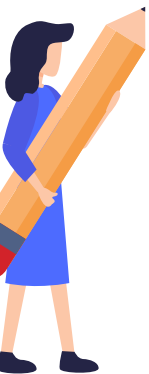


דורות ששה:

עבודה מתקנת

אם את עובדת חרדית את שווה פחות? כך נראה לפעמים שוק התעסוקה הכללי בו נשים חרדיות טוענות שהן נתקלות באפליה בקבלה לעבודה ובהמשך – בשכר החודשי | יצאנו לתחקיר: האם נכונה ההגדרה אפליה או שמדובר בשונות תרבותית, בערכים אחרים שאנחנו גאים בהם ולא מוותרים עליהם? ושאלת השאלות: איך אפשר להעסיק יותר נשים חרדיות במגזר הציבורי והפרטי, תוך יצירת סביבה מתאימה ולגרום לעלייה בשכרן? | החוקרת ד"ר ניצה (קלינר) קסיה המשנה ליו"ר 'המכון החרדי למחקרי מדיניות': "אפשר וחייבים להעלות את רמת הלימודים, אך לא בהכרח לדרוש תואר אקדמי, במיוחד כשיש אוכלוסיות, כמו האוכלוסייה החרדית, שחלקים נרחבים מהן מסתייגים מלימודים אקדמיים. הפתרון עשוי לבוא בדמות סולם עבודה גמיש" | עובדת השם שרה פרדס





ר בקי צנחה על הספה בסלון. מאוכזבת, מוחשת ולראשונה גם מיואשת. שוב ראיון העבודה הניב תשובה שלילית, שוב המאמצים הרבים שהיא עושה כדי למצוא עבודה בהנדסאות תוכנה עולים על שרטון. אף אחד לא רוצה אותה, אף מעסיק לא מוכן לתת לה הזדמנות להוכיח את היכולות הגבוהות, המבריקות שלה, את מוסר העבודה הלא רגיל, את הדיוק והאחריות. התעודות המרשימות שלה שוות כקליפת השום. כל הלימודים הקשים היו כנראה לחינם וגם הכסף ששילמה... מה יהיה??

תחושות כאלו הן מנת חלקה היום-יומית כמעט גם של אביגיל, בוגרת המסלול לאדריכלות. גם היא עוברת כל יום על מודעות הדרושים ועל הפרסומים השונים של מחפשי עובדות בתחום. היא מוכנה להתפשר על הרבה דברים כמו תנאי עבודה, מרחק, גובה השכר אפילו, רק שיתנו לה הזדמנות! למצטיינת של המסלול כולו, שעבודת הגמר שלה הצליחה להוציא את המרכזת מהכלים מרוב התפעלות, לא מגיע יחס מינימלי?

גם שיפי לא מצליחה למצוא עבודה. היא למדה בדיקת תוכנה, אבל אחרי אלפי (!) קורות חיים ששלחה, שום דבר מהותי לא יצא לה. כולם דורשים ניסיון, אבל איך יהיה לה כזה אם אף אחד לא נתן לה הזדמנות? יש גם משרות למתחילים בענף, אבל תנאי חובה בהן הוא תואר אקדמי, שלה, כבוגרת סמינר חרדי, אין וגם לא יהיה. היא ביררה ובדקה, והתברר לה שהתואר לא בדיוק רלוונטי לסוג העבודה הזה, אבל לא היא קובעת את התנאים, ובינתיים משלמת את המחיר.

עם הבעיה המוכרת והכרונית הזו מתמודדות או התמודדו בנות ונשים חרדיות רבות. אחרי שנים רבות של לימודים אינטנסיביים שעולים הון, הגשת מבחנים ועבודות וחיפוש עבודה אינטנסיבי, מעסיקים רבים לא מוכנים לקלוט אותן. אלו שכן מוכנים, לרוב עושים זאת תוך כדי ניצול ומשלמים שכר נמוך מהמקובל בשוק. הדבר נכון במיוחד כאשר מדובר בקבוצה של נשים חרדיות שעובדות בצורה מרוכזת במגוון ענפים כמו היי-טק, שירות טכני וענפים נוספים. ברור לכל הנוגעים בדבר שרוב ככל הנשים החרדיות יעדיפו עבודה בסביבה שמורה גם אם היא לא רווחית מספיק.

