


צריך עיון > סדר עיון > מחיר העגלה המלאה > מחיר האשליה

# מחיר האשליה

מאמר תגובה ל"מחיר העגלה המלאה" 

**שרי קרויזר**

מנהלת בתעשיית ההייטק

הציפייה שבנות חרדיות יצליחו בתחום ההייטק היא אשליה. לאשליה זו יש מחיר והיא תיסכולן של עובדות ההייטק החרדיות. בנות הסמינרים נוהרות אל לימודי ההייטק מתוך תפיסה שזהו מסלול לפרנסה מכובדת המתאים לסגנון העבודה של אמהות חרדיות. אולם זו טעות. הצלחה בתחום ההייטק דורשת כישורים שונים מאד מאלה שמקנים החינוך וההכשרה בסמינרים.

כ"ג טבת תשע"ט

[Read English version](#)

הנובעות מאורח חייהן עושות אותן למבוקשות פחות. השכר, בהתאם, נמוך יותר.

המאמר של גב' קפלר עוסק בנשים חרדיות עובדות באשר הן. אך כפי שמציינת הגב' יעל ראבד במאמר התגובה שפרסמה, נדמה שלתעשיית ההייטק יש מקום מיוחד בזירה של נשים חרדיות עובדות, ובפרט בהשוואת שכרן של נשים חרדיות לשכר המקובל בחברה הכללית. ראבד סבורה שפערי השכר נובעים מניצול לרעה של כוח עבודה חרדי על-ידי "חממות ההייטק", שבהן עובדות קבוצות גדולות והומוגניות של נשים חרדיות. התגובות האחרות למאמרה של גב' קפלר

מאמרה המצוין של הגב' רות קפלר העלה לדיון את תחושת הקיפוח של נשים חרדיות בעקבות שכרן הנמוך. לדברי הגב' קפלר, תחושת קיפוח נובעת מחוסר מודעות. אצל נשים חרדיות רבות, הטענה על אפליה – טענה הרווחת במחוזותינו – מסתירה את העובדה הפשוטה שלבחירות יש השלכות, וכי לשוק החופשי יש חוקים שראוי לכבד. לדעתה של קפלר, העובדות החרדיות משוות את עצמן בטעות לעובדות מהמגזר הכללי. לאמתו של דבר, לאורח החיים החרדי – בחירה לגיטימית וראויה כמובן – יש מחיר כלכלי. נשים חרדיות הן אמנם מסורות מאד, אך מגבלות שונות

הזדעקו על הזלזול בנשים החרדיות, ומנו את מעלותיהן הרבות, את חריצותן, את מסירותן ויושרן. מתוך נסיוני האישי, ברצוני להציע מבט שונה מעט על תסכולן של עובדות ההייטק החרדיות.

תחושת התסכול והקיפוח הפוגשת נשים רבות היא תוצאה של האשליה שכשרונן המזהיר לבדו יהפוך אותן לעובדות הייטק השוות זהב

בעשר השנים האחרונות ניהלתי עובדות הייטק חרדיות בכמה תפקידים ובמגוון מודלי תעסוקה. תפקידי הניהול כללו קבוצות של עובדות קבלן חרדיות בתנאי "חממה", סטודנטיות חרדיות ששילבו לימודים לתארים אקדמיים עם עבודה בהייטק, ונשים חרדיות שהשתלבו בצוותים רגילים. התסכול של הנשים החרדיות בהייטק נובע לדעתי מציפיות חברתיות סותרות המופנות אליהן. מצד אחד, בשנות הלימודים בסמינר הן משוכנעות שהייטק הוא מסלול החלומות. הן שומעות על אותן נשים חרדיות המצליחות להיות עקרות בית מסורות במשרה מלאה ולצד זה להיות עובדות הייטק מבריקות ומצליחות. הן נשבות בחלום אשת החיל ההייטקיסטית, המסורה באופן מלא לביתה ולמשפחתה, ולצד זה, מצליחה להיות כוכב בעולם ההייטק, כולל משכורת שמנה ותנאים מעולים. אלא שכאשר אותן בנות יוצאות לעבודה, הן מגלות כי עולם ההייטק שונה ממה שהובטח. הן מגלות כי גם אם הן נודעו בסמינר בתור סופר-מוכשרות וסופר-משקיעות, אין בכך די כדי להצליח בעולם ההייטק. תחושת התסכול והקיפוח הפוגשת נשים רבות היא תוצאה של

האשליה שכשרונן המזהיר לבדו יהפוך אותן לעובדות הייטק השוות זהב.

