

בין בחירה לאין ברירה: מה משפיע על היקף שעות העבודה של נשים חרדיות?

ניצה (קלינר) קסיר,*
שלומית שהינוקסלר**
ואסף צחור־שוי***

בשנים האחרונות הגבירה המדינה את מעורבותה בנושא התעסוקה במגזר החרדי, ואף קבעה יעדים לשיעורי תעסוקה במגזר זה בהחלטת ממשלה משנת 2010. נשים חרדיות עברו את היעד שנקבע להן (63%), ובשנים האחרונות עומד שיעור זה על כ־73%. ואולם, יעדי התעסוקה שקבעה המדינה התייחסו רק לשיעור התעסוקה ולא הביאו בחשבון היבטים אחרים המשקפים את רמת ההכנסה מעבודה כגון שכר, קידום והיקף עבודה. על פי הנתונים, נשים חרדיות עובדות בהיקפי משרה פחותים מהמקובל בכלל האוכלוסייה, ואף בקרב נשים יהודיות שאינן חרדיות. מאמר זה עוסק בסיבות להיקף המשרה הנמוך של נשים חרדיות. במסגרת בדיקה אמפירית-אקונומטרית נאמדת מידת השפעתם של גורמים שונים, ובהם הטיפול בילדים והעיסוק במקצוע ההוראה, על מספר מופחת של שעות עבודה. אחד הממצאים המרכזיים של המחקר מראה כי מקורו של מרבית פער השעות בין נשים חרדיות לנשים יהודיות לא־חרדיות נובע מהבדל במספר השעות של חרדיות המועסקות במשרה מלאה, וחלק קטן יותר נובע משיעור יחסית גבוה של חרדיות המועסקות במשרה חלקית. מבין אלו, שיעור גבוה יחסית עושות זאת שלא מרצון והיו מגדילות את היקף המשרה שלהן אם הדבר היה מתאפשר. ממצא מעניין נוסף מראה כי חרף ההשפעה הגדולה שיש להימצאותם של ילדים במשק הבית על הפחתת שעות העבודה של נשים חרדיות, השפעה זו קטנה באופן בולט מההשפעה של גורם זה על הפחתת שעות העבודה של נשים יהודיות לא־חרדיות. בהתאם לממצאים אלו, אנו מציגים כיווני מחשבה אפשריים לשיח מדיניות עתידי.

מבוא. א. רקע: 1. החברה החרדית והתגבשות שוק התעסוקה של נשים חרדיות; 2. מספר שעות העבודה הנמוך של נשים בכלל ושל נשים חרדיות בפרט; 3. מאפיינים תעסוקתיים ודמוגרפיים של הנשים החרדיות – נתונים מספריים. ב. מתודולוגיה. ג. ממצאים: 1. טיפול בילדים ובמשק בית; 2. תעסוקה בתחום ההוראה; 3. גובה השכר. סיכום.

* המשנה ליו"ר המכון החרדי למחקרי מדיניות.

** דוקטור למדע המדינה; חוקרת ראשית, המכון החרדי למחקרי מדיניות.

*** חוקר בכיר, המכון החרדי למחקרי מדיניות.

מבוא

לנוכח שיעורי העוני הגבוהים בחברה החרדית,¹ ולאור מדיניות הטיפול בעוני המתמקדת בתעסוקה, השקיעה המדינה בעשור האחרון מאמצים גדולים בגיבוש תוכניות לקידום תעסוקת חרדים. החלטת הממשלה משנת 2010 הגדירה את יעדיה בשוק העבודה בהתייחס לפרמטר אחד בלבד: שיעורי תעסוקה.² יעד התעסוקה שנקבע לנשים ולגברים חרדים בני 25-64 היה זהה ועמד על 63.3%.³ חשוב לציין כי שיעור התעסוקה שעמד לנגד עיניהם של מקבלי ההחלטות היה 39.5% לגברים חרדים ו-57.6% לנשים חרדיות.⁴ כצפוי, יעד התעסוקה של הנשים החרדיות הושג תוך זמן קצר יחסית, כבר בשנת 2012. יתר על כן, שיעורי התעסוקה של נשים חרדיות השיגו את אלו של כלל הנשים באוכלוסייה. שיעור התעסוקה של הנשים החרדיות בגילי 25-64 עמד בשנת 2017 על 73.1%. שיעור הדומה לזה של כלל הנשים בישראל בגילאים אלו (73.0%),⁵ וגבוה משמעותית מהמוצע ב-OECD העומד על כ-64.4%.⁶ למעשה, אין זה מפתיע ששיעור התעסוקה כה גבוה בקרב נשים חרדיות משום שעל פי רוב הן המפרנסות העיקריות במשקי הבית שלהן.⁷ בתנאים אלו, אין להתפלא שהמדינה והחברה האזרחית משקיעות היום את עיקר המאמצים והמשאבים בעידוד תעסוקת גברים חרדים.⁸ ואולם, בחינת מדדים אחרים של תעסוקה בקרב נשים אלו מלמדת על קיומם של פערים גדולים בינן לבין נשים יהודיות שאינן חרדיות מבחינת השכר (תרשים 1), היקפי המשרה (לוח 2), והגיוון הענפי. כך, בעוד נשים יהודיות שאינן חרדיות מועסקות כ-37 שעות שבועיות,⁹ בשכר חודשי של 9,416 ש"ח,¹⁰ ואינן מרוכזות באופן חריג בענף כלשהו במשק,¹¹ הנשים

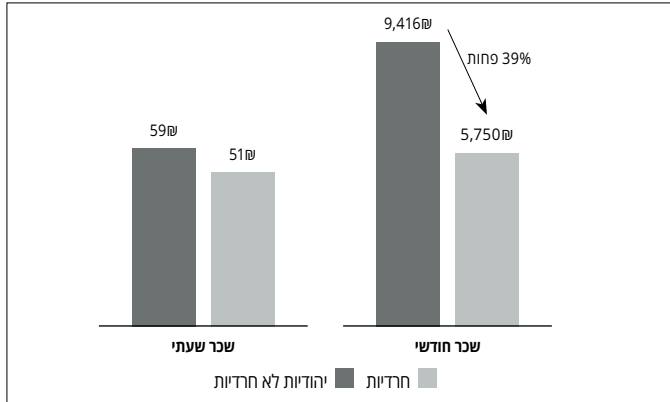
- 1 ראו ניצה (קלינר) קסיר ואסף צחורשי על תרבות ועוני בחברה החרדית – היבטים שונים של עוני בחברה החרדית (המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2017) (להלן: קסיר וצחורשי תרבות ועוני).
- 2 החלטה 1994 של הממשלה ה-32 "הצבת יעדי תעסוקה לשנים 2010-2020" (15.7.2010).
- 3 שם.
- 4 ראו ניצה (קלינר) קסיר ודמיטרי רומנוב איכות החיים של אוכלוסיות בחברה הישראלית – מבט השוואתי (המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2018).
- 5 שם.
- 6 יחס מועסקים לאוכלוסייה, נשים בגילי העבודה העיקריים (25-64). לנתונים (העדכניים לשנת 2017), ראו *LFS by Sex and Age*, OECD, <https://goo.gl/Jz8dqV>.
- 7 ראו חיים זיכרמן שחור כחול-לבן: מסע אל תוך החברה החרדית בישראל 298-300 (2014) (להלן: זיכרמן).
- 8 מיקוד הצעדים בתעסוקת הגברים החרדים נעשה הן על ידי המדינה – למשל במסלול תעסוקה ובמרכזי ההכון – והן על ידי גופים אזרחיים הפועלים בתחום, כגון קרן טורונטו וקמ"ח. ראו בכלליות נרי הורוביץ החברה החרדית – תמונת מצב (המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2016) (להלן: הורוביץ החברה החרדית).
- 9 עיבודים לנתוני סקר כוח אדם לשנת 2015 של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- 10 עיבודים לנתוני סקר הוצאות משק הבית לשנת 2015 של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- 11 ראו לעיל ה"ש 9.

החרדיות לעומתן מועסקות כ־30 שעות שבועיות,¹² בשכר חודשי של כ־5,750 ש"ח,¹³ ובריכוז תעסוקתי גבוה במיוחד בענף החינוך (כ־44% מהמועסקות בגילי העבודה העיקריים).¹⁴ נתונים אלו מבהירים שלמרות שיעורי ההשתתפות המרשימים, במדדים הקשורים לרמת ההכנסה מעבודה מצבן של הנשים החרדיות עדיין דורש שיפור.

השאלה הנוגעת לרמת השכר ולהכנסה היא אחד מההיבטים והמדדים של פרספקטיבה רחבה יותר שעניינה "איכות העבודה". אתגרי המדידה וההמשגה של "מאפייני איכות" מעסיקים בעשורים האחרונים את השיח האקדמי ואת שיח המדיניות בתחום התעסוקה. פרספקטיבה רחבה זו מעלה סוגיות רחבות: החל מהיבטים בסיסיים של בטיחות בעבודה, עבור בנושאים חומריים של שכר והטבות, דרך סוגיות בווערות של ביטחון תעסוקתי ואיזון עבודה ופנאי, ועד לשאלות של פיתוח מיומנויות והכשרה ויחסי עבודה.¹⁵ ביטויים ראשונים להרחבת הפרספקטיבה בנושאי תעסוקה בשיח הישראלי ניתן לראות גם בקרב מעצבי מדיניות,¹⁶ וגם בדיון האקדמי העוסק בהרחבה בזהותו של העובד כהורה ובקשיים הכרוכים באיזון בין משפחה לעבודה.¹⁷ צעדים ראשונים בהרחבת השיח על אודות תעסוקה של חרדים ניתן למצוא בתוכנית אב המדגישה את הצורך במעבר לחשיבה במונחי "תעסוקה מכניסה", בדגש על כניסה לתעסוקה עם פריון עבודה ושכר גבוהים.¹⁸ הדגש המושם בדיון זה על הפן החומרי של התעסוקה, ופחות על היבטים של רווחה אישית, נובע מהסוגיות הנוגעות של רווחה ועוני בחברה החרדית. באופן חלקי, קיימת הצדקה למיקוד זה של הדיון בהקשר של הנשים החרדיות על ידי האתוס החברתי שרואה בעבודה עניין תכליתי של פרנסה, ולא אמצעי להגשמה עצמית.¹⁹

- | | |
|----|---|
| 12 | ש.ם. |
| 13 | ראו לעיל ה"ש 10. |
| 14 | ראו לעיל בה"ש 9. |
| 15 | ראו Brendan Burchell et al., <i>The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates</i> , 38 <i>CAMB. J. ECON.</i> 459 (2014). |
| 16 | ברוח גישה זו, קיבלה הממשלה ב־2017 החלטה על הקמת צוות שיגבש מדדים ויעדים לתעסוקה איכותית בקבוצות האוכלוסייה השונות. ראו החלטה 2594 של הממשלה ה־34 "קביעת מדדים ויעדים בתכניות תעסוקה" (4.6.2017). כמו כן, הוקמה ב־2017 ועדה ציבורית לקידום תחום התעסוקה, "ועדת תעסוקה 2030", העוסקת גם היא, בין היתר, בנושא קידום תעסוקה איכותית. |
| 17 | ראו למשל אריאן רנן-ברזילי "בין שוק לרגולציה בעקבות בג"ץ גורן: שכר שווה, שוויון הזדמנויות ומחויבות משפחתית" מחקרי משפט לא 343 (2017); אריאן רנן-ברזילי "הורים א/עובדים: רב־ממדיות והפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות – תשתית תיאורטית לשילוב משפחה ועבודה בישראל" עיוני משפט לה 307 (2012); דפנה קר ומיכל פרנקל "הורות פעילה ושוויון הזדמנויות בעבודה: הצורך בשינוי מאפייני שוק העבודה" עבודה, חברה ומשפט יא 275 (2006). |
| 18 | ראו גלעד מלאך, דורון כהן וחיים זיכרמן <i>מכניסה לתעסוקה לתעסוקה מכניסה – תכנית אב לתעסוקת חרדים</i> (המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2015). |
| 19 | ראו למשל רבקה בן נריה שחר "להיות אישה של 'תלמיד חכם': כיצד נתפסת המציאות החברתית-כלכלית של 'חברת הלומדים' בעיני נשים חרדיות" חקר החברה החרדית 2, 169 (2015) (להלן: בן נריה שחר); חיה גלבוש "ממרחק תביא לחמה: עובדות חרדיות בשוק־ההייטק הישראלי" חקר החברה החרדית 2, 193 (2015) (להלן: גלבוש); יהודית מילצקי <i>מפרנסות</i> |

