



תעסוקת נשים חרדיות בפריון עבודה גבוה

■ ■ ■ השפעות והשלכות ■ ■ ■



יהודית מילצקי | איתן רגב

ספטמבר 2025

מבוא

בעשורים האחרונים חלה בשוק העבודה בישראל מהפכה של ממש בתחום תעסוקת הנשים החרדיות, וניכרת התרחבות ההשתלבות של נשים חרדיות במגוון ענפים. בעבר הועסקו רוב הנשים החרדיות במסגרות פנים־קהילתיות, בעיקר בענף החינוך, ואילו כיום ניכרת תנועה בין ענפית המוליכה אותן מתפקידים מסורתיים לעבר תחומים מתקדמים כגון הייטק, פיננסים ותעשיות טכנולוגיות – תחומים המאפיינים בפירון עבודה ובשכר גבוהים.

עלייה זו ביכולת ההשתכרות ובהשתלבות בתפקידים בכירים ומובילים במשק הישראלי אינה רק סימן להצלחה מקצועית, אלא תופעה בעלת השלכות חברתיות וכלכליות מרחיקות לכת, אשר עשויה להשפיע על ממדים רבים בחיי הנשים החרדיות: על הגדרת הזהות האישית והמקצועית שלהן ועל דינמיקות משפחתיות במרחב הביתי, ויכולה אף לגרום לשינויים בחברה החרדית כולה. לפיכך תופעת השתלבות הנשים החרדיות במקצועות ובתפקידים חדשים במשק מעלה שאלות מהותיות: האם וכיצד משפיעה העלייה בשכר על עמדותיהן והתנהגותן של הנשים החרדיות? אילו שינויים ניכרים יהיו ברמות ההשכלה שלהן ושל בני ביתן? האם תהיה להצלחה המקצועית שלהן השפעה על ערכים ועל נורמות חברתיות? ומהם האתגרים וההזדמנויות העומדים בפני החברה החרדית והחברה הישראלית לנוכח תהליכים אלו?

מחקר זה מבקש לבחון לעומק את תופעת ההשתלבות של נשים חרדיות במשרות בפירון גבוה מתוך התמקדות במאפיינים התעסוקתיים של הנשים ובמקומן הבכיר בשוק העבודה הישראלי. המחקר שואף להעמיק בהבנת ההשפעות השונות של תופעה זו, להציע הבנה רב־ממדית שלה – אישית, מקצועית, משפחתית וקהילתית – לספק תובנות שיסייעו לקובעי המדיניות ולשדה האקדמי בהבנת דינמיקות השינוי במגזר החרדי ויתרמו לעיצוב מדיניות שתתמוך בהשתלבות

ובקידום של נשים חרדיות בשוק העבודה מתוך שמירה על ערכי החברה החרדית, וכן יתמכו בהמשך תהליכים חברתיים וכלכליים מתקדמים.

המחקר נכתב על סמך שלושה שלבי מחקר שונים, המתבססים על מתודולוגיות איכותניות וכמותניות, והממצאים והתובנות שהוא מציג רלוונטיים הן לזירת הקידום המקצועי והתעסוקתי של הנשים החרדיות ובני משפחותיהן, הן לשאלות הרווחה גורל על שותפות ומעורבות בחברה הישראלית.



תוכן העניינים

7.....	תקציר מנהלים
11.....	מתודולוגיה
16.....	פרק א: תמונת מצב – נשים חרדיות בפריון עבודה גבוה
16.....	א.1. נשים חרדיות המשתכרות שכר גבוה
17.....	א.2. מאפיינים סוציודמוגרפיים
17.....	א.2.1. זרם קהילתי
18.....	א.2.2. מצב משפחתי
20.....	א.2.3. גיל
22.....	א.2.4. מספר ילדים
23.....	א.2.5. רמת שמרנות-מודרניות
24.....	א.2.6. רמת השכלה
27.....	א.2.7. יישוב מגורים
28.....	א.3. מאפיינים תעסוקתיים
28.....	א.3.1. ענפי עיסוק
29.....	א.3.2. סביבת עבודה
33.....	א.3.3. תפקיד בכיר ודרג ניהולי
34.....	א.4. בני הזוג: מקומם בתהליך ומאפייני התעסוקה וההשכלה שלהם
37.....	א.4.1. שיעור התעסוקה של בני הזוג
42.....	א.4.2. רמת ההשכלה של בני הזוג
44.....	א.4.3. רמות ההכנסה של בני הזוג

46.....	א.4.4. שעות העבודה של בני הזוג
47.....	א.5. הדרך למעלה: מלאת מוטיבציה ואינטנסיבית
53	א.6. סיכום ביניים.....
55.....	פרק ב: השפעות תעסוקת נשים חרדיות בפריזן עבודה גבוה
55.....	ב.1. השפעות על הנשים
55.....	ב.1.1. כלים ומושגים חדשים
62.....	ב.2.1. שינוי עמדות ותפיסות חברתיות
65.....	ב.2.1.א. הזדהות עם החברה הישראלית
73.....	ב.2.1.ב. סובלנות כלפי האחר.....
78.....	ב.2.1.ג. פוליטיקה
83.....	ב.2.1.ד. שמרנות ומודרניות בראי העבודה
86.....	ב.2. השפעות על בני הזוג
86.....	ב.2.1. שינוי בשכר בן הזוג
90.....	ב.2.2. שינוי בחודשי העבודה של בני הזוג
94.....	ב.3.2. שינוי בשיעור בני זוג ללא הכנסה
97.....	ב.4.2. שינוי בשכר, בהשכלה או בתעסוקה של בן הזוג – ניתוח אקונומטרי
104.....	ב.3. השפעות על התא המשפחתי
104.....	ב.3.1. תכנון ילודה
105.....	ב.3.2. חינוך הילדים
118.....	ב.4. השפעות על החברה החרדית.....
120.....	ב.1.4. פערים ברמת החיים.....
122.....	ב.2.4. פערים בין גברים לנשים.....
126	סיכום ודיון



תקציר מנהלים

במחקר זה נבחן אפיון הנשים החרדיות בפריון עבודה גבוה והשפעות תעסוקת נשים חרדיות בפריון עבודה גבוה במגוון היבטים. ממצאי המחקר מעלים כי בישראל יש כ־210,000 נשים בגילי העבודה (20–64), שכ־17% מהן, שמספרן כ־36,200 נשים, עובדות בשכר גבוה מהממוצע לגילן, ושכרן השנתי הממוצע כ־120,000 שקלים. תופעה זו עשויה להיות כרוכה בשינויים, באתגרים, בהתמודדויות ובהשפעות רבות ומגוונות על האישה החרדית, על משפחתה ובן זוגה, וכן על מקומה בקהילה ובחברה הישראלית.

מן המחקר עולה כי לרמת שכר גבוהה של נשים חרדיות אפיון ברור בהיבטים של תעסוקה ומקצועיות: נשים חרדיות המשתכרות שכר גבוה הן בשכיחות גבוהה יותר נשים ליטאיות, העובדות בעיקר בהייטק, והן מודרניות מעט יותר מהממוצע. נשים אלו בעלות הכשרה אקדמית או הנדסאית יותר מנשים אחרות, והן עובדות על פי רוב במקומות עבודה גדולים שיש בהם מעט עובדים חרדים. נשים חרדיות העובדות בפריון עבודה גבוה הן נשים בעלות מוטיבציה גבוהה, ועשיתן האינטנסיבית המובילה להצלחתן מתאפשרת על פי רוב בזכות תמיכה ועזרה מבן הזוג. אולם הצלחה זו מלווה באתגרים ובהתמודדויות רבות ברמה האישית, הזוגית והמשפחתית.

ממצאי המחקר מציגים כי תעסוקת נשים חרדיות בשכר גבוה היא תופעה מורכבת הדוחפת לשינויים מהותיים בהיבטים אישיים, זוגיים, קהילתיים וכלליישראלים: נשים אלו משמשות בתפקיד כפול: הן סוכנות שימור לערכים ולחינוך החרדי, ובה בעת סוכנות שינוי בהיבטים התעסוקתיים והמקצועיים. הן נדרשות להתמודד עם אתגרים הנובעים מהצורך לאזן בין שמירה על הזהות והמסורת ובין פתיחות לעולמות תוכן חדשים ולפיתוח אישי ומקצועי.

נשים המשתכרות שכר גבוה מדווחות על זהות ישראלית מחוזקת במעט לעומת קבוצות אחרות: הן מרגישות שייכות יותר לחברה הישראלית, רוצות יותר שהחברה החרדית תהיה מעורבת

בחברה הישראלית ומסכימות בשכירות גבוהה יותר שהפוליטיקה החרדית צריכה לפעול למען החברה הישראלית ומדינת ישראל. נשים אלו מדווחות על חיבור גבוה יותר לאנשים שאינם חרדים, נחשפות יותר לערכים ולרעיונות סותרים במקומות העבודה וסובלניות יותר כלפי אנשים בעלי עמדות פוליטיות שונות משלהן. עם זאת במגוון היבטים לא ניכר הבדל בין נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה לנשים המשתכרות שכר ממוצע: במידת ההזדהות עם ערכים ונורמות חברתיות של החברה הישראלית, בדיווח על יחס מכבד לאנשים בעלי תפיסות עולם שונות משלהן ועל הכלתם, ביחסן כלפי בני מיעוטים ובתפיסת מקומן של נשים חרדיות בתהליכי קבלת החלטות. במחקר זה נבחן אפיון הנשים החרדיות בפריזן עבודה גבוה והשפעות תעסוקת נשים חרדיות בפריזן עבודה גבוה במגוון היבטים. ממצאי המחקר מעלים כי בישראל יש כ־210,000 נשים בגילי העבודה (20–64), שכ־17% מהן, שמספרן כ־36,200 נשים, עובדות בשכר גבוה מהממוצע לגילן, ושכרן השנתי הממוצע כ־120,000 שקלים. תופעה זו עשויה להיות כרוכה בשינויים, באתגרים, בהתמודדויות ובהשפעות רבות ומגוונות על האישה החרדית, על משפחתה ובן זוגה,

וכן על מקומה בקהילה ובחברה הישראלית.

מן המחקר עולה כי לרמת שכר גבוהה של נשים חרדיות אפיון ברור בהיבטים של תעסוקה ומקצועיות: נשים חרדיות המשתכרות שכר גבוה הן בשכירות גבוהה יותר נשים ליטאיות, העובדות בעיקר בהייטק, והן מודרניות מעט יותר מהממוצע. נשים אלו בעלות הכשרה אקדמית או הנדסאית יותר מנשים אחרות, והן עובדות על פי רוב במקומות עבודה גדולים שיש בהם מעט עובדים חרדים. נשים חרדיות העובדות בפריזן עבודה גבוה הן נשים בעלות מוטיבציה גבוהה, ועשייתן האינטנסיבית המובילה להצלחתן מתאפשרת על פי רוב בזכות תמיכה ועזרה מבן הזוג. אולם הצלחה זו מלווה באתגרים ובהתמודדויות רבות ברמה האישית, הזוגית והמשפחתית.

ממצאי המחקר מציגים כי תעסוקת נשים חרדיות בשכר גבוה היא תופעה מורכבת הדוחפת לשינויים מהותיים בהיבטים אישיים, זוגיים, קהילתיים וכלליישראלים: נשים אלו משמשות בתפקיד כפול: הן סוכנות שימור לערכים ולחינוך החרדי, ובה בעת סוכנות שינוי בהיבטים התעסוקתיים והמקצועיים. הן נדרשות להתמודד עם אתגרים הנובעים מהצורך לאזן בין שמירה על הזהות והמסורת ובין פתיחות לעולמות תוכן חדשים ולפיתוח אישי ומקצועי.

נשים המשתכרות שכר גבוה מדווחות על זהות ישראלית מחוזקת במעט לעומת קבוצות אחרות: הן מרגישות שייכות יותר לחברה הישראלית, רוצות יותר שהחברה החרדית תהיה מעורבת

בחברה הישראלית ומסכימות בשכיחות גבוהה יותר שהפוליטיקה החרדית צריכה לפעול למען החברה הישראלית ומדינת ישראל. נשים אלו מדווחות על חיבור גבוה יותר לאנשים שאינם חרדים, נחשפות יותר לערכים ולרעיונות סותרים במקומות העבודה וסובלניות יותר כלפי אנשים בעלי עמדות פוליטיות שונות משלהן. עם זאת במגוון היבטים לא ניכר הבדל בין נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה לנשים המשתכרות שכר ממוצע: במידת ההזדהות עם ערכים ונורמות חברתיות של החברה הישראלית, בדיווח על יחס מכבד לאנשים בעלי תפיסות עולם שונות משלהן ועל הכלתם, ביחסן כלפי בני מיעוטים ובתפיסת מקומן של נשים חרדיות בתהליכי קבלת החלטות. תעסוקת נשים חרדיות בשכר גבוה מלווה ברכישת יכולות ובפיתוח כישורים בדרכן אל התפקידים הבכירים והמשרות המכניסות, ועל פי רוב גם בקבלת מעמד ייחודי בסביבת המשפחה והקהילה.

מעמד ייחודי זה מאלץ נשים רבות להצניע ככל האפשר חריגות ומאפיינים ייחודיים, וכן להיצמד למראה חיצוני שמרני ולבחור במוסדות חינוך מרכזיים ומקובלים. לכן במקביל להתהוות זהות ישראלית מגובשת מעט יותר הנשים מעידות גם על הצורך להדגיש את הערכים המרכזיים של החינוך החרדי – בעיקר בהקשר של עיצוב עתיד ילדיהן. הן מדגישות את החשיבות של הענקת כלים מעשיים להשתלבות בעולם העבודה לבנות בלבד, בהתאם לחלוקת התפקידים המגדרית במבנה הנוכחי של החברה החרדית, לצד שמירה על ערכים מסורתיים של החינוך החרדי. מורכבות זו משקפת את המתח בין תפקידי שימור לתפקידי שינוי.

בנוגע לממד הזוגי, גם כאן הממצאים מצביעים על מתח מסוים: במקרים שבהם נשים מרואיינות שכר גבוה יותר יש נטייה לנוכחות בני זוג בעלי השכלה ותעסוקה מתקדמת, אולם ממצא זה אינו נובע משינויים באיכות התעסוקה של הנשים. כלומר, נטייה ראשונית של נשים אלו היא מציאת בני זוג בעלי יכולות ושאיפות גבוהות. אולם המחקר כן מעלה כי הצלחתן המקצועית של נשים אלו מתאפשרת פעמים רבות הודות לתמיכת בן הזוג, תהליך המעורר דינמיקות שונות במערכת הזוגית, שיתוארו בהרחבה במחקר.

מזווית רחבה יותר, מעמדן של הנשים החרדיות בהיבט המקצועי והכלכלי יוצר, גם אם באופן מעט שולי, פערים בחברה החרדית, בדגש על פערים בין נשים לגברים. רוב הנשים אינן סבורות שיש פערים מגדריים בחברה החרדית או שהם קשורים בסיבות שקשורות לעבודתן, אך מן השטח עלו עדויות על השפעות ראשוניות בתהליכי השידוכים: נשים בעלות השכלה ושאיפות מקצועיות מחפשות בני זוג בעלי מאפיינים דומים, אך בוגרי הישיבות אינם בהכרח בעלי שפה

משותפת לזו. תהליך זה עשוי להשפיע על אופי המערכות המשפחתיות בדורות הבאים ודורש הבנה מעמיקה יותר במחקרי המשך של המגמות בזירה זו. כמו כן עמדתן המקצועית הייחודית מאפשרת לנשים המשתכרות שכר גבוה מהממוצע התבוננות מעט חיצונית ואף ביקורתית כלפי החברה החרדית בהיבטים כלכליים ואף בהיבטים מגדריים, בדגש על המסלול שהחברה החרדית מתווה לנשים החרדיות.

ממצאים אלו מציפים כמה סוגיות מהותיות בנוגע להשפעות תעסוקת נשים חרדיות בשכר גבוה. בראש ובראשונה המחקר מראה בבירור כי נשים חרדיות המשתכרות שכר גבוה פועלות באזור מתוח ומאתגר בין החברה החרדית לחברה הישראלית. בהתאם למתח הן מגיבות בתנועה שבין שימור לשינוי: הן משמשות סוכנות שימור של ערכי ליבה של החברה החרדית, בעיקר בחינוך, ובו בזמן משמשות סוכנות שינוי בהיבטים מקצועיים. ניכר כי תהליכי הבחירות החינוכיות של הנשים לילדיהן משקפות את המתח שבין הרצון להעניק לילדיהן כלים להשתלבות בעולם העבודה ובין הרצון לשמר את הערכים המוקנים בחינוך החרדי, וסוגיה זו רגישה ומורכבת ונדרשת לבחינה מתמשכת כיצד משמרים ערכים ומערכות קהילתיות בצורתן הנוכחית לצד שילוב של כלים, מיומנויות, ידע ואפשרויות נוספות.

עוד ממצא מעניין שעולה מהמחקר נוגע לאופי סביבת העבודה ולצורך בשמירת המתח העדין במגוון האנושי שבסביבת העבודה. נשים שעובדות במקומות עבודה שיש בהם נוכחות מורגשת של עובדים חרדים אך הם אינם רוב, מציגות תחושת שייכות עזה יותר לחברה הישראלית. ככל הנראה עבודה בסביבה שיש בה רק מעט חרדים נוספים או אין בה עוד עובדים חרדים כלל, מקשה עליהן בהשתלבות חברתית בסביבת העבודה ומגבילה את תחושת השייכות לחברה הישראלית, ואף להפך, דווקא מדגישה את הזרות ואת השונות.

לסיכום, ממצאי המחקר מדגישים את הצורך בפיתוח כלים ותוכניות הכשרה מקצועית ותמיכה אישית אשר יאפשרו לנשים חרדיות בשכר גבוה לממש את הפוטנציאל המלא שלהן ולהשתלב בחברה הישראלית אגב שמירה על זהות תרבותית ייחודית.



מתודולוגיה

בחינת השפעותיהן של תעסוקת נשים חרדיות על סביבתן הקרובה מצריכה מחקר מורכב ורב־ממדי אשר כולל הן היבטים איכותניים והן היבטים כמותיים. לשם כך נעשה שימוש בשלוש מתודולוגיות מחקר שונות: מחקר איכותני, מחקר אקונומטרי על סמך נתונים מנהליים וסקר טלפוני להשלמת נתונים נדרשים. שילוב זה של מתודולוגיות אפשר קבלת תמונה מקיפה ועמוקה של הנושא מתוך הידרשות הן להיבטים המדידים והן להיבטים הרכים יותר של התופעה הנחקרת.

א. מחקר איכותני

המחקר האיכותני נועד להניח תשתית בסיסית להבנת תהליכי הכניסה של נשים חרדיות למשרות בשכר גבוה ואפיון ראשוני של השפעותיהם על עמדות, תפיסות ופרקטיקות פעולה. לשם כך נערכו עשרים ראיונות חצי מובנים עם נשים חרדיות המשתכרות שכר גבוה מהממוצע.

אוכלוסיית המחקר: המשתתפות במחקר האיכותני היו נשים חרדיות נשואות, בנות שלושים ומעלה, אשר עובדות במשרות בשכר גבוה. מגבלת הגיל הונחה כדי לפגוש את המרואיינות באבני דרך מתקדמות במסלול הקריירה שלהן, כשהן בנקודת זמן שהספיקו לרכוש עד אליה ניסיון ומיומנויות ולהגיע לתפקידים בכירים במשק, להתמודד עם אתגרים בחינוך הילדים ולגבש עמדות ודעות בנושא. ממוצע הגילים בעת הראיון היה 38.6. כל המרואיינות היו נשואות, וממוצע הילדים למשפחה היה 4.3. רוב המרואיינות (85%) נשואות לגברים עובדים, ומיעוטן נשואות לאברכים או לגברים העובדים במשרה תורנית.

שיטת הדגימה: הדגימה בוצעה בשיטת כדור שלג: כל מרואיינת הפנתה למרואיינות נוספות שמתאימות לקריטריונים. המדגם נבנה בשיטת דגש על ייצוג מגוון של החברה החרדית וכלל נשים ממגזרים שונים (50% ליטאיות, 25% חסידיות ו-20% ספרדיות), בעלות תחומי עיסוק מגוונים ומיישובי מגורים שונים. לצורך האיזון נערכו רוב הראיונות עם נשים המייצגות את מרכז החברה החרדית, ומיעוטם עם נשים המייצגות את הקצוות הליברליים יותר והשמרניים יותר. לדוגמה, בקצה השמרני רואיינו נשים מספר שאינן מחזיקות ברישיון נהיגה, ובקצה הליברלי רואיינו נשים מספר המגדירות עצמן מודרניות.

כלי המחקר: המחקר התבסס על ראיונות חצי מובנים, שכללו רשימה של נושאים ונקודות לדיון אך אפשרו למרואיינות להרחיב ולהביע את דעותיהן בחופשיות. הראיונות ארכו 35-55 דקות ונערכו בחודשים נובמבר-דצמבר 2023 בטלפון או פנים אל פנים במקום שבחרה המרואיינת. הנתונים נותחו באמצעות ניתוח תמטי כדי לזהות דפוסים ונושאים מרכזיים העולים מן הראיונות.

ב.מחקר אקונומטרי

המחקר האקונומטרי נועד לבחון את מובהקותה של השפעת עליית שכר האישה על מצב ההשכלה, מצב התעסוקה ומצב השכר של בן הזוג שלה. לשם כך נעשה שימוש בנתונים מנהליים המאפשרים בחינה רחבה של נתוני אמת.

אוכלוסיית המחקר: אוכלוסיית המחקר כללה 209,384 נשים נשואות בנות 20-64

כלי המחקר: הנתונים נלקחו ממקורות מנהליים, לרבות רשות המיסים, מרשם האוכלוסין, מוסדות אקדמיים ומשרד החינוך.

הגדרת קבוצות השכר: הנשים החרדיות חולקו לארבע קבוצות על פי רמת ההכנסה שלהן:

שכר בינוני: נשים שהכנסותיהן בטווח של עד חצי סטיית תקן מהשכר הממוצע לגילן. קבוצת מחקר זו כללה 68,472 נשים, ששיעורן 33% מאוכלוסיית המחקר, המשתכרות שכר שנתי

ממוצע של כ־90,000 שקלים.

שכר גבוה: נשים שהכנסותיהן גבוהות מהשכר הממוצע לגילן. קבוצת מחקר זו כללה 36,218 נשים, ששיעורן 17% מאוכלוסיית המחקר, ושכרן השנתי הממוצע כ־120,000 שקלים.

שכר נמוך: נשים שהכנסותיהן נמוכות מהשכר הממוצע לגילן אך גבוהות מ־12,000 שקלים בשנה. קבוצת מחקר זו כללה 55,820 נשים, ששיעורן 27% מאוכלוסיית המחקר, ושכרן השנתי הממוצע כ־60,000 שקלים.

מובטלות: נשים ששכרן השנתי נמוך מ־12,000 שקלים. קבוצת מחקר זו כללה 48,874 נשים, ששיעורן 23% מאוכלוסיית המחקר.

הליך המחקר: המחקר הכמותי בוצע בשני שלבים עיקריים: סטטיסטיקה תיאורית וניתוח אקונומטרי לבחינת קשר סיבתי בין מעבר נשים חרדיות לתעסוקה בשכר גבוה ובין רמות התעסוקה, השכר וההשכלה של בני הזוג.

בשלב הסטטיסטיקה התיאורית הוצגו ההבדלים הרוחביים בין הנשים החרדיות מארבע קבוצות ההכנסה בכמה היבטים: היקף התעסוקה, רמת ההשכלה, גיל הנישואין ופריון הילודה; וכן מאפייני בני הזוג, לרבות רמת ההשכלה, שיעורי התעסוקה ורמות השכר.

בניתוח האקונומטרי נעשה שימוש בסדרות עיתיות כדי לבחון אם יש קשר סיבתי בין עליית שכר הנשים לשינוי ברמות ההשכלה, התעסוקה והשכר של הגברים. לשם כך הוגדרה לכל נקודת הזמן (השנה) שבה חלה העלייה הגדולה בשכרה. T_0 , אישה בשכר גבוה לנקודת האפס נבדקו ההבדלים בין מועד עליית שכרה של Regression Discontinuity באמצעות ניתוח האישה לקצב עליית התעסוקה, השכר וההשכלה של בני הזוג. שאלת המחקר שנבחנה היא אם בעקבות עליית שכרה של האישה חלה האצה בקצב עליית התעסוקה, השכר או ההשכלה של בן הזוג. הניתוח נעשה בכמה פילוחים, כגון זרם חרדי ורמת ההכנסה, ובבקרה על משתני רקע רבים, כגון מועד הנישואים, מספר הילדים, הגיל, הוותק, מספר האחים, ארץ המוצא, רמת ההשכלה ועוד.

ג. סקר

הסקר נועד לאפיין את מצב התעסוקה, העמדות והפרקטיקות של נשים חרדיות עובדות, וכן לכמת את המדדים הרכים שעלו מן המחקר האיכותני בהיבטים של התנהגויות, מעמדות ותפיסות. הסקר נערך באמצעות חברת המחקר "אסקריא".

אוכלוסיית המחקר: אוכלוסיית המחקר כללה 502 נשים חרדיות עובדות שגילן הממוצע 33.7 שנים. מבחינת השתייכות קהילתית היו 38% מהמשיבות ליטאיות, 33% ספרדיות, 24% חסידיות, ועוד 5% הגדירו עצמן "אחר".

כלי המחקר: הסקר כלל שאלון טלפוני שפותח במיוחד לצורך המחקר.

הליך המחקר: הסקר נערך ב־15–29 בפברואר 2024 באמצעות חברת המחקר והסקרים אסקריא. המדגם חולק לשלוש רמות שכר: נמוכה (41% מהמשיבות, שכר ממוצע 4,880 שקלים), בינונית (33% מהמשיבות, שכר ממוצע 9,465 שקלים), וגבוהה (26% מהמשיבות, שכר ממוצע 18,262 שקלים). הנתונים נותחו באמצעות סטטיסטיקה תיאורית וניתוח שונות כדי להשוות בין הקבוצות השונות ברמות השכר השונות.

שלושת המחקרים שנעשו במסגרת מחקר זה, ושילוב שלוש המתודולוגיות, משלימים זה את זה ומאפשרים מבט מקיף ורב־ממדי על נושא המחקר והשגת תובנות מעמיקות ומבוססות יותר. המחקר האיכותני אפשר העמקה בהבנת החוויות, התפיסות והעמדות של הנשים החרדיות והיה בעל ערך רב בבניית שאלות המחקר ובניתוח הממצאים הכמותיים. המחקר האקונומטרי סיפק תובנות כמותיות ומובהקות בנוגע לקשר בין רמת ההכנסה של האישה ובין מדדים נוספים הקשורים אליה ואל בן זוגה, והסקר סיפק נתונים נוספים על מגוון רחב של נשים חרדיות עובדות בנוגע לעמדות, לפרקטיקות ולמאפיינים נוספים, וכן כימות של השפעות רכות יותר, אשר אי אפשר למדוד אותן באמצעות נתונים מנהליים.



פרק א'

תמונת מצב - נשים חרדיות בפריין עבודה גבוה

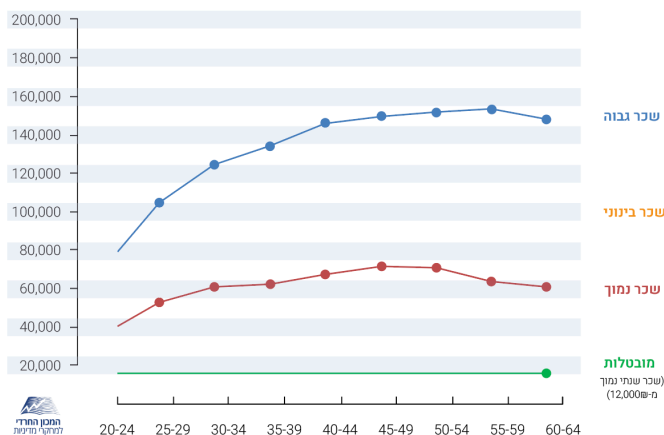
א.1. נשים חרדיות המשתכרות שכר גבוה

לפי נתוני המחקר, בישראל יש כ־210,000 נשים בגילי העבודה (20-64), וכ־17% מהן, שמספרן כ־36,200 נשים, עובדות בשכר גבוה מהממוצע לגילן, ושכרן השנתי הממוצע כ־120,000 שקלים.

כ־33% מהנשים החרדיות, שהן כ־68,500 נשים, עובדות בשכר ממוצע לגילן, ושכר השנתי הממוצע כ־90,000 שקלים. 27% מהנשים החרדיות, שהן כ־55,800 נשים, עובדות בשכר הנמוך מהשכר הממוצע לגילן, ושכרן השנתי הממוצע כ־60,000 שקלים. לבסוף, 23% מהנשים החרדיות, שהן כ־48,800 נשים, אינן עובדות בשכר העולה על 12,000 שקלים בשנה.

תרשים 1:

רפי הכנסה שנתית להגדרת קבוצות השכר של נשים חרדיות לפי קבוצות גיל, 2021



2. מאפיינים סוציודמוגרפיים

1.2. זרם קהילתי

החברה החרדית היא חברה הטרוגנית ומורכבת ממספר רב של קהילות שונות זו מזו באידאולוגיה ובאורחות החיים שלהן, מחינוך והשכלה ועד מקומות המגורים וההשתלבות בכלכלה הישראלית. לפיכך יש לשלושת הזרמים החרדיים המרכזיים של החברה החרדית – ליטאים, ספרדים וחסידים – מאפייני תעסוקה שונים זה מזה, והם עשויים לבוא לידי ביטוי גם בנוכחותן של הנשים החרדיות מכל זרם בקבוצות השכר.

מהנתונים עולה כי 49% מהנשים החרדיות המועסקות בשכר גבוהה הן נשים ליטאיות, 29% הן נשים ספרדיות, ורק 19% הן נשים חסידיות. מהנשים המועסקות בשכר נמוך, כ-28% הן נשים ליטאיות, 39% נשים ספרדיות ו-29% נשים חסידיות.

היות ששיעור הזרם הליטאי מכלל האוכלוסייה החרדית עומד על כ-34%, שיעור הזרם הספרדי כ-33% ושיעור הזרם החסידי כ-29%, לנשים חסידיות ולנשים ספרדיות יש ייצוג חסר ברמת השכר הגבוהה ביחס לשיעורן בחברה החרדית, ולנשים ספרדיות גם ייצוג יתר ברמת השכר הנמוכה. בקרב הנשים הליטאיות נראית מגמה הפוכה: ייצוג חסר ברמת השכר הנמוכה וייצוג יתר ברמת השכר הגבוהה. ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם נתונים המעידים ששכרן הממוצע של נשים ליטאיות גבוה משכרן הממוצע של נשים ספרדיות ושל נשים חסידיות.

הבדלי השכר בין הנשים החרדיות בכל זרם עשויים לנבוע מכמה מאפיינים ייחודיים של כל זרם בחברה החרדית, ובהם מרכזיות מקומה של האישה בכלכלת משק הבית. בחברה הליטאית שיעור הנשים החרדיות אשר הן מפרנסות בלעדיות גבוה מאוד, ולכן הצורך בהכנסה גבוהה של האישה חיוני לאיזון כלכלי של משק הבית. מנגד, בחברה החסידית חלוקת התפקידים מעט שונה, ושיעור התעסוקה של גברים חסידים גבוה לעומת שיעור התעסוקה של גברים ליטאים ושל גברים ספרדים. זה עשוי להסביר את הנוכחות הנמוכה למדי של נשים חסידיות בקבוצת השכר הגבוהה.

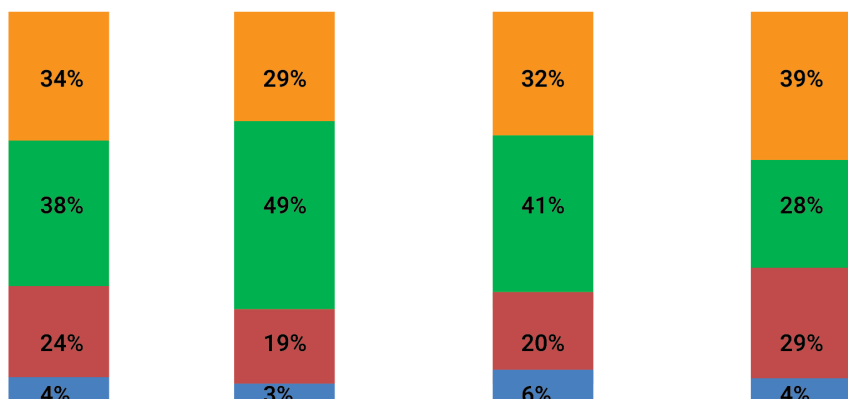
עוד מאפיין העשוי לגרום להבדלים בהתפלגות השכר של הנשים החרדיות בכל זרם הוא הגישה להכשרה מקצועית איכותית ולהשכלה גבוהה: במגזר החסידי אלה נפוצים פחות, ונשים חסידיות על פי רוב אינן ממשיכות להכשרות מקצועיות עם סיום הלימודים במערכת החינוך החרדית, שלא כנשים ליטאיות וכחלק ניכר מן הנשים הספרדיות.

היעדר ההכשרה הנדרשת למשרות בענפים בפיריון גבוה במשק הישראלי מוביל נשים אלה לתעסוקה במשרות ובמקצועות שההכנסה מהם נמוכה יותר, ולכן יש ייצוג חסר יחסי של נשים חסידיות ושל נשים ספרדיות ברמות השכר הגבוהות.

תרשים 2:

שיון לזרם קהילתי לפי רמות שכר, 2024

■ אחר ■ חסידית ■ ליטאית ■ ספרדית



כלל המדגם

רמת שכר גבוהה

רמת שכר בינונית

רמת שכר נמוכה

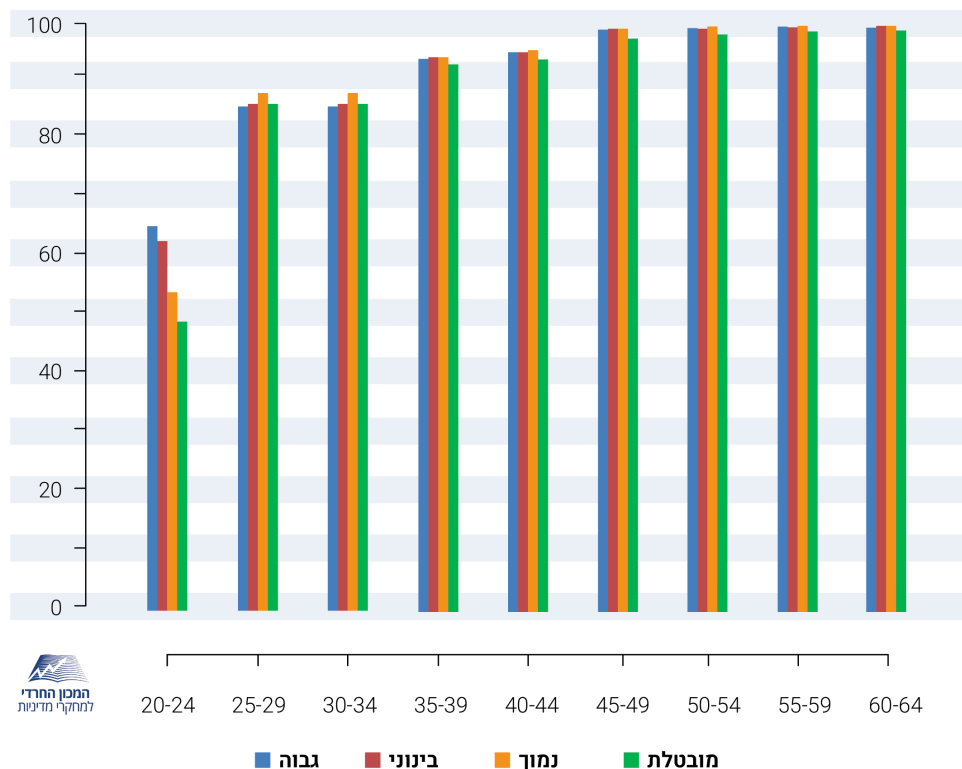
2.2.א. מצב משפחתי

בחברה החרדית מייחסים ערך רב למוסד המשפחה, וצעירים חרדים נישאים בגיל צעיר למדי. הנתונים מעידים כי על פי רוב אין הבדל מובהק בשיעור הנישואין בין נשים בעלות רמות הכנסה שונות. יוצאת מן הכלל היא שכבת הגיל 20-24. בקבוצה זאת יש קשר חיובי ברור בין רמת ההכנסה לשיעור הנישואין: כ-65% מבעלות ההכנסה הגבוהה נשואות, 62% מבעלות ההכנסה הבינונית, 53% מבעלות ההכנסה הנמוכה, ורק 47.2% מהמובטלות.

בשלב זה לא ברורים יחסי הסיבתיות של תופעה זאת. ייתכן ששיעור הנישואין מגדיר את שיעור התעסוקה, כי נשים רווקות אינן נושאות בנטל כלכלי כבד בפרנסת משק הבית כנשים נשואות, ולכן הן אינן ממהרות לצאת לשוק העבודה או אינן מגיעות לרמת שכר גבוהה. מנגד, יכול להיות שרמת השכר היא שמגדירה את שיעור הנישואין, כי נשים בעלות מקצוע שצפוי להניב משכורת נאה הן מועמדות טובות יותר לשידוך, ולכן נישאות בשיעור גבוה יותר בגילים אלו.

תרשים 3:

שיעור החרדיות הנשואות לפי קבוצת גיל ורמת הכנסה, 2021



א.3.2. גיל

השכר הממוצע תלוי לעיתים רבות בוותק התעסוקתי של המועסקים. על פי רוב נשים חרדיות נכנסות לשוק העבודה בגיל צעיר מאוד: רובן המוחלט ממשיך עם סיום הלימודים במערכת החינוך החרדית להכשרות מקצועיות או אקדמיות, בדרך כלל במסגרת הסמינרים החרדיים לבנות. עם סיום הלימודים, האורכים לרוב כשנתיים עד שלוש, מרבית הנשים החרדיות נישאות. מאחר שהן המפרנסות העיקריות ואף הבלעדיות של משק הבית הצעיר, הן ממהרות להשתלב בשוק העבודה. לכן מרבית הנשים החרדיות בגילי 20–21 כבר מועסקות.

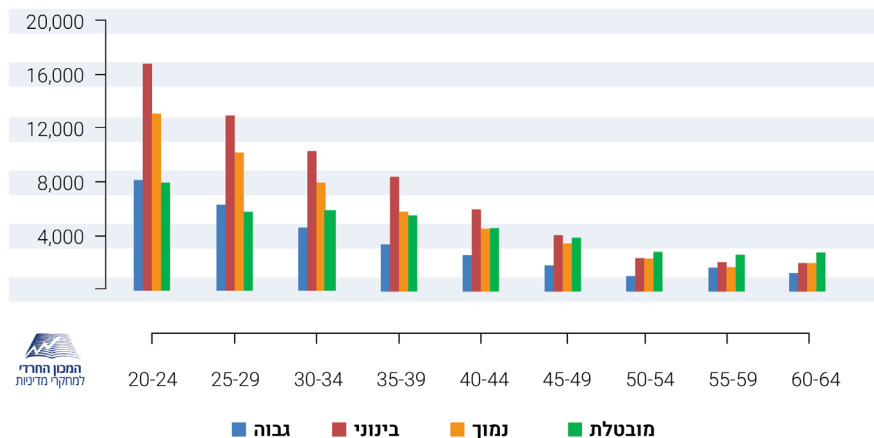
במחקר זה נבחן אם גיל המועסקות הוא משתנה בעל קשר לרמת השכר. מהנתונים עולה כי בעלות הכנסה בינונית הן הקבוצה הגדולה ביותר במדגם בכל הגילים, בפרט בטווח הגילים 20–49, ובעלות שכר גבוה הן הקבוצה הקטנה ביותר ברוב שכבות הגיל.

