



# חרדים בעולם התעסוקה

ניתוח הסקר החברתי לשנת 2016

יעל כהן | גלעד מלאך



המכון הישראלי  
לדמוקרטיה

הסקר החברתי הוא סקר שנתי שוטף שעורכת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מאז שנת 2002. הוא מתקיים בקרב 7,500 נשאלים, בני 20 ומעלה, ומספק מידע מעודכן על תנאי החיים ועל רווחת האוכלוסייה בישראל. הסקר מחולק לשניים: גרעין קבוע של שאלות ונושא מתחלף. בשנת 2016 הנושא הנבחר היה תנאי עבודה, ובעזרת הנתונים שהתקבלו בו ערכנו השוואה בין אוכלוסיית העובדים החרדים לבין שאר העובדים היהודים והאחרים, לא כולל אוכלוסיית העובדים הערבים.

מן הנתונים עולה שהעובדים החרדים, ככלל, רואים בעבודה מקור פרנסה יותר משהם רואים בה קריירה. נראה שזו הסיבה לשיעורים הקטנים יחסית של העובדים החרדים בתפקידי ניהול ולכך שרובם אינם שותפים לקבלת החלטות במקום העבודה שלהם ואינם משתתפים בקורסים ובהשתלמויות מטעם מקום העבודה.

היות שהעבודה נתפסת כמקור פרנסה בלבד, היא משפיעה גם על האופק התעסוקתי של העובדים החרדים. וכך, שיעור העובדים בקרבם שיש להם אופק קידום בעבודה קטן יותר מזה שבמגזר הכללי, והמוטיבציה שלהם להחלפת מקום העבודה היא, ברוב המקרים, לצורך הכנסה גבוהה יותר ופחות משום הרצון להגשמה עצמית ומיצוי היכולות האישיות. כך גם באשר לשימוש בטכנולוגיה. מעט עובדים חרדים משתמשים במחשב ובאינטרנט באופן קבוע בעת עבודתם, ורק שיעור קטן מתוכם נחשפים לחידושים טכנולוגיים שיכולים לשנות את סביבת העבודה שלהם.

היות שהעבודה אינה העיקר בחייהם, רבים מהעובדים החרדים מרוצים מן האיזון שהם מצאו בין העבודה ובין המשפחה והפנאי ואף מצהירים שמעולם לא נאלצו לעבוד מהבית בזמנם הפנוי. עם זאת, תנאי העבודה שהם מספרים עליהם לוחצים יותר מאלו שמדווחים עליהם עמיתיהם הלא־חרדים. בין השאר העובדים החרדים מרגישים שהם אינם יכולים לצאת להפסקה כשהם מרגישים צורך בה או לצאת לסידורים באמצע יום העבודה. אין אצלם כמעט מודעות לשיפור תנאי העבודה או רצון בשיפור כזה באמצעות התאגדות, ורובם המוחלט אינם שייכים לארגון עובדים ואף אינם מעוניינים בהשתייכות שכזאת.

רמת שביעות הרצון של העובדים החרדים ממקום העבודה שלהם גבוהה, במרבית המקרים בדומה לכלל האוכלוסייה ולפעמים אפילו למעלה ממנה. שביעות הרצון ניכרת בעיקר בתפיסת חשיבות העבודה שלהם, בהרגשה שהם ממצים את יכולותיהם ובדיווח על מערכות יחסים בין־אישיות טובות במקום העבודה. נתון חשוב ומפתיע קשור לאפליה במקום העבודה. רובם הגדול מדווחים שלא חוו אפליה על רקע אורח החיים שלהם או על רקע מגדרי ושלא נדרשו מעולם לבצע משימה מנוגדת לערכיהם. ממצא זה מעודד במיוחד לנוכח התופעה המתרחבת בשנים האחרונות של כניסת חרדים למקומות עבודה שלא בסביבה חרדית.

במכלול הפרמטרים המרכיבים את מה שמכונה "תנאי עבודה", מעמדו של העובד במקום העבודה הוא מן החשובים ביותר. הסקר החברתי מלמד שהעובדים החרדים הם במעמד נמוך יותר, נמצאים פחות בתפקידי ניהול והשפעה על קבלת החלטות ומקבלים הכשרה מקצועית פחותה מעמיתיהם הלא־חרדים.

וביתר פירוט: שיעור העובדים החרדים בעמדות ניהוליות הוא 11% (לעומת 24% מהעובדים מהאוכלוסייה הכללית), אבל גם כאשר יש להם סמכויות ניהוליות, הן בדרך כלל בדרגים הנמוכים: 88% מהמנהלים החרדים נמצאים בעמדת ניהול זוטר (ניהול עובדים בלבד), לעומת 68% מהעובדים באוכלוסייה הכללית; ומעטים בלבד מהעובדים החרדים נמצאים בעמדת ניהול בכירה (12%), לעומת 32% מהעובדים מהאוכלוסייה הכללית. מעניין ששיעור העובדים החרדים המנוהלים בידי נשים גבוה מהשיעור באוכלוסייה הכללית (43%, לעומת 36%), כנראה בגלל השיעור הגבוה של העוסקות בהוראה בתוך המגזר החרדי.

העובדים החרדים משתתפים, כאמור, פחות בהכשרות או בקורסים מקצועיים במסגרת העבודה או מחוץ לה: 25% מהעובדים החרדים השתתפו ב־2016 בקורס או בהכשרה מקצועיים שמטרתם לשפר את מיומנותיהם, לעומת 33% מהאוכלוסייה הכללית. הגברים החרדים משתתפים בקורסים כאלה פחות מהנשים החרדיות (גברים - 17%; נשים - 30%).

ולבסוף, השפעתם של העובדים החרדים על ההחלטות המתקבלות במקום העבודה שלהם חלשה במעט מהשפעת עמיתיהם הלא־חרדים (40%, לעומת 45%).

מיעוט העובדים החרדים בתפקידי ניהול יכול להצביע על האפשרות שהתעסוקה שלהם פחות איכותית מהתעסוקה של כלל האוכלוסייה, אולי משום שיש בקרבם שיעור נמוך בהרבה של בעלי השכלה אקדמית (20%, לעומת 45%). אפשר גם שההכשרה המקצועית המעטה שלהם מונעת את התקדמותם לתפקידים בכירים יותר.

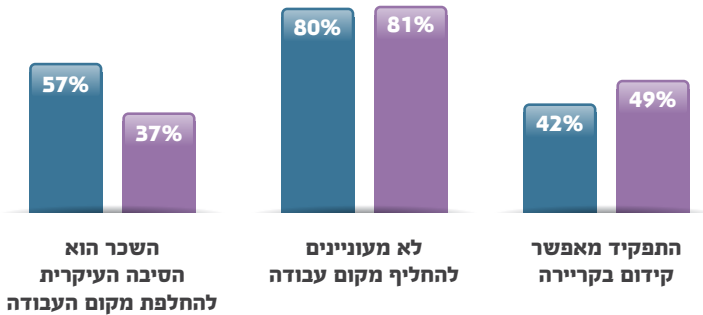


● כלל האוכלוסייה היהודית ● חרדים

העובדים של היום מנהלים קריירה חסרת גבולות. הם מחליפים במהלכה את המקצוע שרכשו בצעירותם, עוברים בתוך מקום העבודה מתפקיד אחד למשנהו או עוזבים כליל לטובת מקום עבודה אחר. קידום מקצועי והתפתחות בקריירה באים לידי ביטוי במעמד גבוה יותר בארגון ובשיפור תנאי העבודה, וההצלחה תלויה ביכולת להתמקצע ולעבור שיוניים לאורך הקריירה.

כאשר נשאלו על אפשרויות הקידום שלהם, השיבו 42% מקרב המרואיינים החרדים (לעומת 49% מקרב המרואיינים מהאוכלוסייה הכללית) שתפקידם מאפשר להם להתקדם בקריירה. פילוח לפי גיל העלה שבקרב הצעירים (גילאי 20-34) בשתי האוכלוסיות האפשרות להתקדם גבוהה יותר מזו שבקרב המבוגרים (גילאי 35-49). עם זאת, 51% מן הצעירים החרדים סבורים שתפקידם מאפשר קידום בקריירה לעומת 38% מן המבוגרים החרדים, פער גדול מזה שבין צעירים למבוגרים בכלל האוכלוסייה (61% ו-56%). אופק ההתקדמות של צעירים חרדים גבוה במובהק מזה של המבוגרים, ככל הנראה משום המגמה המתרחבת של תפיסת העבודה כקריירה וגם בגלל התרחבות המסגרות להכשרה מקצועית ואקדמית.

רוב העובדים מן האוכלוסייה הכללית אינם מעוניינים להחליף את מקום העבודה שלהם (81%), וכך גם רוב העובדים החרדים (80%). כאשר יש רצון להחליף את מקום העבודה, הסיבה העיקרית בציבור החרדי היא שאיפה לשכר גבוה יותר (57%). בציבור הכללי, לעומת זאת, המניע של שכר גבוה יותר הוא נחלתם של 37% מהעובדים (פער של 54%). מניעים כמו הגשמה עצמית, קרבה גאוגרפית לבית, תנאי העבודה או שעות העבודה ניתנו בציבור החרדי בשיעורים נמוכים בלבד.



● כלל האוכלוסייה היהודית ● חרדים

נימוקים נוספים בציבור הכללי להחלפת מקום העבודה: 22% אמרו שהם מעוניינים למצוא תפקיד שיש בו יותר עניין והגשמה עצמית, ו-15% אמרו שהם מחפשים עבודה שתתאים יותר להכשרתם ולהשכלתם. כל זה מחזק את מסקנתנו שמטרתו העיקרית של העובד החרדי כאשר הוא מצטרף לשוק העבודה היא להשיג פרנסה ושפרמטרים של התפתחות אישית בעבודה וקידום בקריירה חשובים לו פחות. עם זאת, כאשר בוחנים שאלה זו בפילוח לפי גיל, מתברר כי אצל המבוגרים החרדים הסיבה הכלכלית היא המניע הכמעט בלעדי להחלפת עבודה וקידום בקריירה (77%), בעוד שאצל הצעירים החרדים עניין זה אינו המניע העיקרי (48%).

כל מקום עבודה מספק, מלבד השכר, גם תנאים נלווים. ככלל, העובדים החרדים מרוצים מתנאי העבודה שלהם בכל הנוגע לחוזה ההעסקה, אך תנאי העבודה שלהם מבחינת הפסקות או יכולת לצאת לסידורים הכרחיים פחות טובים מאלו של העובדים מכלל האוכלוסייה.

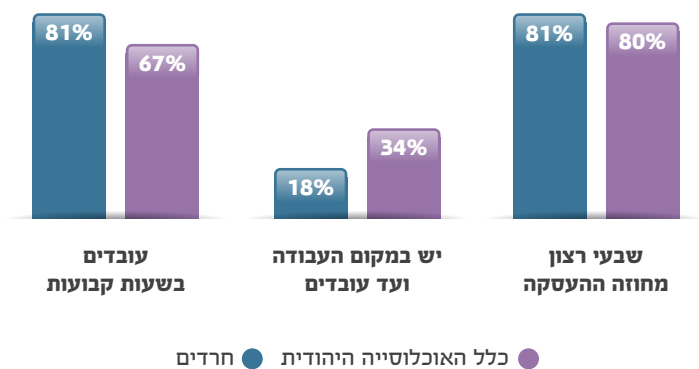
מרבית העובדים החרדים הלא־עצמאים (81%), בדומה לשאר העובדים (80%), מרוצים או מרוצים מאוד מחוזה העבודה שלהם, אם כי פרטי החוזה מלמדים שתנאיהם טובים פחות. כך למשל, רק 51% מהם זכאים להטבת ימי מחלה החל מיום המחלה הראשון, לעומת 57% בכלל האוכלוסייה. זאת ועוד, בקרב הגברים החרדים שיעורים גבוהים יחסית מועסקים ללא חוזה (23%), לעומת 9% מהנשים החרדיות ו־10% מהגברים באוכלוסייה הכללית.

עובדים חרדים חשופים בדרך כלל פחות מהעובדים מן האוכלוסייה הכללית לתנאים סביבתיים בעייתיים דוגמת חום או קור קיצוניים, תביעה ללוח זמנים לוחץ מצד מקום העבודה או מחלות. שיעור החשיפה שלהם לעישון פסיבי, למשל, נמוך מזה של שאר האוכלוסייה הכללית, נתון שיכול להיות מוסבר על ידי שיעור העישון הנמוך בקרב הנשים החרדיות ומשום שרובן עובדות בתוך הקהילה החרדית. כמו כן נמצא הבדל גדול בשיעור העובדים שנדרשים לעבוד בשעות לא קבועות (חרדים - 19%; הציבור הכללי - 33%).

העובדים החרדים מדווחים על תנאי עבודה לוחצים. למשל, כאשר נשאלו על האפשרות לצאת להפסקה השיבו 61% מהעובדים מכלל האוכלוסייה שאין עליהם שום הגבלות בעניין זה (יכולים תמיד או לעיתים קרובות לצאת להפסקה, על פי שיקול דעתם), לעומת 43% מקרב העובדים החרדים שענו כך (הבדל של 43%). גם בעניין היציאה לסידורים באמצע יום העבודה התקבלו נתונים דומים: 64% מהעובדים החרדים ענו שקשה להם מאוד לצאת לסידורים בזמן יום העבודה, לעומת 48% שהשיבו כך בשאר האוכלוסייה (פער של 24%).

נתון רלוונטי נוסף בהקשר של תנאי העבודה הוא ארגוני העובדים במקומות העבודה. ככלל, ועדי עובדים נפוצים פחות באוכלוסייה החרדית. רק 18% מן החרדים עובדים במקומות עבודה שיש בהם ארגון עובדים פעיל, לעומת 34% מהעובדים בכלל האוכלוסייה.

מרבית העובדים החרדים אינם מייחסים חשיבות להתארגנות העובדים במקום העבודה שלהם. 24% בלבד מהם רוצים שיהיה ועד עובדים במקום העבודה שלהם לעומת 31% מהעובדים מכלל האוכלוסייה, ו-58% מהם סבורים שבמקומות עבודה שפועל בהם ארגון עובדים תנאי העבודה טובים יותר (בכלל האוכלוסייה סבורים כך 65%); או שארגון עובדים מעניק ביטחון תעסוקתי (56% מהעובדים החרדים גורסים כך לעומת 63% מהעובדים בכלל האוכלוסייה). ממצא מעניין נוסף הוא שרוב העובדים החרדים (79%) אינם חברים בארגון עובדים מפני שאין במקום העבודה שלהם ארגון עובדים ולא מנימוקים של חשש מפני התארגנות של עובדים, חוסר נכונות לשלם דמי חבר או מחשבה שחברות בארגון כזה לא תועיל להם. כלומר, ייתכן שהתפיסות לגבי ארגוני עובדים ותרומתם או חוסר תרומתם נובעות מחוסר היכרות עם מוסד זה ולא דווקא מתוך התנגדות עקרונית לעצם קיומו.



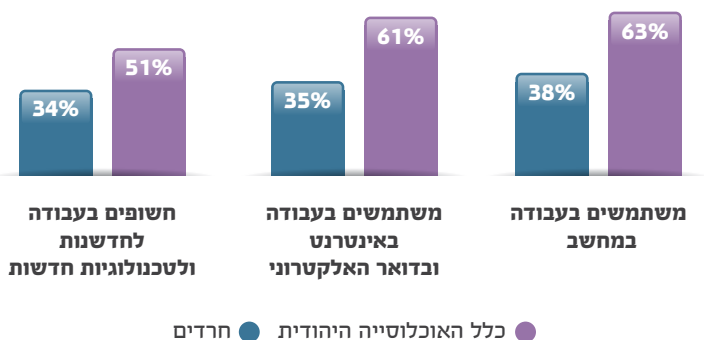
החברה החרדית מתנגדת התנגדות עקרונית לשימוש באינטרנט גם אם בפועל שיעור המשתמשים ברשת עולה בעקביות זה כמה שנים. בקרב העובדים החרדים ניכר שימוש מוגבל במקום העבודה במחשב, באינטרנט ובדואר האלקטרוני, כמו גם בטכנולוגיות חדשות.

וכך, בעוד 63% מהעובדים מכלל האוכלוסייה ענו שהם משתמשים במחשבים במשך כל יום העבודה או רובו, רק 38% מהעובדים מהציבור החרדי ענו כך (פער של 66%). ובדומה, בעוד 61% מהעובדים מכלל האוכלוסייה השיבו שהם משתמשים באינטרנט ובדואר האלקטרוני למטרות מקצועיות בכל או ברוב יום העבודה, רק 35% מהעובדים החרדים ענו כך.

בפילוח לפי גיל נמצא פער בין הצעירים החרדים (גילאי 20-34) למבוגרים החרדים (גילאי 35-64) בשימוש בטכנולוגיה במקום העבודה, לעומת העובדים מן האוכלוסייה הכללית, שאצלם שימוש זהה במחשבים בגילאים השונים. בקרב העובדים החרדים, לעומת זאת, נמצא פער בין הצעירים למבוגרים בשימוש קבוע במחשבים (צעירים - 43%; מבוגרים - 33%) ופער אפילו גדול יותר בשימוש קבוע באינטרנט ובדואר האלקטרוני (צעירים - 42%; מבוגרים - 28%). הנתונים מראים שככל שהגיל יורד, כך החשיפה לטכנולוגיות והשימוש בהן גבוהים יותר והפער בין האוכלוסייה החרדית לאוכלוסייה הכללית מצטמצם.

השימוש המוגבל במחשבים ובאינטרנט נובע בין השאר מכך שחרדים רבים עובדים במקומות עבודה בתוך המגזר החרדי, ושם השימוש במחשבים ובאינטרנט נפוץ פחות. 37% מן החרדים, למשל, מועסקים בתחום החינוך, ושם עבודתם מתרחשת במרחב שמתנהל על פי נורמות החיים החרדיות. השימוש המוגבל במחשבים ובאינטרנט מסביר גם ממצאים אחרים שהבאנו כאן, כמו האופק התעסוקתי המוגבל יחסית ומיעוט העובדים החרדים בתפקידי ניהול.

שימוש באינטרנט ובמחשבים קשור קשר הדוק לנושא החדשנות במקום העבודה. גברים ונשים חרדים עובדים במקומות עבודה שבהם חדשנות וטכנולוגיות חדשות נכנסות רק כשאין ברירה, ולכן, מן הסתם, השפעתן על סביבת העבודה פחותה. 34% מהמגזר החרדי לעומת 51% מכלל האוכלוסייה עובדים במקומות ששולבו בהם בשלוש השנים האחרונות תהליכים חדשים או טכנולוגיות חדשות שהשפיעו ישירות על סביבת העבודה (פער של 52%).

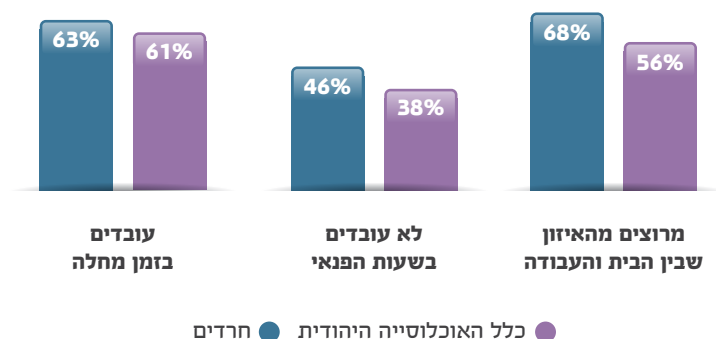




מציאת האיזון בין חיי העבודה לחיי המשפחה והפנאי היא אחד האתגרים המשמעותיים של כל עובד ועובדת. על פי ממצאי הסקר, אנשים חרדים מרוצים יחסית מן האיזון שיצרו בין הזמן שהם מקדישים לעבודה לזמן שהם מקדישים לתחומים אחרים בחייהם. 68% מהם ענו שהם מרוצים או מאוד מרוצים מהאיזון, לעומת 57% מהעובדים המאוכלוסייה הכללית. לא ניכר הבדל של ממש בין גברים לנשים בשאלה זו, לא בקרב הנשאלים המאוכלוסייה הכללית ולא בקרב הנשאלים המאוכלוסייה החרדית. ועוד: 46% מהחרדים ענו כי מעולם לא עבדו בזמנם הפנוי, לעומת 38% המאוכלוסייה הכללית שהשיבו כך.

שני הסברים עיקריים להבדלים בין שתי האוכלוסיות: (א) למרות העלייה בשיעור התעסוקה בקרב גברים חרדים בשנים האחרונות (מ־36% ב־2003 ל־52% ב־2016), עדיין מדובר בשיעור נמוך לעומת שיעור התעסוקה בקרב כלל הגברים (87%), ולכן בחלק גדול ממשקי הבית החרדיים יש מפרנס אחד. במצב זה הלא־מפרנס יכול לשאת בחלק גדול יותר של עול הבית, והדבר מפחית את הלחץ מבן הזוג העובד ומאפשר לו ליצור איזון טוב יותר בין הבית לעבודה. (ב) בעקבות התפיסה החרדית של העבודה כפרנסה ולא כקריירה, הלחץ המתלווה לפיתוח קריירה, שגורם פעמים רבות לעבודה מעבר לשעות העבודה ולמתח מתמיד בין העבודה לשעות המשפחה והפנאי, פוחת.

בשאלות אחרות בנושא זה, למשל קושי לתפקד במשפחה בגלל מחויבות לעבודה או עבודה בזמן מחלה, לא נמצאו הבדלים גדולים בין האוכלוסייה הכללית לאוכלוסייה החרדית (בשתי האוכלוסיות: 43% מהחרדים ו־42% מהיהודים הלא־חרדים לא התקשו מעולם בתפקוד במשפחה בגלל העבודה, ו־63% מהחרדים ו־61% מהיהודים הלא־חרדים עבדו בעת מחלה).



כאשר עובד מחזיק בעמדות חיוביות כלפי מקום העבודה שלו (רוצה להתמיד במקום העבודה, מזדהה עם יעדי מקום העבודה ופועל להשגתם) הוא מוגדר שבע רצון ממקום עבודתו. שביעות רצון בעבודה היא גורם חשוב בהרגשתו החיובית של העובד, ויש בכוחה לנבא התנהגויות חיוביות, כמו תרומה למקום העבודה מעבר לנדרש ומחויבות אליו. מנגד, חוסר שביעות רצון ממקום העבודה יש בכוחו לנבא התנהגויות שליליות, למשל היעדרויות מרובות או התנהגויות עוינות בעבודה.

במסגרת הסקר נשאלו הנסקרים על הרגשתם האישית במקום העבודה שלהם. ככלל, העובדים החרדים, בדומה לכלל העובדים, מרגישים "בבית" במקום העבודה שלהם וחושבים שהם ממציים בה את יכולותיהם וזוכים בה ליחס שמכבד את ערכיהם. רוב העובדים החרדים (92%) מרגישים שיש לעבודתם ערך, בשיעור גבוה מזה שבקרב העובדים מן המגזר הכללי (87%). קרוב למחצית מן העובדים החרדים (47%) חושבים שהכישורים הנוכחיים שלהם מתאימים היטב למשימות שהם מתבקשים לבצע, יותר משיעור הסבורים כך באוכלוסייה הכללית (42%).

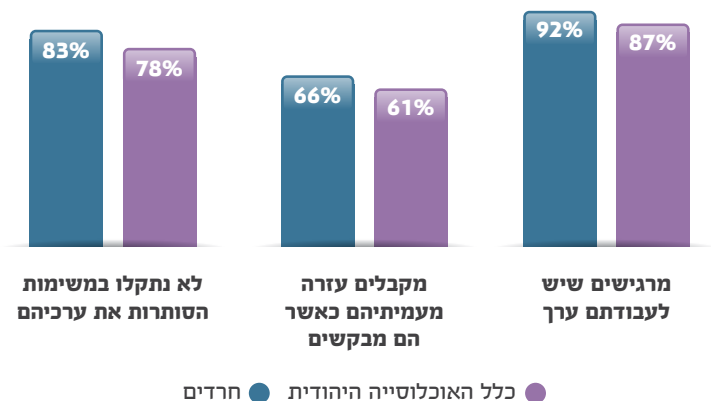
בעניין מיצוי היכולות האישיות התמונה של שתי האוכלוסיות דומה: רק 7% מן העובדים החרדים סבורים שהם זקוקים להכשרה נוספת, שיעור דומה לעובדים מן האוכלוסייה הכללית הסבורים כך. לעומת זאת, עובדים חרדים מציגים ביטחון פחות כאשר הם נשאלים על היכולת שלהם להתמודד בעבודה עם משימות מורכבות מאלו שהן מבצעים כיום. רק 45% מהם חושבים שיש להם הכישורים המתאימים לכך, לעומת 50% מהעובדים מהאוכלוסייה הכללית.

התחום הבין־אישי והיחס של המנהל לעבודתם של העובדים החרדים ולערכיהם הוא נושא חשוב בשיח על שילוב חרדים בתעסוקה. הדבר עשוי להפגיע, אבל עובדים חרדים אינם מתלוננים על יחס בעייתי כלפיהם או כלפי עולמם הערכי. כך, 96% מהם חושבים שהמנהל שלהם מכבד אותם, שיעור שווה למרגישים כך בקרב העובדים מהאוכלוסייה הכללית. גם באשר לעמיתים בעבודה התחושה היא שהם עוזרים כאשר עולה בקשה לעזרה: 66% מהעובדים החרדים השיבו כי עמיתיהם עוזרים להם תמיד או לעיתים קרובות, שיעור גבוה משיעור המרגישים כך בקרב העובדים מהאוכלוסייה הכללית (61%).

ממצא חשוב נוסף בעניין התחושה במקום העבודה הוא שרוב מוחלט מן העובדים החרדים (83%) אינם נתקלים בעבודה במשימות שמנוגדות לערכיהם. בקרב העובדים מן האוכלוסייה הכללית השיבו כך 78%.

לא פלא אפוא שמרבית הנשאלים החרדים - 90% - ענו בחיוב על השאלה "האם את/ה מרגישה 'בבית' בעבודה?", בדומה לרוב העובדים מכלל האוכלוסייה (88%).

מתברר, אם כן, כי בניגוד לדעה הרווחת יש דווקא דמיון בין האוכלוסייה החרדית לאוכלוסייה הכללית במה שקשור לתחושת השייכות למקום העבודה ולהיעדרו של מתח בין העולם הערכי לדרישות התפקיד במקום העבודה.

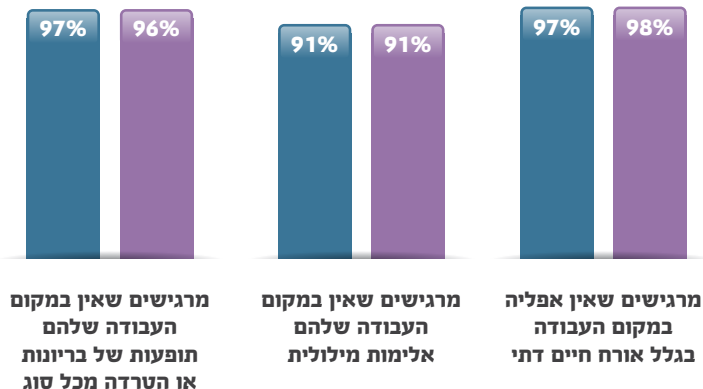


כל יחס שונה לאדם בגין נתוניו האישיים מוגדר אפליה, והוא אסור בעולם העבודה. אפליה על רקע נתונים אישיים נובעת מדעות קדומות או מאינטרסים שונים של המעסיק/ה רק בשל השתייכותו של העובד לקבוצה מסוימת. טענה רווחת היא שחרדים מופלים לרעה בשוק העבודה, בעיקר בקבלה לעבודה, ושהשתייכותם לקבוצה אחרת מקבוצת ההשתייכות של המעסיקים יוצרת אצל המעסיקים רתיעה. ואולם הסקר מלמד שהמועסקים החרדים אינם מרגישים חשופים לאפליה מכל סוג שהוא או לפגיעה בביטחונם האישי, גם לא להטרדות מילוליות או פיזיות. אין בסקר התייחסות לאפליה בקבלה למקומות עבודה.

מניתוח הממצאים עולה כי עובדים מעטים בלבד מכלל האוכלוסייה נתקלים בגילויי אפליה או אלימות. מתברר שזה המצב גם בקרב העובדים החרדים - 96% מהם לא חוו אפליה על בסיס מוצא, גיל או מגדר. ממצא חשוב נוסף הוא שגם אפליה על בסיס אורח חיים דתי אינה מורגשת בקרב העובדים החרדים, אף שהיא אפשר לציפות כי היות שזהותם הדתית היא חלק חשוב ביותר בזהותם האישית, הם ייתקלו באפליה כזאת. 97% מהמראיינים החרדים ענו בשלילה לשאלה אם חוו אפליה על בסיס אורח חייהם הדתי.

גם במדדי הביטחון האישי שנבדקו נמצא כי רוב העובדים בישראל (מעל 95%), הן החרדים והן מן האוכלוסייה הכללית, כמעט שאינם נתקלים במקום עבודתם באלימות מילולית, אימונים, השפלה, תשומת לב מינית בלתי הולמת, בריונות או הטרדה.

יש לומר כי רבים החרדים שעובדים במקומות עבודה חרדיים או דתיים, ולכן אינם נתקלים באפליה על בסיס אורח חייהם הדתי. הואיל ובשנים האחרונות נרשמת עלייה בהשתלבות של חרדים במקומות עבודה חילוניים, העובדה שהעובדים החרדים אינם חווים אפליה כלשהי מעידה על השתלבות טובה במקומות העבודה שלהם.



● כלל האוכלוסייה היהודית ● חרדים

הסקר החברתי לשנת 2016 של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מספק תמונת מצב מקיפה של תעסוקת החרדים בישראל. תמונה זו חשובה ביותר כיוון שעיקר תשומת הלב הציבורית נתון בדרך כלל לשיעורי התעסוקה של החרדים ולא למצבם בשוק העבודה עצמו. מן הסקר עולה הבחנה בין מצבם האובייקטיבי הנחות יחסית של העובדים החרדים ובין תחושותיהם הסובייקטיביות, הדומות, כך מתברר, לתחושות של כלל העובדים ולפעמים אפילו טובות מהן.

### להלן המסקנות וההמלצות העיקריות העולות מניתוח הסקר:

- 1.** שיעור המנהלים החרדים הנמוך, היעדר הכשרה מקצועית ושימוש מוגבל באינטרנט ובטכנולוגיות חדשות מעידים על מעמדם החלש של העובדים החרדים במקום העבודה שלהם. הסיבות למצב זה הן הכשרה מקצועית בלתי מספקת ותפיסת העבודה כמקור פרנסה בלבד ולא כקריירה. בשנת 2016 הוחלט במשרד העבודה על קידום תעסוקה איכותית במגזר החרדי על ידי מתן תמריצים להכשרה מקצועית טובה והשמה איכותית. ואכן, בקרב הצעירים החרדים (גילאי 20-34) כבר מסתמנת מגמה של שינוי בתפיסות אלו.
- 2.** על גורמי ההכשרה המקצועית וההכוון התעסוקתי להתייחס למשמעות של תפיסת העבודה כקריירה וליתרונות שבה, וכן להגברת המודעות לתנאי תעסוקה הולמים. קביעה זו, הנכונה לכלל העובדים, רלוונטית במיוחד לעובדים חרדים גברים, שכן הם נכנסים לשוק התעסוקה בגיל מבוגר ולאחר הכשרה מקצועית מצומצמת יחסית.
- 3.** ברמה הסובייקטיבית עובדים חרדים מדווחים על תחושת ביתיות במקום העבודה שלהם ועל איזון נכון בין העבודה לבין המשפחה והפנאי. יש לשאוף לשמר את האיזון הזה גם כאשר התעסוקה המכניסה והקריירה מקבלות חשיבות רבה יותר. העובדים החרדים גם שוללים כל טענה לאפליה על רקע דתיות או ערכים דתיים וכל תיאור כאילו הם מתבקשים לבצע משימות המנוגדות לאורח חייהם החרדי.
- 4.** עיקר האתגר בשילוב חרדים במקומות עבודה לא-חרדיים קשור בסינון ובאפליה אפשריים בעת הכניסה לעבודה ולא בחסם של היותם דתיים או מקיימים אורח חיים חרדי. הממצאים בדבר חוסר אפליה או כפייה על רקע אורח חיים דתי רלוונטיים גם למועמדים חרדים החוששים לעבוד במקום עבודה שאיננו חרדי. יוצא אפוא שהחשש ההדדי של מעסיקים לא-חרדים, אך גם של העובדים החרדים, הוא לפני ההצטרפות של העובד החרדי למקום העבודה הלא-חרדי ולא אחריה. לפיכך יש למקד את התמריצים והפעילות ההסברתית בקרב מעסיקים לא-חרדים בעצם הקבלה לעבודה של עובדים חרדים. יש להתייחס לסוגיה זו ולמצאים העולים מן הסקר גם במרכזי ההכוון הייעודיים לאוכלוסייה החרדית.

**יעל כהן** היא עוזרת מחקר בתוכנית "חרדים בישראל" במכון הישראלי לדמוקרטיה, בעלת תואר שני ביישוב סכסוכים מאוניברסיטת בן־גוריון בנגב. ניהלה את התוכנית "תעסוקה לרווחה" של עמותת "בעצמי".

**ד"ר גלעד מלאך** הוא ראש התוכנית "חרדים בישראל" במכון הישראלי לדמוקרטיה ומרצה למדע המדינה באוניברסיטת בר־אילן. מומחה לתכנון מדיניות ציבורית לאוכלוסייה החרדית בתעסוקה, בשירות הצבאי, בהשכלה הגבוהה ובחינוך.

הדברים המתפרסמים במסמך זה אינם משקפים בהכרח את עמדת המכון הישראלי לדמוקרטיה

**החוברת רואה אור הודות לתרומתה הנדיבה של  
קרן ראסל ברי (The Russell Berrie Foundation)**



[www.idi.org.il](http://www.idi.org.il)

| **YouTube**



המכון הישראלי  
לדמוקרטיה

צילום העטיפה: נתי שוחט, פלאש 90

© כל הזכויות שמורות למכון הישראלי לדמוקרטיה (ע"ר), תשע"ח  
נדפס בישראל, 2017