אם תכליתה של העבודה היא הפרנסה, לחלקיות המשרה של נשים חרדיות נודעת חשיבות רבה. תעסוקה במשרה חלקית מסבירה באופן ישיר כשני שלישים מפערי השכר בין נשים חרדיות לנשים יהודיות לא-חרדיות (תרשים 1). נמצא שאילו היו הנשים החרדיות מועסקות בהיקפי משרה כפי שהם נהוגים בקרב הנשים היהודיות הלא-חרדיות, היה שיעור העוני בחברה החרדית נמוך ביותר מעשרה אחוזים מהשיעור הקיים היום.²⁰



תרשים 1: הכנסה ממוצעת לעבודה ושכר לשעת עבודה, נשים גילי העבודה העיקריים (25–64), שנת 2015
מקור: עיבודים לסקר הוצאות משקי הבית של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2015.

לא זו אף זו, חלקיות המשרה משפיעה במקרים רבים לא רק על השכר הכולל אלא גם על השכר לשעת עבודה.²¹ עבודה במשרה מלאה ומעבר לה כרוכה במחויבות גדולה יותר למקום העבודה, ועשויה גם להיות מתוגמלת בשכר שעתי גבוה יותר. כמו כן, תעסוקה מלאה מביאה לצבירה רבה יותר של ניסיון תעסוקתי והון אנושי ביחס לתעסוקה במשרה חלקית.²² כך, מועסקים במשרה מלאה עשויים לקבל קידום במקום העבודה בסבירות גבוהה יותר מאלו המועסקים במשרה חלקית, דבר שיגדיל את השכר השעתי שלהם עוד יותר. באופנים אלו, חלקיות משרה מביאה לשכר נמוך יותר בעבור כל שעת עבודה, הן בטווח המיידי והן בטווח הארוך. מחקר נוסף שנערך בבריטניה ומחזק ממצא זה, מצא כי בעוד פערי השכר השעתי בין

על החומה: נשים חרדיות בסביבת עבודה הטרוגנית (המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2017) (להלן: מילצקי); אסף מלחי הכוח לשנות או החובה לשמר? – תעסוקת נשים חרדיות: עבודה ומשפחה” (משרד הכלכלה, 2017) (להלן: מלחי תעסוקת נשים חרדיות).
20 ניצה (קלינר) קסיר ואסף צחורשי על חלקיות משרה ועוני בחברה החרדית (שם זמני) (המכון החרדי למחקרי מדיניות, עתיד להתפרסם).
21 ראו למשל Claudia Goldin, *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*, 104 AM. ECON. REV. 1091 (2014).
22 ראו למשל Barry T. Hirsch, *Why Do Part-Time Workers Earn Less? - The Role of Worker and Job Skills*, 58 ILR REV. 525 (2005).

גברים לנשים בעבור נשים העובדות במשרה מלאה הצטמצמו, בעבור נשים העובדות במשרה חלקית גדלו פערים אלו משמעותית בהשוואה לממוצע השכר השעתי של כלל הגברים.²³ שיקולים אלו מבהירים את המוטיבציה האפשרית של המדינה מחד גיסא, ושל המשפחה החרדית מאידך גיסא לחפש מדיניות שתאפשר לנשים החרדיות הבוחרות בכך להגדיל את מספר שעות העבודה. אל מול שיקולים אלו, לא ניתן להתעלם גם משאלות הקשורות לאיזון בין משפחה לעבודה, ומהעובדה שלצד תפקידן כמפרנסות עיקריות, נשים חרדיות עדיין ממלאות, בראש ובראשונה, את תפקידן בטיפול בילדים וחינוכם. ואולם, למרות חשיבות הנושא, ואף על פי שהפער הגדול בין נשים חרדיות לנשים היהודיות הלא-חרדיות מוכר ונדון בקרב חוקרי תעסוקת חרדים, סוגיה זו לא נחקרה עד כה בצורה מקיפה תוך שימוש בכלים אקונומטריים.²⁴ מחקר זה מבקש להשלים את החסר.

מאמר זה עוסק בסיבות שבעטיין עובדות הנשים החרדיות מספר שעות נמוך יחסית ומכמת את השפעתן השונה של סיבות אלו. המאמר מורכב מארבעה חלקים. החלק הראשון מציג את הרקע לדיון בהיקף שעות העבודה של הנשים החרדיות ומתאר את התגבשות שוק התעסוקה של הנשים, מציג את סוגיית שעות העבודה של נשים בכלל ונשים חרדיות בפרט, ומתאר את המאפיינים התעסוקתיים והדמוגרפיים של הנשים החרדיות. החלק השני מתאר את הנתונים והמתודולוגיה שבהם השתמשנו במחקר זה, ואת יתרונה של מתודולוגיה זו בחשיפת ההסברים הסיבתיים למצב הקיים. החלק השלישי עוסק בממצאי המחקר ומתמקד בהיבטים של טיפול בילדים ובמשק הבית, בתעסוקה בתחום ההוראה, ובגובה השכר. בסיכום אנחנו דנים בממצאים העיקריים ובמשמעותם האפשרית לשיח מדיניות עתידי על אודות היקף שעות העבודה של נשים חרדיות.

א. רקע

1. החברה החרדית והתגבשות שוק התעסוקה של נשים חרדיות

"חברת הלומדים" החרדית בישראל התגבשה בעשורים הראשונים לקום המדינה כתגובה לטראומת השואה, ולחשש מפני ההיכחדות של עולם הישיבות התורני.²⁵ החברה החרדית בישראל נטלה על עצמה משימה קולקטיבית: לגדל דור חדש של אברכים לומדי תורה. במהלך זה שיחקו הנשים תפקיד מרכזי. הוטמעה בקרבן התפיסה של אברך בן התורה כאידיאל וכבן זוג נחשב,²⁶ ועיקר נטל הפרנסה הועבר לידהן, כדי שבעליהן יוכלו להתפנות ללימודי

23 ראו Mary Gregory & Sara Connolly, *Feature: The Price of Reconciliation: Part-Time Work, Families and Women's Satisfaction*, 118 *ECON. J.* F1 (2008).

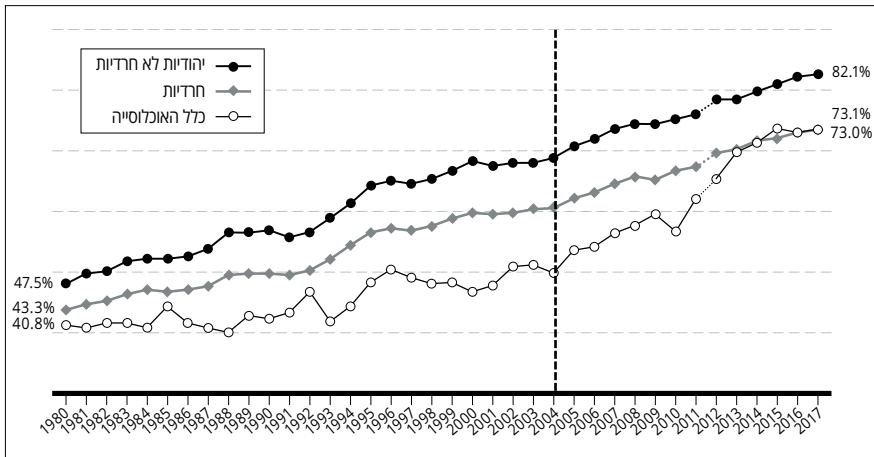
24 ראו הורוביץ החברה החרדית, לעיל ה"ש 8; מלחי תעסוקת נשים חרדיות, לעיל ה"ש 19; אסף מלחי מאפייני תעסוקה במגזר החרדי לפי קבוצות גיל ואזורים (משרד הכלכלה, 2017).

25 ראו בכלליות אצל מנחם פרידמן החברה החרדית – מקורות, מגמות ותהליכים (1991).

26 ראו למשל חיים זיכרמן ולי כהנר חרדיות מודרנית – מעמד ביניים חרדי בישראל (המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2012).

התורה. נורמה חברתית זו התפתחה במשך עשורים והשתרשה במיוחד בשנות השמונים והתשעים של המאה הקודמת.²⁷

בעקבות תהליכים אלו נרשמה במהלך השנים עלייה בשיעור התעסוקה של נשים חרדיות, בדומה למגמה הכללית בעולם המערבי. עם זאת, יש לזכור כי קצב הגידול היה נמוך משל הנשים היהודיות הלא-חרדיות והפער בשיעורי התעסוקה בין שתי הקבוצות הלך והתרחב מ-8.3 נקודות האחוז בשנת 1980 עד ל-19.1 נקודות האחוז בשנת 2004 – פער המשקף שיעור תעסוקה של 68.6% בקרב נשים יהודיות לא-חרדיות ו-49.5% בקרב נשים חרדיות (תרשים 2).



תרשים 2: שיעור תעסוקת נשים

גילי העבודה העיקריים (25–64), שנים 1980–2017

מקור: ניצה (קלינר) קסיר **שילוב אוכלוסיות מגוונות בתעסוקה** (המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2017); עיבודים לסקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 1980–2017.
* קיים שבר בסדרה בשל שינוי בשאלון הסקר ובשיטת הפקידה בשנת 2012.

במונחי החברה החרדית, מציאות זו שבה עול הפרנסה הוטל על האישה החרדית היוותה שינוי רדיקלי לעומת המצב שהיה מקובל בחברה החרדית המסורתית שבה תפקיד האישה והגבל לגידול הילדים ולטיפול במשק הבית.²⁸ חשוב להדגיש כי תפקידן של הנשים כמפרנסות לא החליף את תפקידן המסורתי, אלא נוסף עליו. המציאות החדשה של כפילות התפקידים, המסורתי והחדש, יצרה אתגרים שונים. אתגר מרכזי אחד נגע לחינוך ולסוציאליזציה (חיברות). אתגר נוסף נגע למציאת מסגרות תעסוקה שיתאימו לאופייה של האישה החרדית

27 להרחבה ראו בלה ליוש נשות הסף: נשים חרדיות מול השינוי המודרני (2014); מנחם פרידמן "האישה החרדית" **אשנב לחייהן של נשים בחברות יהודיות** 273 (יעל עצמון עורכת, התשנ"ה).

28 ראו למשל עמנואל סיוון "תרבות המובלעת" אלפיים 4, 44 (1991); ליאת קוליק ערכי חיים ומרכזיות חיי העבודה בקרב נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה (עבודת מחקר, אוניברסיטת בראילון – בית הספר לעבודה סוציאלית, 2012).