עם זאת מתוך כל קבוצת שכר שיעורה של כל קבוצת גיל דומה מאוד, והתפלגות הגילים בין הקבוצות דומה לפירמידת הגילים של החברה החרדית: בקרב כל קבוצות השכר שיעורן של הנשים הצעירות, בנות 20–24, הוא כ־24% מכלל קבוצת השכר, של בנות 25–29 הוא 19% מקבוצת השכר; שיעורן של נשים בנות 30–34 הוא 15%–16% מקבוצת השכר; שיעורן של נשים בנות 35–39 הוא 12%–13% מקבוצת השכר; ושיעור נשים בנות 40–44 הוא 10% מקבוצת השכר. לפיכך שיעורן של נשים מבוגרות בכלל המועסקות יורד בהדרגה.

אם כך, גילן הממוצע של הנשים בכל קבוצות השכר דומה ועומד על כ־34 שנים.

תרשים 4

גודל מדגם חרדיות נשואות לפי קבוצת גיל ורמת הכנסה, 2021



טבלה 1

46,967	8,657	16,609	13,199	8,502	20-24
37,119	6,973	13,071	10,558	6,517	25-29
31,140	5,419	10,645	8,497	6,579	30-34
25,872	4,251	8,884	6,507	6,230	35-39
20,851	3,511	6,657	5,333	5,350	40-44
46,967	16,709	4,865	4,330	4,707	45-49
37,119	12,409	3,319	3,272	3,728	50-54
31,140	10,045	2,676	2,375	3,549	55-59
25,872	8,272	1,746	1,249	3,712	60-64
209,384	36,218	68,472	55,820	48,874	סך הכל

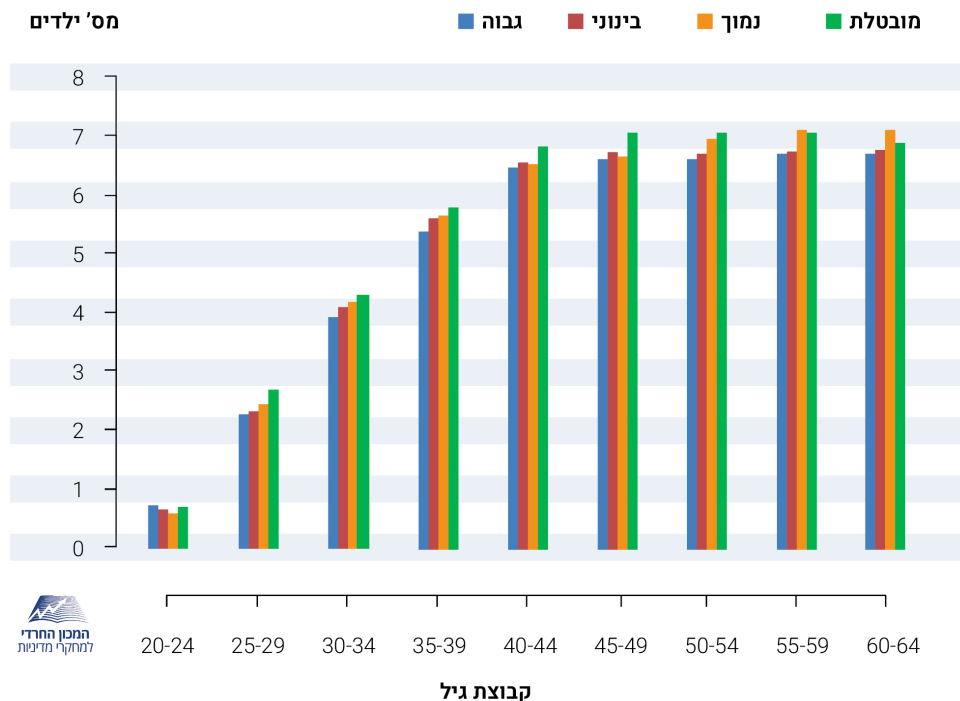
א.4.2. מספר ילדים

לרמות שכר שונות, הנובעות מענף העיסוק, מאופי המשרה וממידת התובענות שלה, עשוי להיות קשר גם למאפייני ילודה שונים. בחינת מספר הילדים של נשים מקבוצות השכר והגיל השונות מעלה שני ממצאים מרכזיים: ראשית, הנשים החרדיות מכל קבוצות השכר מגיעות לשיא מספר הילדים שלהן בגילי 40–44, וממוצע הילדים בגיל זה דומה מאוד ועומד על כ-6.7.

הממצא השני מצביע על הבדלים קלים בקצב הילודה של נשים ברמות השכר השונות: בקבוצת הגיל הצעירה רמות שכר גבוהות יותר מופיעות עם ממוצע ילדים מעט גבוה יותר: בגילי 20–24 נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה הן בעלות 0.69 ילדים בממוצע, לעומת 0.62 בקרב נשים ברמת שכר בינונית ו-0.54 בקרב נשים ברמת שכר נמוכה. בקבוצות הגיל הבאות המגמה מתהפכת, ורמות שכר נמוכות יותר מופיעות עם ממוצע ילדים גבוה יותר. הפער הגדול ביותר בין הקבוצות נרשם בקבוצות הגיל 30–39, אך הוא מתאזן בקבוצת הגיל הבוגרת.

שינוי המגמה של מספר ילדים ממוצע לפי רמת שכר החל מגיל 25 יכול לנבוע מכניסה לתעסוקה תובענית ומקצועית יותר של נשים ברמות שכר גבוהות בגילים אלו, שגורמת לקצב ילודה מעט נמוך יותר, והמשך לידות בגילים מעט מאוחרים יותר.

מספר ילדים ממוצע לאישה חרדית לפי גילה ורמת הכנסתה, 2021



א.5.2. רמת השמרנות-מודרניות

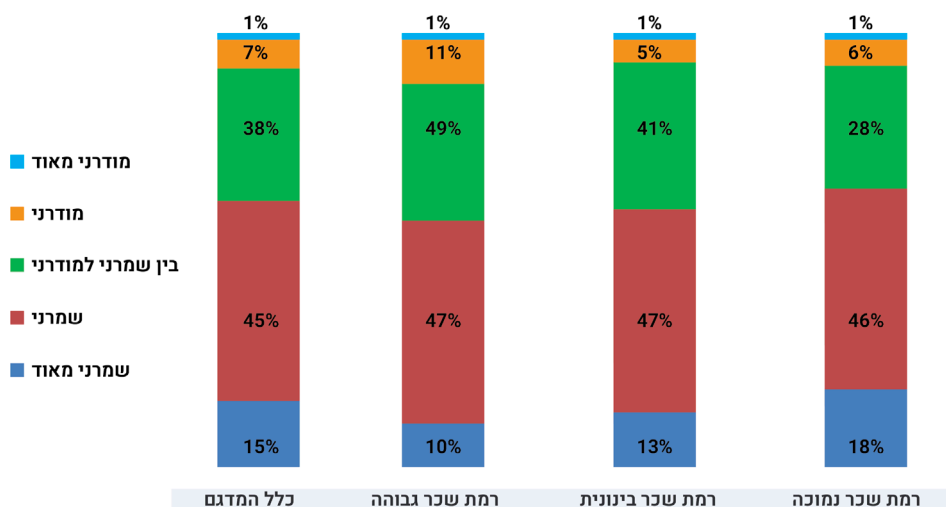
אחד המאפיינים שעשויים להיות קשורים לאופי התעסוקה, ולפיכך לרמת השכר של הנשים החרדיות, הוא מקומן על ציר השמרנות-מודרניות. יש קשר בין רמת השמרנות לרמת ההשכלה ולענפי העיסוק: נשים שמרניות יותר עשויות להיות בעלות נטייה לעסוק במקצועות שמרניים יותר, שמורים יותר, בתוך הקהילה, ולפנות פחות להשכלה אקדמית גבוהה שמאפשרת גישה לענפים ולמקצועות בפריזם עבודה גבוה.

מהנתונים עולה כי נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה יותר מצהירות על עצמן שהן מודרניות עד מודרניות מאוד (12%) בשכיחות גבוהה יותר מנשים ברמת שכר בינונית (6%) ומנשים

ברמת שכר נמוכה (7%). נשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה יותר מצהירות על עצמן שהן שמרניות עד שמרניות מאוד (64%) לעומת נשים ברמת שכר בינונית (60%) ונשים ברמת שכר גבוהה (57%). עם זאת חשוב להדגיש כי מרבית הנשים החרדיות המועסקות בשכר גבוהה מגדירות עצמן שמרניות עד שמרניות מאוד.

תרשים 6

רמת שמרנות - מודרניות לפי רמות שכר



א.2.6. רמת השכלה

לעיתים קרובות רמת השכלה קשורה לרמת השכר או משפיעה עליו: אופי ההכשרה משפיע על הגישה לענפים ולמקצועות כלכליים מסוימים, ועל פי רוב הענפים בפריון גבוה בעלי דרישות להכשרות בתחום, ואילו הענפים בפריון נמוך מעניקים הזדמנויות תעסוקה גם לחסרי הכשרה. גם ההשכלה האקדמית היא תנאי סף למשרות מסוימות, בוודאי בתחומים שיש בהם אסדרה (רגולציה), כמו ענף הבריאות או ענף המשפטים, ואדם שאין לו השכלה מתאימה לא יוכל לשמש רופא או משפטן.

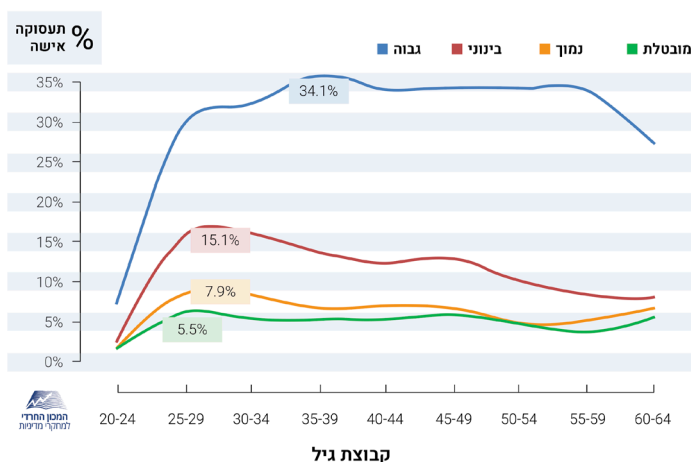
עם זאת כאשר מתבוננים על התפלגות ההשכלה של נשים חרדיות ברמות שכר שונות חשוב לזכור כי במגזר החרדי ההשכלה קשורה למאפיינים המגזריים של זרמים מסוימים, וכן למאפייני שמרנות-מודרניות של המשפחה. לדוגמה, בקרב נשים ליטאיות וספרדיות שיעור האקדמאיות גבוה יותר משיעורן בקרב נשים חסידיות.

מנתוני המחקר עולה כי יש פער עצום בין שיעור הנשים החרדיות בעלות תואר ראשון ומעלה בקרב קבוצת השכר הגבוה ובין שיעורן בקבוצות השכר האחרות: שיעור האקדמאיות בקרב נשים ששכרן בינוני ונמוך מגיע לשיאו בגילים 30-34 ומסתכם ב-15.1% ו-7.5% בהתאמה. באותו גיל 30.5% מקרב הנשים המשתכרות שכר גבוה הן בעלות תואר ראשון ומעלה – שיעור כפול ויותר.

שיעור זה ממשיך לעלות, ובשכבת הגיל הבאה (35-39) מגיע ל-34%. שיעור האקדמאיות בקרב נשים שמרוויחות שכר בינוני ונמוך מגיע לשיאו בגיל צעיר יותר, בשכבת הגיל 30-34. כלומר בקרב נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה שכיחות הנשים החרדיות בעלות התואר האקדמי גבוהה בהרבה משכיחותן בקבוצות השכר האחרות.

תרשים 7

שיעור אקדמאיות קרב חרדיות נשואות לפי גילן ורמת הכנסתן, 2021

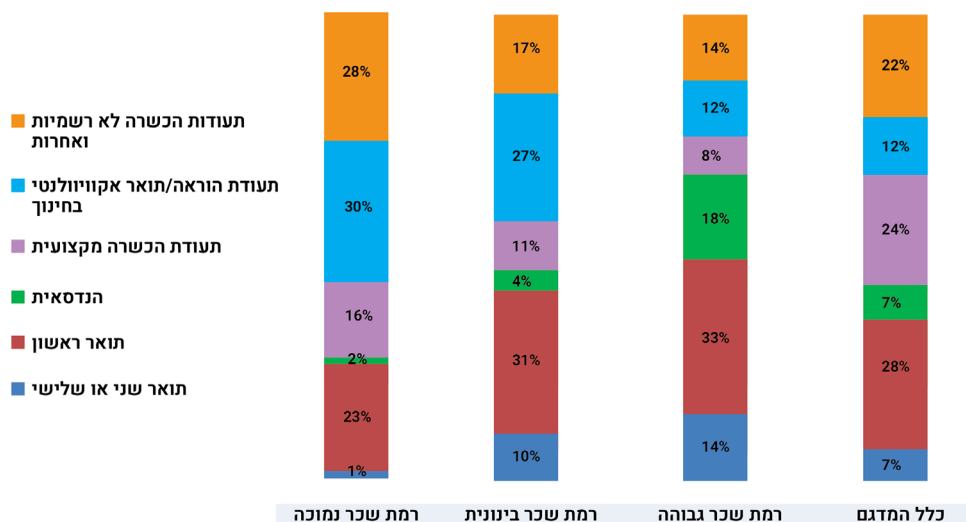


באמצעות הסקר נעשתה בחינה מעמיקה יותר של מאפייני ההשכלה של הנשים החרדיות לפי קבוצות השתכרות. עולה ממנו כי נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה הן בעלות הכשרה טכנולוגית (הנדסאית) בשיעורים גבוהים יותר (18%) מנשים המשתכרות ברמת שכר בינונית (4%) וברמת שכר נמוכה (2%). מנגד, נשים ברמת שכר נמוכה הן בעלות הכשרה בהוראה בשיעורים גבוהים יותר (30%, לעומת 27% מהנשים ברמת שכר בינונית ו-12% מהנשים ברמת שכר גבוהה). כמו כן נשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה הן חסרות הכשרה או בעלות הכשרה שאינה רשמית בשיעורים גבוהים יותר (28%, לעומת 17% מהנשים ברמת שכר בינונית ו-14% מהנשים ברמת שכר גבוהה).

מנתוני הסקר התקבלו שיעורים גבוהים יותר של נשים חרדיות בעלות תואר אקדמי בכל קבוצות השכר, ובפרט בקבוצות השכר הבינונית והנמוכה. הפערים ברמת ההשכלה בין נתוני המחקר לנתוני הסקר נובעים ככל הנראה מדיווח גבוה יותר של בעלות תארים שקילים (אקוויולנטיים) בחינוך כבעלות תארים אקדמיים רשמיים.

תרשים 8

רמת ההשכלה לפי רמות שכר



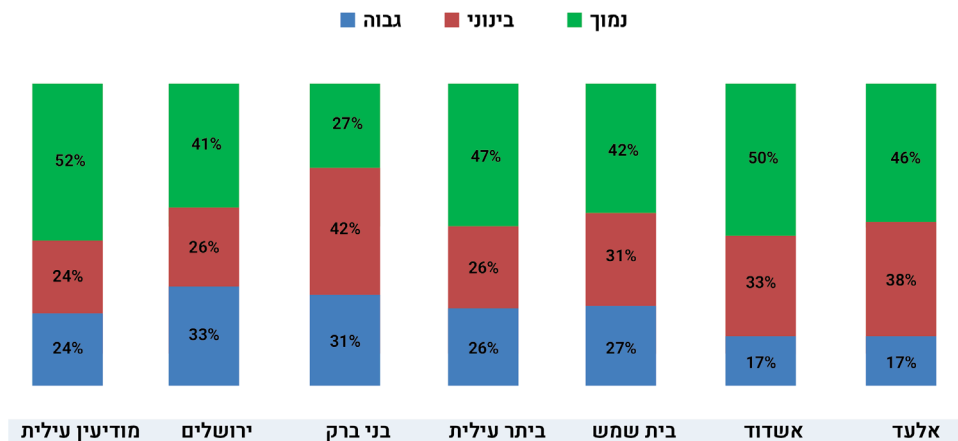
א.7.2. יישוב מגורים

ליישוב המגורים של הנשים החרדיות השפעה של ממש על מאפייני התעסוקה שלהן. נשים חרדיות מסתמכות בעיקר על תעסוקה מקומית ביישוב המגורים או בסמוך אליו: הן מסתמכות על תחבורה ציבורית או על הליכה ברגל כדי להגיע למקום העבודה ומוגבלות במרחק הנסיעה ובזמן הנסיעה שלהן בשל תפקידן במשק הבית והיותן אימהות לילדים צעירים.

מפילוח נתוני הסקר לפי יישוב המגורים של הנדגמות עולה כי בערים ירושלים ובני ברק נוכחות גבוהה למדי של נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה. בעיר בני ברק נוכחות נמוכה בהרבה של נשים המשתכרות רמת שכר נמוכה. ממצאים אלו נובעים ככל הנראה מהזדמנויות התעסוקה הרבות למדי בקרבה לעיר בני ברק, השוכנת במרכז הארץ וגובלת באזורי תעסוקה של ערים גדולות, ובהן תל אביב, רמת גן ופתח תקווה. ירושלים משמשת מטרופולין אזורי, וגם בה יש הזדמנויות תעסוקה רבות ואיכותיות למדי, בוודאי בהשוואה לערי הלוויין החרדיות: ביתר עילית, מודיעין עילית, ואף בית שמש.

תרשים 9

התפלגות רמות השכר בכל עיר מגורים



א.3. מאפיינים תעסוקתיים

א.1.3. ענפי עיסוק

ענפי העיסוק משפיעים על רמות השכר השפעה ניכרת. לכל ענף שוני מהותי בדרישות, בכישורים ובתנאי העבודה. ענפים המתבססים על ידע מתקדם ועל השכלה גבוהה נוטים להציע שכר גבוה יותר מענפים מסורתיים או מענפים שאינם דורשים מיומנויות ייחודיות, שבהם עשויים להציע שכר נמוך יותר.

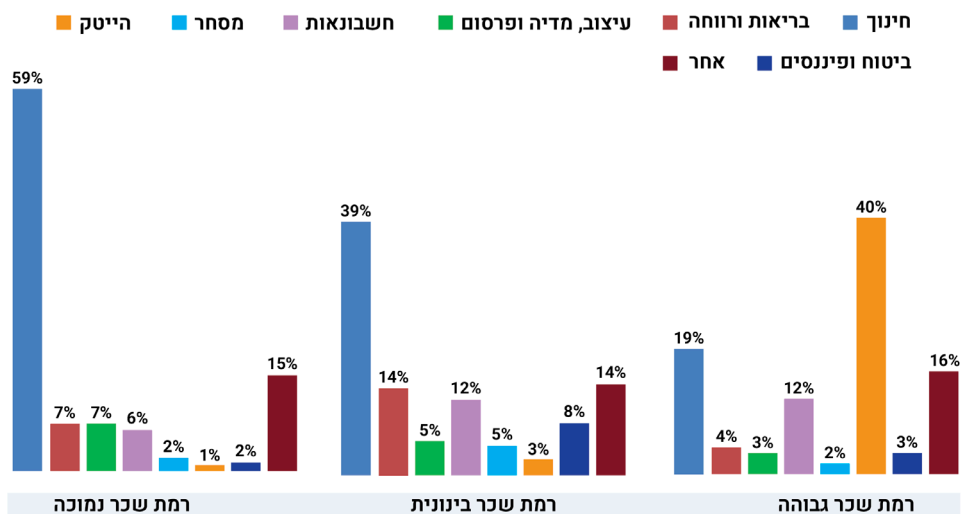
מנתוני הסקר עולה כי בכל הנוגע לענף כלכלי יש הבדלים בין נשים חרדיות ברמות שכר שונות. הענף הבולט ביותר הוא ענף ההייטק, ונשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה מועסקות בו בשיעורים גבוהים מאוד (40%), לעומת נשים ברמת שכר בינונית (3%) ונשים ברמת שכר נמוכה (1%).

מן הצד השני בולט ענף החינוך: נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה מועסקות בו בשיעורים נמוכים (19%) לעומת נשים ברמת שכר בינונית (39%) ונשים ברמת שכר נמוכה (59%).

בתחום החשבונאות מועסקות בשיעורים זהים נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה וברמת שכר בינונית (12%), הכפול משיעור הנשים ברמת שכר נמוכה המועסקות בו (6%). בענפי הבריאות והרווחה נשים ברמת שכר בינונית מועסקות בשיעור גבוה (14%) לעומת נשים ברמת שכר גבוהה (4%) ונשים ברמת שכר נמוכה (7%).

הנוכחות הגבוהה מאוד של נשים המועסקות בשכר גבוה בענף ההייטק, שרמות השכר בו גבוהות מהממוצע במשק, וכן הנוכחות הנמוכה של נשים אלו בענפי החינוך והבריאות, שבהם ממוצע השכר של נשים חרדיות בכלל נמוך למדי, מסבירים את ממוצע השכר הגבוה של הנשים בקבוצה זו.

התפלגות ענפית לפי רמות שכר



א.2.3. סביבת עבודה

ענפים ומקצועות שונים במשק מאופיינים בסביבות עבודה שונות, אשר עשויות להשפיע על איכות התעסוקה של המועסקים בהם.

אחד המאפיינים המרכזיים הוא מספר העובדים החרדים במקום העבודה. ענף החינוך למשל, ודאי במערכת החינוך החרדית, הוא ענף שסביבות העבודה בו נפרדות מגדרית, והמועסקים הנוספים בסביבת העבודה הם עוד חרדים או חרדיות.

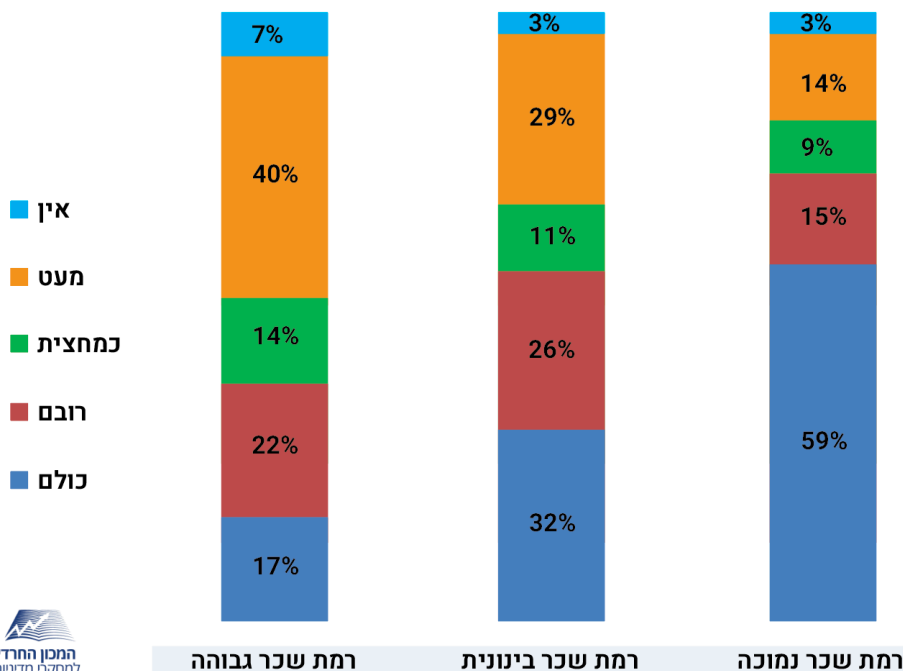
מהנתונים עולה כי רוב הנשים החרדיות מועסקות בסביבות עבודה שמרבית העובדים בהן או כולם חרדים (59%). עוד עולה מהנתונים שסביבת עבודה שיש בה חרדים רבים יותר מאופיינת בשכר נמוך יותר: השכר הממוצע של נשים חרדיות המועסקות בסביבה שכל העובדים בה

חרדים עומד על 7,477 שקלים, ואילו השכר הממוצע של נשים חרדיות המועסקות בסביבה שרק מעט מהעובדים בה חרדים עומד על 12,601 שקלים, שהם 40% יותר.

טבלה 2

שכר ממוצע של נשים חרדיות המועסקות בסביבה זו (ש)	שיעור הנשים החרדיות המועסקות בסביבה זו	עובדים חרדים נוספים בעבודה
11,667	4%	אין
12,601	26%	מעט
11,114	11%	כמחצית
10,647	21%	רובם
7,477	38%	כולם

נוכחות עובדים חרדים במקום העבודה על פי רמות שכר



עוד מאפיין שעשוי להיות קשור לאיכות התעסוקה בכלל ולרמת השכר בפרט הוא גודל מקום העבודה. סביבת עבודה גדולה עשויה לאפשר יותר הזדמנויות מקצועיות וניעות (מוביליות) במקום העבודה לעומת סביבות עבודה קטנות, וגם השכר המוצע בהן גבוה יותר. מהנתונים עולה כי מרבית הנשים החרדיות (57%) מועסקות במקומות עבודה גדולים עד גדולים מאוד (21 עובדים ומעלה). עוד עולה מהנתונים שבמקומות עבודה גדולים יותר השכר הממוצע גבוה יותר. במקומות עבודה קטנים, שבהם עד חמישה עובדים, השכר הממוצע של נשים חרדיות עומד על 7,622 שקלים, ואילו במקומות עבודה גדולים מאוד, שבהם יותר מחמישים עובדים, השכר הממוצע של נשים חרדיות עומד על 12,122 שקלים, שהם 40% יותר.

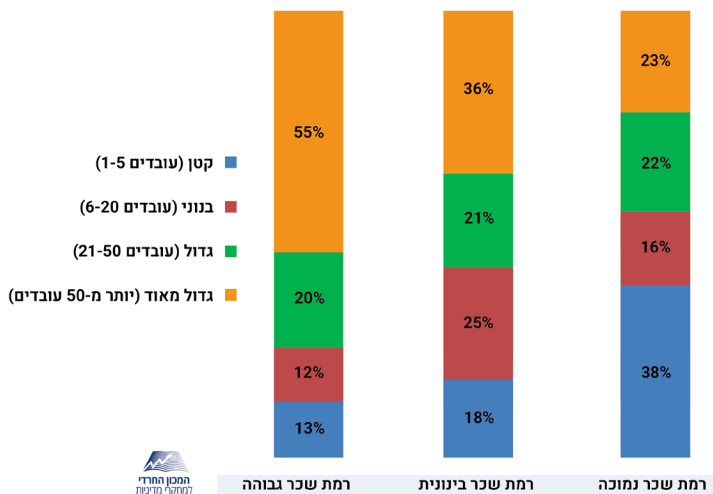
טבלה 3

גודל מקום העבודה	שיעור הנשים החרדיות המועסקות בסביבה זו	שכר ממוצע של נשים החרדיות המועסקות בסביבה זו (ש"ח)
קטן (עובדים 1-5)	25%	7,622
בנוני (עובדים 6-20)	18%	9,085
גדול (עובדים 21-50)	21%	9,588
גדול מאוד (יותר מ-50 עובדים)	36%	12,122

אם כן, נשים חרדיות המשתכרות ברמת שכר גבוהה מועסקות יותר בסביבות עבודה גדולות מאוד (55%) לעומת נשים ברמת שכר בינונית (36%) ונשים ברמת שכר נמוכה (23%). בהשלמה, נשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה מועסקות יותר בסביבות עבודה קטנות (38%) לעומת נשים ברמת שכר בינונית (18%) ונשים ברמת שכר גבוהה (13%).

תרשים 12

גודל מקום העבודה לפי רמות שכר



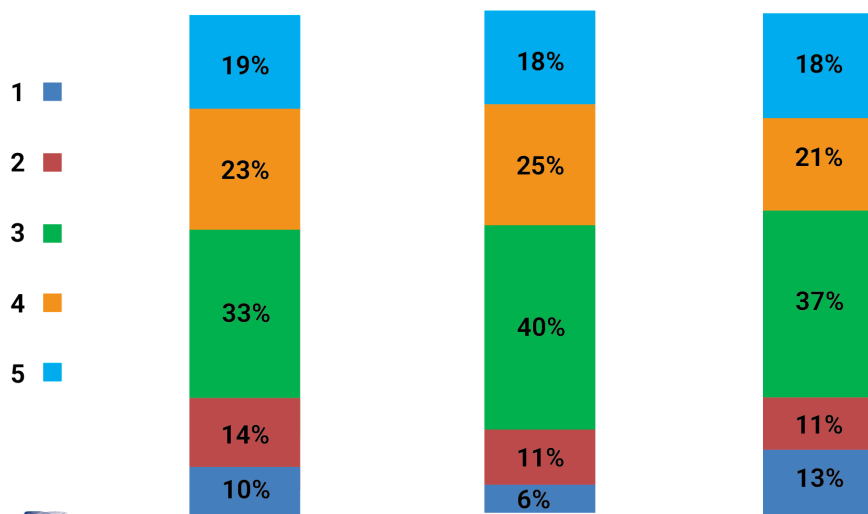
א.3.3. תפקיד בכיר ודרג ניהולי

בבחינת המאפיינים התעסוקתיים של הנשים החרדיות נבחנה גם רמת בכירות התפקיד של האישה לפי רמת השכר שלה. תפקידים בכירים הם מאפיין תעסוקתי המופיע בשכיחות גבוהה יותר עם רמת שכר גבוהה, ועשוי גם להשפיע על מאפייני השתלבות בחברה הישראלית.

מנתוני הסקר עולה כי אין הבדל ניכר בהתפלגות בכירות התפקיד של נשים ברמות שכר שונות: כ־42% מהנשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה נמצאות בתפקידים בכירים בארגון שהן עובדות בו (רמת בכירות תפקיד 4 ו־5), לעומת כ־43% מהנשים ברמת שכר בינונית ו־39% מהנשים ברמת שכר נמוכה.

תרשים 13

בכירות התפקיד לפי שכר



4. בני הזוג: מקומם בתהליך ומאפייני התעסוקה וההשכלה שלהם

מאפייני בני הזוג של נשים המועסקות בשכר גבוה עשויים להיות כלי מרכזי להבנת המנגנונים החברתיים והכלכליים המשפיעים על דפוסי התעסוקה והשכר של הנשים, אך לא פחות מכך גם מושפעים ממנה. האם במשקי בית שבהם האישה מועסקת בשכר גבוה, מאפייני התעסוקה של בני הזוג יהיו שונים ממשקי בית שבהם האישה מועסקת בשכר נמוך? האם תעסוקה של האישה בשכר גבוה היא גורם מקדם או גורם מגביל לבן הזוג שלה.

ההשערות בתחום זה נעו לשני הכיוונים: במקרה שאישה מועסקת במשרה תובענית, נדרש סיוע משלים בטיפול בבית ובילדים באמצעות בן הזוג, וגם השכר הגבוה למדי שהיא מרוויחה מאפשר לבן הזוג להישאר בעיסוק תורני או במשרה חלקית, וגם להיות שותף בניהול משק הבית. מן הצד השני, קריירה מצליחה של אישה חרדית עשויה להוליד שינויים בתא המשפחתי שלה ולעודד את בן הזוג שלה להגיע גם הוא להישגים מקצועיים גבוהים יותר. המחקר ניסה לבחון כיצד שיקולים משפחתיים, כגון מספר הילדים או השקעה בלימודים תורניים, משפיעים על האפשרות של נשים להגיע לשכר גבוה.

המחקר האיכותני מעלה כי לבני הזוג יש חלק מכריע בהתקדמות התעסוקתית של הנשים. תמיכת בן הזוג בעומס בחיים המקצועיים והאישיים שמביאה איתה הקריירה התובענית עלתה בראיונות רבים כחלק קריטי מהצלחתן המקצועית. האינטנסיביות של סביבת העבודה של הנשים הצריכה את תמיכת הבעל: נוכחותו ועזרתו בתפעול הבית והילדים נשמעו מרכיבים הכרחיים. פנינה, אם לשישה שעובדת בתפקיד בכיר בענף הבריאות מגיל צעיר מאוד, במשרות תובעניות מאוד סביב לוח השנה, תיארה את הקושי הפיזי והנפשי שלא לוותר על שום דבר בבית, וציינה שכל זה התאפשר בזכות התמיכה של בעלה:

"יש לי תמיכה טוטלית מבעלי, גב גם נפשי וגם פיזי. וזה היה קשה. היו תקופות קשות. אני עובדת כל חיי משרה מלאה, אני בלי רישיון נהיגה, אז בעלי גם היה צריך לקחת אותי לעבודה, וגם הכול בבית בשעות אחר הצהריים היה מושלך עליו. אי אפשר להצליח בעבודה הזאת לבד. הוא עזר בהכול"

(פנינה, 30.11.2023)

גם מיכל, מנהלת בכירה בתחום התקשורת, סיפרה שבעלה היה אחראי לפיזור הילדים ולאיסופם, וזה אפשר לה להישאר שעות נוספות נדרשות במקום העבודה ולהתקדם לתפקיד שהיא ממלאת היום:

"כל השנים שאני עובדת הוא לקח לגנים ולבתי ספר וקיבל אותם בבית עם ארוחת צוהריים. בשנים האחרונות הבת הגדולה שלי גם מאוד עוזרת, אבל הוא לגמרי נמצא שם מההתחלה" (מיכל, 10.12.2023)

השותפות המלאה בנטל ההורות על כל מרכיביו עלתה גם אצל אסתי, בכירה בתחום הנדל"ן:

"יש לי בעל הכי מדהים בעולם, הוא הכי מפרגן. יש להגיד אשתי מוצלחת, ויש לתמוך – להכין צוהריים, לאסוף את הילדים [...] הבית מאוד שוויוני. לא רוצה לדבר כמו פמיניסטית כי ישר זה מתרגם לאקטיביזם. אבל אנחנו שותפים בהורות שלנו [...] בלעדיו לא הייתי יכולה להתקדם. הוא תומך ומאפשר את זה, שומר על הילדים, עושה מטלות בית כמו לשטוף כלים" (אסתי, 6.11.2023)

התמיכה של בן הזוג מתבטאת מעבר לסיוע בטיפול בילדים ובבית גם בדחיפה להתקדם ותמיכה מנטלית. שולי, בכירה בתחום הבריאות, סיפרה שקיבלה דחיפה מתמשכת מבעלה להתקדם ולנוע למקומות נכונים וטובים לה יותר לאורך כל מסלול הקריירה שלה:

"האמון וההערכה שיש לבעלי אליו שובר את כל התקרות הזכוכית בשבילי [...] האמון של בעלי במקצועיות שלי, ביכולות שלי [...] אפילו בלי מילים [...] הביטחון שלו שברור שאני אצליח. כל הזמן אני אומרת את זה. אף פעם לא הייתה משרה שהוא חשב שגדולה עליי" (שולי, 4.12.2023)

שפרה, גם היא מתחום הבריאות, סיפרה על התמיכה המוחלטת של בעלה בכל המישורים ועל תרומתה להתקדמות שלה בתחום עיסוקה:

"לבעלי יש הרבה חלקים. 80% מההתקדמות שלי זה מהתמיכה שלו. בלי זה לא הייתי מגיעה לאן שאני היום. אני בלי רישיון והוא לוקח אותי לעבודה כל יום [...] גם מבחינה מורלית, הוא אומר לי את מסוגלת, מדרבן אותי"
(שפרה, 4.12.2023)

ואולם מהמחקר עולה כי בחלק מן המקרים עלול להיות מחיר למחויבות של בן הזוג לתמוך בקריירה של אשתו. לדוגמה לאה, שעובדת בתפקיד ניהולי בחברת הייטק, סיפרה שהיא מרגישה שתמיכת בן הזוג אולי פגעה ביכולת ההתקדמות המקצועית שלו:

"ברור שהוא יוצא לקחת את הילדים אם צריך, כי אני מרותקת לעבודה. תשע שעות נעול. הוא יכול לעבוד פחות שעות [...] זה פוגש את בעלי מאוד [...] באיזה שהוא מקום נוח לו במקום שלו כי אני מתקדמת והוא לא. אם לא הייתי מתקדמת, הוא כנראה היה רוצה לעשות משהו אחר מעבר למה שהוא עושה היום. אבל הוא התרגל לגמישות"
(לאה, 7.11.2023)

ייתכן שמדובר במצב נקודתי, שבו הגבר בעל שאיפות מקצועיות נמוכות יותר לעצמו, אך ייתכן גם שזוהי דוגמה ועדות להיות החינוך של הגבר החרדי שאפתי פחות בהיבט התעסוקתי, וחלוקת התפקידים הברורה, שלפיה נטל הפרנסה מונח על פי רוב על האישה, הופכת את תפקיד הגבר בבית ל"עזר כנגדה" ומשמרת אותו במקומו השולי בכלכלת משק הבית. גם אם הוא עובד, עליו לשמור על משרות חלקיות או על תפקידים גמישים שיאפשרו לו למלא תפקיד פעיל ואף דומיננטי בניהול משק הבית והטיפול בילדים.

גם מרים, מנהלת במשרד רואי חשבון, סיפרה שהתמיכה שבעלה נותן לה, המאפשרת לה להיות שעות ארוכות בעבודה, תלויה בגמישות שבמקום העבודה שלו, ומדגישה שגמישות זו צריכה להיות הדדית כדי ששני בני הזוג יוכלו להצליח

"התפקיד מאוד השפיע על החיים האישיים שלי. אם רק הייתי צריכה להשלים שעות,

הייתי נשארת בעבודה [...] בשביל זה הייתי צריכה מאוד גמישות עם הבעל. בדיוק עכשיו הוא החליף עבודה, והוא אמר מראש שפעמיים בשבוע הוא צריך לצאת כדי להוציא את הילדים כדי שאני אוכל להישאר. אני חושבת שזה מאוד מקובל היום גם בציבור החילוני, לא רק גברים חרדים. מאוד השתנה. שנינו צריכים להיות גמישים בעבודה כדי ששנינו נצליח. והוא מאוד זרם עם זה"
(מרים, 22.11.2023)

א.1.4. שיעור התעסוקה של בני הזוג

במחקר הכמותני נבחנו מאפייני התעסוקה בפועל של בני הזוג. ממצאי המחקר מעלים כי ברוב קבוצות הגיל אין קשר מובהק בין שיעור תעסוקה של גברים חרדים נשואים ובין המשכורת של נשותיהם: **עד גיל 49 שיעורי תעסוקת בני הזוג של נשים המרוויחות שכר גבוה, בינוני ונמוך דומים מאוד**. בקבוצת הגיל של נשים בנות 20–24 שיעור התעסוקה הממוצע של בני הזוג שלהן הוא הנמוך ביותר, ועומד על כ־32%. בקבוצת גיל זו נטל כלכלת משק הבית מוטל כמעט באופן בלעדי על האישה, ככל הנראה מאחר שצורכי התא המשפחתי הצעיר קטנים למדי.

בקבוצת הגיל של בנות 25–29 שיעור התעסוקה של בני הזוג עולה בצורה דומה ל־45% לערך, כלומר גברים חרדים נוספים מצטרפים לשוק העבודה, ככל הנראה בשל צרכים כלכליים הולכים וגוברים. בקבוצת הגיל של בנות 30–34 שיעור התעסוקה של הגברים ממשיך לטפס ל־52% לערך, עדיין באופן דומה בקרב כל קבוצות השכר.

