



**דו"ח מחקר:**

**יוצאי החברה החרדית בשוק התעסוקה:  
האתגרים, תפיסת הערך ומענים אפשריים  
לשילוב בתעסוקה איכותית**

**הילה בראל  
יוצאים לשינוי  
מאי 2023**

## **יוצאי החברה החרדית בשוק התעסוקה: האתגרים, תפיסת הערך ומענים אפשריים לשילוב בתעסוקה איכותית**

עוזרי מחקר: נתנאל הוכנר ושני קפלן.

עריכה לשונית: חמוטל רענן-שיפוני

עיצוב גרפי: שירה אלק

© עמותת יוצאים לשינוי - הרברט סמואל 2, ירושלים

2023

## תקציר

מחקר זה בוחן את השתלבותם של יוצאי החברה החרדית ("יוצאים בשאלה") בשוק התעסוקה בישראל. נקודת המבט המרכזית במחקר היא של היוצאים, כפי שעלתה בקבוצות מיקוד בהשתתפותם. בנוסף, המחקר מציג את נקודת מבטם של יועצי הכוון מעמותת יוצאים לשינוי, כפי שעלתה מניתוח של סיכומי תהליכי הכוון תעסוקה ומקבוצת מיקוד שנערכה בהשתתפות היועצים.

ממצאי המחקר קוראים תיגר על ההנחה שיוצאי החברה החרדית יכולים להשתלב בשוק התעסוקה בטבעיות וללא סיוע מיוחד. הממצאים מחזקים את העמדה שלפיה יש צורך לסייע ליוצאים באופן אקטיבי, בעיקר בכל הקשור למעבר מעבודה זמנית ולא מקצועית לעבודה איכותית.

החלק הראשון של ממצאי המחקר עוסק באתגרי התעסוקה של יוצאי החברה החרדית. חלק זה מצביע על הגורמים ונסיבות הרקע לאתגרים, בהם התמודדות עם תפיסות שהוטמעו בקרב היוצאים באשר לעולם העבודה ולכסף בחברה החרדית, היעדר מודלינג תעסוקתי ומחסור בלימודי ליבה. סוגי האתגרים שהיוצאים מתמודדים איתם כוללים אתגרי ידע, פערי תרבות, התמודדויות נפשיות ורגשיות ואתגרים כלכליים. השלכותיהם של האתגרים הללו הן עבודה במשרות שדרישות הסף בהן נמוכות, היעדר תכנון מוקדם של בחירות תעסוקתיות, ריבוי מעברים בין עבודות וקושי בבחירת כיוון מקצועי.

החלק השני של ממצאי המחקר עוסק בתפיסת הערך של היוצאים בשוק העבודה. בבחינת המאזן בין החוזקות לחולשות שהיוצאים מגיעים איתן לשוק התעסוקה עולה כי היוצאים מודעים לחולשותיהם ולחסרונותיהם, אך כשהם מתבוננים בעצמם דרך עיני המעסיק הם יודעים להצביע על יתרונות וחוזקות רבים. במיפוי סוגי החסרונות והיתרונות שהיוצאים מצביעים עליהם עולה כי החסרונות הם בעיקרם מקצועיים או כאלו הקשורים להתמודדויות במעבר אל החברה הכללית, המאפיינות את התקופה של תחילת תהליך היציאה, כך שהם זמניים, ואילו היתרונות כוללים מאפיינים אישיותיים ויכולות ומיומנויות שנרכשו או חודדו בתהליך היציאה, כך שהם קבועים. הבחנה זו עשויה לתרום להגדרתם של היוצאים כאוכלוסיית גיוון זמנית, בשונה מרוב אוכלוסיות הגיוון האחרות.

בחלק השלישי מובאת סקירה של מענים שונים שהעלו היוצאים ויועצי הכוון, שעשויים לסייע לשילובם התעסוקתי המיטבי של יוצאים, והם כוללים מענים הנדרשים מטעם הממשלה וקובעי המדיניות, מענים מצד עמותות וגופים מסייעים ומענים מטעם המעסיקים הישירים.

## תוכן העניינים

### 1. מערך המחקר.....5

1. א. רקע ומטרות המחקר.....5

1. ב. מתודולוגיה.....6

מאפייני משתתפי המחקר – יוצאי החברה החרדית.....6

מאפייני משתתפי המחקר – רכזי ההכוון.....7

### 2. ממצאים.....8

2.א. אתגרי התעסוקה של יוצאי החברה החרדית.....8

2.א.א. הגורמים והנסיבות לאתגרי התעסוקה.....8

2.א.ב. סוגי אתגרי התעסוקה של יוצאי החברה החרדית.....12

2.א.ג. ההשלכות של אתגרי התעסוקה.....14

2.ב. תפיסת הערך העצמי של יוצאי החברה החרדית בשוק העבודה.....16

2.ג. מענים שיכולים לסייע ליוצאים להשתלב בתעסוקה בצורה מיטבית.....18

2.ג.א. מענים רצויים מצד הממשלה וקובעי המדיניות.....18

2.ג.ב. מענים מצד עמותות וגופים מסייעים.....19

2.ג.ג. מענים מטעם המעסיקים הישירים.....19

### 3. דיון וסיכום.....20

### רשימה ביבליוגרפית.....22

## 1. מערך המחקר

### 1. א. רקע ומטרות המחקר

יוצאי החברה החרדית ("יוצאים בשאלה") לא מוכרים כאוכלוסיית גיוון בישראל והם אינם נכללים ביעדי תעסוקה, בהקצאות תקציביות ובתוכניות הכשרה ייעודיות של החברה החרדית (טל כספי וכהן, 2017; סופר-פורמן, 2012).

מחקרים קודמים הוכיחו שסביבות עבודה מגוונות הן חדשניות יותר, יצירתיות יותר ונהנות מעושר של נקודות מבט שונות הנוצרות ממפגש בין עובדים המגיעים מרקעים שונים, ובמקרים רבים הן אף רווחיות יותר.<sup>1</sup> לכך יש להוסיף את האחריות החברתית המצופה ממעסיקים ליצירת שוויון הזדמנויות בשוק העבודה והבנת הכוח שנמצא בידיהם בשילוב אוכלוסיות שנמצאות בתת ייצוג, כמותי או איכותי, והשפעתו על מבנה שוק העבודה בישראל (ברקאי ואהרוני, 2020).

אחד ההבדלים המהותיים בין חרדים ובין יוצאי החברה החרדית הוא המוטיבציה שלהם להשתלב בשוק התעסוקה. בשעה שמשאבים ממשלתיים גבוהים מושקעים בשילובם של חרדים, מוטיבציית ההשתלבות שלהם חלקית בלבד, והדבר בא לידי ביטוי בשיעור נמוך יחסית של שילובם התעסוקתי, שמתקשה לעלות בשנים האחרונות ועומד על 51% תעסוקה בקרב הגברים (מלאך וכהנר, 2022). לעומתם, המוטיבציה של יוצאי החברה החרדית להשתלב גבוהה. הם אינם נתמכים על ידי גוף כלשהוא, גם לא על ידי בני משפחתם, ולכן עבורם התעסוקה אינה בגדר אופציה אלא הכרח. למרות זאת, לא מתקיימות תוכניות תעסוקה ממשלתיות ייעודיות עבורם וישנה ציפייה שהם יסללו את הדרך התעסוקתית שלהם באופן עצמאי.

אחת הטענות שנשמעו עד היום, לפיה יוצאי החברה החרדית הם מעטים ולכן לא נדרשת עבורם מדיניות מיוחדת, כבר אינה עומדת במבחן המציאות. בשנת 2022 יצאו מהחברה החרדית 3,500 איש (דויטש, 2022), אשר מצטרפים לעשרות אלפים שכבר יצאו בשנים האחרונות (רגב וגורדון, 2021). ככל שהחברה החרדית גדלה, כך גדל מספרם של היוצאים ממנה, כך שבשנת 2065 צפויה אוכלוסיית יוצאי החברה החרדית לעמוד על 420 אלף איש בקירוב (רגב וגורדון, 2021). בשנתונים הצעירים, אשר נמצאים כיום באקדמיה או בכניסה לעולם העבודה, מספר יוצאי החברה החרדית גבוה יותר ממספר יוצאי אתיופיה, המוגדרים כאוכלוסיית גיוון, וההפרש הולך וגדל בקצב מהיר.<sup>2</sup>

1. לדוגמה: דו"ח מקינזי משנת 2018 בחן את ההשפעה של מגדר ושל מגוון רב-לאומי על הביצועים הפיננסיים של חברות. החוקרים בחנו את הרכב הדירקטוריונים של 180 חברות בצרפת, גרמניה, בריטניה וארצות הברית בשנים 2008 עד 2010, והתוצאות העידו על כך שהצלחה הפיננסית של החברות שאופיינו בגיוון הייתה גבוהה במידה ניכרת.

2. מבוסס על ניתוח סטטיסטי שנערך על ידי צביקה דויטש ממחלקת המחקר של יוצאים לשינוי, על בסיס נתוני הלמ"ס למ"ס (2022). אוכלוסייה ממוצא אתיופי בישראל - לקט נתונים לרגל חג הסיגד 2022.

ההנחה שיוצאי החברה החרדית ישתלבו בשוק התעסוקה בטבעיות וללא סיוע מיוחד עומדת במבחן במחקר זה. ממצאים קודמים מראים כי היוצאים משתלבים בשוק התעסוקה וכי שיעור התעסוקה שלהם גבוה,<sup>3</sup> אך האתגר העומד מולם הוא השתלבות בתעסוקה איכותית – שיעור התעסוקה שלהם דומה לזה של יהודים שאינם חרדים, אך רובם מועסקים במקצועות שדורשים מיומנויות נמוכות ושממוצעי השכר בהם נמוכים (עד 10,000 ש"ח) (דויטש, 2022).