ולמגבלותיה, הן בתחומי הצניעות והן מבחינת התאמתן לנשים המטופלות במספר גדול של ילדים. תחום ההוראה אפשר לנשים להישאר במסגרת החברה החרדית, להימנע מחברת גברים, וגם שעות העבודה הנהוגות במקצוע התאימו לצורך בטיפול במשק הבית. יתר על כן, מקצוע ההוראה נהנה במשך שנים ארוכות ממעמד חברתי גבוה, תוצר של החשיבות שהוענקה בחברה החרדית לנושא חינוך הילדים. במהלך השנים הפכו הלימודים במסגרת הסמינר למורות לחלק מהביוגרפיה החינוכית-תעסוקתית של האישה החרדית, שלב כמעט הכרחי בתהליך הסוציאליזציה של הבנות.²⁹ תנאים אלו הם שהכתיבו את הדומיננטיות של מקצוע ההוראה בשוק העבודה של הנשים החרדיות, דומיננטיות המשתקפת בהתפלגות משלחי היד של הנשים החרדיות עד היום.³⁰ כשליש מכלל המועסקות ב־2015 מועסקות

בהוראה וקרוב למחצית מהנשים החרדיות מועסקות בענף החינוך.³¹ ואולם, עם השנים, הגיעה התעסוקה בענף זה למצב של רוויה.³² לצד זאת, חל גידול משמעותי בהיקף החברה החרדית וחלה ירידה באמצעים הכספיים העומדים לרשותה. המצוקה והלחץ הכלכלי על הציבור החרדי גברו, וההישענות על הכנסת הנשים גדלה. בעשור הראשון של המאה העשרים ואחת, החלו הסמינרים לבנות לפתח תחומי הוראה והכשרה חדשים בענפי תעסוקה חדשים ובהם גרפיקה, הנדסאות, ראיית חשבון ועוד.³³ תחומים אלו הפכו במהרה למבוקשים ויוקרתיים, כיוון שנתפסו כמפתח לתעסוקה מכניסה יותר. נוסף על כך, גדל בעשור האחרון מספרן של הנשים החרדיות הלומדות במסגרות אקדמיות (לרוב מסגרות נפרדות המתאמות לציבור החרדי).³⁴

אומנם, נושא הלימודים האקדמיים לנשים הוא נושא רגיש ושנוי במחלוקת,³⁵ אולם נראה כי בקרב הציבור החרדי והנהגתו גוברת ההכרה בצורך לייצר פתרונות מגוונים וחדשים

29 ראו לאה ריימן "שינויים ותמורות בהכשרת מורות בחינוך החרדי: יחסי גומלין בין המדיניות לבין 'השדה' מבט היסטורי ועכשווי" **חקר החברה החרדית** ד 1 (2017).

30 ראו הורוביץ **החברה החרדית**, לעיל ה"ש 8.

31 ראו ניצה (קלינר) קסיר ואסף צחור־שי "על עובדים מאוגדים, חרדים ומה שביניהם: השתייכות לארגוני עובדים וועדי עובדים בחברה החרדית" (המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2016) <https://goo.gl/zJWqsP>.

32 ראו למשל איתן רגב "השכלה ותעסוקה במגזר החרדי" **רוח מצב המדינה – חברה, כלכלה ומדיניות 2013**, 111 (מכון טאוב, 2013).

33 יעל גולדפרב **השתלבות בשוק העבודה של בוגרות סמינרים במגזר החרדי – השוואה בין השתלבות בוגרות לימודי הוראה לזו של בוגרות לימודי הנדסאות** (משרד התמ"ת – מחקר וכלכלה, 2013) <https://goo.gl/dtJwMW> (להלן: **גולדפרב בוגרות סמינרים**).

34 ראו זיכרמן, לעיל ה"ש 7, בעמ' 171-172.

35 לספרות המתייחסת באריכות לסוגיה, ראו למשל גלעד מלאך **על טהרת התואר: לימודים אקדמיים במגזר החרדי** (2014); תהילה קלעגי וארנה בראון-לבינסון **השתלבות מתבדלת – חרדים אקדמאים במשק הישראלי** (מחקר מדיניות 115, המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2017) (להלן: **קלעגי ובראון-לבינסון**).

בהכשרתן המקצועית של הבנות במטרה להגביר את סיכוייהן להשתלב בשוק העבודה ולהגדיל את הכנסתן, לנוכח המצוקה הכלכלית הגוברת.³⁶ את ההתרחבות בענפי ההשכלה והתעסוקה מלווה תופעה של כניסה משמעותית יותר של עובדות חרדיות לשוק העבודה הכללי. למרות חששות של הקהילה החרדית מהשתלבות במקומות עבודה מעורבים, מחקרים מצביעים על כך שהאתגרים השונים המתעוררים בסביבת עבודה הטרוגנית ניתנים להתמודדות ואינם משפיעים לרעה על רמת הדתיות של העובדות החרדיות, כפי שמעידות העובדות על עצמן.³⁷

2. מספר שעות העבודה הנמוך של נשים בכלל ושל נשים חרדיות בפרט

הדילמה של שילוב בין עבודה-משפחה-פנאי היא סוגיה אוניברסלית של נשים עובדות, ולא רק של נשים חרדיות. במהלך השנים עברו הנשים בישראל, בדומה לנשים בעולם המערבי בכלל, תהליך של השתלבות הולכת וגוברת בשוק העבודה, שלווה לעיתים קרובות גם ברצון להגשים את עצמן מבחינת קריירה. למרות זאת, במרבית המשפחות גדול הילדים עדיין מוטל על האישה, ולכן העצימות של קונפליקט עבודה-משפחה שחוות הנשים גדולה יותר.³⁸ משכך, נשים נוטות לעבוד פחות שעות, ושיעור גבוה יותר של נשים מועסקות במשרה חלקית (לוח 1).³⁹

לוח 1: תעסוקה במשרה חלקית, שנת 2015

גברים		נשים		
יהודים לא-חרדים	חרדים	יהודיות לא-חרדיות	חרדיות	
7.3%	27.7%	21.9%	38.2%	שיעור המועסקים במשרה חלקית מתוכם (סיבות לתעסוקה חלקית):
14.5%	16.0%	15.4%	21.5%	שיעור המועסקים במשרה חלקית שלא מרצון
1.6%	2.0%	26.6%	45.1%	שיעור המועסקים במשרה חלקית בשל טיפול בילדים, בכך משפחה או במשק הבית

מקור: עיבודים לסקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2015.

36 ראו תהילה קלעג'י "התמודדות ההנהגה הרבנית עם תהליכי רכישת השכלה אקדמית בחברה החרדית בישראל" חקר החברה החרדית 2, 44, 48 (2014); אסף מלחי "בין השתלבות להיבדלות: עמדות הציבור החרדי כלפי לימודים אקדמיים" (2017) <https://goo.gl/18HRo1>.

37 ראו מילצקי, לעיל ה"ש 19; קלעג'י ובראון-לבינסון, לעיל ה"ש 35.

38 לדיון בנושא, ראו את המקורות הנזכרים לעיל בה"ש 17.

39 משרה חלקית מוגדרת כמשרה בהיקף של פחות מ-35 שעות עבודה שבועיות, ושאינה מוגדרת כמשרה מלאה על ידי הנסקר. בהתאם, משרה מלאה מוגדרת כמשרה בהיקף של 35 שעות ומעלה, או משרה בהיקף שעות קטן יותר המוגדרת כמשרה מלאה.

האתוס החברתי השמרני של הציבור החרדי ממשיך להעמיד את הטיפול בבית ובמשפחה כתפקיד המרכזי של האישה החרדית.⁴⁰ על פי אתוס זה, נשים יוצאות לעבוד לצורכי פרנסה ולא לצורך פיתוח עצמי ופיתוח קריירה. כך, נשים חרדיות סובלות אולי פחות מקונפליקט פנימי זהותי ביחס לאיזון בין היבטים אלו, אך כבעלות משקי בית גדולים ומטפלות במספר גדול יותר של ילדים הן נתקלות לעיתים בקשיים אובייקטיביים גדולים יותר באיזון בין דרישות המשפחה לדרישות העבודה⁴¹ ומתקשות יותר במציאת עבודה שתאפשר להן לקיים איזון זה, לא כל שכן לקיים איזון עבודה-משפחה-פנאי.

מספר שעות העבודה הממוצע של נשים חרדיות נמוך משמעותית משל נשים לא-חרדיות: בחינת היקפי התעסוקה של הנשים החרדיות מלמדת ששיעור גבוה מהן מועסקות מספר שעות מועט (לוח 2 ותרשים 3). מתוכן כחמישית מועסקות בחלקיות משרה שלא מרצון (לוח 1). הנשים החרדיות עובדות בדרך כלל 30.4 שעות בממוצע לעומת יהודיות לא-חרדיות העובדות 37.4 שעות בממוצע (לוח 2). הפער במספר שעות העבודה בין מועסקות חרדיות למועסקות יהודיות לא-חרדיות בולט בקרב המועסקות במשרה מלאה: חרדיות במשרה מלאה עובדות 35.9 שעות לעומת 41.7 שעות שעובדות יהודיות לא-חרדיות במשרה מלאה. ממוצע השעות הנמוך של הנשים החרדיות מושפע אף משיעורן הנמוך יחסית של המועסקות במשרה מלאה. כ-63% מהחרדיות מועסקות במשרה מלאה (בין שהן עובדות 35 שעות ומעלה ובין שפחות, אך נחשבות על פי דיווחן למשרה מלאה), בהשוואה לכ-79% מהיהודיות שאינן חרדיות.

לוח 2: שעות עבודה לפי משרה מלאה או חלקית, * שנת 2015

יהודיות לא-חרדיות		חרדיות		
שיעור מתוך המועסקות	מספר שעות	שיעור מתוך המועסקות	מספר שעות	
79.4%	41.7	62.7%	35.9	משרה מלאה
20.6%	22.0	37.3%	21.0	משרה חלקית
	37.4		30.4	סך הכול

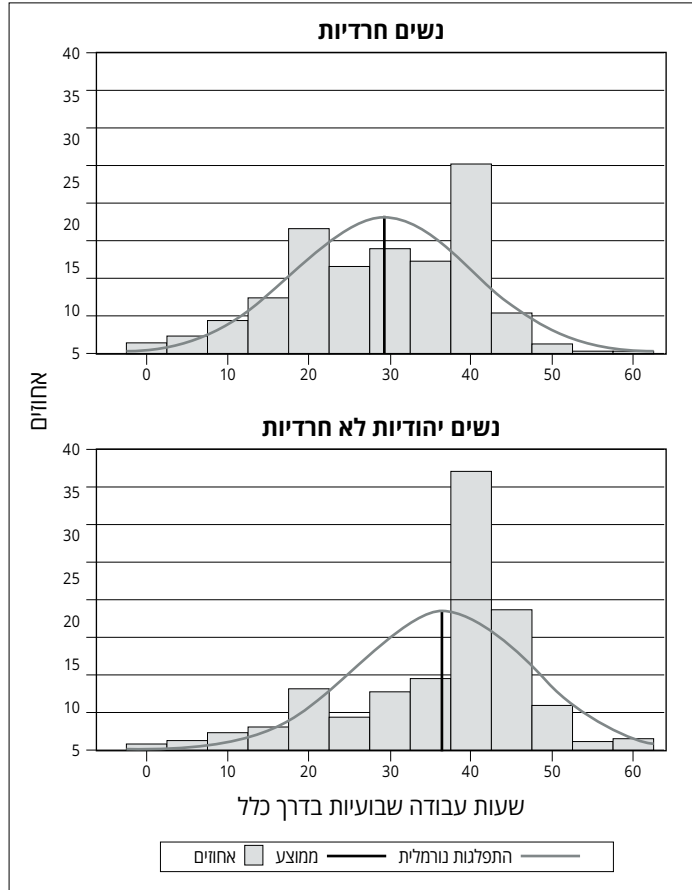
מקור: עיבודים לסקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2015.
* שעות עבודה שבועיות בדרך כלל.