נשים חרדיות הן אכן עובדות נהדרות. מוכשרות. מסורות. אמינות. ישרות. אך כל אלו אינם הופכים אותן בהכרח לעובדות הייטק מצטיינות, ולא למתחרות שוות ערך לבוגרי אוניברסיטאות מהמגזר הכללי. כדי להצליח בהייטק נדרשות תכונות אחרות, שאינן מצויות במידה גדושה בקרב בנות חרדיות, למרות מעלותיהן הרבות. זוהי כמובן הכללה. תמיד יש יוצאות מן הכלל. אך קיומן של יחידות סגולה אינו מצדיק את מכירת חלום ההייטק בסיטונאות. התאמת הציפיות למציאות עשויה לחסוך כאב ותסכול גדולים, לעודד בחירות מושכלות ומודעות יותר, ולאפשר את החשיבה הנחוצה, במישור הערכי והמעשי, באשר לשילוב נשים חרדיות בהייטק הישראלי.

## תסמונת הראש הקטן

טיבה של העבודה בהייטק אינו תמיד מוגדר היטב. עולם ההייטק דורש יוזמה וסקרנות, הרבה מאד מחשבה עצמאית וערעור על מוסכמות. ההצלחות הגדולות של חברות הייטק וכן של יחידים בתוך החברות הן תוצאה של חשיבה נועזת ושל דחיפה לחדשנות. ההייטק דורש נטיה לעשות דברים אחרת; הוא צריך אנשים הגורמים לדברים לקרות, המשפיעים על שינויי כיוון ואינם מפחדים לקחת סיכונים.

מה שעושה את ישראל ל"אומת הסטארט-אפ" הוא חוצפתם של המהנדסים, העובדה שהם אינם עובדים לפי הספר, בדרך המקובלת והצפויה, וההתעקשות שלהם לעשות דברים אחרת. זוהי בדיוק הגדרתו של עובד הייטק מצטיין. מנהל

הנדסה ותיק תיאר פעם בהרצאה את עובד ההייטק האידיאלי: עובד המנהל את עצמו. זהו עובד המעלה רעיונות חדשים לשיפור וליעול, ומוצא את הזמן "להשחית את הסכין" – להשקיע זמן ומאמצים בהתפתחות המקצועית שלו, בלימוד וביצירה שישפרו את תפקודו ואת תפקוד הקבוצה בטווח הארוך. עובד זה אינו צריך שהמנהל ידגים לו כל פעולה ויגדיר לו בפרוטרוט כל משימה. הוא מבין את המטרה, וחותר אליה בכוחות עצמו בכל המרץ.

בנוסף, עובד החלומות של מעסיק בהייטק הוא מי שבאמת אוהב את מה שהוא עושה. כתיבת קוד מרתקת אותו. הנדסת תוכנה גורמת לו התרגשות. הוא יתעסק בכך גם מעבר לשעות המשרד, כי העבודה מעניינת אותו וחשובה לו. ההישגים המקצועיים שלו והצלחת המוצר קרובים אל לבו, והוא מוכן לעשות את ה"אקסטרה מייל", להשקיע מעבר, כדי להשיג אותם.

