

שילוב חרדים בתעסוקה

יעדים ותוכניות

לשנת 2030

מוגש לוועדה הציבורית לקידום תחום
התעסוקה לשנת 2030

מאת: ד"ר גלעד מלאך

ירושלים, 25.2.2018

המסמך נכתב בהזמנת תבת כחומר רקע מקצועי לוועדה ומבוסס על ניתוח נתונים, ראיונות עומק עם הצוות המקצועי של תבת ושימוש בחומרים של תבת והמכון הישראלי לדמוקרטיה.

תמצית המסמך

שילוב האוכלוסייה החרדית בכלכלה ובתעסוקה הינו יעד שנמצא במרכז תשומת הלב של מקבלי ההחלטות בישראל ואשר זוכה בשנים האחרונות גם להצלחות מרשימות. כך, שיעורי התעסוקה של גברים חרדים קפצו בין השנים 2010-2017 מ-42.5% ל-51% ושיעורי התעסוקה של נשים מ-61.5% ל-73%. ההצלחה נובעת מהקצאת משאבים, משחרור חסמים רגולטוריים ומבניית מסגרות מותאמות לשילוב האוכלוסייה החרדית בתעסוקה.

פעולתה של הועדה הממשלתית לקידום תחום התעסוקה לשנת 2030 מחייבת בחינה מחדש של פעילות הממשלה לשילוב חרדים בעשור הבא. המסמך מצביע על כך ששיעורי התעסוקה של גברים חרדים עדיין נמוכים, ושרמת ההכנסה של העובדים החרדים, גברים ונשים נמוכה גם היא. כתוצאה מכך, רמת העוני של האוכלוסייה החרדית נותרה גבוהה וכיוצא בכך תרומתם לתקבולי המס המדינתיים נמוכה.

ניתוח המגמות בתחום התעסוקה, צרכי המשק והחברה החרדית, בחינה השוואתית בקרב חרדים בחו"ל והתייחסות לשינויי מדיניות אפשריים מביאה אותנו להציב במסמך את **יעדי התעסוקה לאוכלוסייה החרדית לשנת 2030:**

שיעורי תעסוקה של 70% לגברים חרדים ושל 80% לנשים חרדיות.

רמת הכנסה: הכנסה חודשית ממוצעת לאוכלוסייה החרדית, נשים וגברים, שלא תפחת מ-75% מן ההכנסה הממוצעת במשק. לחלופין, צמצום של 20% בפער בין ההכנסה הממוצעת של האוכלוסייה החרדית, נשים וגברים לבין השכר הממוצע במשק.

תבת הינו הגורם המרכזי לייזום ולפיתוח תוכניות לשילוב חרדים בתעסוקה והטמעתן בפעילות ממשלת ישראל. **המסמך מציג את פעילות תבת והתוכניות שלה לשנים הקרובות.** נוסף לכך, הוא ממליץ על שורת צעדים שנועדו להטמיע בפעילות תבת והממשלה את היעד של איכות התעסוקה ועל דרכים להגדלת האפקטיביות של התוכניות. **ההמלצות נוגעות לקהלי היעד של התוכניות, למבנה הארגוני שלהן ולתכני הפעילות.**

ההמלצות הנוגעות לאוכלוסית היעד מתמקדות בצעירים ובחרדים שמרנים. אנו ממליצים על הרחבת תוכנית חנוך לכלל אוכלוסיית הישיבות האלטרנטיביות, על בניית תוכנית לקידום ישיבות אלטרנטיביות ותיכונות-חרדיות, על הכשרות מקצועיות ל"מלמדים" במוסדות ה"פטור" ולמתנדבי השירות האזרחי תוך שינויי חקיקה ומדיניות נדרשים. באשר לציבור החרדי השמרני, המסמך ממליץ על קידום קורסי הכשרה מקצועית איכותיים לגברים שלא יפנו ללימודים אקדמיים ועל דרכים יצירתיות לעידוד לימודים אקדמיים בקרב נשים שמרניות.

ההמלצות כוללות בחינה של היתכנות שילוב חרדים בכל תוכנית רחב ממשלתית בתחום התעסוקה בהתאם למודלים שונים שמוצגים במסמך ודרכים להגברת הסינכרון בין פעילות תבת לפעילות הממשלה.

באשר לתכני הפעילות, ההמלצות מתייחסות לפרישת המודל של מרחבי עבודה ברחבי הארץ ולהרחבתו גם לנשים חרדיות, לבניית תוכנית הכשרה לפרילנסים, ליצירת התמקצעות למלווי ומקדמי תעסוקה ולשכפול מודלים מצליחים של קהילות מקצועיות ותעסוקה איכותית.

קביעת יעדי התעסוקה המוצעים במסמך ועיגונם בתוכניות הממשלה ותבת יובילו לקפיצת מדרגה בהיקף ובאיכות התעסוקה של האוכלוסייה החרדית בעשור הקרוב.

מבוא

הגידול הדמוגרפי המהיר של האוכלוסיה החרדית ושיעורי העוני הגבוהים במגזר זה הביאו מעצבי מדיניות שונים ובהם ג'וינט-תבת מאז תחילת שנות האלפיים למאמץ רב לשילוב החברה החרדית בעולם התעסוקה.

החלק הראשון של העבודה להלן יסקור את השינויים המערכתיים שנוצרו על ידי הרשויות המדיניות השונות לצורך שילוב חרדים בתעסוקה. חלק זה יכלול נתונים עדכניים על השינויים שחלו בשנים אלו בשיעור ההשתתפות ובתחומי התעסוקה של חרדים בשוק העבודה.

החלק השני של העבודה יציב יעדים כמותיים ואיכותיים לתעסוקת חרדים וחרדיות לשנת 2030. יעדים אלו ייקבעו על סמך ניתוח ההצלחות והאתגרים בפניהם עומד המהלך המדינתי לשילוב חרדים במשק.

החלק השלישי יבחן את התוכניות הממשלתיות לאוכלוסיה החרדית תוך התמקדות בפעילות של תבת בעשור האחרון ותוכניותיה עד לשנת 2020.

החלק הרביעי והאחרון יכלול המלצות מדיניות לקידום תעסוקת חרדים בשנים הקרובות שייגזרו הן מיעדי התעסוקה העדכניים והן מן הפעילות הממשלתית הקיימת.

תעסוקת חרדים – מסגרות, נתונים ומגמות

מסגרות

שילוב האוכלוסיה החרדית בתעסוקה נעשה באמצעות יצירת מסגרות מתאימות, מתן תמריצים כלכליים ובאמצעות הסרת חסמים חוקיים ורגולטוריים. להלן נפרט:

מבני: יצירת מסגרות משלבות

מעצבי מדיניות שונים הגיעו למסקנה שתנאי מתחייב לצורך שילוב חרדים במשק הינו בניית מסגרות מיוחדות עבורם הכוללות הפרדה מגדרית ומגזרית, הפעלת בשיתוף פעולה עם גורמים חרדים והתאמות מתבקשות לצורכי אוכלוסיה זאת.

צה"ל הקים שתי מסגרות ייחודיות לחרדים. גדוד נצח יהודה המיועד לרוב לחרדים בגילאי 18-21 וכולל גם השלמת בגרויות/לימודי מקצוע, ומסלול שח"ר שהוקם בשיתוף תבת, אליו מגיעים חרדים מעל גיל 21. ההכשרה המקצועית הינה חלק מובנה בשירות.

הרשות לשירות הלאומי-אזרחי מפעילה מסלול ייעודי למשרתים חרדים שמעניק גם הכשרה בסיסית ביותר לתעסוקה. שיעור התעסוקה של בוגרי המסלולים השונים בצה"ל ובשירות האזרחי עומד על למעלה מ-90% (מלאך, כהן וזיכרמן, 2016).

המל"ג-ות"ת מאפשרת באמצעות תוכנית המח"רים הקמת קמפוסים ייחודיים לחרדים הנמצאים כל אחד באחריות של מוסד אקדמי ומופעלים בצורה מלאה על ידו. שיעור התעסוקה של בוגרי מוסדות אלו עומד על כ-90% ורמת ההכנסה שלהם גבוהה ב-80% מרמת ההכנסה של אוכלוסיה חרדית ללא השכלה אקדמית (רגב, 2017).

משרד העבודה מפעיל באמצעות זכיינים 12 מרכזי הכוון לחרדים שהוקמו בזמנו על ידי תבת. מרכזים אלו פרושים בכל הריכוזים הגאוגרפיים של האוכלוסיה החרדית בישראל ומספקים הכוון, הכשרה וקורסים בסיסיים ומידע רלוונטי אודות שוק התעסוקה.

כיוצא בכך, מה"ט אחראי על מסלולי הכשרה טכנולוגית בסמינרים במסלול ח"ן שהוקם בשיתוף תבת. מסלולי הכשרה מקצועית ייעודיים לחרדים, המוכרים על ידי משרד העבודה פועלים גם במסגרות נוספות כמו לומדה, י.נ.ר, פרוג, אחיה ועוד. תוכנית צופיה, שהוקמה על ידי תבת ויועדה לנשים חרדיות, עסקה אף היא בהכשרה מקצועית.

כלכלי: יצירת תמריצים ליציאה לתעסוקה

המאמץ המדינתי לשילוב חרדים בתעסוקה מניח שההחלטה של הפרט החרדי להשתלב בעולם התעסוקה הינה צעד מאתגר מבחינה אישית וחברתית, שעשוי להתלוות לו גם קושי כלכלי בעיקר בטווח הקצר. לשם כך נבנו מגוון מסלולי סיוע לנכנסים לעולם התעסוקה. הצורך הכלכלי לכניסה לתעסוקה גבר לאחר הקיצוץ החד בקצבאות הילדים בשנת 2003.

הנחות ומלגות ללימודים

המל"ג-ות"ת מפעילה תוכנית מקיפה לסטודנטים חרדים המאפשרת להם לקבל מימון למרבית שכר הלימוד שלהם. חרדים זכאים כמו כן להנחה של בין 75%-85% בקורסים של הכשרה מקצועית (תוכנית השוברים).

הקלות לעובדים

תוכנית מענק עבודה (מס הכנסה שלילי) מעניקה מענק חודשי עבור עבודה בשכר נמוך. התוכנית מיועדת לכלל אוכלוסית ישראל אולם היא מעניקה סיוע גבוה יותר למשפחות עם שלושה ילדים ומעלה. התוכנית הורחבה בשנת 2017 ("משפחה נטו") באופן שמגדיל את נקודות הזיכוי ממס להורים לילדים עד גיל 6 ובשל כך מתמרץ גברים ונשים חרדים להכנס לשוק העבודה.

תוכנית כללית נוספת הינה הנחות במעונות יום לנשים עובדות, תוכנית הפועלת בהיקף נרחב במגזר החרדי, בייחוד בשל הניקוד הכרוך במצב סוציו-אקונומי ובמספר הילדים.

הקלות למעסיקים

משרד הכלכלה מפעיל את מסלול התעסוקה המיועד למעסיקים המעוניינים להעסיק עובדים חרדים, גברים ונשים. זאת באמצעות מימון חלק מן המשכורת של עובדים אלו במשך שלוש שנים. כמו כן, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים מסבסד מסלול הכשרה של עד 6 חודשים לעובדים חדשים (OJT) ומממן הכשרה לעובדים פוטנציאליים (כיתה במפעל) מן המגזר החרדי ומענק מיוחד לקליטתם עם תום ההכשרה.

שחרור חסמים חוקיים ורגולטוריים

שירות צבאי: אחד החסמים העיקריים לכניסת גברים חרדים לתעסוקה היה ההכרח לשרת בצבא קודם לכך וקבלת פטור משירות רק בגיל גבוה מאוד. בשורה של צעדים חוקיים הורידו הממשלה והמחוקק את גיל הפטור משירות צבאי תחילה לגיל 28 וכיום לגיל 24, באופן המאפשר לחרדים לצאת בגיל צעיר יותר לעבודה. כמו כן עוגנה בחוק היכולת להקדיש עד 15 שעות בשבוע להכשרה מקצועית ואקדמית עוד בתקופת הלימודים בישיבה.

גם ביחס לנשים, הוכרו המבחנים בתום הלימודים התיכוניים בסמינרים (מבחני סאלד) כמקבילים ל-9 יחידות בגרות. בשנת 2017 אף נקבע שבוגרות סמינרים שעשו מבחני סאלד יוכלו לפנות ללימודים אקדמיים ללא צורך במכינה קדם אקדמית.

