

# שילוב חרדים בתעשייה

## פוטנציאל ואתגרים



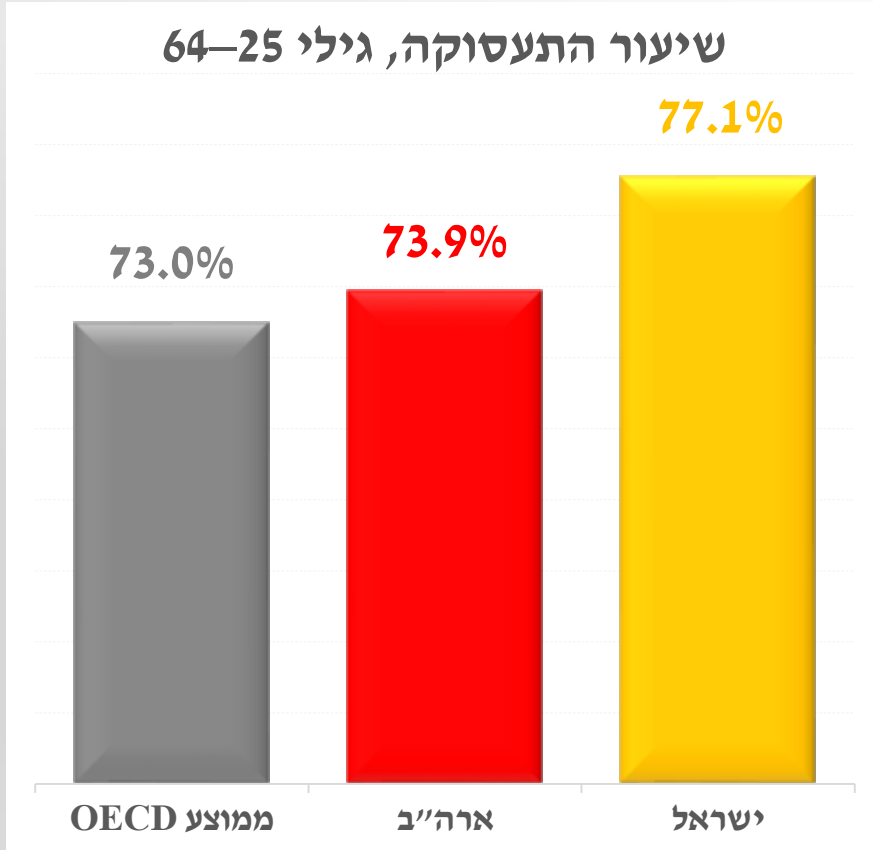
## ניצה (קלינר) קסיר

כנס כינרת הרביעי לחינוך, אקדמיה ופריפריה  
'Industry Nation' – הקטר השקט של המשק הישראלי

# מחסור בעובדים בתעשייה

- כ-80%–85% מכלל המעסיקים מצביעים על קושי בגיוס עובדים מקצועיים
- כ-33% מכלל המעסיקים מצביעים על קושי גדול בגיוס עובדים מקצועיים
- "חסרים עובדים במגוון מקצועות ובכלל הרמות: החל מעובדי רצפת ייצור, דרך טכנאים והנדסאים וכלה במהנדסים"

# גורמים מרכזיים לקשיי גיוס עובדים



- בישראל, שיעור האנשים שאינם עובדים

נמוך מאוד – משקף שיעור השתתפות גבוה

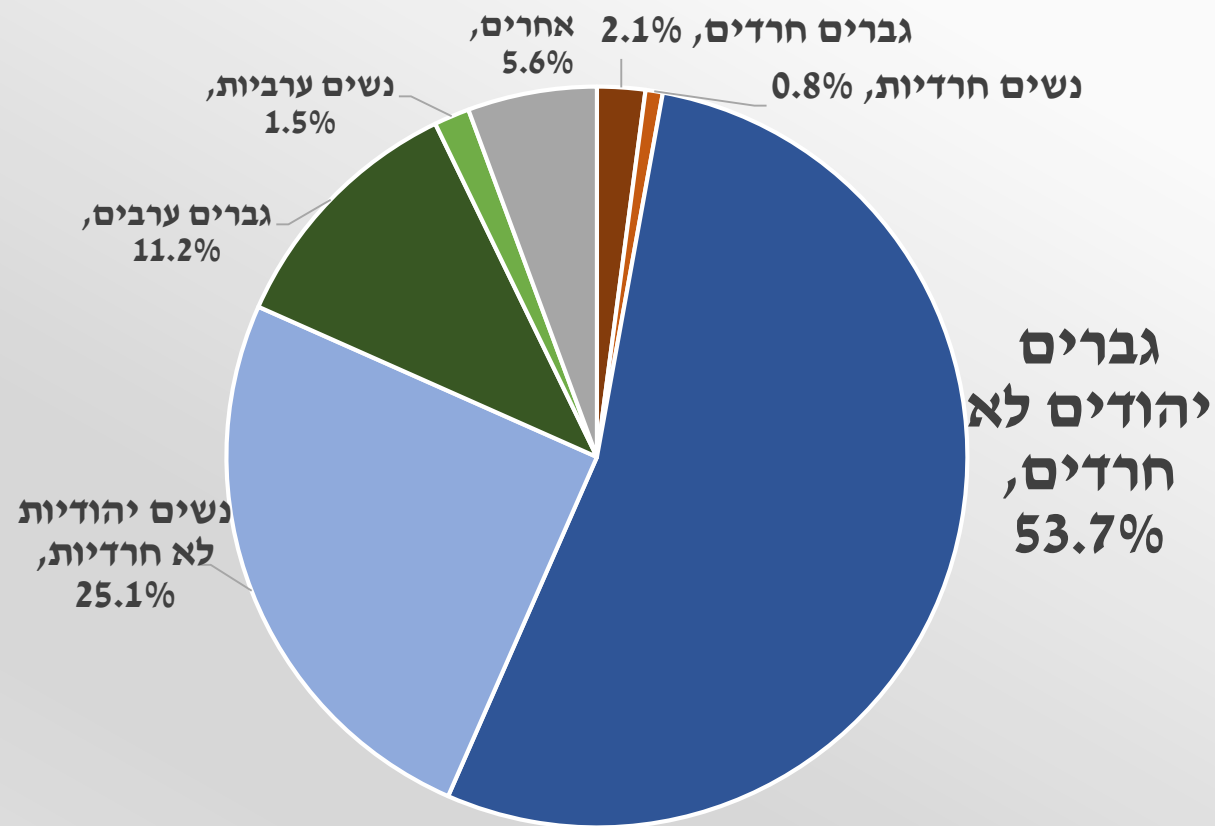
מאוד בכוח העבודה ושיעור אבטלה הנמצא

ב"שפלי" של כל הזמנים

- תדמית – לעבודה בתעשייה תדמית לא טובה

# מאפייני המועסקים בתעשייה – מגדר ואוכלוסייה

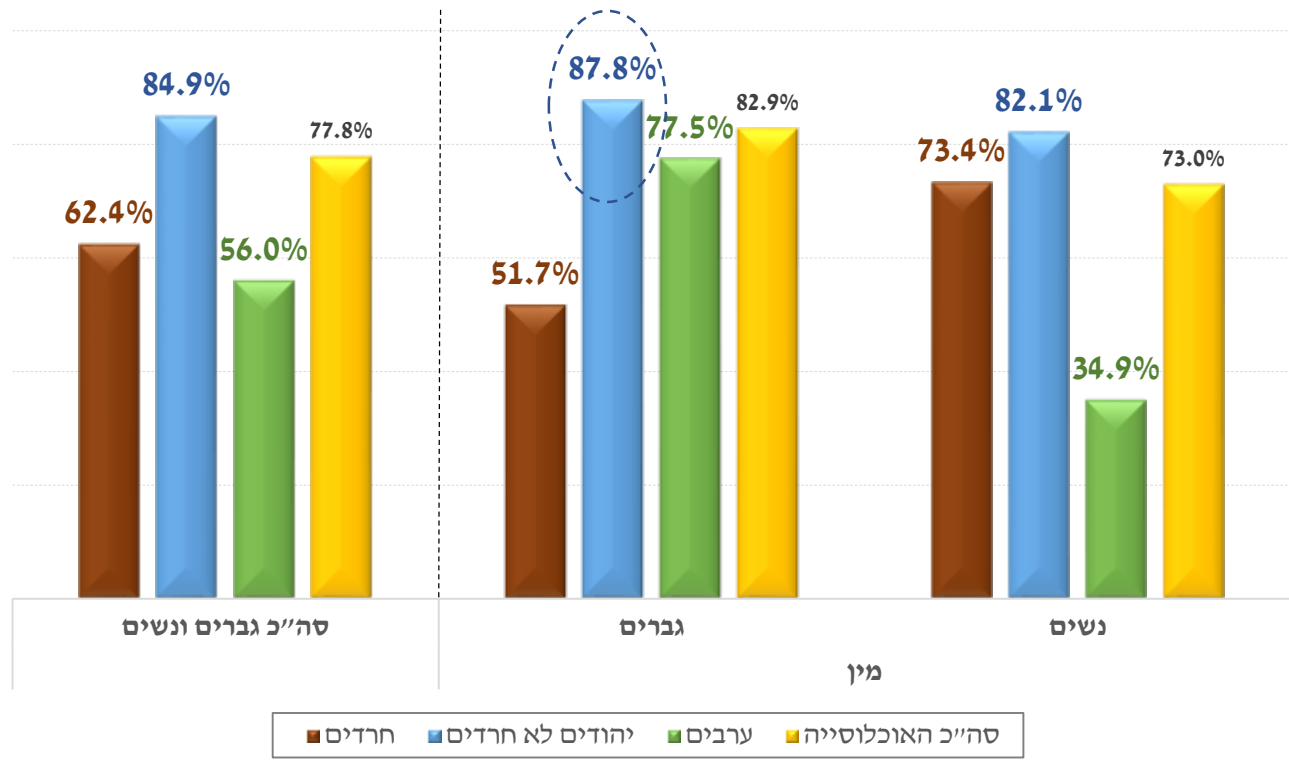
## התפלגות המועסקים בתעשייה



**מרבית המועסקים בתעשייה הם גברים יהודים לא חרדים**

# שיעורי התעסוקה בקבוצות אוכלוסייה שונות

שיעור התעסוקה, גילים 25–64, שנת 2017



שיעור התעסוקה בקרב  
יהודים לא חרדים ובפרט  
בקרב הגברים, גבוה וקרוב  
למיצוי

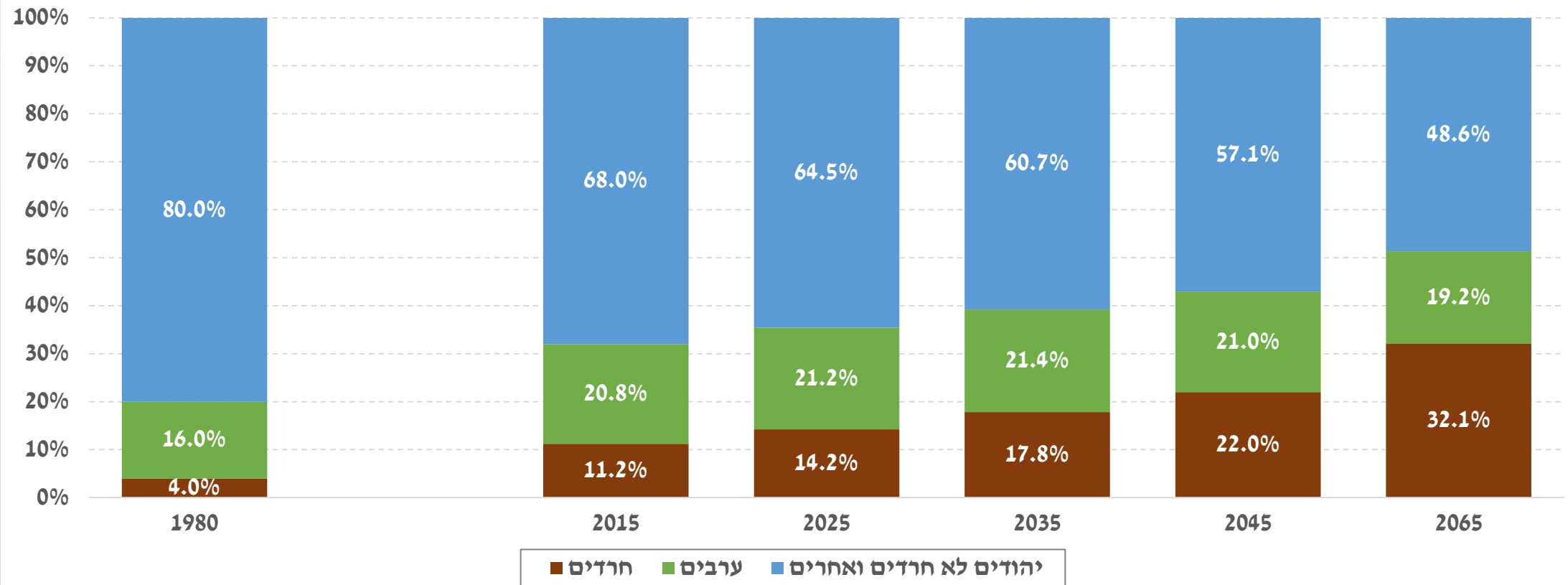


חשיבות רבה למיקוד  
צעדי גיוס עובדים בקרב  
אוכלוסיות נוספות

# תחזית אוכלוסייה

## לאן פנינו מועדות?

תחזית התפלגות האוכלוסייה לפי שנים (כלל הגילאים)



מקור: שנת 1980 – עיבודים מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

שנים 2015–2035 – מצגת "אוכלוסיית ישראל בפתחה של שנת 2017 ותרחישים לגידול האוכלוסייה בעתיד", ד"ר אחמד חליחל, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

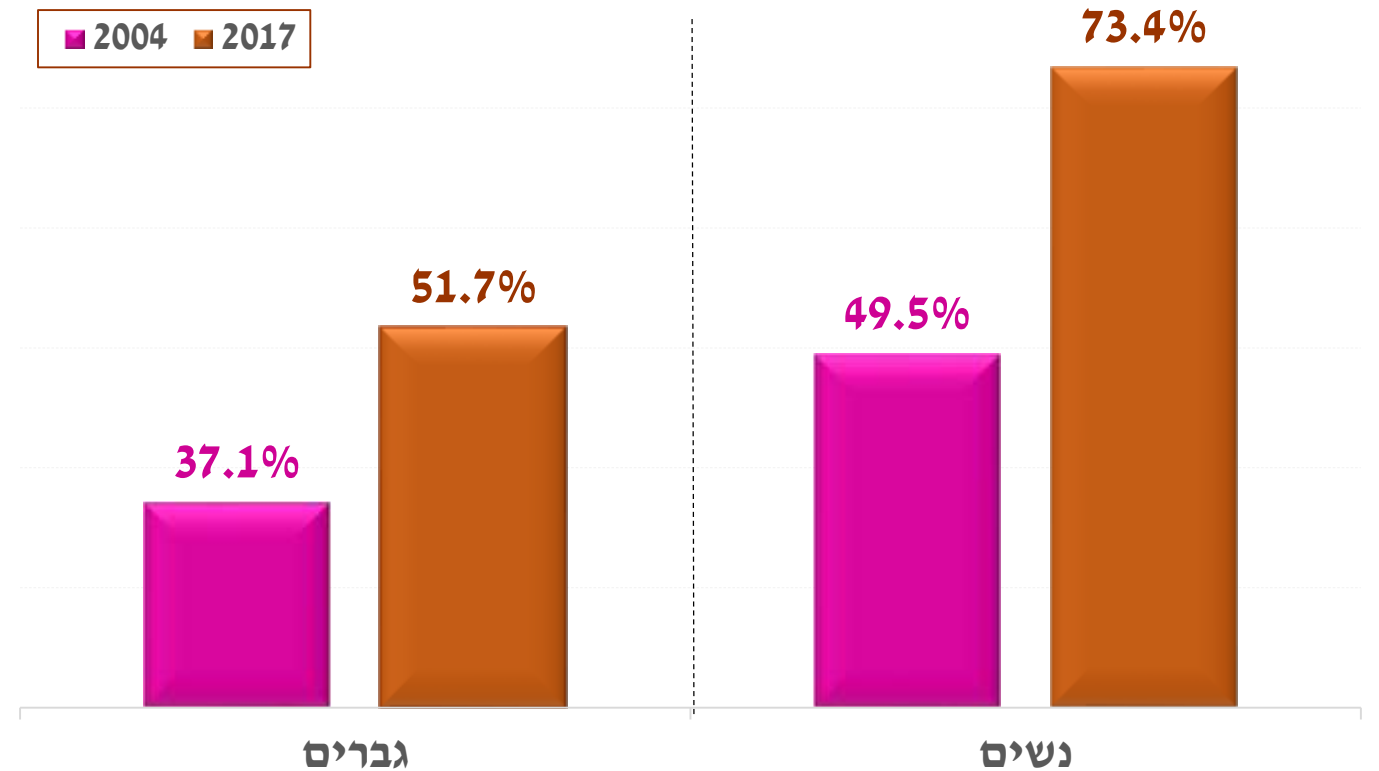
# מיתוסים מרכזיים לגבי חרדים ושוק העבודה

- החרדים אינם רוצים לעבוד
- החרדים אינם לומדים לימודי ליבה, ולכן רמת המיומנויות שלהם נמוכה

# מגמות בתעסוקת חרדים

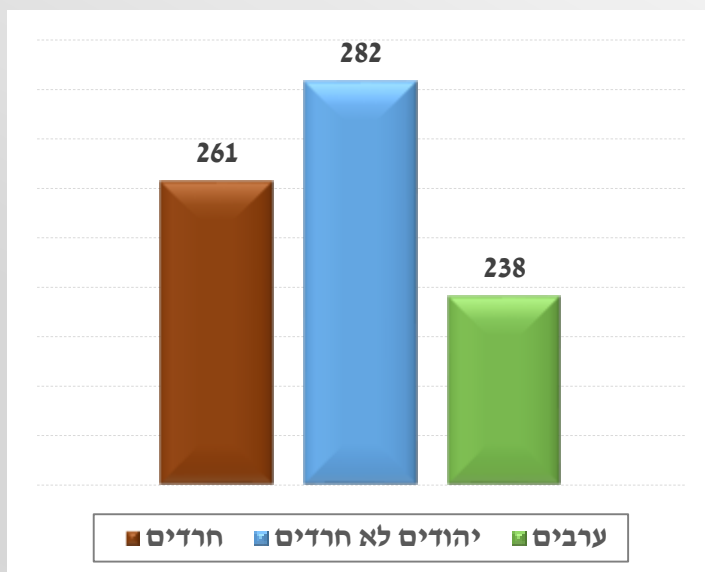
מספר המועסקים ומספר  
המועסקות שילש את עצמו  
בין 2004 ל-2017 (הרבה  
מעבר לגידול באוכלוסיות  
האחרות)

שיעור תעסוקה של חרדים, גילי 25–64





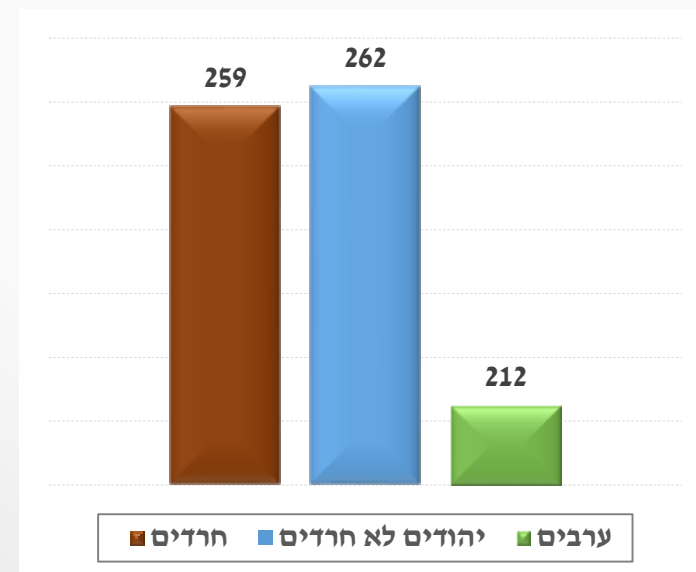
ציון ממוצע בפתרון בעיות בסביבה מתוקשבת



ציון ממוצע באוריינות קריאה



ציון ממוצע באוריינות מתמטית



# החברה החרדית – הכשרה ושוק העבודה

## מספר מאפיינים בולטים

### נשים

- מפרנסות עיקריות
- ההכשרה שקיבלו בסמינרים היא לרוב במקצוע ההוראה
- יש מחסור במקומות עבודה למורות
- וכתוצאה מכך, שכון נמוך יחסית

### גברים

- אידיאל לימוד התורה – לימוד תורה בקרב גברים היא הבחירה המועדפת
- הלימוד בישיבה/בכולל נמשך עד גיל 23–24 (לפחות)
- מתחתנים בגיל צעיר, ומשכך כשהם יוצאים לשוק העבודה הם (לרוב) בעלי משפחה
- לכן, כשהם יוצאים לשוק העבודה אין ביכולתם הכלכלית ללמוד לימודים ממושכים ולשלם שכר לימוד גבוה

### גברים ונשים

- הסתייגות מלימודים אקדמיים
- עבודה נתפסת כמקור פרנסה, ולא לצורכי קריירה או למימוש עצמי
- המעמד האישי והחברתי של חרדי אינם נקבעים על פי מעמדו ותפקידו בעבודה

# היתרונות לתעשיינים הגלומים בהעסקת חרדים

- פתרון לקשיי הגיוס
- רמה גבוהה של אוריינות ויכולות למידה, למרות העדר השכלה פורמלית
- מרביתם בעלי משפחות – ניסיון חיים ורמה גבוהה של מחויבות למקום העבודה
- התדמית של מקום העבודה פחות משמעותית בחברה החרדית
  - הדגש של תעסוקה אצל חרדים הוא על מקור פרנסה ולא על קריירה או מעמד חברתי
  - המעמד של החרדי הוא בבית הכנסת, בקהילה ועוד

# תעסוקה בתעשייה – פתרון תעסוקתי בשכר הולם לחרדים

- מקור פרנסה עם שכר הולם

- הכשרות מקצועיות לא-אקדמיות וקצרות מתאימות מאוד לחברה החרדית

- בחברה החרדית יש שיעור נמוך יחסית של אנשים עם תואר אקדמי
- החרדים נכנסים לשוק העבודה כשהם כבר בעלי משפחות, ולכן מחפשים הכשרות קצרות
- בתפקידים שונים בתעשייה אין דרישה של תואר אלא של התמקצעות והכשרה קצרה

# אתגרים להעסקת חרדים בתעשייה

- היעדר ניסיון מקצועי תעסוקתי
- מספר שעות העבודה גבוה – צורך בקיומן של משרות בהיקף שאינו נמוך ממשרה מלאה
  - נשים – תפקיד כפול של פרנסה וטיפול בילדים ובמשק הבית (נשים חרדיות מטופלות במספר רב של ילדים)
  - גברים – לעיתים רצון לשלב בין עבודה ללימודי קודש
- הבדלים תרבותיים המקשים על החרדים להשתלב ולהצטרף לשוק העבודה ולענף התעשייה

- הכשרות מקצועיות בדגש על הכשרות פנים מפעלית או תכניות התמחות
- משרות בהיקף של 80 – 90 אחוזי משרה
- תיאום ציפיות פתוח בין העובד למעסיק, בעיקר בתחילת העבודה [בפרט לנוכח אי-ההיכרות בין האוכלוסיות השונות], בגישה של:
  - מה העובד החרדי צריך ומה המעסיק צריך
  - איך הצרכים פוגשים זה את זה - על מה אפשר ועל מה אי אפשר להתפשר
  - כמו תמיד בניהול אנשים בכלל ובגיוון בפרט, "אל תניח שאתה יודע מה הצד השני חושב"
  - לזכור להפריד בין עיקר וטפל, למשל לקנות מיקרוגל נוסף זה פתרון פשוט וזול ועוד

**בהעסקת חרדים בתעשייה גלום פוטנציאל לתעשיינים ולחרדים,  
קיימים אתגרים אך ניתן להתמודד עמם**

# תודה על ההקשבה

ניצה (קלינר) קסיר  
[nitsa@machon.org.il](mailto:nitsa@machon.org.il)