

18

פורום קיסריה
להתוויית מדיניות
כלכלית לאומית
.....
יוני 2010

התעסוקה במגזר החרדי

ראש הצוות

.....
יוסי תמיר



הצוות המכין

ראש הצוות

פרופ' יוסי תמיר, מנכ"ל תב"ת - תנופה בתעסוקה, ג'וינט ישראל; פרופסור במחלקה לעבודה סוציאלית, האוניברסיטה העברית בירושלים

חברי הצוות

ד"ר נרי הורוביץ, יו"ר אגורא מדיניות בצלאל כהן, מנהל תכניות חרדים, תב"ת - תנופה בתעסוקה, ג'וינט ישראל
חגי לוי, כלכלן בכיר, המועצה הלאומית לכלכלה

עוזרת מחקר

רוני הכהן, המועצה הלאומית לכלכלה

תוכן העניינים

5	תקציר
6	הבעיה המקרו-כלכלית: נתונים
6	1. דמוגרפיה
7	2. תעסוקה
9	3. הכנסות ועוני
12	החסמים להשתתפות בתעסוקה
12	1. תפיסת עולם ומערכת חברתית שאינן מעודדות יציאה לעבודה
12	2. חוסר במיומנות, בכישורים תעסוקתיים, בידע מקצועי ו/או בהשכלה אקדמית
13	בקרב מחפשי העבודה החרדים
14	3. פערי ידע ומידע על עולם העבודה
14	4. מחסום תרבותי אצל מעסיקים ואצל דורשי עבודה
14	5. ירידה בתמיכות ועלייה בהוצאות לעומת הכנסה צפויה נמוכה מעבודה
16	6. גברים: שירות צבאי
16	מדיניות ברמת המיקרו: הפעילות להגדלת שיעורי התעסוקה
17	1. הכשרה מקצועית
17	2. יזמות עסקית
17	3. לימודים אקדמיים
18	4. השמה בעבודה
18	5. מרכזי תעסוקת חרדים
18	6. שירות צבאי ושירות אזרחי
19	מדיניות ברמת המקרו: הדילמות שמתכנני המדיניות ניצבים לפניהן
19	1. בין מדיניות עבודה אקטיבית לכלכלת שוק
19	2. משק פנימי לעומת מיזוג משקים
20	3. מתח בין מדיניות עבודה ביחס לנשים לבין העלאת שיעור ההשתתפות של גברים
20	4. הדרך ליצירת ממשק עם מערכות מדיניות מקבילות
20	5. הכשרה לעומת work first
21	הצעה: צעדים להמשך
21	1. הקמת מסגרת ארגונית
21	2. הגדלת הביקוש לעובדים חרדים
21	3. טיפול בחסרים בהון האנושי התעסוקתי
22	4. הגדלת הכדאיות של היציאה לעבודה
22	5. הרחבה ופיתוח של מסגרות השירות הצבאי
22	רשימת המקורות

תקציר

בשנת 2003, בתנאים של סיכון ליציבות הכלכלית, קיבלה הממשלה החלטות על קיצוצים בתקציבי הביטוח הלאומי, הרווחה והחינוך. הם כונו במגזר החרדי "גזרות נתניהו". היה זה סימן דרך להכרה מוסדית גוברת בהשפעות הסוציולוגיה של החברה החרדית על כלכלת ישראל, מדינת הרווחה ושוק העבודה. הפיכתה של סוגיית שיעור ההשתתפות של החרדים בשוק העבודה משאלה מטרידה של שוויון לשאלה מקרו-כלכלית נקשרה במאמר של ברמן וקלינוב (1997) בכותרת "Jewish Father Stops Going to Work"¹. מאמר זה הציג לראשונה את האי-השתתפות של חרדים בשוק העבודה במונחים מקרו-כלכליים עם השפעות רוחב על שוק העבודה והתוצר של המשק. ההשפעות של החוברת הצנועה על העיתונות הכלכלית, משרד האוצר וקובעי המדיניות הייתה גדולה במיוחד.

במשק הבית החרדי – תחת לחץ גובר של שיעור ילודה גבוה, ירידה בתמיכות הכספית של הדור המבוגר בצעיר, עוני גובר וראשיתם של הרגלי צריכה חדשים – היו ההכרעות על השתתפות גברים בשוק העבודה נושא מרכזי עוד קודם לכן. הפתרון של מפרנסת יחידה (במסגרת עבודת נשים חרדיות) במערכות החינוך ובמרחבים החדשים של שוק העבודה שוב לא הספיקו. יותר ויותר החלו גדולי התורה לאפשר באופן סלקטיבי יציאת גברים חרדים לעבודה. מדינת ישראל ומשרד האוצר הגדירו את תחום התעסוקה החרדי אחד היעדים המרכזיים של מדיניות העבודה.

במסמך זה אנו מבקשים, בשלב הראשון, להדגים באמצעות נתונים מעודכנים את הבעיה המקרו-כלכלית הנגזרת מדפוסי התעסוקה במגזר החרדי, בעיה אשר חדרה לתודעה של מקבלי ההחלטות לפני למעלה מעשור ומאיימת הן על רווחתה של האוכלוסייה החרדית והן על חוסנו ושגשוגו של המשק הישראלי בעתיד. בהמשך הדברים יוצג ניתוח קצר של חסמי התעסוקה במגזר החרדי ומיפוי של ניסיון השנים האחרונות לעודד תעסוקה בקרב חרדים. בשלב האחרון נצביע על הדילמות העיקריות המלוות את מתכנני המדיניות, היום כבעבר, ונציע צעדים ראשוניים לפעולה, בעדיפות לשלושה:

הצעד המוצע	התחום
מינוי גוף ייעודי לעידוד תעסוקת חרדים במשרד התמ"ת והקצאת תקציב ייעודי	מסגרת ארגונית
קריאה רחבה למעסיקים חשובים ומשפיעים להעסיק כוח אדם איכותי מהמגזר החרדי	הגדלת הביקוש לעובדים חרדים
עידוד לימוד מתמטיקה, אנגלית ומקצועות התורמים לתעסוקה לכל הגילים	החסרים בהון האנושי התעסוקתי

* המסמך המוגש כאן הוא טיוטה לפני עריכה.

Berman and Klinov, 1997 1

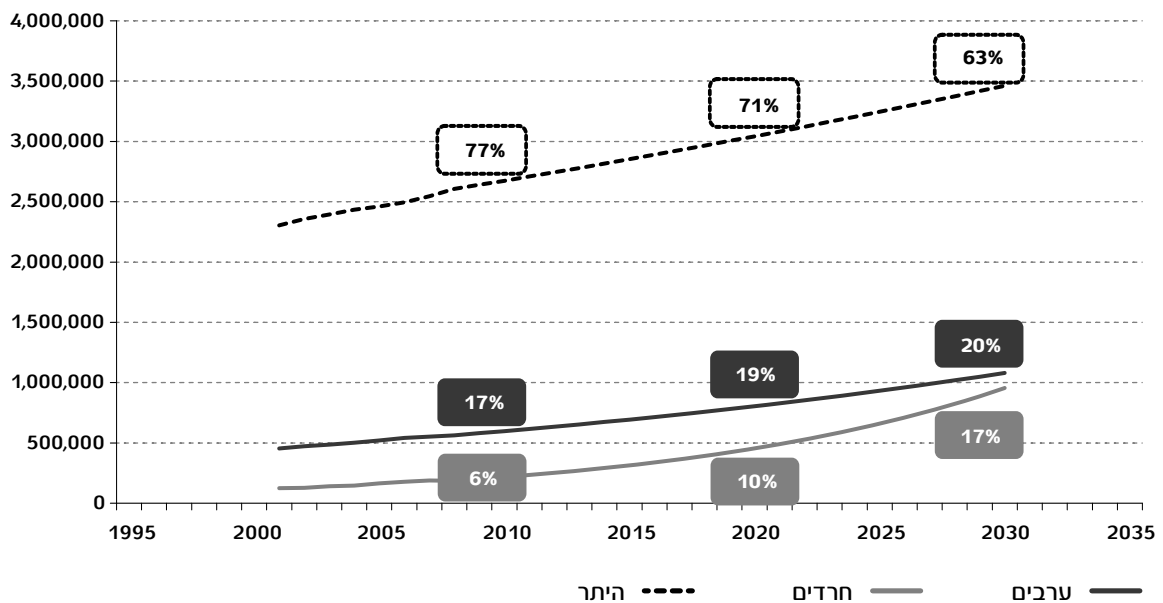
הבעיה המקרו-כלכלית: נתונים²

1. דמוגרפיה

האוכלוסייה החרדית צפויה לתפוס נתח הולך וגדל באוכלוסייה הכללית. בקבוצת הגיל המרכזית של שוק העבודה, למשל, שיעורה עומד כעת על כ-6% וצפוי לגדול ל-11% בשנת 2020 ול-17% בשנת 2030.