הנשים החרדיות הן כאמור עובדות נהדרות על פי פרמטרים רבים. עם זאת, הן אינן מתאפיינות בדרך כלל בתכונות הגורמות לעובד ההייטק להפוך למצטיין. הן אינן מביאות אתן עצמאות מחשבתית ותעוזה, ואינן נוטות לקחת סיכונים

נתונים אלו דורשים את התכונות עצמאות מחשבתית ודבקות במטרה. הנשים החרדיות הן כאמור עובדות נהדרות על פי פרמטרים רבים. עם זאת, הן אינן מתאפיינות בדרך כלל בתכונות הגורמות לעובד ההייטק להפוך למצטיין. הן אינן מביאות אתן עצמאות מחשבתית ותעוזה, ואינן

נוטות לקחת סיכונים. הנטייה של העובדות החרדיות היא להמעיט מאד בתקשורת עם אנשים אחרים בחברה. באופן כללי הן תישארנה בקוביה שלהן, תוך מיקוד מלא במשימות הניתנות להן. הן תבחרנה לא להתבלט, גם כשהן מקבלות הזדמנות לכך. תכונות אלו פוגעות ביכולת שלהן להתפתח ולהתקדם מבחינה מקצועית.

האמירה שהעובדות החרדיות הן בעלות "מוסר עבודה גבוה", שחזרה ונשמעה בתגובות למאמרה של קפלר, נשענת על היותן זהירות מאד ב"גזל זמן". הן אינן מבזבזות זמן בפינת קפה וכדומה, והן מסורות ונאמנות למקום העבודה. אכן, במובן הצר של בזבז זמן הנשים החרדיות בדרך כלל נוהגות בזהירות, וכשיש להן משימות מוגדרות הן תקפדנה מאד שלא להוציא את זמןן לריק. אני עצמי נתקלתי בעובדות שבאו לשאול איך לדווח על הדקות שהן נוטלות לתפילת מנחה או להפסקת אוכל. אולם, כאמור, פטפוט בפינת קפה וזמן לאינטראקציה חברתית, או אפילו מנוחה ותפילה, אינם "בזבז זמן" מבחינת המעסיק. אם יעלה משם רעיון חדש או כיוון פעולה אחר – רגעי השראה שלפעמים מגיעים דווקא בנסיבות מפתיעות – הרי שהאינטרס של המעסיק הוא דווקא לעודד זאת. אם העובד מסור לעבודתו ואינו מנסה להשתמש ממנה, הפסקת התרעננות דווקא תעזור לו לגשת לעבודה בראש נקי יותר. הביצועים של עובד נינוח ורענן הם טובים יותר, ולכן האינטרס של המעסיק הוא שייקח הפסקות אלו וירגיש בנוח במקום עבודתו.

הגישה הקפדנית של נשים חרדיות תורמת לערכן בעבודה בעלת אופי פקידותי או שגרת, אך אינה בהכרח תורמת לאיכות העבודה בתחום ההייטק. לעתים היא אף מזיקה.

נדרשים יחסי עבודה חמים. כללו של דבר: כדי להשיג פריצת דרך, הן פריצת דרך טכנולוגית והן פריצת דרך תהליכית, דרושה בדרך כלל תקשורת טובה בין אנשים.

לא לחינם מעודדות חברות ההייטק חברויות במקום העבודה. הישיבה ב-open space, ההשתתפות בכנסים, הפטפוט בכינות הקפה והמפגשים באירועי צוות הרווחים בחברות ההייטק מיועדים לעודד את האינטראקציה בין העובדים. באמצעות זאת ממריצות החברות את עובדיהם לשמוע ולהשמיע, ולפתח רשת קשרים שתעזור להם ותעזור בסופו של דבר לחברה. כן, האווירה החברית והנינוחה גורמת לעובדים להרגיש "בבית" במקום העבודה, ובית הוא מקום שאכפת לך ממנו ושאתה מוכן להשקיע בו.