מספר השעות הממוצע של מועסקת חרדית נמוך בכמעט 20% מזה של מועסקת יהודייה שאינה חרדית. הפער בשעות העבודה הממוצעות קיים בקרב מועסקות במשרה מלאה, אולם בקרב המועסקות בחלקיות משרה כמעט אין הבדל במספר השעות. כימות מקורות הפער של מספר שעות העבודה בין נשים חרדיות לנשים יהודיות לא-חרדיות מלמד כי מקורו של מרבית מהפער, כ-60%, נעוץ בהבדל הקיים במספר השעות של מועסקות במשרה מלאה,

40 ראו למשל את מאמריהן של בן נריה שחר וגלבווע, לעיל ה"ש 19.

41 אסף מלחי ומרים אברמובסקי שילוב משפחה ועבודה בקרב נשים חרדיות: סיכום תמות מרכזיות במסגרת מחקר איכותני 2 (משרד הכלכלה, 2015).

ובמידה קטנה גם מהפער הקטן במספר השעות בקרב המועסקות בחלקיות משרה. לצד זאת, רק פחות מ-40% מהפער נובע מהריכוז הגבוה יותר של נשים חרדיות במשרה חלקית.⁴²



תרשים 3: התפלגות מספר שעות העבודה של נשים גילי העבודה העיקריים (25–64), שנת 2015. מקור: עיבודים לסקר הוצאות משק הבית של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2015. *הממוצע בתרשים מעט שונה מהממוצע שבלוח 2 בשל איחוד שעות העבודה לקבוצות של 5 שעות.

42 כימות מקורות הפער מתבסס על נתוני לוח 2. לפי החישוב, הפער במספר שעות העבודה בין נשים חרדיות לנשים יהודיות לא-חרדיות היה מצטמצם בקרוב ל-60% אילו בכל אחד מהיקפי המשרה היו המועסקות החרדיות עובדות מספר שעות דומה למועסקות היהודיות הלא-חרדיות. כ-40% נוספים מהפער היו מצטמצמים אילו יותר נשים חרדיות היו עובדות במשרה מלאה, כך שההתפלגות של הנשים החרדיות בין היקפי המשרה הייתה זהה להתפלגותן של הנשים היהודיות הלא-חרדיות בין תעסוקה במשרה מלאה לחלקית.

3. מאפיינים תעסוקתיים ודמוגרפיים של הנשים החרדיות – נתונים מספריים⁴³

הנשים החרדיות בשוק העבודה מתאפיינות בגיל צעיר יחסית, בין היתר, כתוצאה מהרכב הגילים בחברה החרדית. כ-71% מהנשים החרדיות שבגילי העבודה העיקריים (25-64) הן בנות פחות מ-45, בעוד פלח גילים זה מתוך הנשים היהודיות שאינן חרדיות בגילי העבודה העיקריים מהווה רק 54%. ממצא זה מושפע רבות משיעורי הילודה הגבוהים בחברה החרדית, המביאים לכך שכל דור גדול יותר מקודמו. נוסף על כך, לא רק מספר הנשים הגדול יותר בדור הצעיר משפיע על הרכיז הגבוה של החרדיות הצעירות בשוק העבודה, אלא גם שיעור גבוה יותר של נשים בדור הצעיר היוצאות לשוק העבודה. שיעור התעסוקה של נשים חרדיות בנות 25-44 עומד על 73.8% בעוד שיעור התעסוקה של הנשים החרדיות בנות 45-64 עומד על 64.2% בלבד. עבודה במשרה מלאה נפוצה יותר בקרב חרדיות צעירות (25-44) בהשוואה לנשים חרדיות בנות 45-64: 63% לעומת 58% בהתאמה.

לאימהות החרדיות מספר גדול יותר של ילדים. לאישה חרדית יש בממוצע 4 ילדים עד גיל 17 במשק הבית, לעומת 2.1 ילדים לאישה יהודייה לא-חרדית. כ-59% ממשקי הבית החרדיים שבהם אם המשפחה בגיל 25-44 ישנם 4 ילדים ומעלה. במשקי הבית היהודיים שאינם חרדיים נתון זה עומד על 8%. נוסף על מספר הילדים הגבוה במשק הבית, הנשים החרדיות מטפלות בילדים צעירים על פני שנים רבות יותר. גיל הילד הצעיר של 51% מהנשים החרדיות הצעירות (25-44) הוא למטה משנה, בהשוואה ל-23% מהנשים היהודיות שאינן חרדיות. גיל הילד הצעיר של 29% מהנשים החרדיות בגילים אלו הוא שנתיים עד ארבע, בהשוואה ל-23% אצל הנשים היהודיות שאינן חרדיות.

מהסקירה של מצב החברה החרדית עולים כמה נושאים אשר עשויים להיות בעלי השפעה על היקף שעות העבודה הנמוך של העובדות החרדיות. כך למשל, נשאלת השאלה באיזו מידה מושפע מספר שעות העבודה הנמוך מהצורך בטיפול בילדים? מה מידת הדומיננטיות של ענף ההוראה על היקף שעות זה? האם יש גורמים בולטים נוספים המשפיעים על היקף המשרה של העובדת החרדית? וכמובן, מה המשמעויות של ממצאים אלו על המדיניות הרצויה? כדי לענות על השאלות הללו ערכנו בדיקה אמפירית אקונומטרית.

ב. מתודולוגיה

הניתוח האמפירי בוחן את הגורמים המשפיעים על מספר שעות עבודה של נשים חרדיות. מכיוון שאנו מתעניינים בבחירות ובאילוצים של נשים חרדיות, התמקדנו בגורמים המשפיעים על היקף המשרה של אישה חרדית, בהשוואה לנשים חרדיות אחרות. עם זאת, כחנו גם את מידת ההשפעה של המשתנים השונים על מספר שעות העבודה של אישה חרדית לעומת אישה יהודייה שאינה חרדית.

43 כל הנתונים המוצגים בחלק זה מבוססים על עיבודים סטטיסטיים שערכו המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2015.

נתוני המחקר מתבססים על סקרי כוח אדם וסקרי הוצאות משק הבית של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.⁴⁴ על מנת להגדיל את מובהקות התוצאות, השתמשנו במדגם גדול יחסית באמצעות איחוד סקרי כוח אדם של השנים 2014 ו-2015 לקובץ נתונים אחד. החל משנת 2014 קיימת בסקר כוח אדם אפשרות זיהוי של הפרטים החרדיים על פי דיווח עצמי. כך, איחוד שנים אלו מהווה את המדגם הגדול ביותר הקיים כיום לזיהוי חרדים על פי הגדרה עצמית. הניתוח האקונומטרי נעשה רק על נשים שכירות בגילי העבודה העיקריים (25-64). במחקר השתמשנו ברגרסיות המאפשרות לאמוד את עוצמת ההשפעה של מאפיינים שונים על מספר שעות העבודה השבועיות בדרך כלל. ברגרסיות המרכזיות שבהן השתמשנו, המשתנה המוסבר הוא מספר שעות העבודה של נשים. לרגרסיות הוכנסו משתנים המשפיעים בדרכים שונות, ישירות ועקיפות, על מספר השעות השבועיות שהנשים עובדות בדרך כלל – מאפיינים שונים של האישה ושל משק הבית. מאפייני הפרט שאליהם התייחסנו כוללים את המשתנים: גיל האישה, מצב משפחתי, מוצא, מספר שנות השכלה, מצב לימודים ומשתנים סובייקטיביים שונים. לגבי מאפייני משק הבית התייחסנו למשתנים כגון מספר הילדים במשק הבית וגיל הילד הצעיר, מספר המועסקים במשק הבית, שעות העבודה של בן הזוג וההכנסה החודשית של בן הזוג מעבודה או מגמלת אברך לבן זוג שהוא אברך. כמו כן, הוכנסו משתנים הקשורים בעבודתה של האישה. אחד המשתנים המרכזיים שנבדקה השפעתו על מספר שעות העבודה של אישה, הוא התמורה הכספית שתקבל האישה עבור כל שעת עבודה, כלומר השכר לשעת עבודה. כמו כן, נבחנה השפעתן של ההכנסות הנוספות של משק הבית.

מאחר שבסקר כוח אדם אין מידע על השכר, אמדנו את השכר לשעת העבודה של האישה ואת רמת השכר של בן הזוג דרך אמידה של פונקציית שכר בסקר הוצאות משק הבית, בהתאם לגישה שיושמה במחקרם של ברנדר, פלד-לוי וקסיר (קלינר) ושעיקריה מפורטים להלן.⁴⁵ האמידה התבססה על משתני דמוגרפיה, השכלה, משלח יד, ענף תעסוקתי ועוד.

44 סקר כוח אדם הוא הסקר בעל המדגם הגדול ביותר של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. הסקר נערך מדי שנה ומספק נתונים רבים על אוכלוסיית ישראל, בדגש על תכונות הקשורות בשוק העבודה. נתוני מקרו רשמיים שונים של מדינת ישראל כמו שיעור התעסוקה ושיעור האבטלה מתבססים על ממצאי הסקר. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מאפשרת לחוקרים להשתמש במסדי הנתונים של הסקר לאורך השנים, כפי שנעשה במחקר זה.

סקר הוצאות משק הבית של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בוחן את ההוצאות וההכנסות של משקי הבית בישראל, לצד היבטים רבים ושונים של משקי הבית והפרטים המרכיבים אותם. בדומה לסקר כוח אדם, גם סקר הוצאות משק הבית נערך מדי שנה, ועל בסיס הנתונים הנאספים בו מחושבים מדדים רשמיים כמו מדד המחירים לצרכן והשכר הממוצע למשרת שכיר. להרחבה על סקרי הלמ"ס בנושא זה, ראו "סקרי משפחות / משקי בית" הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה <https://goo.gl/aH57yJ>.

45 עדי ברנדר, אסנת פלד-לוי וניצה (קלינר) קסיר "מדיניות הממשלה ושיעור ההשתתפות בכוח העבודה של האוכלוסייה בגילי העבודה העיקריים – ישראל ומדינות ה-OECD בשנות התשעים" סקר בנק ישראל 74, 7 (קרנית פלוג ומישל סטרבצ'ינסקי עורכים, 2002); בהמשך, ראו גם עדי ברנדר וליאור גאלו "השפעת שינויים בשכר, בתוצר ובמאפיינים הדמוגרפיים של עובדים על שעות העבודה" (בנק ישראל, מחלקת המחקר, 2007) <https://goo.gl/TWsdhF>.

משתנים אלו נמצאים גם בסקר כוח אדם. לאחר מכן אמדנו מסקר כוח אדם את השכר לשעת עבודה של כל אישה ואישה, בהתאם למאפייניה ולמקדמים שהתקבלו בפונקציית השכר שאמדנו מסקר ההוצאות. כמו כן, חישבנו בצורה דומה לכל אישה שבן זוגה עובד את ההכנסה החודשית שלו. כעבור אברך הוספנו לשכר בן הזוג את גובה הגמלה הממוצעת כפי שחושבה מסקר הוצאות של משקי הבית.⁴⁶ את משתני השכר השעתי והחודשי המרנו ללוגריתם טבעי של השכר, בהתאם למקובל במשתנים כספיים באמידה אקונומטרית.