טבלה 1 – תוכניות מדינתיות לשילוב חרדים בתעסוקה

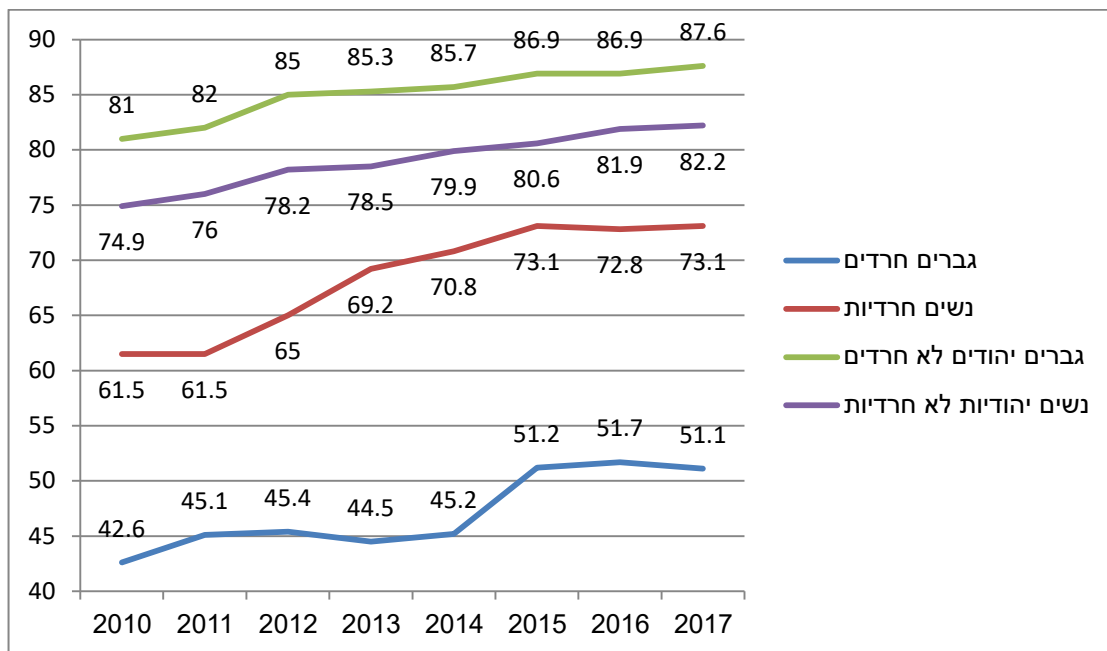
קהל היעד	פירוט	
מסגרות משלבות		
גברים	נצח יהודה, שח"ר, שירות אזרחי	צה"ל ושא"ל
כללי	תוכנית המח"רים	אקדמיה
כללי	מסלולי הכשרה מקצועית, לומדה וכו'	הכשרה מקצועית
כללי, עם מגבלה של מספר הנשים	12 מרכזי הכוון	הכוון תעסוקתי
תמריצים לתעסוקה		
כללי, עדיפות לגברים	תוכנית מלגות באקדמיה	
כללי, עדיפות לגברים	תוכנית שוברים להכשרה מקצועית	
כללי	מענק עבודה	
נשים	מעונות יום לנשים עובדות	
כללי, עדיפות לגברים	מסלול תעסוקה	
כללי	הכשרה במפעל וכיתה במפעל	
כללי	קיצוץ בקצבאות הילדים	
הסרת חסמים		
גברים	הורדת גיל הפטור משירות צבאי לגיל 24, אפשרות להכנה לבגרות ולהכשרה מקצועית בתקופת הישיבה	שירות צבאי
נשים	הכרה במבחני סאלד כבגרות חלקית ולצורך פטור ממכינה	בגרויות

נתונים

שיעורי תעסוקה

שיעור התעסוקה במגזר החרדי בקרב גברים ונשים נמוך במידה רבה משיעור התעסוקה בקרב כלל האוכלוסייה היהודית. בשנת 2010 עמד שיעור התעסוקה של גברים חרדים על 42.5% לעומת 81% בקרב יהודים שאינם חרדים. שיעור התעסוקה באותה שנה של נשים חרדיות עמד על 61.5%, לעומת 75% בקרב יהודיות שאינן חרדיות. בשנים האחרונות ניכרת עלייה רצופה בשיעור התעסוקה של גברים חרדים ובדומה לה עלייה בקרב נשים חרדיות. בשנת 2016 הגיע שיעור התעסוקה של גברים חרדים ל-52% ובקרב נשים חרדיות ל-73%. עם זאת, בשנת 2016 ניכרה יציבות בשיעורי התעסוקה במגזר החרדי שאף לוותה ברידה קלה בשנת 2017 (סכ"א, הלמ"ס, 2018).

תרשים 1: שיעורי תעסוקה לגילאי העבודה העיקריים (25-64) בשנים 2003-2017, בחלוקה למגזר ולמגדר.



רמת הכנסה, היקף תעסוקה והכנסה שעתית

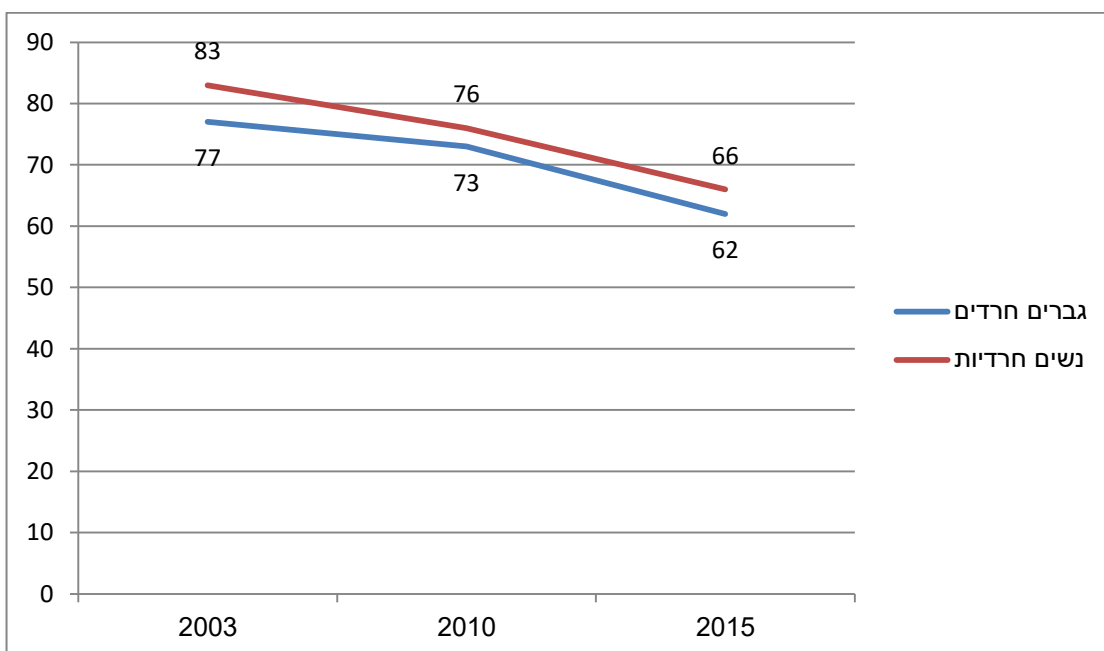
רמת הכנסה

רמת הכנסה של העובדים החרדים עומדת על פחות משני שלישי מזה של השכר הממוצע במשק. בשנת 2015 עמד השכר החודשי הממוצע של גבר שכיר חרדי בגילאי 25-64 על 8,031 שקלים זאת לעומת 12,961 שקלים בממוצע לגבר עובד במשק בגילאים דומים (62%). השכר הממוצע של אשה חרדית עמד באותה שנה על 5,793 שקלים, לעומת 8,762 שקלים בממוצע לאשה עובדת במשק (66%).

¹ תרשימים 1-2, 4-5 מבוססים על עיבודי המחבר לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס.

רמת ההכנסה הממוצעת של עובדים חרדים נמצאת בירידה. כך, אם בשנת 2003 עמדה רמת ההכנסה הממוצעת של גברים חרדים על 77% מכלל העובדים, בשנת 2010 היא ירדה ל-73% ובשנת 2015 היא כבר הגיעה ל-62%. בקרב נשים חרדיות עמדה רמת ההכנסה בשנת 2003 על 83%, ירדה בשנת 2010 ל-76% והגיעה בשנת 2015 עד ל-66% מן הממוצע של הנשים העובדות.

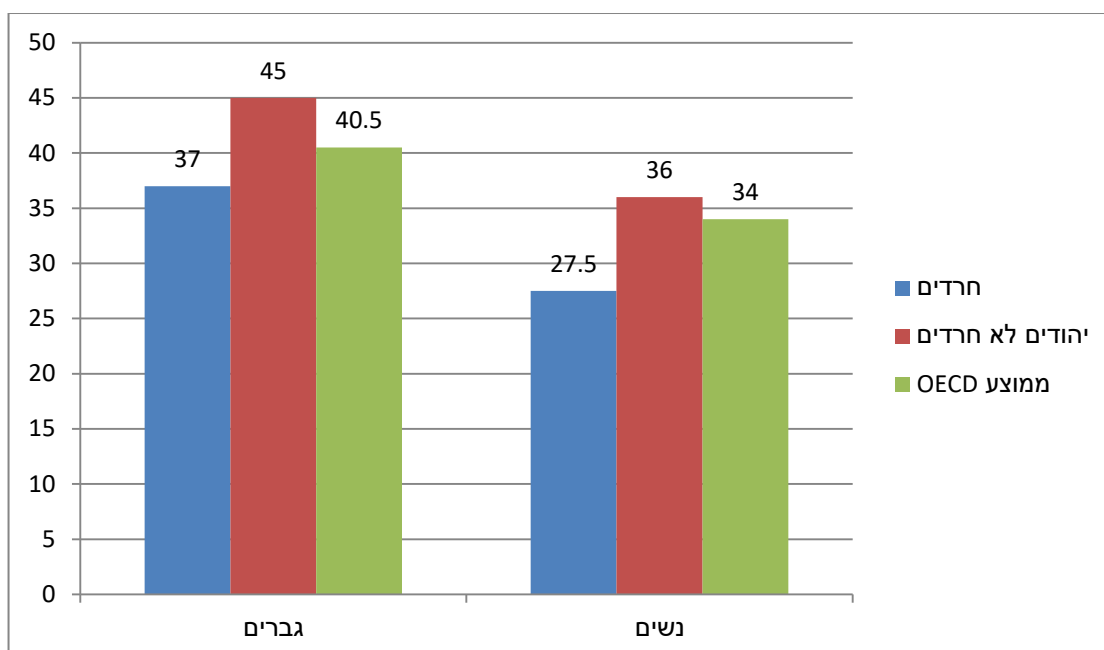
תרשים 2. היקף הכנסה חודשי (באחוזים) של עובדים חרדים לעומת כלל העובדים, לפי מגדר, בשנים 2003-2015



היקף תעסוקה

מספר שעות העבודה השבועיות בישראל הינו גבוה ביחס לממוצע מדינות ה-OECD. כלל הגברים בישראל עבדו בממוצע 45.2 שעות בשבוע בשנת 2015, זאת לעומת 40.5 שעות שבועיות בממוצע מדינות ה-OECD. כלל הנשים בישראל עבדו בממוצע 36 שעות בשבוע, לעומת 34 שעות שבועיות בממוצע לנשים במדינות ה-OECD. בקרב העובדים החרדים התמונה שונה לחלוטין. מספר שעות העבודה השבועיות לגבר חרדי עמד בשנת 2015 על 37 שעות בלבד, שהם 82% מן הממוצע של עובד גבר בישראל (ירידה קלה מ-37.7 בשנת 2010, ומ-37.8 בשנת 2003). מספר שעות העבודה לנשים חרדיות עומד על 27.5 שעות בלבד, שהם 76% מן הממוצע של אשה עובדת בישראל, זאת בדומה לשנת 2010. עם זאת מדובר בעלייה מ-26.6 בשנת 2003.

תרשים 3: שעות עבודה שבועיות, בשנת 2015, בקרב חרדים, יהודים לא חרדים ובממוצע מדינות ה-OECD בחלוקה למגדר.



הכנסה שעתית

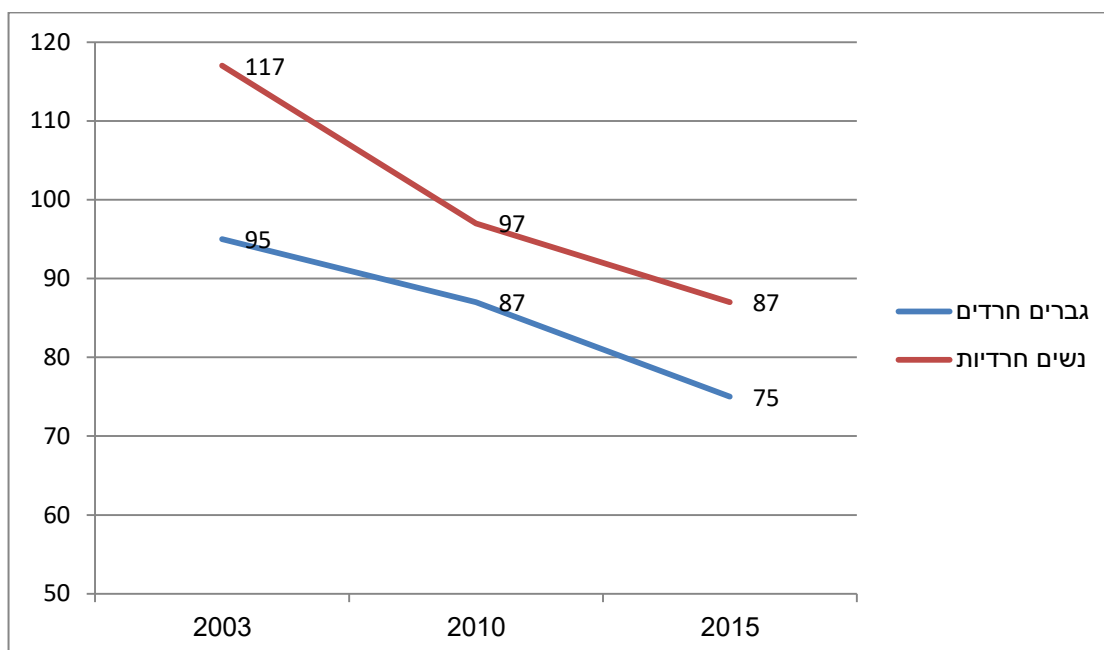
ההכנסה השעתית של גברים חרדים עמדה בשנת 2015 על 75% מן הממוצע של העובדים הגברים במשק. גבר חרדי השתכר בממוצע 50.3 שקלים לשעה, לעומת 66.7 בממוצע לכלל הגברים במשק. לעומת זאת, ההכנסה השעתית של נשים חרדיות עמדה על 87% מן הממוצע של הנשים העובדות במשק. אשה חרדית השתכרה בממוצע 49.0 שקלים לשעה, לעומת 56.6 בממוצע לכלל המשק.