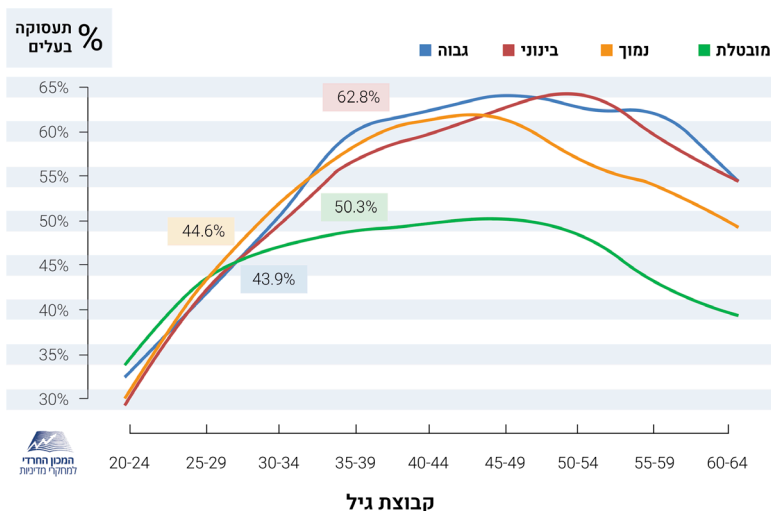
בקבוצת הגיל של בנות 35–39 שיעור התעסוקה של בני הזוג מוסיף לעלות באופן דומה ומגיע ל־60% לערך. בסביבות גיל 40 שיעור התעסוקה של הגברים החרדים מגיע לשיאו ועומד על כ־63% בקרב כל קבוצות השכר. בגיל 50 ומעלה מתחילה מגמה מעניינת, ושיעורי התעסוקה של כל בני הזוג מתחילים לרדת. עם זאת שיעורי התעסוקה של בני הזוג של נשים המועסקות בשכר נמוך מתחילים לרדת מהר יותר מקצב ירידתם בקבוצות אחרות. ירידה חדה זאת עשויה

להראות שבני הזוג של נשים המועסקות בשכר נמוך משתכרים גם הם שכר נמוך למדי, מאחר שהם עובדים במשרות שאינן דורשות הכשרה מיוחדת. היכולת של עובדים אלו להישאר בשוק העבודה בגיל מבוגר יותר עשויה להיות מאתגרת ומורכבת, והם מתקשים לשמור על משרתם או למצוא עבודה המותאמת ליכולותיהם בגילים מבוגרים.

בקרב נשים שאינן עובדות שיעור התעסוקה של בני הזוג שלהן החל מגיל 30 נמוך בצורה ברורה משיעורם בשאר הקבוצות. בשכבת הגיל 25–29 שיעור התעסוקה של כל הקבוצות עמד על כ-44%, ובשכבת הגיל 40–44 הוא נע בין 62% ל-64% בקרב בעליהן של נשים עובדות והסתכם ב-50% לערך בקרב בעליהן של מובטלות. משפחות אלה נשענות ככל הנראה, יותר ממשקי בית אחרים, על תמיכה כלכלית חיצונית מהמדינה או מטעם הקהילה. מצב זה עשוי להקטין את המוטיבציה ואף את הצורך של גבר לצאת לעבודה. כמו כן העובדה שהאישה אינה עובדת מקטינה ככל הנראה את המוטיבציה של הגבר לעבוד, במיוחד כאשר הוא חש שאין תמיכה או צורך כלכלי מיידי בכך.

תרשים 14

שיעור תעסוקת בעלים חרדים לפי גיל האישה ורמת הכנסתה, 2021



באמצעות נתוני הסקר נעשה פילוח מפורט יותר של מצבו התעסוקתי של בן הזוג. כזכור, גילן הממוצע של הנשים במדגם עמד על 34, ולכן שיעורי התעסוקה של בני הזוג על פי ממצאי הסקר דומים למסד הנתונים המנהלי, אם כי מעט נמוכים יותר. הסיבה לכך יכולה לנבוע מאופי המדגם, אך גם מסיבות תרבותיות: גם אנשים עובדים המופיעים במסד הנתונים המנהלי כבעלי תלוש משכורת עדיין מצהירים על עצמם שהם אברכים, בין משום שעיסוקם הוא תורני (כגון עבודה בשיבות או בתלמודי תורה) ובין משום שהם עדיין רואים בעצמם אברכים בהגדרה.

מהממצאים עולה כי **נשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה נשואות פחות לאברכים לעומת שאר הנשים**. 50% מהן נשואות לבן זוג שהגדרתו העיקרית הייתה אברך, לעומת 57% מבני הזוג של ברמת שכר בינונית ו-53% מבני הזוג של ברמת שכר גבוהה. ממצאים אלו עשויים לנבוע מכמה מאפיינים של החברה החרדית, אך בשל היעדר ניתוחים סטטיסטיים מורכבים הם מונחים כאן כהשערות בלבד. אם כך, הנוכחות הגבוהה למדי של נשים חסידיות בקרב נשים ברמת שכר נמוכה עשויה להסביר את הנוכחות הנמוכה למדי של אברכים בקרב קבוצה זו, שכן שיעור התעסוקה של גברים חסידים גבוה משיעור התעסוקה של גברים ליטאים ושל גברים ספרדים (רגב ומילצקי, 2024).

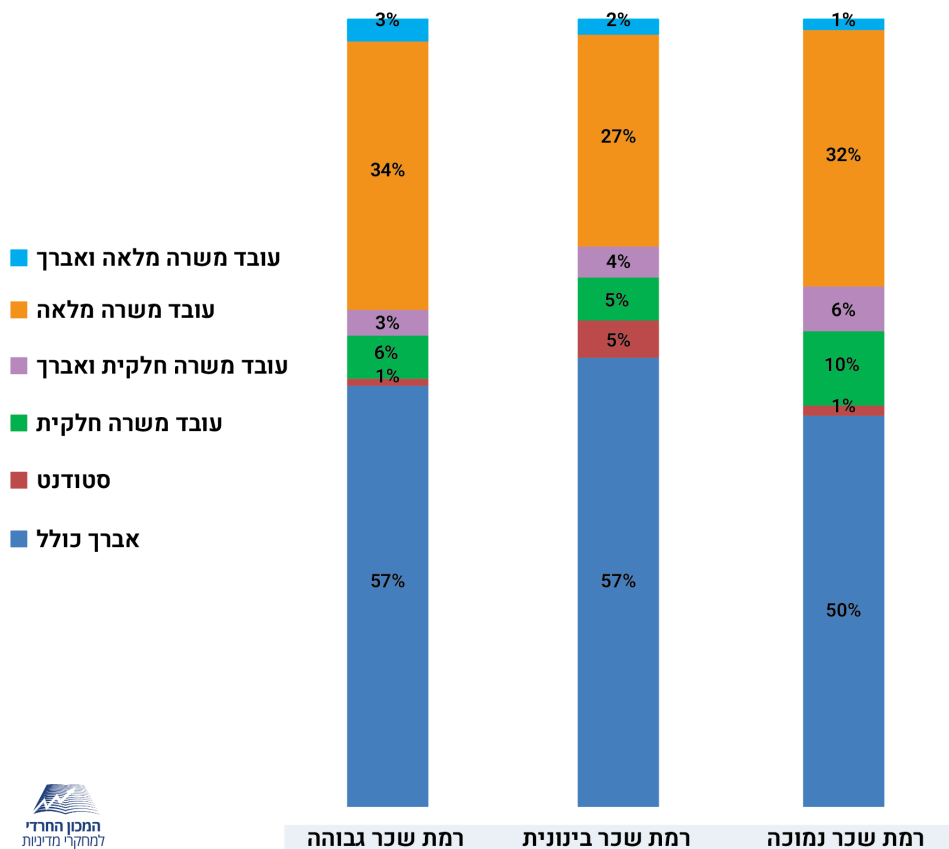
לצד זאת נמצא כי **נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה נשואות יותר לבני זוג העובדים במשרה מלאה**: 37% מהנשים ברמת שכר גבוהה נשואות לבני זוג העובדים במשרה מלאה, לעומת 33% מבני הזוג של נשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה ו-29% מבני הזוג של נשים המשתכרות ברמת שכר בינונית.

בהשלמה, נשים המשתכרות ברמת שכר בינונית נשואות בהיקפים הגדולים ביותר (57%) לאברכים באופן בלעדי (שאינם מצהירים כי הם עובדים במקביל). ממצא זה עשוי להיות קשור לקושי הנמוך למדי, הן הכלכלי והן החברתי-משפחתי, שיש ברמת הכנסה זו: מצד אחד רמת ההכנסה של האישה בינונית, ולכן סביר להניח ששכרה הממוצע של האישה מספיק לצרכים הכלכליים של משק הבית, ואין קושי כלכלי ממשי שמחייב את הצטרפות בן הזוג לפרנסת משק הבית כמו שיש בקבוצות השכר הנמוכות יותר. מנגד, האישה עובדת ככל הנראה במשרה שאינה בכירה או מקצועית במיוחד ומאפשרת לבעלה לשמור על עיסוקו התורני כעיסוק מרכזי,

ואין פער ניכר בין מצבו התעסוקתי של הגבר למצב התעסוקתי של האישה. פער זה נצפה למשל במשקי בית שהאישה עובדת בהם בשכר גבוה, ובהם מצאנו שיש שיעור גבוה יותר של בני זוג העובדים במשרה מלאה, ייתכן שבשל צורך גבוה יותר של בן הזוג להשתוות להישגים המקצועיים של אשתו או בשל אופי דומה של בני הזוג ורצון דומה בהצלחה מקצועית.

תרשים 15

עיסוק בן הזוג פי רמות שכר



הזרמים השונים המרכיבים את החברה החרדית מתאפיינים בגישה שונה כלפי תעסוקת גברים חרדים, המתבטאת בשיעורי תעסוקה שונים: שיעורי התעסוקה של גברים חסידיים הם הגבוהים ביותר, ועומדים כ-60%, שיעורי התעסוקה של גברים ספרדים נמוכים מהם במעט, ועומדים על 58%, ושיעורי התעסוקה של גברים ליטאים נמוכים בהרבה, ועומדים על 47% (רגב ומילצקי, 2024).

במחקר זה נבחנו שיעורי התעסוקה של הגברים החרדים מן הזרמים השונים בהתאם לרמת השכר של האישה בזרם. הממצאים מעלים כי בזרם החסידי ובזרם הספרדי ברמת השכר הגבוהה שיעורי התעסוקה של בני הזוג נמוכים מאוד. בקרב הנשים החסידיות שיעור בני הזוג האברכים של נשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה עומד על 22%, וברמת שכר גבוהה – 32%. שיעור בני הזוג של נשים חסידיות המועסקים במשרה מלאה עומד על 70% כאשר רמת השכר של הנשים נמוכה, ויורד ל-42% כאשר רמת השכר שלהן גבוהה. בקרב הנשים הספרדיות שיעור בני הזוג האברכים עומד על 56% ברמת שכר נמוכה ועולה ל-68% ברמת שכר גבוהה, ושיעור בני הזוג המועסקים במשרה מלאה עומד על 29% כאשר רמת השכר של הנשים נמוכה ויורד ל-11% כאשר רמת השכר של הנשים גבוהה. בקרב נשים ליטאיות אין הבדל ניכר במצבו התעסוקתי של בן הזוג ברמות השכר השונות: 59% מבני הזוג של נשים ליטאיות ברמת שכר נמוכה הם אברכים, לעומת 56% מבני הזוג של נשים ליטאיות ברמת שכר גבוהה.

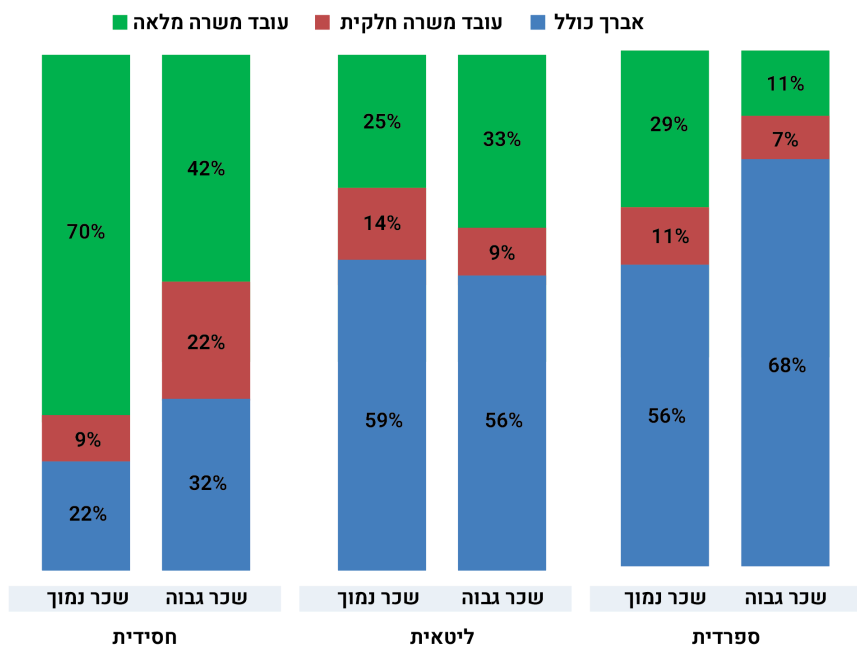
מממצאים אלו עולה כי בדגם הליטאי מובילה הדרך של "חברת הלומדים", ותעסוקת האישה ככל הנראה אינה משפיעה על תעסוקת בן הזוג. חלוקת התפקידים הברורה בין הגברים לנשים בזרם הליטאי נוכחת בכל רמות השכר, כלומר תעסוקת הנשים הליטאיות אינה משפיעה על ההחלטה אם להישאר בכולל או לא, אלא רק על רמת החיים של המשפחה.

בזרם החסידי ובזרם הספרדי ניכר הבדל בין תעסוקת בני הזוג של נשים ברמות השכר השונות: רמות הכנסה גבוהות יותר של האישה מופיעות עם שיעור בני זוג אברכים גבוה יותר, שמתאפשר ככל הנראה בדגם כלכלי שבו האישה עובדת ברמת שכר גבוהה. בקרב האוכלוסייה הספרדית ברמת השכר הנמוכה שיעור האברכים דומה לשל הליטאים, וכאשר רמת השכר עולה שיעור האברכים גדל מאוד: ייתכן שזו הוכחה לאימוץ דגם חברת הלומדים

בקרב האוכלוסייה הספרדית-תורנית, שבה גם הנשים מאמצות מסלולי הכשרה ותעסוקה של נשים ליטאיות.

תרשים 15

עיסוק בן הזוג לפי מגזר ולפי רמות שכר של האישה



2.4.א. רמת ההשכלה של בני הזוג

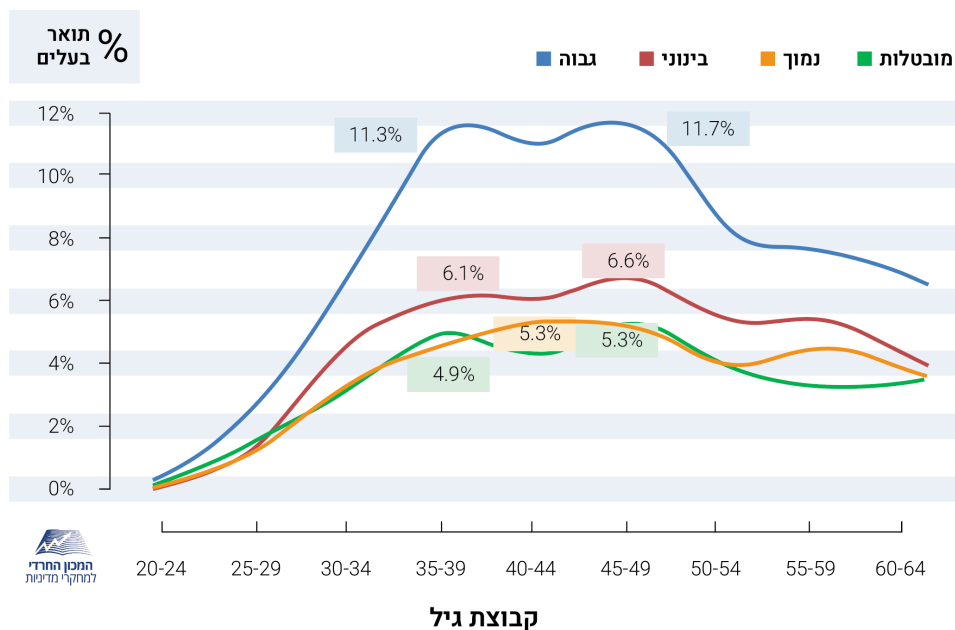
בדומה למצב התעסוקה של בני הזוג, גם רמת ההשכלה עשויה להשפיע על רמת ההכנסה של האישה או להיות מושפעת ממנה. בכלל, שיעור האקדמאים בקרב הגברים החרדים נמוך בהרבה משיעורן של הנשים החרדיות האקדמאיות, אך מממצאי המחקר נראה שיש קשר בין קבוצת השכר של האישה לרמת ההשכלה של בני הזוג: שיעור האקדמאים בקרב בני הזוג של נשים המרוויחות שכר גבוה בכל שכבות הגיל גבוה יותר משיעורו בקבוצות האחרות. עוד תכונה שמאפיינת גברים בעלי תואר אקדמי היא התפלגות גילית: בכל קבוצות השכר שיעור

בני הזוג האקדמאיים מגיע לשיאו בקבוצות הגיל 35-49.

אם כן, שיעור בני הזוג האקדמאיים של נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה הוא הגבוה ביותר, ועומד על שיא של כ-11.5% בגילי 35-49. שיעור בני הזוג האקדמאיים של נשים המשתכרות ברמת שכר בינונית נמוך יותר, ומגיע גם הוא לשיאו בקבוצת גיל זו: כ-6.5%. שיעור בני הזוג האקדמאיים של נשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה ושל נשים מובטלות הן הנמוכים ביותר, מגיעים לשיאם בקבוצות הגיל של 35-49 ועומדים על כ-5%.

תרשים 17

שיעור אקדמאים קרב בעלים חרדים לפי גיל האשה ורמת הכנסתה, 2021



3.4. רמות ההכנסה של בני הזוג

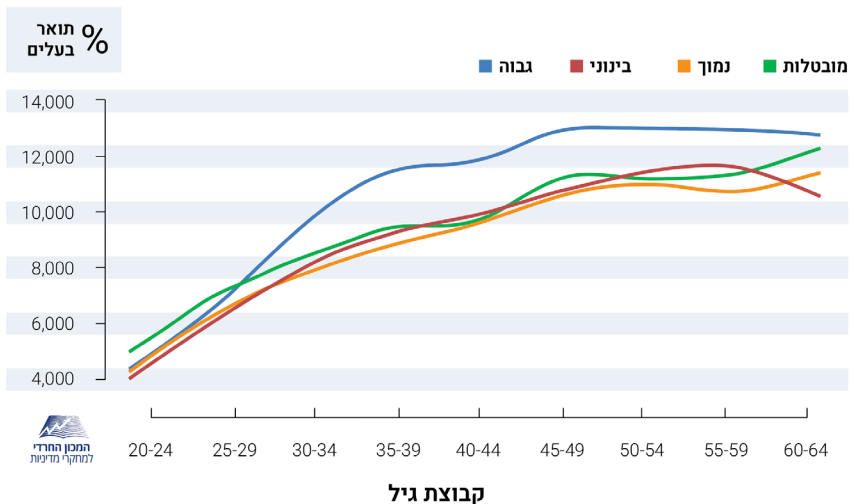
נוסף על שיעורי התעסוקה ורמת ההשכלה של בני הזוג של הנשים במחקר נבחנה גם רמת ההכנסה שלהם. בחינת השכר החודשי הממוצע של גברים חרדים בהתאם לרמת ההכנסה של נשותיהם היא חלק מבחינת התהליכים הכלכליים והחברתיים המתרחשים בחברה החרדית בעקבות שינויים בתעסוקת הנשים. השוואת השכר בין קבוצות שכר שונות של הנשים מאפשרת להבין את יחסי הגומלין בין הכנסות שני בני הזוג, את מידת התלות בדגם "גבר מפרנס – אישה תומכת" ואת השפעת רמת ההשכלה, המיומנויות והנורמות החברתיות על תעסוקת הגברים לאורך השנים.

מהממצאים עולה כי **גברים שמרוויחים הרבה נשואים לנשים שמרוויחות הרבה**. בקרב נשים מרמת הכנסה גבוהה: שכר בני הזוג מתחיל ב־6,000 שקלים בממוצע בגילי 20–24, ועולה עלייה חדה עד ל־12,000 שקלים לערך בגילי 40–44. השכר נשאר יציב למדי בגילי 45–54, ולאחר מכן חלה ירידה מתונה. בקרב נשים מרמת הכנסה בינונית מגמות השכר בקבוצות הגיל דומות, רק בשכר ממוצע נמוך יותר: השכר מתחיל ב־5,500 שקלים לערך בגילי 20–24, עולה בהדרגה לאורך השנים ומגיע ל־10,000 שקלים לערך בגילי 45–49. בגיל 50 ומעלה מתחילה ירידה מתונה בשכר. בקרב נשים מרמת הכנסה נמוכה השכר הממוצע בגילים הצעירים דומה לשכרם של הבני הזוג של נשים מרמת שכר בינונית, אך הוא מגיע לשיא נמוך יותר: ל־9,000 שקלים לערך בגילי 45–49. בגיל 50 ומעלה מתחילה ירידה בולטת יותר בשכר לעומת קבוצות האחרות.

אם כן, החל משכבות הגיל 35–44 יש פער ברור בין המשכורת הממוצעת של בני זוג של נשים המרוויחות שכר גבוה ובין המשכורת הממוצעת של שאר הגברים. מאחורי ממצאים אלו עשוי לעמוד ההסבר שכאשר האישה משתייכת לרמת הכנסה גבוהה, הדבר מעיד בדרך כלל שהיא מחזיקה במקצוע יוקרתי, הדורש השכלה והכשרה של ממש. במקרים אלו ייתכן שהגבר יושפע מהמוטיבציה שלה לעבוד, ותהיה נכונות מוגברת גם מצידו להשתלב במקצועות של שכר גבוה. נוסף על כך רמת ההכנסה הגבוהה עשויה להקטין את התלות בלימודי תורה בלבד ולעודד את הגבר לרכוש השכלה או הכשרה מקצועית.

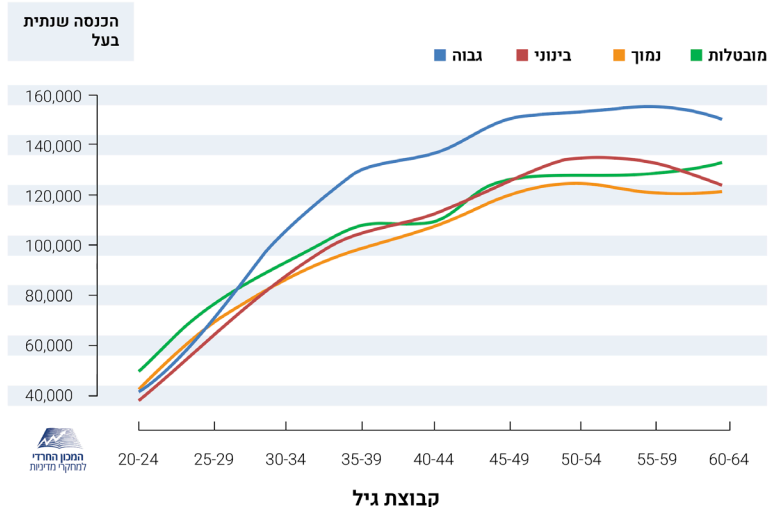
תרשים 18

שכר חודשי ממוצע של בעלים חרדים לפי גיל האישה ורמת הכנסתה, 2021



תרשים 19

הכנסה שנתית של בעלים חרדים לפי גיל האישה ורמת הכנסתה, 2021



א.4.4. שעות העבודה של בני הזוג

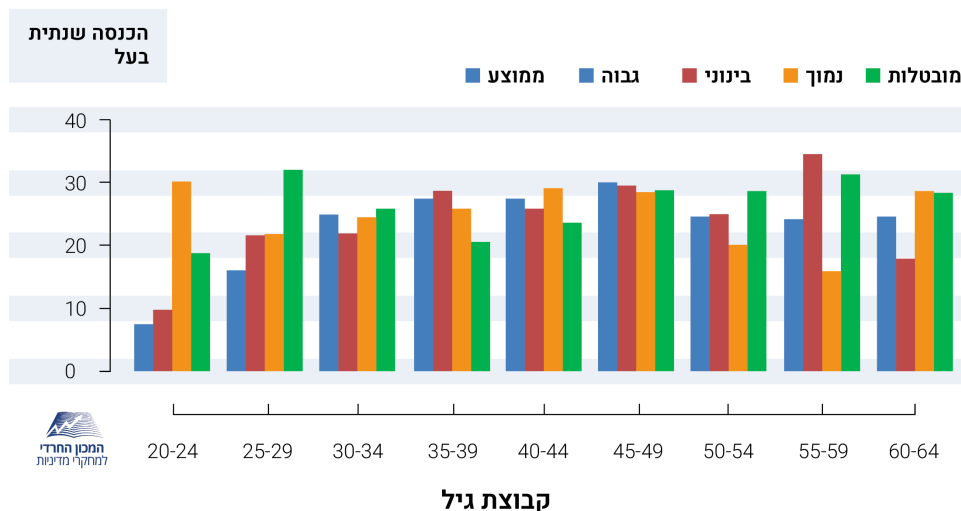
עוד מאפיין מרכזי בתמונת המצב התעסוקתית של בני הזוג של הנשים במחקר הוא היקף המשרה שלהם. מאפיין זה עשוי להצביע בין השאר על מרכזיות העיסוק המקצועי של הגבר, כלומר עד כמה הוא משלב עיסוק תורני עם עבודה במשרה חלקית. מהממצאים עולה כי שעות העבודה השבועיות של הגברים החרדים במחקר עומד בממוצע על כ־23 וכי יש שונות רבה בשעות העבודה של בני הזוג של נשים בקבוצות הגיל והשכר השונות. בכלל, נראה כי היקף שעות העבודה של כלל הגברים עולה בהדרגה עם הגיל ומשקף כניסה איטית יותר של גברים חרדים לשוק העבודה והשתלבות הדרגתית בכלכלת משק הבית. לאחר גיל 55 יש ירידה כללית בשעות העבודה, במיוחד בקרב גברים שבנות זוגם בעלות שכר גבוה, ייתכן שבשל שחיקה וייתכן שבשל שהסתמכות על מקורות הכנסה נוספים.

בקבוצות הגיל הצעירות, ובמיוחד בקבוצת הגיל הצעירה ביותר, **בני זוג לנשים העובדות בשכר נמוך עובדים היקף שעות די גבוה:** בקרב קבוצת הגיל של בנות 20–24 בני הזוג של נשים העובדות בשכר נמוך עובדים בממוצע כ־30 שעות שבועיות, לעומת 9.7 שעות שבועיות שעובדים בני זוג לנשים העובדות בשכר בינוני ו־6.4 שעות שבועיות של בני זוג לנשים העובדות בשכר גבוה. אם כך, גברים נשואים לנשים ששכרן נמוך או שאינן עובדות מקבלים עליהם את הנטל הכלכלי המרכזי, המתבטא בשעות עבודה רבות יותר לאורך השנים.

בכלל, ניכר ש**ככל שהשכר של האישה גבוה יותר, כך מספר שעות העבודה של הגבר נוטה להיות נמוך יותר, בעיקר בגילים הצעירים.** ייתכן שהדבר נובע מהיעדר לחץ כלכלי על משק הבית, ואילו בקרב נשים שאינן עובדות או שמשתכרות ברמת שכר נמוכה, הגברים נדרשים לעבוד שעות רבות יותר כדי למלא את החסר בהכנסה המשפחתית.

תרשים 20

מספר שעות עבודה שבועיות בקרב בעלים חרדים לפי גיל האישה ורמת הכנסתה, 2021



5.א. הדרך למעלה: מלאת מוטיבציה ואינטנסיבית

בחלק האחרון של תמונת המצב של נשים חרדיות המועסקות בפריזון עבודה גבוה נרצה לתאר את הדרך שעברו הנשים בדרך למעלה. ראשית, נראה שעל מנת להצליח צריך להציב מטרה: נשים רבות באו מכוונות מטרה להגיע למקצוע ולתפקיד שהן נמצאות בו. שרה, רואת חשבון, סיפרה שידעה מגיל צעיר מאוד ("מכיתה ו'") שהיא רוצה לעסוק במקצוע זה כשתהיה גדולה. היא כיוונה למכללה נחשבת בתחום, ואף שילמה על כך מחיר בדמות מאבקים בשנות התיכון עם הנהלת התיכון שלמדה בו, שניסתה למנוע את קבלתה לאותו מוסד לימודים. את השדרוג בקריירה עשתה אחרי עשר שנים במשרד קטן, והיא מספרת שרצתה לתת יותר מעצמה, ויכלה, כי בנותיה כבר גדלו מעט.

גם אסתי, שעובדת בתחום הנדל"ן, סיפרה שידעה מגיל צעיר שהיא רוצה לעבוד בתחום זה.

היא הייתה מכוונת מטרה בכל מסלול הקריירה שלה לנצל כל פיסת מידע שנתקלה בדרך כדי ללמוד ולהכיר את התחום ושאפה להתקדם ממשרה למשרה כדי שתוכל להתקדם בענף הנדל"ן:

"ידעתי שאני אעבוד בתחום הנדל"ן מגיל 11. סיימתי את הסמינר, עבדתי כמזכירה בתחום המשכנתאות, חיפשתי עבודה בתחום כדי להתחיל ללמוד ולהכיר את התחום. כל דבר ששמעתי מיד ביררתי מה זה. ככה למדתי מושגים בסיסיים. אחרי שנתיים ממש מיציתי שם, היה שם מישו שהתחיל איתי. ואז עברתי לחברת נדל"ן, עבדתי בה כמה שנים טובות" (אסתי, 6.11.2023)

היותן של הנשים מכוונות מטרה להתקדם ולהצליח בעולם העבודה מפעיל אותן כל הזמן לחפש את התפקיד המתאים להן, שיאפשר את מיצוי יכולותיהן. לדוגמה, מרים, רואת חשבון, עברה בכל שנתיים-שלוש למשרה אחרת למרות בקושי הגדול בתחום לזוז בין משרות, במיוחד לאישה:

"נשים אוהבות להישאר בתפקיד יותר מגברים. אם נוח ונעים מבחינת השעות והאנשים, אז זה היא כן תעדיף להישאר במקום עבודה שלה, בגלל שהיא צריכה יציבות כלכלית מצד אחד וגמישות עם המשפחה מצד שני, אז מאוד קשה לזוז" (מרים, 22.11.2023)

למרות הצורך להראות את כוחה בכל פעם מחדש, ללמוד תפקיד חדש וחברה חדשה, מרים תיארה את הדרך הארוכה שעברה עד שהגיעה למשרה ניהולית בכירה בתחומה. במשרה הנוכחית היא קיבלה מעמד מקצועי בכיר וגם מתוגמלת בשכר גבוה מאוד, והיא רוכשת בו יכולות שיאפשרו לה להתקדם הלאה:

"עכשיו התפקיד הוא עם הרבה יותר אחריות, ניהולי, הרבה יותר מאתגר. הנקודה הכי חשובה: יש מישו שמאמין בי, זה גורם לי להאמין בעצמי יותר. אני מגיעה ליכולות הרבה

יותר גבוהות. אני נותנת יותר, לא מתחשבת על כל דקה, אז גם בעשר בלילה או באמצע חופשת לידה אני עונה, כי הוא סומך עליי, ואני רוצה להצליח. התפקיד הבא שלי, אם זה לא במשרד הזה, זה יהיה בזכות התפקיד הזה. אני אצליח להגיע למקום הרבה יותר גבוה, כי האנשים פה גרמו לי להאמין בעצמי"
(מרים, 22.11.2023)

כיצד מגיעים אל המטרה? קופצים קדימה. כדי להתקדם אל עבר המטרה, דיווחו הנשים בראיונות, נדרש מהן להיות בתנועה כל הזמן ולהאמין בעצמן שהן מסוגלות לכל דבר. היה עליהן לנצל כל הזדמנות להתקדם, לקבל עליהן אחריות וגם תפקידים שהן לא בהכרח הרגישו שהן מוכשרות לעשות. מנוחה, שעובדת בפיננסים, הגיעה לתפקידה בעקבות תפקיד שהתפנה בחברה שעבדה בה, והיא למדה את הכלים הנדרשים לתפקיד תוך כדי פעילות:

"עבדתי במשרה קטנה שאפשרה לי ללמוד במקביל. ואז המנהלת הקודמת עזבה [...] לא היה לי ניסיון, לא היה כלום. אמרו לי תתחילי ותלמדי תוך כדי. אז עזבתי את הלימודים הקודמים והלכתי לקורס בתחום, משהו של עשרה חודשים. קיבלתי תעודה תוך כדי [...] ההנהלה סמכה עליי, הוכחתי את עצמי, שאני מאוד מסורה לעבודה"
(מנוחה, 19.11.2023)

לאה, שעובדת בהיי־טק, אומנם לא תכננה לטפס לתפקידי ניהול, אבל כאשר הגיעה לעבודה חדשה כדי להתקדם במקצוע ובשכר, היא מספרת ש"נפלה" לתפקיד ראש צוות, וקיבלה הרבה ליווי ותמיכה ממקום העבודה:

"זה תפס אותי לא מוכנה. לא תכננתי להיות ראש צוות [...] אמרתי להם שאין לי מספיק ניסיון. הם אמרו לי שרוצים אותי לתפקיד. וכל הזמן שאלתי את עצמי אם זה נכון לי לקחת את זה. הסתכלתי על ראש הצוות הקודם, שהוא היה כול יכול, ואני אין לי ניסיון בכלל בתחום הזה, אז איך אני יכולה להוביל בו? אבל הם מאוד חיזקו אותי שהם ילוו אותי [...] זה נתן לי ביטחון"
(לאה, 7.11.2023)

חני, שעובדת בתחום הבריאות, סיפרה שהתגלגלה לתחום בלא תכנון, אבל באמצעות הרבה עבודה קשה ומוטיבציה הצליחה להתקדם ולטפס לתפקידים בכירים מאוד בענף למרות מכשולים רבים שעמדו בדרכה. היא עברה מתפקיד לתפקיד, למדה תוך כדי עבודה את אופי התפקיד ולא ויתרה על שום הזדמנות להתקדם:

"התחלתי דרכי בגיל 19 ללא שום השכלה והכשרה, בעבודת מזכירות [...] ומהר צמחתי לנהל שני סניפים של קופת חולים. בהמשך הדרך קיבלתי קורס מנהלים שהם שלחו אותי, אבל הייתי בלי תעודת בגרות, בלי תואר. מאוד רציתי ללמוד ולהתקדם אבל לא הייתה לי אפשרות כלכלית, טכנית, ואפילו מעשית – אפילו 12 שנות לימוד. הכול היה חסום בפניי [...] אחרי שלוש שנים בתפקיד ניהולי בקופה, הגשתי מועמדות לתפקיד בבית חולים, שם ניהלתי את המרפאות והמכונים, צברתי הרבה ניסיון עם עבודה מול המגזר החרדי והקמתי שירות ייעודי בתחום [...] ואז פנו אליי מבית חולים אחר וביקשו ממני לעשות את זה שם [...] עברתי, שנתיים וחצי עבדתי שם בזה, עבודה מטורפת 24/7. והתגמול היה מאוד עלוב יחסית למה שעבדתי. ואז הגיעה ההצעה ממקום העבודה הנוכחי – גם לקטע הקהילתי וגם לנהל את המערך האמבולטורי, ואז סוף סוף הגעתי לשכר הוגן ותנאים טובים" (חני, 28.11.2023)

כדי להגיע לתפקידה הייתה חני צריכה להשלים שני תארים בתחום הבריאות, והיא עשתה זאת תוך כדי עבודה אינטנסיבית ותובענית מאוד והתמודדה עם מכשולים בירוקרטיים רבים בדרכה, וצלחה אותם בנחישות ובהרבה מאמץ.

אם כן, אינטנסיביות היא ככל הנראה מילת המפתח של תעסוקת נשים חרדיות בפריון עבודה גבוה. הנשים שרואיינו היו שקועות כולן עמוק בעבודה אינטנסיבית מאוד, וכולן עובדות במשרות מלאות פלוס ומדווחות על עבודה סביב השעון לצד מחויבות גדולה בסביבה הביתית.

"אני עובדת 11 שעות ביום [...] אבל מחוברת לעשייה ולאנשים" (שולי, 4.12.2023)

"מבחינת השעות – זה קשה [...] זה קריעה. יש עבודה גם בשעות אחרי צוהריים, פגישות, לקוחות חשובים, עבודה מאוד אינטנסיבית"
(ציפורה, 21.12.2023)

ניכר כי משרה בשכר גבוה ובתפקידים בכירים היא תוצאה של עבודה קשה, מחויבות למקצוע ולתפקיד והשקעה מתמשכת בהתקדמות. כך סיפרה שרה, רואת חשבון בכירה.

"שכר גבוה זה ישר מתקשר אצלי בעצם לעמדות בכירות. מי שיש לה קריירה זה אומר שכר גבוה. לא כל אחת תקבל שכר גבוה. חייבים לעשות השקעה מסוימת, צריכה להתקדם, להשקיע. יש בנות ששומרות על תיקים קטנים וראש קטן, והן לא יקבלו שכר גבוה. זה לא רק המקצוע. זה גם המוטיבציה שלה, החלטה שהיא רוצה להתקדם. פועל יוצא של ההשקעה שלה בתפקיד שלה"
(שרה, 5.11.2023)

רבות מאוד מהעובדות במשרות בכירות בתחומים שקשורים למתן שירותים בתחומי הבריאות והמגזר הציבורי תיארו את העבודה שלהן אינטנסיבית ותובענית מאוד, אך הצמידו להגדרות אלה מונחים של משמעות, כמו "שליחות", שמניעים אותן להמשיך לתפקד גם במחירים גבוהים:

"אני מאוד מסורה לעבודה. יותר מדי אפילו. נמצאת בעבודה, סוג של שליחות. זה לא לדפוק כרטיס. אני עובדת לפרנסה אבל לא רק, אני טיפוס שלוקח דברים אישית [...] אין אצלי חופש, גם כשאני בחופש אני עונה לטלפונים וממשיכה את הטיפול בדברים שצריך [...] זה לא תמיד טוב, כי צריך לעצור. מקנאה באלו שמסיימות יום עבודה בשתיים ולא לוקחות את העבודה הביתה"
(מנוחה, 19.11.2023)

"זאת תחושת שליחות. יש לי חיבור ישיר עם העובדים וגם עם המבוטחים, ואני יכולה להשפיע ומשתמשת בו להשפיע באופן רחב על תרופה מסוימת ועל ביטוחים, וגם בעניינים פרטיים לעזור למבוטח פרטי"
(שולי, 4.12.2023)

"התפקיד שלי הוא עם המון חמלה, המון שליחות"
(שפרה, 4.12.2023)

האינטנסיביות וההשקעה תובעות הרבה מאוד מנשים שמגדלות משפחות גדולות ומטופלות בילדים קטנים בלא הפסקה לאורך כמעט שני עשורים של קריירה. הן תיארו את כפל התפקידים שהן משמשות בהם כאתגר ממשי, לפעמים אף תובעני מדי. פנינה, בכירה בתחום הבריאות, התקשתה לזכור חוויות מגידול הילדים:

"הילדים כבר התבגרו, אבל כשהם היו קטנים זה היה מאוד קשה. לא זוכרת איך הם גדלו מאיפה שהתקופה הזאת מחוקה לי מהחיים. לפעמים אני שואלת את בעלי: מה היה כשהם היו קטנים? אני לא זוכרת. אבל זה היה לגמרי הישרדותי. אני טיפוס פרפקציוניסטי. לא הייתי מוותרת על שום דבר גם בבית, וזה דרש ממני הרבה משאבים וכוחות נפשיים"
(פנינה, 30.11.2023)

אסתי, שעובדת בתחום הנדל"ן, סיפרה שהתובענות של תחום העיסוק שלה והרצון שלה להצליח ולהתקדם בו הובילו אותה להחליט לגדל משפחה קטנה מהמקובל. האתגר לטענתה הוא גם לבנות זוגיות תוך כדי ניהול הקריירה:

"אימא שרוצה להיות טובה צריכה לחשוב גם על זה. אי אפשר גם לבנות קריירה, לנהל זוגיות ולגדל ילדים"
(אסתי, 6.11.2023)

לעיתים התובענות של ניהול הקריירה לצד גידול המשפחה ובניית הזוגיות מובילים להתערבות בן הזוג. כך סיפרה צילי, שעובדת בתחום העיצוב:

”בעלי אמר לי, בואי תנסי לבדוק אם את יכולה להפריד את הבית מהעבודה כי [...] זה התחיל להיות פסיכי. הבית חדר לתוך העבודה והעבודה חדרה לתוך הבית ועבדתי בשעות לא נורמליות על חשבון הילדים”
(צילי, 20.12.2023)

א.6. סיכום ביניים

הממצאים מצביעים על פערים במאפיינים הסוציודמוגרפיים והתעסוקתיים של נשים חרדיות המועסקות ברמות השכר השונות בשוק העבודה. אחד הממצאים הבולטים הוא הפערים בייצוג בין נשים ספרדיות לנשים ליטאיות. לנשים ספרדיות יש ייצוג חסר ברמת השכר הגבוהה וייצוג יתר ברמת השכר הנמוכה. זה עשוי להעיד על חסמים מבניים המונעים את קידומן הכלכלי. לעומתן נשים ליטאיות מציגות תמונה הפוכה, של ייצוג גבוה ברמת השכר הגבוהה וייצוג נמוך ברמת השכר הנמוכה.