מבחינת המעסיק, מ"בזבז זמן" זה יוצא רק טוב. הרי לא באמת משנה לו אם העובד כותב קוד במהירות שיא. פריצות דרך אינן מגיעות בן רגע, הן דורשות תהליכים של ניסוי וטעיה, של חשיבה ישירה ועקיפה, ועבודת צוות ממוקדת מטרה אך גמישה באופיה. מבחינת המעסיק, העיקר כמובן הוא התוצאה. כל עוד שהעובד מגיע לתוצאות מעולות, המעסיק יהיה מרוצה, ובדרך כלל אלו מגיעות דווקא בעבודה עם אנשים אחרים.

מנסיוני, וכמובן בהכללה, עובדות חרדיות מעדיפות תקשורת באמצעות מיילים ולא בשיחה פנים אל פנים. כן, הן מעדיפות לשבת בנפרד מטעמי צניעות (או מרצון לשמור על סביבה הומוגנית), ומסרבות להשתתף באירועים חברתיים מאותה סיבה. הן מבדלות את עצמן חברתית, ובידול זה גוזר עליהן גם בידוד מקצועי. כמובן, בחירה זו מובנת מאד מבחינה ערכית, אך היא בהחלט מקשה עליהן להצטיין.

בנוסף לכך, המשימות בחברות ההייטק אינן תמיד מוגדרות. יש מצבים שבהם ראש הצוות עסוק. אין לו פנאי להגדיר לעובד משימה חדשה, ולעתים הוא גם אינו מעוניין לעשות זאת. בזמנים הללו יש מקום ואכילו ציפיה להגדלת ראש, למחשבה קדימה, לניצול הזמן ליוזמות חדשות ולהתקדמות מקצועית. זמנים אלו הם נקודת החולשה של העובדות החרדיות. הנשים החרדיות (בהכללה, כמובן) באות למלא הוראות, והן אינן נוטות לחשוב בעצמן על הצעד הבא.

בעבודתי נתקלתי לא אחת בעובדות משועממות, שסיימו את המשימה שלהן ואכילו לא יידעו את ראש הצוות בכך. הן לא חשבו שזו האחריות שלהן, וודאי שלא ניצלו את הזמן כדי להתייעל או לחשוב קדימה. כשניתנה להן משימה הן הקפידו שלא לגזול אף רגע מזמנו של המעסיק, אך מהרגע שנסתיימה המשימה הן נקטו גישה פאסיבית. עמדתן היתה שאם הבוס צריך אותן הוא יודע לאן לפנות. וודאי שאחרי 15:30, שעת היציאה מהמשרד, ענייני עבודה לא עלו כלל על לבן. בתחום ההייטק, זו אינה ההגדרה של עובד מסור.

## אינטראקציה חברתית

התכונות המאפיינות עובד הייטק טוב אינן שכיחות בדרך כלל בקרב זאבים בודדים. ההייטק דורש יוזמה וחדשנות, ולשם כך דרושה אינטראקציה ערה עם אנשים אחרים. כדי ליצור חשוב לשמוע מגוון דעות ורעיונות; להיות מעודכן בנעשה בתחום; להבין את האתגרים של הקבוצה; להיחשף לזוויות שונות של הפרויקטים בחברה ולדרכים שונות לפתור בעיות. בנוסף, כדי לקדם יוזמה, כדי לגרום לחברי הצוות שלך לרצות לעזור לך, וכדי להניע אותם לפעולה כשאתה זקוק להם,

## השכלה

הכשרתן של בוגרות הסמינרים החרדיות היא לימודי תעודה של הנדסאי תוכנה. לימודים אלו שונים מאד מתואר מלא במדעי המחשב. הם מקנים להן את הידע הטכני הנחוץ לשם כתיבת קוד, אולם ידע זה אינו כולל הבנה יסודית של מדעי המחשב. כתוצאה מכך, בוגרות הסמינרים חזקות בעיקר בפרקטיקה של כתיבת התוכנה. יש אמנם תפקידים שחוזקה זו מספיקה עבורם, אך לא לחינם מעדיפים מעסיקים בשוק ההייטק את בוגרי האוניברסיטאות (אפילו על פני בוגרי מכללות, בעלי תואר במדעי המחשב), בפרט לתפקידים בחוד החנית של התעשייה.