ג. ממצאים

במהלך המחקר הורצו רגרסיות רבות הבוחנות את השפעת המשתנים השונים על שעות העבודה של הנשים החרדיות. בכל הרגרסיות שהרצנו, הממצאים שהתקבלו במשתנים השונים היו דומים הן מבחינת כיווני ההשפעה והן מבחינת עוצמת ההשפעה היחסית של המשתנים. בנספח של מחקר זה מוצגות שש הרגרסיות המרכזיות שהרצנו – שלוש רגרסיות לנשים חרדיות ושלוש רגרסיות מקבילות לנשים יהודיות שאינן חרדיות. הלוח בנספח זה מציג את המקדמים של המשתנים שהיו במקור המחקר – ילדים, תעסוקה בתחום ההוראה, השכר של האישה וההכנסה של בן הזוג – וכן משתני בקרה הכוללים גיל, מצב משפחתי, ארץ מוצא, שנות השכלה, מספר מועסקים במשק הבית ועוד. הניתוח להלן יתמקד ברגרסיה מספר 1 וברגרסיה המקבילה בעבור נשים יהודיות שאינן חרדיות (רגרסיה מספר 4).

1. טיפול בילדים ובמשק בית

סיבה מרכזית לכך שנשים משתלבות פחות מגברים בשוק העבודה קשורה, כאמור, לכך שהטיפול והדאגה לילדים מוטלים יותר על כתפיהן של נשים. על כן, ניתן לצפות לכך שלמספר הילדים ולגילם תהיה השפעה מכרעת על מספר השעות השבועיות שנשים עובדות. הדבר נכון ביתר שאת בקרב נשים חרדיות, אצלן הקושי האובייקטיבי גדול יותר בשל מספר הילדים הרב יותר, ובשל התקופה הארוכה יחסית שבה הן מגדלות ילדים בגיל צעיר הדורש תשומת לב רבה.

מהנתונים עולה שכ-45% מהנשים החרדיות המועסקות במשרה חלקית מדווחות שהן עושות זאת בשל טיפול בילדים או בכך משפחה, והן מהוות 16.5% מכלל המועסקות החרדיות.⁴⁷ זאת, לעומת 27% בלבד מהנשים היהודיות שאינן חרדיות, המהוות 5.7% מסך המועסקות היהודיות שאינן חרדיות. הפערים הללו מצביעים על כך ששיעור הנשים החרדיות המועסקות חלקית בשל טיפול בילדים הוא פי שלושה מאשר בקרב היהודיות הלא-חרדיות. אולם, השיעור הגבוה של הנשים ששעות עבודתן מושפעות מטיפול בילדים אינו מעיד בהכרח על מידת ההשפעה, הן מבחינת היקף הצמצום בשעות העבודה והן מבחינת ההשפעה

46 הגמלה הממוצעת לאברך עומדת על כ-1,800 ש"ח, על פי עיבוד לנתוני סקר הוצאות משק הבית לשנת 2015 של הלמ"ס.

47 הנתונים מבוססים על עיבורי המחקרים לסקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, כפי שמוסבר בפרק ב' של מאמר זה.

השולית של ילד נוסף. כלומר, לא ניתן להסיק מהמתאמים המובאים לעיל אם ועד כמה מושפע היקף המשרה הקטן יותר בשל טיפול בילדים ממספר הילדים השונה בין משפחה חרדית לבין משפחה יהודית לא-חרדית או מתרבות שונה לגבי טיפול בילדים. המקדמים המתקבלים ברגרסיות מאפשרים לבחון סוגיות אלו.

ממצאי הרגרסיה מלמדים כי מספר הילדים אכן משפיע באופן שלילי על מספר שעות העבודה של הנשים החרדיות. עם זאת, הממצאים מצביעים על כך שהשפעת הטיפול בילדים על צמצום מספר שעות העבודה של הנשים החרדיות קטנה מהשפעת הטיפול בילדים על היקף העבודה של הנשים היהודיות שאינן חרדיות.

מקדמי הרגרסיה בעבור המשתנים של מספר הילדים לנשים העובדות במשרה מלאה מראים, כצפוי, כי ככל שעולה מספר הילדים כך יורד מספר שעות העבודה של הנשים. אולם בהשוואה בין נשים חרדיות לנשים היהודיות שאינן חרדיות, ניתן להבחין כי עלייה של מספר הילדים מ-1 ל-3 ילדים ל-4-5 ילדים במשק הבית מלווה בהפחתה של כחצי שעה בלבד בממוצע בשעות העבודה בקרב נשים חרדיות, ואילו אצל נשים יהודיות לא-חרדיות שינוי זה מלווה בהפחתה ממוצעת של קרוב לשעתיים.

תמונה דומה מצטיירת גם בעבור נשים העובדות במשרה חלקית, בבחינת היקף שעות העבודה של נשים שלהן 1-3 ילדים במשק הבית ושל נשים שלהן 4-5 ילדים במשק הבית. אצל הנשים החרדיות העובדות במשרה חלקית, השפעת קיומם של עד 5 ילדים מפחיתה את מספר שעות העבודה בכ-9 שעות, בהשוואה לנשים חרדיות ללא ילדים. עם זאת, כמעט לא קיים הבדל במספר השעות במעבר בין 1-3 ילדים ל-4-5 ילדים. לעומתן, נשים יהודיות לא-חרדיות מפחיתות למעלה משעה נוספת כשמספר הילדים עולה מ-1 ל-3 ילדים ל-4-5 ילדים במשק הבית.

אצל נשים חרדיות שלהן 6-7 ילדים קיימת הפחתה נוספת של כשעתיים ביחס לנשים שלהן עד 5 ילדים, והדבר נכון גם ביחס לנשים חרדיות במשרה חלקית וגם ביחס לנשים חרדיות במשרה מלאה. שינוי זה דומה גם אצל הנשים היהודיות שאינן חרדיות: נשים שלהן 6-7 ילדים מפחיתות שעתיים נוספות בהשוואה לנשים שלהן 4-5 ילדים. בסיכומו של דבר עולה כי מספר הילדים הוא גורם המשפיע באופן מובהק על מספר שעות העבודה של נשים חרדיות העובדות במשרה חלקית, אך השפעה זו מתונה יותר מאשר ההשפעה בעבור נשים יהודיות לא-חרדיות.

זאת ועוד, לא רק מספר הילדים משחק תפקיד בהשפעה על שעות העבודה של האישה, אלא גם גילו של הילד הצעיר. כפרט, כאשר הילד הצעיר בגיל ינקות יש לצפות כי הוא ידרוש תשומת לב רבה יותר, והדבר ישפיע באופן שלילי על מספר שעות העבודה של האם.⁴⁸ בעבור נשים יהודיות לא-חרדיות העובדות במשרה מלאה ההשפעה היא שלילית כצפוי, אך לא גדולה. ההפחתה עומדת על כשעה כאשר גילו של הילד הצעיר הוא עד שנה ועל מעט פחות משעה כאשר גילו של הילד הצעיר בין שנתיים ל-4 שנים.

48 מחקרים הראו שילדים צעירים בבית מגדילים את הסיכוי שנשים העובדות במשרה מלאה יעברו לעבודה במשרה חלקית, או יבחרו מלכתחילה בעבודה במשרה חלקית. ראו למשל נויה רימלט "בין סגרגרציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה" מחקרי משפט כד 299 (2008).

לעומת זאת, בעבור נשים חרדיות המועסקות במשרה מלאה יש השפעה אפסית, שאינה מובהקת, של גיל הילד הצעיר על מספר שעות העבודה, ונראה כי הדבר לא משחק תפקיד בקביעת היקף המשרה. יתר על כן, בחינה של השפעת גילו של הילד הצעיר על נשים חרדיות המועסקות במשרה חלקית מראה אף השפעה חיובית של גיל הילד הצעיר על מספר שעות העבודה של האם. דהיינו, אישה חרדית במשרה חלקית תעבוד 1.7 שעות יותר כאשר גיל הילד הצעיר הוא עד שנה, ו-0.8 שעות יותר כאשר גיל הילד הצעיר הוא בין שנתיים לגיל 4, אם כי השפעה זו מובהקת פחות.

ממצא זה מרמז על קיומו של תמריץ המעודד את האישה החרדית העובדת במשרה חלקית להגדיל את מספר שעות עבודתה כאשר היא מגדלת ילד או ילדה קטנים. ייתכן כי הצורך בפרנסה מתרחב בזמן גידול פעוט, דבר העשוי להשפיע באופן חיובי על מספר שעות העבודה.⁴⁹ מנגד, ככל שגיל הילד הצעיר קטן יותר הוא דורש תשומת לב רבה יותר מאימו. ואולם, נוסף על שני השיקולים הללו, קיים תמריץ נוסף הרלוונטי לנשים חרדיות רבות המועסקות במשרה חלקית, והוא תנאי הסף שהציב משרד הכלכלה לסבסוד מעונות יום לבני שלושה חודשים עד 3 שנים, המשמשים ילדים רבים במגזר החרדי.⁵⁰ תנאי סף זה עומד על היקף תעסוקה של 24 שעות שבועיות לפחות. משמעות הדבר היא תוספת הכנסה של מאות שקלים בחודש בעבור אישה שמעלה את מספר שעות העבודה שלה אל מעל לרף 24 השעות השבועיות.⁵¹ ניתן לראות מאמץ זה להעלאת שעות העבודה אל מעבר ל-24 שעות שבועיות גם בהיסטוגרמה (תרשים 3) המציגה ריכוז גבוה יחסית של נשים חרדיות בטווח זה, ביחס לטווחי שעות אחרים.⁵² זהו ככל הנראה תמריץ משמעותי להעלאה מסוימת במספר שעות העבודה, שהוא פחות מהותי עבור נשים יהודיות שאינן חרדיות ששימושן במעונות היום המסובסדים על ידי המדינה מצומצם הרבה יותר, ואשר נוטות יותר גם ללא תמריצים נוספים, לעבודה בהיקף גדול יותר ובמשרה מלאה.

נוסף לבחינה של השפעת המשתנים האובייקטיביים הנוגעים לילדים במשק הבית (מספר ילדים וגיל הילד הצעיר), הוכנס לניתוח גם משתנה סובייקטיבי הקשור בטיפול בילדים. אף שעל פי רוב במחקר אקונומטרי משתמשים במשתנים אובייקטיביים שאינם נתונים להטיה

49 מחקר שנערך באמריקה הלטינית מצא כי לנשים נשואות שלהן ילדים יש העדפה לעבודה של שעות רבות יותר, ככל הנראה בשל הצורך הרוחק בפרנסה. ראו, Florencia López Bóo, *Part-Time Work, Gender and Job Satisfaction: Evidence from a Developing Country*, 49 J. DEVELOP. STUD. 1543 (2010).

50 משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים "מבחנים למתן תמיכות של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, האגף למעונות יום ולמשפחתונים – השתתפות המדינה בעלות שכר לימוד במעון או במשפחתון – שנה"ל תשע"ח" משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (2017) <https://goo.gl/phwrP4>.

51 שם.

52 לפי מבחנים למתן תמיכות של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (שם), נשים חרדיות או בעלות 3 ילדים ומעלה במעון או משפחתון, או בשניהם, נדרשות לרף מינימלי של 20 שעות על מנת להיות זכאיות להשתתפות המדינה בשכר הלימוד של המעון או המשפחתון.