חוסר היכרות

הנושא הזה עומד על סדר היום החרדי זה שנים רבות. היום, עם רמת החיים העולה בהתמדה ומחירי הדיור הנוסקים, אין כמעט אישה חרדית צעירה שאינה יוצאת לעבוד כדי להביא הביתה לחם וחלב.

מדובר בצורך אמיתי, קיומי, וחברי הכנסת החרדים נדרשו לא פעם לנושא הכאוב. הם התוודעו למצוקה החרפה והצליחו לחוקק חוק העדפה מתקנת גם לחרדים במשרדי הממשלה.

אלא שלמרות הכל ואחרי הכל, אחוז הנשים החרדיות המועסקות במשרדי הממשלה עדיין נמוך משמעותית. אלו שנכנסו, עובדות במשרות 'פשוטות' יחסית, למרות כישוריהן ויכולותיהן הגבוהים. המשרות הן כאלו שלא מצריכות תואר אקדמי, שהוא אחד החסמים המשמעותיים ביותר בפני הנשים החרדיות. במגזר הפרטי, מעסיקים רבים מעדיפים מראש לא להעסיק נשים חרדיות, שנתפסות בעיניהם כבעלות רמת ידע נמוכה, ואם לא די בכך, הם חוששים מדרישות בתחומים שונים מצד הנשים החרדיות, לא תמיד על בסיס מציאותי.

"הגעתי לראיון עבודה אצל מעסיקה שאינה שומרת מצוות", מספרת רחל, שהניסיון שלה בחיפוש עבודה מתמשך כבר על פני שנתיים ויותר. "אחרי שדיברנו על הצד המקצועי שדורשת העבודה, על ההכשרה והניסיון הנדרשים, היא שאלה בסקרנות אילו דרישות מיוחדות יש לי. אמרתי שמעבר למחשב חסום כהלכה ועבודה בסביבת נשים אין לי כל דרישה אחרת. 'אבל אתם מתפללים שלוש תפילות ביום. כל תפילה אורכת שעה?' היא הקשתה.

"ניסיתי להסביר לה שאת תפילת שחרית אתפלל לפני שאגיע לעבודה, ומנחה לאחר שאצא ממנה. ערבית זמנה בכלל לאחר צאת הכוכבים (שלא לדבר על כך שאישה אינה חייבת בשלוש תפילות). אבל אז היא הקשתה על ברכת המזון, ועל הברכות שלפני האוכל. בקיצור, הרושם שלה היה שאנחנו כל הזמן עסוקים בתפילה, כך שאין זמן לעבודה.

"בסופו של דבר, לאחר שהבינה שהיא קצת טועה, היא אמרה לי בגילוי לב: תראי, אותי שכנעת, אבל אני לא אוכל לקבל אותך בגלל התדמית של החברה שלנו. ברגע שיראו שאני מעסיקה חרדיות, החילונים כבר לא ירצו לבוא אלי".

אצל ריבי, ראיון העבודה הצליח להכניס אותה למשרד אדריכלים מצליח, כפי שחלמה תמיד. אבל השמחה שלה הייתה מוקדמת מדי. כשהיא ביקשה רשת חסומה, איש לא הבין מדוע היא מתעקשת כל כך לתקוע לעצמה מקלות בגלגלים, שהרי לא תוכל לעבוד בלי רשת לא מוגבלת. כשהיא הסבירה את מהות העניין והבהירה שלא תוכל לעבוד בלי סינון, ההנהלה סירבה בטענה שאי אפשר מכיוון שהדבר יתקע את כל המערכת.