מחקר זה מבקש, אם כך, לבחון את המרחב שבין עבודה הישרדותית לעבודה איכותית וללמוד על האתגרים שבמעבר ביניהם, כפי שמשקפים מעיניהם של יוצאי החברה החרדית ושל גורמי הכוון המסייעים להם.

## 1. ב. מתודולוגיה

המתודולוגיה מתבססת על שילובן של שתי נקודות מבט: נקודת מבטם של יוצאי החברה החרדית, כפי שעלתה מתוך קבוצות מיקוד שנערכו איתם, ונקודת מבטם של יועצי הכוון מעמותת יוצאים לשינוי, כפי שעלתה מתוך ניתוח של סיכומים כתובים של תהליכי הכוון תעסוקה ומתוך קבוצת מיקוד שנערכה איתם.

### מאפייני משתתפי המחקר – יוצאי החברה החרדית

למחקר נרשמו 58 משתתפים יוצאי החברה החרדית, באמצעות קישור שפורסם בקבוצות וואטסאפ ופייסבוק של יוצאי החברה החרדית שפועלות מטעם יוצאים לשינוי. מתוך אלו שנרשמו, 38 הוזמנו, ובפועל השתתפו 25 מרואיינים בארבע קבוצות מיקוד. הקבוצות התקיימו בזום בתחילת 2023.

**מין וגיל:** מתוך המשתתפים במחקר, 15 גברים ו-10 נשים. טווח הגילים היה 21–34 והגיל הממוצע היה 27.

**אזור מגורים:** מרבית המשתתפים מתגוררים ביישובים מרכזיים או בסמיכות אליהם: תשעה מתוכם בירושלים ובית שמש, תשעה בתל אביב וסביבותיה ואחת מחיפה. שמונת הנותרים גרים ביישובים או בערים קטנות ברחבי הארץ, כגון פרדס חנה, שדרות וגבעת יואב.

**מועד יציאה:** 12 משתתפים יצאו מהחברה החרדית במהלך חמש השנים האחרונות. 13 יצאו לפני חמש שנים ומעלה.

**לימודים:** שמונה משתתפים דיווחו שלא סיימו תעודת בגרות ואחד סיים באופן חלקי. היתר ציינו שיש להם תעודת בגרות או תעודה נוספת: לשבעה מהמשתתפים יש תעודת בגרות, לשבעה יש תואר אקדמי, לאחד תעודת הנדסאי ולאחד תעודה מקצועית אחרת.

3. בשנים 2016–2019 שיעור המועסקים בקרב היוצאים עלה מ-79% ל-83%, והממוצע של אותן שנים עמד על 81%. שיעור המועסקים בקרב אלו שאינם חרדים עמד על 90% בכל ארבע השנים. בקרב חרדים בוגרי ישיבות חרדיות השיעור נע בין 48% ל-49%, ועמד על 60% בקרב המצטרפים לחרדים (דויטש, 2022).

**סטטוס תעסוקתי:** נכון למועד קיום המפגשים ארבעה מהמשתתפים לא עובדים, אחד עובד כעצמאי והעשרים האחרים עובדים כשכירים בעבודות שונות. מתוך הכלל, אחד המשתתפים נמצא לפני גיוס לצבא.

**תחומי תעסוקה:** שישה מהמשתתפים עובדים בעבודות שתכליתן הענקת שירות (מענה במוקד, פקידות, טכנאות, מזכירות); שלושה בתחומי החינוך (שתיים בחינוך בלתי פורמלי של נוער בסיכון ואחת מורה); חמישה בתחומי טיפול, בריאות ורווחה (עובד סוציאלי, אחות, חובש ונהג אמבולנס); שני משתתפים מתכנתים; שניים עוסקים בתחום המכירות באונליין ובחנות פיזית; אחד עצמאי בתחום כוח אדם; אחד בתחום הפיננסים (רואה חשבון); אחד עובד קבלן במפעל; וארבעה כאמור ללא עבודה, נכון למועד ביצוע המחקר.

### מאפייני משתתפי המחקר – רכזי הכוון

רכזי הכוון פועלים כחלק מתוכנית "הכוון" של יוצאים לשינוי. התוכנית נותנת מענה, באמצעות פגישות ייעוץ אישיות, במטרה לספק ידע, ייעוץ והכוונה בתהליך היציאה מהחברה החרדית. הכוון ממוקד תעסוקה הוא אחד מסוגי המענים הניתנים בתוכנית, לצד הכוון ממוקד השכלה והכוונים אחרים. תהליך הכוון המלא כולל סדרה של שש עד שבע פגישות שמטרתן לבנות ליוצאים זהות תעסוקתית ולגבש תמונת עתיד מקצועית באמצעות איתור חוזקות, נקודות עניין, חקר מקצועות מתאימים ושרטוט דרכי הגעה אפשריות ליעד התעסוקתי. בחלק מהמקרים מתקיים תהליך הכוון קצר שממוקד באיתור משרה מיידית.

לצורך המחקר התבצע ניתוח תוכן של 100 סיכומים כתובים של תהליכי הכוון תעסוקה משנת 2022 ומהרבעון הראשון של 2023 שתועדו על ידי רכזי הכוון. נוסף על כך, התקיימה קבוצת מיקוד בהשתתפות חמישה רכזי הכוון ומנהל תוכנית הכוון.

## 2. ממצאים

ממצאי המחקר נחלקים לשלושה חלקים:

**אתגרי התעסוקה של יוצאי החברה החרדית:** בחלק זה מפורטים הגורמים ונסיבות הרקע שיוצרים אתגרים בשוק התעסוקה עבור היוצאים, סוגי האתגרים שהם מתמודדים איתם והשלכות האתגרים הללו על השתלבותם.

**תפיסת הערך של יוצאי החברה החרדית בשוק העבודה:** בחלק זה מוצגת תפיסת הערך של היוצאים כפי שמשקפת דרך עיניהם, הכוללת הן את החוזקות והיתרונות הייחודיים שלהם והן את החסמים והחסרונות שהם מתמודדים איתם.

**מענים שיכולים לסייע ליוצאים להשתלב בתעסוקה בצורה מיטבית:** בחלק זה מוצגים מענים אפשריים מצד הממשלה וקובעי מדיניות, מצד מעסיקים ומטעם עמותות וגופים מסייעים.

### 2.א. אתגרי התעסוקה של יוצאי החברה החרדית

#### 2.א.א. הגורמים והנסיבות לאתגרי התעסוקה

היציאה מהחברה החרדית דורשת אנרגיות רבות והתמודדות במספר חזיתות בוזמנית. ההשתלבות בתעסוקה מתרחשת במקביל לתהליך היציאה, והיוצאים לא מקבלים "זמן הסתגלות". בחלק מהמקרים הגיוס לצה"ל מסייע ביצירת מעטפת תומכת, ובמקרים מסויימים מתקיימת "יציאה אסטרטגית" (הורוביץ, 2018) שכוללת תכנון מוקדם של היציאה והיערכות אליה, כשההיבט הכלכלי עשוי להיות אחד האלמנטים העיקריים בתכנון המוקדם. אך לרוב אין הדבר כך, לפחות בהיבט הכלכלי, והצורך המיידני בפרנסה הוא הראשון שהיוצאים נתקלים בו.

לכאורה, ניתן היה לחשוב שהיציאה מהחברה החרדית תאפשר ליוצאים להשתלב בחופשיות בעולם התעסוקה, אך מתוך מחקר זה עולה כי ישנם אתגרים שונים שהופכים את משימת ההשתלבות למורכבת משנדמה. האתגרים נוצרים במפגש שבין החיים בחברה החרדית לבין החיים שמחוצה לה. ניתן למנות שלושה אתגרים המשולבים זה בזה: התמודדות עם תפיסות שהוטמעו בהם מבית באשר לעולם העבודה ולכסף, היעדר מודלינג תעסוקתי וצורך בהשלמת לימודי ליבה.

#### התמודדות עם תפיסות מהחברה החרדית לגבי עבודה וכסף

כשיוצאים מגיעים לשוק התעסוקה הם מביאים איתם, במודע או לא, תפיסות שהושרשו בהם מהחברה החרדית שגדלו בה. התפיסה המרכזית אומרת שלימוד תורה הוא בעל הערך הגבוה ביותר שהאדם צריך לחיות לפיו וכשלימוד התורה לא מתאפשר, ישנן עבודות מסוימות שמכבדות את בעליהן, אך עבודות "פשוטות" אינן זוכות להערכה. היציאה מהחברה החרדית ללא השכלה שמתאימה לשוק העבודה מנתבת את היוצאים באופן טבעי לעבודות בסיסיות, הנחשבות פחותות ערך בחברה שממנה הם באו, ומאלצת אותם להתעמת עם התפיסות האלו ולגבש לעצמם תפיסות אחרות על העבודה.



באשר לעבודות זמניות או תפקידים שאינם דורשים מיומנויות מיוחדות, הרי שאלו נוטים להיסגר בתוך החברה החרדית מפה לאוזן. לגבי חלק גדול מהמרוויגים, דריסת הרגל הראשונה שלהם בשוק העבודה הייתה עוד כשהיו נערים בחברה החרדית או בשוליה, לרוב בעבודות בחברה החרדית, כמו מכירת ארבעת המינים לקראת סוכות, בייביסיטר והדרכה בקייטנות, שטיפת כלים, הובלות ומכירה בחנויות. עבודות אלו התאפיינו כעבודות זמניות וכאלה שמגיעים אליהן באמצעות תקשורת פנימית בתוך הקהילה. הבחירה בעבודות הללו לא הייתה על בסיס כישורים מיוחדים אלא על בסיס קשרים בקהילה. גם כשהכישורים לא תמיד התאימו במיוחד, הייתה נטייה לקבל זאת בסלחנות.