אישית, מחקרים שונים מצאו כי השימוש במשתנים סובייקטיביים עשוי להיות יעיל ביותר בהסבר התנהגות במצבים מסוימים.⁵³

נשים העובדות במשרה חלקית נשאלות מה הסיבה המרכזית לכך – הסיבה הנפוצה היא טיפול בילדים או כבן משפחה. כך, השפעת הילדים על הפחתה במספר שעות העבודה של נשים חרדיות משתקפת לא רק במקדמי הרגרסיה של מספר הילדים וגיל הילד הצעיר, אלא גם במקדם של משתנה הדיווח על חלקיות משרה בשל טיפול בילדים. בעבור הנשים החרדיות המעידות כך, מספר השעות המופחת הוא למעלה משעתיים, נוסף על ההשפעה שנמדדה דרך משתנה מספר הילדים ומשתנה של גיל הילד הצעיר. משתנה זה רלוונטי בעבור 16.5% מכלל המועסקות החרדיות, המדווחות על תעסוקה במשרה חלקית בשל טיפול בילדים, בהשוואה ל-5.7% בלבד מהיהודיות הלא-חרדיות. בעבור חלק מהנשים החרדיות המדווחות על תעסוקה חלקית בשל טיפול בילדים, הדבר נובע מהעדפה תרבותית לטפל בילדים על פני שעות עבודה רבות יותר. בעבור אחרות, מצב זה עלול להיות תוצאה של הכרח, בהיעדר סידור אחר לילדים.

כדי לחזק את הממצאים, ולבחון מכיוון אחר את שאלת ההשפעה של מספר הילדים וגיל הילד הצעיר על חלקיות המשרה של נשים חרדיות, בדקנו באמצעות רגרסיה את השפעתם של מספר הילדים, גיל הילד הצעיר ומאפיינים נוספים, על הבחירה לעבוד במשרה חלקית בגלל טיפול בילדים. ממצאי הרגרסיה העלו שקיים קשר בין המשתנים, אך עוצמתם איננה גדולה. עם זאת, הרגרסיה מצביעה על קיומה של השפעה שלילית מובהקת של תעסוקה בהוראה על הנטייה של נשים חרדיות עובדות להסביר את חלקיות המשרה בסיבה של טיפול במשק הבית והילדים. זאת, כנראה כיוון שמשרת הוראה מתאימה יותר מלכתחילה לגידול ילדים, ומהווה עד היום שיקול מרכזי במשיכה של נשים חרדיות לתחום זה.⁵⁴ נושא התעסוקה בהוראה ידון בהרחבה בסעיף הבא.

מסיכום הממצאים עולה כי הנטייה לעבוד במשרה חלקית בגלל טיפול בילדים אופיינית יותר לנשים חרדיות. עם זאת, אימהות חרדיות עובדות, גם כשהן בוחרות לעבוד פחות שעות בגלל טיפול בילדים, עובדות מספר שעות גבוה יותר מאימהות עובדות שאינן חרדיות שבחרו להקטין את משרתן בשל הטיפול בילדים. ההסברים לכך נעוצים בצורך הכלכלי הדוחק של המשפחה החרדית, ושל הנשים כמפרנסות עיקריות, לצד העובדה שנשים חרדיות הנשואות לאורך מסתייעות בכני זוגן כפיזור הילדים אל המסגרות החינוכיות ובאיסוף מהן. לצד זאת, ההסתייעות בכך הזוג האברך היא בעלת פוטנציאל מוגבל, שכן עליו לחזור ללימודים ככולל בשעות אחר הצהריים המוקדמות, ועל כן הנשים החרדיות אינן יכולות להאריך את שעות עבודתן למעלה מכך.

53 ראו למשל Marianne and Bertrand & Sendhil Mullainathan, *Do People Mean What They Say? Implications for Subjective Survey Data*, 91 AM. ECON. REV. 67 (2001).

54 "בבדיקה שנערכה בכמה בתי ספר יסודיים בשנת 2012 נשאלו מורות האם היו מעוניינות לעבוד יותר שעות עם תוספת שכר במסגרת אימוץ הסכמי השכר של החינוך הממלכתי עם ארגונים יציגים. מורות מבוגרות עם ילדים בוגרים על סף נישואין השיבו בחיוב ובקרב המורות הצעירות הייתה קבוצה גדולה אשר העדיפה פחות עבודה במחיר שכר נמוך יותר". נרי הורוביץ תעסוקת נשים חרדיות (המכון החרדי למחקרי מדיניות, עתיד להתפרסם).

הנטייה לצמצם את היקף המשרה משיקולי טיפול בילדים משקפת את ההעדפות התרבותיות החרדיות מצד אחד, ואת הצורך האובייקטיבי מצד שני. ואולם, כפי שמראים ממצאי המחקר, נטייה זו מתאזנת על ידי נטייתן של נשים חרדיות לצמצם את היקף שעות העבודה במידה פחותה מנשים לא-חרדיות שבחרו כמוהן. השיעור הגדול יותר של נשים חרדיות הבוחרות להקטין את משרתן מגדיל את השפעתה של תופעה זו על מספר השעות הממוצע של נשים חרדיות.

2. תעסוקה בתחום ההוראה

תעסוקה בהוראה היא בעלת השפעה ניכרת על ממוצע שעות העבודה של כלל הנשים החרדיות. מספר שעות העבודה הממוצע של מורות חרדיות הוא 27.9, בהשוואה ל-33.9 של מורות יהודיות לא-חרדיות – פער של 6 שעות. כמו כן, ההשפעה רלוונטית בעבור פלח ניכר מהמועסקות החרדיות: 31.6% מהנשים החרדיות מועסקות בהוראה, בהשוואה ל-10.9% מהנשים היהודיות שאינן חרדיות. לוח 3 להלן מסכם את מספר שעות העבודה של מורות חרדיות ולא-חרדיות העובדות במשרה מלאה וחלקית:

לוח 3: שעות עבודה של מורות לפי משרה מלאה או חלקית, שנת 2015

יהודיות לא-חרדיות		חרדיות		
שיעור מתוך המועסקות	מספר שעות	שיעור מתוך המועסקות	מספר שעות	
77.0%	37.9	66.3%	31.6	משרה מלאה
23.0%	20.5	33.7%	20.6	משרה חלקית
16.2%		26.8%		מתוכן: שיעור המועסקות חלקית שלא מרצון
	33.9		27.9	סך הכול

מקור: עיבודים לסקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2015.

מהנתונים עולה כי אין כמעט פער בין מספר השעות הממוצע של מורה חרדית במשרה חלקית, לבין הממוצע של מורה לא-חרדית במשרה חלקית. ואולם, כשליש מהמורות החרדיות עובדות במשרה חלקית לעומת כרבע מבין המורות הלא-חרדיות. הפער הניכר במספר שעות העבודה של מורות חרדיות ולא-חרדיות נובע מהיקף שונה של שעות העבודה במשרה מלאה. בהגדרה של מספר שעות התקן במשרה מלאה יש פער גדול בין החינוך החרדי לחינוך הממלכתי, הן בחינוך היסודי והן בחינוך התיכוני. פער זה נובע מכך שרפורמות שהחיל משרד החינוך ("אופק חדש" משנת 2008 ו"עוז לתמורה" משנת 2011) לא נכנסו לתוקף בחלק גדול ממסגרות החינוך החרדי. משמעות הדבר היא שתוספת השעות הפורמלית הנדרשת ברפורמות, אינה נדרשת ממורות בחינוך החרדי, והן נדרשות לשעות פרונטליות בלבד בתוספת עבודה מהבית שאינה נחשבת בתקן. כך למשל מורה חרדית העובדת לפי תקן של 24 שעות שבועיות למשרה מלאה, עובדת עוד כמה שעות בשבוע מהבית, שאינן

חלק מהתקן, אך ככל הנראה נספרות במסגרת שעות העבודה המדווחות על ידה כשעות עבודה בדרך כלל, בהתאם להנחיה בסקר.

ניתוח באמצעות רגרסיה מראה כי אישה חרדית המועסקת בתחום ההוראה עובדת 5.4 שעות שבועיות פחות מממוצע מאישה חרדית המועסקת בתחום אחר, כשיתר המשתנים קבועים. הדבר דומה גם בעבור נשים יהודיות שאינן חרדיות המועסקות בהוראה ועובדות 4.9 שעות פחות מאשר יהודיות לא-חרדיות בתחומים אחרים. כפי שניתן לראות, הפער בין ההשפעה השולית של מקצוע ההוראה על מורות חרדיות, לבין ההשפעה השולית על מורות לא-חרדיות הוא קטן יחסית, למרות הפער הגדול יחסית במספר השעות הממוצע. זאת כאמור, משום שההשפעה נבחנה בכל קבוצה בנפרד, ומשום שהממוצע הפשוט מביא בחשבון השפעות נוספות המתואמות עם מקצוע ההוראה. בשתי הקבוצות יש קשר בין הבחירה במקצוע ההוראה ובין ההעדפה לעבוד מספר קטן יותר של שעות. עם זאת, נראה שההשפעה של העדפה אישית לעבוד פחות שעות גדולה יותר בקרב נשים יהודיות לא-חרדיות. וזאת מאחר שבקרב נשים בחברה החרדית, יש השפעות נוספות הגורמות לכך שמורות חרדיות עובדות פחות שעות. כך למשל, בחברה החרדית יש להביא בחשבון את משקלן של סיבות חברתיות ותרבותיות נוספות המעודדות בחירה במקצוע זה, ואת האלטרנטיבות ההכשרתיות והתעסוקתיות המוגבלות של הנשים. אלו מובילים להיצע מורות העולה על הביקוש, דבר המשפיע גם הוא על מספר שעות העבודה הנמוך של אישה חרדית המועסקת כמורה. ההשפעה הכוללת של שעות העבודה השבועיות המופחתות בתחום ההוראה, בשילוב עם הריכוז התעסוקתי הגבוה בתחום זה, היא הפחתה של 1.7 שעות מממוצע שעות העבודה השבועיות של כלל הנשים החרדיות. לשם השוואה, אצל הנשים היהודיות שאינן חרדיות השפעת התעסוקה בהוראה על ממוצע שעות העבודה הכוללת היא הפחתה של כחצי שעה בלבד. נתונים אלו מראים כי ניתן לייחס כ-17% מפער השעות בין הנשים החרדיות לנשים היהודיות שאינן חרדיות להשפעה הנובעת ממקצוע ההוראה בחברה החרדית.

3. גובה השכר

בתאוריה הכלכלית נהוג להבחין בין שתי השפעות מנוגדות של השינוי בשכר על מספר שעות העבודה. מצד אחד, ייתכן כי עליית השכר תביא לצמצום שעות העבודה, כיוון שניתן כעת להשיג הכנסה זהה בשעות עבודה מועטות יותר. מנגד, ייתכן כי הגדלת השכר תהווה תמריץ לעבודה של יותר שעות, משום שכל שעת עבודה שווה כעת יותר בעבור העובדת.⁵⁵ הגדלת מספר שעות העבודה בשכר יכולה לבוא על חשבון עבודה במשק הבית או על חשבון הפנאי. במקרה של אימהות לילדים ניתן לצפות כי התחליפיות תהיה בעיקר עם שעות הפנאי.⁵⁶

55 Ashenfelter & Heckman, למשל, השתמשו בהבחנה זו בין אפקט ההכנסה לאפקט התחלופה לבניית מודל של היצע העבודה של משק בית שלפיו ניתן לכמת את שתי ההשפעות אחת אל מול השנייה. ראו Orley Ashenfelter & James Heckman, *The Estimation of Income and Substitution Effects in a Model of Family Labor Supply*, 42 *ECONOMETRICA* 73 (1974).