"בלית ברירה ויתרתי על העבודה", היא מציינת בעוגמה. "מבחינתי זה תנאי סף הכרחי. לדעתי, העקשנות שלהם נובעת מבורות עמוקה, מחוסר הבנה בסיסי, אבל לא היו לי כלים להתמודד איתם. יכולתי רק לקנא בחברות שלי שעובדות בצורה מרוכזת, בקבוצות, במקומות שמבינים אותן ואת אורח החיים שלנו".

מי ישלם על הניסיון?

ריבי קצת מקנאה, אבל לא בטוח שהיא צודקת. החברות שלה, שעובדות במקומות עבודה ייעודיים לחרדיות, מקבלות אמנם מעטפת רוחנית מתאימה לאורח החיים

שלהן, זה החשוב מכל, אבל בנושא השכר, האפליה חוגגת.

ישנן חברות שקולטות את הבנות חסרות ניסיון ומשלמות להן שכר מינימום, כשהן מצדיקות אותו בעובדה שהן מכשירות את הבנות ומעניקות להן ניסיון על חשבונן. הבעיה היא, שגם אחרי מספר שנות עבודה, המשיכורת לא מתקדמת בהרבה.

מוטי פלדשטיין, מנכ"ל 'קמח', הקרן שעוסקת בעידוד תעסוקה במגזר החרדי, סבור שאף שחברות כאלו ודומותיהן, כמו גם חברות כוח אדם ייעודיות, גרמו לנשים חרדיות רבות למצוא עבודה בסביבה חרדית, בעיקר בתחום ההיי-טק, עדיין מדובר בניצול לרעה של הרבה מאוד נשים שיכלו לקבל שכר גבוה בהרבה.

"השכר הנמוך שמשלמים לנשים החרדיות שעובדות במקומות מוגנים, בחברות שפתחו סניפים ייעודיים לנשים חרדיות, הוא לא מוצדק בעליל. מנהלי החברות הללו טוענים להגנתם כי העובדות החרדיות מגיעות לא מיזמנות מספיק והן עוברות את ההכשרה והסטאז' שלהן על חשבון החברה, אבל הטענה הזו נכונה רק חלקית. אחרי שנים ספורות הם מחזירים לעצמם את ההשקעה, אבל השכר של העובדות עדיין נותר נמוך."

"יתרה מכך: כל עובד חדש, לא משנה באיזה מוסד הוא למד ומה אורח חייו, זקוק להכשרה ולרכישת מיזמנות, מכיוון שמה שלומדים היום לא ערכני כבר למחרת, אבל לעובדות החילוניות, משום מה, לא מציעים משכורות מביישות כמו לחרדים.

"נוסף על כך, אם מדינת ישראל סבורה שהעתיד טמון בהיי-טק, ונשים חרדיות הן כוח עבודה רציני ואיכותי, יש צורך שגם הממשלה תתערב ותעניק העדפה מתקנת לנשים חרדיות במשרדי הממשלה."

מיזמנות והכשרה, לא אורח חיים

בשנים האחרונות נעשו ניסיונות רבים לבודד את הקשיים, להגיע לנתונים אמיתיים, ובעיקר לחשוב כיצד מתמודדים. רק בחודש דצמבר האחרון נערך בוועדת

המדע של הכנסת דיון מיוחד בנושא

אפליית נשים חרדיות בתעסוקה.

לפני הישיבה ביקש יו"ר הוועדה

ח"כ אורי מקלב מרועי גולדשמידט,

ראש תחום מדע וטכנולוגיה במרכז

המחקר והמידע של הכנסת, להעביר

לו נתונים ברורים באשר לנתוני

האפליה של נשים חרדיות.

ובכן, על פי שנתון 'החברה החרדית בישראל' שיעור

הנשים החרדיות בהיי-טק מכלל העובדות היה 4%,

זאת לעומת 7% בקרב כלל הנשים היהודיות. על פי

נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שיעור הנשים

החרדיות בהיי-טק בשנת 2017 עמד על 5.7% (כולל

ענף התקשורת) ועל כ-5.4% (ללא ענף התקשורת)

שהם כ-4,900 נשים.