נתונים נוספים מדגישים את מקומה של ההשכלה ברמות השכר השונות: נשים בעלות תארים אקדמיים מיוצגות בשיעורים גבוהים יותר ברמת השכר הגבוהה, וזה מדגיש את תרומת ההשכלה האקדמית להצלחה תעסוקתית. לצד זאת נמצא כי אף על פי שרוב הנשים החרדיות בשכר גבוה מגדירות את עצמן שמרניות, שיעור הנשים המודרניות בקבוצה זו גבוה פי שניים משיעורן בקבוצות השכר הנמוכות.

בחנית תחומי העיסוק מראה שענף ההייטק הוא גורם מפתח לנשים בשכר גבוה, שכן 40% מהן מועסקות בו, לעומת שיעורים נמוכים מאוד בקבוצות השכר הבינוני והנמוך. מנגד, תחום החינוך בולט בעיקר בקרב נשים בשכר נמוך, ויש ירידה ניכרת בנוכחותן בקבוצות השכר הגבוהות. הבדל ניכר נוסף נוגע לסביבות העבודה: סביבות עבודה מעורבות, שמועסקים בהן לא חרדים, נמצאו קשורות לרמת שכר גבוהה יותר. נשים בשכר גבוה מועסקות בשיעור גבוה

למדי במקומות עבודה מעורבים, ואילו נשים בשכר נמוך מועסקות ברוב המקרים בסביבות עבודה חרדיות בלבד.

נוסף על כך הממצאים מצביעים על קשר בין גודל מקום העבודה לרמת השכר. מקומות עבודה גדולים מאופיינים ברמת שכר ממוצע גבוהה יותר, ונשים המשתכרות שכר גבוה מועסקות בשיעורים ניכרים יותר במקומות עבודה גדולים מאוד לעומת נשים המשתכרות שכר בינוני ושכר נמוך.

לבסוף, נמצאו גם פערים במאפייני ההשכלה והתעסוקה של בני הזוג: ראשית, נמצא שככל שהשכר של האישה גבוה יותר, מספר שעות העבודה של הגבר נוטה להיות נמוך יותר, בעיקר בגילים הצעירים. בקרב נשים המשתכרות שכר נמוך בני הזוג נוטים לעבוד בהיקפי שעות גבוהים יותר. נתון זה עשוי להעיד על פיזור משאבים ייחודי במשקי הבית החרדיים, המותאם לצרכים הכלכליים והמשפחתיים של כל בית.

בקרב הזרם החסידי והזרם הספרדי נמצא כי שיעור תעסוקת בני הזוג של נשים ברמת השכר הגבוהה נמוך מאוד, ואילו בקרב הנשים הליטאיות לא ניכר הבדל של ממש במצב התעסוקתי של בני הזוג ברמות השכר השונות. נתונים אלה מעידים שתעסוקת הנשים הליטאיות אינה משפיעה במישורין על החלטת בן הזוג להישאר בכולל, אך כן משפיעה על רמת החיים של המשפחה. עוד נמצא כי בני זוג של נשים המשתכרות שכר גבוה מאופיינים ברמות השכלה גבוהות יותר, ובמיוחד ברכישת תארים אקדמיים.

הממצאים על המאפיינים השונים של הנשים החרדיות המועסקות ברמות השכר השונות ייבחנו בפרק הבא בהיבטים של השפעה ושינוי.



פרק ב'

השפעות תעסוקת נשים חרדיות בפירון עבודה גבוה

בפרק זה נבחנות ההשפעות תעסוקת נשים בפירון גבוה על הנשים בכלל, כיצד נראית ההתמודדות בסביבת עבודה מאתגרת ערכית ורעיונית והשפעתה בשאלות של זהות ישראלית וחרדית, סובלנות והכלה של אחרים וכל מיני סוגיות פוליטיות. נוסף על כך נבחנות השפעות תעסוקת האישה על בן הזוג בהקשרים מקצועיים ותעסוקתיים והשפעותיה על התא המשפחתי בהיבט הכלכלי ובהיבטים אחרים, כמו ילודה. לבסוף נבחנת ההשפעה של תעסוקת נשים חרדיות בפירון עבודה גבוה על החברה החרדית, בייחוד בכל הנוגע לפערים כלכליים ומגדריים/

ב.1. השפעות על הנשים

ב.1.1. כלים ומושגים חדשים

יציאת נשים חרדיות לעבודה בכלל, ובתעסוקה בפירון גבוה בפרט, עשויה להיות מורכבת: המפגש עם אוכלוסיות שונות והחשיפה לרעיונות ולערכים שאינם עולים בקנה אחד עם עולם התוכן והערכים של החברה החרדית עלולים לאתגר את הערכים, את סדר העדיפויות ואת הזהות החרדית של הנשים החרדיות. הנשים המועסקות בפירון עבודה גבוה עשויות להתמודד עם מורכבות זו ביתר שאת.

ממצאי המחקר מעלים כי הנשים החרדיות שמגיעות למקצועות המובילים במשק ומשמשות בהם בתפקידים בכירים נחשפות למעשה לעולם חדש, העולם הגדול של שוק העבודה בישראל, לומדות בו מושגים חדשים מעולם העבודה, רוכשות בו כלים ומפתחות יכולות. כך תיארה שרה, רואת חשבון בכירה, מה יקרה לאישה חרדית שתגיע לתפקיד בכיר:

"היא תיחשף להרבה דברים, הדרכות ניהוליות, היא תעמוד מול אנשים בכירים במשק, תהיה חלק או תוביל אפילו דוחות גדולים, הרבה אחריות, הרבה מפגש עם אנשים בכירים במשרד ומחוץ לו"
(שרה, 5.11.2023)

איילת, מנהלת בתחום ההייטק, תיארה גם היא חוויית ניהול מקדמת מאוד מבחינה מקצועית והדגישה היכרות עם אנשים שונים ואת היכולת להבין את מנגנוני ההפעלה הרגשיים שלהם:

"זה פותח את הראש מבחינת צורת החשיבה, ניהול, הבנה של אנשים, לומדת להבין כל מיני סיטואציות [...] אני לומדת מה מנהל אותם מבחינה רגשית. מלא מיומנויות ניהוליות שקיבלתי במקום העבודה"
(איילת, 15.11.2023)

אם כן, חלק ניכר מהחשיפה של נשים חרדיות לכלים ולמושגים מקצועיים חדשים בעולם העבודה כולל מפגש עם מגוון אנשים בכל מיני תפקידים, בין שהם עובדים שהן צריכות לנהל – ולשם כך עליהן להכיר אותם ולהבין את מנגנון ההפעלה שלהם – ובין שהם עמיתים ובכירים שהן צריכות לפגוש. ההתמודדות עם העובדים האחרים, בעיקר עם הגברים שבהם, לצד רכישת היכולות המקצועיות מסיבה לנשים רבות תחושת ביטחון ומשמעות שלא הייתה להן קודם לכן. תחושה זו מאפשרת להן להמשיך לדחוף את עצמן קדימה לתפקידים בכירים יותר, למקומות גבוהים יותר בעולם העבודה.

לצד זאת הכלים והיכולות שרוכשים ונחשפים אליהם בתפקידים בכירים בעולם העבודה יכולים לאתגר נשים חרדיות, מאחר שלא תמיד הם הולמים את הערכים שחונכו עליהם בעולם החרדי. החינוך החרדי לבנות שם דגש רב על צניעות, דרך ארץ וענווה, ואילו במקצועות ובתפקידים בכירים נדרשים עבודה עם גברים, הפגנת ביטחון ושידור מקצועיות ואסרטיביות – תכונות המתנגשות עם החינוך החרדי. כך תיארו זאת שרה ומרים, העובדות בעולמות הפיננסים, שיש בהם נוכחות מאוד דומיננטית של גברים:

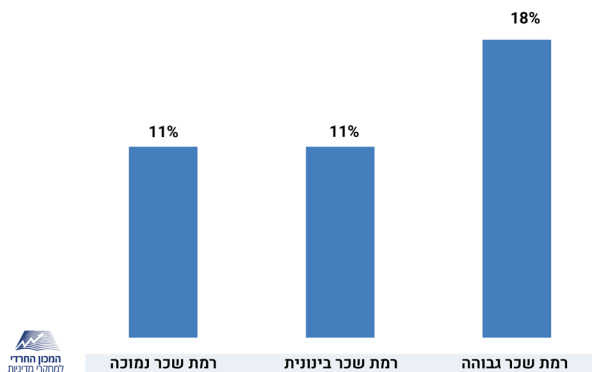
”הבכירות והשכר הגבוה מאתגר דברים שחונכנו עליהם [...] עבודה מול גברים, מפתחות יכולות אסרטיביות, אחרי שבהתחלה הן ביישניות מאוד מגברים”
(שרה, 5.11.2023)

”עכשיו התפקיד הוא עם הרבה יותר אחריות, ניהולי, הרבה יותר מאתגר [...] יש לי היום הרבה יותר ביטחון לדבר עם רואי חשבון, אני מרגישה מאוד מקודמת ומצליחה, הרבה יותר חשבונאי, מאוד שינה אותי. זה לא גרם לי להתלהב או לעלות על בנות אחרות אבל זה גרם לי ביטחון עצמי. כיף לי לעבוד במקום שטוב לי, תפקיד שמאוד רציתי”
(מרים, 22.11.2023)

ממצאי הסקר עולה כי מרבית הנשים (כ-90%) אינן מדווחות על חשיפה כזו לרעיונות ולערכים סותרים המאתגרים אותן כנשים חרדיות. עם זאת עולה מהם כי נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה מדווחות על חשיפה לרעיונות ולערכים אלו בשכיחות גבוהה לעומת נשים המשתכרות ברמת שכר בינונית וברמת שכר נמוכה: 18% מן הנשים המועסקות בשכר גבוה מדווחות על חשיפה לרעיונות ולערכים המאתגרים אותן כנשים חרדיות לעומת 11% מן הנשים המשתכרות ברמת שכר בינונית וברמת שכר נמוכה.

תרשים 21

במקום עבודתי אני נחשפת לרעיונות ולערכים סותרים המאתגרים אותי כאישה חרדית

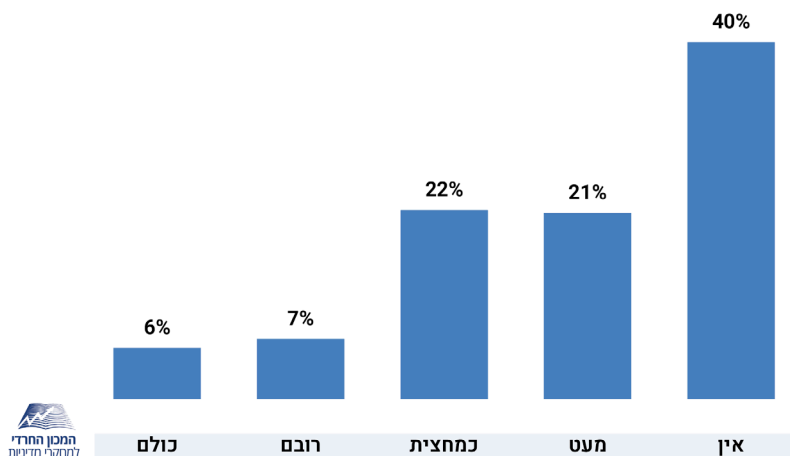


החשיפה לערכים ולרעיונות המאתגרים את האישה החרדית עשויה להיות קשורה לאופי סביבת העבודה ולשיעור האנשים שאינם חרדים העובדים בה. לכן נבחנה מידת הדיווח של הנשים על חשיפה לרעיונות ולערכים אלו לפי היקף העובדים החרדים במקום העבודה שלהן. כצפוי, נמצא שכל שיש יותר עובדים שאינם חרדים במקומות העבודה, הנשים החרדיות העובדות בהם מדווחות על חשיפה גבוהה יותר לרעיונות ולערכים סותרים המאתגרים אותן כנשים חרדיות: 40% מן הנשים החרדיות המועסקות בסביבות עבודה שאין בהן עובדים חרדים נוספים מדווחות על חשיפה לרעיונות ולערכים מאתגרים, לעומת כ-21% מן הנשים העובדות בסביבות עבודה שחלק מן העובדים בהן חרדים (מעט או כמחצית). כ-7% בלבד מן הנשים העובדות בסביבות עבודה שאין בהן כמעט או בכלל עובדים שאינם חרדים מדווחות על התמודדות זו.

בפרק הקודם הוצגו הנתונים שלפיהם נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה עובדות בשכירות גבוהה יותר במקומות עבודה שיש בהם מעט עובדים חרדים נוספים, ולכן אפשר להבין את מידת ההסכמה הגבוהה יותר שלהן עם היגד זה.

תרשים 22

במקום עבודתי אני נחשפת לרעיונות ולערכים סותרים המאתגרים אותי כאישה חרדית, לפי היקף העובדים החרדים במקום העבודה



גם גודל מקום העבודה הוא משתנה שעשוי להשפיע על שכיחות ההתמודדות עם ערכים ורעיונות מאתגרים. נמצא שנשים שעובדות במקומות עבודה גדולים מאוד דיווחו שהן נחשפות לרעיונות ולערכים סותרים המאתגרים אותן כנשים חרדיות בשכיחות מעט גבוהה יותר (16%) מנשים העובדות במקומות עבודה גדולים ובינוניים (12%) ומנשים העובדות במקומות עבודה קטנים (10%).

תרשים 23

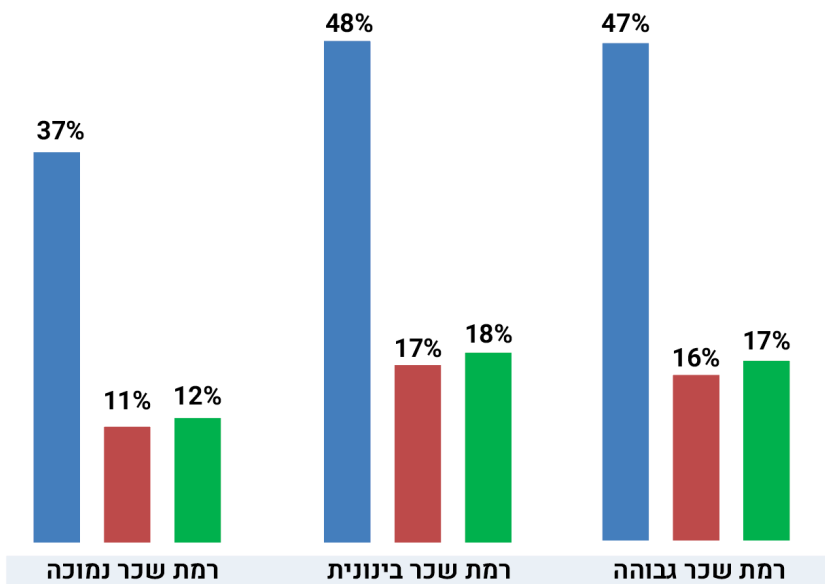
במקום עבודתי אני נחשפת לרעיונות ולערכים סותרים המאתגרים אותי כאישה חרדית, לפי גודל מקום העבודה



במחקר ניסינו להבין אם הנשים סבורות שהעבודה שלהן תרמה לחשיפה לעולמות תוכן וידע חדשים שלהן, של בני הזוג שלהן ושל הילדים שלהן. נמצא שכמחצית מהנשים דיווחו שהעבודה שלהן תרמה להן עצמן בחשיפה לעולמות תוכן וידע חדשים, אך נשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה דיווחו על כך בשכיחות נמוכה יותר (37%) מנשים ברמת שכר בינונית וברמת שכר גבוהה (כ-47%).

מידת החשיפה של בני הזוג ושל הילדים בסקר לעולמות תוכן וידע חדשים הייתה נמוכה יותר מהחשיפה של הנשים עצמן (כ-17%), מאחר שמדובר במעגלי חשיפה והשפעה שניוניים. גם במקרה זה הנשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה דיווחו על כך בשכיחות נמוכה יותר (כ-11% ו-12% לבן הזוג וילדים, בהתאמה), לעומת נשים המשתכרות ברמת שכר בינונית (17% ו-18%, בהתאמה), וכן לעומת נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה (16% ו-17%).

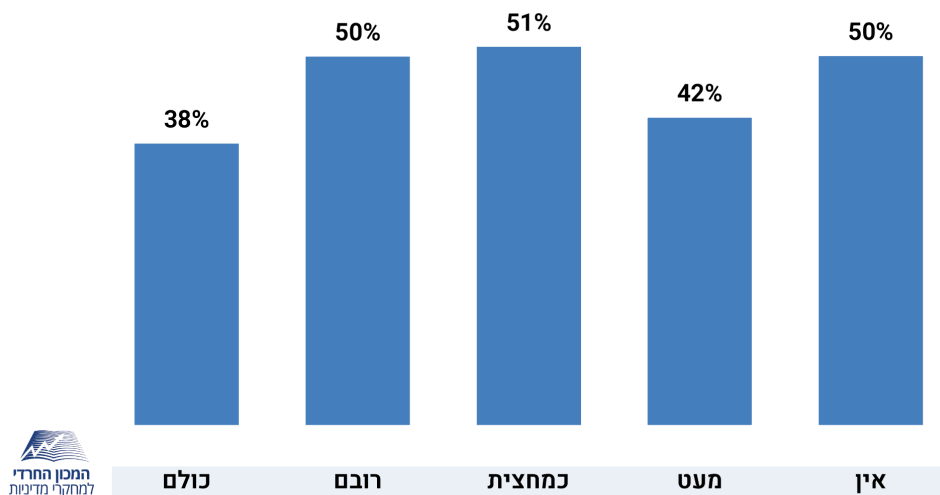
העבודה שלי תרמה לחשיפה לעולמות תוכן וידע חדשים



האם היקף העובדים החרדים במקום העבודה יכול להשפיע על היקף החשיפה לעולמות תוכן וידע חדשים? מהממצאים לא נראה שיש שאופי האוכלוסייה בסביבת העבודה מופיע עם חשיפה בהיקפים שונים לעולמות תוכן וידע חדשים. נשים העובדות במקומות שאין בהם עובדים חרדים נוספים דיווחו על חשיפה זו בשיעורים דומים לנשים העובדות במקומות שכמחצית העובדים בהם או רובם חרדים (50%). חשוב להדגיש כי השאלה מוסגרת כחשיפה מקצועית לתכנים ולידע.

תרשים 25

העבודה שלי תרמה לחשיפה שלי לעולמות תוכן וידע חדשים, לפי היקף העובדים החרדים במקום העבודה



נוסף על כך נבחנה מידת התרומה של גודל מקום העבודה לחשיפה לעולמות תוכן וידע חדשים. בדומה להיקף העובדים במקום העבודה, ניכר כי עבודה במקומות גדולים יותר מופיעה עם חשיפה רבה יותר לעולמות תוכן וידע חדשים. נשים העובדות במקומות גדולים מאוד דיווחו על כך בשיעורים דומים לנשים העובדות במקומות עבודה בינוניים (46%), ונשים העובדות במקומות עבודה גדולים דיווחו על כך בשיעורים דומים לנשים העובדות במקומות עבודה קטנים (כ-40%).

תרשים 26

העבודה שלי תרמה לחשיפה שלי לעולמות תוכן וידע חדשים, לפי גודל מקום העבודה



2.1.ב. שינוי עמדות ותפיסות חברתיות

המושגים והכלים שהנשים נחשפות אליהן במסגרת תפקידן, לצד היכרות קרובה עם אנשים ממגוון קבוצות בחברה הישראלית, יוצרים גיבוש תפיסות חברתיות חדשות ועמדות אחרות כלפי החברה הישראלית. שרה, מנהלת בכירה במשרד רואי חשבון, סיפרה כך:

"לבנות שלי, אני שומרת עליהן בחממה [...] אני לא אתן להן להגיע לאירועי גיבוש עובדים בפארק הירקון [...] ברגע שהן יוצאות מהסמינר, צריך לשמור עליהן. אחר כך לאט לאט הן נפתחות. מי שרוצה להתקדם, משתנה בטירוף"
(שרה, 5.11.2023)

על המפגש המעניין עם החברה הישראלית במקום העבודה סיפרו גם רבקה, בכירה במשרד ממשלתי, ובטי, שעובדת בתחום השיעור עם ספקים שאינם חרדים:

"למדתי להסתכל על החברה הישראלית אחרת"
(שרה, 5.11.2023)

"פתאום אני שומעת דברים שבחיים לא היה יוצא לי לשמוע, מה אחרים חושבים על החברה"

החרדית, מה האחריות שלנו, מה המקום של החרדים בישראל, כמה דברים אנחנו מפספסים כשאנחנו סגורים בבועה שלנו במודיעין עילית"
(בטי, 11.12.2023)

מנוחה עובדת בתחום הפיננסים בחברה גדולה מאוד. במסגרת התפקיד שלה היא פוגשת את כל העובדים במשרד, והיא מספרת שהמפגש עם ישראל הרחבה משפיע על התפיסה שלה בנוגע למקום של החברה החרדית במכלול הישראלי:

"עכשיו על המלחמה וזה, יש לי הרבה נשים בעבודה שהבעלים שלהם מגויסים. ואני שומעת יותר. עם ישראל כולם מנסים להתאחד. אולי אני קצת יותר מרגישה שאנחנו לא תורמים כמו כולם"
(מנוחה, 19.11.2023)

המפגש עם החברה הישראלית קורה בכל סביבות העבודה, אך מן הראיונות ניכר שכל שהתפקיד בכיר יותר, כך גדלה מידת ההיכרות ותדירות המפגש עם מגוון גדול יותר של חלקים בחברה הישראלית. כך הציגה זאת לדוגמה מינה, יזמת ופעילה במגזר החברתי:

"זה מאוד משפיע על היכולת להכיר ולהזדהות עם אנשים אחרים, שרק בעבודה יוצא פתאום להכיר ולשמוע אותם. ככל שאישה עובדת בתפקיד גבוה יותר, שכר גבוה יותר, ומקום עבודה גדול ומגוון יותר – הזוהר הישראלי של יותר תושפע. מצד שני, מספיק שעובדים בחוץ וכבר יש השפעה – מספיק שאת גננת חרדית שעובדת בגן דתי-לאומי ואת כבר משהו אחר"
(מינה, 13.11.2023)

גם לדברי איילת, בכירה בענף ההייטק, גודל הצוות שעובד תחתיה הוא חלק מהיקף ההשפעה שלהם עליה בהיבט של הבנה והיכרות חדשה עם החברה הישראלית, וגם אופי האוכלוסייה במקום:

"זה מאוד משפיע על היכולת להכיר ולהזדהות עם אנשים אחרים, שרק בעבודה יוצא פתאום להכיר ולשמוע אותם. ככל שאישה עובדת בתפקיד גבוה יותר, שכר גבוה יותר, ומקום עבודה

גדול ומגוון יותר – הזהות הישראלית שלה יותר תושפעה. מצד שני, מספיק שעובדים בחוץ וכבר יש השפעה – מספיק שאת גננת חרדית שעובדת בגן דתי-לאומי ואת כבר משהו אחר" (איילת, 15.11.2023)

במפגש עם החברה הישראלית במקום העבודה נוצרים גם חיבורים מפתיעים, כמו שסיפרה אסתי, העובדת בתחום הנדל"ן.

"הסמנכ"לית של החברה היא אישה חילונית, והיא ממש אתאיסטית. ואנחנו ממש חברות קרובות, אפילו שהיא מבוגרת ממני ב־15 שנים. היא כל הזמן אומרת איך התחברתי עם דוסית ימנית" (אסתי, 6.11.2023)

ההיכרות הקרובה עם חלקים נוספים בחברה הישראלית ייחודיים לנשים החרדיות, בניגוד לגברים החרדים. הגברים החרדים עובדים בשיעור נמוך בהרבה מנשים חרדיות, וגם במקצועות הרבה פחות מגוונים, ולפיכך מכירים ומרגישים קרובים פחות מהן את החברה הישראלית הגדולה. כך הציגה זאת מינה:

"כל זה קורה בניגוד גמור לגברים החרדים. הנשים החרדיות העובדות מחוץ לחברה החרדית הן גרות בישראל, עובדות וחיות את החברה הישראלית. הגברים החרדים גרים בחו"ל, הם מנותקים מכל מה שקורה" (מינה, 13.11.2023)

ואולם כמה מן הנשים טענו שלתפקיד הבכיר שהן פועלות בו, ליכולות הניהול שהן פיתחו לאורך השנים ולמפגש עם האנשים השונים מהן לא הייתה השפעה עליהן גם בהיבט החברתי אך בעיקר בהיבט האיש. לדבריהן, הכלים המקצועיים לא שינו בהן כלום. כך סיפרה לאה, שעובדת בחברת הייטק עם אנשים מכל הסוגים, כולל עובדים שאינם יהודים, ומשמשת ראש צוות:

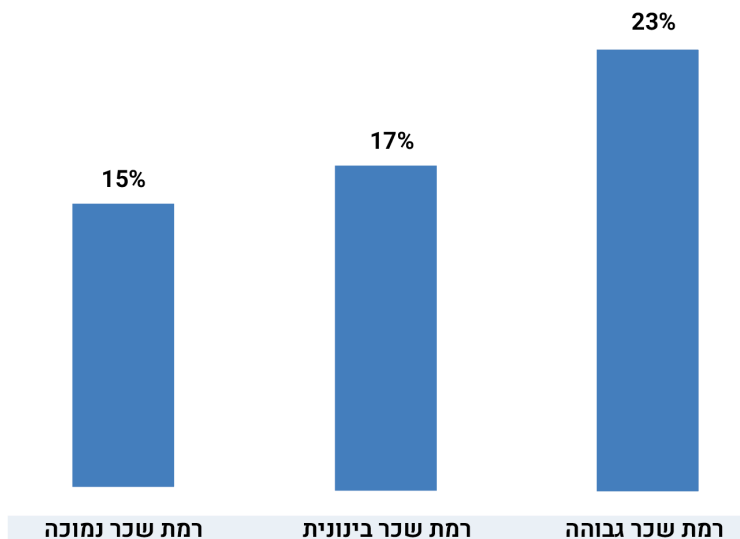
”זה לא השפיע עליי בכלל. לא שינה אותי באופי. אולי זה עושה יותר לחץ בבית [...] לא חושבת שהשתניתי באופי. בבית אני משהו אחד ובעבודה אני משהו אחר”
(לאה, 7.11.2023)

ב.2.1.א. הזדהות עם החברה הישראלית

ההיכרות במקום העבודה עם חלקים נוספים של החברה הישראלית והחשיפה לעולמות ידע, ערכים ותוכן חדשים עשויות להשפיע על כל מיני מרכיבים בזהות הישראלית של הנשים החרדיות. לפיכך נשאלו הנשים במחקר אם בעקבות העבודה שלהן הן מרגישות שייכות יותר לחברה הישראלית. הממצאים מעלים כי רק חלק קטן מן הנשים הסכימו שבעקבות העבודה שלהן הן מרגישות שייכות יותר לחברה הישראלית (כ-17%), אך נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה הסכימו עם כך בשכיחות גבוהה יותר (23%).

תרשים 27

בעקבות העבודה שלי אני מרגישה שייכת יותר לחברה הישראלית

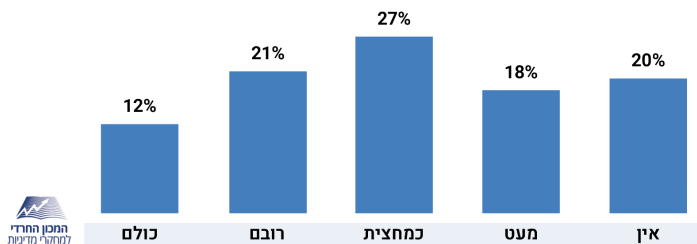


העבודה בסביבה מעורבת, שיש בה אנשים מכל קשת האוכלוסייה הישראלית, עשויה להיות בעלת השפעה על תחושת השייכות לחברה הישראלית. ממצאי המחקר מעלים כי נשים העובדות במקומות עבודה שמחצית העובדים בהם הם חרדים דיווחו שהעבודה שלהן גרמה להן להרגיש שייכות יותר לחברה הישראלית בשכיחות הגבוהה ביותר, יותר מנשים בסביבות עבודה שכל העובדים בהן או רובם אינם חרדים. **נשים העובדות במקום עבודה שכל העובדים בו חרדים דיווחו על כך, כצפוי, בשכיחות הנמוכה ביותר.** 12% מן הנשים המועסקות בסביבת עבודה שכולה חרדית הצהירו שהן מרגישות יותר חלק מהחברה הישראלית בעקבות העבודה שלהן; כמותן דיווחו 21% מן הנשים העובדות במקום עבודה שרוב העובדים בו חרדים; 27% מן העובדות במקום עבודה שמחצית מהעובדים בו חרדים, וכ-20% מן הנשים העובדות במקום עבודה שרוב העובדים או כולם אינם חרדים.

אם כן, הממצאים מעלים כי דווקא העבודה במקום שקיים בו כל המגוון החברתי בישראל, כולל חרדים, ויש להם נוכחות מורגשת, מעוררת תחושת שייכות רבה יותר לחברה הישראלית. עבודה בסביבה שיש בה מעט חרדים או אין בה חרדים כלל מעוררת תחושת חיבור לחברה הישראלית בשיעור נמוך יותר, אולי בשל נוכחות קטנה יותר של פתרונות מותאמים לחרדים או בשל תחושת מיעוט במקום העבודה, שמקשה על תחושת השייכות לחברה הישראלית ומדגישה את הזרות ואת השונות.

תרשים 28

בעקבות העבודה שלי אני מרגישה שייכות יותר לחברה הישראלית, לפי היקף העובדים החרדים במקום העבודה

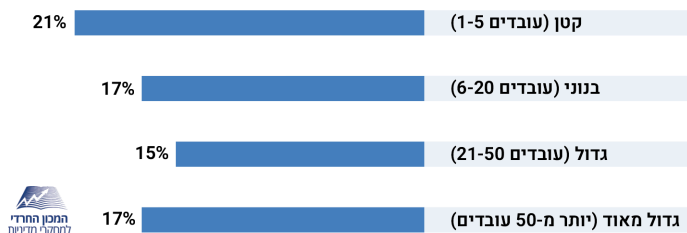


נוסף על כך נבדקה ההנחה כי גודל מקום העבודה עשוי להשפיע על מידת ההשפעה על התגברות תחושת הנשים שהן שייכות לחברה הישראלית. נמצא כי דווקא נשים העובדות במקום עבודה קטן דיווחו שהן מרגישות שייכות יותר לחברה הישראלית בעקבות העבודה שלהן, בשכיחות הגבוהה ביותר (21%). נשים המועסקות במקומות עבודה בינוניים וגדולים מאוד דיווחו על כך בשכיחות דומה (17%), ונשים המועסקות במקומות עבודה גדולים דיווחו על כך בשכיחות הנמוכה יותר (15%)

ממצא זה מוסיף על מסקנות הממצא הקודם, שלפיו בסביבת עבודה שהנשים מרגישות בה שייכות יותר הן מרגישות חיבור עז יותר לחברה הישראלית בכלל. ממצאים אלו יחד עשויים להעיד כי תחושת השייכות מתעצמת בסביבות עבודה שהנשים מרגישות בהן נראות ובעלות מקום חשוב. מקומות עבודה קטנים עשויים להציע אינטראקציות קרובות יותר ותחושת קהילתיות, ואילו מקומות עבודה שיש בהם נוכחות מורגשת של עובדים חרדים יכולים להיות עוגן תרבותי וליצור תחושת ביטחון המאפשרת לנשים להרגיש נינוחות גם במגעים עם עובדים שאינם חרדים. כאשר נשים חרדיות מוצאות את עצמן בסביבות עבודה המאזנות בין היכרות תרבותית ובין שילוב חברתי רחב, הן מצליחות לחוש שייכות רבה יותר לחברה הישראלית.

תרשים 29

בעקבות העבודה שלי אני מרגישה שייכת יותר לחברה הישראלית, לפי גודל מקום העבודה

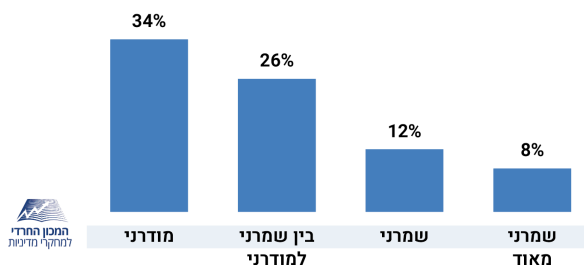


כמו כן נבחן הקשר בין השפעת מקום העבודה על תחושת השייכות לחברה הישראלית לפי מידת שמרנות-מודרניות של הנשים. מהנתונים עולה **שככל שהנשים דיווחו על עצמן שהן מודרניות יותר, הן דיווחו בשכיחות גבוהה יותר שבעקבות העבודה שלהן הן מרגישות**

שייכות יותר לחברה הישראלית.

תרשים 30

בעקבות העבודה שלי אני מרגישה שייכת יותר לחברה הישראלית, לפי רמת שמרנות-מודרניות



כאשר הנשים נשאלו על מעורבות החברה החרדית בחברה הישראלית, מרבית הנשים (כ-90%) השיבו שאינן מסכימות עם האמירה שהיו רוצות שהחברה החרדית תהיה מעורבת יותר בחברה הישראלית. ואולם נמצא שנשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה (14%) דיווחו שהן רוצות שהחברה החרדית תהיה מעורבת בחברה הישראלית מעט יותר מנשים המשתכרות ברמת שכר בינונית (10%).

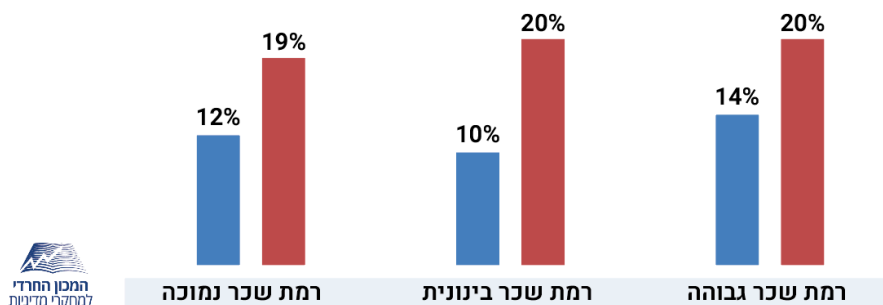
במפתיע, כאשר נשאלו הנשים על מידת הרצון שלהן לתרום למעורבות החברה החרדית בחברה הישראלית עלו שיעורי ההסכמה וניכרו בשכיחות דומה (כ-20%) בקרב נשים ברמות השכר השונות. עלייה זו בשיעורי ההסכמה, בלא קשר לרמת השכר, כאשר מדובר ברצון אישי לתרום למעורבות החברה החרדית בחברה הישראלית, יכולה להעיד על תחושת אחריות אישית מוגברת בקרב נשים חרדיות, המעידות על נכונות אישית להיות חלק משינוי חברתי מבוקר. נראה כי בעוד הרעיון של שינוי קולקטיבי רחב נתפס מאיים, תרומה אישית נתפסת מעשה שבשליטתן, שמאפשר לשמר את הערכים שלהן אגב חיזוק הקשרים עם החברה הכללית.

אם כן, ממצאים אלו עשויים להצביע על דינמיקה מורכבת ביחסן של נשים חרדיות למעורבות החברה החרדית בחברה הישראלית ומשקפים את הפער בין רצון אישי לשינוי ובין תפיסה קולקטיבית בנוגע להשתלבות החברה החרדית בחברה הישראלית.

מעורבות של החברה החרדית בחברה הישראלית לפי רמות שכר

■ רוצה שהחברה החרדית תהיה מעורבת ומחוברת לחברה הישראלית

■ רוצה לתרום למעורבות של החברה החרדית בחברה הישראלית

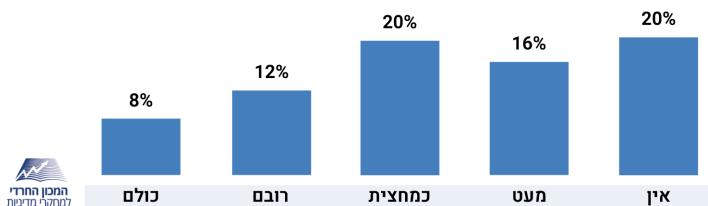


האם רצון במעורבות גדולה יותר של החברה החרדית בחברה הישראלית קשור לסביבת עבודה מעורבת? לא באופן חד-משמעי. נשים העובדות במקומות עבודה שכל העובדים בהם חרדים דיווחו בשכיחות הנמוכה ביותר שהן רוצות שהחברה החרדית תהיה מעורבת ומחוברת יותר לחברה הישראלית (8%), ושכיחות הדיווח על כך עולה ככל שבמקום העבודה יש יותר עובדים שאינם חרדים.

מעניין לראות כי שיא ההסכמה מגיע שוב דווקא בקרב נשים העובדות במקומות עבודה שכמחצית העובדים בהם חרדים, והן מסכימות על כך בשיעור דומה לנשים העובדות במקומות עבודה שאין בהם עובדים חרדים נוספים (20%). בקרב נשים העובדות במקומות שיש בהם מעט עובדים חרדים השכיחות יורדת ל-16%. כלומר שיעור ההסכמה עם ההיגד כי בעקבות העבודה יש רצון שהחברה החרדית תהיה מעורבת ומחוברת יותר לחברה הישראלית עולה ככל שמקום העבודה מכיל פחות עובדים חרדים, עד כמחצית ממניין העובדים כולם.

תרשים 32

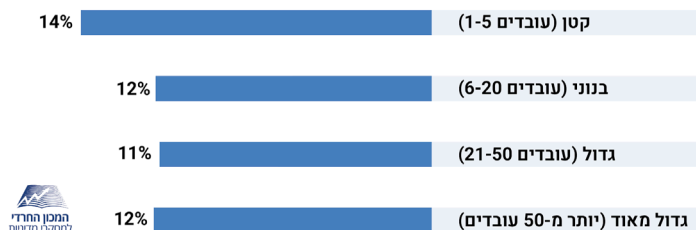
בעקבות העבודה שלי אני רוצה שהחברה החרדית תהיה יותר מעורבת ומחוברת לחברה הישראלית, לפי היקף העובדים החרדים במקום העבודה



נוסף על כך נבדקה ההנחה כי גודל מקום העבודה עשוי להשפיע על מידת הרצון שהחברה החרדית תהיה מעורבת ומחוברת יותר לחברה הישראלית. כאן נמצאו הבדלים זניחים למדי בין סביבות העבודה השונות: נשים העובדות במקומות עבודה קטנים מסכימות עם ההיגד בשכיחות גבוהה מעט (14%) אך דומה מאוד לשכיחות הסכמתן של נשים במקומות עבודה גדולים יותר.