ביציאה מהעולם החרדי, מעגל הקשרים הקודם אינו רלוונטי עוד והיוצאים נדרשים למצוא את דרכם בעצמם. חלק מהיוצאים סיפרו שהעדיפו להמשיך לעבוד בסביבה חרדית גם בשנים הראשונות לאחר שיצאו. הדבר רווח יותר אצל נשים, הן קשרו את ההעדפה הזו לקושי לעבוד בסביבה מעורבת או לקושי עם תרבות אחרת מהתרבות שבה גדלו. למשל, מורה סיפרה שהיא מעדיפה ללמד בחינוך החרדי אף על פי שכבר יצאה מהחברה החרדית לפני כמה שנים, משום שהיא מתקשה להפנים את הנורמות המקובלות במערכת החינוך החילונית, כמו דרך התקשורת בין המורים לתלמידים ואופן החינוך השונה. במקרים הללו, הבחירה בדבר המוכר התאימה יותר מבחינתה לשלב זה של חייה.

ערך נוסף הדורש עיבוד מחודש ביציאה הוא ההתייחסות לכסף. אורח החיים החרדי קידש את הרחוניות על פני הגשמיות ולא נתן לעיסוק בכסף מקום מרכזי. מונחים כמו אוריינות פיננסית מקבלים אינטרפרטציה שונה בחברה החרדית, אשר תרבות הצריכה שלה דוגלת בחיסכון והסתמכות על מרחבי צריכה קהילתיים ייעודים לאוכלוסייה החרדית, בתעריפים זולים או ללא תשלום (מלאך וכהנר, 2022). העיסוק בכסף אומנם שונה בפלגים שונים של החברה החרדית, אך בכל מקרה, הילדים נשארים לרוב מחוץ לדיון ואינם חשופים אליו. היוצאים, אשר גדלו ללא חשיפה של ממש לנושא הכסף,

יצאתי חסר תרבות עבודה, במונח שזה קצת משפיל. בחברה החרדית לא מדברים על לעשות כסף. אתה בהי"סוסייטי, כאילו או שאתה לומד תורה או שאתה עובד בעבודה מאוד מכובדת. אני זוכר בתור ילד, גם אם לא במילים ולא במעשים, בתפיסת עולם, אני זוכר את המורים מזלזלים, "מה יצא ממך, אתה תהיה נהג מונית אתה תהיה עובד בפיצרייה". ואז פתאום אתה מגיע לשם, וכאילו אתה מוצא את עצמך שאתה צריך לעשות את זה, ואתה כאילו, רגע, אני כל השנים זלזלו בתרבות העבודה, ואני אם אני עובד בפיצרייה עכשיו או ממלצר בבית קפה אני לא חלק מההיי-סוסייטי. זה לא מכובד. אין תרבות "תעבוד ותחיה". (ש', 24, מדריך בעמותה)

העבודה בחברה של השילוט הייתה דרך מישהו מהקהילה שכאילו עשה לי טובה והעסיק אותי. הוא באמת עשה לי טובה כי הייתי עובד דפוק אז. והעבודה בסולר הייתה גם התארגנות קהילתית של הרבה מהקהילה החסידיית שהלכו לעבוד שם אז כאילו נכנסתי גם כן. (א', 34, בעל עסק)

יהודי מעסיק יהודי. חרדי מעסיק חרדי. (ר', 26, אחות)

ואז כשיצאתי בשאלה דווקא בחרתי לעבוד במקומות חרדיים. כאילו בעמותות שדווקא של חינוך מיוחד אבל של חרדים. כאילו יצאתי אבל נורא רציתי להישאר באותה בועה. לא הייתי מוכנה לעבוד במקום שיש בו גברים, או מקום שיש בו חילוניות. יצאתי עם הילל לעשות פורים בכנרת בכל שנה, כן? ויום כיפור. אבל בסוף הייתי חוזרת ומתלבשת כמו חרדיה והולכת לעבודה. וזה היה עד לא מזמן ממש, עד לפני חודשיים שלושה. (א', 23, מדריכה בחינוך הבלתי פורמלי)

וכיום הפרנסה היא צורך קיומי עבורם, צריכים לגבש לעצמם תפיסות יש מאין באשר לכסף.

### היעדרו של מודלינג תעסוקתי

התרגום המעשי של תפיסת העבודה בחברה החרדית, שרק כ-51% מהגברים בה נמצאים בשוק התעסוקה (מלאך וכהנר, 2022), הוא שרבים מאלו שגדלים בה לא חשופים למודלינג תעסוקתי בביתם או בסביבתם הקרובה. אחת ההשלכות העיקריות של מצב זה היא היעדרם, או לפחות מיעוטם, של חלומות תעסוקתיים. מרחב לחלומות לא התאפשר מאחר שההסללה לכיוון חיי התורה לא השאירה מקום לאפשרויות אחרות. השאלה שכל ילד בחברה הכללית נשאל מגיל צעיר מאוד באשר לחלומותיו בעתיד איננה נשאלת תדיר בחברה החרדית ולרוב אינה מעסיקה את הילד החרדי. גם כשאחד ההורים עובד, או אפילו שניהם, אין כמעט עיסוק בנושא. במקרים בודדים שישנן השפעות תעסוקתיות מהבית מדובר בכאלו אשר לא בהכרח הובילו לבחירה מקצועית מתאימה, אלא נבעו מתוך המעט שהיה מוכר.

המשמעות של היעדר חלומות תעסוקתיים היא כפולה – חוסר היכרות עם שוק העבודה והאפשרויות שהוא מציע והיעדר חיבור אישי לכיוון מקצועי כלשהוא. תמונת העתיד של הילד החרדי אינה כוללת תעסוקה ולכן ההתכוונות לשם נעדרת, אם כמקצוע, אם כתחביב ואם כתחום עניין.

בשעה שהציפייה מהגברים היא לחיי תורה, הציפייה מנשים היא להגשמה כרעיה וכאם, והן מוכוונות ללימודים במקצועות ספציפיים מאוד, לרוב הוראה, ובשנים האחרונות גם למספר מקצועות טכנולוגיים כמו תכנות.

בסופו של דבר השאיפה הפנימית שלי הייתה לעסוק בתורה ובחוכמה. כסף לא היה משהו שהעסיק אותי בכלל, זה לא היה חלק מהעולם שלי, בגיל 15 כל צרכי סופקו, גדלתי בבני ברק. לא היה לי אף פעם מחסור, זאת אומרת האמת שהיום לאחר מעשה אני יכול להגיד כן, אם הייתי אז חילוני הייתי חש מחסור, היינו 12 ילדים, אבל כשגדלנו בבני ברק לא חשתי בכלל מחסור, קיבלתי כל מה שאני צריך מבחינה חומרית. כסף זה לא היה משהו שהיו מדברים עליו, זה היה משהו לזלזל בו כזה. אמריקאים שמדברים על כסף וזה מה שמעסיק אותם [...] את ההורים שלי כמובן זה העסיק ואמא שלי הייתה מורה בסמינר ומפקחת בסמינר, ואבא שלי ראש כולל. (ד', 34, עובד סוציאלי).

סידרו לך את המחשבה שאתה אמור להיות אברך, אז אין על מה לחלום אם סידרו לך כבר את החיים. (י', 32, מנהל מערכות מידע).

האמת שלא היה לי אף חלום. כי במקום שגדלתי לא דיברו איתי בכלל אף פעם על העתיד. לא ידעתי איזה עבודות אפשר, זה בכלל היה עולם אחר. אז אף פעם לא דיברו איתי על... לא יודע, אם תהיה טייס או אם תהיה מתכנת, אם תהיה עובד ניקיון או אם תהיה מאבטח... אז לא היה לי חלום. (י', 31, מתכנת).

חלמתי להיות מאפרת, זמרת ושחקנית. היה לי נורא קשה בקטע של השירה כי הרי אוסרים שירה של נשים. הרגשתי שאני כל הזמן חסומה תחת מסגרת מסוימת. אז כן שרתי למוסדות, סמינרים, כנסים, מקומות מאוד גדולים בנייני האומה וכו'. אז כן יצא שעשיתי עם זה משהו. אבל מבחינתי החלום שלי היה להתחרות בתוכנית כמו הכוכב הבא. בואי נגיד, שהגשמתי את זה – שלחתי להם כרגע אודישן לתוכנית הקרובה. ידעתי שבמידה ואצא, והיה צריך לזה הרבה אומץ, אז ידעתי שזה הדבר הראשון שאני אעשה. (ש', 21, שירות לקוחות בנקאות).

נגיד אם ראיתי גנן עובד, כאילו וואלה בא לי להיות גנן. ראיתי וטרינר, וואלה וטרינר מגניב בא לי וטרינריה. לא הבנתי בזה יותר מדי. דיברתי עם איזה מישהו בשכונה שלמד ביולוגיה והרגשתי שהוא גאון כי הוא יודע כל מיני מושגים שאני לא יודע מה הוא מדבר, וואלה בא ללמוד מה שהוא למד. (ש', 24, מדריך בעמותה)

במקרים מסוימים, בכל זאת מתפתחים חלומות תעסוקתיים שאין אפשרות להגשים בתוך החברה החרדית או שהאפשרות לכך מוגבלת מאוד, והיציאה מהחברה החרדית פותחת פתח לנסות להגשים.