56 ראו למשל Reuben Gronau, *Leisure, Home Production, and Work – The Theory of the Allocation of Time Revisited*, 85 *J. POLITICAL ECON.* 1099 (1977). במאמר זה קיימת

בניתוח הרגרסיה בדקנו, בין היתר, את השפעת התמורה לשעת עבודה על מספר שעות העבודה של הנשים החרדיות והיהודיות שאינן חרדיות. מצאנו כי גובה השכר לשעת עבודה משפיע באופן חיובי על מספר שעות העבודה של נשים חרדיות, אך בעוצמה מעט פחותה מהשפעת השכר על נשים יהודיות לא-חרדיות. עלייה של 10% בשכר השעתי של נשים חרדיות תעלה את מספר שעות עבודתן ב-0.5 שעות בקירוב, לעומת 0.8 שעות בעבור יהודיות לא-חרדיות. ממצא זה מראה כי היצע העבודה של נשים חרדיות קשיח יותר מאשר של נשים יהודיות לא-חרדיות. קרי, שכר שעתי גבוה יותר יעלה את מספר שעות העבודה של נשים חרדיות מאשר את מספר שעות העבודה של נשים יהודיות שאינן חרדיות. הסבר לכך, בין היתר, נובע מהשוני בתפיסת העולם התרבותית בחברה החרדית שלפיה חיים בצניעות והסתפקות במועט הם ערך.⁵⁷ עם זאת, בעבור שתי האוכלוסיות נרשמה השפעה חיובית של עליית השכר על מספר שעות העבודה.

השכר לשעת עבודה של אישה יהודייה לא-חרדית גבוה ב-15.3% משל אישה חרדית. ממצאי הרגרסיה מראים כי לו השכר הממוצע של אישה חרדית היה כשל אישה לא חרדית, אזי מספר השעות של אישה חרדית היה גדל ב-0.8 שעות שבועיות בממוצע. כך למעשה, הברדל השכר מסביר כ-11% נוספים מפער השעות בין שתי קבוצות האוכלוסייה.

נוסף על השכר לשעת עבודה של האישה, נברקה ההשפעה של גובה ההכנסה החודשית של בן הזוג – מעבודה ובגין לימודים ככולל – על מספר שעות העבודה של הנשים. כצפוי מהתאוריה הכלכלית,⁵⁸ נמצא כי ככל שגובה ההכנסה החודשית עולה, כך האישה תעבוד מספר שעות קטן יותר. על אף מובהקות התוצאה, ההשפעה קטנה יחסית, כך שעלייה של 10% בשכר החודשי של בן הזוג תפחית בממוצע 0.16 שעות מעבודתה של האישה. ממצא זה מראה קשר חלש בלבד בין ההכנסה הכוללת של בן הזוג למספר שעות העבודה של הנשים החרדיות.

נוסף על המשתנים שנדונו לעיל, נכללו ברגרסיה כמה משתני בקרה נוספים הנוגעים למאפיינים האישיים של האישה ושל משק הבית שבו היא חיה. אצל נשים חרדיות בעלות למעלה מ-12 שנות לימוד, נמצא כי קיימת תוספת של כ-0.8-0.9 שעות עבודה לשבוע בהשוואה לנשים בעלות השכלה של 11-12 שנות לימוד. המשתנה של מספר המועסקים במשק הבית נמצא בעל השפעה זניחה ולא מובהקת בהשפעתו על מספר שעות העבודה של נשים חרדיות. כמו כן, מקדם שעות העבודה של בן הזוג (כאשר מדובר בבן זוג עובד) נמצא חיובי אך קטן. מצד אחד כאשר בן הזוג עובד יותר, גם הצורך בהכנסה הנוספת קטן וגם קטנה זמינותו של הבעל לקחת חלק בעבודות הבית ולכן גדל הצורך של האישה להקדיש

הבחנה בין עבודה בשוק העבודה, עבודה כמשק הבית (שלא בשכר) ופנאי. זאת, בשונה מרוב המחקר הכלכלי בתחום בתקופה שקדמה למאמר זה, שבו היה נהוג לחלק חלוקה פשוטה יותר של עבודה בשכר ופנאי.

57 ראו למשל דניאל גוטליב "אין קמה, יש תורה" פנים 41, 90-99 (2007); מומי דהן "האם יש הצדקה לנכות עניים ממדידת העוני?" (2012) <https://goo.gl/upCJFY>; חגי לוין המגזר החרדי בישראל: העצמה תוך שילוב בתעסוקה (המרכז לחקר החברה החרדית, 2009); קסיר וצחור-שי תרבות ועוני, לעיל ה"ש 1.

58 ראו למשל Jacob Mincer, *Labor Force Participation of Married Women: A Study of* 63-105 (1962) *Labor Supply, in ASPECTS OF LABOR ECONOMICS*.

יותר שעות עבודה למשק הבית. מצד שני, לעיתים רבות יש מתאם בין התכונות של בני הזוג, כולל בהרגלי העבודה. העבודה שנמצא במחקר זה קשר חיובי בין מספר שעות העבודה של הבעל למספר שעות העבודה של האישה, מצביעה על כך שהשפעה של המתאם בתכונות בין בני הזוג היא הדומיננטית במקרה זה.

סיכום

נושא תעסוקת הנשים הוא חשוב ומרכזי בתעסוקה של החברה החרדית וברוחתה הכלכלית. במשקי בית רבים הנשים החרדיות הן המפרנסות העיקריות, ושיעור התעסוקה בקרבן גבוה הן בהשוואה לעבר והן בהשוואה בין-לאומית. מבט מעמיק מגלה פערים גדולים בין נשים חרדיות לנשים יהודיות שאינן חרדיות במדדים שונים הנוגעים לרמת ההכנסה מעבודה. אחד הפערים הבולטים בהקשר זה הוא מספר שעות העבודה המופחת של נשים חרדיות ביחס לנשים יהודיות שאינן חרדיות. כימות המקורות למספר שעות העבודה המופחת של נשים חרדיות בהשוואה ליהודיות לא-חרדיות מלמד כי כ-60% מהפער נובע מההבדל במספר שעות העבודה בין המועסקות במשרה מלאה. רק חלקו הקטן יותר של פער השעות נובע משיעור גבוה יותר של מועסקות במשרה חלקית בקרב החרדיות, בהשוואה ליהודיות לא-חרדיות. בהקשר זה חשוב להדגיש כי ההיקף הגדול יחסית של המועסקות במשרה חלקית נובע בחלק ניכר ממועסקות במשרה חלקית שלא מרצון: 21.5% מהנשים החרדיות המועסקות במשרה חלקית עושות זאת שלא מרצון (26.8% בקרב מורות חרדיות), לעומת 15.4% מהנשים היהודיות שאינן חרדיות.

במחקר נמצא כי להימצאותם של ילדים במשק הבית ולנטל הטיפול בהם יש השפעה גדולה על מספר שעות העבודה של נשים חרדיות. ואולם השפעה זו הינה באופן בולט ומפתיע, קטנה יותר מהשפעתם של אלו על נשים לא-חרדיות, עדות לעובדה שאימהות חרדיות משקיעות מאמצים שאינם פחותים בשוק העבודה. מצד שני, שכיחותם של ילדים במשק הבית, ובפרט מספר גדול של ילדים ובגילים צעירים יותר, גדולה יותר בקרב הנשים החרדיות.⁵⁹ שכיחות זו, הופכת את סוגיית המענים לטיפול בילדים לסוגיה מרכזית בהתייחסות אל האישה החרדית העובדת. עם זאת, חשוב להדגיש כי ניסוח הנוכחי של השאלות בסקר אינו נותן מענה מספק על השאלה האם ההחלטה לעבוד במשרה חלקית בשל טיפול בילדים משקפת בחירה והעדפה אישית, או שהיא תוצר של היעדר מענה במסגרות טיפול קיימות. הרחבת מספר האופנויות בשאלות אלו, וניסוחן באופן שונה, כגון "אני מעדיפה להיות יותר שעות עם הילדים שלי", או "אין לי מסגרת טיפולית מתאימה", היו יכולות לתת מענה מדויק לשאלת הצורך במסגרות טיפוליות נוספות.

ההשפעה של מקצוע ההוראה על הפחתת שעות העבודה בקרב מורות חרדיות היא גדולה, ואף גדולה במעט מזו של מורות לא-חרדיות. למרות הפער הקטן יחסית, ההתערבות הנדרשת בתחום ההוראה גדולה יותר בהקשר של הנשים החרדיות, וזאת בשל השכיחות הרבה שלהן בעיסוק בענף זה. זאת ועוד, העיסוק בתחום ההוראה בחברה החרדית אינו מבטא בהכרח בחירה והעדפה אמיתית של נשים חרדיות, אלא את ההיצע הקיים של תחומי

59 לנתונים עדכניים, ראו למשל ענת לוי שיעורי הפריון הכולל בישראל לפי דת ולפי רמת דתיות והשפעתם על ההוצאה הציבורית (הכנסת, מרכז מחקר ומידע, 2016).

העיסוק וההכשרה שעוצבו באופן היסטורי, כאמור, גם בשל שיקולים תרבותיים-חברתיים. עדות להכרה הגוברת של הציבור החרדי בצורך בהגדלת מגוון תחומי התעסוקה, ניתן לראות בגידול המשמעותי של הלומדות בתוכניות הלימוד החדשות בסמינרים, שאינן מכוונות באופן בלעדי להוראה.⁶⁰

אחד הממצאים המעניינים של המחקר הוא שהיקף השעות הנמוך יותר של נשים חרדיות נובע לא רק משיחותן הגבוהה יחסית של נשים חרדיות העובדות בחלקיות משרה, אלא ובמידה רבה יותר, ממספר שעות העבודה הנמוך יחסית של נשים חרדיות העובדות במשרה המוגדרת כמשרה מלאה.

בכל הנוגע למועסקות חרדיות במשרה חלקית, הממצא המרכזי הוא השכיחות הגבוהה יחסית של עבודה במשרה חלקית בהיקף של כ-24 שעות, המרמז כי אימהות לילדים קטנים נוטות להעלות את היקף משרתן להיקף שעות זה. ממצא זה מרמז שמדיניות סבסוד המעונות היא תמריץ המשפיע על התנהגותן של אימהות עובדות להגדיל את היקף משרתן. באופן כללי יותר, הממצא מצביע על האפשרות להשפיע על בחירתן של משפחות חרדיות באמצעות תמריצים על היקף עבודתן של נשים חרדיות העובדות במשרה חלקית.

כצפוי, גם לגובה השכר השפעה על מספר שעות העבודה של נשים חרדיות. עלייה בגובה השכר תשפיע על רמת ההשתכרות של נשים חרדיות פעמיים: פעם אחת במונחים מוחלטים, ופעם שנייה בהגברת המוטיבציה להגדלת מספר שעות העבודה. עם זאת, הממצאים מעידים שהיצע שעות העבודה של נשים חרדיות קשיח יותר משל נשים יהודיות שאינן חרדיות והגדלת השכר תשפיע על הגדלת שעות עבודתן במידה מתונה יותר.