תרשים 33

בעקבות העבודה שלי אני רוצה שהחברה החרדית תהיה יותר מעורבת ומחוברת לחברה הישראלית, לפי גודל מקום העבודה

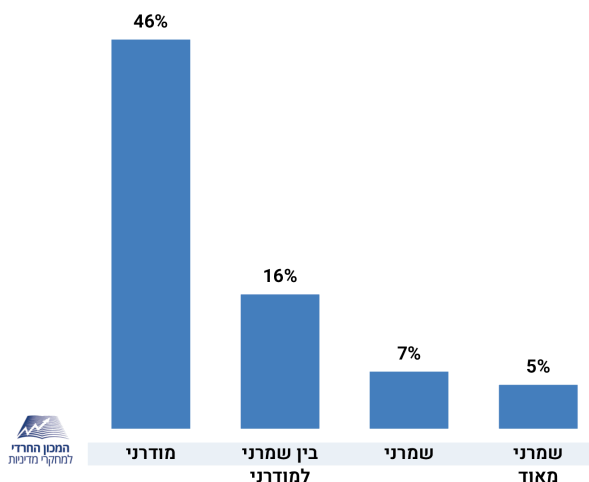


במחקר נבחנו גם מידת ההשפעה של מקום העבודה על הרצון שהחברה החרדית תהיה מעורבת ומחוברת יותר לחברה הישראלית לפי מידת שמרנות-מודרניות של הנשים. נמצא שכל שהנשים דיווחו על עצמן שהן מודרניות יותר, כך הן דיווחו יותר על שבעקבות העבודה שלהן הן רוצות שהחברה החרדית תהיה מעורבת ומחוברת יותר לחברה הישראלית: קרוב

למחצית מהנשים שהגדירו עצמן מודרניות הסכימו עם האמירה שהן רוצות שהחברה החרדית תהיה מעורבת ומחוברת יותר לחברה הישראלית, לעומת 5% בלבד מהנשים השמרניות. ממצא זה מנכיח את מאפייני ההיבדלות של החברה החרדית, שכן גם בקרב הקבוצות המודרניות ביותר כמחצית אינן מושפעות ואינן מעוניינות ליצור חיבור ומעורבות של החברה החרדית עם החברה הישראלית.

תרשים 34

בעקבות העבודה שלי אני רוצה שהחברה החרדית תהיה יותר מעורבת ומחוברת לחברה הישראלית, לפי רמת שמרנות-מודרניות



לבסוף נשאלו הנשים אם התמודדות עם ערכים ותפיסות עולם מורכבות במקום העבודה שלהן גרמה להן לשנות עמדה כלפי החברה הישראלית בהקשר של נורמות חברתיות וערכים שלה. כמחצית מהנשים דיווחו שלא חלו שינויים במידת ההזדהות שלהן עם ערכים ונורמות בחברה הישראלית או במידת הביקורתיות שלהן כלפיהם. מהנשים שדיווחו על שינוי, כיוונו היה לביקורתיות: יותר משליש מהנשים, בכל רמות השכר, דיווחו שהתמודדות עם החברה הישראלית במקום העבודה עוררה ביקורתיות גדולה יותר שלהן כלפי ערכים ונורמות בחברה

הישראלית.

בבחינת הממצאים לפי רמות שכר עולה שבהיבט של ערכים של החברה הישראלית אין הבדלים מהותיים בין הקבוצות, ו-40% מהנשים בכל רמות השכר דיווחו שהן ביקורתיות יותר היום כלפי ערכים של החברה הישראלית. נמצא גם כי נשים המשתכרות ברמת שכר בינונית דיווחו על הזדהות גדולה יותר עם ערכים של החברה הישראלית (12%) מנשים ברמת שכר נמוכה (8%) ומנשים ברמת שכר גבוהה (7%). בנוגע לנורמות חברתיות נמצאה מידת ביקורתיות נמוכה יותר, אך מעניין שנשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה דיווחו על הזדהות נמוכה יותר עם נורמות חברתיות של החברה הישראלית (8%), ונשים ברמת שכר בינונית דיווחו על הזדהות במידה הגדולה ביותר (17%).

ממצאים אלו מלמדים על כמה מאפיינים חשובים בהזדהות של הנשים החרדיות עם הערכים והנורמות של החברה הישראלית. ראשית, עולה ביקורתיות כלפי ערכים של החברה הישראלית כמאפיין רחב, ותפיסת הערכים של החברה הכללית עשויה לעורר שאלות והתנגדויות בקרב נשים חרדיות באופן גורף, בלא קשר לרמת השכר שלהן ומעמדן המקצועי. ייתכן שהביקורתיות משקפת מתחים בין ערכי החברה החרדית לערכי החברה הישראלית, במיוחד בסוגיות כמו אורח חיים, חינוך ומשפחה.

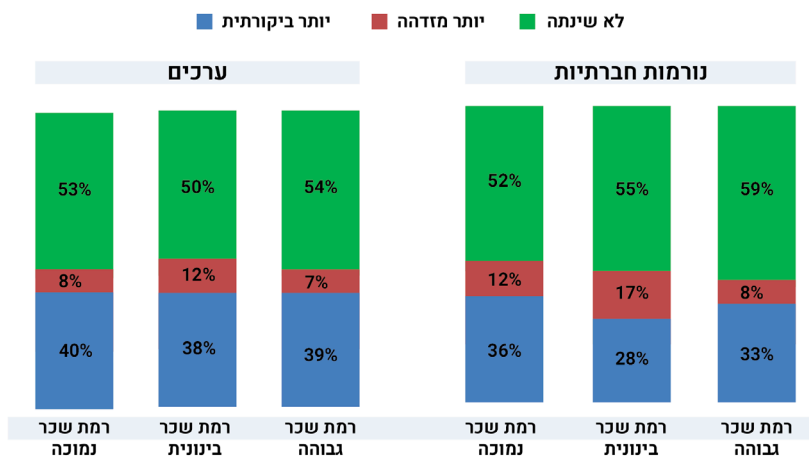
כמו כן הממצא המעלה שנשים ברמת שכר בינונית מזדהות יותר גם עם ערכים וגם עם נורמות של החברה הישראלית בהשוואה לנשים ברמת שכר נמוכה וברמת שכר גבוהה, עשוי להעיד שקבוצה זו מוצאת עצמה במצב מאוזן למדי בין שני העולמות. נשים אלו נמצאות כנראה במגע מסוים עם החברה הכללית, אך גם נותרות קשורות קשר הדוק לקהילתן החרדית, והאיזון מאפשר להן גישה פתוחה יותר לערכים של החברה הישראלית מתוך שמירה על זהותן התרבותית.

דווקא הנשים ברמת השכר הגבוהה, העובדות בסביבות עבודה גדולות ומעורבות יותר, כפי שתואר לעיל, פועלות ככל הנראה בסביבות עבודה תובעניות יותר, והן עשויות לחוות ניכור מסוים או תחושת פער ערכי לנוכח החברה הכללית. החשיפה שלהן לערכים שונים, שייתכן שהן אינן מזדהות עימם, עשויה להצביע על תחושת אי-התאמה בין אורח חייהן

המקצועי לערכים התרבותיים שלהן.

תרשים 35

שינויים במידת ההזדהות או הביקורתיות כלפי ערכים ונורמות בחברה הישראלית לפי רמות שכר



ב.2.1.ב. סובלנות כלפי האחר

העמדות בפועל של הנשים החרדיות כלפי הפרטים העובדים איתן ושייכים לחברה הישראלית הרחבה שונות מעט מהעמדות כלפי הערכים, הנורמות והגישה כלפי החברה הישראלית כקולקטיב.

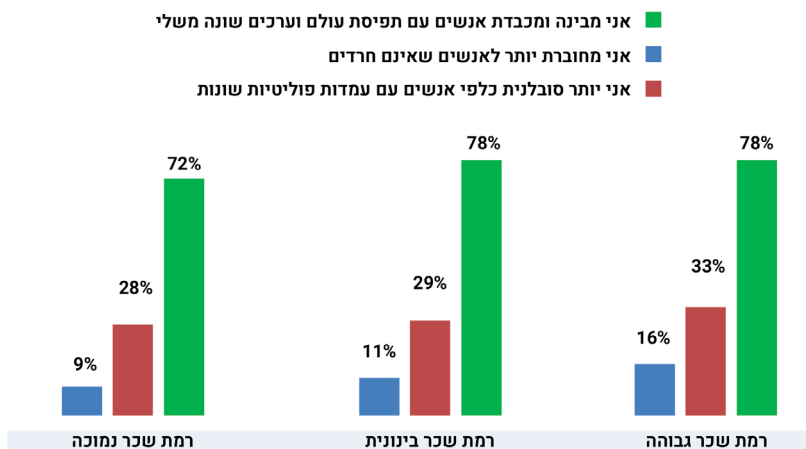
מרבית הנשים (כ-75%) דיווחו שבקבות העבודה שלהן הן מבינות ומכבדות אנשים בעלי תפיסות עולם וערכים שונים משלהן. ואולם נשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה דיווחו על כך בשכיחות נמוכה יותר (72%) מנשים ברמת שכר בינונית ומנשים ברמת שכר גבוהה (78%). עם זאת ניכרת סובלנות מעטה כלפי עמדות פוליטיות שונות, והיא דווחה בשכיחות נמוכה

יותר. כ־30% מהנשים בסקר דיווחו שבעקבות העבודה שלהן הן סובלניות יותר כלפי אנשים בעלי עמדות פוליטיות שונות משלהן, ואילו נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה דיווחו על כך בשכיחות גבוהה יותר (33%) מנשים ברמת שכר בינונית ומנשים ברמת שכר נמוכה (כ־28%). ייתכן שנשים ברמת שכר גבוהה נחשפות יותר למגוון דעות פוליטיות בשל תפקידים או סביבות עבודה מגוונות יותר.

לבסוף, דווחה תחושת חיבור נמוכה מאוד לאנשים שאינם חרדים במקום העבודה או מחוץ לו, ורק כ־12% מהנשים דיווחו על חיבור כזה. גם במקרה זה נשים ברמת שכר גבוהה דיווחו על כך בשכיחות גבוהה יותר (16%) מנשים ברמת שכר בינונית (11%) ומנשים ברמת שכר נמוכה (9%). ממצא זה מדגיש שוב את מאפייני ההיבדלות של החברה החרדית ואת ההשפעה המוגבלת מאוד של רמות ההשתכרות על מאפיינים אלו, אך עשוי להעיד שתפקידים בכירים או משתלמים כוללים יותר אינטראקציות עם אוכלוסיות מגוונות.

תרשים 36

עמדות כלפי אנשים שונים בעקבות העבודה, לפי רמות שכר

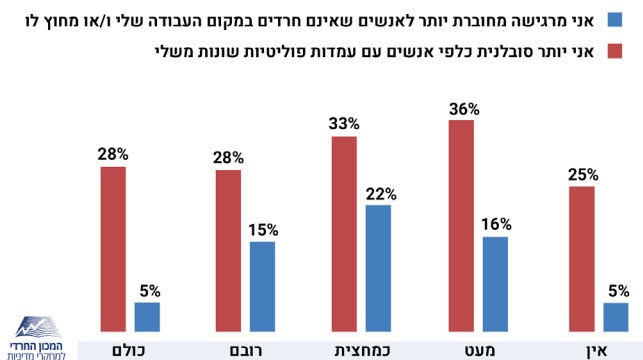


גם השפעות אופי סביבות העבודה נבחנו בהקשר של עמדות כלפי האנשים השונים בחברה הישראלית. הממצאים מעלים כי נשים העובדות במקומות עבודה שכל העובדים בהם אורובם חרדים, הצהירו על סובלנות כלפי אנשים בעלי עמדות פוליטיות שונות בשכיחות נמוכה יותר (28%) מנשים העובדות במקומות עבודה שבהם כמחצית מהעובדים חרדים (33%) ומנשים העובדות במקומות עבודה שבהם מעט עובדים חרדים (36%). מעניין כי נשים העובדות במקומות עבודה שאין בהם עובדים חרדים נוספים כלל הצהירו על כך בשכיחות הנמוכה ביותר (25%).

אשר לתחושת החיבור עם אנשים שאינם חרדים במקום העבודה או מחוץ לו, התמונה אינה חד־משמעית. נשים העובדות במקומות עבודה שכל העובדים בהם חרדים דיווחו על תחושת חיבור לאנשים שאינם חרדים, במקום העבודה או מחוץ לו, בשכיחות הנמוכה ביותר (5%), ושכיחות הדיווח על כך עולה ככל שיש במקום העבודה יותר עובדים שאינם חרדים. שיא תחושת החיבור נראה בקרב נשים העובדות במקומות עבודה שכמחצית העובדים בהם חרדים (22%). בקרב נשים העובדות במקומות שיש בהם מעט עובדים חרדים השכיחות יורדת ל־16%. גם כאן נשים העובדות במקומות עבודה שאין בהם עובדים חרדים נוספים כלל הצהירו על כך בשכיחות הנמוכה ביותר (5%). יש לזכור כי מדובר בקבוצה די קטנה במדגם זה, אך ממצא זה חוזר ונראה בכמה הקשרים, ועשוי להצביע על אתגרים שהנשים העובדות בסביבות עבודה שאין בהן עובדים חרדים נוספים כלל מתמודדות איתם ועל תחושת השייכות והקשר שלהן לארגון, לעובדים ולחברה הישראלית בכלל.

תרשים 37

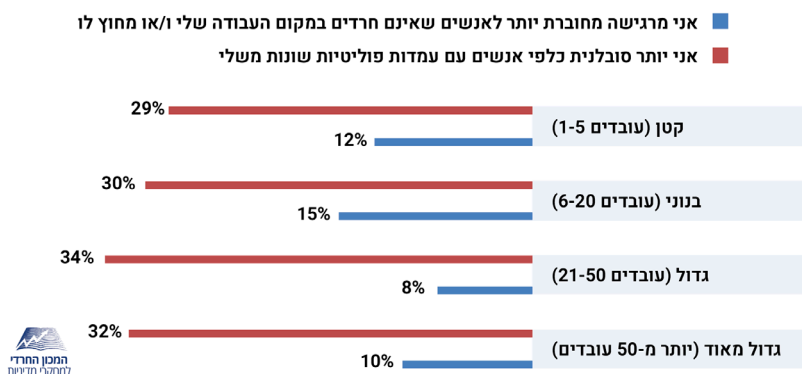
עמדות כלפי אנשים שונים, לפי היקף העובדים החרדים במקום העבודה



בחינה דומה נערכה בהקשר של גודל מקום העבודה של הנשים. נמצא כי **נשים העובדות במקומות עבודה גדולים (29%) וגדולים מאוד (30%) דיווחו על סובלנות לאנשים כלפי עמדות פוליטיות שונות משלהן בשכיחות נמוכה יותר** מנשים העובדות במקומות עבודה בינוניים, ששם ההסכמה עם ההיגד הייתה הגבוהה ביותר (34%), ומנשים העובדות במקומות עבודה קטנים (32%). עם זאת **בנוגע למידת תחושת החיבור עם אנשים שאינם חרדים עולה כי נשים במקומות עבודה גדולים (15%) וגדולים מאוד (12%) דיווחו על כך בשכיחות הגבוהה ביותר.**

תרשים 38

עמדות כלפי אנשים שונים, לפי גודל מקום העבודה

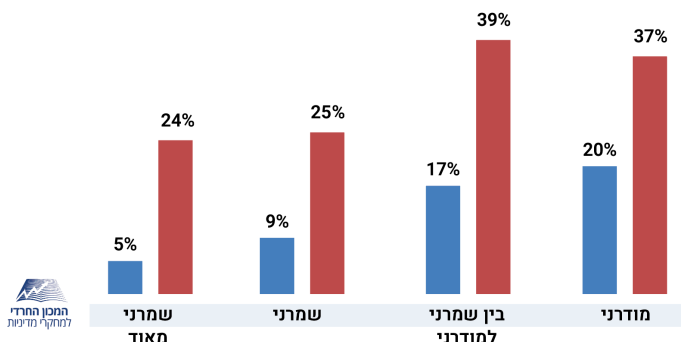


העמדות כלפי אנשים שונים נראות שונה בקרב נשים על רצף השמרנות-מודרניות, וניכרת התפלגות בין קבוצת הנשים השמרניות-שמרניות מאוד לקבוצת הנשים המגדירות עצמן בין שמרניות למודרניות ולקבוצת המודרניות. **הקבוצה השמרנית יותר דיווחה בשיעורים נמוכים יותר שהן סובלניות יותר כלפי אנשים בעלי עמדות פוליטיות שונות משלהן (כ-25% לעומת כ-38%).** כמו כן הן דיווחו על תחושת חיבור לאנשים שאינם חרדים בשכיחות נמוכה יותר: **ככל שעלתה רמת המודרניות עלה גם הדיווח על תחושת החיבור לאנשים שאינם חרדים במקום העבודה שלהן או מחוץ לו.**

תרשים 39

עמדות כלפי אנשים שונים לפי רמת שמרנות-מודרניות

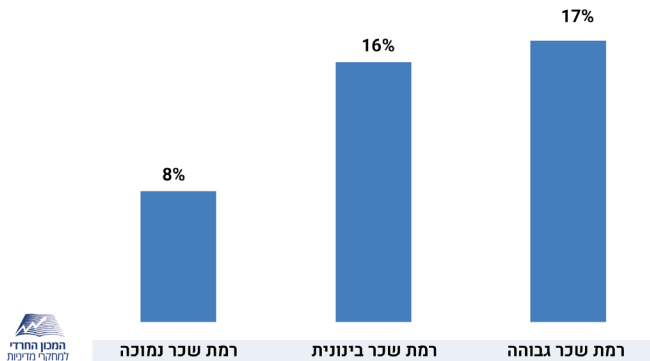
■ אני מרגישה מחוברת יותר לאנשים שאינם חרדים במקום העבודה שלי ו/או מחוץ לו
■ אני יותר סובלנית כלפי אנשים עם עמדות פוליטיות שונות משלי



היחס לבני מיעוטים עלה במחקר כבעל נוכחות שולית למדי לנשים החרדיות. כ-13% מהנשים דיווחו שהן מסכימות שלתושבים בני מיעוטים בארץ מגיע זכויות שוות לתושבים יהודים: נשים ברמת שכר גבוהה וברמת שכר בינונית דיווחו על כך בשכיחות דומה, ונשים ברמת שכר נמוכה דיווחו על כך בשכיחות הנמוכה ביותר (8%).

תרשים 40

לתושבים בני מיעוטים בארץ מגיעות זכויות שוות לזכויותיהם של תושבים יהודים



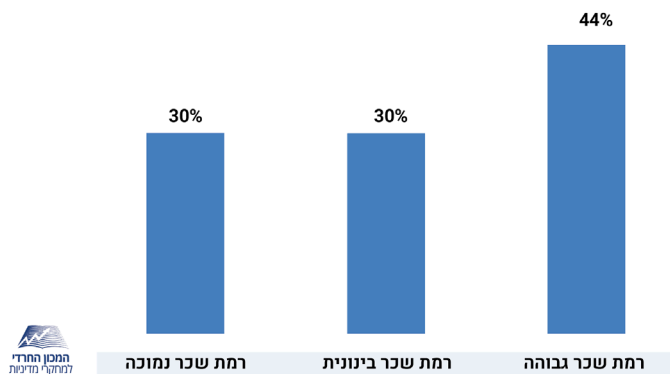
ב.2.1.ג. פוליטיקה

נוכחות הנשים החרדיות בסביבות עבודה שונות, בתפקידים שונים וברמות שכר שונות עשויה להשפיע על תפיסתן בהקשרים פוליטיים ובמעורבות נשים חרדיות במוקדי קבלת החלטות. לכן בחן המחקר אם הנשים חושבות שהפוליטיקה החרדית צריכה לפעול למען החברה הישראלית ומדינת ישראל.

הממצאים מעלים שכ-30% מהנשים מסכימות במידה רבה עד רבה מאוד שהפוליטיקה החרדית צריכה לפעול למען החברה הישראלית ומדינת ישראל. נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה מסכימות עם אמירה זו בשיעורים גבוהים יותר מנשים אחרות: 44% מהן מסכימות עם אמירה זו, לעומת 30% מהנשים ברמת שכר בינונית וברמת שכר נמוכה.

תרשים 41

הפוליטיקה החרדית צריכה לפעול למען החברה הישראלית ומדינת ישראל



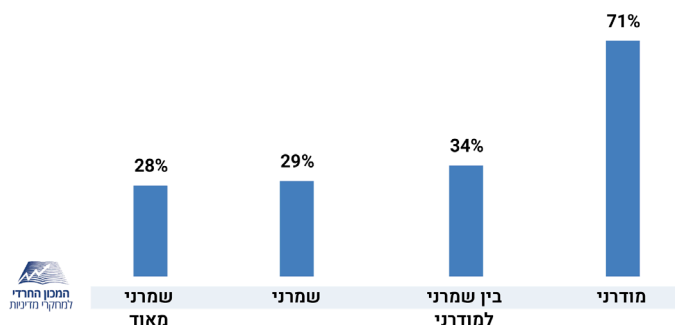
מאפייני שמרנות-מודרניות עשויים להשפיע על תפיסות מעורבות החברה החרדית בחברה הישראלית, כפי שעלה בשאלות קודמות במחקר זה, ולכן נבחנה מידת ההסכמה עם האמירה הנ"ל לפי רמת השמרנות-מודרניות של הנשים.

נמצא שככל שנשים דיווחו על רמת מודרניות גבוהה יותר, כך עלתה שכיחות ההסכמה עם האמירה שהפוליטיקה החרדית צריכה לפעול למען החברה הישראלית ומדינת ישראל:

נשים שהצהירו על עצמן שהן מודרניות הסכימו עם אמירה זו בשכיחות גבוהה מאוד, כ-71%, לעומת כ-30% משאר הנשים במדגם.

תרשים 42

הפוליטיקה החרדית צריכה לפעול למען החברה הישראלית ומדינת ישראל, לפי רמת שמרנות-מודרניות



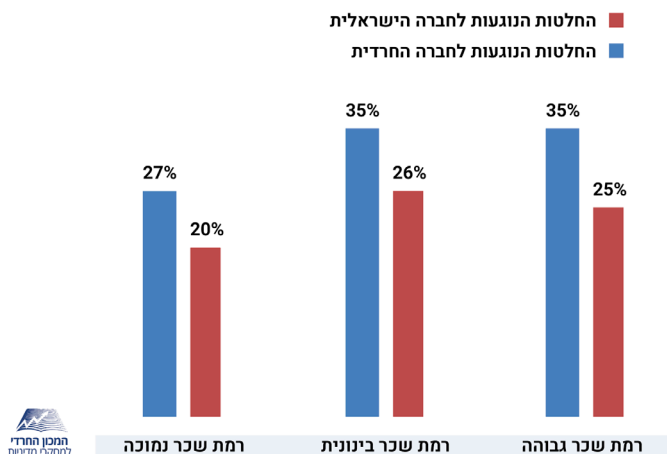
הנשים החרדיות המועסקות בשכר גבוה נמצאות לעיתים קרובות בתפקידים בכירים ובמוקדי קבלת החלטות בארגונים שהן עובדות בהם. לכן בחן המחקר גם את תפיסת מקומן של נשים חרדיות במוקדי קבלת החלטות הנוגעות לחברה הישראלית, וכן לחברה החרדית. נמצא ש**שכשליש מהנשים מסכימות שנשים חרדיות צריכות להיות חלק מתהליכי קבלת החלטות הנוגעות לחברה החרדית. בשכיחות נמוכה מעט (כ-25%) הנשים מסכימות שנשים חרדיות צריכות להיות שותפות לתהליכי קבלת החלטות הנוגעות לחברה הישראלית.**

נשים ברמת שכר גבוהה וברמת שכר בינונית הסכימו עם היגדים אלו בשכיחות דומה, ו**נשים ברמת שכר נמוכה הסכימו עם היגדים אלו בשכיחות נמוכה לעומתן: 27% מהנשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה הסכימו שנשים חרדיות צריכות להיות שותפות לתהליכי קבלת החלטות הנוגעות לחברה החרדית, לעומת 35% מהנשים ברמות שכר בינונית וברמת שכר גבוהה. כמו כן 20% מהנשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה הסכימו שנשים חרדיות צריכות להיות שותפות לתהליכי קבלת החלטות הנוגעות לחברה הישראלית, לעומת 25% מהנשים ברמת שכר בינונית וברמת שכר גבוהה.**

אם כך, יש תמיכה רבה למדי במעורבות נשים חרדיות בתהליכים חברתיים ופוליטיים הן בחברה החרדית והן בחברה הישראלית. ואולם התמיכה במעורבות הנשים במערכת החברתית הרחבה, בחברה הישראלית, נמוכה מהתמיכה במעורבות במערכת החרדית. ממצא זה עשוי להעיד על אתגרים בשילוב נשים חרדיות במערכת הציבורית הכללית בשל החסמים התרבותיים והחברתיים, אף שבחברה החרדית עצמה יש פתיחות גדולה יותר למעורבות נשית בתהליכים פנימיים.

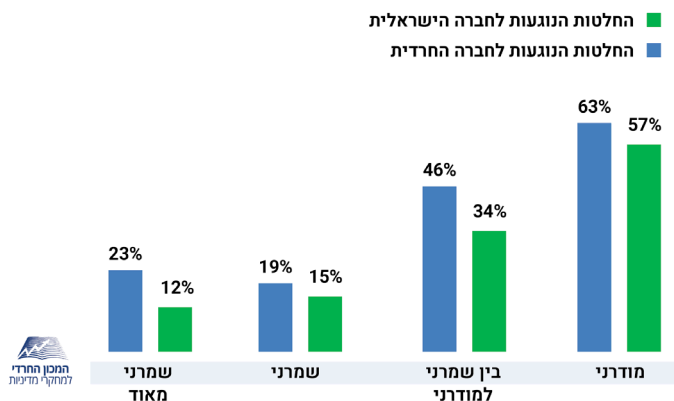
תרשים 43

נשים חרדיות צריכות להיות שותפות לתהליכי קבלת החלטות שונות, לפי רמות שכר



בדומה לשאלה הקודמת נבחנה מידת ההסכמה על נוכחות נשים במוקדי קבלת ההחלטות למיניהם לפי רמת השמרנות-מודרניות שלהן. גם כאן נמצא ש**ככל שנשים דיווחו על רמת מודרניות גבוהה יותר, כך עלתה שכיחות ההסכמה עם האמירה שנשים חרדיות צריכות להיות שותפות לתהליכי קבלת החלטות הנוגעות לחברה החרדית והישראלית**. נשים שמרניות ושמרניות מאוד הסכימו עם אמירה זו בשכיחות נמוכה לעומת נשים המגדירות עצמן בין שמרניות למודרניות, ונשים מודרניות הסכימו עם אמירה זו בשכיחות גבוהה הרבה יותר.

נשים חרדיות צריכות להיות שותפות לתהליכי קבלת החלטות שונות, לפי רמת שמרנות-מודרניות



במחקר נבדקה ההנחה כי עמדות הקשורות למעורבות הפוליטית החרדית בעשייה הישראלית ונוכחות נשים חרדיות במוקדי קבלת ההחלטות מושפעות ממאפייני סביבת העבודה.

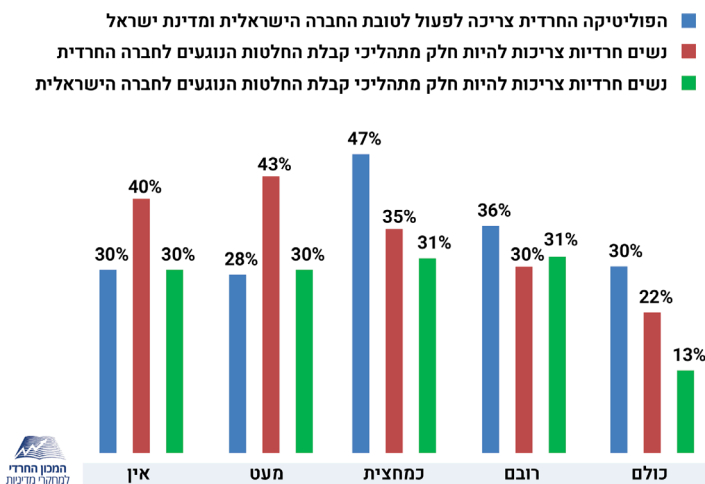
ראשית, נמצא קשר למידת המעורבות של העובדים במקום העבודה: **נשים העובדות בסביבות עבודה שכמחצית מהעובדים בהן חרדים, חושבות שהפוליטיקה החרדית צריכה לפעול למען החברה הישראלית ומדינת ישראל בשכיחות הגבוהה ביותר (47%). נשים העובדות בסביבות עבודה שכל העובדים בהן חרדים, הסכימו עם היגד זה בשכיחות נמוכה יותר, בדומה לנשים העובדות בסביבות עבודה שיש בהן רק מעט עובדים חרדים נוספים, אם בכלל (כ-30%).**

עוד נמצא כי **נשים העובדות בסביבות עבודה שיש בהן מעט עובדים חרדים נוספים, אם בכלל, מסכימות עם האמירה שנשים חרדיות צריכות להיות שותפות לתהליכי קבלת ההחלטות הנוגעות לחברה החרדית בשכיחות גבוהה יותר מנשים אחרות (כ-40%), ונשים העובדות בסביבת עבודה שכל העובדים בהן חרדים מסכימות עם כך בשכיחות הנמוכה ביותר (22%).**

בנוגע לנוכחות נשים חרדיות במוקדי קבלת החלטות הנוגעות לחברה הישראלית נמצא כי **כלל הנשים הסכימו עם אמירה זו בשכיחות דומה (כ־30%)**, חוץ מנשים העובדות בסביבת עבודה שכל העובדים בה חרדים, שהסכימו עם כך בשכיחות נמוכה לעומת כולן – 13% בלבד.

תרשים 45

פוליטיקה וקבלת החלטות לפי היקף העובדים החרדים במקום העבודה



עוד מאפיין של סביבת העבודה הוא גדול מקום העבודה, ונבדקה ההנחה כי עמדות הקשורות למעורבות הפוליטיקה החרדית בעשייה הישראלית ולנוכחות נשים חרדיות במוקדי קבלת ההחלטות מושפעות מגודל מקום העבודה וממידת החשיפה למספר ולמגוון גדול של אנשים.

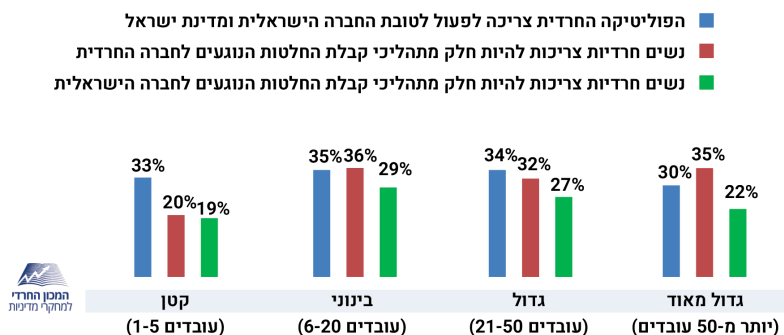
נמצא כי נשים העובדות בסביבות העבודה בגדלים השונים מסכימות במידה דומה עם האמירה שהפוליטיקה החרדית צריכה לפעול למען החברה הישראלית ומדינת ישראל (כ־34%). נשים העובדות במקומות עבודה גדולים מאוד הסכימו עם כך בשכיחות מעט נמוכה ביותר (30%). הממצא הזה עשוי להעיד כי לגודל מקום העבודה אין השפעה של ממש על עמדות פוליטיות בדבר המעורבות של הפוליטיקה החרדית בחברה הישראלית. ייתכן שזו עמדה פוליטית שמתחילה במישור הכלל־חברתי או התרבותי, ולא בהכרח קשורה לסביבת

העבודה, ולכן לא ניכרת הבדל של ממש בין נשים העובדות במקומות עבודה גדולים לנשים העובדות במקומות עבודה קטנים.

עוד נמצא כי נשים העובדות במקומות עבודה קטנים מסכימות בשכיחות הנמוכה ביותר (כ-20%) עם האמירות שנשים חרדיות צריכות להיות שותפות לתהליכי קבלת ההחלטות הנוגעות לחברה החרדית ולחברה הישראלית. ממצא זה יכול להעיד כי נשים העובדות בסביבות עבודה קטנות נוטות להרגיש מעורבות פחות או נדרשות פחות להשתתף בתהליכים חברתיים ופוליטיים. ייתכן כי במקומות עבודה קטנים יותר יש תחושת סגירות או קיבעון, שבאה לידי ביטוי במעורבות פוליטית וציבורית פחותה. לעומת זאת ייתכן שמקומות עבודה גדולים יותר מספקים לנשים הזדמנויות רבות יותר להתפתח ולהרגיש שהן יכולות להשפיע על תהליכים רחבים יותר.

תרשים 46

פוליטיקה וקבלת החלטות לפי גודל מקום העבודה



ב

ד. שמרנות ומודרניות בראי העבודה.2.1.

החשיפה לערכים, ההתמודדות עם מורכבות, שינויי העמדות לנוכח המפגש עם מגוון אנושי רחב – כל אלו עשויים להגיע לצד שינויים ברמת השמרנות של העובדות החרדיות. הכניסה של חרדים בכלל לשוק העבודה, ושל נשים חרדיות לענפי תעסוקה חדשים בשנים האחרונות,

יוצרים שינויים וכניסה של מושגים לעולם החרדי, "הרחבת אופקים", כמו שתיארה זאת לאה, שעובדת בהייטק:

"זה משפיע כי המושגים של הבית משתנים מבחינה כלכלית, ומושגים שהאימא מביאה איתה מהעבודה, אפילו אינטליגנציה כללית. הבית הופך להיות פחות מצומצם וסגור. לא השקפתי. מיומנויות, ידע של העולם הגדול, משהו פחות סגור. יכול להיות שזה מביא איתו סוג של התפתחות כללית ורצון ללמוד ולהכיר יותר דברים. הרחבת אופקים באופן כללי"
(לאה, 7.11.2023)

לאה הסבירה שהמושגים המחלחלים הם בעיקר מושגים מקצועיים, הקשורים להתפתחות תעסוקתית, כמו ידע מקצועי ומיומנויות. לדבריה, המושגים האלה מרחיבים את האופקים של הבית, אך אינם בעלי השפעה על ההשקפה של הבית, כלומר על סדר העדיפויות, על הערכים החשובים, ואולי אפילו על היבטים יישומיים יותר של ההשקפה, כמו רמת החיים.

עם זאת הפתיחות והחשיפה למושגים שבאים מעולם העבודה וכניסה של נשים חרדיות למקצועות חדשים בכלל, ובתפקידים בכירים בפרט, באים לצד תהליכי מודרניזציה שיוצרים החדשנות והדיגיטל בכלל. פנינה, שעובדת בתחום הבריאות, תיארה:

"זה שינה, בוודאי. יש תהליך של פתיחות. אנחנו מגיעים לשם אם רוצים את זה או לא. יש נשים אקדמאיות, גברים שיוצאים לעבודה. בהלימה ובהתאמה. אני חושבת לחיוב, פעם הכול היה סגור, מצומצם. העולם מתקדם לשם, הדיגיטל, החדשנות, חודר את כל המגזרים"
(פנינה, 30.11.2023)

עם זאת חלחול המושגים עשוי לקבל ביטוי רק ברמה החומרית, ואילו ההשקפה החרדית והערכים שהבנות החרדיות מחונכות עליהם עדיין יציבים, כמו שתיארה שרה:

"אבל הציבור החרדי המיינסטרים לא ישתנה. הן עדיין מחונכות לבית של תורה [...] הגבולות מאוד חזקים, והן מאוד שמורות. אבל רמת חיים יותר טובה. זה כן"
(שרה, 5.11.2023)

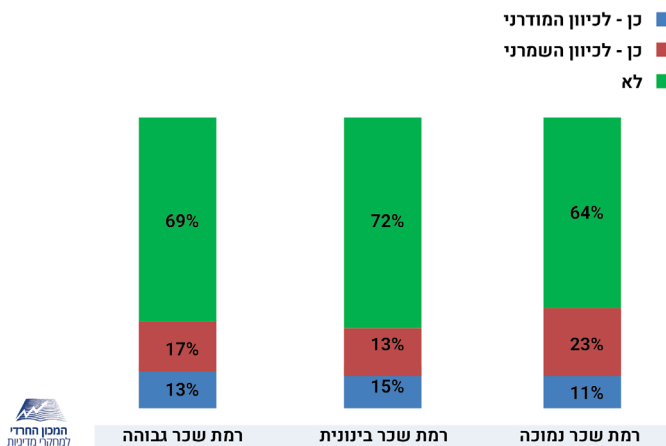
עם זאת חלחול המושגים עשוי לקבל ביטוי רק ברמה החומרית, ואילו ההשקפה החרדית והערכים שהבנות החרדיות מחונכות עליהם עדיין יציבים, כמו שתיארה שרה:

“אני מכירה שני צדדים – החרדים העובדים, לעומת הקהל המיינסטרים. חרדים עובדים זה נראה לי [...] לא רואה חסם, רואה דווקא מקום שמאוד פתוח לזה ומסתכל על זה בצורה חיובית. אבל כן יש כאלה שמעדיפים שהאישה תהיה בבית, ותהיה יותר עם הילדים, לעבוד פחות שעות. באופן כללי, זה דבר חיובי לא מסתכלים על זה עקום. בציבור המיינסטרים זה בטח מתחלק – נתפס לי כמו... מרגיש יותר הישרדותי, השורה תחתונה, פחות מתעמק במהות של זה ובהשפעות של זה [...] אני בטוחה שיש בזה היבט פמיניסטי ומשמעותי, בבית ובחברה יש לנשים האלה עמדה בכירה, אבל הם בוחרים לא להתעסק בזה”
(ליבי, 27.11.2023)

במילים אחרות, ליבי מתארת מצב שבו נשים חרדיות עובדות ומתקדמות מאוד בשוק העבודה, אך הן בוחרות שלא לתת למצב זה ביטוי של משמעות כמו בהיבטים פמיניסטיים, אלא נשארות בעולם העבודה במצב הישרדותי ולא התפתחותי.

מהנתונים עולה כי רוב הנשים (כ־70%) מדווחות שלא חל שינוי במידת השמרנות-מודרניות שלהן לאורך השנים, אך נשים המשתכרות ברמת שכר נמוכה מדווחות יותר מאחרות על שינויים לכיוון שמרני יותר (23%, לעומת 13% מהנשים ברמת שכר בינונית ו־17% מהנשים ברמת שכר גבוהה). נשים ברמת שכר בינונית דיווחו בשיעור הגבוה ביותר על שינוי לכיוון המודרני (15%, לעומת 13% מהנשים ברמת שכר גבוהה ו־11% מהנשים ברמת שכר נמוכה).

האם לאורך השנים חל שינוי במידת השמרנות-מודרניות שלך?



ב.2. השפעות על בני הזוג

מהנתונים שהוצגו לעיל עולה כי יש פער בולט בגובה השכר בין נשים חרדיות משכבות גיל שונות. כדי לבחון את השפעות השינויים שהתרחשו בשכרן של הנשים נעשה ניתוח הראשוני, אשר אפשר לזהות נקודות מספר על ציר הזמן שהתרחש בהן שינוי חד במשכורת של אישה עובדת. לצורך הניתוח נבחרו נשים ששכרן "קפץ", דהיינו עלה ביותר מ-30% בשנה אחת, והמשכורת ההתחלתית שלהן הייתה לפחות 5,000 שקלים לחודש.

