממצאים העלו כי המרחב הפתוח (cubicles) הוא שמאפשר להן לפתור את הסתירה שהן תופסות בין מרכיבי העבודה והדבקות במשימה לבין המרכיבים החברתיים של העבודה, שכן הוא מאפשר להן מחד להציג את דבקותן במשימה ואת הנאתן מהעבודה, ומאידך, לאתגר את המודל האידיאלי של עובד ההיי-טק הטיפוסי כשהן הודפות ככל הניתן את המרכיבים החברתיים של העבודה.

ב. **הצגת אדיקות דתית (visualizing piety)** – ממצאי המחקר העלו כי העובדות החרדיות

מפנימות את המבט המפקח ומאפשרות גם לאחרים לפקח עליהן, אך הן מצדיקות זאת ברצונן להפגין את אדיקותן הדתית. חלק גדול מן העובדות רואות בעבודה בקוביות פתרון אידיאלי לצרכיהן. בתנאים אלו אין חשש לייחוד, לארגון קל יותר להושיב בכל תא עבודה אישה אחת או שתיים וליצור תחום עבודה מופרד מבחינה מגדרית מבלי שהדבר יחייב את האישה לעבוד במרחק רב מצוות העבודה שלה או להיות מנותקת לחלוטין מן הדינמיקה הארגונית. החשיפה לפיקוח תמידי נתפסת על ידי חלק מן הנשים כיתרון המונע מהן להיות חשופות לפיתוי או לחשד של גלישה באינטרנט במקום העבודה או של עיסוק בדברים לא ראויים אחרים. עצם ההפרדה הנוצרת על ידי דפנות התא, נתפסת בעיני נשים אלה כהפרדה מספיקה שמאפשרת שמירה על צניעותן גם בסביבה מעורבת מבחינה מגדרית. נשים אלו חשות כי באמצעות נראותן במרחב הן יכולות לזכות בלגיטימציה הן מהרב המפקח עליהן בארגון עצמו, הן מהבעלים שלהן והן מהקהילה שלהן.

מדבריהן של המרואיינות עולה כי יציאתן של נשים חרדיות למקומות עבודה "חילוניים" הינה מהלך קהילתי מורכב ומעורר חשש הן עבור הקהילה החרדית והן עבור 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 אשר מטרתם לשמור על זהותן הדתית והתרבותית של הנשים היוצאות מהמרחב "הבטוח" של קהילת המוצא שלהן, גם אם זה פוגע בסיכוי לקידום ולהעלאה בשכר (הן מקבלות רשימת איסורים קפדניים עם כניסתן לארגון, אשר מקשים מאד על האינטראקציות היומיומיות בעבודה). המרחב החדש מעמיד אותן בפני צורך בלתי פוסק לקבוע לעצמן גבולות, למתוח גבולות קיימים ולקיים הכרעות הלכתיות או תרבותיות על בסיס יומי ולעשות צעדים חיצוניים גלויים שנועדו לסמן את הגבולות הללו באופן ברור אל מול עמיתותיהן החרדיות, הרבנים המפקחים עליהן, הבעלים שרשאים לבקר אותן בכל עת ואל מול כל הקהילה החרדית שמחוץ לארגון. נראותן על ידי חברי הקהילה

מאפשרת להן גם לטעון כלפי קהילתן וגם לחוש בעצמן כי למרות העבודה שלהן בסביבה מעורבת הן אינן מתפשרות על זהותן הדתית בשום צורה.

ואולם, מרגע שאדיקותן נראתה ונרשמה הן יכולות לעבור למרחבים מעורבים מבלי לספוג ביקורת חברתית קשה מדי, בעיקר אם הן כבר נשואות ו/או מבוגרות יותר. יתר על כן, רבות מהנשים בוחרות לעבור בשלב כלשהו גם במחיר של ביקורת חברתית מסוימת, איתה הן מסוגלות להדוף או להתמודד ביעילות רבה יותר כשהן מבוגרות יותר, נשואות ומקבלות גיבוי מבעליהן כשהרווח המידי שלהן הוא הפחתת הפיקוח הרבני הצמוד, קידום והעלאה במשכורת. על אף שהן תלויות בהסכמה של בעליהן בכל החלטה ארגונית שהן עושות, ועל אף שמרחבי ההתנגדות שלהן הם מוגבלים, הן מוצאות דרכים לקדם את האינטרסים שלהן מבלי לפגוע בדתיותן.

ג. **הצגת הייחודיות (Visualizing distinctiveness)** – אסטרטגיה מרחבית שלישית שבה נוקטות הנשים החרדיות נוגעת להצגת המובחנות שלהן ולסימון ההבדל ביניהן לעובדים החילוניים: הן מתעקשות על מרחבים נפרדים וחלקן מעדיפות באופן ברור שלא לעבוד בתאים הפתוחים בשל התחושה שבתאים אלה הן חשופות למבטם של גברים; הן דואגות לעשות הבחנות ברורות בינן לבין עמיתיהן ועמיתותיהן החילוניים והן אינן מנהלות יחסי חולין עימם, כולל החלפת ברכת שלום או איחולי מזל טוב בעת אירועים משפחתיים; הן נמנעות לחלוטין מהשתתפות באירועים חברתיים (כולל ימי הולדת, מסיבות של המחלקה/ היחידה ואירועים שמחוץ למסגרת המקצועית המצומצמת) של מקום העבודה, בהם סכנת יצירת הקשר החברתי עם גברים גדלה; הן מסמנות בבירור את הפרדה בין בית ועבודה והן אינן מציגות בחדרן אף לא חפץ אחד, ואף לא תמונה משפחתית אחת; הן נמנעות מאכילה בחדר האוכל הארגוני, המזמן סיטואציות של אכילה משותפת עם עובדים גברים, או אפילו נראות בעת האכילה, שהוצגה כפגיעה בצניעותה של העובדת; והן לא נראות נהנות מעבודתן (גם כאשר הן נהנות בפועל) על אף הציפייה הטיפוסית מעובדי היי טק לעשות כן.

ניתוח הראיונות עם העובדות החרדיות העלה כי הן אינן מסתפקות בשונות החיצונית שלהן (על רקע סביבת העבודה החילונית), אלא שהן עושות מאמצים רבים to enact space באופן שינכיח את היותן שונות (distinctive). בניגוד לעובדים החילוניים, ובעיקר לעובדות החילוניות, הן נמנעות מביות (domestication) הקיוביקל שלהן ומבקשות להקטין את נוכחותן על-מנת שלא יבלטו בשטח (אחת המרואיינות אף ציינה כי היתה שמחה להיות נמוכה יותר בכדי שלא ישימו לב אליה, אחרות מדברות מאד מאד בשקט ורבות אחרות ציינו כי הן מבקשות לשבת בקיוביקל פינתי).

הניסיון לטשטש ולגמד את נוכחותן נועד למנוע שיחות חולין אישיות על המשפחה והילדים, ולייצר חייך ברור בין בית ומשפחה, בין עולמן החרדי לבין העולם החילוני. בפעולות אלו, הן מסמנות בבירור כי הן אינן משתפות פעולה עם התפיסה התרבותית השכיחה בהיי טק שתופסת את הארגון כמשפחה. יתר על כן, הן משתמשות במרחב כדי לסמן שונותן משאר העובדים החילוניים, ובאופן פרדוקסלי הן משתמשות בפתיחות של הקיובייה בכדי לחדד ולסמן את סגירות הקהילה ואת הגבולות בינן לבין החברה החילונית וערכיה. המשחק שהן עושות כל הזמן בין פתיחות וסגירות נועד לגשר בין הלחצים הסותרים עליהן ומאפשר להן לעשות מו"מ על הזהות שלהן בכל מעגלי השייכות שלהן.

ואולם חשוב לציין שאין לראות ברצונן זה להיבלע בסביבה ולא להיראות על ידי עמיתיהן החילוניים אות לכך שהן אינן מטביעות חותמן על המרחב. נהפוך הוא. הן מסמנות את המרחב שלהן בקודים האסתטיים הנהוגים בתרבותן: בניגוד לצבעוניות המאפיינת את העיצוב בחברות ההיי-טק, הן מעדיפות צבעים אנמיים; בדומה לפריטי הלבוש שלהן והאיסור על לבישת בגדים צבעוניים, הן בוחרות צבעים דומים גם לסביבה שלהן, ובכך הן מרחיבות את העצמי הדתי שלהן לתוך מרחב העבודה החילוני, ומסמנות את סביבתן כמרחב חרדי.

