

## פרק 1 חרדים בעולם התעסוקה

הנושא המתחלף שהסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2016 התמקד בו היה תנאי העבודה בישראל.

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

העבודה שהעבודה נתפסת בעיניהם כמקור פרנסה בלבד משפיעה גם על האופק התעסוקתי שלהם. שיעור העובדים החרדים שיש להם אופק קידום בעבודה קטן יותר מזה שבמגזר הכללי, וגם המוטיבציה להחלפת מקום העבודה היא, ברוב המקרים, לצורך הכנסה גבוהה יותר ופחות משום הרצון להגשמה עצמית ומיצוי היכולות האישיות. כך גם באשר לשימוש בטכנולוגיה. שיעור לא גדול של חרדים משתמשים במחשב ובאינטרנט באופן קבוע בעת עבודתם, ושיעור קטן בלבד נחשפים לחידושים טכנולוגיים ששינו את סביבת העבודה שלהם.

יש לומר כי בקרב עובדים חרדים צעירים (גילאי 20-34) תפיסת העבודה כמקור לקריירה רווחת יותר. תפיסה זו מתבטאת בציון ההגשמה העצמית ומיצוי היכולות כמוטיבציות להחלפת מקום עבודה, בראיית התפקיד כמאפשר קידום בקריירה ובשימוש רווח יותר בטכנולוגיה.

תמונת תנאי העבודה של העובדים החרדים מורכבת וקשורה לתפיסת מקום העבודה שלהם. בגלל המקום הלא כל כך חשוב של העבודה בחייהם, רבים מהם 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 על פי רצונם או לצאת לסידורים באמצע יום העבודה. המודעות לשיפור תנאי העבודה או הרצון בשיפור כזה באמצעות התאגדות חלשים למדי, 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

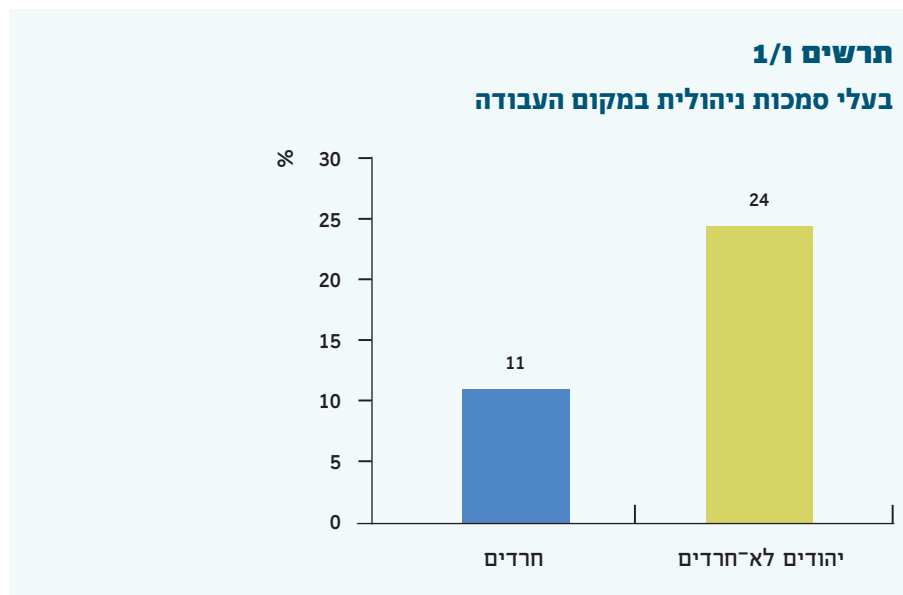
פרק זה נכתב בסיועה של יעל כהן, עוזרת מחקר בתוכנית "חרדים בישראל" במכון הישראלי לדמוקרטיה, בעלת תואר שני ביישוב סכסוכים מאוניברסיטת בן-גוריון בנגב. ניהלה את התוכנית "תעסוקה לרווחה" של עמותת "בעצמי".

חשיבות העבודה שלהם, בהרגשה שהם ממצים את יכולותיהם ובדיווח על מערכות יחסים בין־אישיות טובות במקום העבודה. נתון חשוב ומפתיע קשור לאפליה במקום העבודה. רוב מוחלט מן העובדים החרדים 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.