שיטות זיהוי שונות מציעות אומדנים שונים לגודלה של האוכלוסייה החרדית בישראל. אומדנים אלו נעים בטווח של 8%-11%, קרי 600 אלף עד 800 אלף נפשות.³ הריבוי הטבעי בקהילה החרדית עולה על 7%, לעומת 1.3% בקרב שאר האוכלוסייה היהודית. מכאן אנו למדים כי האוכלוסייה החרדית צפויה לתפוס נתח הולך וגדל באוכלוסייה הכללית. למשל, בקבוצת הגיל המרכזית של שוק העבודה (25-64) שיעורה עומד כעת על כ-6% וצפוי לגדול ל-11% בשנת 2020 ול-17% בשנת 2030 (תרשים 1).⁴ שיעור התלמידים הלומדים במסגרות החינוך החרדיות זינק מ-6% בתחילת שנות התשעים ל-20% בשנת 2009, וצפוי להגיע ל-22% בשנת 2015 (תרשים 2).

תרשים 1
תחזית גודלן של אוכלוסיות שונות, גילאי 25-64



מקור: עיבוד המועצה הלאומית לכלכלה לנתוני הלמ"ס.

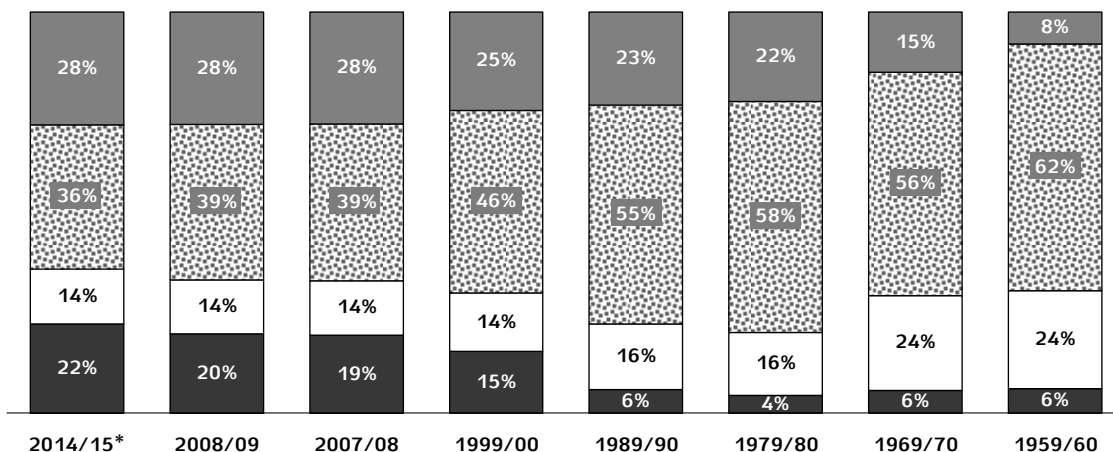
2 הנתונים מבוססים על סקרי כוח אדם וסקר הכנסות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. נעשה שימוש בשיטת זיהוי שלהלן: זיהוי כל בני משק הבית שיש בהם פרט אחד לפחות שסוג בית הספר האחרון שלו הוא "מדרשה/ישיבה גדולה" בתוספת כלל האוכלוסייה ביישובי הגרעין הנבחרים בהתאם להמלצה המבוססת על ניתוח של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

3 האומדן הנמוך מקורו בשיטת "בית הספר האחרון" בסקר כוח אדם; האומדן הגבוה מקורו במסמך שכתב דניאל גוטליב (2007).

4 בהנחה ששיעור גידול האוכלוסין יהיה קבוע בשנים אלו ויעמוד על 3% בקרב המגזר הערבי, 7.7% בקרב המגזר החרדי ו-1.3% בקרב השאר. שיעורי הגידול נגזרו מהצלבה של מגמות מסקר כוח אדם, מהחלופה הגבוהה לגידול האוכלוסין של הלמ"ס וכן מנתונים מנהליים של הביטוח הלאומי על יישובי גרעין חרדיים.

תרשים 2

פילוח התלמידים בחינוך היסודי לפי פיקוח



■ חרדי □ ממלכתי-דתי ▣ ממלכתי ■ ערבי

* תחזית

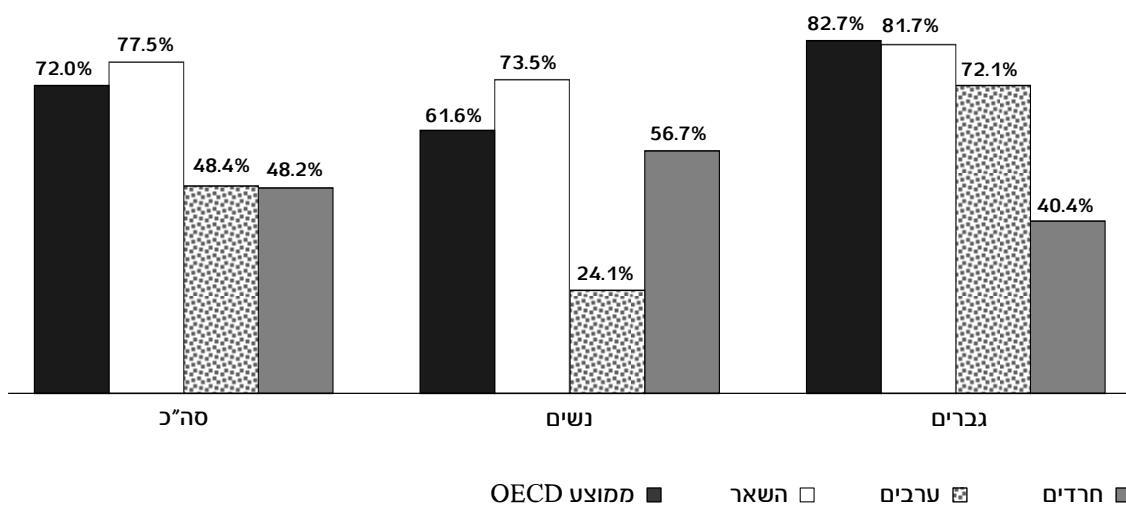
מקור: עיבוד המועצה הלאומית לכלכלה לנתוני הלמ"ס משנת 2009: "תלמידי בית ספר לפי פיקוח ודרג חינוך", "תלמידי בית ספר לפי דרגת כיתה", "תחזיות תלמידים בחינוך היסודי, לפי פיקוח".

2. תעסוקה

אם שיעורי התעסוקה הנוכחיים של המגזר החרדי לא ישתנו בעשורים הקרובים, שיעור התעסוקה הכולל בישראל צפוי לצנוח.

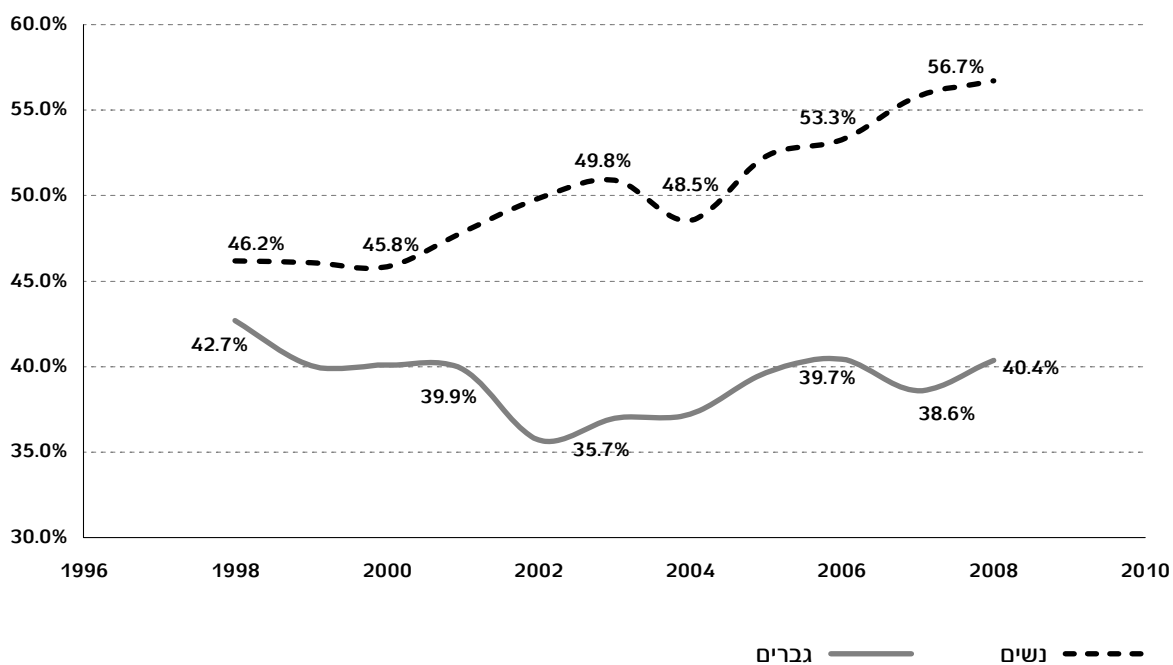
שיעור המועסקים בקהילה החרדית בגילאי העבודה נמוך מאוד מהמקובל בכלל האוכלוסייה (תרשים 3). שיעור התעסוקה של גברים חרדים בגילאי 25-64 עמד בשנת 2008 על 40%, רמה הנמוכה מעט משיעור התעסוקה של אוכלוסייה זו עשור קודם לכן (כ-42% בשנת 1998) ונמוכה מאוד משיעורי התעסוקה בקרב גברים ממגזרים אחרים. לעומתם שיעור התעסוקה של נשים חרדיות קרוב יותר לממוצע האוכלוסייה ועמד על כ-57% בשנת 2008. רמת התעסוקה של נשים חרדיות צמחה במידה ניכרת בעשור האחרון (כ-10 נקודות האחוז) – מרמה של 46.5% בשנת 1998 לרמה הנוכחית (תרשים 4). לנוכח קצב גידול האוכלוסין בחברה החרדית, ובמידה ששיעורי התעסוקה הנוכחיים לא ישתנו בעשורים הקרובים, שיעור התעסוקה הכולל בישראל צפוי לצנוח בשיעורים לא מבוטלים, כמוצג בלוח 1.