עם זאת, גולדשמידט מציין, אין בנמצא נתונים המשווים

בצורה חד ערכית בין מועסקות באותם תפקידים ועם

משתנים דומים אחרים (השכלה, ותק, מיזמנות, היקף

עבודה שולטת: האחרות



משרה, תנאי העסקה וכו') כך שניתן יהיה להשוות נתוני שכר ולקבוע כי נעשית אפליה בשכר.

חלק מהחוקרים שעימם שוחחנו טענו, כי ככל שישנה שונות בשכר היא נובעת מרמת השכלה, רמת מיזמנות או תנאי העסקה שונים. לטענתם, עובדות חרדיות שמקבלות שכר נמוך יותר הן בדרך כלל בעלות השכלה והכשרה פחותות, ונוסף על כך מועסקות במסגרות תעסוקה נפרדות הגוררות עלויות גלוות למעסיק. עמדה דומה הציג גם ד"ר צבי מרום מאיגוד תעשיות החדשנות ועתירות הידע שבהתאחדות התעשייתיים.

זאת ועוד: לדברי נציגת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, לא נתקבלו בנציבות תלונות בנושא, וכך קשה לנציבות לקיים בדיקה יסודית בנושא. ככל שיתקבלו תלונות ספציפיות של מועסקות הן ייבחנו בצורה יסודית.

גם מנכ"ל 'קמאטק', העוסקת בשילוב חרדים בהיי-טק, ציין בשיחה שנערכה עימו כי הוא איננו יודע או יכול לספק נתונים בדבר אפליה, אף שדיווחים או טענות כאלה מגיעים לפתחו לא אחת. הוא ציין כי ישנם גורמים רבים שיכולים להסביר את רמת השכר השונה, בהם:

רמת השכלה שונה, העדפות תרבותיות לעבוד במסגרות נפרדות והיקפי משרה נמוכים. נציג 'קמאטק' ציין, כי בפרויקטים שהם עשו עם חברות טכנולוגיה הם הצליחו באמצעות קורסים קצרי טווח (של כארבעה חודשים)

המקנים מיזמנות מתקדמות, לקדם נשים חרדיות לתעסוקה בהיי-טק במשרות בשכר גבוה יותר. חשוב לציין, כי בחודשים האחרונים הנתונים השתפרו

מעט, אבל עדיין האפליה קיימת. על פי דו"ח הלמ"ס לרבעון הראשון של 2019, ישנה עלייה בשכרן של נשים חרדיות: ממוצע של 60.5 שקלים לשעה, מה שאומר עלייה של 6.6%. ממוצע השכר השעתי של נשים

יהודיות שאינן חרדיות עומד על 61 שקלים. לדעתו של ח"כ אורי מקלב, שהקדיש שעות רבות לעיסוק בנושא במסגרת ועדת המדע שהוא עומד בראשה, אי אפשר להצביע בצורה ברורה על אפליה של נשים חרדיות רק בגלל אורח חייהן, בעיקר לאחר שהנושא עלה ויש מודעות אצל שני צדדים.

"קיימת מחלוקת בין הגופים המקצועיים העוסקים בנושא אם כדאי בכלל להעלות את הדברים לכותרות ולצעוק על אפליה, או שעדיף לפעול בשקט. על פי הגישה השנייה, הביקורת מזיקה דווקא לנשים חרדיות מכיוון שבהעלאתה מרתיעים את המעסיקים הפוטנציאליים, וכך הם לא יסכימו להיכנס לבוץ הזה

ועדיפו מלכתחילה עובדות מהמגזר הכללי. "ראיה לדבריהם הם מוצאים בפרויקט גדול שנעשה בחברת 'קמאטק', שבשיתוף עם חברות גדולות בשוק ההיי-טק הכשירה קבוצה של נשים במקצועות רלוונטיים. הוכנה עבורן תוכנית לימודים להכשרה מקצועית של שישה חודשים בלבד, וכולן נקלטו בשוק העבודה. מה שאומר שבמקצועות הללו, דווקא ההכשרה המקצועית המתאימה, ולא התואר, היא החשובה ביותר. אין כמוהן תחליף גם לניסיון, אבל אי אפשר לרכוש ניסיון אם אף אחד לא מאפשר בכלל את ההתנסות."