לסיכום, המרחב הארגוני משמש אפוא את הנשים החרדיות כסוג של רעלה מטפורית שמאפשרת להן להמשיך בהתבדלות הקיצונית ויש בה מסר ברור עבור החילונים שלא להתקרב אליהן. ואולם, מסר זה מחדד את שונותן ומבליט את נוכחותן אף יותר, ולכן הן לא

מצליחות להיות invisible. בשל התנהגותן וצרכיהן השונים הן מעוררות סקרנות רבה בקרב העובדים החילונים, על אף שהם זהירים וחשדניים כלפיהן.

לסיכום, עובדות רבות דווחו על פחד אמיתי מהמפגש עם חילונים באופן שאולי מחדד את הצורך בהפרדה הראשונית בין הקבוצות, ואולם כאשר פחד זה מיטשטש, והצורך היומיומי לתקשר זה עם זה בענייני עבודה גובר על המגבלות הרבניות שנכפות מבחוץ, רוב הנשים מוצאות פשרות שונות אשר מקלות על חיי היומיום שלהן בארגון ואשר מאפשרות להן תקשורת עם עמיתיהם החילוניים. כתוצאה, נוכחותן המובחנת של החרדיות בעיני החילונים היא אמנם נראית, אך צרכיהן המיוחדים נלקחים בחשבון. דיאלקטיקה זו שבין פתיחות וסגירות מאפשרת להן לייצר אלטרנטיבה תרבותית פנים-חרדית שאינה מחייבת דחייה חברתית טוטאלית של ה"אחר" החילוני, אך גם אינה מחייבת אותן לוותר על אמונותיהן ונאמנותן לקודי ההתנהגות של הקהילה החרדית שלהן.

2. המכללות כמרחב של בין לבין

התמה השנייה מתמקדת בחווייתן המרחבית של נשים חרדיות כסטודנטיות במכללות אקדמיות נפרדות לנשים ולגברים.

לאחר שנים רבות בהן לימודים אקדמיים היו חסומים לחלוטין בפני מרבית הצעירות החרדיות בישראל, שהוגבלו ללימודים גבוהים בסמינרים חרדיים בלבד, החל מסוף שנות ה-90 של המאה ה-20, החלו לפעול בישראל מסגרות חינוך המעניקות תואר אקדמי במסגרת חרדית מובהקת (מלאך, 2014). שתיים מן המכללות הראשונות, הבולטות והגדולות המעניקות הכשרה לקראת תואר אקדמי במקצועות שהיו עד כה סגורים בפני מרבית הנשים החרדיות, הן המכללה החרדית בירושלים והקמפוס החרדי של מכללת אונג, הפועל בשני סניפים, באור-יהודה ובירושלים. שני המוסדות מספקים לתלמידותיהן סביבה חרדית במובהק הכוללת הפרדה מגדרית באמצעות חלוקה לשעות לימוד (במכללה החרדית) או לימי לימוד (בקמפוס החרדי) נפרדים לנשים ולגברים; עיצוב פנים צנוע ברוח החברה החרדית; פיקוח רבני על תכני הלימוד ועל סביבת הלמידה; הקפדה על קוד לבוש וצניעות; התחשבות בצרכי הנשים החרדיות שהן לעיתים קרובות בעלות משפחה על ידי הקמת שמרטפיות לילדיהן והתאמת שעות הלימוד לסדר יומן. עם זאת שתי

המכללות שנחקרו פועלות בסביבה חילונית (בגן הטכנולוגי בירושלים ובאזור התעשייה של אור יהודה) ומחייבות את הסטודנטיות לצאת משכונות המגורים ומן הסביבה הסגורה והמוגנת בה חיות. בניגוד לסמינרים בהן לומדות הנשים החרדיות בסביבה הומוגנית מבחינת הקהילה החרדית אליה הן משתייכות, המכללות מקבלות לשורותיהן נשים דתיות (או כאלה המצהירות על היותן דתיות) ממגוון גדול של זרמים ורמות דתיות. יתרה מכך, לצורך קבלת ההסמכה האקדמית, פועלות המכללות בשיתוף פעולה עם אוניברסיטאות ומכללות לא חרדיות המקפידות על שמירה על רמה אקדמית נאותה. עובדה זו חושפת את הסטודנטיות למרצים בעלי רקע חברתי ודתי לא חרדי ומגוון מאוד, ולתכנים אקדמיים ופרופסיונליים שאינם עולים בקנה אחד עם הנחות היסוד של העולם החרדי ממנו הן באות.

בהתבסס על ראיונות עם 40 סטודנטיות הלומדות בשני המוסדות האקדמיים, טענתנו המרכזית הינה כי המכללות החרדיות התפתחו כ"מרחב של בין לבין"; מרחב של מפגש וסינרגיה, אבל גם של התנגשות בין העולם החרדי לבין העולם החילוני/אקדמי. מרחב מוגן באופן יחסי, בו הסטודנטיות מתנסות בו זמנית בטשטוש הגבולות בין הקהילה בה גדלו לבין העולם החילוני הזר להן, אבל גם בהבניה תמידית של גבולות בין חרדיות לחילוניות, בין אדיקות לפרגמטיזם ובין זרמים שונים בדת. המרחב הפיסי והאינטלקטואלי, שיוצרות המכללות החרדיות, ואשר מבודד מן העולם החיצוני, מציע לסטודנטיות המצטרפות אליו מצב תמידי של מפגש וחיכוך עם העולם שבחוץ, מחייב אותן לבחון מחדש את זהותן ומחדד את מחויבויותיהן מול העולם החרדי ממנו באו והן מול העולם המקצועי אליו הן מבקשות להצטרף. ההתנסות הקבוצתית המתחוללת במרחב זה, מאפשרת לסטודנטיות, לעיתים בעזרתם של חברי הסגל הסובבים אותם, לבנות לעצמן דרכי התמודדות עם הצורך לגשר בין חיי הקהילה הסגרגטיביים לבין חיי העבודה בתנאי אינטגרציה מגדרית, לבחון ולהגדיר את דפוסי ההתנהגות שהן רואות כהתנהגות נורמטיבית של נשים חרדיות בסביבה מעורבת ולבנות מערכת ציפיות והצדקות שתלווה אותן במפגשיהן עם עולם העבודה שמחוץ לקהילה מבלי שיראו בכך פגיעה בזהותן החרדית. מנייתוח הנתונים עולה כי הסטודנטיות החרדיות חוות את מרחב המכללה כמרחב שבין לבין בשלושה אופנים משלימים:

א. המרחב הפיסי

"האמת זה היה כזה מרתיע, מפחיד, לא מפחיד אבל מלחיץ. פתאום אתה נכנס לעולם אחר"

בתיא, מכללת אונו על המפגש הראשון עם
הקמפוס.

התצפיות והראיונות שערכנו מגלים כי מיקומם של הקמפוסים מחוץ לאזורי המגורים החרדיים המרכזיים ובקרבת אזורים חילוניים במובהק, דוגמת קניון מלחה ואזור התעשייה של אור יהודה, שלצדו מספר מתחמי קניות; עיצובם הפנימי הצנוע, והחיצוני, הפתוח למרחב והחילוני במאפייני הפיסיים (ירוק ופתוח במקרה של המכללה החרדית, ובנוי באופן מודרני במקרה של הקמפוס); כמו גם מיעוט חשיפתן של הנשים הלומדות בו למגע עם סטודנטים גברים ועם נשים חילוניות, הופך את המבנה עצמו למרחב פיסי של בין לבין, המטשטש ומחדד בו זמנית את האבחנה בין "פנים" ל"חוץ".

ההתייחסות ללימודים במכללה במונחי פנים וחץ בלטה במיוחד בדבריה של רות, סטודנטים במכללה החרדית שחזרה ותיארה את הגעתה אל המכללה כ"יציאה". "כשיצאתי, היא אומרת, ומחדדת, "כשהגעתי למכללה...". במהלך דבריה חזרה רות שוב ושוב על מטפורת היציאה כאשר בחלק מן הפעמים הייתה זו השכונה החרדית ממנה באה שהוצגה כ"פנים" ממנו היא יוצאת, ובפעמים אחרות הסמינר בו למדה לפני שבאה למכללה או החברה החרדית בכלל.