עם השנים ניכרת הדרדרות בהכנסה השעתית של העובדים החרדים לעומת כלל האוכלוסייה: גבר חרדי עובד בשנת 2003 הרוויח לשעה כמעט כמו הממוצע של הגברים העובדים (95%). בשנת 2010 ירדה רמת ההכנסה השעתית שלו ל-87% מן העובד הממוצע, ובשנת 2015 היא הוסיפה לרדת והגיעה כאמור ל-75% מן הממוצע.

תופעה דומה ניכרה גם אצל נשים חרדיות. אשה חרדית עובדת בשנת 2003 הרוויחה לשעה יותר מאשר הממוצע בכלל האוכלוסייה (117%). בשנת 2010 ההכנסה השעתית שלה היתה דומה לכלל הנשים העובדות (97%) ואילו בשנת 2015 היא ירדה ל-87% מן הממוצע.

² עיבוד המחבר לנתוני סכ"א של הלמ"ס לשנת 2015 ונתוני ה-OECD המופיעים ב: <http://stats.oecd.org>.

תרשים 4. היקף הכנסה שעתית (באחוזים) של עובדים חרדים לעומת כלל העובדים, לפי מגדר, בשנים 2003-2015



סיכום

ההכנסה החודשית של עובדים חרדים נמוכה באופן ניכר מכלל העובדים במשק וזאת בשל מספר שעות עבודה שבועיות נמוך והכנסה נמוכה לשעת עבודה. הפערים בין העובדים החרדים לכלל העובדים התעצמו בשנים האחרונות, בייחוד בשל הירידה ברמת ההכנסה השעתית ביחס לכלל העובדים ובשל המשך המגמה של היקף שעות עבודה נמוך. עם זאת, ישנו פער גדול במשקל של כל אחד מן המרכיבים הללו אצל גברים ונשים חרדים.

בקרב גברים חרדים הסיבות להכנסה הנמוכה הן בעיקר רמת הכנסה שעתית נמוכה (58% מן הפער מכלל האוכלוסייה), אך גם היקף העבודה הנמוך (42% מן הפער). בקרב נשים חרדיות התמונה חד-משמעית יותר. הסיבה העיקרית להכנסה הנמוכה היא היקף שעות העבודה (65% מן הפער) ואילו רמת ההכנסה השעתית מסבירה רק 35% מן הפער לכלל האוכלוסייה.

פערים אלו רלוונטיים לגבי צעדי המדיניות הנדרשים לגברים ולנשים לצורך קידום עלייה ברמת ההכנסה של העובדים החרדים.

תחומי תעסוקה: מקצועות

בשנת 2015 היו הבדלים גדולים בשיעור המועסקים בענפי התעסוקה השונים בין עובדים חרדים לעובדים יהודים לא-חרדים. שיעור הגברים החרדים שהועסקו בחינוך (28%), למשל, היה גבוה משיעור הגברים שהועסקו בתחום זה באוכלוסייה היהודית הלא-חרדית (5%). תחום נוסף שבו נוכחים הגברים החרדים יותר משאר העובדים היהודים הוא המסחר: 16% מן העובדים החרדים עובדים במסחר לעומת 11% מקרב שאר העובדים היהודים.

הענפים הבולטים אצל הגברים היהודים הלא-חרדים היו תעשייה (16%) ומינהל ציבורי וביטחון (14%). שיעור המועסקים החרדים בענפים אלו היה 10% ו-5% (בהתאמה). בענף

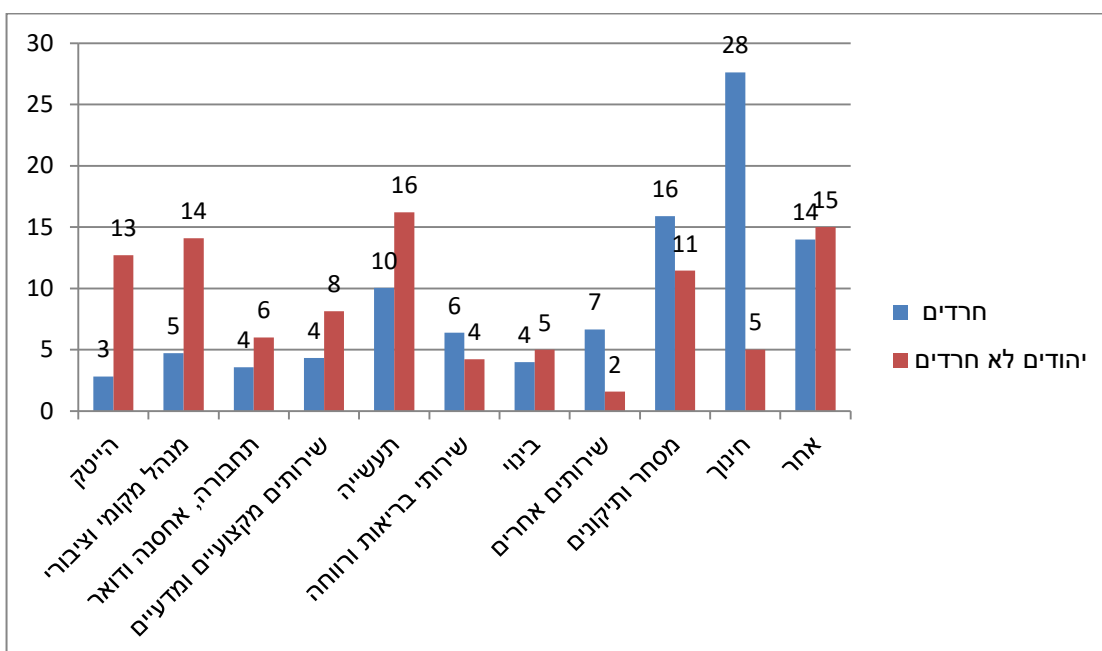
ההייטק, הנחשב "קטר הצמיחה של המשק", עובדים 13% מכלל הגברים היהודים הלא-חרדים אך רק 3% מן הגברים החרדים.

בקרב הנשים הפערים דומים: שיעור הנשים החרדיות שהועסקו ב-2015 בחינוך (42%) היה גבוה בהרבה משיעור המועסקות בתחום זה באוכלוסייה היהודית הלא-חרדית (17%). שיעור הנשים החרדיות שהועסקו באותה שנה בתחום המסחר היה 7%, לעומת 11% מקרב העובדות היהודיות הלא-חרדיות. בתחום המינהל הציבורי עבדו 2% בלבד מהנשים החרדיות, לעומת 10% מקרב שאר העובדות היהודיות. תחום נוסף שבו ניכר משקלן הנמוך יחסית של עובדות חרדיות הוא התעשייה (2%, לעומת 7% מקרב שאר העובדות היהודיות).

הפערים בענף ההיי-טק בין נשים חרדיות לנשים יהודיות לא-חרדיות קטנים מאלו שבקרב הגברים. שיעור הנשים החרדיות המשתלבות בהיי-טק גבוה יחסית ועומד על 4% מכלל העובדות. שיעור העובדות היהודיות הלא-חרדיות בהיי-טק גבוה יותר ועומד על 7% (כהנר, מלאך וחושן, 2017).

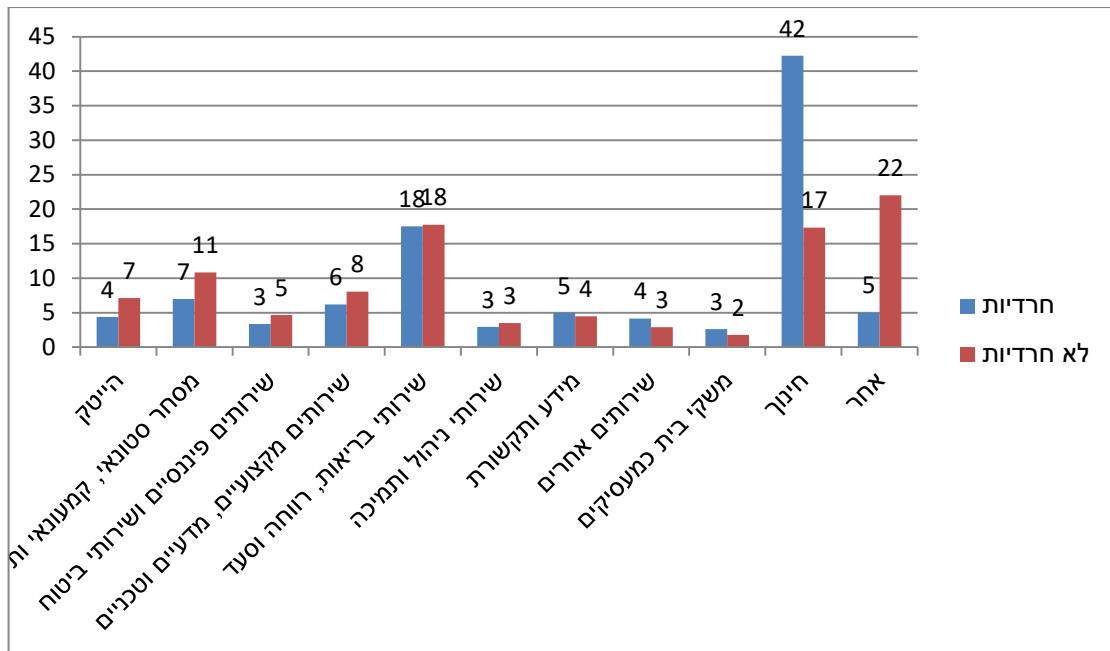
העדרם של עובדים חרדים מתחומי התעסוקה עתירי השכר ובייחוד התעשייה וההיי-טק משפיעים על רמת השכר הנמוכה שלהם.

תרשים 5 - מועסקים גברים לפי ענף כלכלי וקבוצת אוכלוסייה, 2015³



תרשים 6 - מועסקות נשים לפי ענף כלכלי וקבוצת אוכלוסייה, 2015

³ תרשימים 5-6 מבוססים על שנתון החברה החרדית (כהנר, מלאך, חושן, 2017).



מסגרות הכשרה והכוון לתעסוקה

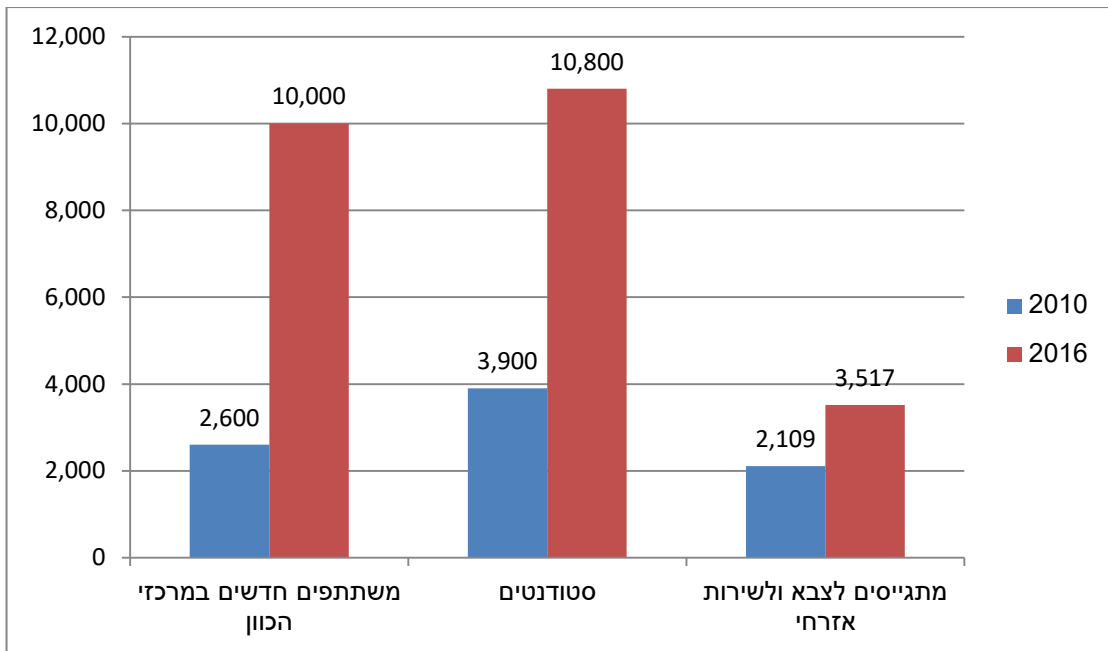
בין השנים 2010-2016 חלה עלייה מהירה בכל המסגרות העוסקות בשילוב חרדים (כהנר, מלאך וחושן, 2017). להלן נפרט:

מספר החרדים המתגייסים לצה"ל עמד בשנת 2010 על 1,000 ועלה בשנת 2016 ל-2,850, בקצב גידול של כ-20% בשנה. במספר המצטרפים לשירות האזרחי חל דווקא קיטון והוא ירד מ-1,109 בשנת 2010 ל-667 בשנת 2016. למרות זאת, בס"ה גדל מספר המשרתים בקצב של כ-10% בשנה.

מספר החרדים הלומדים באקדמיה עמד בשנת 2010 על 3,900 סטודנטים ועלה ל-10,800 סטודנטים בשנת 2016, עלייה של 19% בשנה. מספר הסטודנטים לתואר שני עלה באותן שנים בקצב של למעלה מ-30% בשנה, ומספרם עמד על 1,530 בשנת 2016.