ב.1.2. שינוי בשכר בן הזוג

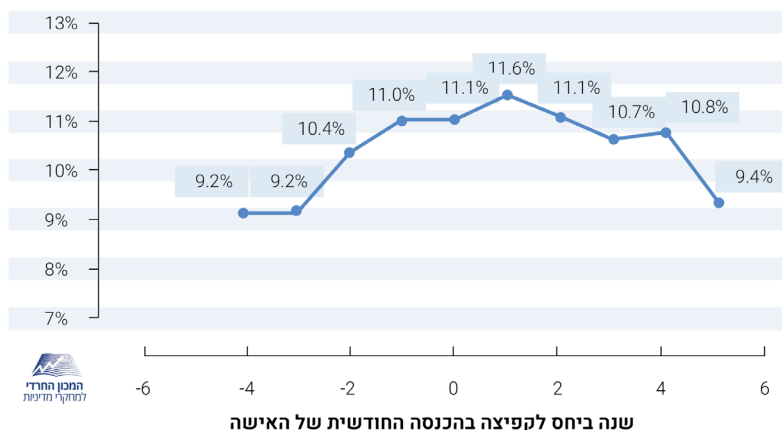
המשתנה הראשון שנבחר הוא שינוי בשכר של בעלה של אישה ששכרה קפץ (שנה 0 בתרשים). הממצאים מעלים כי קצב העלייה במשכורתם של בני הזוג עלה ככל שהתקרבה שנת הקפיצה בשכר של האישה. בשנה הרביעית ובשנה השלישית לפני הקפיצה עלה השכר הממוצע של בני הזוג של הנשים ב-9.2% לערך. שנתיים לפני שנת הקפיצה בשכר של הנשים הסתכמה עליית

השכר של בני הזוג ב־10.4% לערך, שנה לפניה – ב־11.0%, ובשנת הקפיצה – ב־11.1%. בשנה שלאחר הקפיצה בשכר הנשים עלה שכר בני הזוג שלהן מעט יותר, ב־11.6%, אך בשנה שלאחר מכן, כלומר בשנה השנייה לאחר הקפיצה בשכר הנשים, התחילה מגמת האטה בקצב העלייה בשכר בני הזוג: שכרם הממוצע עלה ב־11.1% בשנה השנייה לאחר הקפיצה בשכר הנשים, ב־10.7% בשנה השלישית, וב־10.8% בשנה הרביעית/

אם כן, הממצאים המוצגים מדגישים כי קשה להסיק שיש קשר סיבתי בין התהליכים, דהיינו שקצב העלייה בשכר בני הזוג הושפע מהקפיצה בשכר הנשים, אך ייתכן שמשנתה אחר הוא שמשפיע שני התהליכים. הדבר ייבדק בניתוח אקונומטרי שיוצג בהמשך.

תרשים 48

שיעור השינוי השנתי בשכר הבעל החרדי ביחס לשנת הקפיצה בשכר (+30%) של אשתו



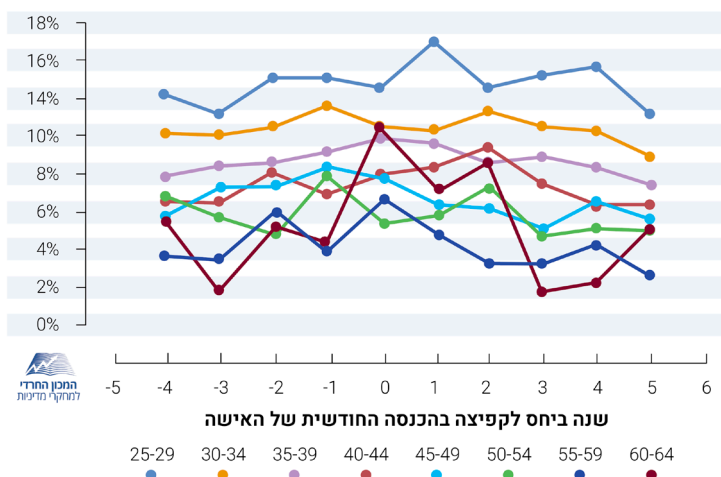
בחירת מגמות השינוי בשכרם של בני הזוג נעשתה בשנית, בהתייחסות לקבוצת הגיל של האישה. בכלל, ככל שגיל האישה צעיר יותר, כך קצב העלייה בשכר בני הזוג גבוה יותר: השינויים הגדולים ביותר חלים בקרב בני זוג של נשים בנות 25–29, וקצב העלייה בשכרם עומד על כ־14% לשנה, ובשנה שלאחר הקפיצה בשכר הנשים ניכר בשכר בני הזוג זינוק חד־פעמי של 16.2% לערך. בקרב בני זוג של נשים בגילי 30–34 היה קצב העלייה בשכר מעט נמוך יותר, ולא ניכרת השפעה ביחס לשנת הקפיצה בשכר האישה. השינויים בכל שלוש הקבוצות

הבוגרות יותר, בטווח גילים של 35–49, קטנים יותר. אפשר להניח שההבדלים בשינויים בשכר בני הזוג של הנשים בקבוצות הגיל השונות נובעים משלבי החיים השונים שהם מצויים בהם ומדינמיקות ייחודיות בתא המשפחתי בכל שלב חיים. בקרב נשים צעירות, בנות 25–29, סביר להניח שמדובר במשפחות צעירות למדי, המצויות עדיין בשלבים ראשוניים של הקמת המשפחה ומסלול הקריירה. עלייה ניכרת בשכר האישה בשלב חיים זה עשויה להפחית לחץ כלכלי בטווח הקצר ולאפשר לבן הזוג לקחת סיכונים מקצועיים (למשל להחליף עבודה או להיכנס למסלול הכשרה מקצועית). תופעה זו עשויה להסביר את העלייה המהירה בשכרם.

בקרב נשים בגילי 30–34 התא המשפחתי כבר מבוסס יותר ובעל התחייבויות כלכליות רחבות יותר. לכן ייתכן שהעלייה בשכר האישה מספקת יציבות כלכלית, אך היא אינה מובילה לשינויים דרמטיים בשכר בן הזוג. בקרב נשים בוגרות יותר, בגילי 35 ומעלה, סביר להניח שהעובדים נמצאים במשרות יציבות יותר, ויש פחות נטייה לשינויים גדולים בקריירה. נוסף על כך אפשר לשער שבגיל זה היכולת של בן הזוג לשפר את שכרו באמצעות הכשרה או שינוי עבודה עשויה להיות מוגבלת יותר.

תרשים 49

אחוז שנתי בשכר הבעל החרדי ביחס לשנת קפיצה בשכר (+30%) של אשתו. לפי קבוצת הגיל של האישה.

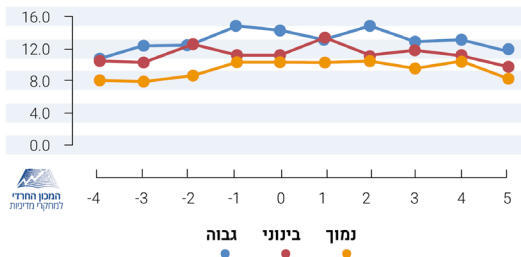


עוד היבט בתהליך השינוי בשכר של בני הזוג הוא רמת השכר של אשתו לפני הקפיצה בשכרה. לפיכך נבחנו מגמות השינוי בשכרם של בני הזוג בהתייחסות לרמת השכר של האישה לפני הקפיצה בשכרה. בכלל, שיעור עליית השכר של בני זוג של נשים המשתכרות שכר גבוה גדול משיעור העלייה בשכר של בני זוג הנשואים לנשים המרוויחות שכר בינוני: השינוי המצטבר בשכר בני הזוג של נשים המרוויחות שכר גבוה עומד על 226%, לעומת 180% בקרב בני זוג לנשים המרוויחות שכר בינוני. שכרם של בני הזוג של נשים המרוויחות שכר נמוך עולה גם הוא, אך בקצב האיטי ביותר: 138%. בבחינה לעומת שנת הקפיצה בשכר האישה נראה כי בקרב בני הזוג של נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה קצב העלייה בשכר בני הזוג גבוה למדי כבר בשנים שקדמו לקפיצה, וגם בשנתיים שלפני הקפיצה בשכר האישה וגם בשנה שלאחריה יש עלייה גבוהה למדי של כ-14.2% בשכרם.

בקרב בני זוג של נשים המשתכרות ברמת שכר בינונית יש מגמת עלייה מתונה יותר בשכר בני הזוג לאורך השנים, אך נראית קפיצה חד-פעמית של כ-12.7% בשכר בני הזוג בשנה שלאחר קפיצת שכר האישה. בקרב בני זוג של נשים ברמות שכר נמוכות עולה כי קצב העלייה בשכר בני הזוג הוא הנמוך ביותר ונראה בלא שינוי דרמטי בשנים שלפני העלייה בשכר האישה ובשנים שאחריה. כלומר רמות השכר הגבוהות של האישה מופיעות עם עלייה שנתית גבוהה למדי בשכר הבעל הן לפני הקפיצה בשכרה והן אחריה. ייתכן שהשפעת השכר הגבוה של האישה היא אינדיקציה להשקעה משותפת במסלול התעסוקתי של שני בני הזוג, שאינה משתנה רק בעקבות העלייה בשכר האישה.

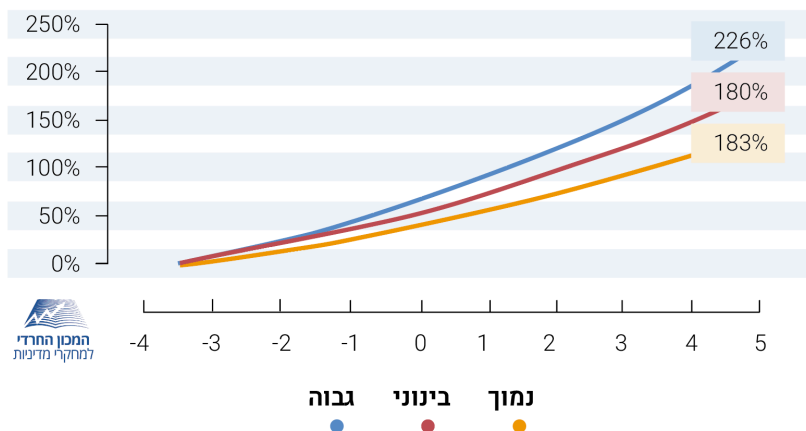
תרשים 50 א'

שיעור השינוי השנתי בשכר הבעל החרדי ביחס לשנת קפיצה בשכר (+30%) של אשתו. רמת ההכנסה של האישה.



תרשים 50 ב'

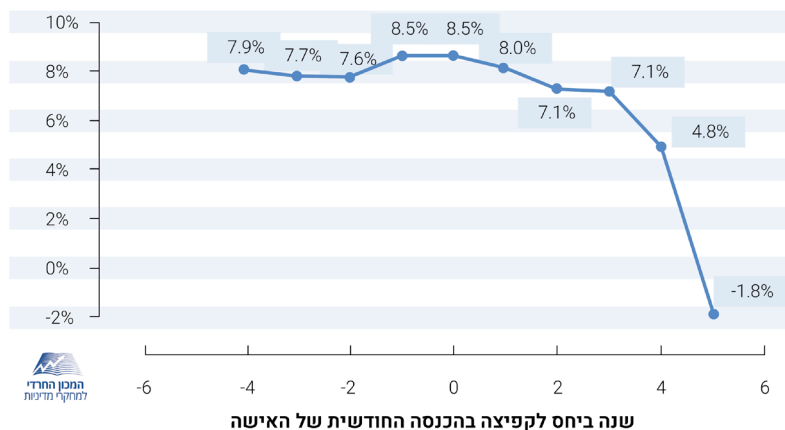
שיעור המצטבר בשכר הבעל החרדי ביחס לשנת קפיצה בשכר (+30%) של אשתו. רמת ההכנסה של האישה.



ב.2.2. שינוי בחודשי העבודה של בני הזוג

עוד היבט של הקשר בין מאפייני התעסוקה של בני הזוג לשינוי בשכר של נשותיהם הוא מספר חודשי העבודה. במחקר עולה שבשנים שלפני הקפיצה בשכר הנשים עלה מספר חודשי העבודה של בני הזוג שלהן בקצב די קבוע. אחרי הקפיצה בשכר הנשים הלך והצטמצם קצב העלייה במספר חודשי העבודה של בני הזוג, עד שבשנה החמישית הוא התחלף בירידה.

שיעור השינוי השנתי במספר חודשי העבודה של הבעל החרדי ביחס לשנת הקפיצה בשכר (30%+) של אשתו

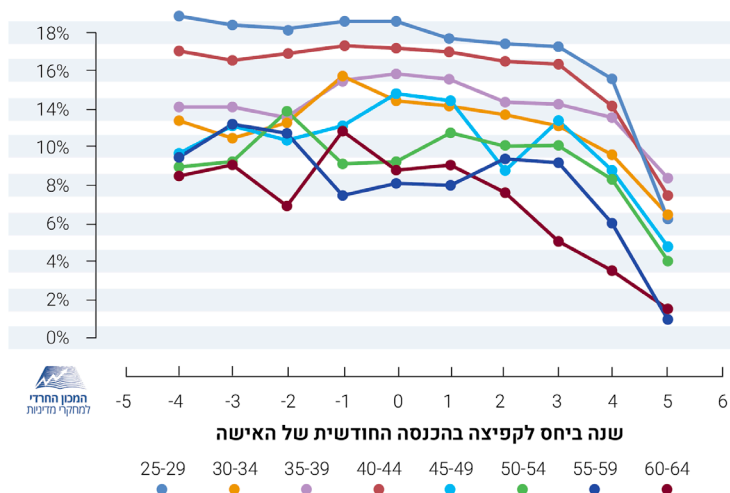


ניתוח השינויים בחודשי העבודה של בני הזוג לפי שכבות גיל מראה תמונה ברורה פחות. בכלל, בדומה לשינויים בשכר בני הזוג, ככל שהאישה שייכת לקבוצת גיל צעירה יותר, כך קצב העלייה הכללי בחודשי העבודה של בן הזוג גבוה יותר. נוסף על כך ניכר כי קצב העלייה בהיקף העבודה יורד על פי רוב עם הגיל, וכן לא ניכר שינוי חד בחודשי העבודה של בני הזוג בכל קבוצות הגיל. בקרב בני זוג לנשים צעירות (בנות 25–29) שיעור השינוי השנתי בחודשי העבודה יציב למדי ונמצא ברמה הגבוהה ביותר (8%–10%) עוד לפני הקפיצה בשכר, ומעיד על מגמה של עלייה מתמשכת בחודשי העבודה של הבעל, אולי בשל שאיפות משותפות להגדלת ההכנסה המשפחתית. לאחר הקפיצה בשכר האישה נמשכת מגמת עלייה מתונה בחודשי העבודה בשנה הראשונה, ולאחר מכן נרשמת ירידה הדרגתית מהשנה השנייה ואילך.

בקרב הקבוצה הבוגרת יותר, של בני זוג לנשים בנות 30–34, נראית מגמה דומה אך מתונה מעט יותר, שיש בה עליות קלות בשנים שלפני הקפיצה (5%–7%). לאחר הקפיצה בשכר האישה ניכרת מגמה דומה אך מתונה יותר, של ירידה בהדרגה. בגילים מבוגרים יותר (35 ומעלה), כמעט אין שינוי ממשי במספר חודשי העבודה, מה שמעיד על יציבות תעסוקתית או על חוסר גמישות לשינויים.

תרשים 52

אחוז שינוי שנתי בחודשי העבודה של הבעל החרדי ביחס לשנת הקפיצה בשכר (+30%) של אשתו. לפי קבוצת הגיל של האישה



השינוי השנתי במספר חודשי העבודה של בני הזוג ביחס לשנת הקפיצה בשכר של נשותיהם נותח גם לפי רמות השכר של הנשים. הממצאים מעלים שהמגמה הכללית דומה בקרב בני הזוג בכל קבוצות השכר של הנשים: בכל שלוש הקבוצות ניכרת מגמת ירידה בחודשי העבודה של בני הזוג לאחר הקפיצה בשכר האישה, אולם נראים הבדלים בדפוסי השינוי לפני הקפיצה בשכר הנשים ואחריה.

בקרב בני זוג של נשים המרוויחות שכר בינוני ניכרת מגמת עלייה מתונה בחודשי העבודה מ־8.2% ל־9.6% בשנת הקפיצה בשכר, ולאחריה נרשמת מגמת ירידה חדה למדי בקצב העלייה בחודשי העבודה של בני הזוג. מגמת עלייה במספר חודשי העבודה של בני הזוג בשנים שלפני הקפיצה בשכר האישה עשויה להצביע על מאמץ משפחתי משותף להגדיל את ההכנסות ולשפר את מצבו הכלכלי של משק הבית טרם השיפור הניכר בשכר האישה. הירידה בקצב העלייה בחודשי העבודה של בן הזוג לאחר הקפיצה בשכר האישה מעידה על הפחתת הצורך

או היכולת מצד בני הזוג לשפר את הכנסתם בשלב זה.

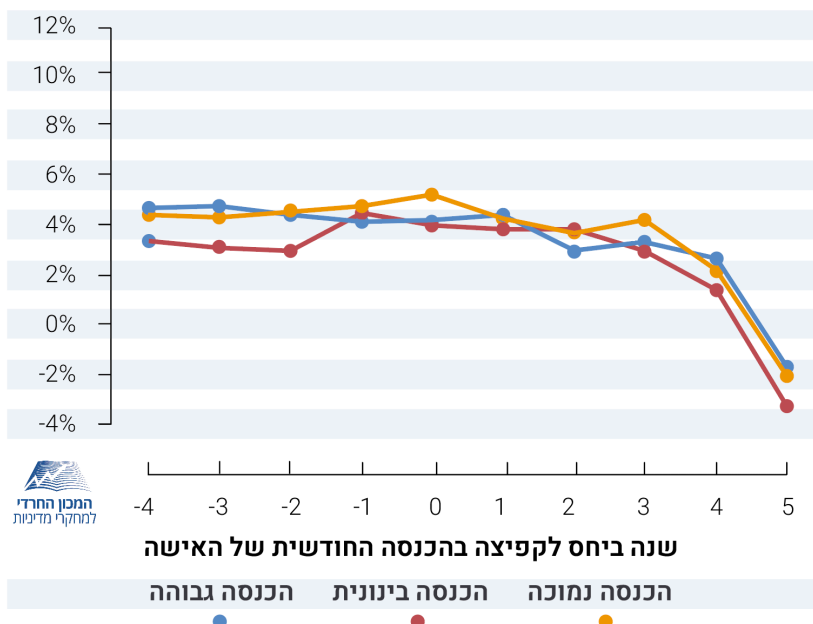
בקרב בני זוג של נשים המרוויחות שכר גבוה נראה כי לאורך כל התקופה שלפני הקפיצה בשכר האישה שיעור השינוי השנתי בחודשי העבודה יציב למדי (8%-9%), ללא תנודות ממשיות. אם כך, במשפחות שהאישה כבר משתכרת שכר גבוה, הבעלים יכולים לאפשר לעצמם יציבות בעבודה, ואינם עדות לשינוי בדפוס התעסוקה שלהם בהיבט של חודשי עבודה בתקופה שלפני הקפיצה בשכר האישה. לאחר הקפיצה בשכר האישה נרשמת ירידה הדרגתית בשיעור השינוי השנתי בחודשי העבודה, במיוחד בשנים 4-5, עד 2%-4% בלבד.

בקרב בני זוג של נשים ברמות הכנסה נמוכות נראה כי השינוי בחודשי העבודה שלפני הקפיצה בשכר האישה נמוך לעומת השינוי בשתי הקבוצות האחרות (6%-7%), אך יש מגמת עלייה בשנה הקודמת לקפיצה בשכר האישה, מ-6.2% ל-8.5%, והם מצמצים פערים בשנים אלו לעומת חודשי העבודה של בני זוג של נשים בשכר גבוה. אם כך, במשקי בית שבהם השכר של האישה נמוך, ייתכן שבני הזוג מקבלים עליהם נטל כלכלי כבד יותר, במיוחד בשנים שלפני קפיצת השכר של האישה. לאחר מכן ניכרת התמתנות וירידה חדה בקצב העלייה בחודשי העבודה של בני הזוג.

ממצאים אלו מראים שבלא קשר לרמות ההכנסה של האישה אין שינוי ממשי במספר חודשי העבודה של בני הזוג בשנים שלאחר הקפיצה בשכר האישה. **עם זאת הם מחדדים הבדלים בדפוס התעסוקה של בני זוג לנשים ברמות שכר שונות:** במשקי בית שהנשים מרוויחות בהם שכר גבוה אפשר לראות תלות כלכלית נמוכה בבני הזוג לאורך כל התקופה, לעומת משקי בית שהנשים מרוויחות בהם שכר נמוך, והבעלים נדרשים לעבוד קשה יותר כדי לשמור על יציבות כלכלית, במיוחד לפני הקפיצה בשכר האישה. ממצאים אלו מחזקים את תפיסת כלכלת משק הבית המשותפת, שלפיה השפעת השכר על הדינמיקה המשפחתית משתנה בהתאם לרמת השכר של אחד מבני הזוג.

תרשים 53

שיעור השינוי השנתי במספר חודשי העבודה של הבעל החרדי ביחס לשנת הקפיצה בשכר (30%+) של אשתו, לפי רמת ההכנסה של האישה



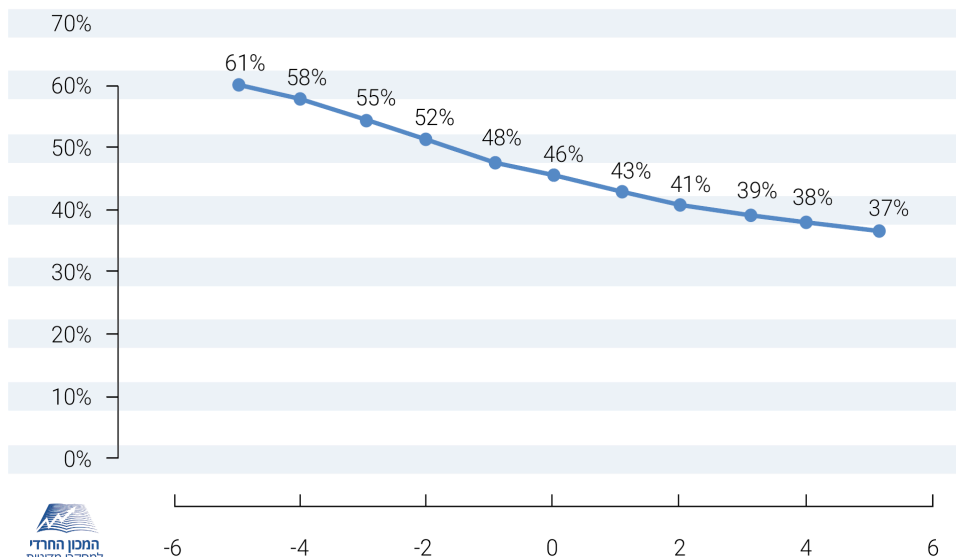
3.2.3. שינוי בשיעור בני הזוג ללא הכנסה

הפרמטר השלישי שנבדק הוא שיעור בני הזוג בלא הכנסה. הממצאים מעלים כי לאורך השנים שיעור בני הזוג בלא הכנסה הולך ויורד בקביעות: בשנה החמישית לפני הקפיצה בשכר הנשים ל-61% מבני הזוג אין הכנסות כלל, ונתון זה יורד בהדרגה. בשנת הקפיצה בשכר הנשים שיעור בני הזוג בלא הכנסה מגיע ל-46%. עד השנה החמישית לאחר הקפיצה בשכר הנשים שיעור בני הזוג בלא הכנסה מגיע ל-37% בלבד.

אם כן, לכאורה אין קשר ממשי בין שיעור בני הזוג ללא הכנסה לשנת הקפיצה בשכר הנשים.

תרשים 54

שיעור בעלים בלא הכנסות כלל ביחס לשנת הקפיצה בשכר (30%+) של הנשים

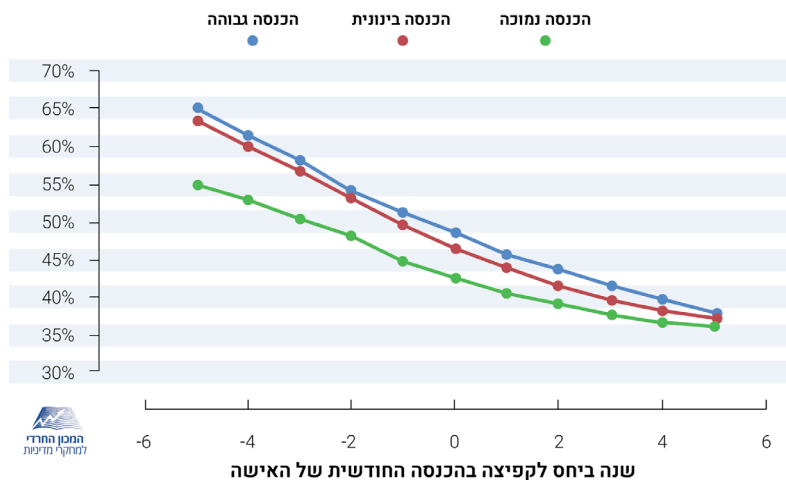


שנה ביחס לקפיצה בהכנסה החודשית של האישה

נבחנו גם השינויים בשיעור בני הזוג בלא הכנסה בשנים שלפני הקפיצה בשכר הנשים ואחריה, לפי רמות השכר של הנשים. הניתוח מראה כי שיעור בני הזוג בלא הכנסה של הנשים שמרוויחות שכר נמוך משתנה בקצב כמעט אחיד לאורך כל התקופה: שיעור בני הזוג בלא הכנסה של נשים בשכר נמוך עמד על 55% חמש שנים לפני הקפיצה בשכר הנשים, וירד בהדרגה עד ל-37% לערך בשנה החמישית אחרי הקפיצה בשכר הנשים. שיעור בני הזוג בלא הכנסה של נשים בשכר גבוה ובשכר בינוני גבוהים יותר ודומים זה לזה לאורך כל התקופה הנמדדת, ויורדים בקצב גבוה לעומת בני זוג של נשים בשכר נמוך: שיעור בני הזוג בלא הכנסה של נשים בשכר גבוה ובשכר בינוני עמד על כ-65% חמש שנים לפני הקפיצה בשכר הנשים, וירד בהדרגה עד ל-37% לערך בשנה החמישית אחרי הקפיצה בשכר הנשים.

תרשים 55

אחוז בעלים ללא הכנסות כלל ביחס לשנת הקפיצה בשכר (+30%) של הנשים. לפי רמת הכנסה של האישה.



ב.2.4. שינוי בשכר, בהשכלה או בתעסוקה של בן הזוג – ניתוח אקונומטרי

חשיבותו של הניתוח האקונומטרי היא בבחינה סטטיסטית אובייקטיבית של קיומו (או היעדרו) של קשר סיבתי בין מועד עליית שכרה של האישה לקצב עליית התעסוקה, השכר או ההשכלה של בן הזוג. כלומר נבדק אם יש סיבתיות גריינג'ר (Granger Causality) דהיינו קשר סיבתי כרונולוגי, בין עליית שכר האישה לקצב עליית התעסוקה, השכר או ההשכלה של בן הזוג.

גם בניתוח האקונומטרי לא נצפתה עדות לקשר סיבתי בין קפיצה בשכר הנשים לשינוי בשכר הגברים. המודל האקונומטרי הליניארי מציג לכאורה קפיצה מסוימת בשכר הגברים בסמיכות לעליית שכר האישה, אך ביותר ממאה מודלים איפרמטריים שנבחנו, אשר יש בהם בקרה על משתנים רלוונטיים כגון גיל, מספר ילדים, שנה, ותק וכדומה, עולה כי באופן עקבי ובכל הזרמים, קבוצות גיל ורמות ההכנסה **אין קשר סיבתי חיובי בין עליית שכר האישה לעליית שכר הגבר, שיעור התעסוקה שלו או השכלתו.** למעשה אף במספר קטן של תת־מקרים ספציפיים נמצא קשר שלילי, אך בלתי מובהק.

ממצאים עקביים אלו שוללים ספק סביר בדבר קיומן של השפעות חיזוניות חיוביות של עליית שכר הנשים על מאפייני התעסוקה וההשכלה של הגברים, לפחות בטווח הקצר. עם זאת כדאי לבחון מהן ההשפעות הבינ־דוריות ארוכות הטווח של עליית שכר הנשים על מאפייני התעסוקה וההשכלה של ילדיהן. מחקר מסוג זה יהיה מורכב יותר, כיוון שקשה הרבה יותר לבודד קשר סיבתי של אירוע מסוים בעבר (קפיצה בשכר הנשים) על דפוסי התעסוקה וההשכלה של ילדיהן עשרים שנה אחר כך.

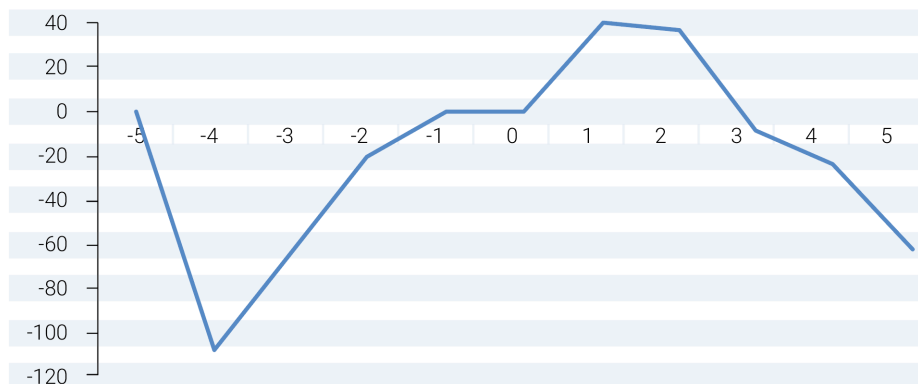
כאמור, בבחינת תוצאות הרגרסיה הליניארית, אשר בוחנת את המתאם בין קצב השינוי בשכרו החדשי של בן הזוג למועד עליית שכרה של האישה, נצפה קצב עלייה מהיר מהמוצע בשנתיים שלאחר הזינוק בשכרה של האישה (t_2 ו- t_1).

ברם כפי שיפורט בהמשך, ממצא זה מעיד על מתאם הנובע מגורמים אחרים המתואמים עם המשתנה המסביר והמוסבר (כגון מועד הנישואים). כאמור, לאחר בקרה על משתנים אלו ומשתנים נוספים ברגרסיות איפרמטריות, לא נמצא כל קשר סיבתי בין עליית שכר האישה

לקצב עליית השכר, התעסוקה או ההשכלה של הגבר.

תרשים 56

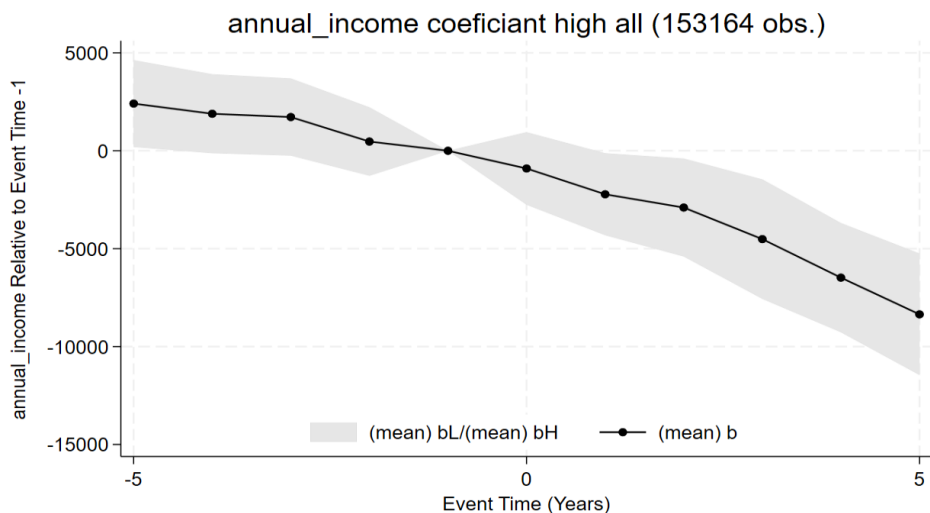
מודל ליניארי: שינוי בשכר חודשי של גבר ביחס לקפיצת שכר של האישה (+30%)



מודלים איפרמטריים – ממצאים נבחרים

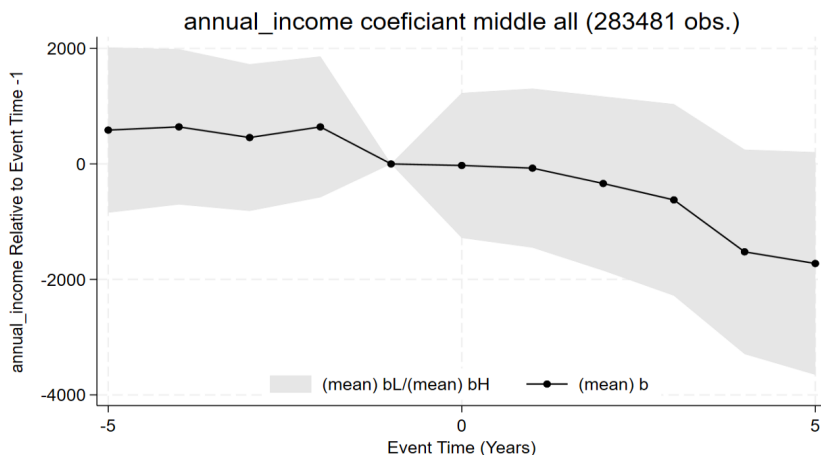
בתרשים שלהלן מוצג השינוי בשכרם הממוצע של בני זוגן של נשים בשכר גבוה לעומת שכרם בשנה שקדמה לעליית שכר האישה. אפשר לראות ששכרם הממוצע יורד עם הזמן, וקצב הירידה אינו מואט (והוא אפילו מואץ קמעה) לאחר העלייה בשכר האישה.

תרשים 57



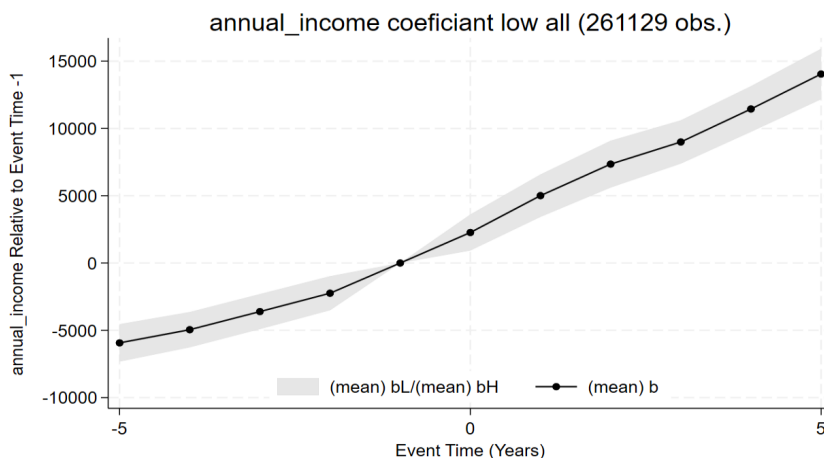
גם בקרב בני זוגן של נשים חרדיות המשתכרות ברמת שכר בינונית לא נצפתה כל עלייה ברמת השכר בשנים שלאחר עליית שכר האישה. יתר על כן, נראה כי מגמת הירידה בשכרם מתחילה עוד בשנה שקודמת לעליית שכר האישה, מה ששולל את האפשרות לקיומו של קשר סיבתי כרונולוגי.

תרשים 58



בקר בני זוג של נשים חרדיות המשתכרות שכר נמוך נצפתה אומנם עלייה ברמת השכר בשנים שלאחר עליית שכר האישה, אך ניכר כי מגמה זו החלה כמה שנים לפני מועד עליית שכר האישה, ולא נצפתה האצה בקצב עליית שכר הגברים לאחר עליית שכר הנשים.

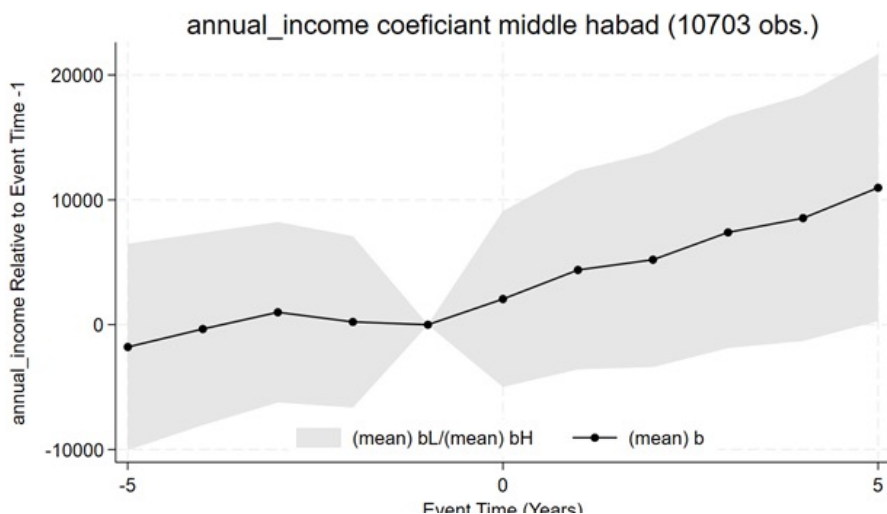
תרשים 59



שינוי בהכנסה לפי זרמים

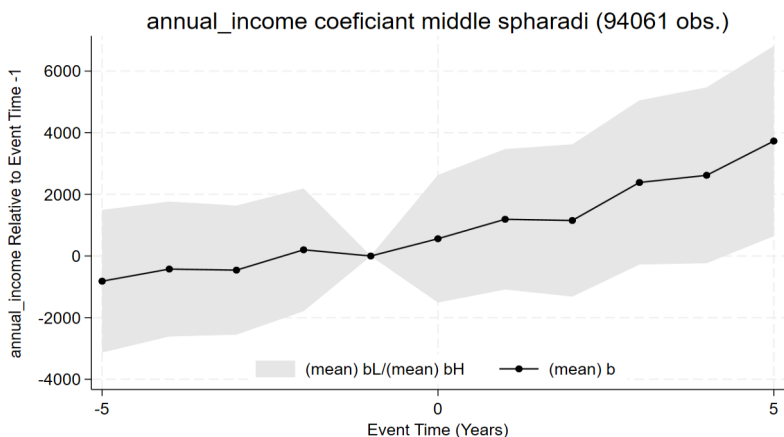
גם בניתוח לפי זרמים לא נצפה קשר סיבתי בין עליית שכר האישה לקצב עליית שכר הגבר. בקרב גברים מזרם חב"ד שנשותיהם משתכרות שכר בינוני נצפתה אומנם עלייה ברמת השכר בשנים שלאחר עליית שכר האישה, אך ניכר כי מגמה זו החלה כמה שנים לפני מועד עליית שכר האישה, ולא נצפתה האצה בקצב עליית שכר הגברים לאחר עליית שכר הנשים.

תרשים 60



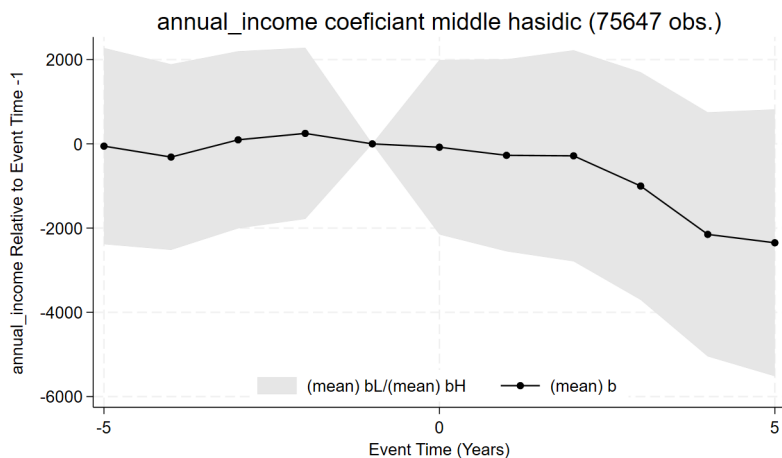
ממצא דומה נמצא גם בקרב גברים ספרדים שנשותיהם משתכרות ברמת שכר בינונית: עלייה ברמת השכר בשנים שלאחר עליית שכר האישה, אך גם לפנייה. נראה כי עליות אלו בשכרם של הגברים מתואמות עם מועד הנישואין (המתואם בעקיפין גם עם מועד עליית שכר הנשים).