האם לדעתך הממשלה צריכה ויכולה לעשות יותר כדי לאפשר לבוגרות חרדיות להיקלט במשרדי הממשלה?



למעלה מ-100 אלף עובדות חרדיות, רוב עצום להוראה

מה אומרים הנתונים והמספרים? כמה נשים חרדיות עובדות בהוראה, כמה בענפי ההיי-טק וכמה במקצועות אחרים? על פי נתונים של ד"ר נרי הורביץ, דוקטור למדעי המדינה מטעם האוניברסיטה העברית וחוקר עמית ב'מכון החרדי למחקרי מדיניות' הנכונים לשנת 2017, ישנן יותר מ-100,000 נשים חרדיות עובדות בהשוואה ל-80,000 גברים.

- 64% אחוז מהנשים החרדיות עובדות בסקטור הציבורי הפנים חרדי, בענפי חינוך, בריאות, עבודה סוציאלית וארגונים חרדיים.

- בסך הכל 51,000 נשים חרדיות מועסקות במערכת החינוך - 42% מכוח העבודה החרדי. לשם השוואה, האחוז הזה הוא גדול פי ארבעה מנשים לא חרדיות שעובדות במערכת החינוך.

- 18% מהנשים החרדיות, 21,000 נשים, עובדות במסחר זעיר. הנתון הזה כולל גם נשים שעובדות בתעשייה. לשם השוואה, המספר הזה גדול יותר ממספר הנשים שעובדות בהיי-טק.

- 15% נוספים, כ-18,000 נשים, עובדות בשירותים כמו פיננסים, נדל"ן, מחשבים ועריכת דין. מדובר בקבוצה קטנה יחסית, אבל חזקה מבחינה כלכלית.

- רק 10% מהנשים החרדיות עובדות במשלח יד אקדמי (הן לא חייבות תמיד להיות בעלות תואר), ובכלל זה נשים שעובדות בעיצוב גרפי ומולטימדיה. מדובר בסך הכל בכ-12,000 נשים.

- 4,500 נשים מועסקות בעבודות בתחומי המחשוב, ומתוכן רק 1,100 מפתחות תוכנה.

- מספר זה של נשים מועסקות בענף הבריאות, מתוכן רק 1,800 בעלות תואר, בעיקר בתחום הסיעוד.

- נתונים נוספים: 5,000 נשים חרדיות הן מנהלות חשבונות, ו-1,600 רואות חשבון.

ומה באשר לשכר?

- על פי הנתונים, רק 57% מהנשים החרדיות עובדות במשרה מלאה, לעומת 80% מהנשים בציבור הכללי.

- 45% מתוכן עובדות פחות מ-35 שעות שבועיות.

- הנתון הקשה ביותר הוא שמחצית מהן משתכרות שכר מינימום בלבד.

לדעתו של ד"ר הורביץ, כדי להתמודד עם הבעיה ההמלצות לפתרון צריכות להיות ברמה הלאומית. "אם כל אחד יפעל בנפרד לא נצליח להתקדם. צריכה להיות החלטה בדרג הפוליטי. יש לסייע לסמינרים לתת הכשרה חלופית ומקצועית. כמו כן, להפסיק להעסיק בשברירי משרות, להשוות את ההשקעה בנשים חרדיות לזו שבנשים במגזר הכללי, לפתח ערוצים לקידום נשים בעבודה באמצעות מימון התפתחות מקצועית, הנגשת תוכניות ושירותי אבחון, לאפשר לשירות המדינה לקלוט גם נשים חרדיות שלא נקלטו בהעדפה מתקנת. צריך לשוב לכלים ששירתו אותנו ולחשוב מחדש על מסלול תעסוקה ואיך להשקיע בהן האנושי."