בשנת 2006 הוקם על ידי תבת בירושלים מרכז הכוון תעסוקתי ראשון לאוכלוסייה החרדית. כיום ישנם מרכזי הכוון ב-12 יישובים וריכוזי חרדים בישראל. עד כה השתתפו כ-60,000 חרדים בפעילויות של מרכזי הכוון, כאשר בשנת 2017 לבדה, השתתפו בפעילות המרכזים כ-10,000 חרדים.

תרשים 7 – מספר המשתתפים החרדים בתוכניות מדינתיות לשילוב חרדים בשנים 2010, 2016



יעדי תעסוקה ממשלתיים לשנת 2030

יעדי התעסוקה הנוכחיים

הפעילות הממשלתית מאז שנת 2010 נגזרת במידה רבה מהחלטת הממשלה באותה שנה על יעדי תעסוקה בישראל בכלל ועבור האוכלוסיה החרדית בפרט. על פי החלטה זו, יעדי התעסוקה לשנת 2020 עבור גברים ונשים חרדים הינם 63%. הדרך העיקרית למימוש ההחלטה היתה הקצאת משאבים למשרד הכלכלה (כיום באחריות משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים) בהיקף של 500 מיליון שקלים לתוכנית חומש בתחום.

העמידה ביעדי התעסוקה לנשים החרדיות היתה מהירה, ולמעשה כבר בשנת 2012 שיעורי התעסוקה שלהן היו גבוהים מיעדי הממשלה לשנת 2020. כתוצאה מכך, מרבית המשאבים של מרכזי ההכון ומסלול תעסוקה כווננו לאוכלוסית הגברים.

בהחלטה להתמקד באוכלוסית הגברים היה היגיון רב שכן זו רחוקה מהגשמת יעדי הממשלה. כך, אם שיעור התעסוקה שלהם ימשיך לעלות בקצב שבו הוא עלה בין השנים 2010-2016, שיעור התעסוקה שלהם בשנת 2020 יעמוד על 57% בלבד, כלומר שלא תהיה עמידה ביעדי התעסוקה.

הצורך בעדכון יעדי הממשלה

לקראת תום התקופה אליה כווננו יעדי הממשלה הנוכחיים יש מקום לקביעת יעדים חדשים לשנת 2030. לצורך כך יש לעדכן את היעדים הכמותיים לשנת 2030 אך גם להוסיף נדבך חדש של יעדי איכות. להלן נציב יעדים בכל אחד מן התחומים ונסביר אותם.

יעדים כמותיים לגברים ולנשים חרדים לשנת 2030

גברים חרדים

יש להציב יעד תעסוקה של 70% לגברים חרדים לשנת 2030. יעד זה הינו שאפתני ביחס לשיעורי התעסוקה בשנת 2017 (51%) אך עם זאת לדעתנו הוא בר-השגה, בהתבסס על העובדות הבאות:

א. מגמות בעשור האחרון

בשנת 2004 עמד שיעור התעסוקה של גברים חרדים על 37.1%. במשך 13 שנה עלה שיעור זה בכ-36% עד לכדי 51.1% בשנת 2017. קצב עלייה דומה ב-13 השנים הבאות יעמיד אותנו על כ-70%. יש לציין שהמשך הגידול במגמה תלוי בשחרור חסמים רגולטוריים וחוקיים בדומה לנעשה בשנים האחרונות ובהמשך תמריצים לתעסוקה.

ב. השוואה לחרדים בארה"ב

על פי נתוני הלמ"ס האמריקני לשנת 2015, שיעור הגברים החרדים העובדים ב-4 עיירות הומוגניות-חרדיות-חסידיות (מונסי, קריית יואל, ניו-סקוור וקאסר) ובעיר שרובה חרדית-ליטאית (לייקווד) בגילאי 20-64 עומד על 68.3%. זאת בהשוואה לשיעור תעסוקה של 74.6% במדינת ניו-יורק כולה, היינו קרוב אך לא זהה. בשל השיעור הנמוך יחסית של עובדים בגילאי 20-24, שיעור הגברים החרדים בארה"ב עומד על למעלה מ-70%.

ההקלות שנעשו בשנים האחרונות ביחס לגיוס חרדים והורדת גיל הפטור משירות צבאי עשויים לאפשר לחברה החרדית לנהוג ביחס לתעסוקה בדומה למקבילתה האמריקנית.

נשים חרדיות

שיעור התעסוקה של נשים חרדיות צפוי להמשיך לעלות בשנים הקרובות. הנחה זו נשענת על המגמות של השנים האחרונות ועל ניתוח מגמות סוציולוגיות במגזר החרדי. **במידה ותיבחר האפשרות של קביעת יעד שיעור תעסוקה גם לנשים חרדיות, יש להעמידו על 80%**. יעד זה נגזר מניתוח הגורמים הבאים:

א. מגמות בעשור האחרון

בשנת 2004 עמד שיעור התעסוקה של נשים חרדיות על 49.5%. במשק 13 שנה עלה שיעור זה ב-47% עד לכדי 73% בשנת 2017. עלייה זו מהירה אף יותר מאשר העלייה בשיעור התעסוקה של גברים חרדים באותם שנים. בכדי להגיע לשיעור התעסוקה של יהודיות לא חרדיות על שיעור התעסוקה של הנשים החרדיות לעלות ב-12% "בלבד" עד לשנת 2030.

ב. מגמות סוציולוגיות במגזר החרדי

יציאת נשים חרדיות לעבודה הפכה לנורמה גורפת במגזר החרדי. כך, כמעט ולא ניתן כיום לראות הבדל בשיעורי התעסוקה של נשים חרדיות ושאינן חרדיות בגילאים הצעירים. ניתוח של נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס מעלה שהפער בין יהודיות לא חרדיות בגילאי 25-34 שעמד בשנת 2013 על 11 נקודות אחוז (81.5% ו-70.5% בהתאמה) ירד לפער של 5 נקודות אחוז בלבד בשנת 2016 (80.5% ו-75.5% בהתאמה). בשנים הקרובות צפויה הנורמה של תעסוקת חרדיות בשיעורים גבוהים להיות המרכזית בגילאי העבודה.

כתוצאה מכך עומדות בפני מקבלי ההחלטות שתי אפשרויות ביחס ליעדי תעסוקה כמותיים ביחס לנשים חרדיות. האחד, הצבת יעד ספציפי לנשים חרדיות שיעמוד על בין 80%-82% והשני הכללת הנשים החרדיות ביעדי התעסוקה לכלל הנשים בישראל (למעט יעדי תעסוקת נשים ערביות).

הניתוח שביצענו העלה הערכה ששיעורי תעסוקת נשים חרדיות ימשיכו לעלות בשנים הקרובות. בשל העובדה שקביעת יעדים מסמנת למשרדי הממשלה מיקוד פעילות בתחום מסוים, אנו סבורים שיעדי שיעור תעסוקה לנשים חרדיות אינם צריכים להיות במוקד פעילות הממשלה, ללא פגיעה במסגרות ההכון ובמסגרות קיימות נוספות.

בתחום הנשים החרדיות, יעדי התעסוקה של הממשלה צריכים להתמקד באיכות התעסוקה ובבניית פלטפורמות מתאימות לשינוי בקרב נשים אלו. אך יעד כמותי אפשרי הינו שיעור תעסוקה של 80%.

יעדים הקשורים לרמת הפריון ולאיכות התעסוקה של עובדים חרדים

הצורך בקביעת יעדי איכות תעסוקה למגזר החרדי נובע מצרכים כלליים של המשק ומניתוח המצב הכלכלי של האוכלוסייה החרדית. להלן נפרט את הצורך בהוספת נדבך זה לכלל המשק ואת הצורך בקביעת יעד ייעודי בתחום זה למגזר החרדי:

הצורך בקביעת יעדי איכות תעסוקה לכלל המשק

המעבר ממתן דגש ביעדי המאקרו לתעסוקה בישראל משיעורי הכנסה לאיכות התעסוקה נובע מן הגורמים הבאים:

(א) ישראל עמדה ביעדי התעסוקה שהוצבו בהחלטת הממשלה של שנת 2010. כך למשל, אם שיעור התעסוקה בגילאי 25-54 עמד בשנת 2010 על 74%, פחות מן הממוצע במדינות ה-OECD (75%) הרי שבשנת 2016 הוא קפץ ל-79%, גבוה מן הממוצע במדינות ה-OECD (77%). שינוי זה מחייב חשיבה על ממדים נוספים של יעדי תעסוקה.

(ב) בסוגיית התוצר השעתי לנפש (GDP), ישראל נמצאת בפיגור משמעותי של כשליש לעומת ממוצע מדינות ה-OECD. בשנת 2016 עמד התוצר השעתי בישראל על \$35 לשעה לעומת \$47 בממוצע מדינות ה-OECD.⁴

הצורך בקביעת יעדי איכות תעסוקה לאוכלוסיה החרדית

בד בבד עם המעבר להתמקדות באיכות התעסוקה ביעדי המאקרו של הממשלה ניכרת חשיבות למתן דגש מיוחד ומובחן לאוכלוסיה החרדית בקביעת יעדים אלו. זאת כתוצאה מן הסיבות הבאות:

(א) למרות התוצר הנמוך יחסית בישראל, התוצר של העובדים החרדים נמוך ממנו במידה רבה. בחינת רמת ההכנסה של העובדים החרדים מעלה שהיא עומד על פחות משני שלישי מזה של השכר הממוצע במשק (גברים חרדים: 62% מכלל הגברים, נשים חרדיות: 66% מכלל הנשים).

(ב) רמת ההכנסה הממוצעת של עובדים חרדים נמצאת בירידה. כך, אם בשנים 2010-2009 עמדה רמת ההכנסה הממוצעת של גברים חרדים על 70.5% מכלל העובדים הרי שזו ירדה ל-62% בשנת 2015. בקרב נשים חרדיות ירדה רמת ההכנסה הממוצעת באותן שנים מ-74% ל-66%.

(ג) למרות כניסה מסיבית של חרדים לשוק התעסוקה בשנים האחרונות תחולת העוני בקרבם נותרה בשיעור גבוה. על פי נתוני הביטוח הלאומי, בעשור שלאחר 2003 עמד שיעור החרדים שמתחת לקו העוני על למעלה מ-50%. בשנת 2016 הוא ירד אמנם ל-46%, עדיין גבוה מאוד בהשוואה ל-12% בקרב יהודים לא חרדים.

(ד) רמת המיסוי של משקי הבית החרדיים נמוכה מאוד. ההוצאה של משקי בית חרדיים על תשלומי חובה – מס הכנסה, ביטוח לאומי וביטוח בריאות – עמדה בשנת 2015 בממוצע על כשליש בלבד מההוצאה של משקי הבית היהודים הלא-חרדיים (1,261 ש"ח לעומת 3,853 ש"ח).

יעדי איכות תעסוקה לאוכלוסיה החרדית

יעדי איכות התעסוקה והפריון לאוכלוסיה החרדית צריכים להיגזר מיעדי איכות התעסוקה הכלליים של ועדת יעדי תעסוקה לשנת 2030. ניתן לעשות זאת בצורות שונות. היעד יכול להיות רמת ההכנסה של העובד החרדי, גיוון בתחומי התעסוקה, הגדלת ההכנסה השעתית או היקף שעות העבודה.

⁴ עיבוד המחבר לנתוני ה-OECD המופיעים ב: <http://stats.oecd.org>.

לטעמנו רצוי שהחלטת ממשלה באשר ליעדי המאקרו שלה לטווח ארוך תהיה כללית ככל שניתן. יעד כללי מאפשר למשרדי הממשלה הרלוונטיים לבחון את הכלים המתאימים למימוש שלו. גיוון תחומי התעסוקה הינו יעד חשוב, אך יתכן שגיוון כזה ירכז את העובדים החרדים ברמת ההכנסה הנמוכה גם במשלחי היד המכניסים יותר ומטרת העל לא תתממש. דוגמה לדבר ניתן לראות ברמת ההכנסה הנמוכה יחסית של נשים חרדיות העובדות בהייטק. לחלופין, תיתכן עלייה בשעות העבודה השבועיות אך תוך התרכזות בענפים לא מכניסים באופן שלא יביא את השינוי. לעומת אפשרויות אלו, יעד של רמת הכנסה חודשית הינו יעד כללי שמציב את מטרת העל ומאפשר למשרדי הממשלה שמיישמים את המדיניות לברור את הכלים הרלוונטיים לצורך הגשמתו.

היעד שאנו סבורים שהינו יעד בר השגה הינו יעד של רמת הכנסה לגברים ונשים חרדים של לפחות 75% מן הממוצע במשק לגברים ולנשים חרדים. הניסוח ההולם ליעד זה הינו: "השוואת רמת ההכנסה החודשית של גברים ונשים חרדים לרמת ההכנסה הממוצעת במשק. השכר הממוצע של גברים ונשים חרדים יעמוד על 75% לפחות מן השכר הממוצע במשק".

יעד ההכנסה של 75% נשען על רמת ההכנסה של העובדים החרדים בשנת 2003 שעמד על שיעור דומה ואף גבוה מכך. משנה זו החל המאמץ המדינתי להגדלת שיעורי התעסוקה של העובדים החרדים שהביא לעלייה דרמטית במספרם אך בה במידה לכניסתם לרמת ההכנסה הנמוכה בשל הכשרה מוגבלת ובשל היותם עובדים חדשים.