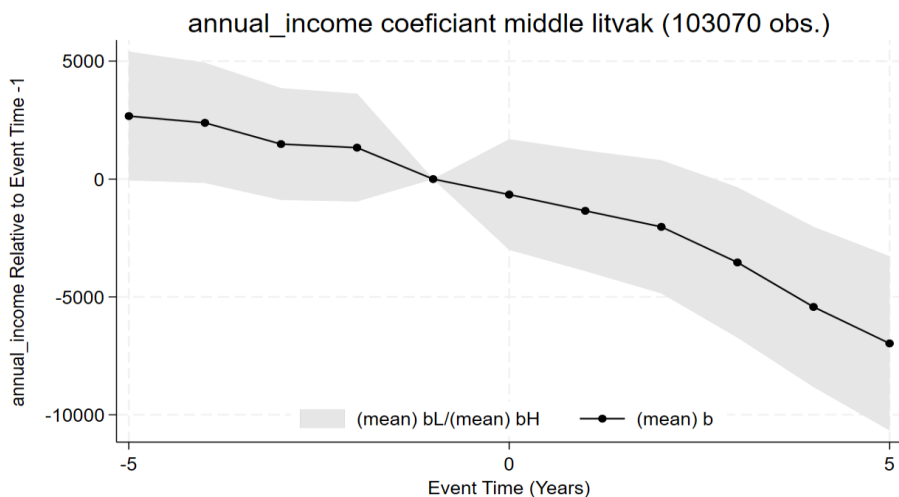
תרשים 61



לעומת זאת אצל גברים חסידיים וגברים ליטאים אשר נשותיהם משתכרות ברמת שכר בינונית ניכר כי מגמת הירידה בשכר הגברים מתחילה עוד לפני מועד עליית שכרן של נשותיהם, וקצב הירידה אינו מואט (והוא אפילו מואץ במקצת) בשנים שלאחר עליית שכר האישה.

תרשים 62





מכלול הממצאים של הניתוח הכמותי מוכיחים מעבר לכל ספק סביר כי **עליית שכר של נשים חרדיות אין כל השפעה על קצב עליית השכר או על התעסוקה של בני זוגן**. ניכר כי מועד עליית שכרן של הנשים אינו מתואם כרונולוגית עם עליית שכר הגברים, ואין ביניהן קשר סיבתי. משמעות הדבר היא שבחלק ניכר מהמשפחות החרדיות עלייה בשכר הנשים מתורגמת לעלייה בהיקף דומה בהכנסת משק הבית, ולרוב לא יעשה הבעל התאמות כדי להוסיף הכנסה או להפחית הכנסה (ברמת משק הבית).

ב.3. השפעות על התא המשפחתי

ב.1.3. תכנון ילודה

הקושי להחזיק קריירה תובענית לצד ניהול משק בית וגידול משפחה עלה בסעיפים הקודמים, ואחת ההשפעות המרכזיות לכך נראית בתכנון הילודה, נושא שהוזכר בראיונות: מספר הילדים הממוצע (4.2) בקרב מדגם של נשים שגילן הממוצע מתקרב לשיא שנות הילודה נמוך מעט מהממוצע בחברה החרדית הכללית, שבה פריון הילודה עומד על 6.1 בממוצע. כך תיארה אסתי את ההחלטה בפן המשפחתי:

“צריך לזכור שהבית שלי הוא משהו חשוב. אז הסיפוק שלי זה משהו שגם חשוב כדי שיהיה לי טוב בבית. ולא ללדת כל שנה אלא לבנות את הבית. רבנים היום אני שומעת סיפורים שנותנים, אני לא יודעת, כי בעלי ואני רבנים של עצמנו בשלב הזה בחיים, אימא שרוצה להיות טובה צריכה לחשוב גם על זה. אי אפשר גם לבנות קריירה, לנהל זוגיות ולגדל ילדים”
(אסתי, 6.11.2023)

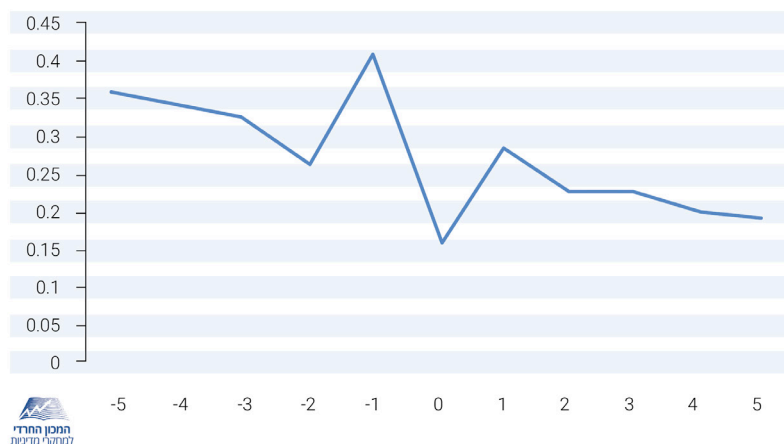
אסתי תיארה מצב שבו היא עצמה מרגישה את הצורך לאזן בין העבודה, הזוגיות והילדים, אך היא שומעת ומבינה שזה מקובל גם במקומות נוספים, ואף באישור רבנים, שמבינים את האתגר של ילודה ללא בקרה לצד תפקיד מפרנסת עיקרית של משק הבית החרדי.

הבדיקה האחרונה בפרק נוגעת למספר הלידות הממוצע בשנה לאישה חרדית. ממצאי המחקר מעלים כי בעשור, מחמש השנים שלפני הקפיצה בשכר ועד חמש השנים שאחריה, קצב הילודה של הנשים החרדיות יורד מ־0.36 בשנה ל־0.2. על פי רוב הירידה בקצב הילודה מתרחשת בקצב די קבוע, למעט בשנים הקרובות לקפיצה בשכר הנשים: בשנה הקודמת לעלייה בשכר הנשים קצב הילודה מזנק מ־0.27 ל־0.41 בשנה. בשנת הקפיצה בשכר הנשים חלה ירידה חדה, וקצב הילודה צונח ל־0.17. בשנה שלאחר מכן ניכרת שוב עלייה די חדה, ל־0.29, ובשנים העוקבות מגמת הירידה האיטית והקבועה בקצב הילודה חוזרת לעצמה.

כלומר ממצאי המחקר מעלים כי אכן, העלייה בשכר הנשים מלווה בשנה זו בירידה חדה בקצב הילודה, אך בשנה הקודמת לעלייה בשכר ובשנה שלאחריה ניכרות מגמות משלימות של עליות חדות למדי במצב הילודה, המשמרות לאורך זמן מגמות עקביות ואינן משנות דרמטית את ממוצע הילודה של הנשים החרדיות.

תרשים 64

ממוצע לידות בשנה לאישה חרדית ביחס לשנת הקפיצה בשכר (+30%)



ב.2.3. חינוך הילדים

סוגיית חינוך הילדים בחברה החרדית היא סוגיה רגישה ומורכבת. חינוך הילדים הוא התשתית הרעיונית והמעשית להמשך קיומה של החברה וערכיה בדגם הקיים שלה. מערכת החינוך החרדית קנאית לעצמאותה וחוששת מאוד משינויים מבחץ שיערערו את עקרונותיה ואת אופי החינוך המוצע בה. לחינוך התלמידים החרדים משמעויות קריטיות על אופייה העתידי של החברה החרדית ועל מידת שמירת סדר העדיפויות והמבנים החברתיים הקיימים בה, בדגש על שימור חלוקת התפקידים בין הגברים לנשים במערך המשפחתי ועל ההיבדלות מן החברה הישראלית. בשל כך שאלות השפעות תעסוקת נשים חרדיות בשכר גבוה והשתלבותן בשוק העבודה בישראל על המערך המשפחתי בכלל, ועל בחירות הנוגעות לחינוך הילדים בפרט,

הן קריטיות במחקר זה. לכן במחקר הושם דגש על שאלות הנוגעות לחינוך הילדים: עמדות ופרקטיקות הנוגעות לחינוך החרדי, הכנה של הילדים לעולם התעסוקה ולהשתלבות בחברה הישראלית.

ראשית נשאלו הנשים בסקר על הרצון שלהן להעניק לילדיהן, בנים ובנות בנפרד, כלים להשתלבות בעולם התעסוקה ובחברה הישראלית. בהיבט התעסוקתי נמצא שכ־70% מהנשים דיווחו שהן מעוניינות להעניק **לבנות** שלהן כלים להשתלב בעולם התעסוקה, אך רק כ־20% מעוניינות להעניק כלים **אלו לבנים** שלהן. בהיבט ההשתלבות בחברה הישראלית נמצאו שיעורי הסכמה נמוכים בהרבה: רק כ־25% מהנשים דיווחו שהן מעוניינות להעניק לבנות שלהן כלים להשתלב בחברה הישראלית, וכ־13% מעוניינות להעניק כלים **אלו לבנים** שלהן.

כלומר נמצא שהרצון להעניק כלים להשתלבות בעולם התעסוקה בכלל רב יותר מהרצון להעניק כלים להשתלבות בחברה הישראלית, ובשניהם הרצון להעניק כלים **אלו לבנות** רב יותר מהרצון להעניק כלים **אלו לבנים**. בהיבט התעסוקתי פערים מגדריים **אלו מובנים** לכאורה, בשל תפקידן של הנשים במשק הבית החרדי לשמש מפרנסות עיקריות ואף בלעדיות, המלווה בהבנה רחבה ובהסכמה רבה בדבר הצורך להעניק לבנות כלים ראויים להשתלבות בשוק התעסוקה.

הפערים המגדריים בהיבט ההשתלבות בחברה הישראלית עשויים לנבוע מהסוגיות התעסוקתיות, כלומר מההבנה, החלקית אומנם, כי השתלבות מוצלחת בעולם העבודה מלווה בצורך לתת כלים להשתלבות בחברה הישראלית שיאפשרו לנשים התמודדות עם מציאות מורכבת בעולם העבודה בהיבטים מקצועיים, חברתיים ותרבותיים. מנגד, העיסוק התורני של הגברים, ולכן התפקיד המסורתי שלהם במסגרת הקהילתית, אינו מצריך השתלבות בחברה הישראלית, וכלים שיאפשרו זאת אינם נתפסים הכרחיים.

במחקר בחנו אם יש הבדלים בין הנשים ברמות השכר השונות במידת הרצון שלהן להעניק כלים לילדיהן להשתלבות טובה יותר בשוק העבודה ובחברה הישראלית. הממצאים מעלים כי נשים ברמות שכר גבוהות מעוניינות יותר להעניק לילדיהן כלים להשתלבות בעולם התעסוקה: 86% מהנשים בשכר גבוה דיווחו על רצון להעניק לבנות שלהן כלים להשתלבות בעולם התעסוקה, לעומת 76% מן הנשים המשתכרות ברמת שכר בינונית ו־62% מהנשים המשתכרות ברמת שכר

נמוכה. בקרב הבנים נמצאו שיעורי הסכמה נמוכים יותר ופערים קטנים יותר: 25% מן הנשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה דיווחו על רצון להעניק לבנים שלהן כלים להשתלבות בעולם התעסוקה, לעומת 23% מהנשים ברמת שכר בינונית ו-19% מהנשים ברמת שכר נמוכה.

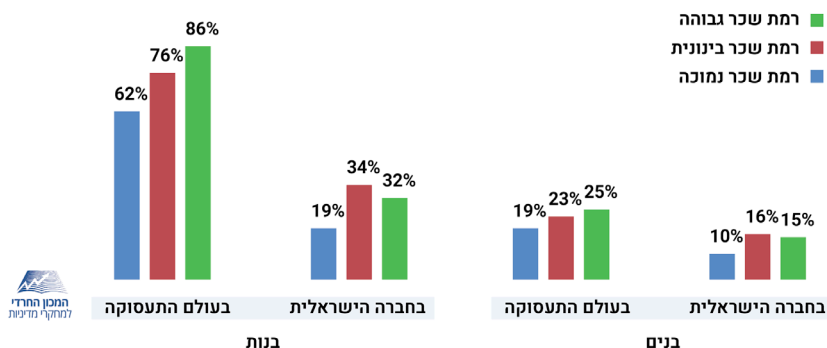
בנוגע לכלים להשתלבות בחברה הישראלית, הממצאים מעלים כי אין הבדלים ניכרים בין נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה לנשים ברמת שכר בינונית, ואף יש מגמה הפוכה קלה: 30% מן הנשים ברמת שכר גבוהה דיווחו על רצון להעניק לבנות שלהן כלים להשתלבות בחברה הישראלית, לעומת 34% מן הנשים ברמת שכר בינונית ו-19% מן הנשים ברמת שכר נמוכה. בנוגע לבנים, 15% מהנשים ברמת שכר גבוהה דיווחו על רצון להעניק לבנים שלהן כלים להשתלבות בחברה הישראלית, לעומת 16% מהנשים ברמת שכר בינונית ו-10% מהנשים ברמת שכר נמוכה.

אם כן, נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה יותר מדווחות על רצון רב יותר להעניק, בעיקר לבנות שלהן, כלים להשתלבות בעולם התעסוקה, אך אשר להשתלבות בחברה הישראלית, נשים ברמת שכר בינונית וברמת שכר גבוהה מדווחות על כך בשיעורים דומים. בכל המדדים נשים ברמת שכר נמוכה מדווחות בשכיחות נמוכה יותר על רצון להעניק כלים לבנות ולבנים.

אפשר לשער שהגורמים להבדלים בין קבוצות ההכנסה נובעים מכמה היבטים חברתיים, תרבותיים וכלכליים. נשים ברמות שכר גבוהות נחשפות במידה רבה יותר לעולם העבודה ולכלים נדרשים להצלחה מקצועית. נשים אלו עשויות להבין כי השקעה בכלים אלו, בעיקר בהיבט התעסוקתי, תתרום תרומה ממשית לעתיד ילדיהן, בעיקר לבנותיהן. נשים אלו חוות ככל הנראה הצלחה ותחושת מסוגלות גבוהה יותר, והן מעוניינות יותר מאחרות לעזור לבנות שלהן להגיע למקומות דומים ולממש את הפוטנציאל שלהן בשוק העבודה.

ייתכן שנשים בשכר נמוך, המתמודדות עם אתגרים כלכליים גדולים יותר, אינן חוות תחושת מיצוי והתפתחות מקצועית, מידת ההיכרות שלהן עם הכלים הנדרשים להצלחה מקצועית נמוכה יותר, והן עשויות להרגיש כי זהו אתגר גדול מדי או שאינו ריאלי בסביבה שהן נמצאות בה.

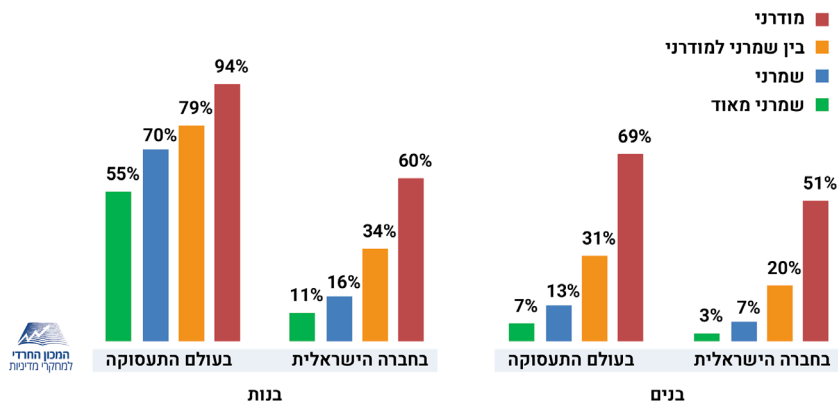
רצון להעניק לילדים כלים להשתלבות לפי מגדר הילדים ורמות שכר



מאפייני השתלבות בתעסוקה ובחברה הישראלית עשויים להופיע בהתאם למאפייני שמרנות-מודרניות של הנשים, ולכן שאלה זו נבחנה לפי רמת השמרנות-מודרניות של הנשים בסקר. נמצא כי בכל המדדים – התעסוקתיים והישראליים, לבנים ולבנות – ככל שרמת המודרניות שדווחה גבוהה יותר, גם הנשים דיווחו במידה גבוהה יותר על הרצון להעניק כלים לילדים להשתלבות בתעסוקה ובחברה הישראלית: 94% מן הנשים המודרניות דיווחו על רצון להעניק כלים לבנות שלהן להשתלבות בעולם התעסוקה, לעומת 79% מן הנשים שדיווחו שהן בין מודרניות לשמרניות, 70% מן הנשים השמרניות ו-55% מן הנשים השמרניות מאוד.

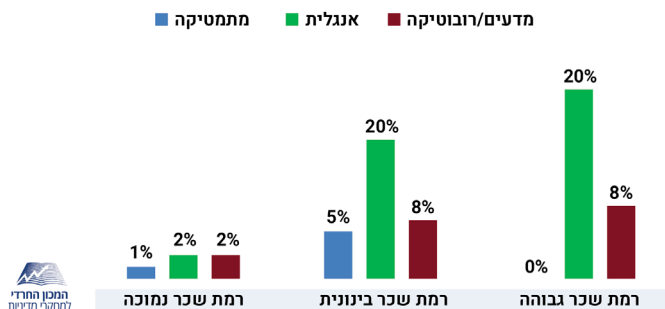
הפער הגדול ביותר בין הקבוצה המודרנית לשאר קבוצות המדגם נמצא בקטגוריות הכלים לבנים להשתלבות בחברה הישראלית ובעולם התעסוקה: 69% מן הנשים המודרניות דיווחו על רצון להעניק לבנים שלהן כלים להשתלבות בעולם התעסוקה, לעומת 31% מהנשים שהן בין מודרניות לשמרניות, 13% מהנשים השמרניות ו-7% בלבד מהנשים השמרניות מאוד. 51% מן הנשים המודרניות דיווחו על רצון להעניק לבנים שלהן כלים להשתלבות בחברה הישראלית, לעומת 20% מן הנשים שהן בין מודרניות לשמרניות, 7% מהנשים השמרניות ו-3% בלבד מהנשים השמרניות מאוד. אם כך, הפער בין הקבוצה המודרנית לקבוצה שדיווחה על עצמה שהיא בין שמרנית למודרנית בקטגוריות הכלים לבנים עומד על יותר מפי שניים.

רצון להעניק לילדים כלים להשתלבות לפי מגדר הילדים ורמת שמרנות-מודרניות



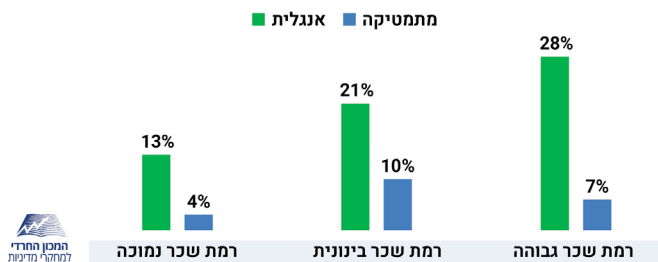
כדי להעניק לעמדות אלו ממד פרקטי נשאלו הנשים אם הן שולחות את ילדיהן לחוגי העשרה בתחומים שונים. נמצא כי בנוגע לבנים חוג אנגלית הוא תחום ההעשרה הנפוץ ביותר, רמת שכר גבוהה של האם מופיעה עם שכיחות גבוהה של חוג אנגלית לבנים: 20% מהנשים שמשתכרות ברמת שכר גבוהה דיווחו שהן שולחות את הבנים שלהן לחוגי אנגלית, וכמוהן 14% מהנשים ברמת שכר בינונית ו-2% מהנשים ברמת שכר נמוכה. חוג מדעים או חוג רובוטיקה היו תחום ההעשרה השני בשכיחותו, במגמה דומה של שכיחות גבוהה יותר ברמות שכר גבוהות יותר. לבסוף, העשרה בתחום המתמטיקה הייתה בשכיחות הנמוכה ביותר בכל הקבוצות, וברמת השכר הגבוהה לא נמצאו נשים ששולחות לחוג העשרה בתחום זה. ממצא זה יכול לנבוע מכך שנשים אלו שולחות את ילדיהן מלכתחילה למוסדות שרמת הלימודים בהם בתחום המתמטיקה גבוהה, והן אינן רואות צורך בתגבור בתחום זה. לחלופין, מאחר שנשים רבות המשתכרות ברמת שכר גבוהה עובדות בענף ההייטק, ייתכן שנשים אלו מסוגלות להעשיר את הלימודים של ילדיהן ולתמוך בהם בתחום המתמטיקה בכוחות עצמן.

חוגי העשרה לבנים לפי רמות שכר



גם בקרב הבנות נמצא כי העשרה בתחום האנגלית היא הנפוצה ביותר, בשיעורים גבוהים יותר מהבנים, וכן נמצא שהעשרה בתחום זה נמצאת בשכחות גבוהה יותר ברמות שכר גבוהות יותר: 28% מהנשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה שולחות את הבנות שלהן לחוגי העשרה בתחום האנגלית, וכמוהן 21% מהנשים ברמת שכר בינונית ו-13% מהנשים ברמת שכר נמוכה. העשרה במתמטיקה נמצאה בשכחות נמוכה יותר, אך בניגוד לבנים היא הייתה נוכחת גם אצל הבנות של הנשים ברמת שכר גבוהה, אך בדומה לבנים, בשיעורים נמוכים יותר בקרב נשים ברמת שכר בינונית: 7% מהנשים המשתכרות רמת שכר גבוהה שולחות את הבנות שלהן לחוגי העשרה במתמטיקה, וכמוהן 10% מהנשים ברמת שכר בינונית ו-4% מהנשים ברמת שכר נמוכה. השכחות הגבוהה יותר של בנות המקבלות תמיכה והעשרה בתחום המתמטיקה נובעת ככל הנראה מהצורך להכין את הבנות למסלולים הטכנולוגיים המבוקשים בהכשרות לבנות בחינוך החרדי.

חוגי העשרה לבנות לפי רמות שכר



לבסוף נשאלו הנשים אם התמודדות עם ערכים ותפיסות עולם מורכבות במקום העבודה שלהן גרמו להן לשנות עמדה כלפי החינוך החרדי בהקשר של הערכים המוקנים בחינוך החרדי ובהקשר של רמת הלימודים המקצועיים. **נמצא כי מרבית הנשים (כ-60%) דיווחו שלא חלו שינויים במידת ההזדהות שלהן עם הערכים המוקנים בחינוך החרדי או במידת הביקורתיות שלהן כלפי רמת הלימודים המקצועיים בו.**

השינויים שגרמו הזדהות עם החינוך החרדי או ביקורתיות כלפיו עולים באופן שונה בהיבטים השונים של מערכת החינוך: בהיבט הערכי של החינוך החרדי נמצא **כי נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה דיווחו על שינויים שגרמו להזדהות גדולה יותר עם ערכים המוקנים בחינוך החרדי**, 37% לעומת 26% מן הנשים ברמת שכר בינונית ו-32% מהנשים ברמת שכר נמוכה. כלומר נשים ברמת שכר גבוהה דיווחו שהעבודה וההתמודדות שהיא זימנה גרמו להן, יותר מהנשים האחרות, להזדהות עם הערכים המוקנים בחינוך החרדי. מידת השינוי לצד השני, כלומר שינוי שגורם לביקורתיות כלפי הערכים המוקנים בחינוך החרדי, הייתה התופעה השכיחה באופן הנמוך ביותר, והיא דווחה באופן דומה בקרב קבוצות הנשים מרמות השכר השונות (כ-12%).

בהיבט המקצועי של הלימודים בחינוך החרדי עולה תנועה הפוכה וניכרת ביקורתיות גבוהה יותר כלפי רמת הלימודים המקצועיים מהתנועה להזדהות עימן. **22% מהנשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה ו-24% מהנשים ברמת שכר בינונית מדווחות שההתמודדות בעולם העבודה גרמו להן ביקורתיות רבה יותר כלפי רמת הלימודים המקצועיים בחינוך החרדי.**

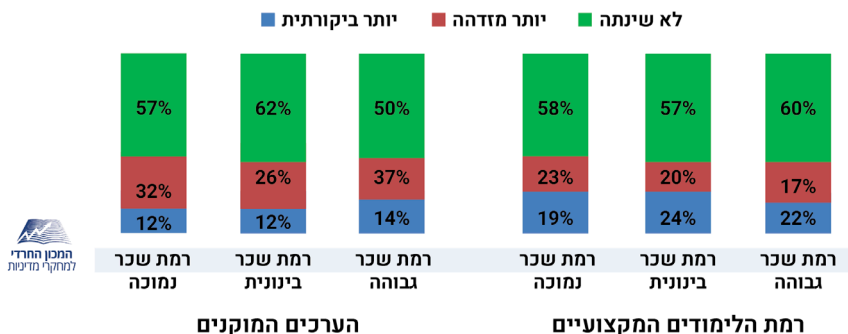
בקרב נשים ברמת שכר נמוכה יש דווקא הזדהות רבה עם רמת הלימודים המקצועיים בחינוך החרדי (23%), יותר מביקורתיות (19%).

ממצא זה מלמד אותנו רבות על ההתמודדויות שמזמנות סביבות העבודה השונות ועל השפעתן על תפיסות החינוך החרדי. ראשית, ניכרת השמרנות סביב החינוך החרדי, שכן מרבית הנשים אינן מדווחות על שינויים במידת ההזדהות עם מאפייני החינוך החרדי או הביקורתיות כלפיהם. **המגמה להזדהות הגבוהה ביותר עם הערכים בחינוך החרדי בקרב נשים ברמות שכר גבוהות עשויה ללמד על מקומן המאתגר של נשים אלו בין החברה החרדית לחברה הישראלית. המפגש שלהן עם החברה הישראלית בסביבות העבודה שלהן חושף אותן לערכים הקיימים בה ומדגיש להן את חשיבות הערכים הייחודיים המוקנים לילדיהן בחינוך החרדי.**

לצד זאת הן מדווחות על תנועה ביקורתית כלפי מקצועיות החינוך החרדי, אך בשיעורים מעט נמוכים יותר מנשים בשכר בינוני. אם כך, התנועה הגדולה יותר להזדהות עם הערכים והתנועה הנמוכה יותר לביקורתיות כלפי מקצועיות החינוך החרדי לעומת נשים המשתכרות ברמת שכר בינונית הופכת את הנשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה לסוכנות שימור לערכים ולחינוך של החברה החרדית.

תרשים 69

שינויים במידת ההזדהות עם מאפיינים של החינוך החרדי או הביקורתיות כלפיהם



בדומה לממצאים העולים מן הסקר, גם במחקר האיכותני עולה תמונה ברורה כי החינוך החרדי היה ונותר סוגיית ליבה ושמורה שאין לגעת בה גם בתהליך הארוך והמורכב שהמוראיות עברו בדרכן לתפקידים בכירים ומקצועות בפיריון גבוה בשוק העבודה. החינוך, ליבת הערכים של החברה החרדית, נתפס בעיני המוראיות כלי שמטרתו לחנך לזהות ולערכים, והן בוחרות על פי רוב במסגרות שמורות למדי:

"אנחנו חסידי ערלוי, אז אנחנו שייכים למסגרת מסוימת, והיה לי חשוב שהילדים ילמדו בחינוך הזה"
(פנינה, 30.11.2023)

"למרות שאנחנו נחשבים משפחה מודרנית, הבן שלי לומד בתלמוד תורה החסידי [...]. אני מאמינה שילדים בגיל צעיר צריכים ללמוד במסגרת חרדית, זה ממש חשוב. החשיפה שלו לדברים זה מהבית, הוא לא שומע דברים בתלמוד תורה. כשהוא יגדל ויהיה מספיק בוגר, הוא ידע להבחין בין טוב לרע ולסנן, עכשיו הוא לא יודע. בממ"ח יש פחות סינון. מגיעות משפחות שפחות מתאים לי שהוא ייחשף אליהם"
(אסתי, 6.11.2023)

בדומה לממצאים העולים מן הסקר, גם במחקר האיכותני עולה תמונה ברורה כי החינוך החרדי היה ונותר סוגיית ליבה ושמורה שאין לגעת בה גם בתהליך הארוך והמורכב שהמוראיות עברו בדרכן לתפקידים בכירים ומקצועות בפיריון גבוה בשוק העבודה. החינוך, ליבת הערכים של החברה החרדית, נתפס בעיני המוראיות כלי שמטרתו לחנך לזהות ולערכים, והן בוחרות על פי רוב במסגרות שמורות למדי:

"אין כמו ערכים של בית יעקב שמכניסים לך לדם. עשיתי טעות ששלחתי לממ"ח [...] הבת הקטנה שלי שונה מהגדולות, והיא תהיה שונה מהם. מבחינתי רק בית יעקב – בהתחלה לפחות. זה תשתית מצוינת וערכים שהולכים איתך לכל החיים. חינוך זה הכי חשוב בעולם. לפחות בהתחלה. חייבים לקבל ערכים טובים. זה נשאר לכל החיים"
(שרה, 5.11.2023)

חני, מתחום הבריאות, כינתה זאת "יישור קו" בהמשך לאמירה בפרק הקודם שהנשים החרדיות הבכירות מנסות להצניע את החריגות שלהן גם דרך מוסדות החינוך של הילדים:

"בהקשר של בחירת מוסדות חינוך, שלחתי ביסודי לתלמודי תורה ולבתי יעקב הרגילים. רציתי ליישר קו עם כולם [...] בתיכון כן חיפשתי מקום שיאפשר. שיעשו בגרות מלאה, זה כן נותן איזה שהוא מפתח לכל דבר"
(חני, 28.11.2023)

אם כן, רוב המרואיינות שלחו את הבנים והבנות שלהן למסגרות חרדיות קלסיות, בעיקר בשלב החינוך היסודי, ביטוי לשאיפתן להקנות לילדים חינוך לפי ערכי החברה החרדית. ואולם מלבד הרצון של הנשים להעניק לילדיהן מסגרת החינוכית עלה בראיונות גם ביטוי לשאיפות שלהן לעתיד ילדיהן, שעשווי לבטא רובד חינוכי עמוק יותר, שבו כן מתבטא שינוי.

השאיפות לבנות, בהתאם למסלול המקובל לתפקיד המפרנסות העיקריות במשק הבית החרדי, נוגעות בצורך שלהן לקבל הכשרה, מקצוע וכלים לחיים שיאפשרו להן להשתכר בכבוד ולהצליח. כך תיארו זאת שרה ואיילת:

"תמכתי מאוד בבנות שלי שילמדו בנחת"
(שרה, 5.11.2023)

"חשוב לי שלבת שלי יהיה מקצוע. וחשוב לי ושבחורה לא תתחתן מוקדם, חשוב לי שיהיה לה מקצוע וכלים לחיים. אם היא תתחתן צעירה, היא מייד מביאה ילדים. מתי היא תביא מקצוע?"
(איילת, 15.11.2023)

בחינוך הבנים עלה כי יש רצון בחינוך שמור ומותאם קהילתית במסגרות המוכרות לצד ההבנה כי הבנים יצטרכו בהמשך הדרך כלים נוספים שמערכות אלו אינן מסוגלות לספק להם. מנוחה, שעובדת בפיננסים, טענה שהבן שלה יוכל להשלים לימודים נדרשים בהמשך הדרך, והחינוך כרגע הוא הדגש המרכזי:

“אני בוחרת לשים את הילדים שלי בחינוך חרדי. הבן שלי חכם וכישרוני, ואני מקווה שהוא ייקח את זה למקום טוב. אני רואה אנשים פתוחים ואנשים דתיים לאומיים שהילדים שלהם לא דתיים כבר. זה גרם לי יותר להבין שמה שאנחנו עושים יש לו השפעה. לילדים אין מחשב בבית, אין סרטים. להשלים לו לימודים אחרים אני אוכל בגיל בוגר יותר, אבל הייתי רוצה שהוא יגדל להיות ראש ישיבה, רב גדול”
(מנוחה, 19.11.2023)

לסיכום, הנשים במחקר בחרו לבנים שלהן על פי רוב במסגרות חינוכיות שמחנכות למסלול תורני, אך גם ביטאו היטב את ההבנה כי ייתכן שהבנים יבחרו ללכת בהמשך דרכם גם לעולמות של תעסוקה ורכישת מקצוע. לפיכך ניכרת הענקת הלגיטימציה לילדים ללכת בדרך לכאורה לא סטנדרטית זאת באמצעות הענקת כלים רחבים ככל האפשר – בתוך המסגרות כאשר מתאפשר ומחוץ להן כאשר נדרש. איילת, שעובדת בהייטק, הסבירה שבשל כך היא מעניקה לילדים תגבור ברכישת השפה האנגלית:

“הילדים שלי לומדים בחיידר, אבל כן חשוב לי שילמדו אנגלית”
(איילת, 15.11.2023)

גם אסתי, שעוסקת בנדל"ן, שולחת למסגרת חינוכית קלסית, אבל מעניקה כלים מקצועיים ורגשיים נדרשים כדי שיהיה לילדיה ארגז כלים רחב לדרך החיים שייבחרו בה בהמשך:

“היום ממש ברור לי שחשוב לי שהילדים שלי יגשימו את עצמם. כל המה יגידו [...] זה חיזק אצלי שחשוב שכל אחד יגשים [...] זה יקרה בגיל שהם יהיו יותר גדולים הם יזהו את האישיות של עצמם. לפני כן אני אתן להם כלים – אנגלית, פעילויות העשרה רגשיות וגופניות אפילו”
(אסתי, 6.11.2023)

אם כן, התפיסה שעלתה באופן רחב במחקר היא שהחינוך במסגרת חרדית שמרנית הוא ערך ראשון במעלה. לצד זאת הנשים מבינות שהכלים הנרכשים בגיל צעיר חשובים, ורובן אף העבירו מסר כי הילדים שלהן יעשו את הדרך המשמעותית שלהם בעולם העבודה כשהיו בוגרים, ואז

יוכלו להשלים פערים לפי ההעדפות שיגלו בשלב זה. כלומר קבלת החלטות וההתמודדות עם השלכות של בחירה במסלול לימודים או במקצוע נכונים יותר כשהם קורים בגיל מבוגר, ואין טעם לדחוף את הילדים בגיל צעיר מדי. כך תיארר זאת חני, מנהלת בכירה בתחום הבריאות:

“אני מאוד דוחפת את הילדים שלי ללמוד בגילאים צעירים ובאמת כמה שאפשר לעשות את ההשכלה מראש. אבל יחד עם זאת אני חייבת להגיד שיש משהו בבשלות שלנו כהורים או כאנשים בוגרים. אישה צעירה, בחורה צעירה, לא לוקחת את הלימודים ברצינות כמו אדם מבוגר. יש לזה משמעות. נשים נשואות לוקחות הרבה יותר ברצינות. אני רואה את ההבדלים על הילדים שלי היום. אני זוכרת את ההבדלים אצלי כשהייתי צעירה לעומת גיל מבוגר יותר”

(חני, 28.11.2023)

לצד זאת השתתפו בראיונות גם נשים שבחרו לשלוח את הילדים שלהן למסגרות ממלכתיות חרדיות, שמעניקות לתפיסתן שילוב של ערכי תורה עם יכולת לרכוש כלים נדרשים להשתלבות בעולם העבודה בהמשך הדרך. מרים, רואת חשבון, וליבי, שעובדת בהייטק, רואות בזה הענקת יכולת לילד לבחור את העתיד שלו:

“חשוב לי בעיקר דרך ארץ, יושרה, ולשלב תורה ועבודה. חשוב לנו מקצועות ליבה, אין לי תשובה מה אני רוצה בשביל הבן שלי [...] אנחנו ניתן להם את הכלים, והם יבחרו את העתיד שלהם”

(מרים, 22.11.2023)

“אני רוצה שפשוט יהיה להם את הכלים לבחור במשהו שיעשה להם טוב, אם הם יבחרו להיות רופאים, חלום שלי [...] לחנך אותם לפתיחות מחשבה, לבחור מה שהם אוהבים, לעשות מה שטוב להם. הייתי רוצה שהם לא ייתקלו בתקרות זכוכית, אני לא נתקלתי, והייתי רוצה את זה גם בשבילם [...] אני רוצה שלילדים שלי יהיה יותר אופציות [...] לפחות חשוב לי שיהיה להם את הרמה הטובה במתמטיקה ואנגלית כדי שיהיה להם אחר כך את האופציות לבחור”

(ליבי, 27.11.2023)

מעבר לבחירות במסגרות החינוכיות לילדים שלהן, לנוכחות של עולם העבודה בחיי הנשים המרואיינות יש השפעה על ילדיהן גם במישורים ישירים פחות. הנשים במחקר עובדות במקצועות מגוונים שלעיתים אינם טריוויאליים לאישה חרדית, ועובדה זו חושפת את הילדים לעולמות תוכן חדשים ומגוונים. גם העבודה האינטנסיבית, שלעיתים רבות גולשת לתחומי הבית והמשפחה – אם בעבודה מהבית, אם בהיעדרות האם מהבית בשל העבודה – מסייעת לחשיפת הילדים למושגים מעולם העבודה שמשפיעים עליהם:

”הילד שלי שואל הרבה שאלות על העבודה שלי, הוא בא איתי לפגישות ורואה אנשים מהעבודה, הוא מקבל הבנה על עולם העבודה שילד אחר בגילו לא היה מקבל”
(לאה, 7.11.2023)

”ברור שהמקצוע שלי משפיע על הילדים. הבן שלי כבר בן שבע מתעניין בעבודה שלי [...] אני עובדת פעמיים בשבוע מהבית, אז הילדים שלי חיים את זה. בערב אני עובדת וטלפונים. הוא יודע שאנשים עובדים בשביל הכסף, זה ישפיע אחר כך כשהיה גדול”
(מנוחה, 19.11.2023)

לסיכום, ממצאים אלו מצביעים על תפיסה מורכבת של החינוך בקרב הנשים במחקר: הן שואפות לשלב בין שמירה על הערכים המרכזיים בחברה החרדית ובין הענקת כלים רחבים להתמודדות עם עולמות התעסוקה וההשתלבות. הממצאים מעלים כי הנשים נוקטות גישה גמישה ומעשית בכל הנוגע להענקת כלים לילדיהן אגב מיצוב עמדה שמרנית בכל הנוגע לערכי החינוך. מצד אחד הן רואות בחינוך החרדי ערך חשוב, ולכן שולחות את ילדיהן למסגרות חינוכיות ושמרניות, אך בה בעת הן מבינות שהשתלבות בעולם העבודה היא צורך מהותי, ומשקיעות בהנגשת כלים והעשרה כדי לפתוח לפנייהם עוד אפשרויות בעתיד. יש נשים שמאמינות כי הכלים לחיים צריכים להינתן בשלב מאוחר, כאשר הילדים מבשילים ומתפתחים להחלטותיהם האישיות. הממצאים מדגישים את הצורך ביצירת מרחב חינוכי וגמיש שמאפשר שילוב בין שמירת הזהות החרדית לפתיחות לאפשרויות חדשות הן בתחום התעסוקתי והן בתחומי החברה הרחבה.

4.ב. השפעות על החברה החרדית

הנשים החרדיות המועסקות בשכר גבוה נמצאות גם מבחינה כלכלית וגם מבחינה מקצועית במקום חריג בחברה החרדית. נוסף על ההשפעה על בני זוגן ועל ילדיהן ביקש המחקר להבין גם את ההשפעות הרחבות יותר של תעסוקת הנשים החרדיות בשכר גבוה על החברה החרדית.