מקלבו: "כיום יש אלפי נשים חרדיות שעובדות במשרדי הממשלה. הן נקלטו בצורה ישירה דרך מכרזים או מועסקות על ידי חברות כוח אדם. ישנה פעילות אינטנסיבית שלנו מול ועדות המכרזים במטרה לאפשר גם למי שאין לו תואר אקדמי במחשבים להתמודד לתפקידים בשירות המדינה. משרד ממשלתי שרוצה עובדים לא מוכן להכשיר אותם, אבל יש דיבורים על כך שהמדינה תקלוט את הבוגרות המוצלחות ביותר ותעניק להן הכשרה קצרה מתוך הנחה שההשקעה הזו תחזור בסופו של דבר למדינה. ניתן לומר שכיום יש הרבה יותר מודעות ליכולת של הנשים החרדיות להשתלב בעבודה, בד בבד עם המודעות לשמירה על זכויות העובדים".

לא על התואר לבדו

"קשה לומר שההגדרה של אפליה על רקע תרבותי מתאימה במקרה הזה", סבורה ד"ר ניצה (קלינר) קסיר, המשנה ליו"ר 'המכון החרדי למוחקרי מדיניות' (ובעבר ראש תחום שוק העבודה ותחום מדיניות רווחה בבנק ישראל). "עם זאת, אין ספק שנשים ובנות חרדיות נתקלות במקרים רבים בקשיים למצוא עבודה. בהפרה של זכויות בעבודה או שמציעים להן שכר נמוך מהמקובל".

לדבריה, הקשיים של הנשים החרדיות במציאת עבודה נובעים ממספר סיבות. ראשית, בכל הנוגע למקצועות ההוראה, קיים עודף של היצע על הביקוש, כלומר - מבחר עצום של מועמדות להוראה או גננות, מה שמאפשר למעסיקים להכתיב את תנאי העבודה, כולל הצעת שכר נמוך. אמנם, בשנים האחרונות ישנה מגמה הדרגתית של ירידה במספר המועסקות בחינוך (כ-41% מהמועסקות החרדיות בשנת 2016 בהשוואה לכ-63% בשנת 2004) אבל עדיין מדובר באחוז גבוה יחסית בהשוואה למגזרים אחרים. העובדה שמורות או גננות חרדיות לא הולכות לעבוד, במרבית המקרים, במקומות עבודה שאינם חרדיים מצמצמת אף היא את היצע המשרות האפקטיבי העומד בפני הנשים החרדיות.

בעיה נוספת נובעת מכך שנשים חרדיות רבות עובדות דרך חברות כוח אדם, שגורפות אחוזי תיווך על גבן של העובדות. "מדובר בעייה ארצית, שאינה ייחודית רק לציבור החרדי, אבל נפוצה מאוד בחברה זו. עובדות רבות מנוצלות מכיוון שהן עובדות קבלן. בחלק מהמקרים מדובר בעבודה שאמנם מקנה יתרונות לנשים החרדיות - עבודה המתאימה לאורח החיים שלהן בשעות גמישות וקרוב לבית - אך המחיר שהן משלמות הוא בשכר הנמוך שהן משתכרות בהשוואה למה שיכלו לקבל לו היו מועסקות ישירות על ידי החברה".