תרשים 3
שיעורי תעסוקה לפי מגזרים, גילאי 25-64, 2008



מקור: עיבוד המועצה הלאומית לכלכלה לסקר כוח אדם, 2008, ונתוני OECD.

תרשים 4
שיעור המועסקים במגזר החרדי, גילאי 25-64



מקור: עיבוד המועצה הלאומית לכלכלה לסקר כוח אדם, 2008.

לוח 1

תחזית רמת התעסוקה, גילאי 25-64, בקיבוע שיעורי התעסוקה הנוכחיים⁵

שיעור תעסוקה	מועסקים	אוכלוסייה		
71.0%	2,381,920	3,356,230	2008	נתוני סקר כוח אדם
68.9%	2,966,063	4,301,888	2020	תחזית
66.7%	3,666,001	5,498,375	2030	

מקור: עיבוד המועצה הלאומית לכלכלה לנתוני סקר כוח אדם, 2008.

נקודה חשובה בהקשר זה היא הקשר החזק המתקיים בין תעסוקה לעוני, כפי שניתן ללמוד מלוח 2: במשקי הבית החרדיים שיעור העניים במשק בית שבו המפרנס הראשי איננו מועסק הוא 91%, והוא צונח לרמה של 51.4% כאשר המפרנס הראשון נכנס לשוק העבודה ול-13% כאשר ישנם שני מפרנסים במשק הבית. עם זאת ניתן להבחין כי הקשר בין תעסוקה לעוני חלש יותר במגזר החרדי לעומת כלל האוכלוסייה, כנראה בשל רמות הכנסה נמוכות וריבוי ילדים (לוח 3).

לוח 2

הקשר בין שיעור העניים למספר המפרנסים בגילאי העבודה במשק הבית, לפי מגזרים (באחוזים)

סה"כ	קשישים המפרנס העיקרי מעל גיל העבודה	2+	1	0	מספר מועסקים בגילאי העבודה במשק הבית
49.4	67.7	10.6	54.5	88.6	ערבים
55.2	22.0	13.0	51.4	91.0	חרדים
13.0	20.2	2.1	13.5	59.0	השאר
19.9	22.8	3.1	24.5	71.4	כלל האוכלוסייה

מקור: עיבוד לסקר הכנסות 2008, המועצה הלאומית לכלכלה.

3. הכנסות ועוני

הסיבה לעוני החרף במגזר החרדי טמונה בשיעור השתתפות נמוך בכוח העבודה בצד ריבוי טבעי מהיר ורמת הכנסות פחותה מאוד מהממוצע ביתר האוכלוסייה.

רמת ההכנסה הממוצעת (נטו) בקרב המגזר החרדי נמוכה משני שלישים מהכנסתם הממוצעת של כלל משקי הבית. פער זה מצטמצם מעט כאשר משווים את ההכנסה הממוצעת לפרט העובד בכל מגזר (לוח 3). ההסבר לפער האחרון טמון בשיעורים גבוהים של עבודה במשרות חלקיות במגזר החרדי (בעיקר בקרב נשים) בצד רמת הון אנושי נמוכה, קרי השכלה פחותה מהנדרש בשוק העבודה. כפי

5 בהנחה שגידול האוכלוסין יהיה קבוע בשנים אלו ויעמוד על 3% בקרב המגזר הערבי, 7.7% בקרב המגזר החרדי ו-1.3% בקרב השאר – בהתבסס על הצלבה של מגמות מסקר כוח אדם, החלופה הגבוהה לגידול האוכלוסין של הלמ"ס וכן נתונים מנהליים של הביטוח הלאומי על יישובי גרעין חרדיים.

שניתן לראות מתרשים 5, שיעור הנשים החרדיות המועסקות במשרות חלקיות הוא גבוה במיוחד – 56%. כמו כן, מעל שליש מהגברים החרדים מועסקים במשרה חלקית, שיעור גבוה במיוחד ביחס לגברים מכלל האוכלוסייה. בצד זה ידוע כי רוב המועסקים במגזר החרדי משתלבים במקומות עבודה השייכים למעסיקים חרדים או דתיים (בדרך כלל מסיבות של תפיסת עולם), המהווים כ-8% מכלל העסקים בישראל. מכאן שיש מגבלה בצד ההיצע של מקומות העבודה הנתפסים במגזר החרדי כרלוונטיים. מגבלה זו עלולה בהחלט למשוך את שכר העובדים כלפי מטה.⁶

לוח 3

הכנסה נטו למשק בית והכנסה מעבודה, לפי מגזרים, 2008

הכנסה מעבודה לפרט ⁷		הכנסה נטו למשק בית		
אחוזים	ש"ח	אחוזים	ש"ח	2008
100.0	6,423	100.0	10,964	כלל האוכלוסייה
69.41	4,458	65.7	7,203	חרדים
78.09	5,016	65.7	7,205	ערבים
104.23	6,695	107.6	11,799	השאר

מקור: עיבוד המועצה הלאומית לכלכלה לסקר הכנסות, 2008.

לוח 4

הכנסה ברוטו למשק בית והכנסה מקצבאות ותמיכות, לפי מגזרים, 2008

הכנסה מקצבאות ותמיכות באחוזים	הכנסה מקצבאות ותמיכות	הכנסה ברוטו למשק בית	
11.96%	1,595	13,339	כלל האוכלוסייה
32.86%	2,629	8,001	חרדים
17.88%	1,457	8,151	ערבים
10.76%	1,560	14,498	השאר

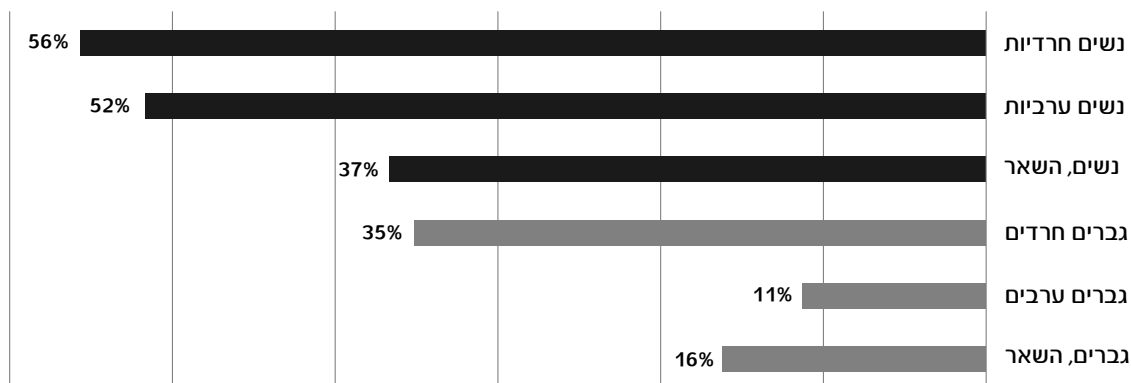
מקור: עיבוד המועצה הלאומית לכלכלה לסקר הכנסות, 2008.

6 פפרמן, 2009.

7 הכוונה היא להכנסה נטו מעבודה שכירה ועצמאית.

תרשים 5

שיעור המועסקות/ים במשרות חלקיות, מגזרים שונים, 2008



מקור: עיבוד המועצה הלאומית לכלכלה לסקר כוח אדם, 2008.

בשנת 2008 היה שיעור העוני בקרב האוכלוסייה החרדית 55.2%. ואולם אף על פי שחלקה מסך משקי הבית היה 4.5% בלבד, היה חלקה מסך האוכלוסייה הענייה 12.6% (לוח 5). מכל האמור לעיל עולה כי הסיבה לעוני החרף במגזר החרדי נעוצה בשיעור השתתפות נמוך בכוח העבודה בצד ריבוי טבעי מהיר ורמת הכנסות הפחותה משמעותית מממוצע האוכלוסייה.

לוח 5

עוני לפי משקי בית, אוכלוסיות נבחרות, 2008 (באחוזים)

קטגוריה	השאר	ערבים	חרדים	כלל האוכלוסייה
שיעור מסך העניים	53.6	33.8	12.6	100.0
שיעור מסך משקי הבית	81.8	13.6	4.5	100.0
שיעור העוני	13.0	49.4	55.2	19.9

מקור: עיבוד המועצה הלאומית לכלכלה לסקר הכנסות, 2008.