בין השנים 2018-2030 על מוקד המאמץ המדינתי באשר לגברים חרדים להיות כפול: הגדלת שיעורי התעסוקה כמו גם שיפור איכות התעסוקה. בקרב נשים מוקד המאמץ צריך להיות איכות התעסוקה. ההתמקדות בקידום איכות התעסוקה תאפשר עמידה ביעדי הכנסה של לפחות 75% מכלל העובדים במשק.

לחלופין, ניתן לנסח את היעד על דרך צמצום פערים: עד לשנת 2030 יצומצם הפער בין השכר הממוצע במגזר החרדי לשכר הממוצע במשק, בקרב נשים וגברים בלפחות 20%.

אתגרים ודילמות במימוש היעדים

לחברה החרדית יחס מורכב באשר לכניסה לעבודה בייחוד באשר לתעסוקת גברים ובאשר לפיתוח קריירה. כתוצאה מכך מתקיים אתגר לקדם כלים אלו בייחוד בגילאים הצעירים. מצב זה מציב בפני מקבלי החלטות את הדילמות הבאות:

- קידום כניסה לתעסוקה מול קידום תעסוקה איכותית
- פעילות מול הליבה השמרנית או פעילות מול גורמים חרדים אחרים
- פעילות עם חרדים בגיל צעיר מול פעילות עם אוכלוסייה בגיל מבוגר
- פעילות עם אוכלוסיית הגברים מול פעילות עם אוכלוסיית הנשים

הדילמות הללו עולות בקנה אחד עם כפל היעדים שהצגנו לעיל בנוגע לתעסוקת חרדים: שיעורי תעסוקה ואיכות תעסוקה. ישנן אוכלוסיות שניתן לפעול בקרבם בגיל צעיר ושחותרות לתעסוקה איכותית ולהשכלה אקדמית ולעומתן קבוצות אחרות שעשויות להיכנס לשוק העבודה בגיל מאוחר יותר ושפוסלות את האפשרות ללימודים אקדמיים. השאיפה של מעצבי המדיניות צריכה להיות אפוא כניסה לתעסוקה תוך מיצוי יכולות הפרט, אך בהתאמה לאופקי ההכשרה והקידום הרלוונטיים עבורו.

תוכניות תבת לאוכלוסייה החרדית

פעילות בעבר

הקמת תבת וצורת ההפעלה

בשנת 2004 הוקמה בשיתוף פעולה בין הג'וינט ומשרד התמ"ת מנהלת לקידום ולפיתוח התעסוקה. המנהלת נועדה לגבש תוכנית מקיפה להעלאת שיעורי התעסוקה בקרב כלל האוכלוסיות שאינן משולבות בצורה טובה בשוק העבודה ובהן האוכלוסייה החרדית. במקביל לפעולת המנהלת הקימו משרד התמ"ת והג'וינט בשנת 2005 את מיזם תבת (תנופה בתעסוקה) שנועד לפתח מודלים מותאמים לקידום תעסוקה בקרב חמש אוכלוסיות עניות ובהן האוכלוסייה החרדית. המיזם הטמיע לתוכו את אנשי המנהלת ותוכניותיה ותחום חרדים בתבת הפך להיות הגוף המדינתי המרכזי לקידום תעסוקת חרדים.

הפריצה המספרית הגדולה בשילוב חרדים בתעסוקה הייתה כתוצאה מסימון החרדים כאוכלוסיית יעד מבחינת מעצבי המדיניות. הוא נבע משינוי עמוק של מעצבי מדיניות התעסוקה מראייה על-מגזרית לכזו המתמקדת באוכלוסיות המתקשות להשתלב בשוק העבודה. יצירת תחום חרדים כתחום עצמאי נועדה מתוך הבנת הצורך בהקמת תוכניות ייעודיות לאוכלוסייה החרדית, תוך שימוש בכלים מותאמים ובמומחיות ספציפית לחברה החרדית. הגישה של ג'וינט-תבת קיבלה ביטוי בשיתוף דמויות מתוך המגזר החרדי בבניית הפרויקטים ובניהולם; שיתוף פעולה עם אליטות רבניות ועסקניות מן המגזר החרדי לתוכניות השונות; שמירה על מסגרת אוטונומית לחרדים והתאמה תכנית לצרכי המגזר החרדי וגיבוש מדיניות של עמימות אידיאולוגית השוללת שינוי ערכי בחברה החרדית.

המשמעות של שינוי זה הייתה דרמטית עבור הפרט החרדי. עד לשלהי שנות התשעים הציפיה מגבר או אישה חרדים שרצו לקבל סיוע מדינתי ביציאתם להכשרה מקצועית או לשוק העבודה הייתה להצטרף לקורסים כלליים, אך מאז ואילך הוצע להם לעבור במסלולים ייעודיים "כשרים". הללו פתחו את האפשרות לקהל חרדי גדל והולך לפנות לסיוע מדינתי בכדי להשתלב בשוק התעסוקה. המצע שבו פעלו המסלולים הייעודיים יצר מסגרת הכוון/הכשרה "אוטונומית" עבור האוכלוסייה החרדית הגם שבוגריה השתלבו בחלקם הגדול בשוק התעסוקה הכללי.

שיתוף הפעולה עם ארגון מגזר שלישי, נועד לייצר תוכניות פיילוט, המתאימות לארגון דינאמי יותר מאשר לממשלת ישראל. מודל ההפעלה היה פיתוח והרצה של תוכניות חדשות במסגרת תבת והטמעתן לאחר התבססותן, בפעילות ממשלת ישראל, בהפעלה ישירה או במיקור חוץ באמצעות חברות עסקיות.

תוכניות עיקריות בשנים 2005-2014

להלן נסקור את התוכניות המרכזיות שהוקמו בתחום חרדים בתבת. התוכנית התאפיינה בהסכמת רבנים, בצוותים חרדים, בהפרדה מגדרית ובסובסידיות למשתתפים. במרבית התוכניות יושמה גישה תהליכית של "מן הענף אל השורש" תוך הימנעות משינויים רדיקליים בתחום התעסוקה.

מפתח (מרכז פיתוח תעסוקת חרדים)

תוכנית "מפתח" כוללת מרכזי הכוונה והשמה עבור מחפשי עבודה המותאמים למגזר החרדי באמצעות הפרדה מגדרית וצוות חרדי. המרכז הראשון הוקם בשלהי 2006 ועד לסוף שנת 2009 כבר נפתחו שישה מרכזים נוספים בריכוזי החרדים בישראל. בשנים הראשונות, קרוב ל-70% מן הפונים היו נשים שגילן עמד בממוצע על 27. רק 14% מהן לא עבדו קודם לכן. הפונים הגברים היו בגיל ממוצע של 35 ורובם הגדול לא הגיעו למפתח ישירות מן הכולל. החל משנת 2010 ניכרה עלייה בשיעור הגברים מכלל הפונים וירידה בגיל הפונים.

תוכניות לגברים: פרנסה בכבוד, שח"ר, חרדים לעתידם

התוכנית הראשונה שהחל להפעיל הגוינט היתה "פרנסה בכבוד" שנועדה לאברכים בוגרי כולל. אולם בשל הפנייה שלה לאוכלוסיית הליבה של הלא-עובדים החרדים (גברים צעירים), השתתפו בתוכנית 666 גברים בלבד בין השנים 2005-2011. לאחר מכן הוטמעה התוכנית באגף להכשרה מקצועית במשרד העבודה ובפעילותם של מרכזי ההכוון.

כמו כן קידמה תבת גם את תוכנית שח"ר לשירות חרדים ביחידות טכניות בצבא שכלל בדרך כלל גם הכשרה מקצועית. תוכנית נוספת שנוסדה במסגרת תבת היתה "חרדים לעתידם", תוכנית מלגות עבור סטודנטים חרדים, שהוטמעה בתוכנית החומש של מל"ג-ות"ת ומופעלת כיום באמצעות קרן קמ"ח.

תוכניות לנשים: צופיה וח"ן

תוכנית צופיה פנתה לנשים בגיל מבוגר יחסית והציעה להן, בתיאום עם המעסיקים, עשרות רבות של קורסים בתחומים יישומיים שונים, כמחצית מהם בהנדסאות. במרבית המקרים היתה זו הסבה מקצועית לנשים בעלות תעודת הוראה שלא היתה רלוונטית עבורם בשוק התעסוקה ובכך קידמה התוכנית תעסוקה ובמקרים רבים תעסוקה איכותית לנשים חרדיות.

תוכנית ח"ן פנתה לנשים צעירות יותר והחליפה את לימודי ההוראה בחלק מן הסמינרים ללימודי הנדסאות תוכנה, גרפיקה, אדריכלות, תעשייה וניהול. התוכנית כללה הכוונה לתעסוקה וליווי של הבוגרות. המכנה המשותף לשתי התוכניות היה השאיפה לפיתוח ההון האנושי של המשתתפות כתחליף לכניסה מיידית שלהן לשוק העבודה.

"ברכה בעסקים" – יזמות עסקית לחרדים

תוכנית "ברכה בעסקים" של תבת נבנתה על בסיס פעילות מט"י בירושלים, בבני-ברק ובאשדוד וסייעה ליזמים חרדים בייעוץ עסקי ובקורסים קצרים בתחומי היזמות. שיעור הנשים היזמיות היה גבוה ועמד על 51%. הגיל הממוצע של המשתתפים היה 36 ושיעור הגברים שלא עבדו לפני פנייתם למט"י עמד על 27% בלבד. התוכנית כמעט לא פנתה לליבת החברה החרדית שאינה עובדת – אברכי "כולל" צעירים. כנגד זאת הצליחה התוכנית בקרב נשים, אוכלוסייה מבוגרת יחסית הנמצאת במעגל העבודה וקבוצות שוליים במגזר החרדי כמו חוזרים בתשובה.

בשנים הראשונות לפעילות תוכנית חרדים בתבת מירב המשתתפים היו בתוכניות השמה תעסוקתית (70%), נשים (58%), וגברים בגיל מבוגר יחסית. אולם בשני תחומים לפחות ניתן היה לראות כבר בשנים אלו מגמות של שינוי "מן הענף אל השורש": עלייה בשיעור הגברים בתוכניות השונות וירידה בגיל המשתתפים בתוכניות.

שינויים אלו מדגישים את נטייתם של מעצבי המדיניות בתבת לפיתוח מסלולים שונים בהתאם למידת הביקוש אליהם בקהילה החרדית בלי לתת בלעדיות לטיפול בבעיה "מן

השורש" שנוסתה בהצלחה מוגבלת בתוכנית "פרנסה בכבוד". גישה זו סייעה להחדיר באופן הדרגתי את הרעיון של כניסה לשוק העבודה בכלל המגזר החרדי ורק לבסוף לגרעין הקשה של אברכי ה"כולל".

פעילות תבת בשנים האחרונות (2017-2014)

הטמעת תוכניות

תכלית הפעילות של תבת הינה יצירת מיזמים חדשים והטמעתם בפעילות הממשלה לאחר פיתוחם. בפועל, במקרים רבים, בייחוד בשל התהליך הארוך הכרוך בהטמעת מיזמים בפעילות הממשלה, ההפעלה של התוכניות לחרדים בתבת נמשכה מעבר למתוכנן. המיזמים הבולטים ביותר שהטמעתן התעכבה היו מרכזי מפתח ותוכנית ח"ן.

מרבית המיזמים של תבת כבר הוטמעו כיום בפעילות הממשלה, לעיתים תוך המשך ליווי מעטפת הפעילות ע"י תבת. שני המרכזים הגדולים של מפתח, בירושלים ובבני-ברק הועברו להפעלה על ידי זכיון ועל ידי העירייה. כיוצא בכך גם שאר מרכזי מפתח נמצאים בהפעלת זכיונים. במקביל לכך, צה"ל הקצה משאבים לפעילות שח"ר במסגרתו (והוקמה עמותת שח"ר), וכמו כן תוכנית "חרדים לעתידם" הפכה להיות חלק ממיזם מלגות מקיף של מל"ג-ות"ת שמופעל על ידי קרן קמ"ח.

דגשים חדשים בתוכניות קיימות

בשנת 2010 החליטה ממשלת ישראל לראשונה על יעדי תעסוקה לכלל האוכלוסיה בישראל תוך ציון יעדים ספציפיים לגברים ולנשים חרדיות לשנת 2020 (63%). כבר בשנת 2012 הגיע שיעור התעסוקה של נשים חרדיות ל-65% ובכך הם עברו את יעדי הממשלה. כתוצאה מכך, החל משנת 2013 ניתן דגש מיוחד בפעילות תבת על קידום תעסוקת גברים. מרכזי מפתח הונחו להתמקד במיוחד באוכלוסיית הגברים ומרבית הפונים אליהם היו מעתה גברים. דגש חדש נוסף בפעילות מרכזי ההכוון בירושלים ובבני-ברק היה על קידום תעסוקתי, לצורך שיפור איכות התעסוקה.

פיתוח תוכניות חדשות

במקביל לדגש שניתן בשנים האחרונות לקידום תעסוקת חרדים הלכה והתבססה בשנים האחרונות ההבנה במשרד הכלכלה (לימים העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים) ובתבת שיש צורך להשקיע בנוסף לעצם הכניסה לתעסוקה גם בקידום תעסוקה איכותית לאוכלוסיה החרדית. תובנה זו התחדדה במסמך מכניסה לתעסוקה לתעסוקה מכניסה – תוכנית אב לתעסוקת חרדים שנכתב במכון הישראלי לדמוקרטיה תוך כדי שיתוף פעולה עם משרדי ממשלה ועם תבת.

