

נשים חרדיות בשוק העבודה

בדגש על ההיי-טק - תמונת מצב, מגמות וצעדים נדרשים

דיון בוועדת המדע והטכנולוגיה, הכנסת

ניצה (קלינר) קסיר, המשנה ליו"ר



המכון
החרדי
למחקר
מדיניות



המכון
החרדי
למחקרי
מדיניות

רקע - נשים חרדיות בשוק העבודה

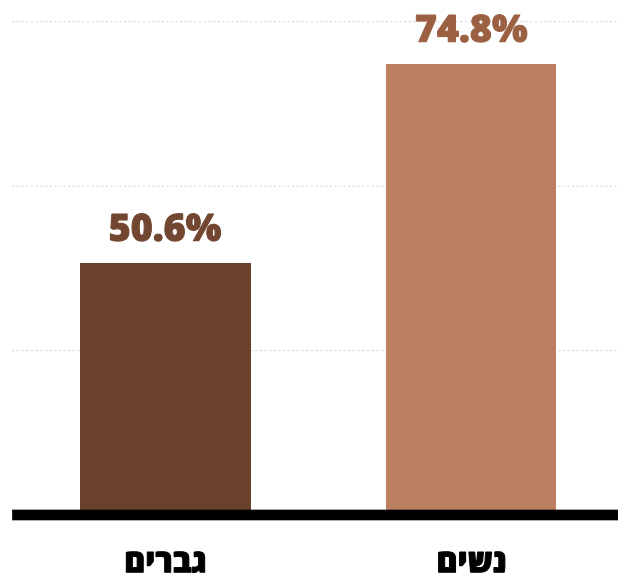


תעסוקת נשים - היבטים סוציולוגיים-תרבותיים

- התפקיד המסורתי של האישה - גידול הילדים וטיפול במשק הבית
 - תפקיד "חדש" (לצד התפקיד המסורתי) - דאגה לעול הפרנסה בין היתר כדי שהבעלים יוכלו להתפנות ללימודי תורה
 - אתגרים:
 - שעות עבודה שתאפשרנה את כפל התפקידים
 - הפרדה מגדרית וצניעות
 - מגבלות על השכלה והאקדמיזציה
-