החסמים להשתתפות בתעסוקה

אפיונם של החסמים המרכזיים של האוכלוסייה החרדית בהשתתפות בתעסוקה הוא צעד הכרחי בדרך לזיהוי הכלים המתאימים ביותר לעידוד תעסוקה. במסמך זה אנו מבקשים להצביע על שישה חסמים מרכזיים:

1. תפיסת עולם ומערכת חברתית שאינן מעודדות יציאה לעבודה

- **חשיבות השמירה הקפדנית על אורח חיים דתי-חרדי** אשר אינו מתיישב לעתים קרובות עם סביבת העבודה. לדוגמה: הפרדה בין נשים לגברים, תפילה במניין והקפדה על כשרות מזון מחמירה.
- **נשים – ניהול משק בית עם מספר נפשות גדול** מקורו בעיקר בתרבות ובמערכת הערכים החרדית המייחסת חשיבות גדולה להקמה ולגידול משפחות מרובות ילדים. הנשים (ולא הגברים) הן המקדישות את רוב הזמן לטיפול בילדים וביתר צורכי הבית, ומכאן הקושי להשתלב במשרות מלאות.
- **גברים – הקדשת שנים רבות ללימוד תורה** בגלל מתן חשיבות עליונה ללימוד תורה וכן מעמד חברתי גבוה ל"תלמיד ישיבה" בצד פחיתות כבוד לגבר חרדי אשר אינו מקדיש את כל עתותיו ללימוד. בקרב הרווקים החרדים מדובר בנורמה מחייבת עוד יותר, שכן מעמד זה משפיע מהותית על יכולתם למצוא "שידוך טוב".

למרות האמור לעיל אנו מבקשים להסתייג ולהוסיף כי מקרי המבחן של קהילות חרדיות בחו"ל, ובפרט של הקהילה בלונדון, מלמדות שלא חייבת להיות סתירה בין תפיסות אלו לבין השתלבות רחבת היקף בשוק העבודה. הקהילה החרדית בלונדון דומה מאוד לקהילה החרדית בישראל, אך מאופיינת ברמת תעסוקה גבוהה בקרב הגברים. לוח 6 מדגים כי עבור כלל קבוצות הגיל, שיעור הגברים החרדים המקדישים את כל זמנם ללימוד הוא קטן מאוד בלונדון לעומת הנתון המקביל בישראל.⁸ ניתן לשער שנתונים דומים היו מתקבלים גם בהשוואה בין הקהילה החרדית בישראל לקהילה החרדית בניו יורק ובריכוזים חרדיים אחרים בחו"ל.

לוח 6

שיעור הגברים החרדים המקדישים את כל זמנם ללימוד (לפי קבוצות גיל)

קבוצת הגיל	24-20	29-25	34-30	39-35	44-40	49-45	55-50
שיעור הגברים הלומדים בכולל בלונדון	36%	21%	17%	7%	6%	10%	4%
שיעור הגברים הלומדים בכולל בישראל	~85%	74%	75%	57%	51%	30%	28%

מקור: לין, 2009.

2. חוסר במיומנות, בכישורים תעסוקתיים, בידע מקצועי ו/או בהשכלה אקדמית בקרב מחפשי העבודה החרדים

הבעיה ניכרת בפרט בקרב גברים חרדים החסרים ידע בסיסי במתמטיקה ובאנגלית. מחסור זה נובע מכך שבחינוך היסודי החרדי מוקדשות שעות מועטות יחסית למקצועות כלליים (לימודי חול) וכלל הלימודים במוסדות החינוך העל-יסודי לבנים חרדים הם לימודי קודש. עם סיומם של הלימודים היסודיים מרבית הגברים החרדים עוברים ללמוד במוסדות התורניים למשך שנים ארוכות.

השלמת הפערים ורכישת מקצוע ו/או תואר אקדמי בגיל מבוגר הן משימה קשה ומורכבת, בפרט כשמדובר בבעלי משפחות בעלות יכולת כלכלית נמוכה, המתקשים למצוא את המשאבים הכלכליים והפנאי הנדרשים לשם כך. בעשור האחרון אנו עדים להתפתחות רחבת היקף של מסגרות להכשרות מקצועיות ו/או לימודים אקדמיים לאוכלוסייה החרדית, אולם עדיין מדובר בהיקף קטן ביחס לכלל האוכלוסייה החרדית.

רוב הנשים החרדיות עוברות את החינוך העל-יסודי במסגרת התיכונים המחוברים לסמינרים למורות, ואלה מכשירים אותן לעבודה בתחום החינוך. מהערכות משרד החינוך עולה כי פחות מ-5% מבוגרות הסמינרים מוצאות עבודה בתחום החינוך. עם זאת מרבית הסמינרים מציעים כיום הכשרות מקצועיות נוסף על לימודי ההוראה בתחומים מגוונים, כגון הנהלת חשבונות, גרפיקה ממוחשבת ומזכירות. בנוסף יש כיום בחלק ניכר מהסמינרים הכשרות חלופיות (ללא לימודי הוראה), בעיקר בתחום התוכנה. מסגרות אלו זכו להצלחה בשנים האחרונות וכן לסבסוד מהמדינה בפיקוח המרכז להכשרת הנדסאים וטכנאים (מה"ט).

לוח 7 מדגים את הפער בין המגזרים השונים ברמת ההון האנושי הנדרש לתעסוקה. בהתאם לאמור לעיל עולה כי התעודה האחרונה שניתנה לרוב הגברים החרדים פחותה מתעודת בגרות ולרוב הנשים החרדיות – תעודה על-תיכונית שאיננה אקדמית.

לוח 7

התעודה הגבוהה ביותר שהפרט קיבל, לפי מגזרים, גילאי 25-64, 2008 (באחוזים)

לא ידוע	אקדמית	על-תיכונית שאיננה אקדמית	בגרות	פחותה מבגרות	
0.3	7.2	4.2	11.6	76.6	גברים חרדים
0.4	18.6	42.3	12.5	26.3	נשים חרדיות
0.1	13.0	6.8	16.6	63.4	גברים ערבים
0.1	12.3	7.2	17.2	63.2	נשים ערביות
1.1	31.0	16.2	18.4	33.3	גברים, השאר
1.1	35.3	16.1	20.2	27.3	נשים, השאר

מקור: עיבוד המועצה הלאומית לכלכלה לסקר כוח אדם, 2008.

3. פערי ידע ומידע על עולם העבודה

בשל שיעור התעסוקה הנמוך יחסית, בפרט בכל הנוגע להשתלבות במעגל העבודה הכללי, חסרים בקהילה החרדית מקורות מידע וידע רלוונטיים על עולם העבודה. המידע הנדרש לכל אדם בקבלת ההחלטות הרלוונטיות לעולם העבודה (הכשרה מקצועית, לימודים, חיפוש עבודה) אינו נמצא בהישג יד לדורש העבודה החרדי.

4. מחסום תרבותי אצל מעסיקים ואצל דורשי עבודה

במסגרת דוח אונו רואיינו 60 מעסיקים במקצועות איכותיים ויוקרתיים (שוק ההון ובנקאות, משרדי עורכי דין וראיית חשבון, שירות המדינה ותחומי התקשורת והפרסום).⁹ מהדוח עולה כי גם כאשר מגבלת ההון האנושי איננה רלוונטית, רוב המעסיקים נרתעים מהעסקת חרדים, ובעיקר מקידומם לעמדות מפתח. לטענתם, רתיעה זו מקורה בשוני התרבותי, שכן נוח יותר לרוב המעסיקים לבחור עובד הדומה להם. בנוסף נטען כי רבים מהם חוששים מההתאמות הכרוכות בשילובם של חרדים במקום העבודה. על בסיס שיחות עם גורמי השמה אנו סבורים כי חשש זה איננו מבוסס וכי ההתאמות הנדרשות ל"הכשרה" של מקומות עבודה למגזר החרדי אינן רבות.

במסגרת הסקר נצפו עמדות חיוביות בדבר יכולתם האינטלקטואלית וחריצותם של עובדים מהמגזר החרדי. לפיכך סבורים מחברי דוח אונו כי עבודה משותפת תפחית את הרתיעה של המעסיקים ותסייע מהותית להשתלבות של המגזר החרדי בתחומים אלו.

בעיה דומה עולה גם מצדם של דורשי העבודה החרדים, הנמנעים פעמים רבות מחיפוש עבודה מחוץ לסביבה החרדית, גם כאן עקב רתיעה הנגרמת מהריחוק התרבותי (המעלה חששות שונים), אבל גם בגלל בעיות נגישות לאמצעי לחיפוש העבודה במקומות עבודה כלליים (אמצעי תקשורת, אינטרנט, חברות השמה וכוח אדם).

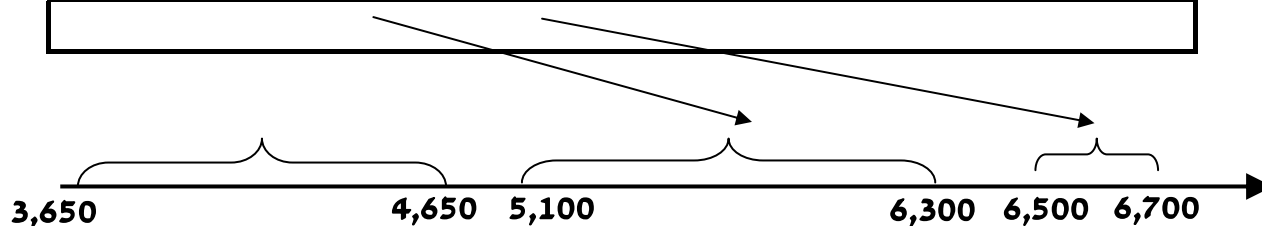
5. ירידה בתמיכות ועלייה בהוצאות לעומת הכנסה צפויה נמוכה מעבודה

מגורמים העוסקים בהשמת חרדים וכן מניתוח המוצג בלוח 7 עולה כי שכר הסף ליציאה לעבודה לגבר אברך המקבל קצבת כולל אשר בת זוגו עובדת בשכר מינימום הוא גבוה בהרבה משכר המינימום. במילים אחרות, היציאה לעבודה בשכר מינימום, שהוא השכר המוצע פעמים רבות, תלווה בירידה בהכנסות או בתוספת הכנסה זעירה לנוכח האובדן של קצבת הכולל והטבות נוספות כמו הנחת ארנונה. לכך מתלווה אבדן השלמת הכנסה בלתי פורמלית שמקורה במסחר זעיר בלתי מדווח הנפוצה באוכלוסייה החרדית.