הממצאים שהובאו להלן לגבי הבחירות והאילוצים של נשים חרדיות, מצביעים על שני תחומים בולטים שבהם ניתן לפעול, ושעל מעצבי המדיניות לשקול כאשר הם המבקשים להנהיג מדיניות לשיפור רווחתה החומרית של האוכלוסייה החרדית, דרך הגדלת היקף תעסוקתן של נשים חרדיות המעוניינות להגדיל את היקף משרתן. השכלה והכשרה מקצועית – ניתן וכדאי לגוון ולהשקיע בענפי הכשרה מקצועית בסמינרים, תוך הכוונה למקצועות מבוקשים בתוך החברה החרדית ומחוץ לה, ובמיוחד במקצועות המתאפיינים בשכר גבוה. נוסף על כך, אפשר ורצוי לתת מענה לנשים חרדיות שהוכשרו למקצועות ההוראה, ומעוניינות בתהליך של הסבה מקצועית. יש לתת את הדעת על כך שהסבה מקצועית הינה תובענית במיוחד עבור נשים חרדיות כמפרנסות עיקריות, המטופלות במספר גדול יחסית של ילדים. ייתכן כי מדובר בהשקעה תקציבית גדולה, שיש לבדוק את כדאיותה למשק. התייחסות אל הצרכים הייחודיים של אימהות עובדות חרדיות – כחלק משיפור מדיניות התעסוקה, יש לבחון את האתגרים של הורים עובדים, בדגש על אימהות עובדות בכלל, ואימהות חרדיות עובדות בפרט. כך למשל במסגרת שיפור המענה הניתן למסגרות טיפול בילדים, יש ללמוד בצורה מעמיקה יותר את ההעדפות והצרכים האופייניים לציבור זה. בין היתר, יש להוסיף שאלות ואופנויות לסקרים העוסקים בתעסוקה, כך שיבהירו את סוגיית הטיפול בילדים בקרב נשים בכלל, ובקרב נשים חרדיות בפרט. גם בתחום הגמישות בעבודה, אפשר לתרום להגדלת היקף המשרה של אימהות בישראל באמצעות אימוץ הסדרי עבודה גמישים. במסגרת זו יש לבחון אילו הסדרי עבודה גמישים מתאימים לאורח החיים ולהעדפות החרדיות.

60 ראו גולדפרכ בוגרות סמינרים, לעיל ה"ש 33.

לסיום, חשוב להדגיש כי שאלת הגדלת מספר שעות העבודה נוגעת לא רק בסוגיית גובה השכר מעבודה. היקף שעות העבודה הוא סוגיה מרכזית לפרספקטיבה הרחבה של איכות העבודה, ובפרט לאיזון בין משפחה לעבודה. באופן ברור, השעות הנוספות לעבודה נגרעות מהטיפול במשק הבית והילדים. חלוקת הנטל בין פרנסה לבין טיפול במשפחה, והאיזון בין המימוש העצמי המקצועי לבין מילוי התפקידים המשפחתיים, הם הכרעות שפרטים ובני זוג נדרשים להם בתנאים שיש בהם מידה שונה של בחירה ואין ברירה.

הבחירות וההעדפות של נשים חרדיות לגבי מספר שעות העבודה צריכות להיות מובנות גם בתוך ההקשר החברתי והתרבותי שבו הן פועלות, ומציאות חייהן האובייקטיבית והסובייקטיבית. כאן, שאלת היקף המשרה של הנשים, ותחום התעסוקה שלהן הינם בעלי השלכות החורגות מתחום הרווחה החומרית שנוגעות בשאלות ליבה של החברה החרדית. לכניסתן של נשים חרדיות לשוק העבודה והפיכתן למפרנסות העיקריות, ובייחוד במקצועות הדורשים השכלה גבוהה ושעות עבודה ארוכות, ישנה כבר היום השפעה עמוקה על מעמדן של הנשים במשפחה ועל חלוקת הנטל בתא המשפחתי, והשלכות אלו צפויות לגדול ולהתרחב. ואולם, במצב הנוכחי, רוב הנשים החרדיות אינן מצפות אומנם למימוש עצמי מקצועי, אולם נושאות בתפקיד הכפול של מפרנסת עיקרית או היחידה, והאחראית על טיפול בילדים ובמשק הבית, תוך מימוש הנורמה של משפחות גדולות ומרוכות ילדים. במובן זה, ההעדפות שלהן לגבי מספר שעות העבודה, בדומה להורים עובדים אחרים, אך ביתר שאת, משקפות שילוב מורכב בין אילוץ לבחירה.

במאמר זה ביקשנו לשפוך אור על סוגיית מספר שעות העבודה של נשים חרדיות במטרה להרחיב את הדיון בתעסוקת חרדים מעבר למדד שיעור ההשתתפות ולהחזיר את סוגיית תעסוקת הנשים החרדיות אל השיח של חוקרים וקובעי מדיניות. אנו סבורים שהממצאים הראשוניים שהצגנו מלמדים על הצורך בבחינה של מדדים נוספים הקשורים לרמת ההכנסה מעבודה, כגון שכר, ענפי תעסוקה, ועוד. מפרספקטיבה רחבה יותר, תעסוקת הנשים החרדיות דורשת מחקר של היבטים נוספים של איכות התעסוקה, לצד דיון נורמטיבי בתפקידה של המדינה בסוגיה זו.

נספח — רגרסיית שעות עבודה

יהודיות לא-חרדיות			חרדיות			
(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
שעות עבודה בדרך כלל	שעות עבודה בדרך כלל	שעות עבודה בדרך כלל	שעות עבודה בדרך כלל	שעות עבודה בדרך כלל	שעות עבודה בדרך כלל	משתנים
משתני ילדים למועסקות במשרה מלאה						
2.304***	1.993***	1.835***	5.110***	4.890***	4.666***	3-1 ילדים במשק הבית
(0.0956)	(0.0941)	(0.0940)	(0.540)	(0.535)	(0.535)	
0.575***	0.289*	0.130	4.637***	4.424***	4.199***	5-4 ילדים במשק הבית
(0.170)	(0.169)	(0.169)	(0.625)	(0.620)	(0.620)	
-0.875*	-1.129**	-1.247***	2.670***	2.459***	2.247***	7-6 ילדים במשק הבית
(0.471)	(0.471)	(0.472)	(0.737)	(0.732)	(0.731)	
-3.670	-3.930	-4.020	2.931***	2.721***	2.518***	8+ ילדים במשק הבית
(2.792)	(2.799)	(2.801)	(0.951)	(0.948)	(0.946)	
-1.128***	-1.063***	-1.091***	0.0241	0.0318	0.0000	גיל הילד הצעיר 0-1
(0.112)	(0.112)	(0.112)	(0.465)	(0.464)	(0.463)	
-0.859***	-0.806***	-0.847***	0.130	0.136	0.111	גיל הילד הצעיר 2-4
(0.0928)	(0.0924)	(0.0926)	(0.438)	(0.437)	(0.437)	
משתני ילדים למועסקות במשרה חלקית						
-15.30***	-14.24***	-12.51***	-10.32***	-9.845***	-8.953***	3-1 ילדים במשק הבית
(0.129)	(0.133)	(0.155)	(0.545)	(0.545)	(0.576)	
-17.13***	-16.25***	-13.85***	-10.49***	-10.29***	-9.134***	5-4 ילדים במשק הבית
(0.258)	(0.270)	(0.288)	(0.639)	(0.635)	(0.674)	
-19.34***	-18.12***	-15.68***	-12.54***	-12.26***	-11.11***	7-6 ילדים במשק הבית
(0.770)	(0.848)	(0.806)	(0.828)	(0.825)	(0.842)	
-18.42***	-17.40***	-14.13***	-12.07***	-11.72***	-10.62***	8+ ילדים במשק הבית
(1.675)	(1.327)	(1.467)	(1.470)	(1.487)	(1.472)	
0.167	-0.183	0.764***	1.587***	1.560***	1.760***	גיל הילד הצעיר 0-1
(0.201)	(0.216)	(0.221)	(0.536)	(0.536)	(0.541)	
-0.0257	-0.262	0.700***	0.702	0.581	0.814	גיל הילד הצעיר 2-4
(0.186)	(0.199)	(0.203)	(0.535)	(0.535)	(0.542)	
		-4.789***			-2.210***	מועסקת במשרה חלקית בשל טיפול בילדים
		(0.180)			(0.452)	
	-7.886***	-9.102***		-2.340***	-3.476***	מועסקת במשרה חלקית שלא מרצון
	(0.192)	(0.187)		(0.443)	(0.506)	
-5.008***	-4.864***	-4.930***	-5.502***	-5.387***	-5.435***	מורה
(0.120)	(0.119)	(0.119)	(0.273)	(0.273)	(0.272)	

יהודיות לא-חרדיות			חרדיות			
(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
שעות עבודה בדרך כלל	שעות עבודה בדרך כלל	שעות עבודה בדרך כלל	שעות עבודה בדרך כלל	שעות עבודה בדרך כלל	שעות עבודה בדרך כלל	משתנים
8.601***	8.047***	7.949***	5.531***	5.406***	5.432***	לוג השכר השעתי
(0.164)	(0.162)	(0.161)	(0.536)	(0.537)	(0.534)	
-0.348***	-0.346***	-0.341***	-0.154**	-0.166***	-0.163***	לוג השכר החודשי של בן הזוג
(0.0227)	(0.0225)	(0.0224)	(0.0631)	(0.0630)	(0.0630)	
משתני בקרה						
0.410***	0.445***	0.468***	0.220*	0.214*	0.223*	גיל
(0.0341)	(0.0334)	(0.0333)	(0.127)	(0.126)	(0.125)	
-0.0064***	-0.0068***	-0.0071***	-0.0042***	-0.0041***	-0.0043***	גיל בריבוע
(0.000393)	(0.000385)	(0.000383)	(0.00152)	(0.00151)	(0.00150)	
-0.345**	-0.332**	-0.288**	-0.192	-0.203	-0.152	נשואה
(0.137)	(0.135)	(0.134)	(0.614)	(0.612)	(0.609)	
-0.511***	-0.520***	-0.503***	-0.301	-0.383	-0.349	יבשת לידה של אחד ההורים אירופה או אמריקה
(0.0916)	(0.0905)	(0.0903)	(0.266)	(0.266)	(0.266)	
1.321***	1.218***	1.232***	0.567*	0.553	0.621*	עולה
(0.0791)	(0.0779)	(0.0776)	(0.342)	(0.342)	(0.341)	
-2.352***	-2.262***	-2.249***	3.631***	3.641***	3.692***	10-0 שנות לימוד
(0.198)	(0.195)	(0.194)	(1.286)	(1.274)	(1.269)	
-0.665***	-0.658***	-0.647***	0.893***	0.894***	0.906***	15-13 שנות לימוד
(0.0945)	(0.0931)	(0.0926)	(0.327)	(0.325)	(0.324)	
-0.980***	-0.900***	-0.894***	0.797**	0.791**	0.775**	16 שנות לימוד ומעלה
(0.110)	(0.108)	(0.108)	(0.388)	(0.387)	(0.386)	
-4.303***	-4.537***	-4.799***	-0.0327	-0.0758	-0.268	לומדת
(0.140)	(0.140)	(0.141)	(0.390)	(0.393)	(0.396)	
0.0657***	0.0639***	0.0640***	0.0582***	0.0604***	0.0613***	שעות העבודה השבועיות של בן הזוג
(0.00396)	(0.00395)	(0.00394)	(0.0131)	(0.0131)	(0.0131)	
0.396***	0.394***	0.342***	0.256	0.264	0.235	מספר מועסקים במשק הבית
(0.0393)	(0.0387)	(0.0387)	(0.219)	(0.218)	(0.217)	
1.753**	3.362***	3.554***	9.570***	10.33***	10.33***	קבוע
(0.789)	(0.778)	(0.773)	(3.021)	(3.018)	(3.007)	
75,841	75,841	75,841	5,800	5,800	5,800	הצפיות
0.341	0.358	0.364	0.422	0.425	0.428	R בריבוע

סחיות תקן מתוקנות מופיעות בסוגריים (Robust standard errors)
 $p < 0.01$ ***, $p < 0.05$ **, $p < 0.1$ *

מקור: עיבודים לסקרי הוצאות של משקי הבית של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2014-2015.