לבוגר אוניברסיטה יאריך אולי זמן ממושך יותר עד שהוא יתרום בפועל למקום העבודה. אבל כשהוא יתחיל, התרומה שלו תהיה כמעט תמיד גדולה יותר. לימודי התיאוריה באוניברסיטה מסייעים לכתוב קוד טוב יותר, נכון יותר ובהבנה טובה יותר של התמונה הגדולה. יכולת התכנון וההבנה של בוגרי אוניברסיטאות גבוהה יותר. כן, הלימודים באוניברסיטה מעניקים לעובד נתוני פתיחה טובים יותר, גם מבחינת היכולת להתמודד בצורה עצמאית עם דברים חדשים. בוגרי אוניברסיטאות רגילים לכך שלא מאכילים אותם בכפית, ושלא מלמדים אותם ולא מגדירים עבורם כל שלב. הם יודעים לעבוד קשה ולמצוא בעצמם תשובות כדי להצטיין. אפשר לרכוש יכולות אלו גם תוך כדי עבודה, על ידי למידה מאחרים. אולם לשם כך נדרשת כאמור אינטראקציה שוטפת עם מהנדסים מנוסים ולמידה מהם, לצד השקעה אישית.

הכרה בלימודי הסמינרים בתור לימודים אקדמיים לא תפתור את מצוקת הנשים החרדיות, אלא להפך – היא תחזק את האשליה שאפשר לראות בלימודים אלו נתוני פתיחה טובים דיים לשוק ההייטק, ותעצים את התסכול שלהן כאשר תגלינה שמעסיקים אינם מתייחסים לכך כמצופה

ההעדפה שנותנים מעסיקים לבוגרי אוניברסיטאות אינה נובעת מדעות קדומות. היא נגזרת מניסיון המורה שלבוגרי אוניברסיטאות יש סיכויים גבוהים יותר להצליח ולהצטיין לאורך זמן. במאמרו ב"הארץ", האשים ח"כ מיכאל מלכיאלי את משרד החינוך והמל"ג שאינם מכירים בלימודי הנדסת התוכנה בסמינרים בתור תואר אקדמי. לדבריו, האחריות לשכרן הנמוך של עובדות הייטק חרדיות מוטלת על כתפיהם: "המדיניות הצבועה של משרד החינוך והמל"ג מובילה לניצול מחפיר של נשים חרדיות בידי חברות תאבות בצע".<sup>[1]</sup> כאמור, איני סבורה שיש כאן ניצול מחפיר, וגם לא חברות "תאבות בצע" – בוודאי לא במידה העולה על תאוות הבצע של כל חברה עסקית אחרת. האינטרס של כולנו אינו להחליש את תעשיית ההייטק הישראלית, שהיא אחד הקטרים המניעים את התעשייה הישראלית, אלא דווקא לחזקה. הכרה בלימודי הסמינרים בתור לימודים אקדמיים לא תפתור את מצוקת הנשים החרדיות, אלא להפך – היא תחזק את האשליה שאפשר לראות בלימודים אלו נתוני פתיחה טובים דיים לשוק ההייטק, ותעצים את התסכול שלהן כאשר תגלינה שמעסיקים אינם מתייחסים לכך כמצופה.

עובדה היא שהפער בין בוגרות סמינרים לבוגרי

עובדות הייטק חרדיות חיות  
בקונפליקט תמידי בין רצון שלא  
להפוך לנשות קריירה – לא  
להתמסר לעבודה או להקדיש לה  
מאמץ מעבר להכרחי – לבין  
הצורך שלהן להיות עובדות טובות  
והרצון להצטיין

אוניברסיטאות נובע מההבדל הממשי בין לימודים  
בסמינר ללימודים באוניברסיטה: מתכונת הלימוד  
בסמינרים שונה מזו שבאוניברסיטה, והיא אינה  
מעודדת את כיתוח אותן התכונות. הפנמת עובדה  
זו עשויה להפחית את רמת התסכול הקיימת בשל  
שכרן הנמוך של הנשים, ולכל הפחות לתעל אותן  
לכיוונים מועילים יותר. מתן גושפנקא אקדמית  
ללימודי הסמינר לא ישנה את המצב.

## לא אשת קריירה

מנין נובע אפוא תסכולה של אשת ההייטק  
החרדית? האם עובדות ההייטק החרדיות פשוט  
אינן מודעות לתרומתן לעבודה? מדוע מה שברור  
למעסיקים אינו ברור לעובדות? לדעתי המקרה  
של עובדות ההייטק החרדי הוא ייחודי. עובדות  
הייטק חרדיות חיות בקונפליקט תמידי בין רצון  
שלא להפוך לנשות קריירה – לא להתמסר  
לעבודה או להקדיש לה מאמץ מעבר להכרחי –  
לבין הצורך שלהן להיות עובדות טובות והרצון  
להצטיין. זהו קונפליקט כמעט חסר מוצא.

מטבע הדברים, העובדת החרדית המצויה תרצה  
להראות לחברה שבה היא חיה (וגם לעצמה)  
שסולם הערכים שלה לא השתנה ושחשוב לה  
עדיין להיות אמא מושלמת ורעיה מסורה הרבה  
יותר מלהצטיין בעבודה. הייתי עדה למקרים  
שבהם רצון האישה להוכיח שהיא איננה אשת  
קריירה הביא לסירובה לעבוד במשרה מלאה, אף  
שבאותן שעות נוספות היא היתה יכולה לחסוך  
את שעת הנסיעה הביתה – לעבוד במשרה מלאה  
ולחזור לביתה באותה שעה בדיוק. אולם, הרצון  
בתדמית של "עובדת משרה חלקית" הביא אותה  
לוותר על כך. היא לא רצתה להיחשב בין חברותיה  
"אשת קריירה" העובדת משרה מלאה.

נשים חרדיות רבות מסרבות לעבוד במשרות  
הובלה וניהול. נשים מוכשרות, שבאופן טבעי  
מסוגלות ורוצות להשפיע, לא תסכמנה לקחת  
עליהן אחריות נוספת ותגבלנה את ההתקדמות  
שלהן. לפעמים נובע הסירוב מחששות בנוגע  
לצניעות בהובלת צוות מעורב, אבל במקרים  
אחרים הן נמנעות מלהרחיב את מעגלי ההשפעה  
שלהן כי השפעה רבה דורשת השקעה רבה יותר.  
נסיעות לחו"ל, עבודה מהבית או בשעות לא  
מקובלות ובכלל השקעה רבה בעבודה, מתקבלים  
בהרמת גבות מצד הסביבה החברתית ואף  
בביקורת.

צירוף השיקול הערכי והשיקול התדמיתי, כל אחד  
לפי העדפותיו ונסיבות חייו, עומד מאחורי תופעה  
רחבה של סירוב נשים חרדיות לקידום בעבודה.  
נתקלתי בנשים רבות שנענו בשלילה להצעת  
קידום, בתואנה ש"בעלי עיקם את האף". לא פלא  
שבחממות ההייטק, שבהן עובדות קבוצות גדולות  
של בנות חרדיות, נוצר לעתים מחסור חמור של  
כוח אדם דווקא בתפקידי הובלה.

קשה לעובד לראות אנשים מוכשרים כחות  
מתקדמים וחולפים על פניו, וקשה לו לחנוק נטיה  
טבעית להתקדמות, גם אם ברור לו שהוא בחר  
בדבר הנכון ערכית. היתה לי עובדת נהדרת  
שלאחר שהצעתי לה משרת הובלה והיא סרבה

לה מטעמים דתיים-ערכיים, היא כבתה לחלוטין ואבדה גם את היכולות המרשימות שעמדו לרשותה. במבט לאחור, אולי זו היתה טעות להעמיד אותה במצב זה.