רבות מהמרוויחות דיווחו שהמקצוע והתפקיד שלהן שונים מאוד מאלה של נשים אחרות במשפחה או בסביבת המגורים שלהן, וכן שרמת החיים שלהן גבוהה מהממוצע. מקומן השונה מאפשר להן ככל הנראה להתבונן על המתרחש בחברה החרדית במבט מעט חיצוני, ואף לעשות רפלקציה עליה. לכן עלתה בראיונות גם ביקורת על החברה החרדית. מקומן הכלכלי של הנשים מעלה בהן כאב על החברה שהיא הישרדותית, תלוית, שאין לה אורך נשימה, כמו שסיפרה ליבי, בכירה בעולם ההייטק:

"היא פשוט חברה מאוד מאוד הישרדותית, ילודה גבוהה, והשכלה נמוכה יחסית, והייתי רוצה שיהיה יותר איכות חיים ושלווה. קשה לי לראות את החברה החרדית ככה. מותר שיהיה נעים, שיהיה נוח, אבל זה לא טריוויאלי. יש תמיד את הקטע הזה שאתה חי באיזה לה-לה-לנד עד החתונה, ואז בום! נופל עליך עול, וזה פשוט לא פרופורציונלי"
(ליבי, 27.11.2023)

הנשים הבכירות שרואיינו במחקר הן נשים חזקות ועצמאיות, והן מבטאות כאב על החברה החרדית בעיקר בהיבט המגדרי. רוב הנשים החרדיות אינן מקבלות כלים להיות כמותן, ולכן תלויות באחרים. כך סיפרה פנינה, שבאה דווקא מקהילה חסידיית שמרנית, ורוצה שנשים חרדיות יחונכו להיות חזקות ועצמאיות כמותן:

"כואב לי על נשים שמגיעות לקופה ובוכות שאין להן כסף לקנות תרופה או פורמולה לתינוק [...] למה הן לא יוצאות לעבודה? לעזאזל, תלכי לעבוד, תהיי קופאית בסופר, תעשי עם עצמך משהו [...] אני עובדת מאוד קשה בשביל לפרנס את המשפחה, הכסף לא נופל מהעץ. תעבדי

גם את קשה! [...] יש עליי ביקורת בקטע הזה. לא כולם חרוצות, יש לאנשים אידיאל לגדל את הילדים. להיות בבית. אני לא מבינה את זה. אני מזלזלת באנשים האלה. אלא אם כן יש ילדים קטנים קטנים. אם אין סיבה [...] אולי יש לי דעות פמיניסטיות ואני רוצה נשים עצמאיות וחזקות. נשים עם חלוק מסמורטט ומטפחת מעציבות אותי"
(פנינה, 30.11.2023)

ליבי מספרת שהיא רוצה שנשים חרדיות שמצליחות להיות חזקות ועצמאיות יעשו דברים גם בשביל עצמן. כואב לה על נשים חרדיות שתפקידן מוגבל רק לתמיכה בבן התורה שלהן ושאינן מסוגלות לממש את עצמן בשביל עצמן:

"אני חושבת שזה משפיע, אני רוצה לקוות [...] אני רוצה שזה מאוד יאפשר. שבסוף אישה תראה את זה כ... לא תצטרך להתנצל שהיא עושה דברים שהיא אוהבת, שהיא רוצה לממש את עצמה. לא הולכת ללמוד תואר כדי להחזיק בית של תורה, שזה מקסים, אבל שלא יהיה רק זה [...] גם בשבילה"
(ליבי, 27.11.2023)

גם בטי, שגרה ביישוב חרדי שמרני מאוד, תיארה את המקום המוגבל שנשמר לנשים בעולם העבודה ואת הרצון שלה בשינוי בתפיסה זו:

"הציבור החרדי לא אוהב את זה שאישה עושה משכורת גבוהה מדי [...] התחושה שלי, במיינסטרים, אישה לא יכולה להרגיש יותר מדי מעצמה כי בעלה לומד תורה. אישה שיש לה מעמד בעבודה ומעמד כלכלי זה אוטומטי זה שם אותה באיזה שהוא מקום"
(בטי, 11.12.2023)

אסתי, מענף הנדל"ן, היא אישה יחידה בכל סביבת העבודה שלה, ובוודאי אינה רואה נשים חרדיות סביבה. היא תיארה את הרצון שלה שנשים חרדיות יוכלו להגיע לכל תפקיד, לכל רמת שכר, בלא הגבלה:

"אני כל כך אשמח שנשים חרדיות ירוויחו שכר גבוה, יש פה ניצול כל כך ציני שלהן. ויש

חוסר מודעות לעוד ענפים שאפשר להרוויח בהם אפילו יותר מהייטק" (אסתי, 6.11.2023)

אם כן, הנשים מסתכלות ממקומן על הצורך בשינוי תפיסתי בחברה החרדית בכל הנוגע לתעסוקת נשים, שינוי המעודד העצמה אישית, פתיחות למקצועות מגוונים והזדמנויות שוות לנשים מתוך אמונה שנשים חזקות ועצמאיות יכולות לא רק לתמוך בן התורה שלהן אלא גם לעבוד מתוך סיפוק, רצון והצלחה.

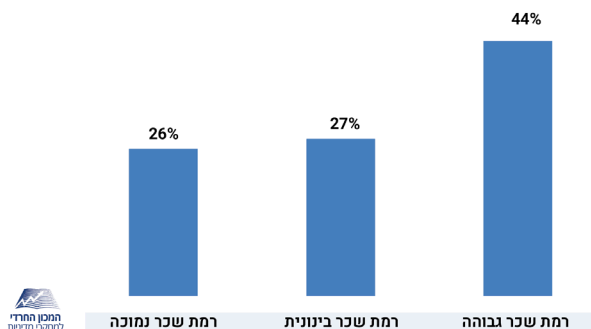
ב.1.4. פערים ברמת החיים

הפרמטר הבולט ביותר שהעבודה השפיעה עליו והיה משותף לרובן המוחלט של המרואיינות הוא רמת החיים שלהן. האם הוא יוביל לפערים בחברה החרדית? ומה תהייה השפעות פערים אלו?

בהיבט של פערים כלכליים הנוצרים בחברה החרדית בשל תעסוקת הנשים החרדיות, שעלה גם הוא במחקר האיכותני, נמצאו פערים בין הנשים השונות: 44% מהנשים המשתכרות ברמת השכר הגבוהה מדווחות שרמת החיים שלהן טובה ביחס למרבית הנשים החרדיות בסביבתן, לעומת 27% ו-26% מהנשים ברמת שכר בינונית וברמת שכר נמוכה. כלומר רמת השכר הגבוהה של הנשים החרדיות יוצרת פערים כלכליים בחברה החרדית.

תרשים 70

רמת החיים שלי טובה לעומת רמת החיים של מרבית הנשים החרדיות בסביבתי



השכר הגבוה שהנשים החרדיות במחקר משתכרות בתמורה לתפקידים הבכירים שהן נושאות בהם מתבטא ביכולות כלכליות גבוהות יותר. אלו מתבטאות בנוחות, ביכולת לקנות רכב חדש ואפילו בית, וכן ביכולת לחתן את הילדים ברווחה. לצד זאת העבודה מספקת גם עצמאות כלכלית ורוגע נפשי.

"שכר טוב עושה חיים יותר טובים. לאפשר רמת חיים גבוהה, אם אין – את לא יכולה. האפשרויות יותר נפתחות"
(שרה, 5.11.2023)

"זה הוביל לעצמאות כלכלית, יכולת לחיות חיים יותר נוחים, לתת יותר לילדים. יש יותר שקט, יש יותר יציבות"
(איילת, 15.11.2023)

"המעבר לתעשייה הביא לשכר מאוד גבוה. הצלחנו לקנות את הבית שלנו, בלי זה לא היינו מצליחים, הרמת חיים עלתה. לא דרמטית, אבל אפילו דברים כמו ביטוח בריאות, שהחברה מממנת אותו, מוסיפים הרבה. ביטחון כלכלי? עצמאות כלכלית? לא יודעת אם אפשר להגיד ביטחון כלכלי, כי זאת תעשייה מאוד דינמית והכול משתנה כל הזמן"
(ליבי, 27.11.2023)

"אני סוף סוף מתפרנסת בכבוד, והתפקיד שלי מוערך, והידע שלי שווה. זה שינה ברמת איכות החיים, מה שאני יכולה לתת לילדים, אני מחתנת ילדים ואני יכולה לקחת על עצמי יותר"
(חני, 28.11.2023)

עם זאת לרמת החיים הגבוהה למדי שמתאפשרת למשפחות בחברה החרדית שהנשים בהן מועסקות במשרות בכירות ומשתכרות שכר גבוה עשויה להיות השפעה די קטנה על החברה החרדית, משום שאין הרבה נשים כאלה:

"קודם כול, זה נראה לי עדיין ממש מעט נשים. במיוחד במיינסטרים. בעיקר ליטאים וספרדים, פחות חסידיות. רובן פחות בכירות, השכלה מדי נמוכה, אין להן תואר או שהן משלימות, מעדיפות משרות ממשלתיות, הרבה מעדיפות להישאר בקבוצות החרדיות ולא להתקדם. מי שמגיעה למשהו יותר בכיר, זה ממש מעט"
(ליבי, 27.11.2023)

ב.2.4. פערים בין גברים לנשים

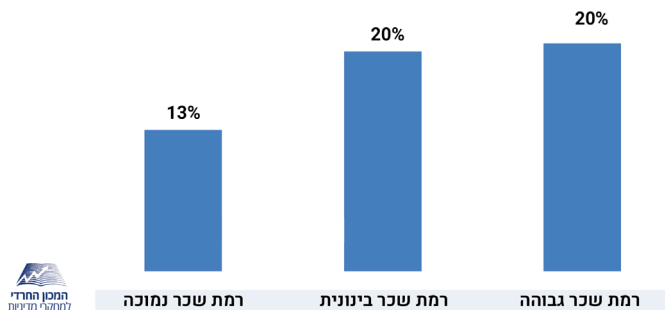
השינויים שמתרחשים בשנים האחרונות בהשכלה ובהכשרה של נשים חרדיות, שהובילו את כניסתן לענפים, למקצועות ולתפקידים בשכר גבוה הרבה יותר משהיה בעבר, עלולים ליצור פערים הולכים ומתרחבים גם בין נשים לגברים בחברה החרדית: הנשים רוכשות השכלה מתקדמת ומפתחות מסלולי קריירה מרשימים, ואילו הגברים עדיין עובדים בשיעורים נמוכים יותר, ומעטים רוכשים השכלה גבוהה או הכשרה מקצועית.

במחקר האיכותני עלה כי נשים רבות קישרו בין התקדמות תעסוקתית ומקצועית של נשים חרדיות ובין היווצרות פערים בין גברים לנשים בחברה החרדית. הנשים בסקר נשאלו על כך, ורק כ-20% הסכימו עם האמירה שתעסוקת נשים חרדיות יצרה פערים בחברה החרדית בין גברים לנשים. נשים ברמת שכר נמוכה סבורות כך פחות (13%).

תרשים 71

עם השנים בשל תעסוקת הנשים החרדיות נוצרים פערים בחברה החרדית בין גברים

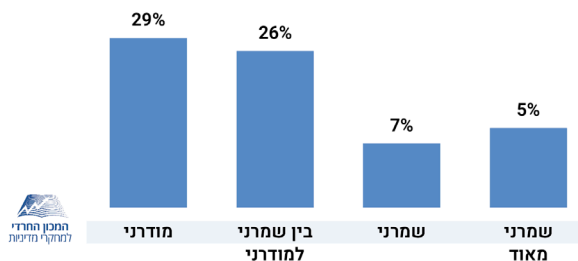
לנשים



נשים ברמות שמרנות-מודרניות שונות הסכימו עם האמירה הזו בשיעורים שונים, ונוצרו שתי קבוצות דומות: נשים שמרניות ושמרניות מאוד הסכימו עם האמירה שבשל תעסוקת נשים חרדיות נוצרים פערים בחברה החרדית בין גברים לנשים (12%), פחות מנשים שהגדירו עצמן בין שמרניות למודרניות ומודרניות (27%).

תרשים 72

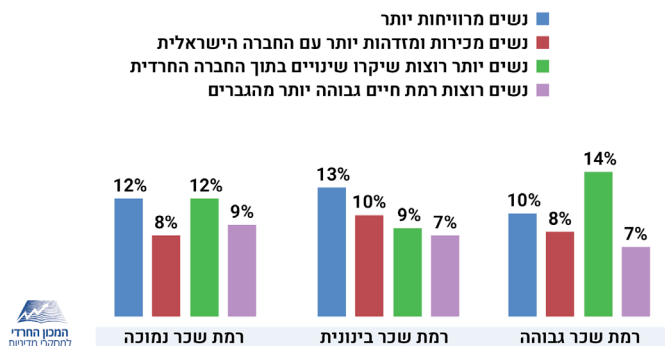
עם השנים בשל תעסוקת הנשים החרדיות נוצרים פערים בחברה החרדית בין גברים לנשים, לפי רמת שמרנות-מודרניות



כאשר נשאלו כלל הנשים במדגם על מקור הפערים בין גברים לנשים בחברה החרדית הייתה ההסכמה בשיעורים נמוכים יותר. בקרב נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה יוחס הפער בשכירות הגבוהה ביותר לרצון של נשים שיקרו שינויים בחברה החרדית (14%), בקרב נשים ברמת שכר בינונית יוחס הפער בשכירות הגבוהה ביותר לכך שנשים מרוויחות יותר מגברים (13%), ובקרב נשים ברמת שכר נמוכה יוחס הפער בשכירות הגבוהה ביותר לשתי סיבות אלו בשכירות דומה (12%).

כלומר רוב הנשים אינן סבורות שיש פערים מגדריים בחברה החרדית או שהם קשורים בסיבות שנמנו בסקר

מקור הפערים בין גברים לנשים בחברה החרדית לפי רמות שכר



פער זה קיבל ביטוי בראיונות בדמות פגורים בין צעירים לצעירות בעולם החרדי בשלל השידוכים, שבו מרבית הצעירים החרדים עדיין נמצאים בשיבה ואינם חשופים לידע ולכלים שהנשים החרדיות רוכשות אפילו בסמינרים השמרניים ביותר.

”כל היציאה לעבודה של הנשים במקצועות החדשים יצרה שינויים בתוך החברה. כמו שפעם לא היה תארים בסמינרים והיום יש [...] הבינו שכדי שהנשים יצליחו להרוויח שכר גבוה להחזיק בית של תורה, צריך לתת להם הכשרה הכי טובה שיש. בשידוכים זה ממש משפיע, בעיקר על החברה החרדית”
(מרס, 22.11.2023)

החשש מפני השינויים שיגיעו בעקבות תהליכי ההתמקצעות שעוברות הנשים החרדיות בכלל ובסמינרים בפרט הופיע במחקרים קודמים שנערכו במכון לאסטרטגיה ומדיניות חרדית, המקבל ביטוי במאמצים להנכיח חינוך לשמרנות ולערכים חרדיים ואף להגביל התקדמות של נשים חרדיות. עם זאת כניסת הצעירות החרדיות לענפי ההייטק והפיננסים בעקבות ההכשרות שהן מקבלות בסמינרים מובילה אותן לתפקידים בכירים ולשכר גבוה, שהופך אותן לנשים חזקות יותר ויותר, והפערים בין ובין הצעירים החרדים, שבאים מעולם הישיבות שלא עבר שינוי במקביל לשינויים במסגרות החינוכיות של הנשים, הולכים וגדלים, כמו שסיפרה שרה, רואת חשבון בכירה, שחיתנה שתי בנות:

"זה משפיע. כמה שתשמרי עליהם, הן נחשפות לעולם [...] הכול בגדרי ההלכה כמובן, אבל את רואה את הסגנון, הפתיחות, הניהול. הן תוך שנתיים מנהלות צוות, מרכזות צוות [...] לכן קשה מאוד בשידוכים. הבנות עולות על הבנים. זה לא עובד עם ישיבות קטנות (שבחן אין לימודי ליבה, בניגוד לישיבות תיכוניות, י"מ), יש פערים גדולים מדי [...] הם לא יודעים לאכול את זה שהבנות לומדות קשה ועובדות קשה"
(שרה, 5.11.2023)

"יותר קשה לבנות האלה, כי הן רוצות את הבחורים החכמים. השיח צריך להיות ברמה"
(צילי, 20.12.2023)

שרה גם חושבת שמעבר לקושי הגדל של הבנות החזקות למצוא שידוך מתאים, הילדים שלהן יושפעו ממעמדן בעולם העבודה. כלומר כוחן של הנשים החרדיות יבוא לידי ביטוי בדור הבא:

"הן לומדות מקצוע, יש להן דעה, הן חזקות, הן דורשות [...] זה נהיה קשה להתחתן לבנות החזקות האלה, והן ישפיעו על הדור הבא שלהם. הוא יראה שהדור יתקדם. שהן מצליחות ומרוויחות וירצה גם. קריירה, עניין, אתגר"
(שרה, 5.11.2023)

כלומר שרה סבורה שהשפעתן של הנשים תבוא לידי ביטוי בחלחול גובר של מושגים שתעסוקה בשכר גבוה ובתפקידים בכירים תביא איתה.

סיכום ודיון

תעסוקת נשים חרדיות בשכר גבוהה היא תופעה הולכת וגוברת בחברה החרדית, הטומנת בחובה שינויים, השפעות, אתגרים והזדמנויות לנשים, למשפחתן ולחברה החרדית. הצלחת הנשים החרדיות תלויה במוטיבציה גבוהה ומלווה בעשייה אינטנסיבית שמתאפשרת לרוב בזכות תמיכה ועזרה מבן הזוג. הצלחה זו מלווה בהתמודדות עם אתגרים ומתחים ברמה האישית, ברמה הזוגית, ברמה הקהילתית וברמה הכללי-ישראלית.

המחקר נועד לבחון את השפעות תעסוקת נשים חרדיות בשכר גבוה ומעלה תמונה מורכבת ומעניינת על מקומן של נשים חרדיות ברמות שכר ובמקומות עבודה שונים בעולם התעסוקה. הממצאים העלו מגוון השפעות ותהליכים המתרחשים בעקבות נוכחותן של הנשים החרדיות במקצועות חדשים ובתפקידים בכירים בהיבטים של זוגיות, חברה, כלכלה, חינוך ושייכות קהילתית ומעלים כי הנשים החרדיות המשתכרות שכר גבוה נעות בין היותן סוכנות שימור בהיבטים אידאולוגיים וערכיים של החברה החרדית, ובפרט בנושא החינוך החרדי, להיותן סוכנות שינוי בהיבטים מקצועיים ותעסוקתיים.

מן הצד התעסוקתי-מקצועי עולים מאפיינים ברורים של נשים חרדיות המשתכרות שכר גבוה מהממוצע: שכיחות גבוהה של נשים ליטאיות, נשים העובדות בהייטק, מעט יותר מודרניות מהממוצע. נשים אלו נשואות לבני זוג העובדים במשרה מלאה בשכיחות גבוהה יותר והן בעלות הכשרה אקדמית או הנדסאית יותר מהממוצע. נוסף על כך נשים חרדיות המשתכרות שכר גבוה עובדות במקומות עבודה גדולים יותר ובסביבות עבודה שיש בהן די מעט עובדים חרדים.

מן הצד השני, המשתקף בעמדות ובפרקטיקות שונות הנוגעות לתפיסות וכלים להשתלבות בחברה הישראלית ובעולם העבודה, עולה תמונה מורכבת יותר. נשים המשתכרות שכר גבוה נמצאו בעלות זהות ישראלית מחוזקת מעט יותר מנשים אחרות: הן מרגישות שייכות יותר לחברה הישראלית, רוצות שהחברה החרדית תהיה מעורבת יותר בחברה הישראלית, והן מסכימות בשכיחות גבוהה יותר שהפוליטיקה החרדית צריכה לפעול למען החברה הישראלית ומדינת ישראל.

נשים אלו מדווחות על חיבור גבוה יותר לאנשים שאינם חרדים, נחשפות יותר לערכים ולרעיונות סותרים במקומות העבודה וסובלניות יותר כלפי אנשים בעלי עמדות פוליטיות שונות. עם זאת בכמה היבטים לא ניכר הבדל בין נשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה לנשים המשתכרות שכר ממוצע: במידת ההזדהות עם ערכים ונורמות חברתיות של החברה הישראלית, בדיווח על הכלה ויחס מכבד לאנשים בעלי תפיסות עולם שונות, ביחס כלפי בני מיעוטים ובתפיסת מקומן של נשים חרדיות בתהליכי קבלת החלטות.

גם בהיבט של מאפייני התעסוקה וההשכלה של בני הזוג של נשים אלו לא עולים ממצאים חד־משמעיים. תמונת המצב של שיעורי התעסוקה ורמת ההשכלה של בני זוג של נשים חרדיות המשתכרות ברמת שכר גבוהה מעלה כי הן נשואות לבני זוג המועסקים בשיעורים דומים לנשים ברמות שכר אחרות, אך בני הזוג שלהן מרוויחים שכר גבוה יותר ובעלי השכלה אקדמית בשכיחות גבוהה יותר. עם זאת ניתוח אקונומטרי של הממצאים למיניהם מעלה כי מגמות השכר והתעסוקה נראו קודם לשנת העלייה בשכר הנשים, ולפיכך הם שוללים את הקשר בין העלייה בשכר האישה לשינויים במצב התעסוקתי של בן הזוג, ומעלים מסקנה כי גברים בעלי נטייה לתעסוקה בשכר גבוה ולרכישת תואר אקדמי נישאים מראש לנשים בעלות נטייה לתעסוקה בשכר גבוה ולרכישת תואר אקדמי.

הממצאים המורכבים על שינויים בעמדות, בפרקטיקות ובתפיסות של נשים חרדיות המשתכרות שכר גבוה לא העלו תמונה חד־משמעית שלפיה השכר הוא אכן גורם המופיע עם קבוצה מובחנת בחברה החרדית בהקשרים אלו. ואולם ניתוח ועיבוד של כלל ממצאי המחקר מעלים כמה סוגיות חשובות בנוגע למאפיינים ולהשפעות של תעסוקת נשים חרדיות:

א. שכר גבוה משפיע לחיוב, אך גם מציב את הנשים במקום מורכב

כפי שנכתב לעיל, מהממצאים עולה כי הסביבה המקצועית של נשים חרדיות משפיעה מאוד על הדרך שבה הן חוות את החברה הישראלית ואת מקומן בה. נשים המשתכרות שכר גבוה נוטות לדווח על פתיחות רעיונית רבה ועל הסכמה רבה עם רעיונות של שילוב החברה החרדית בחברה הישראלית.

עם זאת הממצאים מעידים שנשים המשתכרות ברמת שכר גבוהה חוות רמות מתח גבוהות ביותר בין החברה החרדית לחברה הישראלית. עצם העובדה כי הן מרוויחות יותר יוצרת פערים כלכליים הממקמים אותן במקום אחר מהנשים שסביבן ביחס לחברה החרדית. לא פעם הן צריכות להוכיח שהן אינן שונות, שהן לא השתנו. לכן במקרים רבים העמדות כלפי החברה הישראלית והחברה החרדית שמרניות יותר בקרב נשים המרוויחות שכר גבוה לעומת עמדותיהן של נשים המרוויחות שכר בינוני. לדוגמה, הן מדווחות שבעקבות העבודה השתנתה רמת המודרניות-שמרנות שלהן דווקא לכיוון השמרני יותר בשכיחות גבוהה יותר ביחס לנשים ברמת שכר בינונית. הן גם מזדהות פחות עם נורמות ועם ערכים חברתיים של החברה הישראלית לעומת נשים ברמת שכר בינונית.

מקומן האמביוולנטי של נשים חרדיות המשתכרות שכר גבוה, בין החברה החרדית לחברה הישראלית, עולה בבירור בהיבטי החינוך של הדור הבא. נשים אלו דיווחו על הזדהות גדולה יותר עם הערכים המוקנים בחינוך החרדי, בעקבות מקום העבודה, לעומת כל שאר קבוצות הנשים. בנוגע להיבטים המקצועיים של החינוך החרדי, הן מעידות על ביקורתיות, אך בשיעורים נמוכים יותר מנשים ברמת שכר בינונית.

המגמה להזדהות הגבוהה ביותר עם הערכים בחינוך החרדי ולביקורתיות מוגבלת כלפי רמת הלימודים המקצועיים בחינוך החרדי בקרב נשים ברמת שכר גבוהה מלמדת אותנו על מקומן המאתגר של נשים אלו בין החברה החרדית לחברה הישראלית. הן בוחרות, באופן בולט ביחס לנשים ברמת שכר בינונית, למצב עצמן כסוכנות שימור לערכים ולחינוך של החברה החרדית. לצד זאת ייתכן גם שהמפגש שלהן עם החברה הישראלית בסביבות העבודה שלהן חושף אותן לערכים הקיימים בה ודווקא מדגיש להן את חשיבות הערכים הייחודיים המוקנים לילדיהן בחינוך החרדי.

ואולם מצד אחד הן מדווחות על הזדהות גדולה יותר עם ערכי החינוך החרדי, עמדה המבטאת את תפקידן כסוכנות שימור של החברה החרדית, הנדרש דווקא בשל מקומן החברתי החרגי לכאורה בשל מצבן התעסוקתי. מצד שני דווקא בהיבטים התעסוקתיים ומקצועיים הן מתמקמות כסוכנות שינוי: הן נחשפות לעולמות תוכן וידע חדשים במקום העבודה, מדווחות שהן מעוניינות להעניק לילדיהן כלים להשתלבות בעולם התעסוקה ומסתמנות כביקורתיות יותר מאחרות כלפי רמת הלימודים המקצועיים בחינוך החרדי.

לפיכך הנשים החרדיות המשתכרות שכר גבוה נעות בין היותן סוכנות שימור בהיבטים אידאולוגיים וערכיים של החברה החרדית, ובפרט בנושא החינוך החרדי, להיותן סוכנות שינוי בהיבטים מקצועיים ותעסוקתיים. החברה החרדית, חברה שמרנית החוששת משינויים, עשויה לסמן נשים חרדיות בתפקידים בכירים ובשכר גבוה כסוכנות שינוי, ועל כן בהיבטים רבים הן שומרות על ערכים מסורתיים של החברה החרדית, מסמנות עצמן דווקא כסוכנות שימור ושומרות על עצמן מפני ביקורת והשלכות חברתיות נוספות. עם זאת בהיבטים מקצועיים ותעסוקתיים מקובל יותר ליצור שינוי, שכן מדובר בכלי פרקטי ופחות אידאולוגי, ותנועת נשים חרדיות לתעסוקה איכותית ומגוונת בעשורים האחרונים ריכזה מעט את גבולות החברה החרדית בהקשרים אלו.

ב. בסביבות עבודה שעובדים בהן חרדים וחילונים יחד ניכרת השפעה לחיוב על מעורבות ושייכות לחברה הישראלית (במילים אחרות: לא טוב היות העובדת החרדית לבדה)

ממצאי המחקר מראים שסביבת העבודה ממלאת תפקיד חשוב בתחושת השייכות של נשים חרדיות לחברה הישראלית. נמצא כי נשים חרדיות העובדות במקומות עבודה שמחצית מהעובדים בהם הם חרדים חשות שייכות גדולה לחברה הישראלית, יותר מנשים העובדות במקומות עבודה שאין בהם עובדים חרדים כלל או במקומות עבודה שכל העובדים בהם חרדים. נשים בסביבות עבודה אלו גם רוצות יותר מנשים אחרות שהחברה החרדית תהיה מעורבת ומחוברת לחברה הישראלית. הן מתחברות יותר לאנשים שאינם חרדים במקום העבודה או מחוץ לו, והן גם חושבות יותר מאחרות שהפוליטיקה החרדית צריכה לפעול למען החברה הישראלית ומדינת ישראל.

אם כן, מממצאים אלו עולה כי דווקא העבודה במקום שקיים בו כל המגוון החברתי בישראל, כולל חרדים, ויש להם נוכחות מורגשת, דווקא מעוררת תחושת שייכות רבה יותר לחברה הישראלית. עבודה בסביבה שיש בה מעט חרדים או אין בה חרדים כלל, מעוררת תחושת שייכות לחברה הישראלית בשיעור נמוך יותר, אולי בשל נוכחות קטנה יותר של פתרונות מותאמים או תחושת מיעוט במקום העבודה, שמקשה על תחושת השייכות לחברה הישראלית ומדגישה את הזרות ואת השונות.

ג. ההשפעה על התא הזוגי מוגבלת, אך יש מתח

מהממצאים עולה כי מאפייני התעסוקה של בני הזוג של נשים ברמות שכר גבוהות אינם משתנים בעקבות העלייה בשכר האישה, אולם עולות במחקר עדויות מסוימות למתח ברמה הזוגית: במשקי בית שהאישה בהם עובדת בשכר גבוה מצאנו שיש שיעור גבוה יותר של בני זוג העובדים במשרה מלאה, ייתכן שבשל צורך גבוה יותר של בן הזוג להשתוות להישגים המקצועיים של אשתו או בשל אופי דומה של בני הזוג ורצון דומה בהצלחה מקצועית.

בקרב נשים המועסקות ברמת הכנסה בינונית המתח הזוגי אינו עולה: מצד אחד רמת ההכנסה של האישה בינונית, ולכן סביר להניח ששכרה הממוצע של האישה מספיק לצרכים הכלכליים של משק הבית, ואין קושי כלכלי שמחייב את הצטרפות בן הזוג לפרנסת משק הבית, כמו שיש בקבוצות השכר הנמוכות יותר. מנגד, האישה עובדת ככל הנראה במשרה שאינה בכירה או מקצועית במיוחד ומאפשרת לבעלה לשמור על עיסוקו התורני המרכזי, ואין פער של ממש בין מצבו התעסוקתי של הגבר למצב התעסוקתי של האישה.

ד. שכר נמוך ועבודה בסביבה הטרוגנית: מאפיינים שמרניים יותר

בהיבטים רבים המחקר מעלה שנשים המשתכרות שכר נמוך מתנהגות אחרת מנשים ברמת שכר ממוצעת ומנשים ברמת שכר גבוהה. נשים אלו מציגות עמדות שמרניות יותר כלפי המדינה, ובאופן בולט הן מרגישות פחות שייכות לחברה הישראלית, פחות מעוניינות להעניק לילדיהן כלים להשתלב בחברה הישראלית, פחות מחוברות לאנשים שאינם חרדים, פחות מבינות ומכבדות אנשים בעלי תפיסת עולם וערכים שונים משלהן ופחות מסכימות על זכויות בני מיעוטים. נוסף על כך הן פחות מסכימות שנשים חרדיות צריכות להיות במוקדי קבלת החלטות ופחות נחשפות לעולמות תוכן וידע חדשים.

נשים בשכר נמוך נוטות יותר לעבוד בסביבות עבודה שכל העובדים בה חרדים. נשים העובדות בסביבות עבודה אלו מאופיינות גם הן בהיבטים שמרניים ומתבדלים יותר: הן פחות סובלניות כלפי אנשים בעלי עמדות פוליטיות שונות, פחות מרגישות שייכות לחברה הישראלית ופחות מתחברות לאנשים שאינם חרדים.

ה. החינוך החרדי: רגישות ומורכבות

המחקר מלמד אותנו רבות על ההתמודדויות שמזמנות סביבות העבודה למיניהן ועל השפעתן על תפיסות החינוך החרדי. במחקר ניכרת היטב השמרנות וההסכמה הרחבה סביב החינוך החרדי: מרבית הנשים אינן מדווחות על שינויים במידת ההזדהות עם מאפייני החינוך החרדי או במידת הביקורתיות כלפיהם, וגם בבחירות מוסדות החינוך לילדיהן הנשים מדווחות על נקיטת עמדה שמרנית ושליחה למוסדות מיינסטרים ככל האפשר. הן רואות ערך רב בחינוך החרדי ובעקרונות שהוא מושתת עליהם.

מצד שני עולה בבירור כי הנשים מבינות שהשתלבות בעולם העבודה היא צורך מהותי ומשקיעות בהנגשת כלים והעשרה כדי לפתוח לפני ילדיהן אופציות נוספות בעתיד. יש נשים שמאמינות כי הכלים לחיים צריכים להינתן בשלב מאוחר, כאשר הילדים מבשילים ומתפתחים להחלטותיהם האישיות. ממצאים אלו מעידים על תפיסה מורכבת של החינוך בקרב הנשים במחקר: הן שואפות לשלב בין שמירה על הערכים המרכזיים בחברה החרדית ובין הענקת כלים רחבים להתמודדות עם עולמות התעסוקה והשתלבות.

ו. תחושת אחריות ופעילות ברמת הפרט לעומת תפיסות קולקטיביות בנוגע להשתלבות החברה החרדית בחברה הישראלית

המחקר מצא כי יש הבדלים במאפייני התפיסה של הנשים החרדיות בנוגע למידת המעורבות של החברה החרדית בחברה הישראלית. כאשר הנשים נשאלות על הרצון שלהן לתרום למעורבות החברה החרדית בחברה הישראלית, הן מסכימות על כך בשכיחות גבוהה יותר לעומת שאלות כלליות, הנוגעות לתפיסתן על הצורך במעורבות גדולה יותר של החברה החרדית בחברה הישראלית. כלומר בכל רמות השכר ניכרת עלייה במידת הדיווח כאשר מדובר ברצון אישי לתרום למעורבות החברה החרדית בחברה הישראלית, לעומת דיווח על תפיסה כללית של מעורבות.

נראה כי הרעיון של שינוי קולקטיבי רחב נתפס מאיים, אך תרומה אישית נתפסת מעשה שבשליטתן, המאפשר לשמר את הערכים שלהן אגב חיזוק הקשרים עם החברה הכללית.

פערים אלו יכולים להעיד על תחושת אחריות אישית מוגברת בקרב נשים חרדיות, שיש להן נכונות אישית להיות שותפות לשינוי חברתי מבוקר. אם כך, ממצאים אלו עשויים להצביע על דינמיקה מורכבת ביחסן של נשים חרדיות למעורבות החברה החרדית בחברה הישראלית ומשקפים את הפער בין רצון אישי לשינוי ובין תפיסה קולקטיבית בנוגע להשתלבות החברה החרדית. ממצא זה עשוי להעיד על אתגרים בשילוב נשים חרדיות במערכת הציבורית הכללית בשל החסמים התרבותיים והחברתיים, אף שבחברה החרדית עצמה יש פתיחות גדולה יותר למעורבות נשית בתהליכים פנימיים.

ז. ממצאי מקרו: תמונת מצב כללית של נשים חרדיות בעולם העבודה

ממצאי המחקר מעלים גם תמונה כוללת של הנשים החרדיות המועסקות, בכל רמות השכר, מתוך הדגשת מאפייני מקרו מרכזיים בעבודתן וביחסן לחברה. נמצא כי רוב הנשים החרדיות מועסקות בסביבות עבודה שרוב העובדים בהן חרדים. סביבות עבודה מעורבות מזמנות שכר גבוה מהממוצע, ונשים חרדיות המועסקות במקומות עבודה מעורבים מרוויחות שכר גבוה יותר מנשים חרדיות העובדות בסביבות עבודה שמועסקים בהן חרדים בלבד. הבדלים אלו יכולים להיות מיוחסים לענפי תעסוקה פנים־קהילתיים, למשל ענף החינוך, שבו השכר הממוצע נמוך מהשכר הממוצע בענפי עיסוק טכנולוגיים ופיננסיים, אך ממצאי המחקר מראים מעל לכל ספק כי ת סביבת עבודה הטרוגנית מופיעה עם שכר ממוצע גבוה יותר. עוד נמצא כי נשים חרדיות המועסקות במקומות עבודה גדולים (שבהם 21 עובדים ומעלה) מרוויחות שכר ממוצע גבוה יותר.

הממצאים מעלים כי סביבות העבודה השונות אינן מעלות בהכרח אתגרים, ו־90% מהנשים אינן מדווחות על חשיפה לרעיונות או לערכים סותרים שמאתגרים את זהותן ואינן תומכות בהגברת המעורבות של החברה החרדית בחברה הישראלית. עם זאת כ־75% מדווחות כי העבודה סייעה להן להכיר ולכבד אנשים בעלי תפיסות עולם שונות משלהן, ויותר משליש מהנשים חוות התעצמות בביקורתיות כלפי ערכים ונורמות בחברה הישראלית עקב התמודדות זו.

למרות זאת תחושת החיבור עם אנשים שאינם חרדים נמוכה מאוד: רק כ־12% מהנשים חשות חיבור ממשי אליהם. נוסף על כך כ־30% מהנשים תומכות בהיגד שהפוליטיקה החרדית

צריכה להיות מעורבת ולפעול למען החברה הישראלית: שליש מהנשים סבורות שנשים חרדיות צריכות להשתתף בתהליכי קבלת החלטות בחברה החרדית, וכ־25% תומכות בשילובן בתהליכים אלו בהקשר של החברה הישראלית.

לבסוף, רוב הנשים מדווחות על יציבות ברמות השמרנות וההזדהות עם הערכים המוקנים בחינוך החרדי ובהכשרה המקצועית: עד כ־70% ללא שינוי במידת השמרנות, ו־60% ללא שינוי בהזדהות עם אותם ערכים או בביקורתיות כלפיהם. ממצאים אלו מעידים על עמידות תרבותית וערכית של הנשים החרדיות המועסקות לצד חשיפה והתמודדות חלקית עם גורמים ותהליכים חברתיים במרחב הישראלי.

המלצות וכלים נדרשים לקידום תעסוקת נשים חרדיות
ממצאי המחקר עולה כי יש שכבה של נשים חרדיות בעלות פוטנציאל גבוה המעוניינות ואף מצליחות להשתלב בכלכלה הישראלית ומסוגלות לתרום לה, אבל לרצון זה אין קשר לחיזוק הזהות הישראלית, ואולי אף להפך, יש לו קשר לחיזוק הזהות החרדית. נשים אלו עשויות להיות הוכחה להתפתחות מעמד ביניים חרדי, אשר בדומה למעמד הביניים באוכלוסייה הכללית, לרוב אינו פעיל או נוכח ברמה הפוליטית והחברתית, אלא עסוק בקידומו האישי ובאיכות החיים שלו. לפיכך המחקר קורא להעניק כלים לנשים אלו למימוש הפוטנציאל המקצועי והתעסוקתי שלהן, של בני הזוג ושל הילדים שלהן.

כדי לקדם שילוב זה יש הצורך בהשקעה בתוכניות הכשרה מקצועית ובהנגשת השכלה גבוהה לנשים חרדיות. השקעה זו נדרשת בדגש על קבוצות אוכלוסייה כמו נשים ספרדיות וחסידיות, שהן בעלות ייצוג נמוך בשכר גבוה. מהמחקר עולה כי לנשים חרדיות המועסקות בפריון עבודה גבוה יש מאפייני זהות ישראלית מחוזקת מעט יותר משיש לאחרות, ולפיכך הוא מדגיש את ההזדמנות שבמתן כלים לחיזוק זהות ישראלית לנשים בכל רמות השכר בכלל, ולנשים המרוויחות שכר גבוה מהממוצע בפרט.

לצד זאת עולה מהממצאים הפוטנציאל הקיים בפיתוח סביבות עבודה מעורבות, שיש בהם איזון רב בין ההתפתחות המקצועית להשתלבות החברתית. ממצאים אלו מדגישים את חשיבות עיצוב סביבת העבודה כדי שתאפשר תחושת שייכות והכלה הן ברמה התרבותית והן ברמה

הבין אישית. כך שילוב נשים חרדיות במקומות עבודה המותאמים לצורכיהן התרבותיים, לצד עידוד אינטגרציה עם כלל החברה, יכול להיות כלי מרכזי לקידום השתלבותן בחברה הישראלית באופן עמוק ונרחב יותר. כדי לאפשר זאת יש לשקול מתן תמריצים למקומות עבודה המעסיקים מגוון אנושי רחב ככל האפשר, העשויים לשפר את תנאי התעסוקה ולהגדיל את השכר הממוצע.

נוסף על כך ממצאי המחקר מדגישים את חשיבות הגישה האישית והמדורגת לקידום שילוב החברה החרדית בחברה הישראלית. במקום להפעיל לחצים לשינוי כולל יש להדגיש ערוצי פעולה אינדיווידואליים ומודלים של שילוב מכיל, המאפשרים שמירה על זהות ייחודית לצד חיזוק תחושת השייכות והחיבור לחברה הישראלית הרחבה.

בהיבט החינוכי הממצאים מדגישים את הצורך ביצירת מרחב חינוכי וגמיש, שמאפשר שילוב בין שמירת הזהות החרדית ובין פתיחות לאפשרויות חדשות הן בתחום התעסוקה והן בתחומי החברה הרחבה.

לבסוף, מהממצאים הנוגעים למאפייני הנשים המועסקות בשכר נמוך והעובדות בסביבות עבודה שמועסקים בהן חרדים בלבד, עולה הצורך להתמקד בסיוע לנשים בשכר נמוך לקידום מקצועי באמצעות הענקת כלים להשתלבות בענפים חדשים ובסביבות עבודה הטרוגניות.