מעצבי תחום חרדים בתבת הגיעו כמו כן למסקנה שישנו צורך בכניסה לתוך קהילות חרדיות שהקשר עימם היה מוגבל ובהם קהילות חסידיות וקבוצות אחרות שאינן מגיעות למרכזי ההכוון. בנוסף לכך, התחזקה ההבנה שחיזוק האוריינטציה לתעסוקה בקרב גברים חרדים יכול להיעשות בגיל צעיר, וזאת בקרב צעירים שאינם מתאימים ללימוד ישיבתי אינטנסיבי.

דגשים ומסקנות אלו הביאו לגיבוש תוכניות חדשות בתבת בשלושה אשכולות: שינויים מערכתיים, מנהיגות ואיכות (מגדלור) ותוכניות הפונות לליבה החרדית (קהילה ומשפחה). להלן נפרט:

אשכול שינויים מערכתיים

חנוך

בניגוד לרושם הציבורי, שיעור ניכר מאוכלוסיית הבנים החרדים הצעירים אינם לומדים בישיבות חרדיות "קלאסיות" בהן מוקדש הלימוד כולו לעיסוק בתלמוד ובפרשניו. תוכנית חנוך פועלת בישיבות ומוסדות אלו באמצעות סדנאות שנועדו להכשיר את התלמידים לעולם התעסוקה בו יעסקו בשנים הקרובות. פעילות נוספת כוללת קורסים לרבנים שנועדו לפתח אצלם מודעות לצורכי התלמידים.

במסגרת אשכול זה פעלו גם התוכניות הוותיקות של מפתח וח"ן.

אשכול מגדלור: תוכניות לקידום מנהיגות ותעסוקה איכותית

מובילות

התוכנית נועדה לקדם מצויינות תעסוקתית ומנהיגות בקרב נשים חרדיות. התוכנית מכשירה מדי שנה כשלושים אקדמאיות חרדיות הנמצאות בעולם התעסוקה לקפיצת מדרגה תעסוקתית ולנטילת עמדה מנהיגותית בתחום התעסוקה שנועדה להקרין על קהל רחב יותר בתוך המגזר החרדי.

צוערים לשירות המדינה

כחלק מן המאמץ הממשלתי לקידום שילוב חרדים בשירות המדינה נבנה בסיוע תבת קורס צוערים לשירות המדינה. קהל היעד של הקורס הינו גברים חרדים (ובקרוב גם נשים חרדיות) אקדמאים שרוצים להשתלב בשירות המדינה וברשויות המקומיות. מספר המשתתפים בקורס הראשון הינו 45.

אקדמאים

כחלק מן הניסיון לחיזוק התעסוקה האיכותית ובהכוון לאקדמאים חרדים, הוטמע מבנה ארגוני של שיובוץ ההכוון האקדמי בפעילות מרכזי ההכוון, פעילות שכמעט לא היתה בהם בשנים הראשונות. בנוסף לכך, הופעלה בקרב חרדים תוכנית התמחויות (אלומה) שאיפשרה לסטודנטים לצבור ניסיון תעסוקתי במקצועות אותם הם לומדים.

כמענה לצרכים זהותיים של סטודנטים נוצר קורס/סדנה אקדמיים אודות זהות חרדית שהועבר על ידי מנחים חרדים והוטמע בקריה האקדמית אונו. היכולת לשמור על זהות חרדית קיבל מענה בסדנאות "זהות בקפסולה" שנועדו לשימוש מרכזי ההכוון.

הכשרת מנחים

שינוי בתחום התעסוקה בחברה החרדית מותנה ביכולת ליצר גורמים בתוך הקהילה שיובילו אותו. תחום תעסוקת חרדים בתבת יצר קורסים עבור מנחים ומנחות שכוללים את הידע הקיים אודות תעסוקה, קידום תעסוקה ושמירה על זהות חרדית בעולם רב-תרבותי. מנחים אלו העבירו תכנים אלו בקרב מרכזי ההכוון, מכללות, רבנים ומשגיחים, תלמידות סמינרים ובחורי ישיבות.

קהילה ומשפחה: תוכניות בקרב "ליבה" חרדית

דרך ארץ

"קופת העיר" הינו אחד מארגוני הרווחה הגדולים ביותר בחברה החרדית. תוכנית דרך ארץ הכשירה את צוות הארגון להעניק סיוע והכוון בנושאי תעסוקה. בכך, נוצרה ב"קופת העיר"

אפשרות לתמיכה בנזקקים בכלים של תעסוקה ולא רק בכלים של סיוע כלכלי וחסד. כתוצאה מפעילות זו הפך מדד ההשתכרות לאחד המשתנים אותם בוחנת קופת העיר במתן הסיוע לנזקקים החרדים.

חיבורים-דרך ארץ-קהילות

החברה החרדית-חסידיית פועלת במבנה קהילתי חזק יותר מכל חברה חרדית אחרת. תוכנית דרך ארץ-קהילות נועדה להכשיר מנהיגות תעסוקתית בתוך הקהילה החסידיית. קורס הכוון תעסוקתי שכלל 24 רכזים בכירים מן החסידויות השונות יצר אצלם התמקצעות בתחום התעסוקה וההכוון לצורך פעילות יעילה יותר עבור בני הקהילה שלהם.

תבת בשנים הקרובות (2018-2020): יעדים ותוכניות

הפעילות העתידית המתוכננת של תבת מושפעת משלושה גורמים: סינכרון עם יעדי הממשלה העתידיים בתחום התעסוקה, התאמת ההכשרות לעולם התעסוקה העתידי ולרצון לקדם את הפעילות הרחבתית בתבת לעומת הפעילות המותאמת אוכלוסיות.

כפי שעולה מן המנדט ומתכני הדיון של הועדה הבין משרדית לקביעת יעדי הממשלה לשנת 2030, בצד עדכון יעד שיעורי התעסוקה ייקבעו יעדי פריון שייגזרו מתעסוקה איכותית. שוק העבודה עובר בשנים האחרונות תמורות טכנולוגיות המשפיעות באופן דרמטי על ענפי תעסוקה שלמים ועל תכני ההכשרה הנדרשים להשתלב בו באופן מיטבי. היכולת לקדם יעדי פריון שאפתניים נשענת בין השאר על היערכות והכשרה מוקדמת ככל שניתן לשוק העבודה העתידי.

היישום של יעדים אלו לתוכניות מושפע מן השינוי הארגוני שעובר תבת בשנים האחרונות של הסטת הדגש מפעילות בקרב אוכלוסיות מוגדרות לפעילות רחבת לפיתוח כישורים, מיומנויות והכשרות לשוק העבודה העתידי.

אורח החיים החרדי מאופיין בקהילתיות המתבטאת במסגרות דתיות וחברתיות המעניקות מענה למכלול של צרכים של הפרט והמשפחה החרדית. בהתייחס לכך, פעילות תחום חרדים בתבת בשנים הקרובות תתאפיין במתן דגש על פעילות במסגרות קהילתיות בתחום התעסוקה.

גישה זו תתבטא בהענקת כלים מקצועיים להכוון וליווי לתעסוקה לרכזי קהילות וארגונים חברתיים קהילתיים כמו גם לקשר שלהם עם מרכזי ההכוון. היבט נוסף לכך יינתן בסיוע בשמירה על זהות חרדית בעולם תעסוקה רב-תרבותי, ועל מתן מענה תעסוקתי לצעירים חרדים שאינם מתאימים לישיבות רגילות תוך שמירת ההשתייכות שלהם לקהילה החרדית. היבט חדשני של הקהילתיות ינתן בהקמת קהילות מקצועיות לחרדים בתחומי תעסוקה שונים שיעניקו לחברים בהם תמיכה חברתית ומקצועית.

תוכנית חרדים בתבת עתידה להתמקד בשנים הקרובות בשני אשכולות:

קהילה ומשפחה (דרך ארץ)

במסגרת זו יימשכו תוכניות דרך ארץ-ועדות צדקה לקידום תעסוקה במסגרת הרווחה של קופות הצדקה כולל עבודה עם קופות חדשות. כמו כן יחוזקו קשרי קהילה בייחוד בקרב קהילות שמרניות תוך מתן דגש לבניית מסגרות חדשות של קשרי קהילה לקידום רכזים

המכוונים לתעסוקה בקרב ארגונים קהילתיים שמרניים ובקרב בעלי תשובה (דרך ארץ קהילות). בד בבד תימשך הפעילות בקרב אוכלוסיה צעירה במסגרת "חנוך".

מגדלור

במסגרת זו תורחב תוכנית ההתמחויות לסטודנטים במהלך לימודיהם האקדמיים במכללות ותוכנית מובילות לנשים. שתי המסגרות יעברו הטמעה בשנים הקרובות. כמו כן יוקמו קהילות תוכן מקצועיות לחרדים עובדים (תכנית לשמור ולעסוק) שיכללו רשת פעילה בתחומים מקצועיים מוגדרים והכשרת מנהלי קהילות. תחומי התוכן של הקהילות יכללו את העולם הטכנולוגי, עיצוב (גרפיקה ומדיה) ואת תחומי הטיפול ו/או מקצועות פרה-רפואיים, הן לגברים והן לנשים. כמו כן, תינתן מענה לקהילות בוגרות תכנית ח"ן.

נבחנת גם הקמת סטרייב חרדי שנועד ליצור העצמה וסיוע אינטנסיבי לאוכלוסייה שאיננה מעוניינת לעבוד (שאיננה אוכלוסיית אברכים).

המלצות לתוכניות הממשלה לשנים הקרובות

דגש תעסוקתי בפעילות המאקרו של משרדי הממשלה

עיקרו של פרק זה יעסוק בדרכים לקדם השגת יעדי תעסוקה שאפתניים לאוכלוסיה החרדית הכוללים עלייה בשיעורי התעסוקה ובאיכות התעסוקה באמצעות הפעילות של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ותוכניות תבת. עם זאת, התקדמות בהשגת יעדים אלו תלויה בשלושה גורמים נוספים ובהם משרד החינוך, מל"ג-ות"ת והכנסת (תיקון לחוק שירות ביטחון). פעילות משרד החינוך בתחומים של הכשרת מורים, התאמת ספרי לימוד ולימודי יסוד תביא את הבנים החרדים להכנה טובה יותר לשוק העבודה. כמו כן, היא תעלה את שיעור הבנות הניגשות לבגרות ותגביל את מספרן של בנות הסמינר הלומדות להוראה. תוכנית החומש של מל"ג-ות"ת לשילוב חרדים באקדמיה תביא לכך ש-40% ו-20% מכלל הנשים והגברים החרדים (בהתאמה) יהיו בעלי תואר אקדמי. חוק שירות ביטחון עדכני יביא לכך שכמחצית מן האוכלוסיה החרדית תשרת בשירות צבאי או אזרחי (הכרוך בהשלמת לימודים או בהכשרה מקצועית) ושגיל הפטור משירות ללומדי התורה יאפשר להם להשתלב בתעסוקה.

המלצות

משרד החינוך

הדיון סביב לימודי מקצועות היסוד מעסיק מזה שנים רבות את הכנסת, מערכת המשפט והשיח הציבורי. גם בלי להכריע בסוגיה זו, יש בידי משרד החינוך כלים להגביר ולשפר את לימוד מקצועות היסוד בקרב הבנים החרדים בכל מסגרות הפיקוח שבאחריותו. על משרד החינוך לפעול להרחבת המסגרות החרדיות הממלכתיות (ממ"ח, ישיבות תיכוניות חרדיות, חינוך חרדי מקצועי) שעשויות לכלול בתום העשור הבא למעלה מ-20% מן החינוך החרדי. בקרב הרשתות החרדיות ומוסדות המוכר שאינו רשמי יש לשפר את ההכשרה המקצועית וההשתלמות של מורים, לקדם תוכנית הוראה באנגלית ולתמרץ עמידה במבחנים כלל ארציים (מיצ"ב). במוסדות הפטור יש לשלב באמצעות תמריצים מורים בעלי תעודת הוראה ותואר אקדמי וכמו כן שימוש בספרי לימוד עדכניים והכנסת מקצועות נדרשים ובראשם לימוד השפה האנגלית.

בשנים האחרונות חלה עלייה בשיעור הבנות החרדיות הניגשות לבחינות הבגרות. חיזוק תהליך זה יאפשר להן להיכנס ללימודים אקדמיים בתחומים של תעסוקה איכותית. מרכיב נוסף הקשור בחינוך הבנות נוגע ללימודי ההוראה בסמינרים. בצד הרחבת תוכנית ח"ן יש להגביל ל-2,000 את מכסת הבנות הלומדות בכל שנה לימודי הוראה. מכסה זו תאפשר לעמוד בצרכי כוחות ההוראה הנדרשים בחינוך החרדי ותגרום למרבית הבנות בסמינרים ללמוד מקצועות נדרשים בשוק העבודה.

חוק שירות ביטחון

במהלך שנת 2018 עתידה הכנסת לחוקק תיקון חדש לחוק שירות ביטחון. בחוק החדש ישנם מספר היבטים שרלוונטיים לשילוב גברים חרדים בתעסוקה ובתעסוקה איכותית. יעד של 50% משרתים בעוד 5 שנים (כיום משרתים כ-37% ממחזור חרדי) יטמון בחובו הכשרה מקצועית טובה יותר לגברים החרדים, זאת כיוון שכל המסלולים החרדיים בצה"ל כוללים השלמת לימודים או הכשרה מקצועית. סוגיית ההכשרה המקצועית בשירות האזרחי תופיע כסעיף נפרד בהמשך. החוק גם צריך להציב את גיל 23 כגיל מקסימלי לקבלת פטור משירות צבאי עבור בחורי ישיבות. גיל מאוחר יותר יפגע ביכולתם להשתלב בהכשרה מקצועית ובתעסוקה איכותית. תיקון נדרש נוסף הינו הגדלת מספר השעות בהן מותר לבחור ישיבה לעסוק בלימודי מקצוע ל-20 שעות (לעומת 15 כיום).