מבחינת המעסיק, מובן שהשקעה בעובדים ללא אופק ניהולי או של הובלה טכנית משתלמת כחות מהשקעה בעובדים בעלי אופקים אלה. העובדות החרדיות הן כאמור "חיילות" נפלאות, אבל צריך לגדל גם מפקדים, ואת אלו קשה להצמיח מתוך אוכלוסיה זו.

## מסלול ישיר לתסכול

התסכול של עובדות ההייטק החרדיות נובע מציפיות חברתיות סותרות, המציבות אותן במצב בלתי אפשרי. מצד אחד, מצפים מעובדות ההייטק להישאר בדיוק כמו שהן היו בשנות הסמינר. מצופה מהן להמשיך לעבוד בחברת נשים חרדיות ולא ליצור אינטראקציה עם החברה הכללית; מצופה מהן שלא תשקענה יותר מדי בעבודה, ושתראינה את עיקר ייעודן בהיותן אמהות ורעיות; ומצופה מהן שלא תפתחנה עצמאות מחשבתית ושלא תרכושנה תארים אקדמאיים (וגם אם כן, שלא תספרנה על כך).

מצד שני, מוכרים להן חלומות – בייבוא ישיר מהחברה הכללית – בדמות משכורות ענק, יכולת לפרנס בן תורה בכבוד, ועבודה מספקת תוך ניצול כשרונותיהן הברוכים (מכיוון שבוגרות המסלולים בסמינרים כולן מצטיינות – כולן בעלות ממוצע 98% ומעלה וציון 100% בכריזקט הגמר). יוצרים אצלן ציפיית שווא להצליח ולהצטיין בעבודה תובענית, במקום עבודה תחרותי, הישגי ולא יציב, מקום שאכילו חזקים מתקשים לשרוד בו.

שוק ההייטק הוא מקום הדורש שקיעות והתמסרות בעבודה, ראש גדול ויוזמה, לצד התקדמות מתמדת. החינוך בסמינרים אינו מעודד בתלמידות את התכונות האלו, ומטבעו אינו בנוי לייצר עובדות הייטק ברמה גבוהה. לצד זה, החברה מצפה מנשים חרדיות להיות "Super-woman" – גם כוכבות הייטק מבריקות וגם אמהות למופת. בתוך הסד המוגבל והקשיח של "בין שמונה לארבע" – וגם זה בקושי רב – הן אמורות להתחרות על מקומן בשוק ההייטק. האם זה בכלל אפשרי?

כדי להחזיק את כל הכדורים באוויר, להיות אמהות למופת, לשמור על תדמית של "לא אשת קריירה", לעמוד בשיפוט החברתי הנוקב ולהישאר מלאות מוטיבציה והתלהבות, צריך הרבה מעבר ליכולת מתמטית גבוהה. זה כמעט על אנושי.

החברה מצפה מנשים חרדיות להיות "Super-woman" – גם כוכבות הייטק מבריקות וגם אמהות למופת. בתוך הסד המוגבל והקשיח של "בין שמונה לארבע" – וגם זה בקושי רב – הן אמורות להתחרות על מקומן בשוק ההייטק. האם זה בכלל אפשרי?

השינויים האירגוניים התמידיים, גישת המריטוקרטיה (החזק שורד) ואי היציבות הכללית של שוק ההייטק דורשים גם מעובדים מצטיינים השקעה בלתי כוסקת, מחשבה לטווח ארוך, שיווק עצמי, יכולת נידות רבה בין חברות שונות ואורך רוח לתקופות של חיפוש עבודה בין לבין. אין הרבה משרות בתעשייה שנשארות יציבות לאורך