באשר לנושא התואר האקדמי בשירות הציבורי, קסיר מציינת שבכל המגזרים יש העדפה ברורה לאנשים בעלי תואר, שבאה לידי ביטוי גם בתוספת שכר מתאימה. "איני חושבת שהדרישה לתואר אקדמי

כתנאי סף לתעסוקה אכן מוצדקת תמיד. אף אחד לא חושב שאפשר לוותר על דרישת תואר הדוקטור מרופא, וגם מי שעוסק במשפטים חייב להחזיק בתואר הרלוונטי, אבל הדרישה לתואר אקדמי כתנאי סף אינה הכרחית בחלק מהתפקידים. האקדמיה מקנה כישורים חשובים לשוק העבודה, אך תואר אינו בהכרח מדד להצלחה. "ישראל היא מהמדינות שבהן אחוז האקדמאים הוא מהגבוהים ביותר בקרב המדינות המערביות, ולעומת זאת רמת פריון העבודה בה נמוכה. אפשר וחייבים להעלות את רמת הלימודים, אך לא בהכרח לדרוש תואר אקדמי, במיוחד כשיש אוכלוסיות, כמו האוכלוסייה החרדית, שחלקים נרחבים מהן מסתייגים מלימודים אקדמיים".

הפתרון: סולם קריירה גמיש

כדוגמה לדבריה היא מביאה את התחום הפרא-רפואי המכיל בתוכו מקצועות כמו קלינאות תקשורת, רפוי בעיסוק וכדומה, שבו דרישת הסף של תואר מדינה מהלימודים חלק מהבנות החרדיות. כך נוצר מצב שמקצועות אלה חסומים בפני נשים חרדיות רבות, ויש מחסור חריף מאוד בעובדות מקצועיות בתחומים הללו, מה שגורם לילדים רבים להמתין חודשים ארוכים לאבחון ולטיפול.

יתרה מכך: משפחות רבות, כמו גם מוסדות החינוך הפועלים במגזר החרדי, היו מעדיפים לשלוח את הילדים לטיפול אצל מטפלות שמכירות את הווי החיים החרדי. "במקרה הזה, הדרישה האולטימטיבית לתואר ממש לא מוצדקת. אפשר 'להעתיק' את חומר הלימודים וללמוד אותו במוסדות החרדיים. הדבר נכון גם לתחום הסייעות. בעבר היו אחריות מוסמכות שהועסקו בעבודה ללא שלמדו לתואר. רק מי שרצתה להתקדם פנתה ללימודים אקדמיים.

"חשוב גם להדגיש", מציינת קסיר, "שבמציאות קורה לא פעם שאנשים לומדים מקצוע, אבל לא מוצאים בו עבודה, או מגלים שהמקצוע אינו תואם את ציפיותיהם. לא תמיד מקצוע שנראה אטרקטיבי לצעירה בגיל העשרה מתגלה כמתאים לתנאי חייה, כך שההשקעה יורדת לטמיון". לכן, מציעה קסיר לבנות סולמות קריירה שבהם ניתן יהיה להתחיל בלימודים ברמה לא גבוהה, להיקלט בעבודה, ורק אחר כך, מי שיהיה מעוניין יוכל להשלים לימודים להכשרה נוספת ואפילו לתואר, בשלב שזה יהיה מתאים לו. לפעמים זה יהיה במימון המעסיק, אבל גם אם העובד יממן את הלימודים מכיסו, זה יהיה כאשר הוא כבר מבוסס כלכלית, ובעיקר אוהב את המקצוע ואת האופק התעסוקתי שמחכה לו בהמשך".

"חשוב להדגיש שלא כל מי שיש לה תואר אקדמי משתלבת בעבודה מיד", מחדד את התמונה מוטי פלדשטיין. "כמו כן, אם למדינה יהיה חשוב, אפשר יהיה להחליט לא לדרוש בכל משרה בענף ההיי-טק תואר אקדמי, שבמקרים רבים לא רלוונטי לאיכות העבודה.

"טענה שלישיית היא, שמה שלומדים כיום פג תוקפו לפני שנים רבות. מה"ט לא מעודכנת, ולכן לדעתי על מנהלי הסמינרים לבחור לעבוד עם גורמים אחרים, ולא איתם. הם צריכים לשבת עם מנכ"לים של בתי תכנות גדולים, והם שירכיבו את תוכניות הלימודים במסלולים. כיום אין התאמה בין תוכנית הלימודים בסמינרים לאפיק התעשייתי. החברות שמעסיקות את החרדיות בשכר מינימום מנצלות את הטיעון הזה כדי להצדיק את הניצול, ואם התוכניות יהיו מתקדמות יותר, כל הבוגרות של הסמינרים החרדיים יוכלו להשתלב בצורה חלקה הרבה יותר בכל משרד או מפעל".