9 יעקובי ואח', 2009. ראוי להדגיש כי דוח אונו אינו מדגם מייצג אלא סקר נקודתי.

הכנסות והוצאות הקשורות ליציאה לעבודה לפי מאפייני השתתפות בתעסוקה¹⁰
 עבור משפחה חרדית עם 6 ילדים מתחת לגיל 18, מתוכם שניים עד גיל 3 (הסכומים מעוגלים לעשרות)

סוג ההכנסה / ההוצאה	גם הגבר וגם האישה עובדים	גבר אברך ואישה לא עובדת	גבר אברך ואישה לא עובדת
הכנסות			
הכנסות מעבודה ¹¹	7,420	3,710	0
קצבת ילדים (לפי 6 ילדים)	910	910	910
קצבת הבטחת הכנסה ממשד הדתות	0	0	940
מלגת כולל: תשלום משרד החינוך (ניתן למוסד התורני)	0	700	700
מלגת כולל (תוספת כולל מגיוס תרומות) ומקורות הכנסה נוספים ¹²	0	~1,000-2,000	~1,000-2,000
תלושים לחג של ארגוני צדקה (שווי ממוצע לחודש) ¹³	0	~100	~100
סך הכנסות	8,330	6,420-7,420	3,650-4,650
הוצאות			
הוצאה על מעונות יום ומשפחתונים (הערכה) ¹⁴	~600-800	~600-800	0
אבדן הנחה בארנונה ¹⁵	~230		
הוצאות הקשורות ליציאה לעבודה (מזון לתינוקות, פאה, ביגוד, נסיעות, סיוע בטיפול בזמן חופשת בית הספר) ¹⁶	~800	~500	0
סך הוצאות	1630-1830	1100-1300	0
סך הכנסות פחות הוצאות	6,500-6,700	5,120-6,320	3,650-4,650



10 הנתונים נכונים לשנת 2007 ולקוחים מתוך לוי, 2009. יש לציין כי הנתון של "תלושים לחג של ארגוני צדקה" עודכן כלפי מטה מ-500 ש"ח ל-100 ש"ח.

11 ההנחה היא שהעבודה היא בשכר מינימום.

12 הערכת מינימום. מבוססת על הערכות מידע שהתקבל מהג'וינט ומגופים אחרים העוסקים בהשמת חרדים.

13 הערכת מינימום. מבוססת על הערכות מידע שהתקבל מהג'וינט ומגופים אחרים העוסקים בהשמת חרדים.

14 במעונות יום ובמשפחתונים (עד גיל 3) ההנחות בשכר הלימוד נקבעות על פי הכנסה ממוצעת לנפש. במקרה שלפנינו, למשפחה שבה שני בני הזוג עובדים, ההכנסה החודשית הממוצעת לנפש היא 1,041 ש"ח (הכנסה מעבודה בתוספת קצבאות ילדים). ההנחה במעונות יום ומשפחתונים למשפחה עם הכנסה ממוצעת נמוכה מ-2,205 ש"ח לנפש היא 825 ש"ח לילד, כאשר ההורה נדרש להשלים עד 506 ש"ח בחודש (להערכתנו ההשלמה בפועל נמוכה יותר). לפרטים ראו לוח שכר לימוד במעונות לשנה"ל תשס"ח, ספטמבר 2007, באתר משרד התמ"ת.

15 אנו מניחים מגורים בדירה בגודל 100 מ"ר ותעריף ארנונה של 31 ש"ח למטר (בנייה רוויה), המסתכמים לתשלום ארנונה חודשי של 255 ש"ח. משפחה בת 8 נפשות עם הכנסה חודשית נמוכה מ-4,639 ש"ח זכאית להנחה בארנונה של 90% שווה 204 ש"ח בחודש. לפרטים ראו לדוגמה אתר עריית ירושלים.

16 הערכת מינימום. מבוססת על הערכות מידע שהתקבל מהג'וינט ומגופים אחרים העוסקים בהשמת חרדים.

6. גברים: שירות צבאי

למרבית הגברים החרדים היציאה לעבודה כרוכה בהפסקת ההסדר של דחיית השירות הצבאי במעמד "תורתו אומנותו" אשר הם זכאים לוח מכוח חוק טל.

מאפייני השירות הצבאי ומשכם נקבעים בהתאם לקריטריונים של גיל ומספר ילדים, ולפיהם הצבא ממייך את החיילים לשלושה מסלולים: (1) שירות סדיר (14-36 חודשים); (2) שלב ב: טירונות מזורזת והכשרה לסיוע בעורף בשעת חירום (44 יום); (3) "מאגר", שאיננו שירות בפועל אלא מסגרת שבאמצעותה הצבא שומר לעצמו את האפשרות לגייס את המועמד. הקריטריונים הללו אינם מפורסמים ברבים, ולכן הגברים החרדים אינם יודעים מתי היציאה לעבודה איננה כרוכה בשירות צבאי בפועל.

נוסף על כל זה השירות הצבאי נתפס כהפרה של נורמה חרדית רבת שנים המעוגנת במניעים אידאולוגיים שונים או כאבדן הכנסה. תפיסת אבדן ההכנסה מוזנת על ידי חוסר המודעות של חרדים רבים לזכאותם לדמי מחיה נדיבים במסגרת הצבאית אשר עולים על הכנסתו הממוצעת של אברך. הקמת הנח"ל החרדי לפני למעלה מעשור, שנועדה לאפשר לגברים חרדים שירות צבאי מלא בהתאמה לאורח החיים החרדי, לא הצליחה להביא לפריצת דרך של ממש בקבוצות הליבה של הקהילה החרדית. במסלול זה משרתים מדי שנה כ-250 חיילים חדשים, הזכאים בשנה השלישית לשנת משימה שבה הם משלימים פערים בלימודים כלליים ו/או רוכשים מקצוע. לפני שלוש שנים נפתח בצה"ל מסלול "שחר – שילוב חרדים", ובו החיילים החרדים מקבלים הכשרה מקצועית בתחילת השירות ואחריה הם משרתים במקצוע הנלמד בהתאמה של תנאי השירות לצורכי החייל החרדי. עד כה גויסו לתכנית בזרועות צה"ל השונות כ-700 חיילים, אולם עדיין מוקדם לקבוע את השפעתה על תהליך היציאה לעבודה. חוק טל מאפשר לגברים החרדים מעל גיל 22 לבחור בשנת הכרעה, שבה הם יכולים לצאת לעבודה ו/או ללימודים למשך שנה ובסיומה הם צריכים להחליט על המשך דרכם. החוק גם מאפשר לגברים חרדים נשואים מגיל 23 ואילך להמיר את השירות הצבאי בשירות אזרחי של 12 חודשים. בשנתיים שחלפו מפתחת מסלול זה נכנסו אליו למעלה מ-1,500 גברים חרדים, אולם עדיין אין מידע על השתלבותם לאחר מכן בעולם העבודה.

מדיניות ברמת המיקרו: הפעילות להגדלת שיעורי התעסוקה

בעשור האחרון נעשית פעילות רבה במטרה להגדיל את השתתפותה של הקהילה החרדית בעולם העבודה. הפעילות זוכה לשיתוף פעולה של ממשלת ישראל, ארגון הג'וינט, גורמים בקהילה החרדית, מוסדות אקדמיים, קרנות פילנתרופיות וגופים נוספים. עשייה מבורכת זו נועדה למצוא את הדרכים הנכונות ביותר לשלב את החברה החרדית בעולם העבודה בד בבד עם שמירה על אורח החיים הדתי והתרבותי של קהילה זו. מרבית התכניות הפועלות במסגרת זו עדיין נמצאות בשלב ראשוני ופועלות בהיקף מצומצם יחסית לשיעור הבלתי מועסקים בקהילה החרדית (מספר הגברים החרדים המשתתפים בתכניות אלו אינו עולה על 3,000 בשנה), ולכן, בשלב זה, הן אינן מיועדות לתת פתרון רחב לקהילה החרדית. חלקן הגדול מלווה במחקרי הערכה כדי לבחון את יעילותן ואת הדרכים להגדילן ולפתחן לכלל הציבור החרדי, אך עדיין מוקדם להסיק מסקנות מרוב המחקרים הללו. ובכל זאת ניתן לומר בבירור כי תכניות אלו מהוות היום תשתית חשובה ומקור מרכזי לידע, לניסיון ולאופטימיות בתחום שילוב חרדים בתעסוקה. להלן תיאור תמציתי של הפעילות בתחום זה.