אינני טוענת שהתביעה החברתית מהאישה להיות מסורה לביתה ולהתרחק מתדמית "אשת קריירה" היא ענין שלילי. אדרבה, סולם הערכים של אותן נשים נכון מאין כמוהו. הן בוחרות ב"עגלה המלאה", כפי שהטיבה לתאר הגב' קפלר במאמרה. הבעיה נמצאת באשליה המוטעית שמוכרים להן, כביכול הן יכולות להצליח בהיטק מבלי לוותר על סגנון חייהן ועל ערכיהן הבסיסיים. אפשר לומר שהנשים החרדיות סובלות מהבעיה שתנועת ה"פוסט-כמיניזם" מעלה לשיח היום. הן נאלצות להתמודד על מקומן המקצועי בעולם גברי, מבלי לוותר על התפקידים הנשיים המסורתיים. אין פלא שהן חשות שמצב זה אינו הוגן. הן נתפסות בין הרצון למלא את הציפיה החברתית, להיות התרנגולת מטילת ביצי הזהב, לבין הציפיה החברתית ההפוכה, להיות עקרת בית למופת המסורה לביתה ולמשפחתה.

האבסורד הוא שאף שבסופו של יום העבודה בהיטק אינה מעשירה את העובדות החרדיות, ואף שהבנות העובדות שם מקריבות הרבה כדי להישאר מסורות לביתן, עדיין רבים בחברה רואים בהן "מסודרות היטב" ("היטקיסטית!"). מי כמוהן יודעת עד כמה אין מדובר במשכורת עתק, ועד כמה הן נאלצות לשלם יום יום כדי להחזיק מעמד. הגיע הזמן לקבל את הבחירות של אותן בנות בלי שיפוטיות, בין אם הן בוחרות לעשות לביתן ובין אם בוחרות להישאר בביתן. ראוי להתייחס אל הנשים העובדות בהערכה עמוקה, כי הן באמת עושות כמיטב יכולתן, והן נשות חיל אמתיות בכל מובן שהוא.

זמן. בתקופת טלטלה, דווקא העובדות החרדיות, בפרט עובדות זמניות בתנאי חממה המתאימים להן, הן הראשונות להיפגע.

אז ברור שהן מתוסכלות. הן מרגישות שהן משקיעות מעל ומעבר. האגדה מהסמינר על הבנות החרדיות החכמות יותר והמוכשרות יותר עדיין מהדהדת בתודעתן. ובכל זאת הן מרוויחות חצי מעמיתיהן באוכלוסיה הכללית. הן אינן רוצות להשקיע כפי הנדרש בשוק ההיטק, ואולי גם אינן מסוגלות לכך. הן חשבו שההיטק הוא מסלול בטוח ומבטיח ושהן יהפכו לדבר הבא בשוק ההיטק הישראלי. אבל הנה הן, עובדות עבודה שגרתית בשכר ממוצע ללא יכולת התקדמות ממשית. חלום ההיטק שלהן התנפץ לרסיסים וקול תסכולן עולה מקוצר רוח ומעבודה קשה. אבל מי אשם בכך? המעסיקים? כוחות השוק? המל"ג ומשרד החינוך המסרבים להעניק ללימודים שלהם תואר אקדמי? או שמא אלה ששלחו אותם אל ההיטק ונטעו בהם תקוות שווא?

הרעיון לשלוח בנות חרדיות להיטק דורש בדק בית רציני ומחשבה מעמיקה. אין זה הוגן לשלוח אותן לזירת קרב כשהידיים שלהן כבולות. וודאי שהפתרון לבעיה אינו לכעוס על המעסיקים או על כוחות השוק. הגיע הזמן לומר להן את האמת, ולהסביר להן ולמשפחותיהן קצת יותר על המחירים שהכניסה לעולם ההיטק גובה.

הרעיון לשלוח בנות חרדיות להיטק דורש בדק בית רציני ומחשבה מעמיקה. אין זה הוגן לשלוח אותן לזירת קרב כשהידיים שלהן כבולות

[1] מיכאל מלכיאלי, "סיפורן של שפחות", **הארץ**,

25.11.2018 (זמין לצפייה כאן):

<https://www.haaretz.co.il/opinions>

[\(/.premium-1.6681699](#)