תוכניות מיושנות, רמה נמוכה

כפי שציין פלדשטיין, בעיה נוספת שמקשה על נשים חרדיות במציאת עבודה היא רמת ההכשרה בסמינרים. בחלק ממקצועות הלימוד בסמינרים תוכניות הלימודים אינן עדכניות. המעסיקים, אלו שלא דווקא דורשים תואר, לא מוכנים, ובצדק, להתפשר על רמת ידע ועדכניות.

ד"ר קסיר ממשיכה: "כדי להתמודד עם הבעיה הזו, השנה בשיתוף SNC והמכון, הופעל פיילוט בשלושה סמינרים, שנועד להעלות את רמת הלימודים בתחום מקצועות ההיי-טק לרמה גבוהה מאוד, בדומה לרמה הנלמדת במוסדות להשכלה גבוהה. כמו כן, יצרנו קשר גם עם מנהלי חברות גדולות במשק כדי לבדוק אם הם מוכנים לקלוט עובדות חרדיות ולהכשיר אותן בעצמם כדי שיתאימו לצורכי העבודה. אם התוכנית הזו תצליח, ואין סיבה שלא יהיה כך, הבוגרות של המסלולים הללו ייחטפו' בכל מקום עבודה, והן תוכלנה להשתכר שכר גבוה. 'במקביל, אנו פועלים גם בקרב גורמים במשרד הבריאות ואחרים כדי להנגיש חלק מהמקצועות הפרא רפואיים לבנות חרדיות".

מה דעתך על הפערים המנטליים שמונעים ממעסיקים רבים לקבל עובדות חרדיות?

"בשנים האחרונות יש פתיחות גדולה יותר ומודעות לקבל את השונה ולתת הזדמנויות לקהל יעד נרחב. בגופים קטנים עדיין יש בעיה, אבל בשטח רואים היום עובדות חרדיות בענפי משק רבים".

ח"כ מקלב מסכים אף הוא עם הטענה שיש צורך לרענן את תוכניות הלימודים בסמינרים ולעדכן אותן כדי שיתאימו לדרישות המעסיקים הפוטנציאליים, בשוק הפרטי ובמשרדי הממשלה.

"מעבר לכך, ישנה בעיה נוספת בסמינרים החרדיים, הנובעת מהצמצום במסכות לימודי ההוראה. כיום כל בת שלומדת מקצוע צריכה ללמוד גם לימודי הוראה, אבל המדינה מממנת רק שליש מהבנות שלומדות הוראה, מה שגורם לעול כבד על המנהלים וההורים. מעבר לכך שלימודי ההוראה פעמים רבות מיותרים, הם לא מאפשרים לבנות להתמקצע מספיק במסלול, מלבד הנטל הרב שנופל על ההורים. אמנם, התועלת של לימודי ההוראה היא בשיעורי היהדות וההשקפה, ולכן קשה לוותר עליהם. כיום מתקיים דיאלוג עם משרד החינוך שמטרתו לאפשר לוותר על תעודת ההוראה במספר מסלולים, אבל המדינה תממן את לימודי היהדות וההשקפה. יש גם מיזמים משותפים למדינה ולסמינרים בכל הנוגע לקביעת ועדכון תוכניות הלימודים במסלולים המקצועיים. זהו פתרון טוב שיכול ליעיל את לימודי המקצוע במסלולים רבים, מה שיגרום לבנות לצאת מוכנות יותר לשוק העבודה, הכל כמובן אם ועדת החינוך תאשר זאת ובתאום עם מנהלי הסמינרים".

פנינו לאיגוד מנהלי הסמינרים כדי לקבל את תגובתם לנאמר, אבל לא קיבלנו התייחסות לדברים.