## 1. מעמד בעבודה

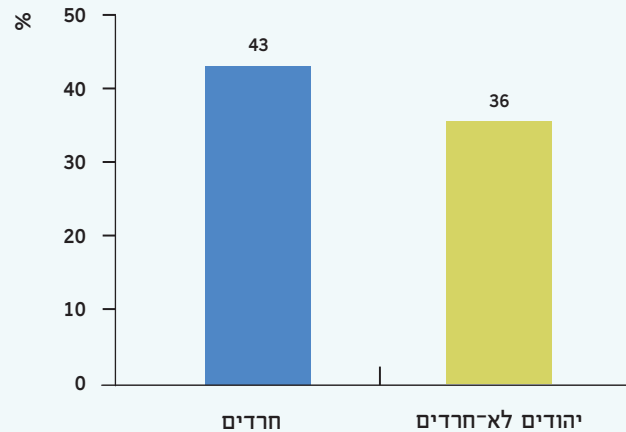
מן הסקר החברתי עולה תמונה שלפיה העובדים החרדים במעמד נמוך במקום העבודה מעמיתיהם הלא־חרדים, נמצאים פחות בתפקידי ניהול והשפעה על קבלת החלטות ואף מקבלים הכשרה מקצועית בשיעורים נמוכים יותר מן העובדים מהאוכלוסייה היהודית הכללית.

וביתר פירוט: 11% מהעובדים החרדים נמצאים בעמדות ניהוליות, לעומת 24% מהעובדים היהודים הלא־חרדים; גם כאשר יש בידיהם סמכויות ניהוליות, הן כמעט תמיד בדרגים הנמוכים (88%), לעומת 68% באוכלוסייה היהודית הלא־חרדית. מעניין ששיעור העובדים החרדים המנוהלים בידי נשים גבוה מהשיעור המקביל באוכלוסייה היהודית הכללית (43% לעומת 36%), כנראה בגלל השיעור הגבוה של העוסקות בהוראה בתוך המגזר החרדי.



## תרשים 2/ו

### מועסקים בניהול ישיר של אישה



מיעוט 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.

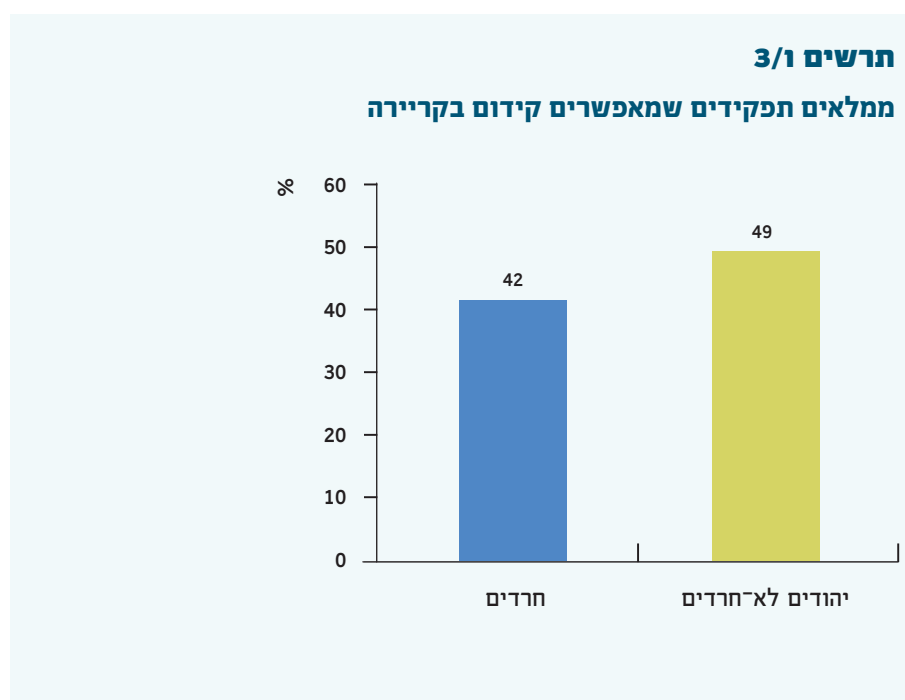
## 2. אופק תעסוקתי

ככלל, האופק התעסוקתי של עובדים חרדים מוגבל מזה של עובדים לא-חרדים, לתפקידים שהעובדים החרדים ממלאים יש אפשרויות קידום מוגבלות, והסיבות אצלם לחיפוש עבודה נובעות בעיקר משיקולים כלכליים.