מל"ג-ות"ת

בשנת 2017 אישרה המל"ג-ות"ת את תוכנית החומש לשילוב חרדים באקדמיה הכוללת קפיצה כמותית ואיכותית של סטודנטים חרדים במוסדות ההשכלה הגבוהה עד לשנת 2023. על פי התוכנית מספר הסטודנטים החרדים יעלה מ-11,000 ל-19,000. המשמעות של הגידול המספרי הינה מצב שבו בתום החומש כ-40% מן הנשים החרדיות ו-20% מן הגברים החרדים ילמדו לתואר אקדמי. יש לעמוד על יישום כל מרכיבי התוכנית ובייחוד בתמריצים ללימוד מקצועות נדרשים למשק, לימודים לתואר שני ולימודים בקמפוס מרכזי. הגשמת המרכיב הראשון תביא להרחבת התופעה של לימודים אקדמיים לבנות בגיל צעיר בקמפוסים חרדיים, שנותנים הכשרה טובה יותר מאשר הסמינרים החרדים. המרכיבים הנוספים יביאו לכך שסטודנטים חרדים, גברים ונשים יקבלו הכשרה אקדמית טובה שתביא אותם לרמת הכנסה גבוהה.

מבנה ארגוני

תוכניות ייעודיות לחרדים או תוכניות רוחביות לכלל האוכלוסיה

קידום תעסוקת חרדים בדגש על תעסוקה איכותית יכול להיעשות כחלק מתוכניות רוחב של הממשלה המיועדות לכלל האוכלוסיה ולחלופין במסגרות ייעודיות למגזר החרדי. הדגשים השונים ניכרים במעבר של תבת המתמקדות באוכלוסיות להתמקדות בשוק העבודה העתידי. פירוש של המעבר הוא ניסיון לתת מענה לחלק מן האוכלוסיה החרדית דווקא במסגרת תוכניות רוחביות המיועדות לכלל האוכלוסיה. למהלך ישנו היגיון מערכתי בשל מיקוד המאמץ ומיצוי המשאבים. ישנם גורמים הרואים בכך אף הזדמנות להרחבת האפשרויות העומדות בפני חרדים כמו למשל באשר להצטרפות לקורסים שאין להם מספיק דורשים חרדים. מנגד, ניתן להטיל ספק באשר לרצון וליכולת של מרבית האוכלוסיה החרדית, ובייחוד האוכלוסיה השמרנית להשתתף בקורסים שאינם מיועדים לקהל חרדי.

המלצות:

יש צורך בהערכה של מידת ההיתכנות לשילוב חרדים בכל תוכנית רוחב חדשה של משרד הממשלה ושל תבת. המודלים האפשריים הינם: (1) שילוב ללא התאמות מיוחדות (2) התאמות תוכן בכדי לאפשר לחרדים להשתתף בתוכניות כלליות (3) יצירת מעטפת מלווה

ייעודית לסיוע לחרדים להשתתף בתוכניות כלליות (4) העתקה של התוכנית ויצירתה במסגרת ייעודית המותאמת למגזר החרדי.

ככלל, ככל שהתוכנית נעשית בגיל מאוחר יותר ובקרב אוכלוסיה שכבר משולבת במעגל העבודה ושהיקף ההכשרה הינו מצומצם, הכורח ביצירת מסגרת חרדית ייעודית פוחת. לעומת זאת, בקרב אוכלוסיה צעירה, שעוד לא נכנסה למעגל העבודה וכאשר היקף ההכשרה הינו רחב גובר הצורך ביצירת תוכנית נפרדת ומותאמת לאוכלוסיה החרדית.

סינכרון מול ממשלת ישראל והטמעת התוכניות

מודל ההפעלה של תוכניות לחרדים הינו יצירת מיזם, פיתוח וביסוס שלו על ידי תבת, והטמעתו לאחר זמן מוגבל תחת פעילות שוטפת ומלאה על ידי ממשלת ישראל, לעיתים באמצעות זכיינים. בפועל, זמן ההטמעה נוטה להיות ממושך, כפי שקרה למשל עם מרכזי מפתח. בעיה זו קשורה באופן רחב יותר למידת הסינכרון עם משרדי הממשלה הרלוונטיים כאשר העדר הסכמה בין תבת למשרדי הממשלה אודות אופן ההטמעה מביאה לעיכובה ואף עשויה למנוע אותה.

המלצות:

יש להגביר את הממשק תבת-משרדי הממשלה לכל אורך ההפעלה של המיזמים לאוכלוסיה החרדית. הגברת הממשק יכולה להיעשות בשלושה שלבים: תחילת המיזם, טרום הטמעה ובת-הטמעה. המעורבות והתמיכה של משרדי הממשלה הרלוונטיים חייבת להתקיים כבר בשלב יצירת המיזם על ידי תבת. מעורבות זו תאפשר בהמשך יכולת הטמעה טובה יותר על ידי הממשלה עם תום הפעלת המיזם על ידי תבת. בכדי לבחון את אופי ההטמעה המומלץ ניתן להאריך את תקופת ההטמעה באמצעות תקופת ביניים של טרום הטמעה שבה ייבחן מודל התמרוץ הכלכלי הנכון של הגורם המפעיל. בשלב השלישי בו מתרחשת ההטמעה יש להגדיר את הליווי של תבת כחלק בלתי נפרד ממנה גם לאחר השלמת המעבר להפעלה ממשלתית. מהלך זה יאפשר לפתח מספר מודלים של הטמעה שבין הטמעה מלאה (תוכנית ח"ן למשל) להטמעת הקונספט בלבד (כמו בפרנסה בכבוד) וימנע מחלוקות באשר לאופי ההטמעה הרצוי.

תכני הפעילות

היערכות הממשלה ותבת לשוק העבודה העתידי כוללת דגשים חדשים בצורת ההכשרה ובמשך ההכשרה לאורך החיים. כך למשל, מדד פיא"ק (PIAAC) בוחן בקרב אנשים בגיל העבודה מרכיבים הקשורים בצורכי שוק העבודה הנוכחי והעתידי כמו פתרון בעיות בסביבה טכנולוגית. ראייה רחבה אף יותר מתייחסת לצורכי שוק העבודה העתידיים בהיבטים של גמישות, חשיבה יצירתית, יכולת השתנות ויכולת למידה.

ההיערכות לשוק העבודה העתידי מתייחסת גם להכשרה למקצועות חדשים בשוק התעסוקה תוך כדי שימוש בכלי הכשרה חדשניים ועדכניים. על פי הערכות שונות, מסגרות העבודה עומדות בפני שינויים תוך עליית משקלם של הפריילנסרים בשוק העבודה. הללו מהווים כבר כיום המגזר הצומח במהירות הגבוהה ביותר בארה"ב ומשקלם שם עומד על כשליש מן העובדים. הפעילות הרחבת של תבת נערכת לשינוי זה ויש לוודא שגם קהל היעד החרדי מקבל את המענה המתאים.

להלן רשימה של השינויים והסבר אודות מידת הרלוונטיות והצורך שלהם למגזר החרדי:

טבלה 2 – היערכות תבת לשוק העבודה העתידי והרלוונטיות שלה למגזר החרדי

הפעילות	רלוונטיות למגזר החרדי	הצורך
הכשרה לאורך הקריירה (LLB)	גבוהה	משקל גבוה של עובדים שנכנסו לשוק העבודה בגיל מאוחר וברמת הכשרה נמוכה
הכשרה לפרילנסרים	גבוהה	רצון לעבוד בבית או במתחם ייעודי, המאפשר להגביל הפיזי עובד-סביבת עבודה
מתחמי עבודה לפרילנסרים	גבוהה	רצון לעבוד במרחב עבודה מוגן מבחינה קהילתית
כישורי למידה מותאמים לשוק העבודה העתידי	בינונית-גבוהה	מערכת חינוך שמרנית שאיננה נותנת דגש על צרכי שוק העבודה העתידי וגמישותו
לימודי אנגלית	גבוהה	בחינת התאמה של שיטות לימוד מותאמות ליכולות וצרכי הפרט

המלצות:

יש להגביר את הסינכרון בין פעילות הרחב של תבת לבין הפעילות הייעודית לאוכלוסיה החרדית בתחום הפרילנס ובתחום ההכשרה לאורך הקריירה. כמו כן יש לבחון הקמת תוכנית "מובילים" לגברים לצורך קידום תעסוקה איכותית ומנהיגות תעסוקתית בקרב אוכלוסיה ז. להלן נפרט.

מרחבי עבודה

מרחבי עבודה לפרילנסרים ומתחמי WeWorks הינם "אזור התעשייה" החדש. יש לשעתק את המודל של ביזמאקס הפועל בירושלים ולגברים בלבד לאזורים אחרים בארץ ולאוכלוסיית הנשים.

לימוד אנגלית

בעולם גלובלי וטכנולוגי השימוש באנגלית רק גובר וגברים חרדים שאינם שולטים בשפה מוגבלים ביכולת להגיע לתעסוקה איכותית. יש להציב את נושא האנגלית כנושא מרכזי בתחום שילוב חרדים בתעסוקה ולעשות בחינה רוחבית של התחום בהתייחס לכל הגילאים. תיגזר מכך בניית מערך של זיהוי מותאם צרכים עבור פונה להכוון/הכשרה מקצועית/אקדמיה והפנייה לתוכנית מותאמת להשלמת ותרגול לימודי אנגלית.

הכשרה לפרילנסרים

יש לקדם תוכנית הכשרה לפרילנסרים חרדים. התוכנית תכלול מרכיבים של מסוגלות עצמית, ניהול פיננסי ולימוד ההתנהלות באקו סיסטם וירטואלי. חשיבותה של תוכנית זאת עולה לאור הנתונים המעידים על פער של 50% בין יהודים חרדים ולא חרדים במידת השימוש בכלים וטכנולוגיות חדשות המשפיעים על סביבת העבודה (כהן ומלאך, 2017).

קידום תעסוקתי וליווי תעסוקתי

יש למקצע את הפרופסיה של מקדם ומלווה תעסוקה. כיום נדרשים המקדמים לעבור קורס אולם קיים פער גדול בין הנלמד בקורס למודל ההפעלה של המפעילים. כדי להתמודד עם

אתגר זה ולייצר סטנדרטיזציה במערך ההכשרה על המקדמים לעבור הסמכה הכוללת מבחנים והתנסות שכבר קיימת במשרד הרווחה. תנאי זה ישפר במידה רבה את עבודתם במרכזי ההכון.

תוכנית מובילים לגברים חרדים וקידום קהילות מקצועיות

תוכנית מובילות הפועלת בתבת מקדמת מצוינות ומנהיגות תעסוקתית לנשים חרדיות מזה כחמש שנים. הצורך במנהיגות שכזו קיים בקרב גברים חרדים לא פחות מאשר נשים, זאת בשל הסטטוס החברתי הנמוך, בייחוד בקהילות חרדיות מסוימות, של אלו היוצאים לעבודה. מסלול כזה לגברים יהווה מודל של מצוינות עבור קבוצות רחבות יותר.

תוכנית זו, במידה ותתממש חייבת לכלול אחריות של המשתתפים לפעילות בקהילה, תוך מתן דגש לקידום קהילות מקצועיות. קידום קהילות מקצועיות ייעשה גם בדרכים נוספות.

ההמלצות הנוגעות לפיתוח כישורי למידה לצעירים יופיעו בסעיף הבא.

קהלי יעד

צעירים

לאורך השנים ניתן להצביע על ירידה ניכרת בגיל האוכלוסיה החרדית הנכנסת למסגרות שונות המובילות לתעסוקה. ניתן לתת לכך כמה הסברים ובהם הצורך הכלכלי הגובר, שינויי נורמות במגזר ביחס לתעסוקה וגם שינויי חקיקה בנוגע לגיל הפטור משירות צבאי לגברים חרדים. ניכרים גם ניצנים של חשיבה מחודשת בקרב גורמים במגזר החרדי באשר להכנסת תכנים של לימודי יסוד לבנים. פעילות בקרב צעירים חרדים חשובה במיוחד לאור קצב הגידול של החברה החרדית. גודל החמישון של חרדים בני 19-15 עומד על פי שניים מן החמישון של חרדים בני 34-30.

עם זאת, קהל היעד של אוכלוסיית הגברים החרדית הצעירה נותר במשך שנים רבות מעין "קופסה שחורה" שקשה לפצח אותה. הקושי איננו נובע רק מהתנגדות באוכלוסיה החרדית אלא גם מקושי חוקי הקשור בהגבלת האפשרות ללימודי מקצוע בגיל דחיית השירות ל-15 שעות בשבוע.

תוכנית "חנוך" שהתייצבה לאחר שעברה כמה תהפוכות, מלמדת על עניין רב ופוטנציאל גדול בקרב ציבור חרדי צעיר הלומד בישיבות אלטרנטיביות. על פי הערכות גורמים בתבת קהל היעד הפוטנציאלי שלה עומד על כ-20% משנתון חרדי.

פעילות תבת בקרב קהל יעד צעיר, נשוי ברובו, היתה עם חיילי שח"ר, פעילות שהוטמעה בעבודת יחידות צה"ל ועמותת שח"ר. עם זאת, קהל צעיר אחר שטרם זכה להתייחסות הינו חרדים המשרתים בשירות אזרחי.