המניע של יציאה מהחברה החרדית כקשור ברצון להגשמה אישית עולה כמניע בולט בבחירה לצאת ממנה גם במחקרים נוספים; החברה הכללית נתפסת כמאפשרת בחירה ואפשרות פעולה לאינדיבידואליזם ומהווה מקור משיכה בשל כך (הורוביץ, 2018).

החלומות התעסוקתיים של ש', להיות מאפרת, זמרת ושחקנית, התאפשרו באופן חלקי מאוד בתוך החברה החרדית, והניסיון להגשים הוא הדבר הראשון שהיא בחרה לעשות כשיצאה.

### היעדר לימודי ליבה וקושי בהמשך לימודים

היה לי עיכוב של שנה שנתיים לפחות בגלל פערים בבגרויות ממה שרציתי ללמוד, לגשת לפסיכומטרי כשאין לך שום בסיס הכי בסיסי, אז זה בעיה. השלמתי בינתיים את כל התעודת בגרות בשנה האחרונה, וקצת יותר מזה, אבל כן. הפער העיקרי היה מתמטיקה, שבאמת בארבעה חודשים של הסמסטר חורף, מאפס לא יודע כלום ל-5 יחידות. (ש', 24, מדריך בעמותה)

היעדרם של לימודי הליבה אצל הגברים ולימודים ברמה בסיסית אצל הנשים הם חסם עיקרי בהשתלבות בשוק התעסוקה. מציאת עבודה שאיננה דורשת לימודים אפשרית, אך השתלבות בעבודה איכותית יותר דורשת ברוב המקרים השלמת לימודים בסיסית ואחריה יציאה ללימודים אקדמיים. שיעור היוצאים בעלי תואר אקדמי הוא נמוך

וקרוב לשיעורם של בעלי תואר אקדמי בתוך החברה החרדית. אצל גברים השיעור עומד על 15% (יוצאים) לעומת 7% (חרדים, בוגרי ישיבות חרדיות); אצל נשים מדובר בקרוב ל-25% (יוצאות) לעומת כ-30% (חרדיות כיום) (דויטש, 2022). במחקר קודם שבדק את האתגרים הקיימים והמענים הדרושים להשתלבותם של יוצאי החברה החרדית באקדמיה, עלו שורה של אתגרים, ובהם האתגר הלימודי-פדגוגי, הכולל קושי במיומנויות למידה, קושי במקצועות ספציפיים וצורך בתיווך בכניסה לאקדמיה; האתגר הכלכלי; ואתגרים חברתיים, תרבותיים ורגשיים. עוד עלה אתגר במיציאת זכויות והגשתם ליוצאים, במוסדות שבהם קיימים זכויות כאלה. עיקר האתגרים עלו בשלבי הכניסה לתואר (בראל, 2023).

במחקר הקודם הדגש היה על חסמים לסטודנטים יוצאים, כלומר כאלו שעברו את המשוכות הגדולות ונכנסו לאקדמיה ומעידים על אתגריהם בתוכה, ואילו במחקר זה רוב המשתתפים אינם אקדמאים (שבעה אקדמאים מתוך 25 משתתפים) והם מתארים אתגרים נוספים שמעכבים אותם או מונעים מהם ללמוד באקדמיה: הקושי לדעת מה ללמוד, מעבר בין מקצועות שונים, היעדר פניות רגשית ללימודים, קושי להתחייב לדרך ארוכה, הכוללת השלמות רבות, וקשיי עבר מלימודים במוסדות חרדיים שגורמים לרתיעה מלימודים היום.

בחלק מהמקרים יצאו המרואיינים ללימודים אקדמיים במוסדות לימוד חרדיים עוד בהיותם חרדים, בעיקר הבנות, כהמשך ישיר לסמינר, אך הבחירה בתחום הלימודים נעשתה מתוך מעט אפשרויות או בהתאם להכוונה חברתית ומשפחתית ברורה מהו התחום הרצוי - לרוב הוראה - וכעת הן מחפשות מחדש את דרכן המקצועית.

למרות הקשיים בדרך להשלמת ההשכלה ולרכישת לימודים גבוהים, ניכרת המוטיבציה לכך והחשיבה לעתיד בכיוון זה, הן בהקשר של רכישת ידע לשם ידע ומתוך רצון להשלים פערים והן מתוך האמונה כי זו הדרך הנכונה לעבודה איכותית. במקרים שבהם הדרך לתואר כרגע אינה אפשרית, הוכשים חלק מהיוצאים את השכלתם באמצעות קורסים שונים, הנלמדים אונליין או במסגרות שונות ובתחומי עניין שונים, בקורסים קצרים ובקורסים ארוכים.

## 2.א.ב. סוגי אתגרי התעסוקה של יוצאי החברה החרדית

כתוצאה מהגורמים והנסיבות מתמודדים היוצאים עם מספר אתגרים עיקריים שניצבים בפני היוצאים עם כניסתם לשוק התעסוקה - אתגרי ידע, פערי תרבות, התמודדויות נפשיות ורגשיות ואתגרים כלכליים.

### אתגרי ידע

אתגרי הידע שהיוצאים מתמודדים איתם נחלקים לפערי ידע מקצועיים, בדגש על אנגלית, ולא אתגרי ידע על שוק התעסוקה, כמו אילו מקצועות אפשריים ומהי הדרך להגיע אליהם, פרקטיקות לחיפוש עבודה וזכויות במקום העבודה.

פערי ידע מקצועיים- פערי ידע מקצועיים הצפים בכניסה לשוק העבודה ובמהלך תקופת העבודה עלו באופן בולט ביחס לפער מרכזי אחד- השפה האנגלית. אם בתקופת הלימודים האקדמיים הפערים

הלימודיים של היוצאים הם באנגלית, במתמטיקה ובמקצועות נוספים (בראל, 2022), הרי שבשלב הכניסה לעבודה פער הידע בשפה האנגלית בולט ומשמש חסם בהגשת מועמדות למשרות ומפריע במילוי משרות, גם בכאלו שאנגלית אינה בהכרח חלק מדרישות התפקיד. למשל, בעבודה כנציג שירות בחברה סלולרית, תיאר אחד המרואיינים שלא יכול היה לתת מענה ללקוחות דוברי אנגלית ונאלץ להעביר את השיחות לעובד אחר.

אתגרי ידע על שוק התעסוקה- מהמחקר עולה כי ליוצאים חסר ידע באשר לשאלות אילו מקצועות ישנם, מה הם דורשים ומהי הדרך להגיע אליהם. חסר להם ידע גם בנוגע לתהליך חיפוש העבודה, למשל כתיבת קורות חיים והכנה לראיונות עבודה. המחסור בידע על שוק העבודה נובע מאי-היכרות מוקדמת של התחום בסביבה המשפחתית והחברתית, ויוצר צורך למצוא מקורות מידע אחרים. כשנשאלו היוצאים מדוע הגיעו למפגש בקבוצת המיקוד הם תיארו שיש להם צורך בשיח בנושא תעסוקה. מרביתם סיפרו כי יש להם שאלות והתלבטויות לגבי מצבם התעסוקתי וכי הגיעו כדי לשמוע מאחרים כיצד הם מסתדרים בנושא זה וגם לשמוע

וגם כשהלכתי ללימודים תמיד זה היה לא רציני ויצאתי מהר, כל מקום ייאש אותי מהר למדתי קצת משפטים, וגם מינהל עסקים, אדריכלות. לא זוכר מה עוד, כלכלה משהו כזה באוני' הפתוחה, כיום אני כן לומד, אני לומד רפלקסולוגיה בלימודי תעודה, ומחול במקום אחר. אני לא לומד את זה בשביל תעודה אלא בשביל הפאן, אבל אני לא אמשיך לעוד סמסטר, כי זה מתברר כלא פאן בכלל.  
(א', 34, בעל עסק)

אז ההורים שלי מגיעים מתחום החינוך וגם הלכתי לתחום החינוך. בעיקרון בעולם שאני גדלתי בו אז חינוך זה היה כאילו ה"דה בסט", אין כמעט אופציה אחרת למישהי שהיא מספיק טובה, מספיק חכמה, אז ברור שתלך להיות מורה. אז יש לי תואר בחינוך [...] ככה הרבי אמר. הרבי אמר שכולנו צריכות להיות מורות, וזה בעצם התואר היחיד שיש לחב"ד. וכאחת שיש לי כאילו כישרון וחכמה, אז לא ראיתי טעם לעשות משהו שהוא... האופציות האחרות היו או מזכירה רפואית לשנה או כאילו גרפיקה. ואם לא, אז זה לצאת כאילו מהמסלול, וזה משהו שלא יכולתי כאילו להסתכן אתו. אז זו הסיבה שהלכתי ללמוד חינוך, לא כי רציתי להיות מורה.  
(ש', 29, מנהלת אדמיניסטרטיבית)

על אופציות תעסוקתיות שהם אינם מכירים. מעטים יותר סיפרו שהגיעו כדי להראות שאפשר להצליח ולשמש דוגמה. במקרים רבים סיפרו המרואיינים כי נעזרו באחרים כדי לכתוב את קורות החיים ולחפש עבודה. הם נעזרו במתנדבים ויועצי הכוון בעמותות הסיוע ולעיתים בחבר שידע לסייע. מעבר לחלק המעשי של השלמת הידע החסר, היעזרות באחרים משמשת גם לעידוד המוטיבציה לפעולה שלעיתים נדרשת.

גם בנושא זכויות בעבודה – החל מחתימת חוזה עבודה, דרך חוקי עבודה וכלה בתנאים סוציאליים – עולים פערי ידע ונדרש סיוע מבחוץ.