42% מהעובדים החרדים סבורים שתפקידם מאפשר להם קידום בקריירה, לעומת 49% הסבורים כך מקרב העובדים היהודים הלא-חרדים. פילוח לפי גיל מלמד שבקרב הצעירים (גילאי 20-34) בשתי האוכלוסיות האפשרות להתקדם טובה יותר מזו של המבוגרים יותר (גילאי 35-49). 51% מן הצעירים החרדים סבורים שתפקידם מאפשר קידום בקריירה, לעומת 38% מן המבוגרים החרדים, פער גדול מהפער שבין צעירים ומבוגרים בכלל האוכלוסייה (61% ו-56%). מן הפער שבין הצעירים החרדים למבוגרים החרדים אפשר להסיק שאופק ההתקדמות של הצעירים החרדים מוגבל מזה של הצעירים הלא-חרדים, כנראה בגלל ההבדלים ברמת ההכשרה המקצועית ובתפיסת העבודה כמקור פרנסה ולא כקריירה.

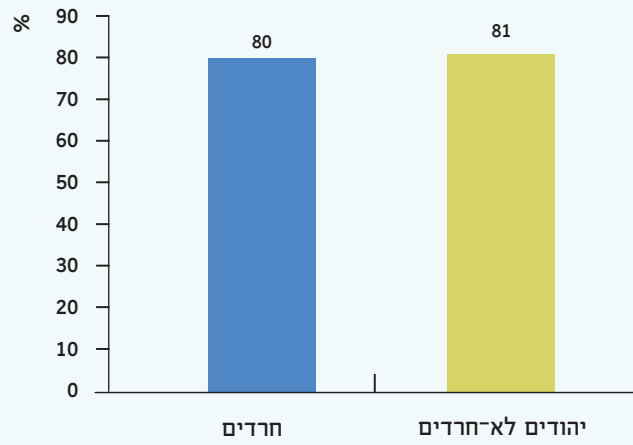
רוב העובדים החרדים (80%) אינם מעוניינים להחליף את מקום העבודה שלהם, בדומה לעובדים יהודים לא־חרדים (81%). כאשר יש רצון להחליף עבודה, הסיבה העיקרית בציבור החרדי היא רצון בשכר גבוה יותר (57%, לעומת 37% בקרב היהודים הלא־חרדים). מניעים אחרים כמו הגשמה עצמית, קרבה של מקום העבודה לבית, תנאי העבודה או שעות העבודה הם מניעים פחותים בחשיבותם. בציבור היהודי הלא־חרדי, לעומת זאת, 23% מהעובדים הלא־חרדים מעוניינים להחליף את מקום העבודה כדי למצוא עבודה שיש בה יותר עניין והגשמה עצמית, ו־15% רוצים בעבודה מתאימה יותר להכשרתם ולהשכלתם.

כאשר בוחנים שאלה זו בפילוח לפי גיל נמצא כי הצעירים החרדים בוחרים בסיבה הכלכלית פחות משבוחרים בה המבוגרים החרדים (48% לעומת 77%). בקרב הצעירים החרדים מסתמנת אפוא מגמה של שינוי – מתפיסה של העבודה כפרנסה בלבד לתפיסה של עבודה גם כקריירה.



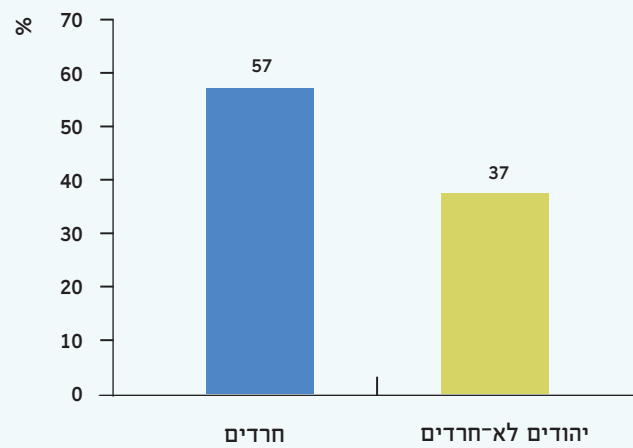
#### תרשים 4/ו

אינם מעוניינים להחליף את מקום העבודה



#### תרשים 5/ו

מעוניינים להחליף את מקום העבודה כדי לקבל שכר גבוה יותר



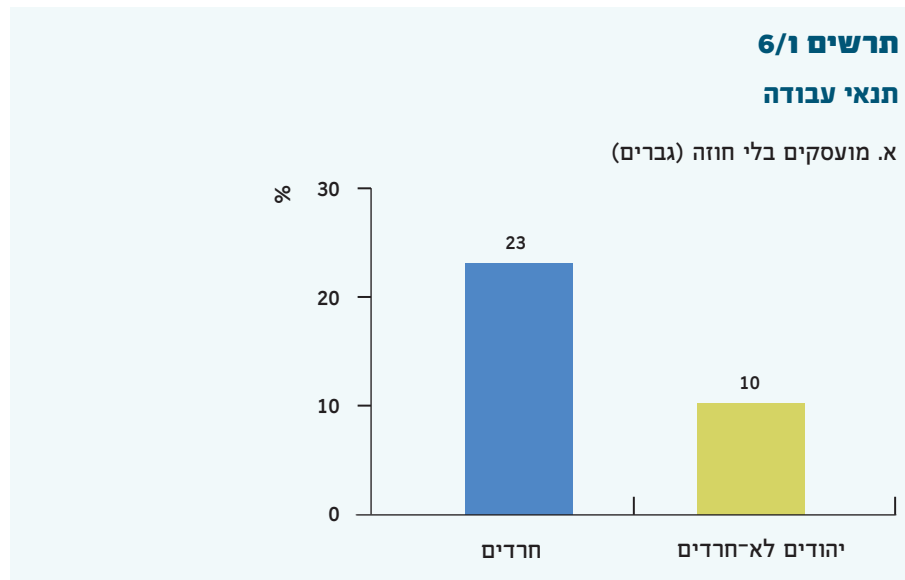
### 3. תנאי עבודה

נוסף על השכר המתקבל עבור עבודה, כל מקום עבודה מספק תנאים נלווים. ככלל, העובדים החרדים מרוצים מתנאי העבודה שלהם בכל הנוגע לחוזה ההעסקה, אך תנאי העבודה שלהם מבחינת הפסקות או יכולת לצאת לסידורים פחות טובים מאלו של העובדים היהודים הלא-חרדים. מרבית העובדים הלא-עצמאים החרדים (81%), בדומה לעמיתיהם היהודים הלא-חרדים (80%), מרוצים או מרוצים מאוד מחוזה העבודה שלהם. בקרב הגברים החרדים שיעורים גבוהים יחסית מועסקים ללא חוזה (23%), לעומת 9% מהנשים החרדיות ו-10% מהגברים באוכלוסייה היהודית הלא-חרדית.

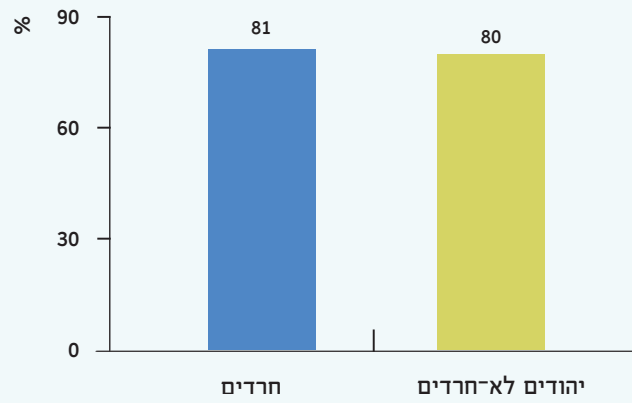
עובדים חרדים חשופים בדרך כלל פחות מהעובדים באוכלוסייה הכללית לתנאים סביבתיים בעייתיים כמו חום או קור קיצוני, עישון פסיבי או תביעה ממקום העבודה ללוח זמנים לוחץ.

ובכל זאת, העובדים החרדים מדווחים על תנאי עבודה לוחצים. כך, רק 43% מהם (לעומת 61% מהעובדים היהודים הלא-חרדים) מרגישים שהם יכולים לצאת להפסקה לעיתים קרובות (הבדל של 43%). הנתונים דומים גם כשמדובר ביציאה לסידורים באמצע יום העבודה: 64% מהעובדים החרדים אומרים שקשה להם מאוד לצאת לסידורים בזמן העבודה לעומת 48% שמרגישים כך באוכלוסיית העובדים הכללית (הבדל של 24%). עם זאת, מעטים מהם עובדים בשעות לא קבועות (19%, לעומת 33% מהעובדים היהודים הלא-חרדים).

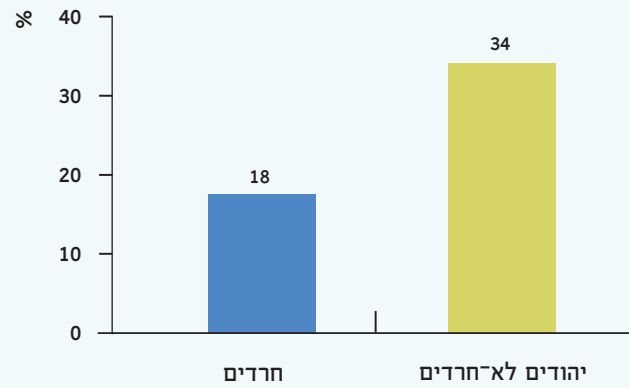
עוד נתון רלוונטי בהקשר של תנאי העבודה הוא ארגוני העובדים במקומות העבודה. ככלל, במקומות עבודה שבהם מועסקים חרדים יש פחות התאגדויות של ועדי עובדים. רק 18% מן החרדים עובדים במקומות עבודה שיש בהם ארגון עובדים פעיל, לעומת 34% מהעובדים באוכלוסייה היהודית הלא-חרדית.



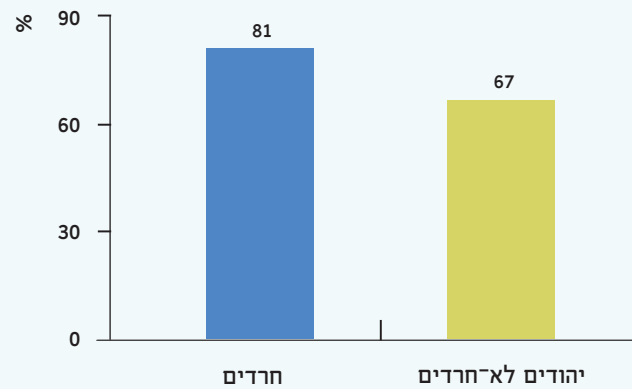
ב. מרוצים ומרוצים מאוד ממקום העבודה (לא כולל עצמאים)



ג. יש ועד עובדים במקום העבודה



ד. עובדים בשעות קבועות (לא כולל עצמאים)



## 4. טכנולוגיה וחדשנות

החברה החרדית מתנגדת התנגדות עקרונית לשימוש באינטרנט הגם שההתנגדות נשחקת עם השנים. אפילו בקרב העובדים החרדים, החשופים מטבע הדברים לטכנולוגיה עדכנית, ניכר שימוש מוגבל במקום העבודה במחשב, באינטרנט ובדואר האלקטרוני וגם בטכנולוגיות חדשות.

רק 38% מהעובדים החרדים משתמשים במחשב במשך כל יום העבודה שלהם (או רובו), לעומת 63% מהעובדים היהודים הלא-חרדים (פער של 66%). ובדומה, רק 35% מהעובדים החרדים ענו שהם משתמשים באינטרנט ובדואר האלקטרוני למטרות מקצועיות במשך כל יום העבודה (או רובו), לעומת 61% מהעובדים היהודים הלא-חרדים.

בפילוח לפי גיל נמצא פער בין הצעירים החרדים (20-34) למבוגרים החרדים (35-64) בשימוש בטכנולוגיה במקום העבודה לעומת העובדים מן האוכלוסייה היהודית הלא-חרדית, שאצלם נמצא 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%). כלומר, ככל שהגיל יורד, כך החשיפה לטכנולוגיות והשימוש בהן גבוהים יותר והפער בין האוכלוסייה החרדית לאוכלוסייה היהודית הלא-חרדית מצטמצם.

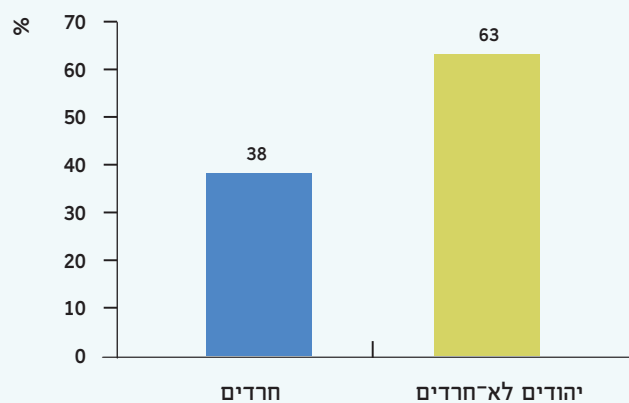
השימוש המוגבל במחשבים ובאינטרנט נובע בין השאר מכך שחרדים רבים עובדים במקומות עבודה בתוך המגזר החרדי, ושם השימוש במחשבים ובאינטרנט נפוץ פחות. 37% מן החרדים, למשל, מועסקים בתחום החינוך, שבו עבודתם מתרחשת במרחב המתנהל על פי נורמות החיים החרדיות. השימוש המוגבל במחשבים ובאינטרנט מסביר גם ממצאים אחרים כמו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

השימוש במחשבים ובאינטרנט קשור באופן הדוק לחדשנות במקום העבודה. גברים חרדים עובדים במקומות שבהם חדשנות וטכנולוגיות חדשות נכנסות רק שאין ברירה, ולכן, מן הסתם, השפעתן על סביבת העבודה פחותה. 34% מהעובדים בציבור החרדי, לעומת 51% מהעובדים היהודים הלא-חרדים, עובדים במקומות שהוכנסו בהם בשלוש השנים האחרונות תהליכים חדשים או טכנולוגיות חדשות שהשפיעו ישירות על סביבת העבודה (פער של 52%).

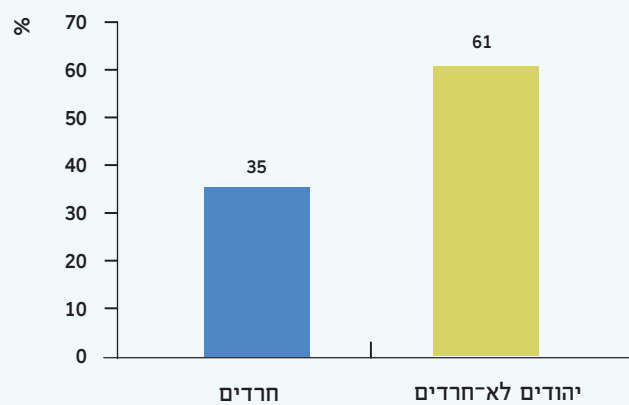


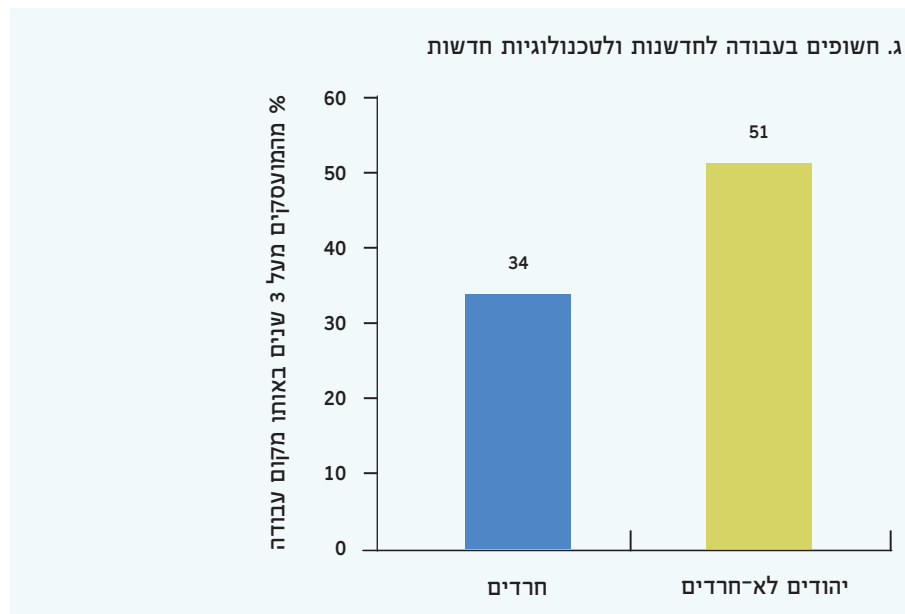
## תרשים 7/ו טכנולוגיה וחדשנות

א. משתמשים במחשב בשגרת יום העבודה



ב. משתמשים באינטרנט ובדואר האלקטרוני בשגרת יום העבודה





## 5. שילוב של עבודה, משפחה ופנאי

מציאת האיזון בין חיי העבודה לבין חיי המשפחה והפנאי היא אחד האתגרים המשמעותיים של כל עובד ועובדת. על פי ממצאי הסקר, אנשים חרדים מרוצים יחסית מן האיזון שהצליחו ליצור בין הזמן שהם מקדישים לעבודה לזמן שהם מקדישים לתחומים אחרים בחייהם. 68% מהם מרוצים או מרוצים מאוד מהאיזון, לעומת 56% מהעובדים היהודים הלא-חרדים. לא ניכר הבדל של ממש בין גברים לנשים בשאלה זו – לא בקרב העובדים מהאוכלוסייה היהודית הלא-חרדית ולא בקרב העובדים מהאוכלוסייה החרדית. ועוד: 46% מהעובדים החרדים מעולם לא עבדו בזמנם הפנוי, לעומת 38% מהאוכלוסייה היהודית הלא-חרדית.

בשאלות אחרות הנוגעות לעניין זה, למשל קושי לתפקד במשפחה בגלל מחויבות לעבודה או עבודה בזמן מחלה, אין 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).

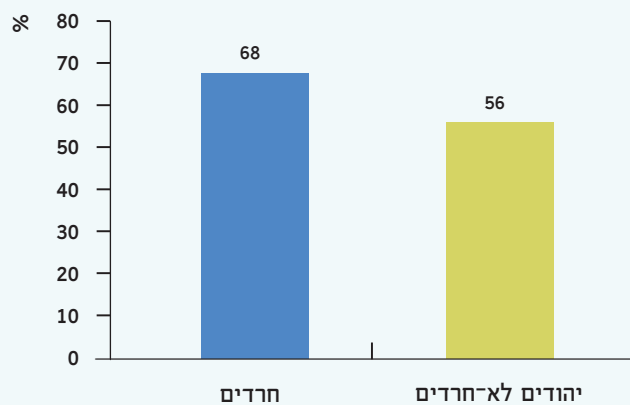
שני הסברים עיקריים להבדלים בין שתי האוכלוסיות: ראשית, למרות העלייה בשיעור התעסוקה בקרב גברים חרדים בשנים האחרונות (מ-36% ב-2003 ל-52% ב-2016) עדיין מדובר בשיעור נמוך לעומת שיעור התעסוקה בקרב כלל הגברים (87%), ולכן בחלק גדול ממשקי הבית החרדיים יש מפרנס אחד. במצב זה הלא-מפרנס יכול לשאת בחלק גדול יותר של עול הבית, והדבר מפחית את הלחץ מבן הזוג העובד ומאפשר לו ליצור איזון טוב יותר

בין הבית לעבודה. שנית, 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.

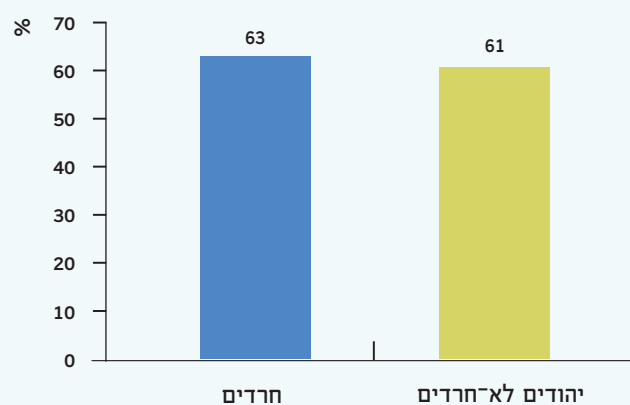
## תרשים 8/ו

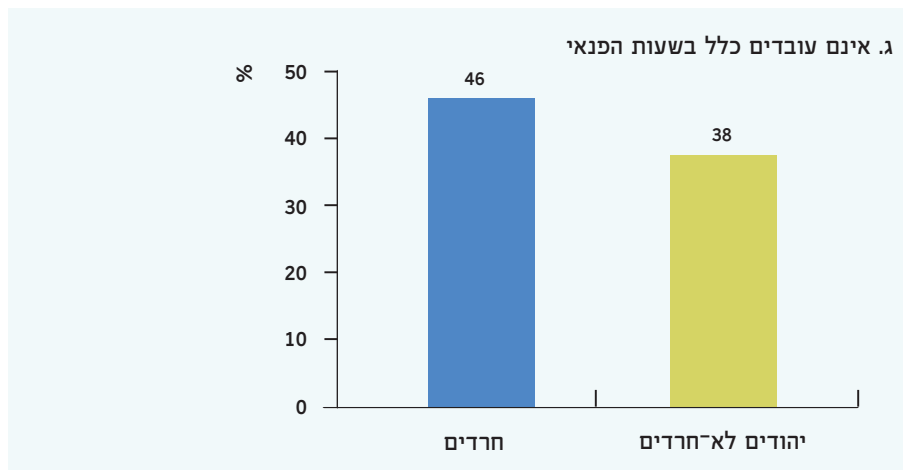
### עבודה, משפחה ופנאי

א. מרוצים ומרוצים מאוד מהאיזון שבין הבית והעבודה



ב. נוהגים לעבוד בזמן מחלה





## 6. שביעות רצון ממקום העבודה וחשיפה לאפליה

ככלל, העובדים החרדים מרגישים "בבית" במקום עבודתם, ממצים בה את יכולותיהם וזוכים בו ליחס המכבד את ערכיהם. העובדים החרדים גם לא מצביעים על חשיפה לאפליה מכל סוג שהוא, פגיעה בביטחונם האישי או הטרדות מילוליות או פיזיות.