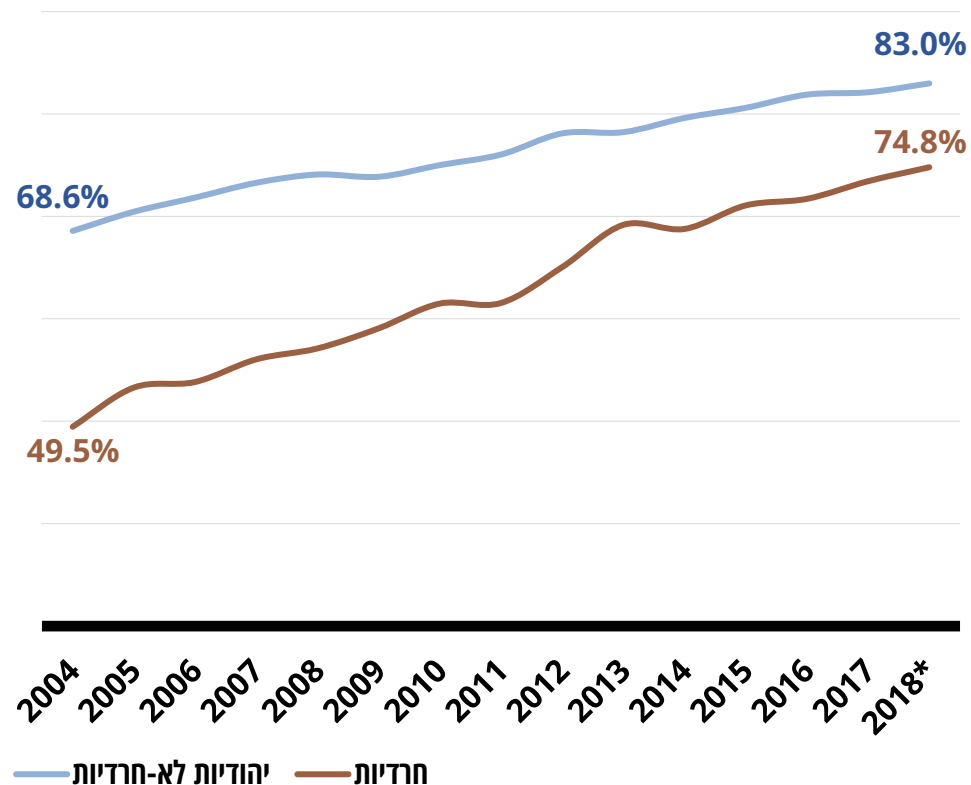


שיעור התעסוקה של חרדים, 2018



במשפחות רבות האישה היא
המפרנסת העיקרית

שיעור תעסוקת נשים

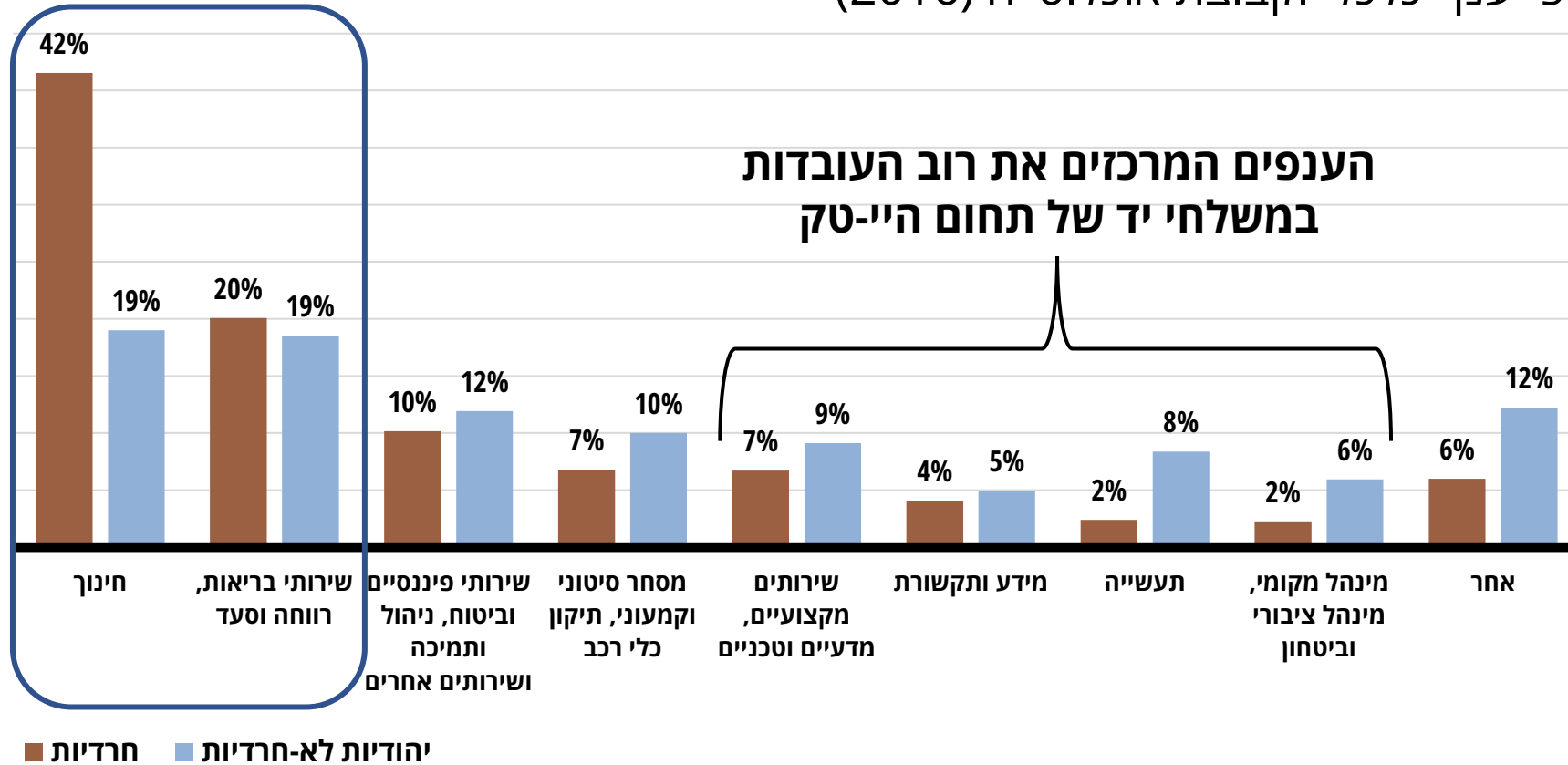


מקור: ניצה (קלינר) קסיר ודמיטרי רומנוב, 2018. "איכות חיים של אוכלוסיות בחברה הישראלית – מבט השוואתי" המכון החרדי למחקר מדיניות.
*גילי עבודה עיקריים (25-64). קיים שבר בסדרה בשל שינוי במבנה הסקר ובשיטת הפקידה בשנת 2012. * שנת 2018 מחושבת לפי שלושת הרבעונים הראשונים



התפלגות תעסוקת נשים

לפי ענף כלכלי וקבוצת אוכלוסייה (2016)



מקור: ניצה (קלינר) קסיר, 2018.

נתונים: עיבודים לסקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016. זיהוי האוכלוסייה החרדית מבוסס על הגדרה עצמית.

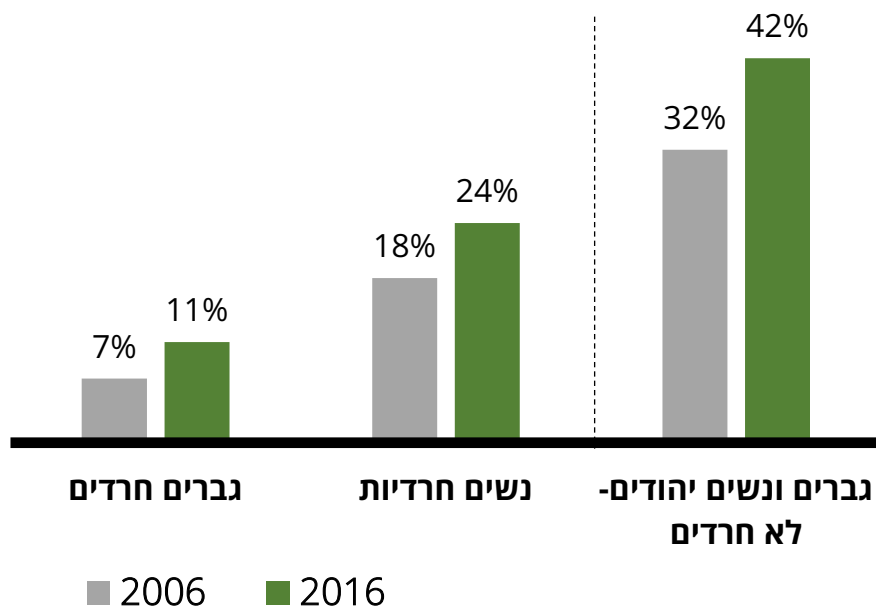
* משלחי יד בהיי-טק (הגדרה רחבה): הנדסאים וטכנאים בענפי טכנולוגיית המידע (ICT), בעלי משלח יד בענפי טכנולוגיית המידע ובעלי משלחי יד ומשלחי יד נלווים בתחומי המדע וההנדסה.



הכשרת נשים חרדיות ומגוון המקצועות – תהליכים על פני זמן

שיעור המחזיקים בתעודה אקדמאית

גילי 25-64



בעבר

תחומי חינוך והוראה בתוך הקהילה

בשנים האחרונות

■ התגוונות מסוימת במקצועות, ופתיחת מסלולי הנדסאות בסמינרים

■ יותר נשים חרדיות לומדות לקראת תואר אקדמי ויוצאות לעבודה מחוץ לקהילה [עדיין מרבית הנשים רוכשות את הכשרתן בסמינרים]



כניסת נשים חרדיות לתחום ההיי-טק

רקע

- **תעשיית ההיי-טק:** מחסור בעובדים
- **יזמים חרדיים:** חיפוש אפיקי תמיכה באוכלוסייה החרדית
- **גורמים ממשלתיים:** זיהוי הזדמנות לקידום תעסוקה בחברה החרדית
- **נשים חרדיות:** חיפוש אחר ענפים מקצועיים חדשים

היי טק – הזדמנות לנשים חרדיות

הזדמנויות לקבוצה השמרנית

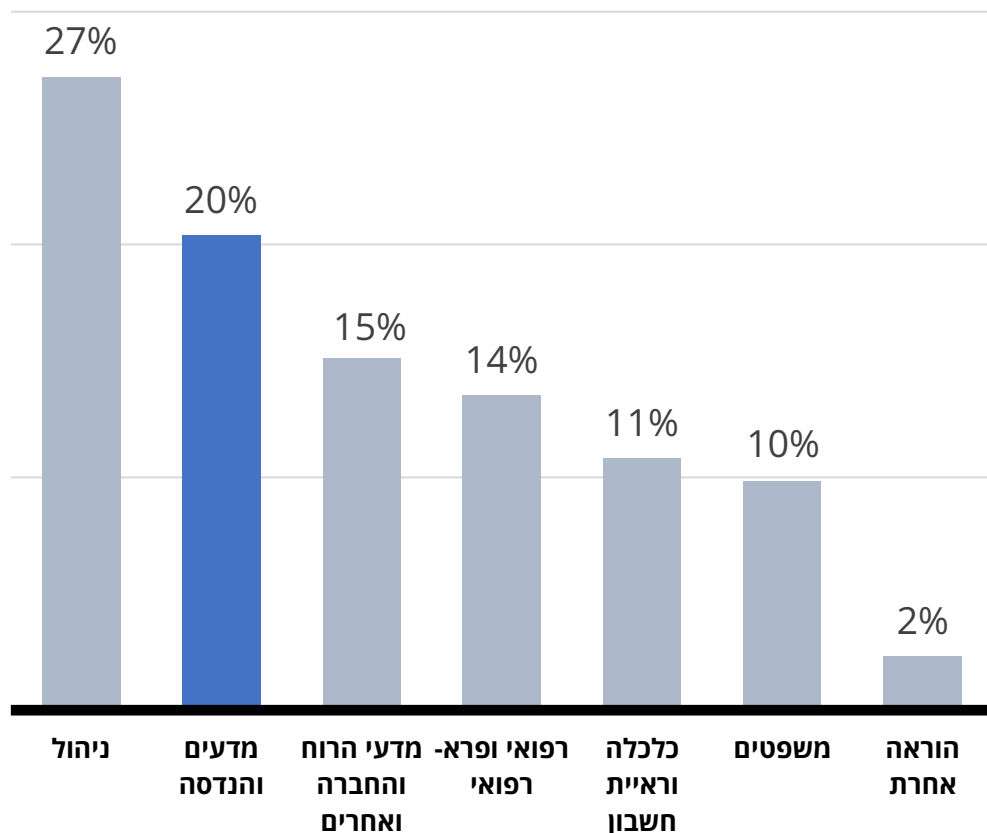
- לא מחייב השכלה אקדמית
- אפשרות לשכר גבוה יחסית
- אפשרות לעבודה מותאמת תרבות וצרכים
 - באזור המגורים
 - במשרה לא מלאה, מותאם לצרכי המשפחה
 - בסביבה מותאמת לסטנדרטים הרוחניים-התרבותיים

הזדמנויות לקבוצה המשתלבת

- **תחום אקדמי** נחשב ומבוקש
- אפשרות לשכר גבוה מאוד (בסביבת עבודה מעורבת)



אקדמיה - מה הן לומדות?



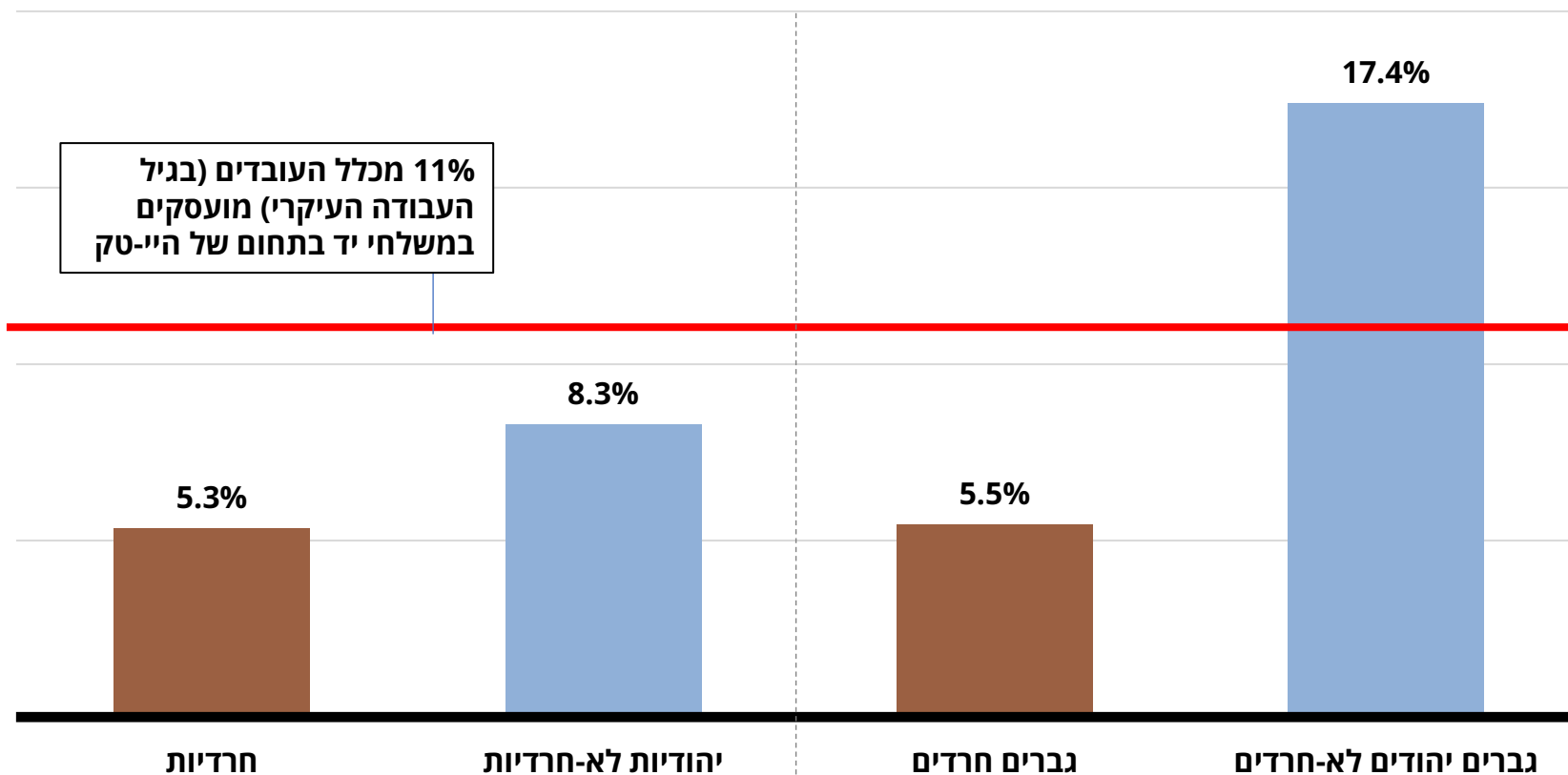
מקור: נתונים מתוך גל ראובן ואיליה זסקוביץ, 2015. בין מח"ר להיום, מוסד שמואל נאמן. נתונים לשנת תשע"ד.

תחומי לימוד בסמינר

- רוב הבנות בסמינרים לומדות **הוראה** (כולל הוראה מתקנת וגננות)
- **במסלולי הכשרה של מדעים והנדסאות תוכנה** לומדות מאות בנות בכל מחזור
- לימודי **תוכנה גם במסלולי הכשרה מקצועית**



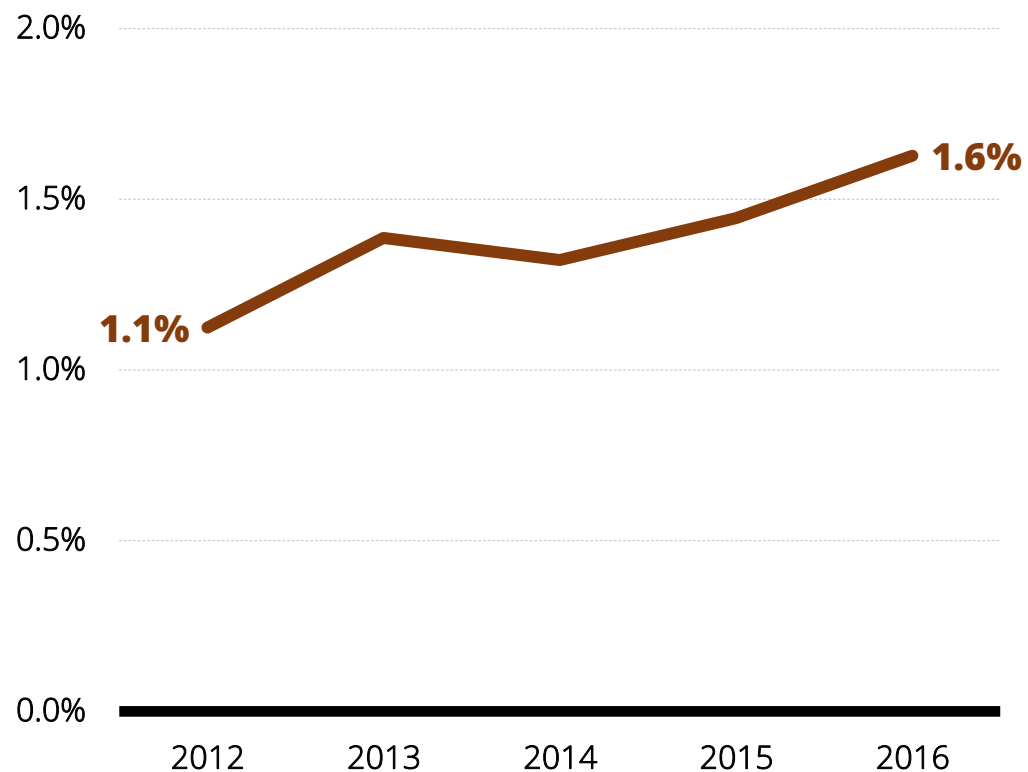
שיעור המועסקים במשלחי יד של תחום ההיי-טק* מתוך המועסקים בכל קבוצת אוכלוסייה, לפי מגדר (גילי עבודה עיקריים)



מקור: ניצה (קלינר) קסיר, 2018. נתונים: עיבודים לסקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016. זיהוי האוכלוסייה החרדית מבוסס על הגדרה עצמית.
* משלחי יד בהיי-טק (הגדרה רחבה): הנדסאים וטכנאים בענפי טכנולוגיית המידע (ICT), בעלי משלח יד בענפי טכנולוגיית המידע ובעלי משלחי יד ומשלחי יד נלווים בתחומי המדע וההנדסה.



חלקן של הנשים החרדיות מכלל המועסקים במשלחי יד של תחום ההיי-טק*

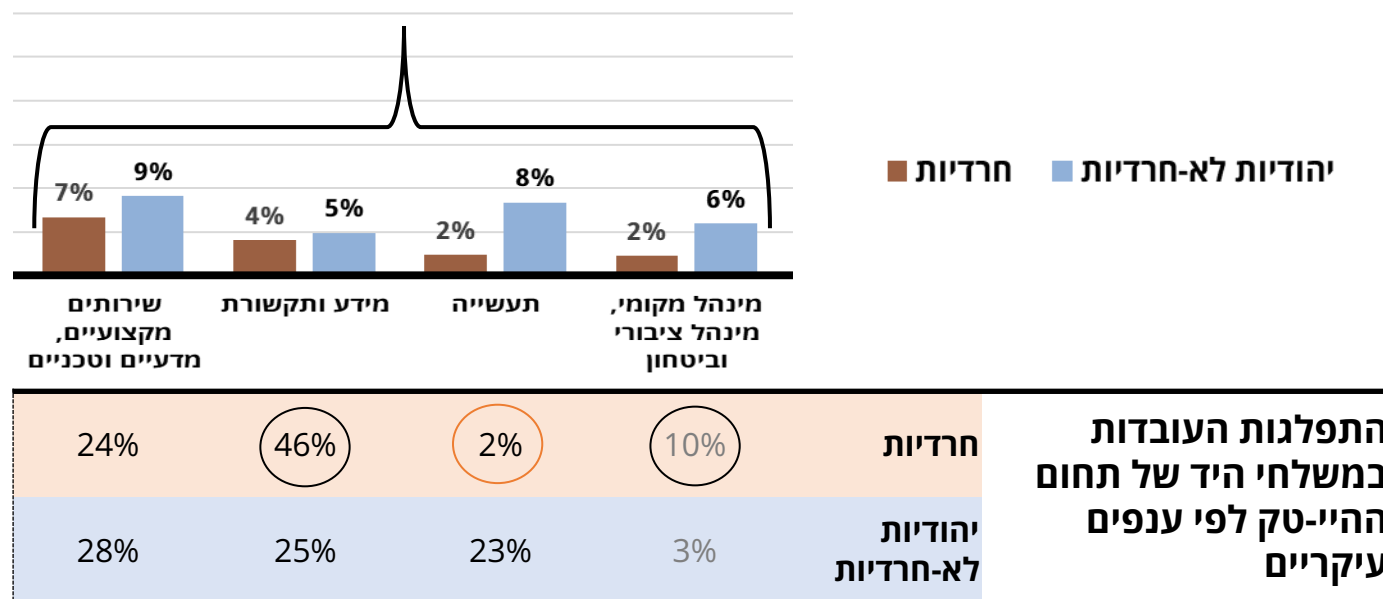


- כ-320,000 עובדים במשלחי יד בתחום ההיי-טק בישראל
- 9,100 מתוכם הם חרדים – כ-3% מכלל העובדים
- 5,200 מהעובדים החרדים הן נשים – 1.6% מכלל העובדים

(נתונים לשנת 2016)

מקור: ניצה (קלינר) קסיר, 2018. נתונים: עיבודים לסקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016. זיהוי האוכלוסייה החרדית מבוסס על הגדרה עצמית.
* משלחי יד בהיי-טק (הגדרה רחבה): הנדסאים וטכנאים בענפי טכנולוגיית המידע (ICT), בעלי משלח יד בענפי טכנולוגיית המידע ובעלי משלחי יד ומשלחי יד נלווים בתחומי המדע וההנדסה.

הענפים המרכזים את רוב העובדות במשלחי יד של תחום ההיי-טק



**נשים חרדיות
בהיי-טק מרוכזות
בענפים אחרים
מנשים יהודיות
לא חרדיות**



המכון
החרדי
למחקרי
מדיניות

נשים חרדיות - הכשרה ותעסוקה בתחום ההיי-טק בהשוואה לתחומי לימוד ותעסוקה בתחומים אחרים

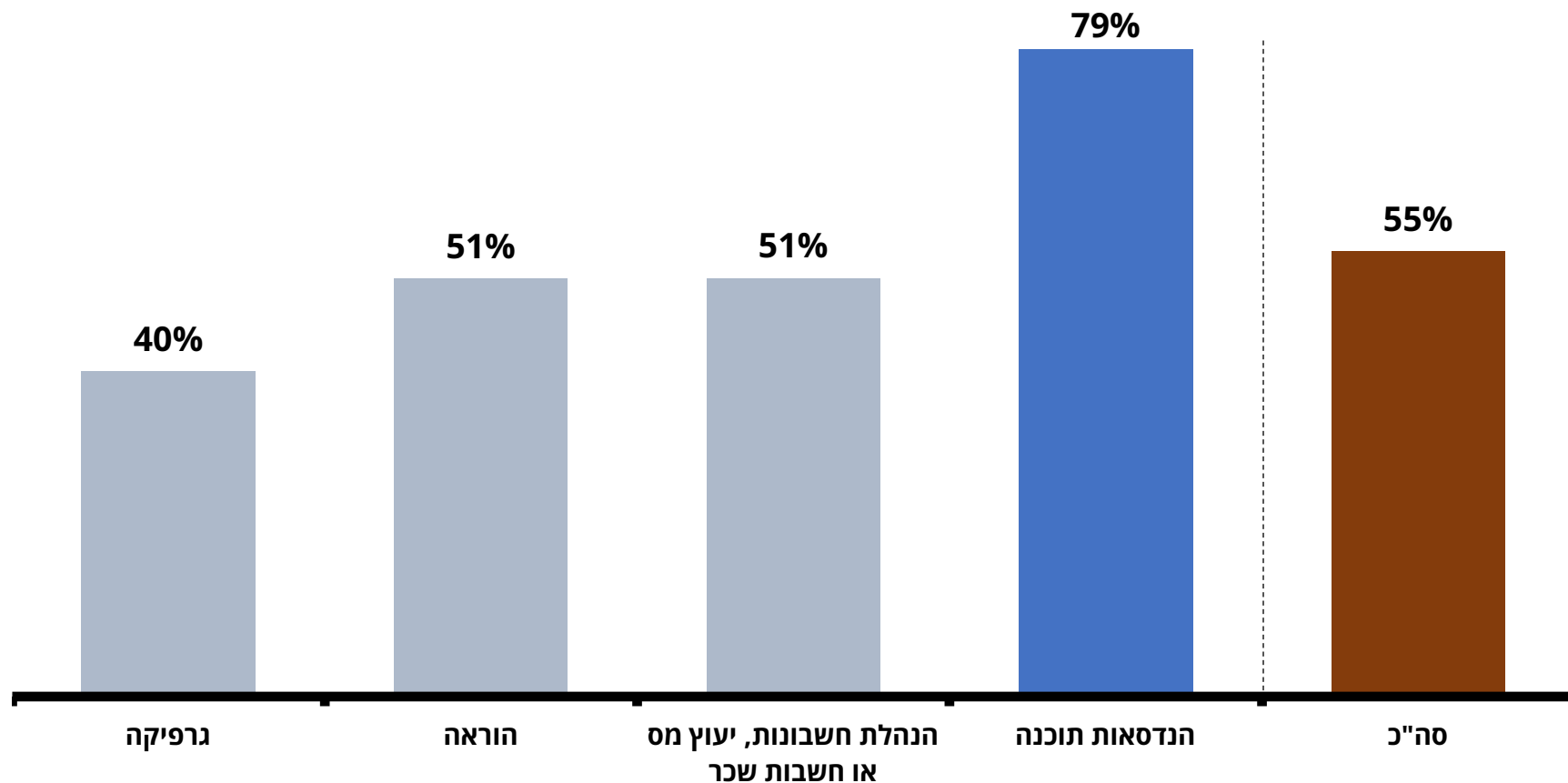
מקור: עיבודים לנתוני סקר בוגרות סמינרים, 2018, של המכון החרדי למחקרי מדיניות (בהובלת יהודית מילצקי).



המכון
החרדי
למחקרי
מדיניות

שביעות רצון מהמקצוע שלמדו בסמינר

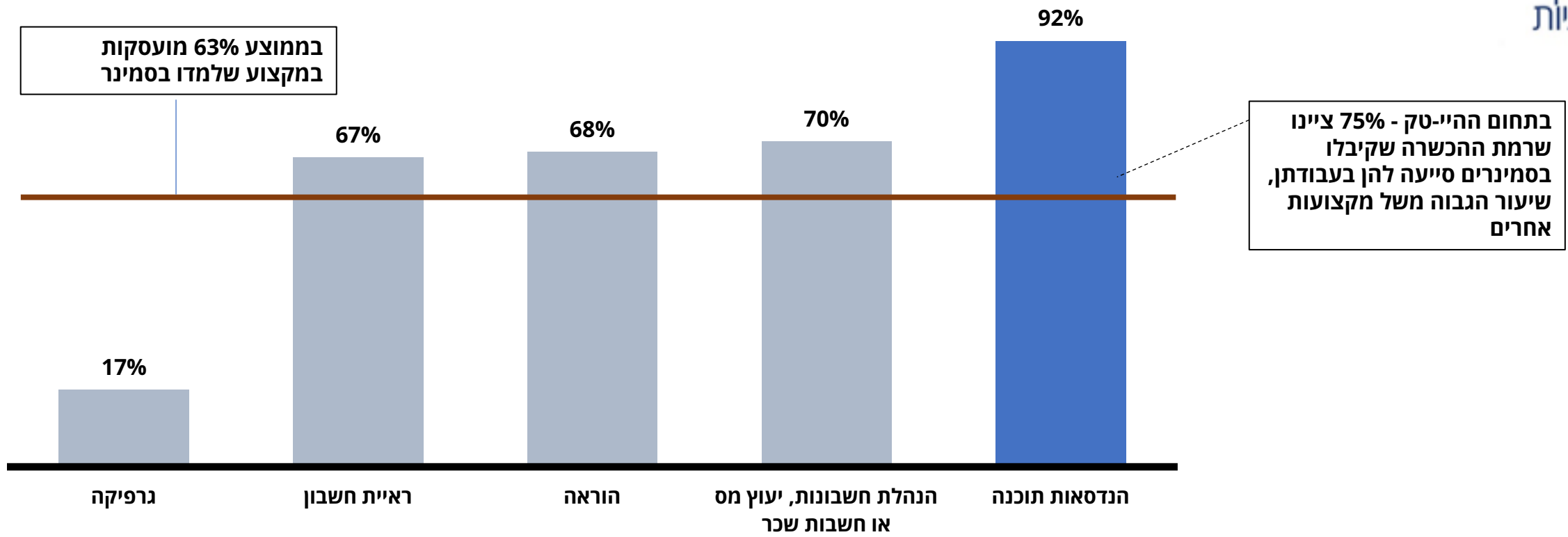
שכיחות בוגרות שהיו חוזרות ללמוד באותו מסלול שלמדו בסמינר



מקור: עיבודים לנתוני סקר בוגרות סמינרים, 2018, של המכון החרדי למחקרי מדיניות (בהובלת יהודית מילצקי).



שיעור המועסקות במקצוע שנלמד בסמינר, לפי מסלולי הכשרה



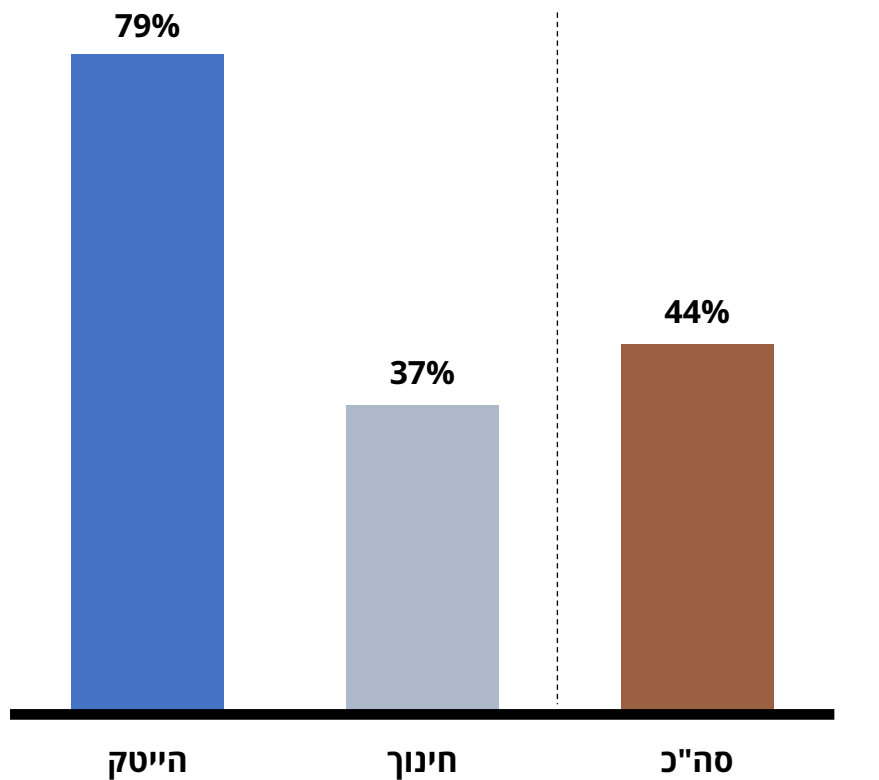
מקור: עיבודים לנתוני סקר בוגרות סמינרים, 2018, של המכון החרדי למחקרי מדיניות (בהובלת יהודית מילצקי).



היקף משרה

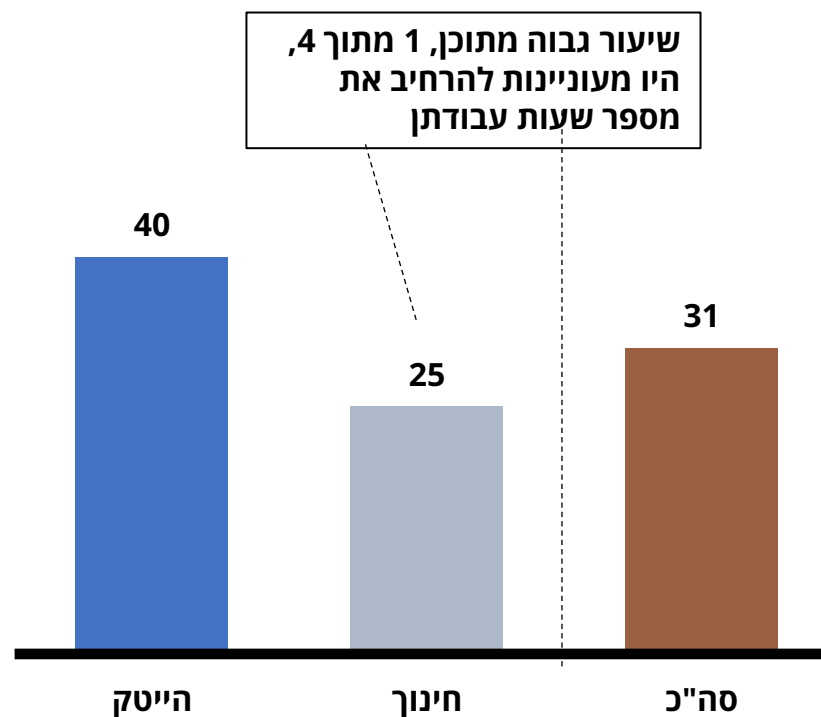
שכיחות עבודה במשרה מלאה

לפי תחום עיסוק



ממוצע שעות עבודה שבועיות

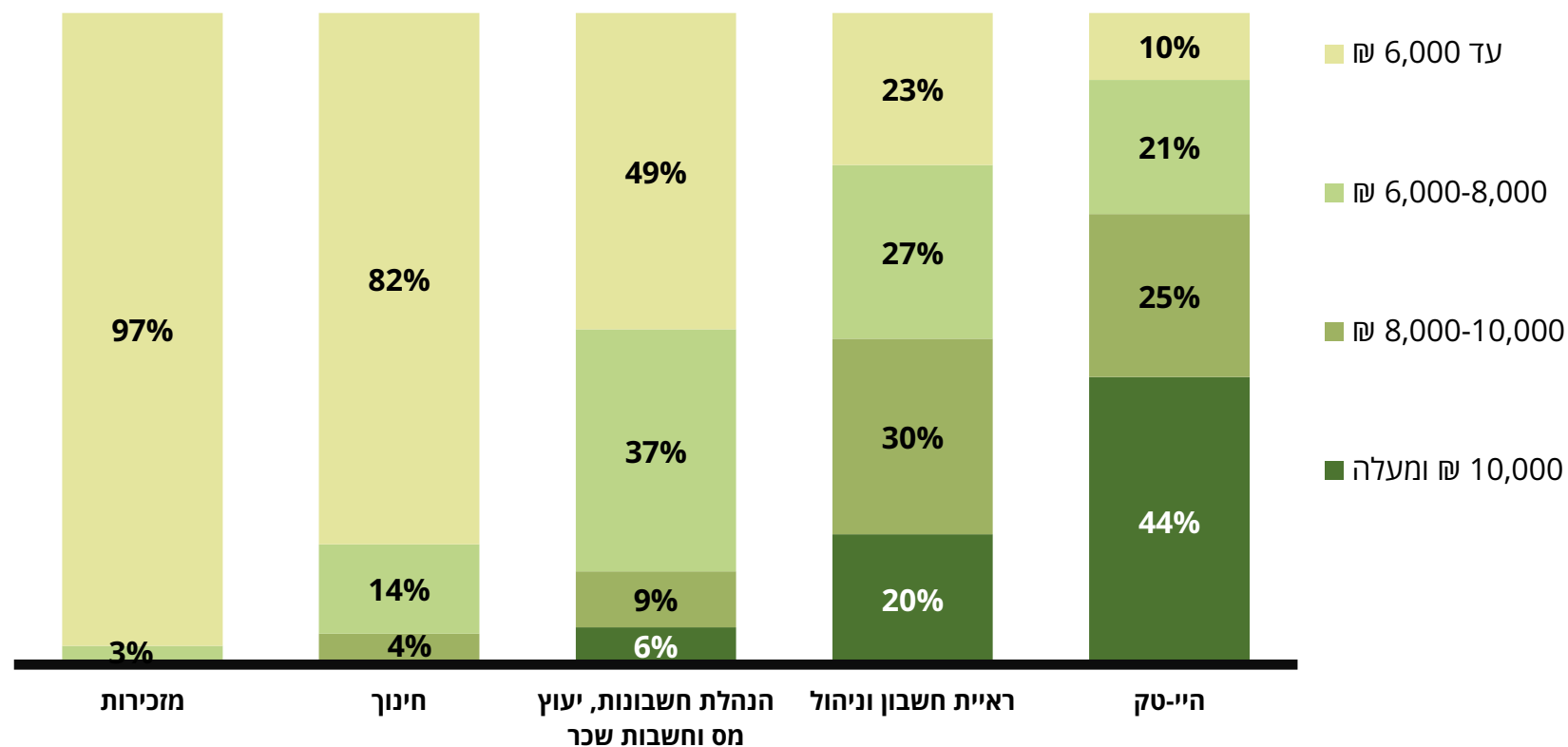
לפי תחום עיסוק



מקור: עיבודים לנתוני סקר בוגרות סמינרים, 2018, של המכון החרדי למחקרי מדיניות (בהובלת יהודית מילצקי).



התפלגות רמת השכר, לפי תחום עיסוק



בוגרות הסמינרים
בתחום ההייטק
משתכרות שכר
גבוה, בהשוואה
לשאר הבוגרות

מקור: עיבודים לנתוני סקר בוגרות סמינרים, 2018 של המכון החרדי למחקרי מדיניות (בהובלת יהודית מילצקי).



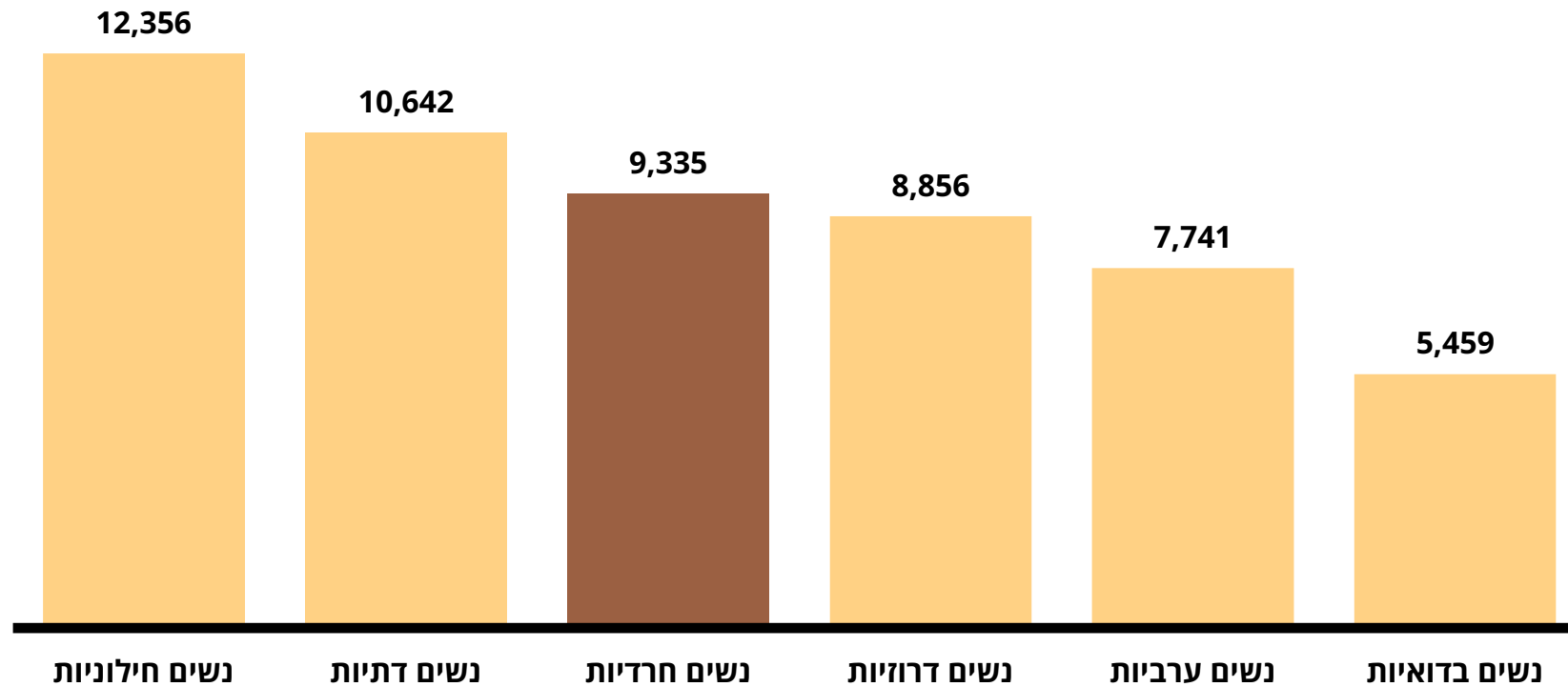
המכון
החרדי
למחקר
מדיניות

שכר הנשים החרדיות

נתונים, הסברים וכיוונים נדרשים



שכר ממוצע של נשים בהייטק לפי אוכלוסייה, קבוצת גיל 25-35



מקור: איתן רגב, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל. (מצגת לוועדת המדע והטכנולוגיה)
נתונים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

נשים חרדיות [נשים + חרדיות] קבוצה חלשה במיקוח בשוק העבודה

- נשים –
 - **מאפיינים פסיכולוגיים ותרבותיים** – כהערכת חסר את ערך עבודתן – שמשפיעים על מידת הנחישות והאפקטיביות שהן מפגינות בתהליך המו"מ*
- חרדיות –
 - **חוסר הכרות מספקת עם שוק התעסוקה** – זכויות, רמת שכר מקובלת וגופים שבהם ניתן להסתייע
 - מרביתן **מפרנסות עיקריות** ולכן מוכנות להתפשר על שכר, בשל חשש שלא תתקבלנה לעבודה או תפוטרנה
 - **היצע מקומות העבודה המותאם לצרכיהן** מצומצם בהשוואה לחברה הכללית [תחומי לימוד מצומצמים, רצון לעבוד במקום עבודה התרבותיים הייחודיים] ולכן חוששת לאבד את מקום העבודה
 - **ערכים של הסתפקות במועט וצניעות**, ולכן מתקשה "לתבוע" שכר גבוה יותר ובפרט כשהמעסיק שמולה הוא גבר

* שרון רבין-מרגליות, מדוע פערי שכר בין גברים ונשים, הנובעים ממשא ומתן אישי, אסורים על פי חוק? דחיית הצידוק (תירוץ) השוקי של המעסיקים. **מקור: ניצה (קלינר) קסיר ואסף צחור שי, 2016. "על עובדים מאוגדים, חרדים ומה שביניהם"**, המכון החרדי למחקרי מדיניות.

מקומות העבודה ורמת ההכשרה

מקומות העבודה

- שיעור גבוה של מועסקות במקצועות הממוקמים נמוך בסולם התפלגות השכר בהיי-טק
- נפוצה תעסוקה דרך חברות קבלן
- וגם כשהתעסוקה אינה דרך חברות קבלן, יש שכיחות גבוהה יחסית של עבודה במקומות עבודה שבהם השכר ממוקם בחלק התחתון של התפלגות השכר בהיי-טק

הכשרה

- רמת ההכשרה אינה מותאמת מספיק להשתלבות בתפקידים מתקדמים בהיי-טק*

* ראו גם ברנד גלעד, 2018. "האם מדינת הסטארט אפ יכולה לנדול?", מרכז טאוב; התייחסות להכשרה במכללות ב: Human Capital, Survey Report, Israel
Innovation Authority, 2018

כיווני פעולה - זכויות עובדים

• **איסוף נתונים מוסדר -** אין נתונים זמינים המאפשרים לתמוך או להפריך קיומה של אפליית שכר [כהשוואת שכר בין מועסקות באותו התפקיד ועם אותם מאפיינים]

• לבחינת קיומה של אפליה והפרת זכויות בעבודה

• לצורך **אכיפה במקומות שנדרש**

• **העלאת מודעות לזכויות בעבודה ותנאי עבודה מקובלים**

• כדי שנשים חרדיות תדרושנה אותן

• על מנת שתדענה למי לפנות במקרה של הפרת זכויות או אפליה



כיווני פעולה - הון אנושי, שדרוג רמת ההכשרה

- **פיתוח וטיוב תכניות הלימודים וההכשרות ליזמות, תוך עדכון תכנים ומיומנויות נדרשות לשוק העבודה**

- עדכון סילבוסים והטמעתם בסמינרים (מה"ט)
- טיוב ההכשרות הטכנולוגיות בסמינרים - בעזרת תעשיית ההיי-טק וגופי הכשרה מובילים
- חיזוק ופיתוח משאבים פנים-מוסדיים - הצטיידות בהתאם לצרכי ההכשרה
- שיתוף פעולה עם מוסדות הכשרה נוספים לטובת מעבדות ותשתיות

- **עדכון שיטת ההוראה - חיבור בין התלמידות לעולם התעסוקה (התנסות עצמית במהלך הלימודים)**

- **תכנית לפיתוח עובדי הוראה וחיבורם לשוק העבודה**

- **שימוש בפלטפורמות לימודים וירטואליות - הקמת קמפוס חרדי וירטואלי (בסיוע ישראל דיגיטלית)**

המכון בשילוב גורמים שונים כבכירי ההיי-טק נרתמו לפעול בנושא

תודה על ההקשבה



המכון
החרדי
למחקרי
מדיניות

ניצה (קלינר) קסיר