קצת קשה לבחור כשאתה לא מכיר. אם גדלת ואבא היה מהנדס ואמא הייתה בתחום הזה, ובן דוד פה ובן דוד שם ואח בתחום הזה אז אתה קצת מכיר את העולם, וכאילו התחככת בזה ואתה יודע מה לבחור ואני גדלתי בעולם של כולל וחינוך ואני קצת עדיין לא מכיר מה האופציות, מה כדאי, מה לא כדאי.  
(ש', 24, מדריך בעמותה)

בגלל שאני לא חונכתי ולא הורגלתי בשביל לצאת לראיון עבודה או לעבוד, אף אחד לא הכין אותך מה זה ראיון איך, מו, מה. כאילו אין לך את ההורה, את המישהו שיתמוך בך. צריך להיעזר באינטרנט ובאשתי שעבדה כי היא חונכה שכן לעבוד. אתה בונה את עצמך מאפס. כאילו בנייה של עצמך ללא עזרה של אף אחד.  
(י', 32, מנהל מערכות מידע)

אני עד היום לא יודעת מה הזכויות שלי בתור עובדת. כלום. מבחינתי יכולים להעביד אותי 12 שעות רצוף, אני יכולה לגמור את החודש עם כלום כסף, ולא להבין לאיפה הכסף שלי נעלם.  
(א' 23, מדריכה בחינוך הבלתי פורמלי)

## פערי תרבות בתוך מקומות העבודה

היטמעות במקומות עבודה דורשת לא רק היטמעות מקצועית אלא גם חברתית. חלק מהיוצאים תיארו פערים בתחום זה הנובעים מהרקע השונה, מחוויות חיים שונות ומפערים בהיכרות עם התרבות הכללית. הפערים עולים גם בשיחות השוטפות במהלך העבודה וגם באירועים שמציינות חלק מהחברות, שאינם חלק מלוח השנה היהודי, כדוגמת יום האישה, יום האהבה או אירועי צפייה משותפת במשחקי כדורגל חשובים. לעיתים הפער החברתי יוצר אצלם תחושת זרות ומקשה עליהם לחוש שייכות.

## התמודדויות רגשיות ונפשיות

ההתמודדות עם השתלבות בשוק העבודה מתרחשת כאמור בשילוב עם שאר אתגרי היציאה, הכוללים במקרים רבים גם התמודדות נפשית־רגשית. בחלק מהמקרים מתארים המרואיינים שההתמודדויות הרגשיות מורכבות ודורשות התחשבות מסוימת מצד מקום העבודה. אחרים מתארים שההתמודדות הרגשית מקשה עליהם להתקדם בשלב זה והם חשים כי עליהם להתחזק כדי לצעוד קדימה.

## אתגרים כלכליים

מתוך נתונים אחרונים באשר לקשר של היוצאים עם משפחתם, עולה כי על אף ש־90% מהיוצאים נמצאים בקשר כלשהוא עם משפחתם, אצל 85% מהם

מה שכן אני שמה לב שאני מרגישה תמיד שונה ביחס לשאר העובדים איתי, אם זה שיחות על צבא ועל לכל מיני נושאים שכאילו אין לי בהם כל כך עניין, שאני לא כל כך מבינה בהם. אז דווקא בקטע הזה יותר אני מתקשה.  
(א', 22, נציגת מכירות).

הקשר לא כולל סיוע כלכלי (דויטש וקפלן, 2022). הצורך להתפרנס באופן עצמאי, ללא אפשרות לגור בבית ההורים בזמן הלימודים או בשלבים שיש בהם קושי כלכלי, בשילוב עם שאר אתגרי היציאה, הופך את האתגר הכלכלי למרכזי, ויוצאים רבים מתמודדים איתו. לרבים מן היוצאים אין אפשרות להפסיק לעבוד או להפחית את שעות העבודה כדי להשקיע את הזמן בלימודים שיקדמו אותם לעבר עבודה איכותית יותר, והם מתקשים לעשות את המעבר מעבודות בשכר נמוך לעבודות שיקדמו אותם מבחינה כלכלית.

מעבר לאתגר של הגדלת ההכנסה עולה הצורך ללמוד כיצד לעשות שימוש נכון בכסף. ניכרים קשיים בהתנהלות הכלכלית, ובהם אוריינות פיננסית נמוכה, קושי בתכנון ובמעקב אחר הכנסות

והוצאות והיכרות לא מספקת עם מוצרים פיננסיים שעשויים לשפר את ההתנהלות הכספית. חלק מהיוצאים נפלו קורבן ל"עוקץ" שכלל השקעה בקורסים לא אמינים שהבטיחו הבטחות ללא כיסוי או בפיתויים אחרים שהבטיחו כסף קל ומהיר. עולה כי הסיכוי ליפול לעוקץ כזה גבוה יותר בשלבי היציאה הראשונים בגלל השילוב בין תמימות וחסר היכרות, רצון לצמצם את הפערים במהירות, רצון להשיג רווח כלכלי מידי והיעדר מקורות מספקים שאפשר להתייעץ איתם בנושא.

אני כן יכול להגיד שבארבע-חמש שנים שאני כן עובד בהייטק אני מספק את הסחורה אני עובד טוב והכל בסדר אבל משהו בפן החברתי פשוט לא עובד. פשוט יש פערים או חוסרים שלא יודע אנשים באופן טבעי מרגישים בנוח אולי לדבר, לשתף. גם דברים שאנשים עשו ביחס לדרך שלהם בחיים אם זה לא יודע, טיולים ודברים ובעולם וכל זה, וזה נושא שיחה בסוף, כמה אפשר לשבת ולא להיות חלק מזה כי פשוט אין לי מה להגיד או כי פשוט איך אנשים הספיקו כל כך הרבה. אז כן היה בפן החברתי.  
(י', 32, מתכנת)

היה שלב בגלל שאני מתמודדת נפש ועברתי איזה שהוא משהו בעברי כחרדית. אז הייתי צריכה... רק להזכיר. וכמובן הזכרתי את זה ספציפית למישהי שתבין. היא גם, כאילו היא מישהי שחרדית, אמנם כן יותר פתוחה בראש, לה אמרתי את זה והיא הבינה את הכאב שבעניין ועם מה שבעצם התמודדתי.  
(ש', 21, שירות לקוחות בנקאות)

## 2.א.ג. ההשלכות של אתגרי התעסוקה

אתגרי התעסוקה משפיעים על השתלבותם של היוצאים בשוק התעסוקה. היוצאים נוטים לעבוד במשרות שדרישות הסף בהן נמוכות, כמעט אינם מתכננים את בחירותיהם התעסוקתיות, מרבים במעברים בין עבודות ומתקשים בבחירת כיוון מקצועי.

### עבודה במשרות שדרישות הסף בהן נמוכות

מציאת עבודה בסיסית אינה אתגר מיוחד עבור היוצאים, אם כי בניתוח של פניות ההכוון התעסוקתי נראה כי גם בנושא מציאת עבודה נקודתית עלו בקשות לסיוע לפחות ב-30 מתוך 100 הפניות, חלקן גם לעבודות בסיסיות. עולה כי הבחירה במשרות סף קשורה לשני גורמים: האחד הוא תחושתם של היוצאים שאין להם מה להציע בשוק העבודה, שנובעת מפערים לימודיים,

בפועל כרגע התכנון זה לעבוד באחת העבודות בשביל להרוויח את הכסף כמו שצריך, ולא להיות על השקל ולא להתחשבן כמה יש לי בבנק, כמה נכנס לי משכורת, כמה אני יכול להוציא.  
(י', 22, נהג אמבולנס)

והשני הוא חוסר ביטחון כללי ביכולתם להצליח במשרות מאתגרות יותר. מניתוח הפניות עולה רצון לעבור מעבודה "הישרדותית" לעבודה מתאימה מספקת ומתגמלת מבחינה כלכלית, אך הדרך לשם לא תמיד ידועה, וגם אם היא ידועה – היא כרוכה באתגרים.

### היעדר תכנון מוקדם של בחירות תעסוקתיות

אחד המאפיינים שחזרו על עצמם בתיאור הבחירות המקצועיות של המרואיינים הוא מקריות וחוסר תכנון מוקדם. המילה שחזרה באופן תדיר בראיונות רבים הייתה "התגלגלתי".

ר', שלמדה תואר ראשון בסייעוד ועובדת היום כאחות באחד מבתי החולים הגדולים בארץ, מתארת את התהליך שעברה כמצב סביל, החל מהעבודה הזמנית כנערה צעירה דרך הבחירה מה ללמוד, עוד כשהייתה חרדית, וכלה בבחירה במקום העבודה הנוכחי כאחות. אף שמדובר במקצוע שדרש רכישת השכלה ממוסדת היא חשה כיום שהיא אינה במקום הנכון ושוקלת לעשות הסבה מקצועית, אך אינה יודעת עדיין את כיוונה.

### ריבוי מעברים בין עבודות

כחלק מהיעדר תכנון מוקדם וכחלק מחיפוש המשרה המתאימה ישנם מעברים רבים בין מקומות עבודה שונים ותקופות ארוכות של עבודות שהן בגדר זמניות. לעיתים כרוך הדבר גם בתקופות "בין עבודות" שמותירות את היוצאים ללא פרנסה.

### קושי בבחירת כיוון מקצועי

ברוב המקרים עולה רצון לצאת ממעגל העבודות הזמניות ולמצוא עבודה איכותית יותר ומתאימה יותר, אך הכיוון המקצועי הרצוי אינו תמיד ברור. ישנה ציפייה עצמית למציאת כיוון מתאים, ורצון לחוש תשוקה למקצוע. יוצאים רבים מתארים צורך כללי להשלים פערים ו"לעלות על הרכבת" כדי להספיק להיות במסלול החיים שאחרים בני גילם נמצאים בו, ולכן הם חשים כי הכיוון המקצועי צריך להתברר במהירות וכשאין הדבר כך הם חשים תסכול.

חיפוש עבודה – אצלי אין את הבעיה הזאת. יש לי בעיה בחיפוש עבודה טובה, כאילו עבודה זה לא הבעיה. יש לי בעיה בלחפש עבודה שמתאימה לי, בגלל שחסר לי בגרויות, חסר לי אנגלית, חסר לי דברים. ויש לי בעיה בללמוד. (ש', 30, בין עבודות)

תמיד הלכתי למקומות שאנשים היו נואשים לעובדים. תמיד. לא הגעתי למקומות שידעתי שאולי זה יהיה לי קצת קשה, אולי אצטרך להתמודד על המקום שלי. לא. תמיד זה היה למקומות שידעתי, ש"יש לך דופק, בואי, עכשיו". (א', 23, מדריכה בחינוך הבלתי פורמלי)

עבדתי בתור משנע רכבים. זה עבודה שחבר הביא לי אחרי שסיימתי שירות לאומי... כי לא היה לי מה להציע, שום דבר. אחרי כמה שבועות עזבתי את זה, זה לא בשבילי. (י', 32, מנהל מערכות מידע)

[העבודות הראשונות הזמניות] הזדמנו לפני, כאילו לא הלכתי בצורה אקטיבית לחפש עבודות. גם העבודה שלי עכשיו הזדמנה לי, הלימודים גם, התגלגלתי אליהם. התחלתי משהו, לא עניין אותי אז אמרו לי "טוב, יש מקום לאחיות". סיימתי את הלימודים, אז חברה אמרה לי "מחפשים פה [אחות]". כאילו, אף פעם לא התאמצתי יותר מדי. (ר', 26, אחות)

מהמחקר עולה שאחת הדרכים היעילות למציאת הכיוון המקצועי והחוזקות האישיים היא למידה תוך כדי התנסות מעשית בשוק העבודה.

## 2.ב. תפיסת הערך העצמי של יוצאי החברה החרדית בשוק העבודה

אחד מהנושאים המעסיקים את יוצאי החברה החרדית הוא מהו הערך שהם מביאים איתם לשוק העבודה. תפיסת הערך כפי שמתקפת דרך עיניהם כוללת הן את החוזקות והיתרונות הייחודיים שהם מביאים איתם לשוק העבודה והן את החסמים והחסרונות שהם מתמודדים איתם.

השאלה הראשונה שעולה בהקשר זה היא האם לחשוף את זהותם כיוצאי החברה החרדית בכניסה לתפקיד חדש. ברוב המקרים, קורות החיים מספרים בעצמם את סיפור העבר ולעיתים גם את סיפור ההווה – לימודים במוסדות חרדיים והיעדרו של שירות צבאי (בחלק מהמקרים) הם פריטים ביוגרפיים שמעוררים שאלות לעיתים קרובות, כך שהדברים עולים כבר בשלב הראיון. לעיתים היוצאים צריכים להסביר את הדרך שעשו, מאחר שכלפי חוץ לא ניכרים עליהם אפיונים חרדיים והדרך שעשו לא מקבלת ביטוי חיצוני.

תגובות המראיינים מתוארות כמגוונות. יש מראיינים שמעריכים את הדרך שעשו היוצאים ורואים את החיובי שבה, ויש מראיינים שגורמים (גם אם אינם מביעים זאת באופן ישיר) מפני המורכבות שהיוצאים עלולים להביא איתם.

בבחינת המאזן בין החוזקות לחולשות שהיוצאים מביאים איתם לשוק התעסוקה, עולה כי היוצאים מודעים לחולשותיהם ולחסרונותיהם אך כשהם מתבוננים בעצמם דרך עיני המעסיק הם יודעים להצביע על יתרונות וחוזקות רבים. יועצי ההכוון תיארו כי אחת המטרות שלהם בתהליך הליווי היא לשקף ליוצאים שהעבר שלהם והמסע שעברו הם יתרונות ומעידים על החוזקות

כל תקופה הייתי בטוחה שמצאתי את המקצוע המיוחל, ופסלתי אותו. הייתי גם עם יעוצות תעסוקה והשכלה, עד שכל כך נכנסתי בזה חזק שהחלטתי שאני עוזרת ואני חיה את החיים שלי. היקום יזמן לי את המקצוע שנכון לי. במקום כל זמן לחפור על זה ולהגיד "וואי לא יצא ממני כלום..." אני לא אמצא שום דבר מה לעשות". אני מאמינה שלפעמים אם לא מתעסקים בזה כל כך אובססיבי אז זה מגיע. כרגע אני גם מתעסקת במה שאני עושה פשוט כי אני צריכה כסף, וגם זה מכירות. (א', 22, נציגת מכירות)

היו דברים שהבנתי עם עצמי שזה יכול להתאים אבל לא היה לי את התשוקה לזה. נניח אני מתעניינת בתחום הטיפול, אבל אני לא מרגישה איזשהו דחף של אני אלך אני אלמד את זה ואני ארשם ללימודים ואני אתעסק בזה כאילו אין לי איזה תשוקה או איזה משהו שדוחף אותי. סתם אני מכריחה את עצמי להיסגר על משהו. ואין משהו שהוא במאה אחוז. (א', 22, נציגת מכירות)

ראיתי שאני ממש ממש טובה נגיד בהטמעת מערכות או דברים כאלה, שכאילו זה ממש בדברים שלא ידעתי שאני טובה בהם בכלל. כאילו ממש תוך כדי עבודה התחלתי ללמוד כל מיני תוכנות ומצאתי שאני וואו אני ממש טובה בזה. אז אני לא יודעת איך לקרוא לזה, ממש כמו לימוד עצמי כזה. (ש', 29, מנהלת אדמיניסטרטיבית)

התראיינתי לעבודה מסוימת וכאילו מי שראיין אותי לא רצה אותי. הוא כאילו אמר "וואי, היא יוצאת בשאלה, בטוח היא תיק, אני לא רוצה לקחת..." ודווקא הבוס שמעליו ששמע עלי הוא דווקא אמר "אני רוצה אותה, שתגיע" וזה. אבל זה שראיין אותי ממש התנגד. בלי קשר ליכולות שלי למה שעשיתי, הוא אמר נטו "בגלל שיש מצב שהיא מביאה איתה תיק אני לא מוכן, אני לא רוצה להתעסק עם זה". הוא לא אמר את זה לי. הוא אמר את זה לי בדיעבד, אחרי שכבר התחלתי לעבוד שמה. "תקשיבי, מצטער שנלחמתי שלא תגיעי, רק בגלל הרקע שלך".



שטמונות בהם וכי עליהם לשקף זאת למעסיקים.

במיפוי החולשות שהיוצאים מעידים עליהם אפשר להצביע על פערים לימודיים ותרבותיים ותחושה של חוסר ביטחון וחוסר מסוגלות. הפערים הלימודיים נובעים מהיעדר לימודי הליבה ובראשם אנגלית (גם, כאמור, במשרות שאנגלית אינה נדרשת בהן באופן יום-יומי). הפערים התרבותיים והחברתיים עשויים לעלות כבר בשלב ראיונות הקבלה וגם במהלך העבודה. חלק מהיוצאים מתארים, למשל, קושי בקשר עין ישיר עם המראיין וקושי בהיטמעות חברתית. תחושת חוסר הביטחון העצמי וחוסר המסוגלות עולה גם היא כמכשול שעלול לעכב את ההתקדמות ואת המעבר לעבודות איכותיות יותר.

היתרונות שהיוצאים רואים בעצמם קשורים לדרך שעברו ולמה שהיא מעידה עליהם וכוללים תכונות כמו אומץ, יצירתיות, נחישות, מוטיבציה, תושייה, מחויבות, יכולת למידה, גבוהה, דרייב פנימי להצלחה, יכולת ללכת נגד הזרם, שאלת שאלות, חיפוש אחר משמעות

חלופית שיכולה לבוא לידי ביטוי גם בחיפוש תעסוקה משמעותית, תחושת חופש פנימית ונאמנות לעצמך, התבוננות עמוקה יותר על החיים, הבנת מורכבויות וחשיבה עצמאית.

תכונות ומאפיינים אלו עשויים להיות יתרון במגוון רחב של מקצועות, בעיקר כאלו הדורשים יכולת חשיבה, העזה ויצירתיות, משום שהם מקדמים חדשנות, הנדרשת בשוק העבודה בתחומים רבים.

אחד המאפיינים המעניינים שהיוצאים מגדירים כיתרון הוא רגישות גבוהה יותר לאחר, שנובעת מחוויית השונות שהם חוו בחברה החרדית. חוויה המסייעת להם כיום לראות אנשים אחרים השונים מהשאר.

נורא מהר גילו שלמדתי בחרדי, שאני מהלל, שכאילו... זה לא היה משהו שהייתי צריכה להסתיר. אבל דווקא היו מקומות שלקחו את זה בכזה "וואו", והיו מקומות שכזה עיקמו פרצוף. מבחינתם זה היה כזה "וואו ובחרת ועשית..." לא יודעת. הם לקחו את זה אחרת מאשר ניסיתי להתקבל למקומות חרדים שם זה היה "אל תדאגי, אנחנו עוד נחזיר אותך". (א', 23, מדריכה בחינוך הבלתי פורמלי).

אתה אומר להם אני יוצא מגזר החרדי, ואז הם מסתכלים עליך ואומרים לך אבל אתה לא חרדי. (ד', 34, רואה חשבון)

יתרונות מקצועיים אני לא חושב שיש. אלא הפוך. כמו אנגלית, או איפה שאני למדתי בחיידר. אפילו חשבון מינוס יחידה לא עשיתי, אז מקצועית אני לא רואה שום יתרון. אני... חברתית, אולי אני רואה... אני אף פעם לא הסתכלתי על יתרון בתור יוצא אולי אם מסתכלים בתור הממונים עליך או ממונים על הממונים שמכירים את הסיפור חיים שלך והוא אומר "וואלה הוא אשכרה הגיע מכלום והוא בנה את עצמו מאפס" – אז אנשים יותר מעריכים אותך. ואומרים "טוב יש לי פה מישהו שבנה את עצמו מאפס בלי שום עזרה, הוא לא חונך ככה הוא לא גדל ככה הוא פשוט בנה לו דרך". זה אולי הדבר היחיד שאני רואה בו יתרון שאנשים מסתכלים עלינו. (י', 32, מנהל מערכות מידע).

בראיונות עבודה כששאלו אותי האם אתה יודע שפה, שפת תכנות מסוימת, האם אתה יודע דברים מסוימים גם כשאמרתי שלא ענית שאני יכול ללמוד את זה. אומרים לי אתה יכול כאילו להתמודד עם זה? אמרתי להם תראו את כל מה שאני עשיתי, את כל הידע שיש לי אני למדתי בתוך כמה שנים כשהגעתי מאפס, אז אני מאמין שזה הוכחה טובה שאני יכול להתמודד וללמוד להתקדם ולהביא את הערך המוסף. (ש', 29, מתכנת).

יתרון חשוב נוסף שציינו היוצאים הוא היכרותם המעמיקה עם החברה החרדית, שמשמשת ערך נוסף בשוק העבודה. היכרות זו מאפשרת גם ידע, גם שפה וגם גישה לחברה החרדית ואפשרות לעבוד עם חרדים בממשקי עבודה מגוונים – כעמיתים, כלקוחות, כספקים. העבר החרדי מסייע ליוצאים להיות דובריהן של שתי השפות ובכך מעניק להם יתרון תעסוקתי ייחודי, אשר הם יכולים להשתמש בו לצרכים שונים.

אני בתחום של פסיכותרפיה, עבודה סוציאלית, יש את המושג "מאעכרים" בציבור החרדי, היו שני מקומות שפנו אליי כי הם רוצים לפתוח את השירות הסוציאלי שלהם גם לציבור החרדי, והם רצו מתווך בנוסף. אני מודה ואומר שיש לי בצורה טבעית, את השפה שלי והשפה הכוונה... לא... גם עברית במובן הכי פשוט של הדקדוק, וגם בנוסח וצורת התנסחות דומה יותר לצורת התנסחות חרדית. אבל אני מבחינת העקפת עולם יותר מתחבר למה שמקובל באופן כללי הערכים הכלליים בעולם החילוני. ודווקא זה שאני מכיר את זה ומכיר את זה בתחום שלי. (ד', 34, עובד סוציאלי)

## 2.ג. מענים שיכולים לסייע ליוצאים להשתלב בתעסוקה בצורה מיטבית

כשעבדתי מול האוכלוסייה אז ידעתי את הראש שלהם ולהתנהל מולם. יצא לי נגיד שעבדתי במכס, הייתי עובד הרבה עם המגזר החרדי אז הייתי סוג של המתווך לפעמים בינם לבין שאר העובדים זה יצא כזה. לפעמים לשלילה ולפעמים לחיוב. גם הייתי יודע לזהות את המבריחים ביניהם, ולדעת מי הם. זה היה דווקא קוריוז מעניין כי אתה מכיר את אותם ניואנסים. (ד', 34, רואה חשבון)

יש כביכול העדפה מתקנת לחרדים, אבל הם לא כל כך יודעים לאכול את הנושא הזה של היוצאים בשאלה. יש עכשיו גם חקיקה על כל הנושא הזה, אז זה נושא שהוא די בוער כרגע. כאילו ההגדרה חרדי הוא למי שבוגר ישיבה קטנה וכאלה, אבל זה בפועל זה בקיצור לא ברור כ"כ. יש תקנים כאילו לחברה החרדית כיום, בקיצור זה הנושא שדורש טיפול. (ד', 34, רואה חשבון)

לאחר מיפוי האתגרים שעומדים בפני יוצאים בשוק התעסוקה והתבוננות בערך שהם מביאים איתם כעובדים, נשאלו היוצאים ורכזי ההכוון אילו מענים עשויים לסייע ליוצאים בהשתלבותם המקצועית. במבט רחב, אפשר לומר כי בשונה מהמחקר הקודם, שעסק בהשכלה הגבוהה ובו הביעו המרואיינים ציפייה ברורה לכך שהמוסדות האקדמיים או המועצה להשכלה גבוהה יבואו לקראתם בהתאמות שונות, במקרה של שוק התעסוקה לא עלו ציפיות ברורות כאלו. היוצאים שיקפו תחושת אחריות אישית גבוהה בתוך שוק העבודה והרגשה שהם צריכים להתאים את עצמם לשוק העבודה ולא להפך. יחד עם זאת, עלו מספר מענים, הן על ידי היוצאים והן על ידי רכזי ההכוון, שעשויים לסייע ליוצאים. אפשר לחלק את המענים לכאלו הנדרשים, לדעתם, מטעם הממשלה וקובעי המדיניות, מענים מצד עמותות וגופים מסייעים ומענים מטעם המעסיקים הישירים.

## 2.ג.א. מענים רצויים מצד הממשלה וקובעי

### המדיניות

- העדפה מתקנת – הכרה ביוצאים כאוכלוסיית גיוון, בדומה לאוכלוסיות גיוון אחרות, יצירת תמריצים למעסיקים אשר יקלטו יוצאים לעבודה.
- בניית מערכי הכשרה בתוך חברות, במימון ממשלתי. הכשרות שבסופן תינתן אופציה לתעסוקה.
- מימון הכשרות מקצועיות – לימודי אנגלית מקצועית, מיומנויות דיגיטליות.
- מלגות סיוע כלכלי, סיוע בדיור.

כמו שבקהילה החרדית שבה כולם עוזרים לכולם. אפשר גם קהילה של יוצאים בשאלה שבה כולם עוזרים לכולם... יש בזה משהו מאוד מחזק, זה גורם להרגיש כאילו לא סתם עברנו את כל מה שעברנו.  
(ר', 26, אחות)

קבוצות היכרות עם מקצועות. נניח מפגשים או מפגשי זום שבהם מדברים על מקצועות מסוימים ומה צריך לעשות בשביל להגיע לשם וכמה מרוויחים, היכרות מסוימת. אני חושבת שהרבה פעמים חלק החיפוש אחרי מה רוצים לעשות ומה החלום פשוט זה מתוך חוסר ודאות ומודעות, ולא מכירים. אני יודעת לעצמי שאני לא מכירה כל כך הרבה מקצועות וכאילו עם הזמן אני שומעת על עוד דברים.  
(א', 22, נציגת מכירות)

מספיק שמעסיק גדול רואה את הפוטנציאל והוא מסכים לעשות הכשרה קצרה על חשבוננו בעיני זה יותר אידיאלי מזה שהממשלה תפנה לזה תקציבים, אני לא מאמין בגישה הזאת... לא רק ליוצאים בשאלה, גם לחרדים באופן כללי. אבל יוצאים בשאלה בוא נאמר, הם הרבה יותר, הם הדובדבן שבקצפת מהבחינה הזאת.  
(א', 34, בעל עסק)

מעסיקים עשויים לפספס את הפוטנציאל שיש באוכלוסייה הזאת בגלל היתרונות שנחווים לפעמים כחסרונות. מה שאמרת על הראש הפתוח והגדול הזה, זה קצת שובר מוסכמות. כשאני רוצה להחזיק צוות שעושה עבודה מסוימת של 30 איש, אז בתוכו כשיש אחד מופרע שמביא רעיונות חדשים זה יכול לשבור את אווירת העדר. ומעסיק טוב יודע לקחת את זה כיתרון לטובתו.  
(א', 34, בעל עסק)

## 2.ג.ב. מענים מצד עמותות וגופים מסייעים

- הרחבת הידע של היוצאים על שוק העבודה - סיורי היכרות בחברות, ירידי תעסוקה, מפגשי שיח על מקצועות קיימים ועל הדרכים להגיע אליהם.
- יצירת קבוצת נטוורקינג - למטרות התייעצות וסיוע במציאת מקומות עבודה.
- חיבור לחברות השמה ולמעסיקים ישירים שמביעים רצון לקלוט יוצאים.
- ליווי תעסוקתי אישי - ייעוץ באשר למציאת עבודה מתאימה, סיוע בהכנה לתהליכי מיון.
- סיוע במיצוי זכויות בשוק העבודה.
- הרחבת הידע של מעסיקים על תנועת היציאה ועל היתרונות שבהעסקת יוצאים.

## 2.ג.ג. מענים מטעם המעסיקים הישירים

- תוכניות חניכה ומנטורינג אישי בשלבי הכניסה לתפקיד - הצמדת מלווה מטעם הארגון לצורך ייעוץ וליווי.
- בניית הכשרה ייעודית ליוצאים המגיעים כקבוצה.
- פתיחות לראיית הערך שיש בהעסקת יוצאים והיתרונות שהם מביאים איתם לשוק התעסוקה.

### 3. דיון וסיכום

במחקר זה נבחן המרחב שבין עבודה הישרדותית לעבודה איכותית אצל יוצאי החברה החרדית והאתגרים שבמעבר ביניהם דרך עיניהם של היוצאים ושל גורמי הכוון המסייעים להם. רצונם של היוצאים לעבור מעבודה הישרדותית, זמנית ולא מקצועית לעבודה איכותית מתאימה, מספקת ומתגמלת מבחינה כלכלית עולה באופן ברור מתוך הדברים, אך הדרך לשם לא תמיד ידועה להם, וגם כשהיא ידועה היא כרוכה באתגרים רבים. האתגרים נובעים משילוב בין נורמות, תפיסות ואמונות שהושרשו בהם הכוללות תפיסות באשר לעולם העבודה ולכסף, היעדר מודלינג תעסוקתי והיעדר לימודי ליבה ובין מסע היציאה מהחברה החרדית, הכרוך בהתמודדויות רגשיות, נפשיות, תרבותיות וכלכליות.

בבואם להשתלב בשוק התעסוקה נתקלים היוצאים בחסמים מכמה סוגים, שאפשר לסווג אותם על פי הספרות המחקרית לשלוש משפחות עיקריות של מיומנויות הנדרשות בשוק העבודה: מיומנויות בסיס ובהן כישורים קוגניטיביים כלליים כגון כישורי שפה, אוריינות מתמטית וטכנולוגית; מיומנויות מקצועיות כמו רכישת השכלה והכשרה מקצועית; וכישורים רכים כדוגמת תקשורת בין-אישית. נוסף על כך, עולה כי המחסור באינפורמציה על שוק העבודה הוא חסם נוסף (משרד העבודה, 2020). בכל שלושת סוגי המיומנויות, וכן בחסם האינפורמציה, נדרשים היוצאים להשלים פערים כדי להשתלב בשוק התעסוקה בצורה טובה, ולכן התפיסה שהם יכולים להשתלב בשוק התעסוקה בטבעיות איננה עומדת במבחן המציאות ונדרשים פתרונות שיסייעו להם.

בבחינת תפיסת הערך של היוצאים בשוק העבודה עולה כי הם מודעים לחולשות ולחסרונות שלהם, אך כשהם מתבוננים דרך עיני המעסיק הם יודעים להצביע על יתרונות וחוזקות רבים. זאת ועוד, עולה כי החסרונות הם בעיקרם מקצועיים או כאלו הקשורים להתמודדויות במעבר אל החברה הכללית, ואילו היתרונות כוללים מאפיינים אישיותיים, יכולות ומיומנויות שנרכשו או חודדו ביציאה.

מאחר שבמחקר זה השתתפו יוצאים שנמצאים בעשור הראשון של חייהם התעסוקתיים, גילם הממוצע 27, ומחציתם בטווח של חמש שנים מאז היציאה, אפשר ללמוד ממנו בעיקר על תקופה זו. על אף מגבלה זו, סביר להניח כי החסרונות והפערים שהיוצאים הצביעו עליהם הם זמניים וניתנים לגישור, ואילו היתרונות שהם מביאים איתם הם קבועים ומהווים נכס שעשוי לשרת את היוצאים במשך חייהם. המשמעות העולה מכך היא שבשונה מחלק מאוכלוסיות הגיוון האחרות – כמו עובדים מהחברה הערבית, חרדים ואנשים בעלי מוגבלות, אשר השונות שלהם היא מבנית וקבועה – במקרה של יוצאים המבקשים להשתלב בחברה הכללית ולהיות חלק אינטגרלי ממנה, מדובר באוכלוסיית גיוון זמנית. לכן, ההתאמות שמעסיקים צריכים לעשות כדי לשלב אותם בצורה איכותית בשוק העבודה הן נקודתיות, והן עשויות להניב פירות ולהחזיר את ההשקעה במהירות, הן עבור המעסיקים והן עבור היוצאים.

באשר לחסרונות הזמניים, יש לסייג ולומר כי ישנם חוסרים שקשה יותר להשלים, כמו שליטה טובה בשפה האנגלית וכן כי היוצאים וגורמי הסיוע נדרשים להתאמץ ולהשקיע כדי לגשר על הפערים השונים. באשר לחוזקות שמביאים איתם היוצאים לשוק התעסוקה, נראה שחלקן הגדול הן תכונות ומיומנויות שנכללות תחת משפחות כישורים של אינטליגנציה רגשית, חשיבה

ביקורתית, ויכולת למידה עצמאית, למשל: אומץ, יצירתיות, נחישות, מוטיבציה, תושייה, מחויבות, יכולת למידה גבוהה, דרייב פנימי להצלחה, יכולת ללכת נגד הזרם, שאילת שאלות, הבנת מורכבויות, חשיבה עצמאית ורגישות לשונה. אלו הן תכונות נדרשות במיוחד בשוק העבודה העכשווי והעתידי.<sup>4</sup>

אחד האתגרים העומדים בפני מעסיקים המעוניינים לסייע הוא השונות השקופה של היוצאים, משום שחזותם אינה חרדית ולכן לכאורה נראה שאין צורך לערוך התאמות מיוחדות עבורם. בנקודה זו עולה הצורך מצד היוצאים ליצור שיח כן ופתוח מול מעסיקים, כדי להציף את הצרכים היחודיים שלהם ולאפשר למעסיקים המעוניינים בכך לבצע את ההתאמות הדרושות (כמו ליווי וחניכה והשלמות מקצועיות).

בהתבוננות על השתלבות תעסוקתית של נשים יוצאות לעומת גברים יוצאים, עולה כי נשים אומנם זוכות להשכלה כללית טובה יותר מאשר גברים, אך הן מגיעות מרקע דומה לזה של הגברים ומתארות קשיים דומים לקשיים שמתארים הגברים, ולא ניכרים הבדלים של ממש ביכולת ההשתלבות שלהן בתעסוקה איכותית. אף שחלק מהמשתתפות המשיכו לאחר הלימודים בסמינר לתואר במכללה חרדית בטרם יצאו או במקביל לשלבי היציאה הראשונים, הבחירה בתואר נבעה מהכוונה של העולם החרדי, מתוך מיעוט אפשרויות, ולא בהכרח הולמת את הרצונות התעסוקתיים שלהן כיום. בנוסף, גם אצלן מרחב שאיפשר פיתוח תחומי עניין, מודלינג תעסוקתי וידע על עולם התעסוקה היה מצומצם מאוד ומהווה רקע לאתגר בהשתלבותן כיום.

למחקר זה מספר מגבלות אשר יש לתת עליהן את הדעת. ראשית, יש לסייג ולומר כי קיימת שונות בין היוצאים, הנובעת מהשתייכות לזרמים שונים בחברה החרדית, ממניעים שונים ליציאה ומנסיבות חיים שונות, ולכן יש לקחת בעירבון מוגבל ייחוס של תכונות או מאפיינים דומים ולהיזהר מהכללות. שנית, יש לתת את הדעת כי הדברים שעלו במחקר זה מובאים מנקודת מבטם של היוצאים, אם באשר לחברה החרדית כפי שהם תופסים אותה ואם באשר לאתגרים שהם מתמודדים איתם כיום, ולכן יש להתבונן על הממצאים בצורה זו.

מחקרי המשך העשויים לעלות מתוך מחקר זה יסייעו במידע החסר, כדאי שיתמקדו בנקודת מבטם הישירה של המעסיקים באשר לערכם של היוצאים בשוק התעסוקה ויבחנו את השינוי שחל לאורך זמן בהשתלבותם של יוצאים בעבודה איכותית.

4. להרחבה, אפשר לקרוא על מודלים המתארים את התכונות הנדרשות בשוק העבודה העתידי, כמו Silver- Ace

## רשימה ביבליוגרפית

- בראל, ה' (2023). **דוח מחקר: אתגרים קיימים ומענים דרושים לשילוב יוצאי החברה החרדית באקדמיה**. יוצאים לשינוי.
- ברקאי, ת' ואהרוני ט' (2020). אחריות תאגידית בישראל: בין הפרקטיקה לפדגוגיה. **הרבעון לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי**, 5(1).
- דויטש, צ' (2022). (עורך) **יוצאים עם נתונים (2022) - שנתון יוצאי החברה החרדית**. יוצאים לשינוי.
- דויטש, צ' וקפלן, ש' (2023). **קרוב רחוק - הקשר של יוצאי החברה החרדית עם משפחותיהם**. יוצאים לשינוי.
- הורוביץ, נ' (2018). **יציאה בשאלה: סיכון, סיכוי ומדיניות חברתית**. יוצאים לשינוי.
- הלמ"ס (20 בנובמבר 2022). **האוכלוסייה ממוצא אתיופי בישראל - לקט נתונים לרגל חג הסיגוד 2022**. <https://tinyurl.com/2mue5grx>
- טל כספי, י' וכהן, נ' (2017). יש לי רק שאלה - סוגיות בהעסקת עובדים יוצאים בשאלה, **סטטוס - כתב עת לחשיבה ניהולית ואסטרטגית**.
- מלאך, ג' וכהנר, ל' (2022). **שנתון החברה החרדית (2022)**. המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- משרד העבודה (2020). **הוועדה לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030: דו"ח מסכם** ("דוח אקשטיין"). משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.
- סופר-פורמן, ח' (2012). **שילוב קבוצת מיעוט בשוק העבודה: המקרה של החרדים בישראל**. חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה". אוניברסיטת תל-אביב.
- רגב, א' וגורדון, ג' (2021). **מגמות ההצטרפות והעזיבה במגזר החרדי**. המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- שטיין, ר', טהר, ק', סיפריס, ע', רמתי דביר, א' והלפרין, ע' (אפריל, 2021). על מה אנחנו מדברות כשאנחנו מדברות על הכלה, **אנליזה ארגונית**, 27, 18-42.