המלצות:

יש להציב את קהל היעד של צעירים חרדים כקהל יעד מובהק לפעילות הממשלה בתחום קידום התעסוקה. הרחבת הפעילות בקרב קהל היעד יכולה להתבטא בשלוש צורות: הגדלת היקף ותחומי הפעילות של חנוך, בניית תוכנית להוראת לימודי יסוד עבור "מלמדים"

במסגרות ה"פטור" ויצירת תוכנית להכשרה מקצועית עבור מתנדבים חרדים בשירות האזרחי.

חנוך

על פי הערכת העוסקים בתחום, ישנם קרוב ל-10,000 גברים חרדים הלומדים בין הגילאים 18-22 בישיבות אלטרנטיביות. הללו מהווים כ-20% מכלל החרדים הלומדים בישיבות בגילאים אלו. תלמידים אלו אינם מוגדרים כנושרים אולם גם אינם מקדישים את כל עיסוקם ללימוד תורה. כיום תוכנית חנוך מגיעה רק למיעוט קטן מהם. לתוכנית ישנו אפוא פוטנציאל התרחבות גדול. בכדי לממש אותו על התוכנית להיהפך להיות תוכנית מודולרית הפונה למגוון רחב של קהלי יעד. התוכנית יכולה להציע לישיבות השונות סל מינימלי של סיוע לצוות ההוראה וסל רחב יותר הכולל עיסוק בכישורי למידה המותאמים לשוק העבודה העתידי ובהם גמישות מחשבתית וחשיבה יצירתית. למוסדות שיהיו מעוניינים בכך ניתן יהיה להציע גם סל מורחב הכולל גם לימוד אנגלית ומתמטיקה. הצלחה של התוכנית בישיבות האלטרנטיביות תפתח את האפשרות לפעילות גם בקרב ישיבות קטנות "קלאסיות".

הרחבת פעילות בקרב צעירים חרדים יכולה להיעשות גם באמצעות הישיבות התיכוניות החרדיות. בשנים האחרונות ניכרת התרחבות של מוסדות אלו המכשירים את בוגריהם לשוק העבודה. החסמים העיקריים להתרחבות נוספת הינם חברתיים וכלכליים (גונן ואח', 2018). פעילות של תבת יכולה לרכז את הצרכים של המוסדות השונים ולסייע באיגום משאבים ובהכשרה ותמיכה שהינה חיונית לצורך שגשוגם.

הכשרת מלמדים

בשיח הציבורי, הפוליטי והמשפטי אודות לימודי ליבה במגזר החרדי אין כמעט התייחסות להעדר הכשרה מתאימה למורים חרדים. ות"ת בתוכנית החומש החדשה שלה נתנה לראשונה דגש על הכשרת מורים ותארים בחינוך עם התמחות במקצועות היסוד: אנגלית, מתמטיקה ומדעים. הגברת ההיצע של מורים מוכשרים בתחומים אלו עשויה להגדיל את הביקוש ללימודים אלו במוסדות וקהילות שונות.

אולם במוסדות הפטור בהם לומד עיקר מניינו של הציבור החרדי השמרני אין תמריץ למורים המתבטא בשכר למקצע את עצמם בלימודי הוראה. בהינתן הכשרה מתאימה במוסדות חרדים ותמריצים מדינתיים הכרוכים בה, ישנה היתכנות לתוכנית הכשרה כזו שתופעל על ידי תבת.

הכשרה מקצועית בשירות האזרחי

השירות האזרחי לגברים חרדים הינה מסגרת שהיקפה מוגבל ומידת הצלחתה במתן כלים לתעסוקה כמעט ולא קיימת (מלחי, 2018). על פי סקר שערך אסף מלחי בקרב בוגרי השירות העדר הכשרה מקצועית הינו אחד הכשלים הבולטים בשירות. הללו גם מסמנים סוגיה זו כבעלת חשיבות עליונה לטיפול הרשות לשירות אזרחי. עם זאת, בשל העדר התמחות בתחום זה, קצרה כיום ידה של הרשות לתת מענה לצורך זה. מעורבות של תבת ובניית סדנה להכשרה והכוון מקצועיים שיהוו חלק מן השירות עשויים ליצור מפנה במערך השירות האזרחי לחרדים ולהפוך אותו לאפקטיבי יותר. על החקיקה להתייחס לשינויים הכרחיים במערך השירות האזרחי ובהם הכללת הכשרה מקצועית והכוון מקצועי במהלך השירות.

שינויי חקיקה ומדיניות

ההמלצות העוסקות בגיל הצעיר תלויות בשינויי חקיקה ומדיניות בשנים הקרובות ובהם חוק הגיוס החדש ומדיניות משרד החינוך. שינויי חקיקה ומדיניות אלו יקדמו את הכשרתם של צעירים חרדים לשוק העבודה העתידי ועל מקבלי ההחלטות לשקול זאת בעת עיצוב המדיניות. בה בעת על תבת לנצל חלון הזדמנויות אפשרי של שינויי חקיקה ומדיניות לכניסה לפעילות מוגברת בתחומים המוזכרים לעיל.

אוכלוסיה חרדית שמרנית

הגידול המהיר במספר הסטודנטים החרדים בשנים האחרונות, כמו גם הגידול במספר המשרתים בצה"ל מציגים רק חלק מתמונת השינוי בחברה החרדית. בעוד שהצורך הכלכלי-חברתי במגזר החרדי ליציאה לעבודה הינו גורף, ישנה מחלוקת פנימית נוקבת אודות הדרך להשתלב בתעסוקה. תהליך האקדמיזציה זוכה לביקורת רבנית ותקשורתית נוקבת וכתוצאה מכך ציבור שמרני גדול איננו יכול לפנות ללימודים אקדמיים ולפיכך נמנעת ממנו האפשרות לתעסוקה איכותית.

תבת הכירה בצורך לפעולה מיוחדת בקרב קהל יעד זה. שתי התוכניות הבולטות בתחום זה דרך ארץ-ועדות הצדקה המתמקדת בהפיכת ועדות הצדקה למכוונות תעסוקה ודרך ארץ-קהילות המכשירה רכזי תעסוקה מקהילות חרדיות שונות, עתידות להמשיך בשנים הקרובות.

המלצות:

יש להציב את הקהילות החרדיות השמרניות כקהל יעד מובהק של פעילות תבת. יש לכך חשיבות מיוחדת דווקא לאור המאמץ של תבת לפנות גם לפעילות רוחבית שפחות מתאימה לקהילות אלו. הרחבת הפעילות לקהל יעד זה יכולה להתבטא בשתי צורות עיקריות: פתיחת אפשרויות להכשרה מקצועית איכותית ופעילות לקידום לימודי האוניברסיטה הפתוחה בסמינרים.

הכשרה מקצועית איכותית לגברים

היכולת של נשים חרדיות להגיע לתעסוקה איכותית גבוהה מזו של גברים בשל שלוש סיבות: תכני הלימוד בבית הספר מעניקים להם ארגז כלים בסיסי לתעסוקה, באקדמיה ישנם מסלולים רבים עבורן (70% מהסטודנטים החרדים הם נשים), ועולם הסמינרים מצוי בתהליך של שינוי והכשרת הבנות למקצועות נדרשים במשק כמו בתוכנית ח"ן. בקרב גברים לעומת זאת ניכר קושי רב ביכולת לעבור מן ההשכלה הישיבתית להכשרה מקצועית איכותית בייחוד בגיל מבוגר. הקושי בולט במיוחד עבור גברים מן הזרם החסידי הפתוחים לעבודה אך שיעורם בקרב האקדמאים החרדים נמוך (מלחי, 2017).

עולם ההכשרה המקצועית הלא אקדמית עובר טלטלה חיובית בשנים האחרונות ופעילות הרוחב של תבת משתלבת בשינוי זה. כחלק מן המפנה הכולל הכשרה מקצועית המותאמת לשוק העבודה העתידי יש לפתח קורסים ייעודיים של הכשרה מקצועית עבור אוכלוסיה חרדית שמרנית שלא צפויה להגיע לאקדמיה או אוכלוסיית הנושרים מלימודים אקדמיים (כ-50% מכלל הסטודנטים הגברים החרדים). היקף הלימודים בקורסים אלו יכול להיות רחב (שנה עד שנתיים) וזאת בכדי ליצור הכשרה מקצועית איכותית הרלוונטית לשוק העבודה המשתנה.

לימודי או"פ בסמינרים

הסמינרים לבנות מנהלים מלחמה עיקשת כנגד לימודים אקדמיים. למלחמה זו יש פן אידיאולוגי של חשש מהשפעה שלילית של לימודים אלו על הבנות. יש בה גם פן חברתי הכרוך בהיחלשות מעמד הסמינרים כמוסד מחייב במגזר החרדי, מקביל למוסד הישיבה אצל הבנים. מוטיבציה נוספת למאבק באקדמיה כרוכה במחיר הכלכלי שזו עשויה לגבות מן הסמינרים בשל עליית מספר הבנות שהולכות ישירות לאקדמיה לאחר התיכון.

אחת הדרכים להתמודד עם המתח הזה הינה באמצעות הכנסת לימודים של אוניברסיטה פתוחה לתוך סמינרים. בכך ישמרו הסמינרים את הבנות בתוך המסגרת החרדית הסגורה ומאידיך יקנו להם לימודים ברמה גבוהה המאפשרים כניסה לשוק העבודה האכותי. כניסת לימודים אקדמיים במסגרת או"פ לסמינרים במקצועות "כשרים" דוגמת ניהול וחשבונאות עשויים ליצור מפנה ביחס של החברה החרדית ללימודים לתואר אקדמי ותוכנית פיילוט של תבת עם כמה סמינרים עשויה להתוות את הדרך לשינוי משמעותי בתחום זה.

טבלה 3 – המלצות לממשלה בחלוקה לנושאים ולסוגיות

הנושא	הסוגיה	ההמלצה
משרדי ממשלה - מאקרו	פעילות החינוך	משרד יצירת מערך תמריצים ללימודי יסוד כולל במוסדות ה"פטור", הרחבת שיעור החרדיות הניגשות לבחינות בגרות, הגבלת מספרן של לומדות ההוראה בסמינרים
משרדי ממשלה - מאקרו	חוק שירות ביטחון החדש	יצירת מצב שבו מרבית החרדים משרתים, בניית מערך הכשרה מקצועית מקיף במהלך השירות, הורדת גיל הפטור ל-23, מתן אפשרות ללימודים/הכשרה מקצועית במהלך הלימודים התורניים
משרדי ממשלה - מאקרו	תוכנית החומש של מל"ג-ות"ת	מתן דגש על יישום מרכיבים עיקריים בתוכנית החומש: תמרוץ מקצועות נדרשים במשק, לימודים לתארים מתקדמים ולימוד בקמפוסים ראשיים
המבנה הארגוני	בין תוכניות רוחב לתוכניות ייעודיות לחרדים	בחינת היתכנות שילוב חרדים בכל תוכנית רוחב בהתאם למודלים השונים ותקצובה
המבנה הארגוני	סינכרון והטמעה מול ממשלת ישראל	הגדלת המעורבות הממשלתית ביצירת התוכניות וליווי תבת לאחר הטמעתן, פיתוח מודלים שונים של הטמעה
תכני הפעילות	מרחבי עבודה	שכפול המודל של ביזמאקס לרחבי הארץ ולאוקלוסיית הנשים
תכני הפעילות	הכשרה לפרילנסרים	בניית תוכנית הכשרה לפרילנסרים
תכני הפעילות	קידום וליווי תעסוקתי	יצירת התמקצעות למקדמי ומלווי תעסוקה והרחבת התחום לכל מרכזי ההכון
תכני הפעילות	מובילים מקצועיות וקהילות	שכפול מודל "מובילות" לגברים חרדים והקמת קהילות מקצועיות על ידי בוגרי התוכנית ובתוכניות נוספות
קהלי יעד	צעירים חרדים	הרחבת תוכנית חנוך לכלל אוכלוסיית הישיבות האלטרנטיביות, ישיבות תיכוניות, הכשרת "מלמדים", הכשרה מקצועית בשירות האזרחי והתייחסות לשינויי חקיקה ומדיניות
קהלי יעד	אוקלוסיה שמרנית	קידום קורסי הכשרה מקצועית איכותיים לגברים, הכנסת לימודי או"פ לסמינרים

מקורות

- גונן, ע., כהן, ב., הירון, א. (2018). ישיבות תיכוניות חרדיות, תיאור וניתוח מצב. ירושלים: מכון ירושלים למחקרי מדיניות (טרם פורסם).
- כהן, י., מלאך, ג. (2017). חרדים בעולם התעסוקה: ניתוח הסקר החברתי לשנת 2016. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- כהנר, ל., מלאך, ג., חושן, מ. (2017). שנתון החברה החרדית בישראל 2017. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה ומכון ירושלים למחקרי מדיניות.
- מלאך, ג., כהן, ד., זיכרמן, ח. (2016). מְכְנִיסָה לְתַעְסוּקָה לְתַעְסוּקָה מְכְנִיסָה: תְּכִנִּית אֲב לְתַעְסוּקַת חֲרָדִים. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- מלחי, א. (2017). בין השתלבות להיבדלות: עמדות הציבור החרדי כלפי לימודים אקדמיים. ירושלים: המועצה להשכלה גבוהה.
- מלחי, א. (2018). להתנדב או לחכות לנס?": חוזקות ואתגרים במערך השירות האזרחי לחרדים. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה (טרם פורסם).
- רגב, א. (2017). דפוסי השתלבות החרדים בשוק העבודה: ניתוח פנים-חרדי והשוואה רב-מגזרית. ירושלים: מרכז טאוב.