רוב העובדים החרדים (92%) מרגישים שעבודתם מועילה, בשיעור גבוה מזה שבקרב העובדים היהודים הלא-חרדים (87%). באשר למיצוי יכולות בעבודה – רק 7% מן העובדים החרדים סבורים שהם זקוקים להכשרה נוספת, שיעור דומה לעובדים היהודים באוכלוסייה היהודית הלא-חרדית.

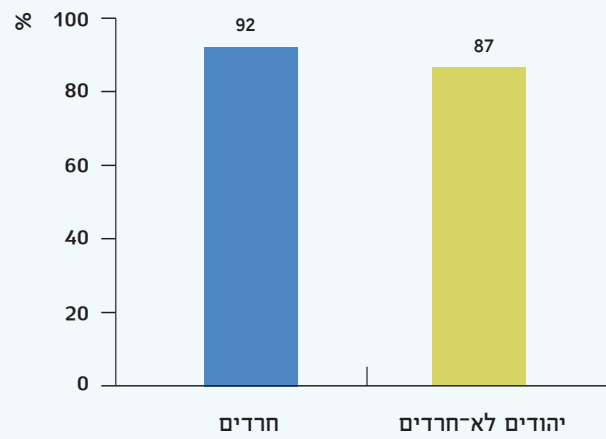
התחום הבין-אישי והיחס של המנהל לעבודתם של עובדים חרדים ולערכיהם הוא נושא בעל חשיבות יתרה בשילוב חרדים בתעסוקה. יש לומר, והדבר עשוי להפתיע, שעובדים חרדים אינם מתלוננים על יחס בעייתי כלפיהם וכלפי עולמם הערכי. 96% מהם מרגישים שהמנהל מכבד אותם, כמו שיעור המרגישים כך בקרב העובדים מהאוכלוסייה היהודית הלא-חרדית. רוב בקרב העובדים החרדים (83%) לא נתקלו במקום העבודה שלהם במשימות המנוגדות לערכים של החברה החרדית, לעומת 78% מהעובדים מהאוכלוסייה היהודית הלא-חרדית.

לא ייפלא איפה שמרבית החרדים – 90% – עונים בחיוב על השאלה: "האם את/ה מרגיש/ה בבית בעבודה?" (בדומה לעובדים מהאוכלוסייה היהודית הלא-חרדית – 88%).

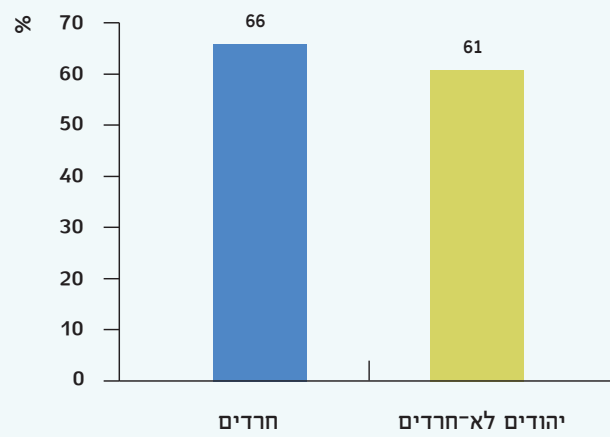
מניתוח הנתונים עולה כי מיעוט עובדים מכלל האוכלוסייה נתקלים בגילויי אפליה או אלימות מכל סוג שהוא, וכך גם בקרב העובדים החרדים. וכך, 97% מהעובדים החרדים לא חוו מעולם אפליה במקום העבודה שלהם על רקע אורח חייהם הדתי. אומנם חרדים רבים עובדים במקומות עבודה חרדיים או דתיים ולכן לא נתקלים באפליה על בסיס אורח חייהם. 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.

## תרשים ו/9 ערכים ועבודה

א. מרגישים שיש לעבודתם ערך



ב. מקבלים עזרה מעמיתיהם כאשר הם מבקשים



ג. מעולם לא נתקלו במשימות הסותרות את ערכיהם