1. הכשרה מקצועית

לנוכח הקושי הגובר של גברים ונשים בקהילה החרדית להשתלב בעולם העבודה, ללא הכשרה מקצועית רלוונטית, נפתחו בשנת 1996 מסלולי הכשרה מקצועית למבוגרים חרדים. לשם כך נפתחו במרוצת השנים קורסים במגוון מקצועות רחב, לדוגמה: תוכנה, בדיקות תוכנה, חשמלאות, עיצוב פנים, הנהלת חשבונות, מזכירות רפואית ונהיגה באוטובוס. בניסיון להתאים את תחומי ההכשרות, את תוכני הלימוד ואת סביבת הלימודים לצורכי המשק מצד אחד ולמאפייני הציבור החרדי מצד אחר התבצעה פעילות זו בחלקה הגדול בשותפות של האגף להכשרה מקצועית במשרד התמ"ת עם ג'וינט ישראל במסגרת התכניות "פרנסה בכבוד" ו"צופיה". עשייה זו התרחבה בקרב הנשים החרדיות גם לתוך הסמינרים לבנות (כיתות י"ג-י"ד), בעיקר בתחום לימודי ההנדסאות בפיקוח המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה של משרד התמ"ת (מה"ט).

בהכשרות אלו השתתפו במשך השנים אלפי גברים ונשים חרדיות, ומרביתם השתלבו לאחר מכן בהצלחה בעולם העבודה. שיעורי ההשמה הגבוהים ביותר נרשמו בקורסים שנפתחו בשיתוף פעולה עם מעסיקים כבר משלב הכנת הקורס. אלה קלטו אל שורותיהם חלק ממסיימי ההכשרות. ביתר ההכשרות התגלו לא אחת קשיים גדולים בהשמת הבוגרים.

2. יזמות עסקית

כדי לפתח את היזמות העסקית הזעירה והבינונית בקהילה החרדית הופעלו על ידי מרכזי מט"י (מרכז טיפוח יזמות של משרד התמ"ת) בריכוזים החרדיים קורסים וכלי סיוע נוספים ליזמות עסקית בתכנית "ברכה בעסקים". מטרת התכנית להדריך וללוות את היזמים בקהילה החרדית בתהליך הקמת עסק על ידי תכנון נכון וניהול מקצועי בדרך שתאפשר לזים העסקי להתפרנס בכוחות עצמו מהעסק ואף להתפתח ולהעסיק אנשים נוספים. היזמות העסקית הזעירה בתוך הקהילה החרדית מתאימה מאוד לאופי הקהילה החרדית, כשהיא נדרשת לכלים מקצועיים לניהול עסק, למשל: תוכנית עסקית, ניהול מלאי, תמחור, רישום ומיסוי.

3. לימודים אקדמיים

בעקבות התפתחות ההכשרות המקצועיות הייעודיות לעולם החרדי התברר הצורך ביצירת מסגרות שיאפשרו לקהילה החרדית לרכוש תארים אקדמיים. לשם כך הוקמו כמה מכללות חרדיות – אחדות מהן שלוחות של מכללות אקדמיות לציבור הכללי ואחרות משמשות אכסניה לאוניברסיטאות ומכללות אקדמיות במסלולי לימוד שונים. תהליך זה צבר תאוצה בחמש השנים האחרונות, וכיום ישנם כבר מאות מסיימים של לימודי תואר ראשון ועוד אלפי סטודנטים בעיצומם של הלימודים לתואר הראשון. בה בעת החלה השתלבות של סטודנטים חרדים במוסדות אקדמיים כלליים. בשנה האחרונה מופעלת תכנית "חרדים לעתידם" בשיתוף ממשלת ישראל, הג'וינט וקרנות פילנתרופיות לעידוד כניסת גברים חרדים בוגרי ישיבות למסלול לימוד אקדמי.

מרבית הסטודנטים החרדים פונים ללימודי משפטים ומינהל עסקים מתוך רצון לרכוש תואר אקדמי שיסייע להם להשתלב בהצלחה בעולם העבודה. יתר הסטודנטים החרדים פונים למסלולי לימוד בתחום ההנדסה, מחשבים, ייעוץ חינוכי, עבודה סוציאלית, פסיכולוגיה ועוד. המוטיבציה הגבוהה של הגברים והנשים בקהילה החרדית להשתלב במסלול האקדמי, יחד עם הנכונות של המכללות והאוניברסיטאות ליצירת מסלולים אלו, עשויות להצמיח הון אנושי מקצועי איכותי ומתאים לדרישות עולם העבודה המקצועי.

4. השמה בעבודה

תהליך חיפוש העבודה של דורש העבודה החרדי יכול להיות קשה ומורכב בהרבה משל יתר דורשי העבודה, גם כשיש לו המקצוע ו/או התואר המתאימים לצורכי עולם העבודה. למטרה זו הוקמו על ידי¹⁷ החל בשנת 2006 מרכזי השמה של תכנית מפת"ח שמטרתם לסייע ולהדריך את מחפש העבודה החרדי בחיפוש משרות, הכנת קורות חיים ושליחתם, הכנה לריאיון עבודה והשתלבות מוצלחת בעבודה. מרכזים אלו נפתחו במרבית הריכוזים החרדיים בארץ, וניתן בהם שירות על ידי צוות חרדי מקצועי העומד בקשר עם מעסיקים ומאתר עבורם כוח אדם איכותי ומתאים למשרות הנדרשות.

ממסגרת המחקר המלוות את תכנית מפת"ח אנו למדים כי התכנית נתקלת בקשיים לשלב אוכלוסייה חדשה, קרי אוכלוסייה שאיננה שייכת לכוח העבודה. כך למשל עולה כי 75% ממשתתפי התכנית עבדו בחמש השנים האחרונות (נשים וגברים בשיעורים דומים). כן עולה כי מרבית המשתתפים בתכנית הן נשים (83%). עם זאת נבחן השינוי בשיעורי התעסוקה בקרב 772 מתוך משתתפות ומשתתפי התכנית (85% מהם נשים) בתום שישה עד תשעה חודשים מתחילת השתתפותם, ועולה כי שיעור התעסוקה בקרב המשתתפים עלה מ-26.5% ל-61.8%, וכי 6% הרחיבו את מספר שעות העבודה שלהם. בסך הכול העידו 42% כי לתכנית הייתה השפעה חיובית עליהם.¹⁸

במקביל לתכנית מפת"ח החלו גם חברות השמה וכוח אדם פרטיות (כדוגמת חברת מנפאואר) לפעול באופן ממוקד באוכלוסייה החרדית לשם השמה של כוח אדם חרדי ומקצועי.

5. מרכזי תעסוקת חרדים

בשל הקשיים להשתלבות רבים מהעובדים החרדים במקומות העבודה הקיימים נפתחו במקומות רבים מרכזי תעסוקה ייעודיים לאוכלוסייה החרדית. במרכזים אלו פתחו חברות גדולות ומוכרות (כדוגמת מטריקס, מל"מ וויזה כאל) שלוחות המבוססות על כוח אדם חרדי. היוזמה לפתיחת מרכזים אלו זכתה לסיוע של מרכז ההשקעות בתמ"ת ובעידוד מעסיקים למיניהם. המודל התפתח בעיקר בעיר החרדית מודיעין עילית, שבה עובדות במרכז התעסוקה למעלה מ-1,000 נשים חרדיות. המודל נמצא מתאים בעיקר לנשים החרדיות, לעומת הגברים החרדים ששיעורם במיזמים אלו נמוך ביותר.

6. שירות צבאי ושירות אזרחי

חובת השירות הצבאי לתלמידי ישיבות העוזבים את הלימודים התורניים עיכבה תלמידים רבים מקבלת החלטה בדבר יציאה לעולם העבודה. הגיוס הצבאי באופן שאיננו מותאם לאורח החיים החרדי נתפס כאיום העומד בפני יציאה רשמית לעולם העבודה. לשם כך נקבעו בחוק טל מסלולים שיאפשרו השתלבות בעבודה ללא שירות צבאי מיידי במסלולים של שנת הכרעה ושירות אזרחי וכן פתיחת מסלולים מותאמים לגיוס חרדים לצה"ל.

בשלוש השנים האחרונות התפתחו במרבית הזרועות בצה"ל מסלולי גיוס מותאמים לחרדים, ובמהלכם רוכשים החיילים מקצוע ומשרתים בו את שירותם הצבאי. התכנית "שחר-שילוב חרדים" נועדה לאפשר לגבר החרדי שירות צבאי בתנאים מתאימים לאורח חייו, נוסף על רכישת מקצוע וניסיון במהלך השירות. התכנית קלטה עד כה למעלה מ-700 חיילים חרדים. היא מחויבת גם להשמת המשתחררים בעולם העבודה האזרחי וזוכה לתנופה גדולה בקהילה החרדית.

17 תב"ת (תנופה בתעסוקה) היא חברה לתועלת הציבור (2005) מיסודם של ג'וינט ישראל וממשלת ישראל לעידוד תעסוקה באוכלוסיות שונות, המפעילה בין השאר תכניות ייעודיות לקהילה החרדית.

18 סופר-פורמן, 2008.