ניתוח רחב יותר של מושג הפנים והחץ בדבריהן של המרואיינות מגלה כי מושגי ה"פנים" וה"חוץ" מוחלים בדבריהן של המרואיינות על ממדים רבים של המרחב: פנים החברה החרדית מול ה"חוץ" החילוני; פנים המבנה, המוגן וההומוגני באופן יחסי של המכללה, מול מאפייני הסביבה המידית הסובבת אותו; והמרחב המוגן של תקופת הלימודים מול המרחב החיצוני של עולם העבודה העתידי. דבריהן של המרואיינות מציגים את חוויית ההגעה והפעילות במכללות ובסביבותיהן כחוויה של בין לבין. מפגש מוגן שמאפשר להן בו זמנית לשמור על ניתוקן מן החברה החילונית, אך גם להכיר אותה טוב יותר, ללמוד לפעול בה, ולנצל את יתרונותיה.

מן הממצאים עולה כי: (1). הסטודנטיות רואות בהפרדה המגדרית במהלך הלימודים תנאי הכרחי להשתלבותן בלימודים. עם זאת, המפגש עם בנים וגברים, הן כמרצים והן כלקוחות במסגרת עבודה מעשית שהן עושות כחלק מתהליך הכשרתן, כמו גם המפגש היומיומי עם הסביבה החילונית הסובבת את המכללה, מפחיתים את חרדתן ממפגש כזה ומעניקים להן ביטחון שידעו לפעול בסביבה מקצועית מעורבת מבלי שהדבר יפגע באדיקותן הדתית. (2). למרות שמיקומן של המכללות מחוץ לסביבה חרדית במובהק הופך את הגישה אליהן בתחברה ציבורית לקשה עבור רבות מן הסטודנטיות, רובן המכריע מעדיף את הסביבה הפתוחה על פני למידה בסביבה חרדית במובהק. ההסברים שמציעות הסטודנטיות להעדפה זו קשורים בעיקר ליכולת להפריד בין חייהן "בפנים", לחייהן "בחץ", ולרצון להגן על הסביבה החרדית הביתית מפני כניסתן של סטודנטיות שאינן מקיימות אורח חיים חרדי מספיק אל תוכה. ניכר כי עבור מרבית הסטודנטיות, קיומו של גבול פיסי משמעותי בין חיי הקהילה לחייהן המקצועיים מחזק את תחושת ההפרדה בין זהות דתית לבין זהות מקצועית, ומקל על החשיפה לתכנים, רעיונות

ואנשים שהן אינן רואות כמשתלבים היטב בעולמן החרדי, מבלי שהדבר יערער על תפיסתן את עצמן במשרות זהות חרדית מובהקת.

הבחינה מחדש של גבולות הזהות החרדית ומשמעותה נעשית גם כלפי המאפיינים החילוניים של סביבת המכללה. בעוד חלק מן הסטודנטיות אינן רואות בהליכה לקניון או בשימוש בקפיטריה בקמפוס החרדי פגיעה כלשהי באורח החיים החרדי, אחרות משתמשות בהימנעות מכניסה לקפיטריות או לקניון כאסטרטגיה מרחבית לחידוד אדיקותן הדתית גם באופן בו הן תופסות את עצמן וגם באופן בו הן נתפסות על ידי סטודנטיות אחרות. כמה מן הסטודנטיות ציינו במפורש כי המכללה מספקת להן התנסות חשובה בשמירה על גבולותיהן האישיים כך שהן יודעות בוודאות שהציאה לסביבה מעורבת בעת השתלבותן בעולם העבודה, לא תפגע במחויבותן לעקרונות ולנורמות של החברה החרדית.

ב. המרחב הרעיוני

מעבר למרחב הפיסי מהווה המכללה גם מרחב רעיוני של בין לבין. לאחר שנים רבות של לימודים בסביבה חרדית מובהקת, בה הן כלל לא נחשפות לרעיונות העומדים בניגוד להנחות היסוד של הידע ההלכתי, במהלך לימודיהן האקדמיים נחשפות הסטודנטיות לידע שכזה (אם כי באופן מפוקח). כמו כן, בעוד בלימודיהן המוקדמים הפרשנות ההלכתית מוגבלת לזו המקובלת בזרם הספציפי אליו הן משתייכות, הגיוון הדתי המאפיין את המרצים בשתי המכללות, גורם לכך שגם בשיעורים העוסקים בסוגיות דתיות, נחשפות התלמידות לרעיונות שונים מאלה המקובלים בקהילותיהן.

הראיונות מגלים כי גם במקרה זה מהווה המרחב במכללה מרחב מוגן המעניק לתלמידות תחושה של חשיפה לגיטימית לידע שאינו מתיישב עם תפיסת עולמן הדתית. מרבית הסטודנטיות חשות כי עליהן להיחשף לידע מקצועי אם הוא תורם תרומה משמעותית לתהליך ההתמקצעות שלהן. הן מביעות ביקורת חריפה יותר כאשר הרעיונות אליהם הן נחשפות נתפסים כלא הכרחיים למהלך הכשרתן המקצועית, ואז הן מבקשות סיוע מסגל המכללה על מנת לצמצם חשיפה זו. גם בהקשר זה, היותה של המכללה מרחב של בין לבין, מאפשר לסטודנטיות לבחון את גבולות הזהות החרדית שלהן עצמן ולהגדיר עבור עצמן ומול הסטודנטיות והסגל, מה הם הגבולות שאין לחצות. בעוד מרבית הסטודנטיות מקבלות את הטענה כי במסגרת לימודים אקדמיים הן צריכות

להיחשף לידע רלוונטי, גם אם אינו עולה בקנה אחד עם אמונתן, סטודנטיות אחרות משתמשות בהתנגדות לחשיפה לידע שכזה כחלק מעבודת הגבול המדגישה את נאמנותן לקהילה על פני כל זהות אחרת, כולל זו המקצועית שהן מבקשות לרכוש. חשוב לציין כי מרבית הסטודנטיות חשות שעליהן להיחשף לידע המקצועי שיידרש להן במלאו, גם אם הדבר בעייתי מבחינה הלכתית, כדי להימנע מתחושת נחיתות בעולם העבודה. הן מדגישות את העובדה שתכני הלימוד זהים לאלה שבמכללות החילוניות המפקחות עליהן, כהוכחה ללגיטימיות של הכשרתן המקצועית, ומדגישות את ההפרדה שהן יוצרות בין הידע המקצועי לבין תפיסת עולמן הדתית.

אל מול היחס הפתוח באופן יחסי לחשיפה לידע מקצועי, החשיפה לידע דתי מגוון במסגרת שיעורי קודש נתקלת ביחס מורכב יותר. בהקשר זה מצאנו שונות גדולה בין שני מוסדות ההשכלה: בעוד במכללה החרדית מתקיימים שיעורי קודש במסגרת חובות הלימודים (אף כי הסטודנטיות מצוינות כי הם אינם מרכזיים לתוכנית הלימודים), בקמפוס שיעורי הקודש אינם חובה ומתקיימים דווקא בקמפוס הלא חרדי של המכללה. בעוד הסטודנטיות במכללה הצהירו על הנאתן ופתיחותן לחשיפה לידע דתי שונה משלהן, המתקיימת לעיתים בשיעורים שהן מארגנות בעצמן, הסטודנטיות בקמפוס הביעו התנגדות חריפה לחשיפה כזו בשל השונות הרבה בין הקבוצות הדתיות הנוכחות במכללה והחשש מפני חשיפה לידע דתי לא הולם.

ג. המרחב החברתי

כאמור לעיל, למרות שהמכללות מכוונות למנוע מן הסטודנטיות הלומדות בהן להיחשף לסביבה החילונית, הן חושפות את הסטודנטיות למפגש יום-יומי עם סטודנטיות שאורח החיים שלהן שונה במובהק מזה לא הורגלו. כפי שהראינו בדיוננו במרחב הרעיוני, עבור חלק מן הסטודנטיות, חשיפה זו לאורח חיים דתי שונה משלהן מוביל לפתיחות רבה יותר ולהרחבת הרפרטואר התרבותי שלהן. עבור אחרות, המפגש הבין תרבותי חוזר ומחדד את זהותן המובחנת ומחדד את הגבולות בין פנים הקהילה לבין הסביבה החיצונית.

לסיכום, ממצאי המחקר הנוכחי מגלים כי מנקודת מבטן של הסטודנטיות, חוויית הלימודים במסגרות הלימוד האקדמיות החרדיות מהווה שלב מעבר הכרחי בין המרחב הסגור והמופרד בו גדלו, לבין השתלבות בעולם העבודה המודרני מבלי שהדבר יפגע בזהותן החרדית ובאדיקותן הדתית. העובדה כי תהליך החשיפה לסביבה החילונית והמודרנית נעשה באופן הדרגתי, תוך שהוא מלווה באפשרות ייעוץ ופיקוח של סגל המכללה, ועיבוד החוויה האישית מול סטודנטיות אחרות מרקע דומה שעוברות אותה חוויה עצמה, מאפשרת לסטודנטיות לבחון ולעצב את האופן בו הן תופסות את הזהות החרדית, את הקהילה החרדית ואת מקומן בתוכה, ולבסס את תחושת הלגיטימיות של בחירתן המקצועית, מבלי שהדבר יפגע בהשתייכותן הקהילתית. הדינמיקה האינטר-סובייקטיבית המתרחשת בין הסטודנטיות במרחב שבין-לבין מגבירה את הלגיטימציה להשתלבות בעולם העבודה המודרני ומפחיתה את החשש מפני השתלבות שכזו. נראה כי מנקודת המבט של המדינה והחברה הכללית, זוהי תוצאה מבורכת שתקטין את הניתוק בין החברה החרדית לזו הכללית ותגביר את עצמאותן החברתית והכלכלית של הנשים החרדיות בפרט, ושל הקהילה החרדית בכלל. למרות שמדבריהן של הסטודנטיות עולה כי המפגש עם ידע ופרקטיקות שונות מאלה המקובלות בקהילותיהן אינו פוגע בזהותן החרדית ובאדיקותן, נראה כי מפגשים אלה בהחלט מגבירים את ביטחונן העצמי של הסטודנטיות ואת עצמאותן המחשבתית. בתנאים אלה, יש מקום לחשש שמיקומן של המכללות בסביבה חרדית מובהקת, והלחץ שמפעילה המל"ג להרחקת סטודנטיות דתיות שאינן חרדיות מן המכללות, עשויים להביא להידוק הפיקוח על הסטודנטיות ולצמצום האוטונומיה היחסית שהן מבססות במסגרת לימודיהן.

חשוב לציין כי אוכלוסיית התלמידות במכללות החרדיות בכלל, ואוכלוסיית המרואיינות במחקר זה בפרט, הן אוכלוסיות סלקטיביות. התנגדותם של חלק מן הרבנים בזרמים החרדיים השמניים ביותר לעצם הלימוד מחוץ לקהילה, או ללימוד אקדמי בכלל, מדירה מן המכללות את מרבית הנשים הצעירות בנות הקהילות השמרניות יותר. אלה שמצאו את דרכן למכללות, לעיתים ללא ידיעת סביבתן הקרובה, לא הסכימו להשתתף במחקר מחשש לחשיפתן. יתרה מכך, המכללה החרדית בבני ברק, הנחשבת לקפדנית יותר מבחינת רמת החרדיות של הסטודנטיות שהיא מקבלת לשורותיה (בוגרות סמינרים בלבד) והמצויה בסמיכות גדולה יותר לשכונות החרדיות

הסובבות אותה בבני ברק, חזרה בה מהסכמתה לאפשר לנו לראיין את הסטודנטיות הלומדות בה. המסקנות הנובעות ממחקרינו מוגבלות לפיכך לאותה קבוצה בחברה החרדית שמלכתחילה מפגינה מידה רבה יותר של פתיחות כלפי השתלבות בעולם העבודה המודרני. עבור קבוצה זו, מיקומן של המכללות במרחב הפיסי, הרעיוני והחברתי של בין לבין מחזרת את זיקות הגומלין לחברה הישראלית בכלל, מבלי לפגוע בזהות החרדית. ההחלטה להעביר את המכללה החרדית בירושלים למבנה קבע בתוך שכונה חרדית, עשוי לפגוע במגמה זו.

3. פרקטיקות עבודה-משפחה

התמה השלישית שנחשפה במחקר נוגעת להתפתחותן של פרקטיקות עבודה-משפחה ארגוניות ייחודיות עבור הנשים החרדיות המועסקות בחברות ההיי-טק הישראליות. פרקטיקות עבודה-משפחה ארגוניות הינן פרקטיקות ארגוניות פורמליות ובלתי פורמליות המיועדות לאפשר לעובדים שילוב טוב יותר בין דרישות עולם העבודה לדרישות הטיפול במשפחה.

בשנים האחרונות התפתח הדיון האקדמי והפוליטי בנושא זה במהירות רבה. ארגונים בינלאומיים דוגמת האו"ם והקהילה האירופאית, מדינות רבות ברחבי העולם, ארגונים בחברה האזרחית ומעסיקים, בוחנים כיום אפשרויות רבות ומגוונות המכוונות לסייע לעובדים, ובעיקר לעובדות לקדם איזון ושילוב בין דרישות הספרה הציבורית לזו הפרטית. בין הפתרונות שקיבלו תשומת לב רבה בשנים האחרונות ניתן למצוא את הארחת חופשת הלידה לאימהות ופיתוח החקיקה הנוגעת לחופשת לידה לאבות כמעט בכל מדינות אירופה; סבסוד ופיתוח מערכים איכותיים לחינוך בגיל הרך ולטיפול בילדים במסגרות ציבוריות עד הגעתם לגיל ההתבגרות; אפשרות לעבודה מן הבית (telecommuting) ולעבודה בשעות גמישות (flextime) (Den-Dulk, 2001; Frenkel, 2008; Kelly, 2003). התמקדותם של הגופים השונים המקדמים את פרקטיקות העבודה-משפחה הארגוניות והמדינתיות בצרכיהן של משפחות בהן שני מפרנסים פרופסיונליים מן המעמד הבינוני, הביא להגדרתם של צורכי המשפחה במונחי המשפחה החילונים, הלבנה מן המעמד הבינוני האמריקאי או האירופאי, שמרבית צרכיה נוגעים לטיפול בילדים צעירים (Gambles, Lewis, & Rapoport, 2006; Özbilgin et al., 2011). כניסתן של נשים חרדיות לעולם העבודה בהיי-טק, מציבה סוגיות חדשות לחלוטין בדיון ביכולתן לשלב בין עבודה לבין

טיפול במשפחתן. ראשית, מבנה המשפחה החרדית מרובת הילדים, אינו דומה למבנה המשפחה המדומיינת בדיון המקובל בסוגיות איזון עבודה ומשפחה. שנית, רבים מן הפתרונות הקיימים ברמת המדינה וברמת תעשיית ההיי-טק, כלל אינם מתאימים לאוכלוסייה החרדית. כך למשל, הארכת חופשת הלידה, בעיקר כשזו נעשית ללא תשלום, אינה מסייעת לעובדת החרדית היולדת לעיתים תכופות ונזקקת מאוד להכנסה. בשל מצוקת המקום במרבית הבתים החרדיים וההתנגדות לשימוש באינטרנט בנוכחות ילדי המשפחה, הפתרון של עבודה מן הבית אינו ישים לגבי מרבית העובדות החרדיות, וכך גם הפתרון של שעות עבודה גמישות. מכיוון שילדיהן מצופים לגדול במסגרות חרדיות בלבד, הנשים החרדיות גם אינן יכולות להיעזר בהסדרים של מעונות יום במקום העבודה, המוצעים כסיוע לעובדים אחרים בעלי מחויבויות משפחתיות. כיצד מצליחות, אם כן, נשות היי-טק החרדיות לשלב בין צרכי המשפחה לאלה של עולם העבודה?

אחת מתוצאותיו הבלתי צפויות של המחקר הנוכחי הייתה חשיפתן של פרקטיקות עבודה ייחודיות שפותחו עבור נשות היי-טק החרדיות כחלק ממשא ומתן פורמלי ובלתי פורמלי מתמשך המתקיים בין לבין מעסיקהן, בתיוכם של עסקנים מן הקהילה החרדית, המעורבים לעיתים קרובות בהסדרי ההעסקה של נשים אלה.

על בסיס ניתוח הראיונות עם הנשים המועסקות במקומות עבודה סגרגטיביים ומעורבים ועם מנהליהן ממצאי המחקר הנוכחי מגלים את האתגרים המשפחתיים השונים להן נחשפות נשים חרדיות, בהשוואה לנשים וגברים מן הציבור הכללי; את מרכזיותם של יחסי הכוח בין הנשים, הקהילה החרדית, המדינה והמעסיקים בעיצוב הפתרונות הארגוניים לאתגרים אלה, ואת הפתרונות עצמם, הלוכשים, לעיתים, צורה מרחבית בדמותה של הפרדה בין נשים וגברים במקומות העבודה. בין התמות המרכזיות שעלו במחקר בהיבט זה ניתן למצוא את התמות הבאות:

א. סגרגציה מגדרית מרחבית כפרקטיקת עבודה משפחה

כאמור לעיל, הדיון באתגרים הנגזרים מן הצורך לשלב בין צרכי העבודה וצרכי המשפחה בחברה הכללית, אינו רואה בעצם הצטרפותן של נשים לעולם העבודה, או שילובן במשרות בעולם ההיי-טק, אתגר למצבן המשפחתי. בעולם החרדי, עם זאת, השתלבותן של נשים בעולם ההיי-טק נתפס

לעיתים כעדות לאדיקות פחותה ועשוי להשפיע, בקהילות מסוימות, על סיכוייה להינשא ועל סיכוייהם של ילדיה להשתלב במוסדות חינוך יוקרתיים ובעתיד גם על סיכויי השידוך שלהם עצמם. ממצאי המחקר מגלים כי בעיני מרבית המרואיינות, בחירתן של נשים לעבוד בסביבה חרדית מובהקת וסגרגטיבית מבחינה מגדרית -- למרות שהעבודה בסביבה כזו מציעה להן לעיתים קרובות תגמול נחות מבחינת עניין בעבודה שכר ותנאים -- מהווה ביטוי לאדיקותן הדתית ומפחית את הסיכוי לפגיעה בסיכויי הנישואין שלהן עצמן ובקבלת ילדיהן למוסדות לימוד יוקרתיים.

העבודה במרחב סגרגטיבי (בו מועסקות נשים חרדיות בלבד), מעניק לנשים ייתרו יחסי במאבק על יצירתן של פרקטיקות עבודה-משפחה נוספות דוגמת שעות עבודה מצומצמות; הימנעות מעבודה מן הבית ומשימוש באינטרנט ביתי; הימנעות מנסיעות לחו"ל וכדומה. מן הראיונות עולה כי שלושה גורמים מרכזיים מאפשרים להן לזכות בתנאי עבודה אלה: א. הגיבוי הממסדי של רבנים ועסקנים המציג את תנאי העבודה המתבקשים כהכרח דתי. ב. הגיבוי שהן מספקות זו לזו ותלותן של המעסיק בהן, בהיותן המועסקות היחידות. ג. נכונותן להסתפק בשכר נמוך ולהציע תפוקה גבוהה למרות מגבלת השעות שהן מטילות על עצמן.

חשוב לציין כי מחקרים הבוחנים את פרקטיקות העבודה-משפחה המוצעות לנשים לא חרדיות בהיי-טק מגלים כי גם כשהן נכונות לוותר על תנאי עבודה משופרים, שכר וקידום, מעסיקים נמנעים להעסיק אותן אם הן דורשות תנאים דומים לאלה שנשות ההיי-טק החרדיות מקבלות.

ב. שיתוף הבעלים במקום העבודה כפרקטיקה עבודה-משפחה

אתגר נוסף בעל משמעות לצרכי המשפחה החרדית הוא אתגר שמירת צניעותן של הנשים העובדות בסביבה מעורבת ובעיקר הימנעות משהיה בחדרים סגורים עם עמיתים גברים, שעשויה לפגוע באיסור הייחוד. אתגר זה סבוך במיוחד כאשר העבודה המתבצעת במקום העבודה הינה סודית ומחייבת עבודה בחדרים נעולים. על פי ההלכה המקובלת על מרבית הקהילות החרדיות, איסור הייחוד אינו נפגע כאשר אנשים אחרים יכולים להיכנס לחדר גם כאשר הוא נעול. מסיבה זו, ומסיבות אחרות, העניקו חלק מן המעסיקים לבעליהן של העובדות כרטיסים חכמים המאפשרים להם גישה בלתי מוגבלת לחדרים הנעולים. למרות שלטענת הנשים הבעלים משתמשים באפשרות

זו רק לעיתים רחוקות, עצם נוכחותם במקום מפעם לפעם מעניקה לעובדות ביטחון ומגבירה את הלגיטימציה הניתנת לעבודתן בסביבה מעורבת. תוצאה נוספת עליה מעידות הנשים הינה מעורבות גבוהה של בני זוגן בעבודתן ומוכנותם של בני הזוג לתמוך בהחלטן להתקדם בעולם העבודה, גם בתנאים בהם הקידום כרוך בהתנהלות שאינה מקובלת בעולם החרדי (כגון שעות עבודה ארוכות ונסיעות עבודה לחו"ל).

ג. שיתוף משרות (job sharing) כפרקטיקת עבודה-משפחה קולקטיבית

תמיכתם של מעסיקים בחופשות לידה של עובדותיהן נחשבת לפרקטיקת עבודה-משפחה מרכזית, בעיקר בארצות הברית, בה המדינה עצמה אינה מציעה חופשת לידה בתשלום. פרקטיקה נוספת שהתפתחה בארצות הברית ובאירופה וכמעט אינה נהוגה בישראל, הינה חלוקת משרות בין שני עובדים או יותר, כאשר כל אחד מן העובדים עובד במשרה חלקית, אבל יחדיו הם מעניקים כיסוי מלא למשרה ספציפית ומשלימים זה את זה. ריבוי הלידות בקרב נשים חרדיות הופך את חופשות הלידה התכופות שלהן לאתגר עבור המעסיק. מחקרים קודמים מגלים כי למרות ההגנה שמספק החוק בישראל לנשים הרות, ולמרות העובדה שחופשת הלידה בישראל היא מנדטורית ומשולמת על ידי המדינה ולא על ידי המעסיק, נשים רבות נתקלות באפליה על רקע הריון וחופשת לידה. נשים חרדיות היולדות לעיתים קרובות חשופות לאפליה שכזו יותר מאחרות. המחקר הנוכחי מגלה עם זאת שדפוס ההעסקה הייחודי של נשים חרדיות בהיי-טק הישראלי מאפשר למעסיקים לפתור את המצוקה העסקית הנגזרת מיציאתן לחופשות לידה תכופות באמצעות שכירה של מספר גבוה יותר של עובדות מן המספר הנחוץ למעסיק. מכיוון שניתן לצפות שכשליש מן העובדות יהיו בחופשת לידה הממומנת על ידי המדינה בכל רגע נתון, העסקת עובדות נוספות על המכסה הנדרשת מהווה למעשה סוג של שיתוף משרה בין נשים חרדיות שונות ומבטיחה שבכל רגע נתון יהיו כל המשרות הנחוצות מלאות. מראיונות עם המנהלים המעסיקים עובדות חרדיות עולה שמחויבותן למשרה וצרכי הפרנסה של המשפחה מביאים לכך שהעובדות אינן מאריכות את חופשותיהן מעבר לחופשה המינימלית הקבועה בחוק, וכי העובדה שלידות מרובות נתפסות כאילוץ דתי, מונעת מהם לראות בלידות התכופות ביטוי לחוסר מחויבותה של העובדת למקום העבודה.

למרות שדרישותיהן המשפחתיות הייחודיות של העובדות החרדיות מאלצות אותן לעיתים תכופות להסתפק במשרות מתגמלות פחות, ממצאי המחקר מגלים שריכוזן של העובדות במקומות עבודה המעסיקים מספר גדול של עובדות חרדיות (או עובדות חרדיות בלבד), והעובדה שהעסקתן מתווכת ומפוקחת לעיתים קרובות על ידי נציגי ועסקני הקהילה, כתנאי לאישור שנותנים הרבנים להעסקתן, מאפשרת לנשים החרדיות לנהל משא ומתן מוצלח על תנאי עבודה שיקלו עליהן לאזן בצורה טובה יותר את צרכי העבודה והמשפחה שלהן. ממצאי המחקר מגלים גם, שהצלחתן של הנשים במקום העבודה, והשכר הגבוה שהן מרוויחות ביחס לנשים אחרות במגזר זה, מביא את בעליהן להשתתף באופן אקטיבי יותר בעבודות הבית ובטיפול בילדים, ולתמוך בהסקתן בתחום זה ובקידומן גם בזירה הציבורית של המרחב החרדי. פרקטיקות העבודה-משפחה המוצעות להן, מקדמות לפיכך, במקרים רבים, גם חלוקת עבודה שוויונית יותר בעבודת המשפחה, וגם את הגברת הלגיטימציה להעסקתן של נשים חרדיות בעולם ההיי-טק.

המחקר מגלה כי נכונותם של ארגונים להסכים לדרישותיהן של הנשים החרדיות בתחום העבודה-משפחה מושפע משלושה היבטים משמעותיים של תעסוקת הנשים החרדיות בהיי-טק:

א. **חליפין של שכר תמורת תנאי עבודה נוחים** – הנשים מוכנות לוותר (לפחות בשלבים הראשונים של הקריירה) על השכר הגבוה המקובל בתעשיית ההיי טק בתמורה לתנאי העבודה הנוחים שכוללים, שעות עבודה מוגבלות, ויתור על הדרישה למעורבות חברתית, מרחבים נפרדים לנשים וגברים ועוד.

ב. **עבודת זהות** – הנשים החרדיות בתוך ארגוני ההייטק מאופיינות לרוב בהזדהות גבוהה, בתחושת שייכות חזקה, בלכידות ובסולידיות גבוהה בהתייחס לקהילה אשר מקבלת חיזוק מהרבנים ומנציגיהם בתוך הארגון.

ג. **כפיפות צולבת לפיקוח רבני וניהולי** – מנהלי הארגון מאפשרים לרבנים גישה לארגון ולהתנהלות היומיומית שבו, כך שהנשים החרדיות נתונות להשגחה הרבנית גם במסגרת חברתית אלטרנטיבית אשר היתה יכולה להציע להן מסגרת השתלבות טובה יותר. תלות הדדית זו מגובה בהסדרים ממשלתיים, אשר מגבים את הארגונים בשילוב נשים חרדיות (המדינה מציעה סבסוד

למעסיקים המעסיקים יותר מ-5 נשים חרדיות) אך גם את הרבנים ואת מעורבותם בספרה הציבורית והארגונית.

לסיכום, המאמר מציג פרדוקס בהתייחס לקבוצה חברתית ייחודית זו: על אף ההזדהות הכפולה שלהן, כנשים וכחברות בחברה דתית, הן מנהלות מו"מ מוצלח יותר על מעמדן במרחב הארגוני ובמרחב הביתי. במרחב העבודה, הן מצליחות לאחר ביסוס מעמדן כעובדות 'רציניות' ונאמנות, להתקדם ולפתח קריירה שמשפרת את תנאי העבודה ומעלה את הכנסתן באופן ניכר והן מקודמות לתפקידי מפתח בארגון. במרחב הביתי, ההכנסה הגבוהה והמיומנויות הפרופסיונליות שהן רוכשות בעבודה, כמו גם ההיכרות הטובה יותר עם העולם החילוני והמרחב הציבורי הכללי, מאפשרים להן לפתח מיומנויות מו"מ אל מול בני זוגן ואל מול מנהיגי הקהילה ולזכות כתוצאה מכך באוטונומיה רבה יותר ובחלוקת עבודה מאוזנת יותר בתוך הבית.

4. נשים חרדיות עובדות - סוכנות שינוי או סוכנות שימור?

הפרק הרביעי מתבסס על עבודת התזה של חיה גלבע מביה"ס למדיניות ציבורית, אשר היתה עוזרת מחקר בפרויקט זה, וראיינה כ-10 נשים מתוך 80 הראיונות שנאספו לצורך מחקר זה. גלבע בחנה בעבודתה את השאלה האם ובאיזו מידה מהוות הנשים שעובדות בתעשיית ההיי-טק מהוות סוכנות שינוי או שימור של החברה החרדית. היא התמקדה בדרכי ההתמודדות של נשים אלו עם המתח שבין ההיפתחות למודרנה הישראלית לבין השמרנות החרדית; בין האפשרויות שנפתחות בפניהן להעצמה אישית ומקצועית לבין נאמנות למבנה החברתי והמשפחתי הפטריארכלי של החברה החרדית.

הפרק מתאר את דרכי ההתמודדות של נשים חרדיות עם המגע היומיומי שלהן 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. הפרק 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. הפרק גם מצביע על האופנים שבהם התעסוקה בתעשיית ההיי-טק המודרנית משפיעה פנימה על

מעמדן האישי מול הבעלים והמשפחה, על תפיסתן בנוגע להתפתחות אישית וקריירה ועל יחסן לערכים, נורמות וטכנולוגיות מודרניות.

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. מהו תפקידן של הנשים החרדיות בתהליכי שינוי אלו? האם הן מהוות גורם שיביא לשינוי החברה החרדית או שהן דווקא מהוות שומרות הסף של החברה שמשמרים את סגירותה (ר' גם דיון דומה אצל ליוש, 2014)?

ניתוח הממצאים העלה כי התשובה לשאלה זו היא מורכבת ולא חד משמעית. 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 יסטו 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: **א. הפיקוח הרבני** ההדוק בתוך כתלי הארגון הקובע את כללי התנהגותן בסביבת העבודה ואת גבולות האינטראקציה עם הסביבה;

ב. 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.

ג. יחסה של המשפחה להחלטת הנשים לצאת לעבודה בחברת הייטק, אשר מכריעה את היכולת של האישה העובדת להתמודד עם הלחץ והביקורת הקהילתית.

ד. האתגרים וההזדמנויות שסביבת העבודה מציבה בפני הנשים החרדיות ומעמידה 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. התוצאה אינה אחידה, שכן בקרב העובדות החרדיות ניתן למצוא הטרוגניות רבה 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.

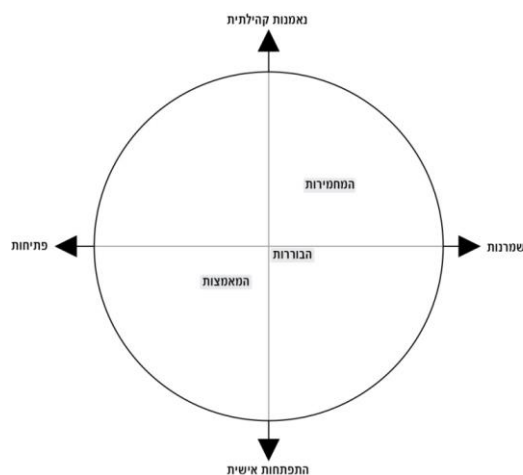
תפיסותיהן האישיות והחברתיות של המרואיינות חולקו לשני צירים המייצגים דפוסי התמודדות עם שינוי: ציר אחד נע בין פתיחות להיבדלות וציר שני נע בין התפתחות מקצועית לנאמנות קהילתית. בתרשים שלהלן ניתן לראות כי אסטרטגיות ההתנהגות של נשים חרדיות שעובדות בהייטק מחוץ קהילה החרדית, ממוקמות בין ארבעת הקטבים: מצד אחד 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, חומרנות 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. **"המתמירות"** 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.



על-פי ממצאיה של גלבוץ 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 חזרתם 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.

לסיכום, קידום תעסוקת נשים חרדיות בשוק הייטק נעשה עד כה על ידי הענקת סובסידיות לסבסוד 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 הייטק 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. עתידו של פרויקט זה, המשלב נשים חרדיות בלב התעשייה היוקרתית ביותר בישראל, תלוי אפוא במידה רבה בהבנת התופעה לעומקה, לא רק מזווית הראייה של המעסיקים או של רבני הקהילה החרדית, אלא גם מנקודת-מבטן של השחקניות המרכזיות בתהליך.

עידוד אינטגרציה תעסוקתית בין הציבור החרדי לבין ציבור שאינו חרדי עשויה 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.

דיון והמלצות

המחקר הנוכחי העלה מספר רחב ומגוון של סוגיות ניתן לגזור מהם בנקל הן תרומות תיאורטיות לתחומי ידע שונים (חקר ארגונים, גיאוגרפיה פמיניסטית, לימודי חינוך, לימודי מגדר, שילוב עבודה-משפחה, חקר החברה החרדית ועוד) והן המלצות קונקרטיות לפעולה של מעצבי מדיניות. בכל אחת מהתמות שהוצגו לעיל (שכל אחד מהם מהווה מאמר שפונה לתחום מחקר אחר) מוצגות התרומות התיאורטיות בתחום הידע הספציפי של המאמר ובסיומו הלשכות מעשיות הנובעות מאותה תמה. בחלק זה ננסה לסכמם לכדי המלצות מעשיות.

ראשית, ממצאי המחקר מעלים כי המכללות החרדיות שנבחנו מהוות מרחבים של חשיפה מוגנת עבור הסטודנטיות וככאלה הן מאפשרות להן חשיפה הדרגתית לעולם החילוני. המיקום הגיאוגרפי מחוץ למרכזי הקהילה החרדית מאפשר להן להגן על הסטודנטיות מחד ולאפשר להן חופש מאידך להתרגל באופן הדרגתי לעולם שמחוץ למרחבים החרדים שבהן גדלו. לפיכך, יש להמשיך ולדאוג לכך שהמכללות יישארו במיקום גיאוגרפי זה ולהימנע ממעבר שלהן לתוך השכונות החרדיות.

שנית, ממצאי המחקר בארגוני ההיי טק העלו כי השכר של העובדות נפגע כתוצאה מדרישתן למרחבים נפרדים, וכי המעסיקים קושרים בין מרחב אינטגרטיבי לבין קידום בעבודה ושכר גבוה שטיפוסי יותר לענף זה. ממצאי המחקר גילו כי הפגיעה בשכרן של הנשים נובעת לעיתים קרובות מלחצים שמפעילים עליהם עסקני הקהילה, המוכנים, במסגרת המשא ומתן שהם מנהלים מול מעסיקים פוטנציאליים, "להקריב" את שכרן של הנשים ותנאי העבודה שלהן בתמורה לשמירת השליטה בחייהן גם בעולם העבודה, ובתמורה להסכמת המעסיקים להעסקת גברים חרדים כמשגיחי כשרות. למרות שמעורבותם של עסקני הקהילה בהעסקתן של נשים חרדיות ובחיי היומיום שלהן במקום העבודה מאפשרת להן להתנהל כאיגוד מקצועי ומעניקה להן כוח מיקוח, רבות מן הנשים מפתחות במשך שנות עבודתן עוינות כלפי הממסד החרדי המשאיר אותן מאחור ופוגע בשכרן ובהשגיהן. לפיכך, אנו ממליצות להמשיך ולעבוד עם

הקהילה וראשיה בכדי לשפר את כוח המיקוח של העובדות מול המעסיקים ובכדי שלא תצטרכנה לוותר על שכר בשביל קבלת התנאים המרחביים שהן דורשות. במקביל, יש לפעול להקטנת ההתנגדות של מובילי הפרויקטים השונים של שילוב החרדיות בהיי טק ולאפשר למי שחפצות בכך לעבוד במרחבים מעורבים, שכן ממצאי המחקר עולה כי הנשים עצמן אינן רואות בהשתלבותן בסביבה החילונית סכנה ממשית לייחוד או פגיעה באדיקותן הדתית, והעובדות עצמן נוקטות בצעדים רבים לשמירה על גבולות אלו. הקהילה משחקת תפקיד בכך שהיא מתווכת בין העובדות והמעסיקים, אבל בכך נציגי הקהילה משתפים פעולה עם השכר הנמוך של הנשים מתוך האינטרסים שלהם לשלוט בנשים. עבודה קהילתית מאמצת יותר עשויה לשכנע את ראשי הקהילה להפחית את הלחץ המופעל הנשים בכדי לאפשר להן להתפרנס בכבוד. ראשי הקהילה כיום מנסים להגן על הנשים הללו, אך הם יוצרים עבורן לא רק מגבלה אדירה בחיי יומיום ובאינטראקציות העבודה ההכרחיות לעבודתן, אלא שהם מביאים ל"עבודות היי טק" מסוג חדש. לפיכך, אנו סבורות שעבודה קהילתית עם סוכניה העיקריים צריכה להבטיח תנאי עבודה הוגנים ולא רק הגנה והפרדה.

שלישית, הכניסה של נשים חרדיות לארגוני היי טק בקבוצות מאורגנות, ולא כחידים, משרתת אותן במידה רבה כדי למתן את החשש וההתנגדות שלהן עצמן ושל ראשי הקהילה לעצם השתלבותן בתעשיית ההיי טק, ולכן יש להמשיך ולפעול בכיוון זה.

רביעית, המדינה מעבירה כסף רב בכדי לעודד העסקת חרדים. בשנים האחרונות חל שינוי במדיניות ונראה כי יש מאמץ גובר והולך להשקיע בשילובם של גברים חרדים בעבודה על חשבון ההשקעה בשילובן של נשים חרדיות. ממצאי המחקר מגלים כי שילובן של נשים חרדיות בעולם העבודה המודרני המאפשר קידום והכנסה גבוהה הוא בעל השפעה סביבתית נרחבת. הוא מביא לשינוי נורמות ומגביר את השוויון המגדרי במשפחה החרדית עצמה, מגביר את השתתפותם של גברים חרדים בטיפול בילדיהם, ומשפיע גם על השתלבותם של בני הדור הבא בהשכלה הגבוהה ובכוח העבודה. לפיכך, לדעתנו, חשוב להמשיך ולתמוך באופן רחב בהשכלת הנשים החרדיות ובהעסקתן במשרות מתגמלות כמו אלה בהן הן מועסקות בענף ההיי-טק המעורב.

חמישית, המחקר הנוכחי אפשר לנשים חרדיות שונות להביע את דעתן ביחס לצרכים המרחביים שלהן בעבודה ובלימודים. רבות מן המרואינות בקשו להתאים את המרחב לצרכים הדתיים שלהן (מבחינת

שקיפות חומרים, נראות במרחב, חלונות וכו') ופחות לצרכים אסתטיים של ייפוי וקישוט. ואולם התאמה זו מביאה לבידוד חברתי ומקצועי, ולפיכך, חשוב לשמור על רגישות גבוהה מתוך הבנה שאם אפשרות זו תיוותר פתוחה עבורן, הן יוכלו לשמר את אורח החיים שלהן שלא בזירות נפרדות.

ביבליוגרפיה

- אלאור, ת. (1992). משכילות ובורות, מעולמן של נשים חרדיות. תל אביב: עם עובד.
- אלאור, ת. ונריה, ע. (2003). "המשוטט החרדי": צריכת זמן ומרחב בקרב האוכלוסייה החרדית בירושלים. בתוך: סיון, עץ וקפלן, ק. (עורכים): *חרדים ישראלים* (עמ' 171-195). ירושלים: מכון ון ליר והוצאת הקיבוץ המאוחד.
- גולדפרב, י. (2011). *הכשרה חלופית בסמינרים לנשים במגזר החרדי*. דו"ח משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה. גונן, ע. (2000). *מהשיבה לעבודה: הניסיון האמריקני ולקחים לישראל*. ירושלים: מכון פלורסהיימר.
- זיכרמן, ח. וכהנר, ל. (2012). *חרדיות מודרנית: מעמד ביניים חרדי בישראל*. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- טל, ס. (1994). נסיגה אל המודרניות: האישה הבדואית בתהליכי עיור בנגב. בתוך: ד. רבינוביץ' (עורך), *קולות רקע: מאמרים בנושא הערבים בישראל*. תל אביב: הוצאת מט"ח.
- לופ, י. (2003). *מפנה בחברה החרדית: הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים*. ירושלים: מכון פלורסהיימר.
- ליוש, ב. (2014). *נשות הסף: נשים חרדיות מול השינוי המודרני*. תל אביב: רסלינג.
- מלאך, ג. (2014). *על טהרת התואר: לימודים אקדמיים במגזר החרדי*. ירושלים: מכון פלורסהיימר.
- מלחי, א. (2010). *השתלבותם של חרדים בעלי השכלה גבוהה או מקצועית במקומות עבודה*. דו"ח משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.
- נריה בן שחר, ר. (2008). *הנשים החרדיות ותקשורת ההמונים בישראל: דפוסי חשיפה ואופני קריאה*. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה, האוניברסיטה העברית בירושלים.
- סיון, ע. וקפלן, ק. (2003). *חרדים ישראלים*. ירושלים: מכון ון ליר והוצאת הקיבוץ המאוחד.
- פנסטר, ט. (2005). *מגדר וכוח: ידע מקומי וידע עולמי בתכנון עיירות הבדואים בנגב*. בתוך: ה. דהאן-כלב, נ. ינאי ונ'. ברקוביץ' (עורכת): *נשים בדרום: מרחב, פריפריה, מגדר*. תל אביב: חרגול.
- פנסטר, ט. (2006). *איזה מין מרחב? תכנון מרחבי מנקודת מבט מגדרית*. ירושלים: מכון ון ליר.
- פנסטר, ט. (2007). *זיכרון, שייכות ותכנון מרחבי בישראל, תיאוריה וביקורת* 30, 189-213.
- פרידמן, מ. (1995). *האישה החרדית*, בתוך: י. עצמון (עורכת), *אשנב לחייהן של נשים בחברות יהודיות: קובץ מחקרים בין-תחומי* (עמ' 279-291). ירושלים: מרכז זלמן שזר לתולדות ישראל.
- פרידמן, מ. (1991). *החברה החרדית: מקורות, מגמות ותהליכים*. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- קמיר, א. (2006). *מרחב נשי וכבוד האישה: נקודת מבט פמיניסטית*. בתוך: ט. פנסטר (עורכת). *איזה מין מרחב? תכנון מרחבי מנקודת מבט מגדרית* (עמ' 41-48). ירושלים: מכון ון ליר.
- קפלן, ק. (2007). *בסוד השיח החרדי*. ירושלים: מרכז זלמן שזר לתולדות ישראל.
- קפלן, ק. וסיון, ע. (2003). *חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה*. ירושלים: מכון ון ליר.
- רימלט, ע. (2006). *כשלים בהטמעת צרכים מגדריים בניידות ובנגישות בתכנון עירוני בישראל: המקרה של יקנעם עילית ודבוריה*, בתוך: ט. פנסטר (עורכת). *איזה מין מרחב? תכנון מרחבי מנקודת מבט מגדרית* (עמ' 61-79). ירושלים: מכון ון ליר.
- שוורץ, א. (2008). *עידוד התעסוקה של נשים חרדיות*. ירושלים: הכנסת, מרכז המחקר והמידע.
- שטדלר, נ. (2001). *קודש וחול בתפיסת העבודה: המקרה של האורתודוקסיה היהודית בישראל*. חיבור לשם קבלת התואר דוקטור לפילוסופיה, האוניברסיטה העברית בירושלים.
- שטדלר, נ. (2003). *להתפרנס או לחכות לנס: המלכוד החרדי והשתקפותו ביחסי תורה ועבודה*. בתוך: סיון, ע. וקפלן, ק. (עורכים): *חרדים ישראלים* (עמ' 32-55). ירושלים: מכון ון ליר והוצאת הקיבוץ המאוחד.
- שיפר, ו. (1998). *מערכת החינוך החרדי בישראל: תקצוב, פיקוח ובקרה*. ירושלים: פלורסהיימר.

- שלג, י. (2000). הדתיים החדשים: מבט עכשווי על החברה הדתית בישראל. ירושלים: כתר.
- שלהב, י. (1991). נשים חרדיות בין שני עולמות, בתוך: ט. פנסטר (עורכת). *איזה מין מרחב? תכנון מרחבי מנקודת מבט מגדרית* (עמ' 96-103). ירושלים: מכון ון ליר.
- שלהב, י. (1997). מנהל וממשל בעיר חרדית. ירושלים: מכון פלורסהיימר.
- שלהב, י. וקפלן, מ. (2003). *הקהילה החרדית ואיכות הסביבה*. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- Allen, A.N. (1988). *Uneasy Access: Privacy for Women in a Free Society*. NJ: Rowman & Littlefield
- Ardener, S. (1993). Ground Rules & Social Maps for Women: An Introduction. In: S. Ardener (eds.), *Women and Space* (pp. 1-30). Oxford: Berg.
- Bourdieu, P. (1977). *Algeria, 1960: Essays*. Cambridge : Cambridge University Press [translated in 1979].
- Caplan, K. (2003). The Internal Popular Discourse of Israeli Haredi Women. *Archives de sciences sociales des religions* 123, 77–101.
- Dale, K. & Burrell, G. (2008). *The Spaces of Organisation and the Organisation of Space: Power, Identity and Materiality at Work*. Basingstoke: Palgrave/McMillan.
- Den Dulk, L. (2001). Work-family arrangements in organizations. In: T. Van Der Lippe & L. Van Dijk (eds.) *Women's Employment in a Comparative Perspective* (pp. 59-84). New York: De Gruyter.
- Fenster, T. (2004). *The Global City and The Holy City- Narratives on Knowledge, Planning and Diversity*, U.K.: Pearson Education Limited.
- Frenkel, M. (2008). Reprogramming Femininity? The Construction of Gender Identities in the Israeli Hi-tech Industry between Global and Local Gender Orders. *Gender, Work & Organization*, 15(4), 352-374.
- Gambles, R., Lewis, S. & Rapoport, R. (2006). *The Myth of Work-life Balance: The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies*. New York: Wiley.
- Herzog, H. & Braude, A. (2009). *Gendering Religion and Politics: Untangling Modernities*. New York: Palgrave MacMillan
- Kanter, R.M. (1977). *Men & Women of the Corporation*, New York: Basic Books.
- Kelly, E. L. (2003). The Strange History of Employer-Sponsored Child Care: Interested Actors, Uncertainty, and the Transformation of Law in Organizational Fields¹. *American Journal of Sociology*, 109(3), 606–649.
- Mackenzie, S. (1989). Woman in the City. In: R. Peet & N. Thrift (eds.) *New Models in Geography* (109-126). London: Unwin Hyman,
- Massey, D. (1994). *Space, Place & Gender*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Moser, C.O.N. (1989). Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs, *World Development* 17(11), 1799-1825.
- Moser, C.O.N. (1993). *Gender Planning and Development – Theory, Practice and Training*, London: Routledge.
- Nespor, J. (1997). *Tangled up in School: Politics, Space, Bodies and Signs in the Educational Process*. NJ: Lawrence Erlbaum.

- Özbilgin, M. F., Beaugard, T. A., Tatli, A., & Bell, M. P. (2011). Work–life, diversity and intersectionality: a critical review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 13(2), 177–198.
- Pain, R. (2001). Gender, Race, Age and Fear in the city. *Urban Studies*, 38(5), 899-913.
- Peet, R. (1998). *Modern Geographic Thought*, Oxford: Blackwell.
- Sandercock, L. (1998). *Towards Cosmopolis: Planning for Multicultural Cities*, New York: John Wiley.
- Spain, D. (1992). *Gendered Spaces*, USA: North Carolina Press.
- Spain, D. (1993). Gendered Spaces and Women’s Status, *Sociological Theory*, 11(2), 137-151.
- Strauss, A.L. (1987), *Qualitative Analysis for Social Scientists*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Strauss, A. and Corbin J. (1990). *Grounded Theory: Basics of Qualitative Research*. Newbury Park: Sage.
- Sundstrom, E. (1986). *Workplaces: The Psychology of the Physical Environment in Offices and Factories*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Tyler, M. & Cohen, L. (2010) Spaces that matter: Gender Performativity and Organizational Space, *Organization Studies* 31(2), 175-195.
- Wasserman, V. (2012). Open Spaces, Closed Boundaries – Transparent Workspaces as Clerical Female Ghettos, *International Journal of Work, Organization and Emotion*, 5(1), 6-25.
- Wasserman, V. & Frenkel, M. (2011). Organizational Aesthetics: Caught Between Identity Regulation and Culture Jamming, *Organization Science*, 22(2), 503-521.
- Wasserman, V. & Frenkel, M. (2015). Spatial work in-between glass ceilings and glass work: Gender-class intersectionality and organizational aesthetics. *Organization Studies*.
- Weisman, 1992 Weisman, L.K. (1992). *Discrimination by Design- A Feminist Critique of the Man-Made Environment*, USA: University of Illinois Press.
- Yafeh, O. (2007). The Time in the Body: Cultural Construction of Femininity in Ultraorthodox Kindergartens for Girls, *Ethos*, 35, 516–53.
- Yanow, D. (2006). Studying Physical Artifacts: An Interpretive Approach. In: A. Rafaeli, M.G. Pratt (eds.), *Artifacts and Organizations- Beyond mere Symbolism* (pp. 41-60). London: Lawrence Erlbaum Associates.