בד בבד נפתחו מסלולים לשירות אזרחי לגברים חרדים בעמותות ובארגונים בקהילה החרדית ומחוצה לה. עד כה נקלטו למסלול זה למעלה מ-1,500 גברים חרדים. ככל הנראה מרביתם ישתלבו בשוק העבודה לאחר תום שנת השירות.

מדיניות ברמת המקרו: הדילמות שמתכנני המדיניות ניצבים לפניהן

כיום הציבור החרדי וממשלת ישראל נמצאים לאחר השלב הראשוני של חזרת גברים חרדים לשוק העבודה, אולם המשך מגמה זו מחייב התמודדות עם דילמות המלוות את המדיניות הכלכלית-חברתית בשדה העבודה.

1. בין מדיניות עבודה אקטיבית לכלכלת שוק

כאמור, בתנאים שנוצרו מאז 2003 הפכה העלאת שיעור ההשתתפות של גברים חרדים בשוק העבודה לאחד היעדים המרכזיים של מדיניות העבודה. בתוך כך התעוררה השאלה אם לבסס את המדיניות על מנגנוני שוק ותמריצים עקיפים וכלליים או על מדיניות עבודה אקטיבית הממוקדת בהסרת החסמים הייחודיים למגזר החרדי.

נראה כי עד כה הדגש היה על מדיניות עבודה אקטיבית, המשלבת הסרת חסמים עם פיתוח שירותי עבודה. יש כמה סיבות לכך, ובהן מאזן הכוחות הפוליטיים, התחושה שיש כשל שוק ייחודי בתיווך החרדים לשוק העבודה והנטייה להעדיף פרויקטים, בפרט בשלבים הראשונים של גיבוש פְּלִי במדיניות חברתית. עם זאת המעבר לשלבים הבאים של שילוב חרדים בשוק העבודה מחייב לבחון בהמשך הדרך אם הגישה המתמקדת בפיתוח שירותים לא עלולה להפוך לחסם או ליצור מונופולים עתירי עוצמה המחזקים את המתווכים. כך יש לשאול אם התגבשו ריכוזי עוצמה אשר עלולים להפוך ערוצים החוסמים את עבודת השוק, ובאיזו מידה מותאמים הפרויקטים להיקפים הדמוגרפיים הגדולים במיוחד שיעמדו על סף שוק העבודה בתוך עשור.

2. משק פנימי לעומת מיזוג משקים

בתקופה הראשונה של מדיניות העבודה לעידוד ההעלאה של שיעור ההשתתפות של גברים חרדים נעשה מאמץ לחפש נישות ייחודיות הנובעות מהצרכים הייחודיים של הציבור החרדי. הרשויות המקומיות החרדיות יצרו מרחב של מילוי צרכים פנימיים, החל בנהגי אוטובוס חרדים וכלה באנשי מקצוע ושירותים בתוך היישובים. לצד אלו השקיעו הרשויות המקומיות ביצירת חממות תעסוקה, כמובא בסעיף הקודם. אולם נראה כי דרך זו לא תוכל לתת מענה לשילוב בתעסוקה של היקף גדול של האוכלוסייה החרדית. נראה כי האתגר העיקרי היה ועודנו להביא למיזוג משקים ולשילובם של החרדים בתעסוקה גם בכלל המשק. זהו אתגר גדול גם משום הצורך להתמודד עם החסמים המאפיינים את המגזר החרדי וגם מפני שמיזוג כזה צפוי לחשוף את העובדים החרדים לתחרות עם קבוצות אחרות בשוק צפוף, קשה ותחרותי.

3. מתח בין מדיניות עבודה ביחס לנשים לבין העלאת שיעור ההשתתפות של גברים

החברה החרדית היא אחת הקבוצות החברתיות המסורתיות היחידות בעולם שאינה פטריארכלית במונחי השתתפות נשים בעבודה וחלוקת העבודה המגדרית במשק הבית. זהו תוצר של חינוך בית יעקב מאז שנות העשרים ונובע מתפקידה של האישה החרדית כמפרנסת בחלק מן החוגים החרדיים. יציאתם של גברים חרדים לעבודה הייתה עלולה להיות הסמן לנסיגה בתעסוקת נשים וחזרתן לתפקידים אופייניים לחברה מסורתית. האתוס של בית יעקב, השאיפה של הרבנים השמרנים להסתפק בעבודת נשים והצורך בשני מפרנסים על מנת לקיים משק בית חרדי במעמדות הביניים צמצמו את הסיכון. אולם גם אם כיום ההשקעה הממשלתית בתעסוקת הנשים החרדיות איננה במוקד המדיניות הממשלתית, חשוב שלא לצמצמה ולהמשיך ולפעול גם בכיוון זה.

4. הדרך ליצירת הממשק עם מערכות מדיניות מקבילות

מדיניות העבודה אפקטיבית תלויה לא מעט בפעולתן של מערכות מקבילות בתחומי החינוך, תכנון הרווחה והביטחון הסוציאלי. הישגי המהלך של העלאת שיעור ההשתתפות עשויים להיבלם או להתנוון עקב חוסר תיאום או פעולות סותרות בהקשרים של מדיניות חינוך. ללא מהלך חינוכי, המבוסס על הסכמה ועל מתן מענה לצורכי הציבור החרדי בשילוב טוב יותר של שירותי החינוך, יהיה קשה יותר לקלוט את מאות אלפי בוגרי מוסדות החינוך של אותו ציבור.

באופן דומה, הכרעות על הקמת ערים חרדיות מתוכננות חדשות והקמת קריות חרדיות ביישובים קיימים חייבות להיעשות מתוך ערנות לפוטנציאל התעסוקה וזיהוי התחרות עם קבוצות זהות אחרות. כך גם הלחצים להעלאת גובה הקצבאות של הביטוח הלאומי בנוסח חוק הפרט עלולים ליצור מחדש מלכודת עוני ולהביא לשיעורי השתתפות נמוכים יותר. מנגד יש להכיר בקושי הצטרף לשוק העבודה בתנאים של רוויה או האטה בביקושים. ולכן יש למצוא את האיזון בין הבטחת רמה סבירה של ביטחון סוציאלי לבין יצירת תמריצים שליליים לעבודה.

5. הכשרה לעומת work first

השאלה של כניסה מיידית לתעסוקה על מנת לשבור נורמות של אי-עבודה לעומת העדפת עבודה מכניסה יצרה קושי גדול. הציפיות של גבר חרדי להכנסות גבוהות ועבודה במעמד חברתי גבוה נבעו מדימוי עצמי של בעל השכלה תורנית גבוהה. אולם עבודה זו אינה סחירה בשוק העבודה, וירידת המעמד של חרדים עובדים הייתה מחסום להשתלבות שלהם בתעסוקה. מנגד, הלחצים הכלכליים דחפו להשתתפות בשכר נמוך שאינו מחלף מעוני. אף על פי כן החשש הרווח מפני כישלון של מפעל החזרה לשוק העבודה ויצירתה של מלכודת חרדית למדנית לא התרשה. הגבר החרדי אינו פועל על פי הגישה של עבודה בכל מחיר, אבל הוא גם אינו בוחל בעבודה שמתחת לדימוי המעמד החברתי.

הצעה: צעדים להמשך

בפרק זו אנו מבקשים להציע צעדים ראשוניים לפתרון דילמות המקרו וחסמי התעסוקה הנתפסים בעינינו – חברי הצוות – ככבדי משקל. בתוך כך, וכאמור בתחילת המסמך, אנו מבקשים להדגיש את שלושת הצעדים הראשוניים בפרק זה.

1. הקמת מסגרת ארגונית

כפי שתואר לעיל, עיקר המאמץ הנוכחי לעידוד תעסוקה בקרב המגזר החרדי הוא בעל אופי פרויקטלי המתבטא במספר רב של תכניות, המתפרשות על מגוון אפיקים. תכניות אלו מוגבלות בהיקפן ונעדרות מסגרת ארגונית ממשלתית אחידה. הניסיון מלמד שכדי להצליח ולקדם תכנית מערכתית ואפקטיבית שתדע להתמודד עם סדרי הגודל והמורכבות של האתגר המקרו-כלכלי הניצב לפנינו, נדרש למנות גורם ממשלתי אחד שידאג לשיתוף פעולה בין-משרדי, אשר יהיה בעל הראייה המערכתית והכלים המתאימים לפעולה, בכלל זה תקציב ייעודי. חשוב להדגיש כי באמצעות צעד זה אנו מציעים להחזיר את מרכז הכובד של המאמץ בתחום חזרה אל המסגרת הממשלתית, כך שהיא תוכל לבחון ולהשפיע על התמהיל הרצוי של מדיניות העבודה האקטיבית וכן על הממשק עם מערכות מדיניות מקבילות. לפיכך אנו ממליצים:

✓ **למנות במשרד התמ"ת גוף או אחראי לעידוד תעסוקת חרדים ולהקצות לו תקציב ייעודי.**

2. הגדלת הביקוש לעובדים חרדים

מגבלת מקומות העבודה במשק הפנים-חרדי הוא חסם מהותי בהמשך שילובם של חרדים בשוק העבודה, ולכן שילובם בכלל המשק הוא צעד הכרחי. ובאותו עניין: מעדויות שונות עולה כי מעסיקים אשר בחרו להשקיע את התוספת הנדרשת בקליטה ובהכשרה של עובד חרדי גילו (בדרך כלל) כי השקעתם השתלמה וכי הם זכו בעובד מסור ואיכותי. לכן על מנת לסייע למעסיקים להתגבר על הרתיעה שלהם מהעסקת כוח אדם איכותי מהמגזר החרדי ולעודד יותר חרדים לחפש עבודה בכלל המשק אנו ממליצים:

✓ **להגביר את המודעות בקרב מעסיקים להון האנושי החרדי, בעיקר באמצעות קריאה רחבה למעסיקים חשובים ומשפיעים – במגזר הפרטי ובשירות הציבורי – לקלוט כוח אדם איכותי מהמגזר החרדי ולפעול ליצירת שיתוף פעולה עמו.**

3. טיפול בחסרים בהון האנושי התעסוקתי

מערכת החינוך החרדית איננה מקנה לבוגריה את ההון האנושי הדרוש להשתלבות בשוק העבודה, בפרט בתחומי האנגלית והמתמטיקה לבנים. לפיכך אנו ממליצים:

✓ **לעודד לימודי מתמטיקה ואנגלית במגזר החרדי והשלמת פערים במקצועות כלליים.** פיתוח חלופות להקניית ידע במקצועות כלליים שיש להם זיקה לעולם העבודה בשיתוף פעולה עם הקהילה החרדית – הן במסגרות הבית ספריות (בתי ספר יסודיים, ישיבות תיכוניות) הן במסגרות שמחוץ לבתי הספר (מתנ"סים וכיו"ב).

✓ **לבוגרות: להגדיל הגדלה של ממש את היקף תכניות ההכשרה החלופית בסמינרים למורות, לאור הצלחתן בעבר ועל ידי הקצאת משאבים נאותה. בד בבד יש לפעול להרחבה של מערך השירותים התומכים בטיפול בילדים בריכוזים החרדיים (מעונות ומשפחתונים) ולסבסודם. שני הצעדים הללו הכרחיים כדי למנוע נסיגה בתעסוקת נשים עם כניסתם של הגברים החרדים לשוק העבודה.**

4. הגדלת הכדאיות של היציאה לעבודה

כיום גבר חרדי הבוחר לצאת לשוק העבודה מאבד את מעמדו כתלמיד ישיבה, מעמד המזכה אותו בקצבה ומותנה ב-35 שעות שבועיות של לימודים תורניים. על מנת לאפשר שילוב של לימודים ועבודה אנו ממליצים:

✓ **לאפשר לאברכים לקבל קצבת תלמיד ישיבה מופחתת להיקף שעות מופחת של לימוד תורה.**

בתוך כך יש לוודא כי שינויים עתידיים במערכת תשלומי ההעברה והסיוע הממשלתי לא יקטינו את התמריץ לעבודה.

5. הרחבה ופיתוח של מסגרות השירות הצבאי

על מנת לספק פתרון לקבוצה גדולה של חרדים שנכונה לשלב בין אורח החיים החרדי לבין תרומה לחברה הישראלית אנו ממליצים:

✓ **להרחיב את מסגרות השירות הצבאי והשירות האזרחי המותאמות לחרדים ולפרסם ברבים את אפשרויות השירות הקיימות.**

✓ **ליצור מסגרת שירות צבאי שלב ב מותאמת לחרדים ומבוססת על סיוע לקהילה בשעת חירום ולהרחיב את היקף האוכלוסייה המופנית לשירות שלב ב.**

רשימת המקורות

אחדות, לאה, רפאל כהן, ומירי אנדבלד, 2006. **ממדי העוני והפערים בהכנסות 2005: ממצאים עיקריים**, ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.

בן-דוד, דן, אבנר אחיטוב, נח לוי-אפשטיין, וחיה שטייר, 2006. "תוכנית מתאר לשיפור מצב התעסוקה בישראל", בתוך: אוריאל רייכמן ודוד נחמיאס (עורכים), **מדינת ישראל: מחשבות חדשות**, הרצליה: המרכז הבינתחומי הרצליה, עמ' 235-276.

בנק ישראל, **דין וחשבון**, 2007.

ברנרד עדי, אסנת פלד לוי, וניצה (קלינר) קסיר, 2002. **מדיניות הממשלה ושיעורי ההשתתפות בכוח העבודה של האוכלוסייה בגילי העבודה העיקריים: ישראל ומדינות OECD בשנות התשעים**, סקר בנק ישראל 74, ירושלים: בנק ישראל, מחלקת המחקר.

גוטליב דניאל, 2007. **העוני וההתנהגות בשוק העבודה בחברה החרדית**, מחקר מדיניות 4, ירושלים: מכון ון ליר בירושלים.

- גונן עמירם, מהישיבה לעבודה – הניסיון האמריקני ולקחים לישראל, 2000. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- _____, **בין לימוד תורה לפרנסה: חברת לומדים ומתפרנסים בלונדון**, 2005. ירושלים: מכון פלורסהיימר לחקר מדיניות.
- גורוביץ, נורמה, ואילת כהן-קסטרו, 2004. **תפרוסת גאוגרפית ומאפיינים דמוגרפיים חברתיים וכלכליים של האוכלוסייה החרדית בישראל 1996-2001**, ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- דר ורד, "היבטים כלכליים-משקיים של הסדר דחיית הגיוס לתלמידי ישיבות, אובדן תוצר כלכלי פוטנציאלי", **הרבעון הישראלי למסים** 109 (2000).
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, **השנתון הסטטיסטי לישראל**, שנים שונות.
- _____, **הסקר החברתי**, שנים שונות.
- _____, **סקר כוח אדם**, שנים שונות.
- _____, **סקר הכנסות**, שנים שונות.
- _____, 2009א. **תחזיות תלמידים בחינוך היסודי, לפי פיקוח 2010-2014**.
- _____, 2009ב. **תלמידי בתי הספר, לפי דרגת כיתה**.
- _____, 2009ג. **תלמידי בתי הספר, לפי פיקוח ודרג חינוך (חינוך עברי)**.
- המוסד לביטוח לאומי, **ממדי העוני והפערים בהכנסות**, שנים שונות.
- _____, **רבעון סטטיסטי**, שנים שונות.
- _____, **ממוצעי שכר והכנסה לפי ישוב ולפי משתנים כלכליים שונים**, שנים שונות.
- המועצה הלאומית לכלכלה, 2007א. **יעדים למדיניות כלכלית חברתית לישראל 2008-2010**.
- _____, 2007ב. **אג'נדה כלכלית חברתית לישראל 2008-2010**.
- חקק יוחאי, **בין קודש לתכל'ס: גברים חרדיים לומדים מקצוע**, 2004. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- יעקובי, ארוז, אמיר פז-פוקס, משה קריף, ואירית טסל, 2009. **דוח אונו**, קריית אונו: הקריה האקדמית אונו.
- כהונאי, סמי, **שילוב המגזר החרדי בשוק העבודה תמונת מצב ומשמעויות**, 2004. הכנסת: מרכז המחקר והמידע.
- כהן, בצלאל, 2005. **מצוקה ותעסוקה בחברה החרדית: מבט מבפנים**, ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- לוי, חגי, **המגזר החרדי בישראל: העצמה תוך שילוב בתעסוקה**, 2009. המועצה הלאומית לכלכלה.
- לופר, יעקב, **מפנה בחברה החרדית, הכשרה מקצועית ולימודים אקדמאים**, 2003. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- מי-עמי, נעמי, **גיוס תלמידי ישיבות לצה"ל**, 2007. הכנסת: מרכז המחקר והמידע.
- מלחי אסף, בצלאל כהן, ודן קאופמן, 2008. **חרדים לעתידם: עמדות וחסימים ביחס ללימודים גבוהים במגזר החרדי**, ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- משרד התמ"ת, **הביקוש לעובדים במגזר העסקי**, שנים שונות.
- נאון, דניז, יהודית קינג ואבהרם ולדה-צדיק, 2006. **אוכלוסיות שאינן משתתפות באורח מלא בשוק העבודה**, ירושלים: מכון ברוקדייל.

סופר־פרומן, חגית, **מרכזי פיתוח תעסוקת חרדים: מפת"ח, מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ותעסוקתיים של הפונים והפעילות במרכזים**, דוח מס' 1, 2007. ירושלים: משרד התמ"ת, מינהל מחקר וכלכלה.

_____, **מרכזי פיתוח תעסוקת חרדים: מפת"ח, מעקב אחר המשתתפים לאחר 6 עד 9 חודשים מתחילת ההשתתפות בתוכנית**, דוח מס' 2, 2008. ירושלים: משרד התמ"ת, מינהל מחקר וכלכלה.

פלוג, קרנית, וניצה קסיר, "על עוני, עבודה ומה שביניהם", **הרבעון לכלכלה** 4: 48 (2001).
 פפרמן, בני, **מדוע חרדים משתכרים מעט?**, 2009. ירושלים: משרד התמ"ת, מינהל מחקר וכלכלה.
 קינג, גזית, **פרנסה בכבוד, (מחזור א), תוכנית הכשרה מקצועית לחרדים: מחקר הערכה**, 2005. ירושלים: מכון ברוקדייל.

Berman, Eli, and Ruth Klinov, 1997. *Human Capital Investment and Nonparticipation: Evidence from a Sample with Infinite Horizons (or: Mr. Jewish Father Stops Going to Work)*, Discussion Paper no. 97.05, Jerusalem: The Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel.