



יוצאי החברה החרדית: אתגרים בתעסוקה וקידום תעסוקתי

אדר אניסמן וצביקה דויטש



1 רקע¹

כחלק ממדיניות פעילה בשוק העבודה (Active Labor Market Policy), מדינת ישראל משקיעה משאבים רבים בפיתוח תוכניות תעסוקה שמטרתן לסייע לקבוצות שונות להשתלב בשוק העבודה בכלל ובתעסוקה איכותית בפרט. מדובר בעיקר בקבוצות אוכלוסייה עם חסמים לעבודה, וכן בהשמה איכותית וקידום תעסוקתי למועסקות ומועסקים במשרות המאופיינות בשכר נמוך. זאת לפי המלצות ועדת התעסוקה (משרד העבודה, 2020),² שהגדירה חזון לעידוד הצמיחה וצמצום העוני על ידי הגדלת התעסוקה והעלאת פריון העבודה באמצעות שיפור ההון האנושי, תוך התמודדות עם התמורות הדמוגרפיות.

מתוך חזון זה ייחדה הוועדה המלצות לשילוב בשוק העבודה ושיפור ההון האנושי של אוכלוסיות מגוונות בכלל ושל האוכלוסייה החרדית והערבית בפרט.

הצורך בהגדלת ההשתתפות בכוח העבודה של גברים חרדים ושיפור מיומנויות הבסיס שלהם לצורך הגברת פריון העבודה הוא מוסכמת יסוד, וחשיבותו לכלכלת ישראל נדונה רבות כאחד האתגרים הגדולים במשק. שיעור התעסוקה של הגברים החרדים רחוק מהיעד הממשלתי,³ והיקף המשרה הממוצע שלהם נמוך במידה ניכרת מזה של יהודים שאינם חרדים. זאת בשונה משיעור התעסוקה של הנשים החרדיות, שכבר השיג את היעד הממשלתי לשנת 2030, והוא קרוב לזה של יהודיות לא־חרדיות.

מחקרים שבחנו את מידת ההשתלבות בשוק העבודה בקרב גברים חרדים מצביעים על שני חסמים מרכזיים בתחום: מחסור במיומנויות בסיס, החשובות לשוק העבודה, ותמריצים שליליים המקטינים את הכדאיות של אוכלוסייה זו לצאת לעבוד. נכון לשנים האחרונות, מגמות הגידול בהשתתפות בכוח העבודה של גברים חרדים נעצרו, וספק אם יחול שינוי מהותי ללא שינוי בתמריצים השליליים (ראו סקירת משרד העבודה, 2020; OECD, 2023).⁴

בהתייחסו למיומנויות הנמוכות, בנק ישראל התריע בכמה דוחות כי בשל הגידול הדמוגרפי החרדי בעשורים הקרובים, צפוי לגדול חלקם של החרדים באוכלוסייה בגילי העבודה העיקריים (בנק ישראל 2015, 2019, 2023). לכן, ללא השקעה במיומנויות היסוד של הגברים החרדים, המשק צפוי להתמודד עם ירידה בהכנסות ממיסי עבודה ובצורך הולך וגובר בתקציבי תמיכה. בהמלצותיו, בנק ישראל העניק חשיבות יתירה להשקעה במיומנויות יסוד בגילים הצעירים, טרם כניסה לשוק העבודה, אך המלצה זו אינה מיושמת בפועל (בנק ישראל, 2019).

יוצאי החברה החרדית (המכונים גם "חרדים לשעבר") הם אלו שבצעירותם השתייכו לחברה החרדית, אבל בשלב כלשהו בחייהם עזבו אותה (להלן "יוצאים"). היוצאים למדו במערכת החינוך החרדית, ועל כן סובלים גם הם ממחסור במיומנויות בסיס. מכאן שיש חשיבות מיוחדת לניתוח מאפייני התעסוקה שלהם. עם זאת, ובניגוד לחרדים כיום, היוצאים אינם מושפעים מהנורמות החברתיות המקובלות בחברה החרדית ומהתמריצים השליליים ההופכים את ההשתלבות בתעסוקה לפחות כדאית.

1. ברצוננו להודות לאביגדור רבינוביץ' ששיתף איתנו את נתוני סקר המיזם הלאומי ולשניאור שפרינצין ושני קפלן על הניתוח שלהם.
2. הוועדה לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030, בראשותו של פרופ' צבי אקשטיין, הוקמה באוגוסט 2017 במטרה לגבש המלצות מעשיות למדיניות אשר תשיג יעדים מדידים לעלייה בתעסוקה ובהון אנושי של העובדים בישראל עד 2030.
3. על פי החלטת ממשלה 198, היעד הממשלתי הוא 65% לגברים חרדים ו-81% לנשים חרדיות עבור בני 25-66 (ממשלת ישראל 2021א). במחצית הראשונה של 2024 עמד שיעור התעסוקה העדכני של חרדיות כיום על 80.1% ועל 82.4% בקרב לא־חרדיות כיום. אצל גברים עמד שיעור התעסוקה על 53.9% בקרב חרדים כיום ועל 86.8% בקרב לא־חרדים כיום (למ"ס, 2024).
4. ההמלצות הקונקרטיות של ועדת התעסוקה הנוגעות לאוכלוסייה החרדית מתמקדות בגילי הכניסה לשוק העבודה, ומתייחסות רק לאלו המעוניינים להצטרף אליו.

קבוצה נוספת רלוונטית היא המצטרפים לחברה החרדית (להלן "מצטרפים") - חרדים כיום שבצעירותם השתייכו לחברה הלא-חרדית, ורכשו מיומנויות רלוונטיות לשוק העבודה, אבל מושפעים מהנורמות החברתיות ומהתמריצים השליליים להצטרפות לשוק זה.

מסמך זה בוחן את מצבם של יוצאי החברה החרדית בשוק העבודה ואת המאפיינים התעסוקתיים בהיבטים של היצע העבודה, השכלה ומיומנויות המועסקים בהשוואה לחרדים מבית חרדי (חרדים מבית) וליהודים לא-חרדים (לא-חרדים)⁵. הנתונים במסמך מבוססים על סקרי הלמ"ס וסקר נוסף המאפשר השוואה בין יוצאים לחרדים כיום.⁶ כמו כן, המסמך בוחן את החסמים הייחודיים העומדים בפני היוצאים להשתלבות בתעסוקה איכותית, במיקוד על החסמים שוועדת התעסוקה ציינה כסיבות להתערבות ממשלתית.

המסמך ממחיש את קיומו של צורך ייחודי לאוכלוסיית היוצאים וכן שהביקוש בקרבם לשירותי תעסוקה גבוה, וכפועל יוצא, מראה כי קיים פוטנציאל גבוה בקרב אוכלוסייה זו לניצול תוכניות ייעודיות שמטרתן השמה איכותית וקידום תעסוקתי.

מבנה המסמך הנוכחי הוא כמפורט:

פרק 2 - סקירת תוכניות התערבות בתעסוקה בישראל מציג את תוכניות המדיניות הפעילה לשילוב תעסוקתי, את חשיבותן, את היתרונות המובנים בהן, ואת הדרך המקובלת שבה הן מתקיימות בישראל ככלי מדיניות אפקטיבי בדמות מרכזי הכוון שמציעים תוכניות הוליסטיות.

פרק 3 - היקף אוכלוסיית היוצאים ומאפייניה, מציג את היקפי היציאה ומראה כי שיעורי היוצאים בחברה הלא-חרדית גדלים במהירות, וסוקר בקצרה את מאפייני אוכלוסיית היוצאים.

פרק 4 - תמונת מצב השוואתית: תעסוקה ממחיש כי יוצאי החברה החרדית דומים ללא-חרדים בכל המדדים שבשליטתם, אבל סובלים מחסמים בדרכם להשתלבות בהשכלה גבוהה ובתעסוקה איכותית, חסמים שמקורם בפערי ההשכלה ובמיומנויות נדרשות.

פרק 5 - חסמים מרכזיים: השוואה לחרדים מבית סוקר את החסמים העומדים בפני יוצאים וחרדים מבית בבואם להשתלב בהשכלה גבוהה ובתעסוקה איכותית, ומציג חסמים משותפים לשתי הקבוצות וחסמים ייחודיים לכל קבוצה וקבוצה.

פרק 6 - פוטנציאל היוצאים, סוקר את הנתונים שהובאו בפרקים 4 ו-5 במבט השוואתי בדגש על חלקם של היוצאים מתוך כלל בעלי רקע חרדי בנתוני התעסוקה וההשכלה, וכן בנתוני ביקושים לתוכניות ומענים.

פרק 7 - סיכום: הצורך בתוכניות ייעודיות ליוצאים, סוקר את הנתונים שהובאו במסמך ומראה כי בהתאם לתפיסה הבאה לידי ביטוי בדו"ח ועדת התעסוקה, דרושות תוכניות ייעודיות שמוטאמות לקידום תעסוקתי של היוצאים, וגם ביקוש לתוכניות אלה.

5. קבוצות הניתוח במסמך זה מסווגות על בסיס השתייכות בהווה (כן או לא-חרדים בהווה) מול השתייכות בעבר (האם הם מרקע חרדי או לא). נעשה שימוש בכוני "כיום" לסמן השתייכות בהווה (למשל חרדים כיום או מידת הדתיות כיום). להרחבה ראו נספח ג.

6. מקורות הנתונים במסמך: הסקר החברתי וסקר כוח אדם (סכ"א) של הלמ"ס, ובנוסף סקר המיזם הלאומי לשילוב חרדים בהייטק, אליו השיבו גם חרדים כיום וגם יוצאי החברה החרדית. להרחבה ראו נספח ג.

2 תוכניות ההתערבות בתעסוקה

בעשורים האחרונים נהפכה המדיניות הפעילה בשוק העבודה (Active Labor Market Policy) לכלי מדיניות עיקרי בשיפור מסוגלות תעסוקתית (Employability) ולסיוע בשילוב בתעסוקה.

בספרות קיימות כמה גישות לסיווג התוכניות הנחשבות חלק ממדיניות פעילה, אך ככלל ניתן לסווגן לארבעה סוגים עיקריים: תוכניות לשיפור ההון האנושי, כגון הכשרות מקצועיות והשכלה; סובסידיות לעידוד תעסוקה שבאות לידי ביטוי בסבסוד המעסיקים תמורת העסקת עובדות ועובדים מקבוצות אוכלוסייה מגוונות או מובטלים, או בהשלמת הכנסה לבעלי שכר נמוך (מענק עבודה); יצירת מקומות עבודה במגזר הציבורי המיועדים בעיקר לגברים ונשים המובטלים זמן רב; תוכניות הכוון תעסוקתי שעיקרן ייעוץ והכוון, ולרוב מסייעות במציאת עבודה בשילוב סדנאות לשיפור מיומנויות רכות (ראו Card, Kluge, & Weber, 2010, 2017; Kluge et al., 2019).

חלוקה נוספת של תוכניות תעסוקה היא בין תוכניות שממוקדות בצד ההיצע (עובדים) אל מול אלו הממוקדות בצד הביקוש (מעסיקים). תוכניות הממוקדות בצד ההיצע עוסקות בהיבטים של המועסקים ומחפשי העבודה, כגון שיפור מיומנויות מקצועיות ומיומנויות רכות; ואילו תוכניות הממוקדות בצד הביקושים כוללות סבסוד מעסיקים, העדפה מתקנת במגזר הציבורי והשמה של אנשים מובטלים במגזר הציבורי (נפוץ בעיקר בארצות הברית). את התוכניות האלה מפעילה בדרך כלל הממשלה באופן ישיר. חלק מהתוכניות משלבות את שני האלמנטים – הביקוש וההיצע, והבולטות שבהן הן תוכניות להשמה בתעסוקה.

חלוקה אפשרית נוספת היא בין תוכניות מנדטוריות לוולנטריות. תוכניות תעסוקה מנדטוריות מיועדות לקהל מקבלי הקצבאות (כגון קצבת אבטלה), ומתנות את קבלת הקצבה בהשתתפות פעילה בתוכנית כלשהי. הסדר זה מקובל בשירות התעסוקה בישראל, שמתנה קבלת קצבה בהשתתפות בסדנאות או בפעילויות השמה בתעסוקה (Schlosser & Shanan, 2022).

לעומת התוכניות המנדטוריות, עיקר התוכניות הנפוצות בישראל הן תוכניות וולונטריות שהשתתפות בהן נתונה להחלטת המשתתף. חלקן מיועדות לקהלי יעד מובחנים – כגון התוכנית "אשת חיל" המיועדת לנשים מתרבויות מסורתיות (בין היתר לבנות העדה האתיופית, ראו אצל לוי ודויטש, 2017) – וחלקן לכלל הפונים למחלקות לשירותים חברתיים, כגון "תעסוקה לרווחה" (קינג, הדר וולדה־צדיק, 2014). נוסף על אלה קיימות תוכניות תעסוקה כלליות, כגון מרכזי הזדמנות – מרכזים עירוניים המוכוונים לאוכלוסיות יעד מגוונות ולאוכלוסיות רווחה (משרד העבודה, א', ל.ת.)⁷. דוגמאות לשירותים המוצעים במרכזי הכוון בישראל מובאות בטבלה 1.

ואולם בשונה מהמקובל במדינות רבות, שם מופנים מרכזי הכוון לקהל הרחב (לוי, דויטש ופישמן, 2015), בישראל פותחו לצד מרכזי הכוון לכלל הפונים מרכזים שמשלבים פעילויות קהילתיות שפונות לקבוצות אוכלוסייה ייחודיות המאופיינות בחסמים ייחודיים להשתלבות בתעסוקה.

אחד מסוגי התוכניות הוולנטריות האלו הוא מרכזי הכוון, המציעים מגוון שירותים תחת קורת גג אחת, במודל המכונה One Stop Shop (לוי, דויטש ופישמן, 2015). בין היתר, כוללים השירותים ייעוץ ואבחון תעסוקתי, סדנאות והכשרות לפיתוח כישורי בסיס, והשמה. כעולה ממחקרים, שילוב שירותים זה משפר במידה ניכרת את האפקטיביות של התוכניות (Kluge et al., 2019), הודות ליכולת להקצות ביעילות מענים לפונים אליה. העלות למשתתף במרכזי הכוון נמוכה בדרך כלל מזו של תוכניות השכלה או הכשרות מקצועיות.

7. מרכזי הזדמנות משמשים גם מרחב להפעלת תוכנית "אמצע הדרך" לבני 50+ (משרד העבודה, ב', ל"ת).

טבלה 1: דוגמאות לשירותים במרכזי הכוון בישראל

שירותים	דוגמאות	תוכניות לדוגמה
כישורי בסיס	סדנאות: יישומי מחשב אנגלית בסיסית מתמטיקה בסיסית פרזנטציה והצגה עצמית התנסחות	סדנאות מפתח - אזור ירושלים צפון (ללא ירושלים) סדנאות מפתח - מרכז דרום
הכנה לעולם העבודה	אבחון תעסוקתי כתיבת קורות חיים לימוד חיפוש עבודה	
ייעוץ והפניות	ייעוץ כללי, הפניות לתוכניות שוברים להכשרה מקצועית או להשכלה גבוהה	
השמות	שילוב רכז מעסיקים להשגת משרות ורכז השמות להפניית המשתתפים	
הכשרות וקורסים בפיתוח המרכז	הנהלת חשבונות, חשמלאות, מורי נהיגה, מכירות, ניהול רשתות	קורסים מקצועיים - כיוון
תוכניות נוספות	סיוע ועידוד קידום והתמדה למועסקים.	

כאמור, המודל הנפוץ בישראל הוא מרכזי הכוון ייעודיים לקבוצות אוכלוסייה מוגדרות, כגון מרכזי כיוון המיועדים לחברה החרדית 2012⁸ או מרכזי ריאן המיועדים לחברה הערבית.⁹ בנוסף, ישנן תוכניות המיועדות לקהלי יעד מובחנים, ומופעלות מתוך מרכזי הכוון כלליים, כגון התוכנית "אשת חיל" המיועדת לנשים מתרבויות מסורתיות (בין היתר לבנות העדה האתיופית, ראו אצל לוי ודויטש, 2017) או יוצאי אתיופיה (למרחק),¹⁰ וחלקן לכלל הפונים למחלקות לשירותים חברתיים, כגון "תעסוקה לרווחה" (קינג, הדר וולדה-צדיק, 2014). נוסף על אלה קיימות תוכניות תעסוקה כלליות, כגון מרכזי הזדמנות - מרכזים עירוניים שמוכוונים לאוכלוסיות יעד מגוונות ולאוכלוסיות רווחה (משרד העבודה, א', ל.ת.).¹¹ דוגמאות לשירותים המוצעים במרכזי הכוון בישראל מובאות בטבלה 1.

8. חלק מן המרכזים נקראו בעבר מרכזי מפת"ח (מלחי וליפשיץ, 2015; סופר-פורמן, 2012). כיום המרכזים הם באחריות משרד העבודה ומופעלים בידי זכיינים.

9. תוכנית ריאן להכוון תעסוקתי לחברה הערבית, הפועלת בעשרות יישובים ערביים (להרחבה ראו לוי ואחרים, 2018; וכן דויטש ואחרים, 2021).

10. לסקירה בינלאומית והשוואה למרכזים שפועלים בארצות הברית ראו לוי, דויטש ופישמן, 2015.

11. מרכזי הזדמנות משמשים גם מרחב להפעלת תוכנית "אמצע הדרך" לבני 50+ (משרד העבודה, ב', ל"ת).

3 היקף אוכלוסיית היוצאים ומאפייניה

פרק זה מציג, בהתבסס על נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס, נתונים עדכניים על היקף אוכלוסיית היוצאים, וכן מובאת בו סקירת מאפייניה העיקריים בהיבטים של השכלה ותעסוקה בהשוואה לשאר קבוצות המשנה: חרדים מבית, מצטרפים ולא־חרדים.

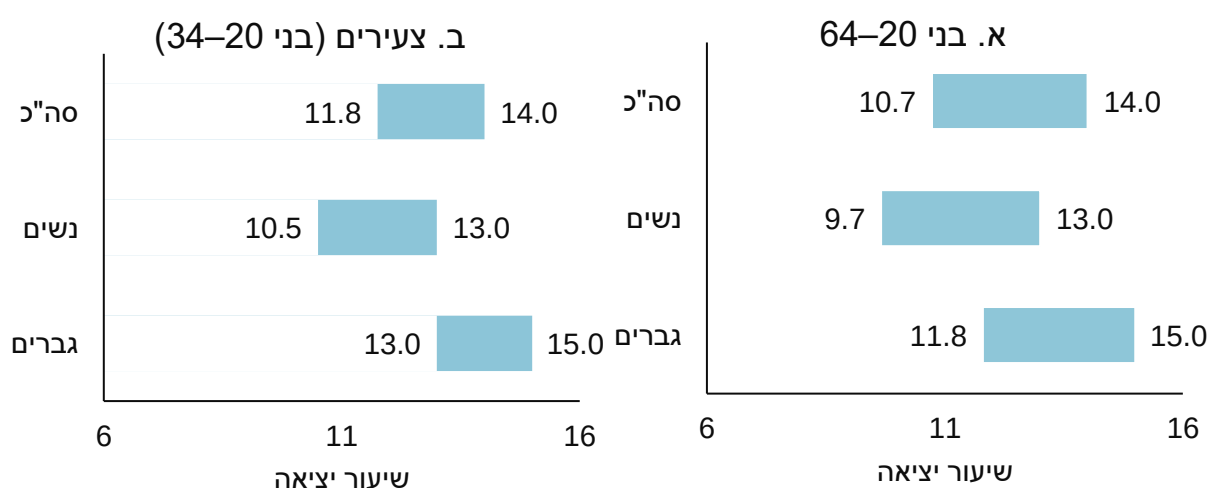
3.1 היקף האוכלוסייה

שיעורי עזיבת החברה החרדית וההצטרפות אליה משתנים לאורך זמן. לאחר הקמת המדינה צעירים רבים שגדלו במשפחות חרדיות עזבו את החברה שגדלו בה והתעררו בחברה הכללית, ולעומתם כאלו שגדלו בחברה הכללית בחרו לעזוב אותה ולהצטרף לחברה החרדית. משנות השבעים של המאה ה־20 האיצה החברה החרדית את תהליכי ההסתגרות וההתבדלות, ושיעורי היציאה ממנה ירדו. בעשורים האחרונים חוזרים שיעורי היציאה ועולים.

שימוש במקורות נתונים נבדלים ובשיטות שונות מביא לאומדנים שונים של היקפי עזיבת החברה החרדית. האומדנים הקיימים כיום בנוגע לשיעורי היציאה מתקבלים מניתוח של שלושה מקורות: נתוני הסקר החברתי; נתוני סכ"א לגברים בשיטת דש"ת (דויטש, שנפלד וטירוש 2024); וכן מהאומדנים שמציגים רגב וגורדון (2021).

על בסיס שקלול האומדנים הקיימים, ניתן להציג הערכה להיקף התופעה העדכני (דויטש, 2024): שיעור היציאה בקרב בני 20–64 עומדים על 14% בטווח העליון ועל 10.7% בטווח התחתון (תרשים 1). שיעורי היציאה גבוהים יותר בקרב הגברים (11.8%–15%) ונמוכים יותר בקרב הנשים (9.7%–13%). חישוב אומדנים אלו ביחס לקבוצת הגיל הצעירה (20–29) מציג תמונה דומה ביחס לטווח העליון, אך מוגדלת בהשוואה לשיעורי היציאה בטווח התחתון.

תרשים 1: שיעורי היציאה (%) לפי מגדר וקבוצות גיל - אומדן תחתון ועליון

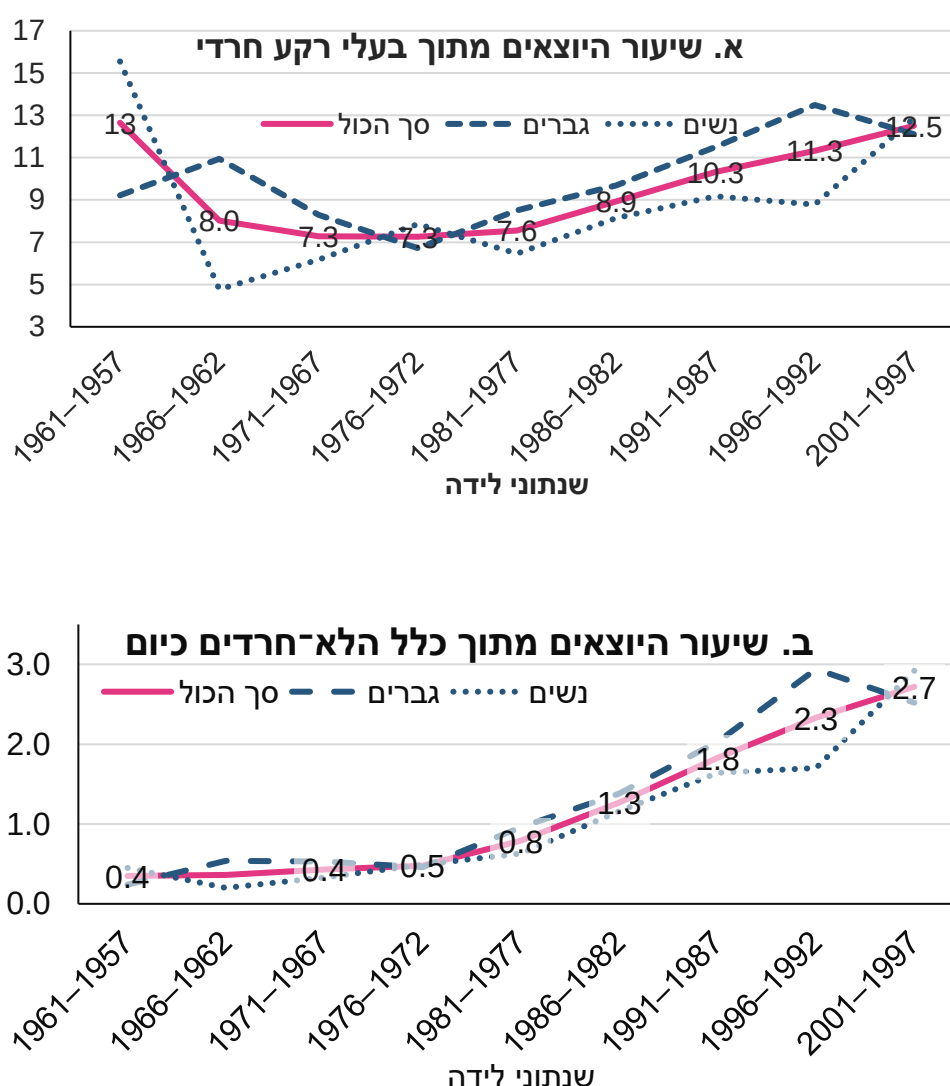


מקור: אמידה על בסיס נתוני הסקר החברתי לשנים 2017–2023, סכ"א בשיטת דש"ת לשנים 2020–2023 ואומדנים של רגב וגורדון (2021). להצגת אופן החישוב ראו דויטש (2024).

ניתוח של מגמות בשיעורי היציאה על פי שנת הלידה מצביע על גידול ניכר בשיעור היציאה בקרב גברים ונשים כאחד (תרשים 2). בעוד שבקרב ילידי סוף שנות השישים ושנות השבעים שיעור היציאה היה כ-7%, בקרב ילידי שנות השמונים והמחצית הראשונה של שנות התשעים הוא עלה לכ-10%, ואילו בקרב ילידי המחצית השניה של שנות התשעים ומאוחר יותר, שיעור היציאה עלה ל-12.5%.

בהתאמה לעלייה בשיעור היוצאים מתוך אוכלוסיית המקור (כלל בעלי הרקע החרדי), ניתן לראות גם עלייה בשיעורם מתוך אוכלוסיית היעד – כלל הלא-חרדים כיום. בקרב ילידי שנות השבעים או מוקדם יותר, היוצאים מהווים פחות מ-1% מתוך כלל הלא-חרדים כיום. לעומת זאת, בקרב ילידי שנת 1997 ומאוחר יותר, הם מהווים כ-2.7% מהאוכלוסייה.

תרשים 2: מגמות בשיעורי היציאה על פני שנתוני לידה - לפי מגדר (%)



מקור: נתוני הסקר החברתי לשנים 2007-2021 וכן 2017-2023, יהודים בני 20-64. נתוני 2023 אינם כוללים נדגמים לאחר שבעה באוקטובר. בסקר החברתי נתוני הגיל מקובצים לחמישונים. לצורך חישוב שנתון הלידה שימש גיל האמצע של כל קבוצת גיל כבסיס לחישוב שנת לידה (להרחבה ראו דו"ש 2024).

3.2 מאפיינים כלליים

יוצאי החברה החרדית הם אוכלוסייה הטרוגנית במאפייני הרקע: הם מגיעים מקבוצות שונות בחברה זו, ועזבו אותה מסיבות שונות ובשלבים שונים בחיים. ככל שניתן להתייחס אליהם כאל קבוצה אחת, המאפיין המשותף לכולם הוא הגירה מהחברה החרדית לחברה הכללית. כמהגרים פנימיים, יש להם, בהיבטים רבים, מאפייני אמצע, שכן הם נמצאים בתווך שבין שתי החברות (החרדית והלא-חרדית).

גיל

יוצאי החברה החרדית, בדומה לחרדים מבית, הם קבוצה צעירה יחסית. ההתפלגות של גיל היוצאים מושפעת משתי מגמות. האחת היא הגידול הדמוגרפי בחברה החרדית: במצב שבו שיעור היציאה קבוע, מספר היוצאים ילך ויגדל מכיוון שהשנתונים החרדיים הולכים וגדלים. מגמה זו משפיעה באופן דומה על יוצאים ועל חרדים מבית. המגמה האחרת המשפיעה על התפלגות גיל היוצאים היא שינויים בשיעורי היציאה. כמחצית מהיוצאים (48%) הם צעירים בני 20-29, שיעור גבוה אך במקצת ביחס לחרדים מבית (42%), וגבוה ביחס ללא-חרדים (24%). השיעור הגבוה יותר של חרדים מבית קשור כאמור לשיעורי הפרייה הגבוהים, ואילו השיעור הגבוה יותר בקרב היוצאים בהשוואה לחרדים מבית הוא כנראה בשל העלייה בשיעורי היציאה בשנתונים הצעירים.

לוח 1: מאפיינים לפי קבוצות אוכלוסייה (%)

מצטרפים	חרדים מבית	יוצאים	לא-חרדים	
55	51	56	49	שיעור הגברים
77	92	88	78	ילידי ישראל
				גיל
				29-20
13	42	48	24	
45	41	36	36	44-30
42	16	16	40	64-45
95	96	73	79	לא רווקים סה"כ (*)
6	2	18	12	גרשים או אלמנים
89	94	55	67	נשואים
88	79	52	68	הורים לילדים
				מחוז מגורים
23	10	22	32	המרכז
18	22	15	21	תל אביב
22	35	24	7	ירושלים
15	7	17	22	חיפה והצפון
16	11	12	15	הדרום
7	15	10	4	יהודה ושומרון
934	2,827	344	26,276	N

(*) בקרב בני 25-64

מקור: נתוני סקר החברתי לשנים 2017-2023 בקרב בני 20-64

מגורים

חרדים רבים מתגוררים באזורים מופרדים ובעלי צביון חרדי - בשכונות נפרדות בערים בעלות ריכוז חרדים גבוה או בערים שבהן רוב התושבים חרדים - וריכוז גבוה שלהם נמצא בירושלים. בכך הם נבדלים באזורי המגורים מיהודים לא-חרדים, שרובם מתגוררים במחוזות תל אביב והמרכז. היוצאים הם קבוצת אוכלוסייה שהיגרה מהחברה החרדית לחברה הכללית, וככאלה ניתן למצוא ריכוזים

שלהם בשני האזורים הגאוגרפיים הללו: כמו החרדים מבית - שיעור גבוה מהם חי בירושלים; ובדומה ללא־חרדים, שיעור גבוה נמצא ביישובי המרכז.

סטטוס משפחתי

יוצאות ויוצאי החברה החרדית מהגרים מחברה שבה מקובל להינשא ולהביא ילדים לעולם בגיל צעיר, ומצטרפים לחברה שבה גיל הנישואין עולה עם השנים ומספר הילדים יורד. כעולה מהנתונים, היוצאים לרוב עוזבים את החברה החרדית בגיל צעיר, ומאמצים את הנורמות של החברה הלא־חרדית בנוגע לנישואין והקמת משפחה.

ארץ מוצא

היוצאים דומים לחרדים מבית בכך שכ־90% מהם נולדו בישראל, גבוה מהשיעור בקרב הלא־חרדים והמצטרפים (77%-78%). הועלו השערות על כך ששיעורי עזיבת החברה החרדית גבוהים באופן ניכר בקרב ילידי חו"ל (הורוביץ, 2018), אך הערכה זו לא קיבלה תוקף מנתונים אלו.

שירות צבאי

בחברה החרדית, שממנה היוצאים מגיעים, יש התנגדות מובהקת לשירות צבאי לגברים ולנשים. בחברה הלא־חרדית, לעומת זאת, השירות הצבאי נתפס לא רק ככורח הנסיבות וכשלב חשוב במהלך החיים של צעירים ישראלים, אלא גם ככרטיס הכניסה לחברה הישראלית עבור קבוצות בפריפריה החברתית. הרצון להשתלב בחברה הכללית ניכר בשיעורי הגיוס של הגברים היוצאים: 58% שירתו בצה"ל, שיעור הנמוך משיעור המשרתים בחברה הלא־חרדית, אך גבוה במידה ניכרת משיעור המשרתים בקרב החרדים מבית (לוח נ"1).

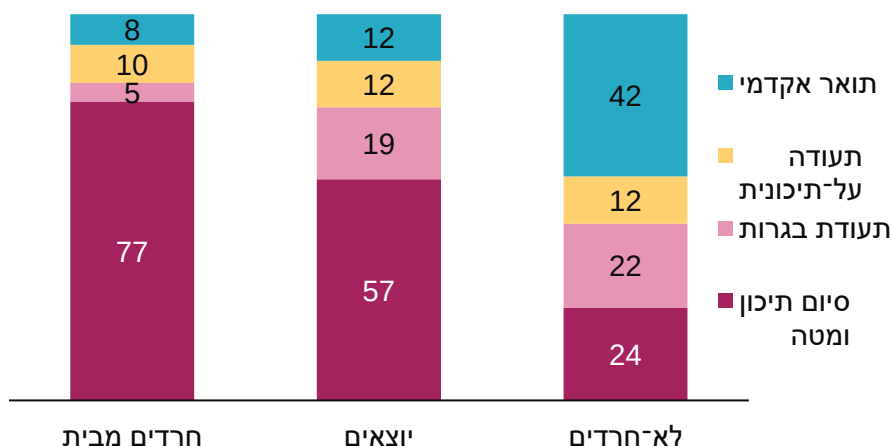
3.3 השכלה גבוהה

נמצא דמיון יחסי בין היוצאים לבין החרדים מבית, בשיעורים הנמוכים של בעלי תעודת לימודים על־תיכוניים או אקדמיים. זאת, כאמור, כיוון שהגברים היוצאים והחרדים מבית הם בוגרי מערכת החינוך החרדית, שבה כמעט שאין לומדים לימודי ליבה. בשיבות הקטנות, שרובם למדו בהן בגילי התיכון, לומדים לימודי קודש בלבד, ללא לימודי מתמטיקה או אנגלית.¹²

בקרב הגברים (תרשים 3), שיעור בעלי התארים בקרב בעלי רקע חרדי - יוצאים (12%) וחרדים מבית (8%) - נמוך במידה ניכרת משיעור בעלי התארים בקרב הלא־חרדים (42%).

12 בשנת 2020, מתוך בנים שבכיתה י"ב למדו בחינוך שבפיקוח חרדי רק 14% ניגשו לבחינת בגרות אחת לפחות, ורק 4% זכאים לתעודת בגרות, בהשוואה ל־94% ו־79% בחינוך הממלכתי, בהתאמה. השיעור בפועל נמוך יותר, שכן שיעור מסוים מהבנים בחינוך החרדי בכיתה י"ב אינם רשומים במשרד החינוך.

תרשים 3: התפלגות התעודה הגבוהה ביותר של גברים בני 25-64 (%)

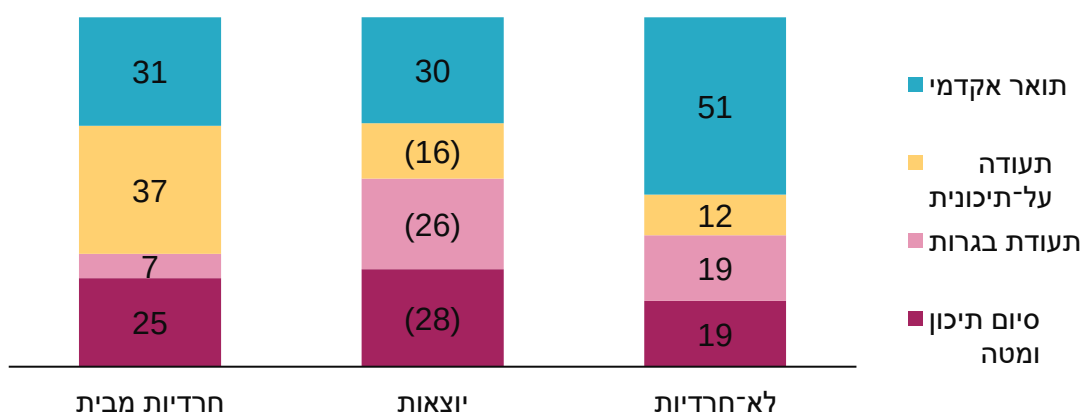


מקור: נתוני סקר כוח אדם 2020-2023, גברים ילידי ישראל בני 25-64. בעלי רקע חרדי (יוצאים וחרדית מבית) מזוהים כבוגרי ישיבות חרדיות לפי דיווח עצמי (שיטת דש"ת), וחרדים כיום לפי הגדרה עצמית. חרדים מבית - חרדים מבית חרדי. יוצאים - יוצאי החברה החרדית (חרדים לשעבר). לא-חרדים - יהודים לא-חרדים מרקע לא-חרדי.

בשונה מגברים, רוב הבנות במערכת החינוך החרדית לומדות לימודי ליבה בהיקף כמעט מלא. עם זאת שיעור הזכאיות לתעודת בגרות נמוך במידה ניכרת משיעורן בקרב בוגרות מערכת החינוך הממלכתית, ורובן בעלות תעודת סאלד.

שיעור היוצאות בעלות תואר אקדמי (30%) דומה לשיעורן בקרב חרדיות מבית (31%), אך השיעור של בעלות תעודה על-תיכונית נמוך יותר (תרשים 4). הגורם לכך הוא, כנראה, שיעור גבוה של יוצאות העוזבות את מערכת החינוך החרדית לפני הלימודים בכיתות י"ג-י"ד, וכתוצאה מכך שיעור נמוך מהן הן בעלות תעודה על-תיכונית, לעומת החרדיות מבית ששיעור בעלות תעודה על-תיכונית בקרבן גבוה (קפלן ואניסמן, 2024).

תרשים 4: התפלגות התעודה הגבוהה ביותר של נשים בנות 25-64 (%)



בסוגריים - ערך בקטגוריה שטעות הדגימה היחסית בה היא בין 0.15 ל-0.3. מקור: נתוני הסקר החברתי 2017-2023, נשים בנות 25-64. חרדיות מבית - חרדיות מבית חרדי. יוצאות - יוצאות החברה החרדית (חרדיות לשעבר). לא-חרדיות - יהודיות לא-חרדיות מרקע לא-חרדי.

4 שוק העבודה

החלק הראשון בסעיף זה יתמקד במדדי שילוב היוצאים בכוח העבודה (היצע העבודה): השתתפות בכוח העבודה, שיעורי התעסוקה, היקפי המשרה ואבטלה. החלק השני יתמקד בתחומי העיסוק של היוצאים לפי רמת המיומנויות הנדרשת, ובתעסוקה בהיטק.

מהנתונים עולה כי היוצאים דומים ללא־חרדים בכל ההיבטים שבשליטתם, ומפנימים את הנורמות המקובלות בשוק העבודה בקרב היהודים הלא־חרדים. ככלל, היצע העבודה של היוצאים גבוה, והוא נמוך רק במעט מזה של הלא־חרדים. הדבר מתבטא בשיעורים גבוהים של השתתפות בכוח העבודה וכן בהיקפי המשרה של המועסקים. עם זאת, אוכלוסיית היוצאים מאופיינת בשיעורי אבטלה גבוהים. בנוסף, היוצאים מתאפיינים ברמות נמוכות של השכלה ופריון עבודה, שבאים לידי ביטוי בשיעורים נמוכים של השתלבות במקצועות הדורשים מיומנויות גבוהות.

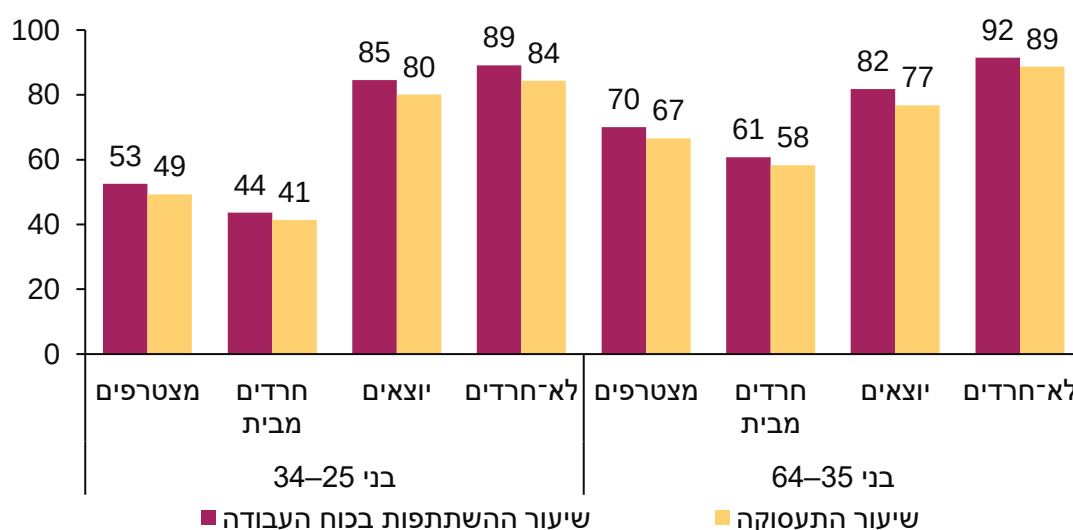
4.1 היצע העבודה: תעסוקה, היקפי משרה ואבטלה

היצע העבודה מוצג בסעיף זה באמצעות נתונים על היקף ההשתתפות בכוח העבודה, רמות התעסוקה והאבטלה, והיקף העבודה בקרב מועסקים בחלוקה לארבע קבוצות משנה: לא־חרדים, יוצאים, חרדים מבית ומצטרפים.

כשמדובר בגברים, מידת ההשתתפות בכוח העבודה בקרב היוצאים גבוהה (83%-85%), ונמוכה רק במעט מזו של הלא־חרדים (89%-92%), וכך גם היקפי המשרה שלהם. בנוסף, גם כאן בדומה ללא־חרדים, היוצאים משתלבים בשוק העבודה בגיל צעיר, והיצע העבודה שלהם (השתתפות בכוח העבודה והיקפי משרה) דומה בגילים הצעירים והמבוגרים.

לעומת זאת, היצע העבודה של המצטרפים גבוה מזה של חרדים מבית, אך עדיין נמוך מזה של הלא־חרדים ושל היוצאים. פער זה בין חרדים כיום ולא־חרדים כיום מצטמצם מעט בגילים המבוגרים יותר (35 ומעלה), בשל כניסה מאוחרת לשוק העבודה בקרב החרדים כיום (חרדים מבית ומצטרפים), אך גם בקבוצת הגיל המבוגרת ניכרים פערים בין לא־חרדים ובין החרדים.

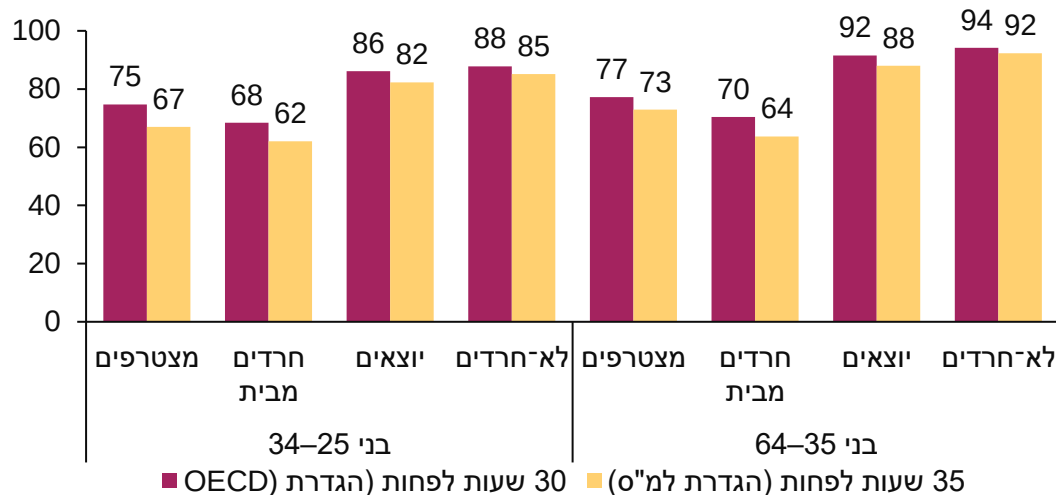
תרשים 5: מדדי היצע העבודה (גברים) - בחלוקה לקבוצות הניתוח, לפי גיל (%)



מקור: עיבודי מחלקת המחקר של "יוצאים לשינוי" לנתוני סכ"א לשנים 2020-2023, גברים יהודים ילידי ישראל בני 25-64

כעולה מתרשים 6, הגברים היוצאים עובדים בהיקפי משרה הקטנים רק במעט מאלה של לא־חרדים (82%-88% בקרב יוצאים לעומת 85%-92% בקרב לא־חרדים), ובהיקפי משרה גבוהים במידה ניכרת מאלה של החרדים - הן בקבוצת הגיל הצעירה והן במבוגרת.

תרשים 6: שיעור המועסקים בהיקף עבודה מלא - לפי קבוצות גיל (%)

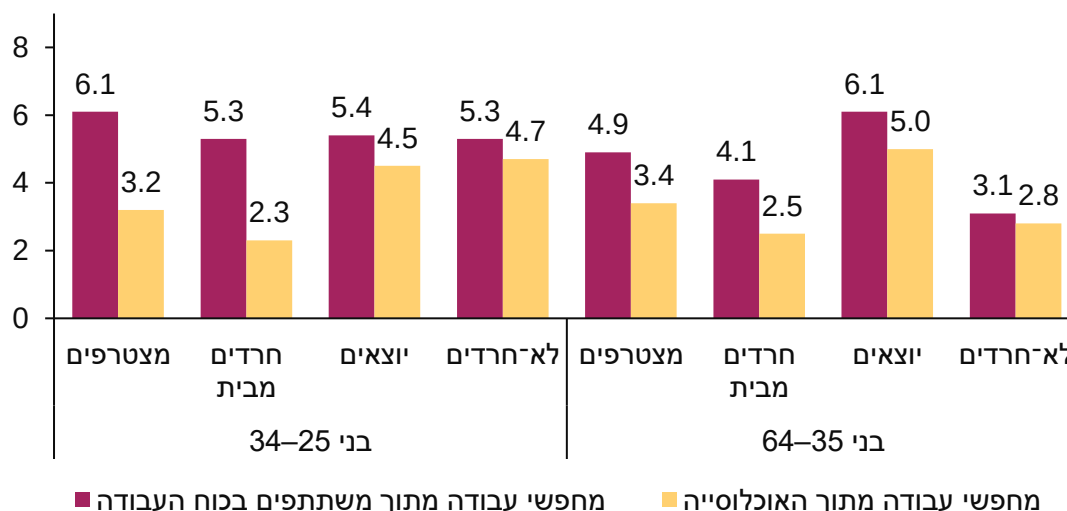


מקור: נתוני סכ"א לשנים 2020-2023, גברים יהודים ילידי ישראל בני 25-64. היקף עבודה מלא עובדים בדרך כלל בהגדרת ה-OECD - 30 ש"ש לפחות; בהגדרת הלמ"ס - 35 ש"ש לפחות.

חרדים מבית - חרדים מבית חרדי; יוצאים - יוצאי החברה החרדית (חרדים לשעבר); לא-חרדים - יהודים לא-חרדים מרקע לא-חרדי; מצטרפים - מצטרפים לחברה החרדית.

למרות הדמיון בין הגברים היוצאים ללא-חרדים בהשתתפות בכוח העבודה, הממצאים מלמדים על הבדל בין הקבוצות בשיעורי האבטלה (תרשים 7). ניתוח מדדים אלו לפי קבוצות גיל מלמד כי בקרב היוצאים שיעורי האבטלה גבוהים יותר בקרב המבוגרים, בשונה מהלא-חרדים, שבקרבם שיעורי האבטלה גבוהים יותר בקרב צעירים. הגיל הצעיר הוא תקופת הכניסה לשוק העבודה, ובאופן טבעי מתאפיין בשיעור גבוה יותר של אנשים המחפשים עבודה. לכן שיעורי האבטלה בקבוצת גיל זו גבוהים יותר. לעומת זאת, שיעור האבטלה הגבוה יותר בקרב המבוגרים היוצאים מאותה על קשיים בהשתלבות בשוק העבודה, ומותאם לממצא על פיו רבים בקרב אוכלוסייה זו מועסקים במשלחי יד הדורשים רמות מיומנויות נמוכות, כגון עבודות פיזיות (ראו דיון בסעיף 5.1).

תרשים 7: שיעור האבטלה (גברים) - בחלוקה לקבוצות הניתוח, לפי גיל (%)



מקור: עיבודי מחלקת המחקר של "יוצאים לשינוי", לנתוני סכ"א לשנים 2020-2023, גברים יהודים ילידי ישראל בני 25-64.

בקרב קבוצת הגיל המבוגרת, שיעורי האבטלה של היוצאים גבוהים משאר הקבוצות גם כשבוחנים את שיעור מחפשי העבודה מתוך כלל האוכלוסייה, ולא רק מהמשתתפים בכוח העבודה (5% בקרב היוצאים לעומת 2.8% בקרב לא-חרדים ו-2.5% בקרב החרדים מבית).¹³ משמעות ממצא זה, יחד עם נתוני היצע העבודה, היא כי בקרב היוצאים קיימת מוטיבציה גבוהה להשתלב בשוק העבודה, וכי אף שמדדי היצע העבודה שלהם גבוהים מלכתחילה, קיים פוטנציאל רב לשיפור במדדי התעסוקה בכלל ובהשוואה לחרדים כיום בפרט. עם זאת, הפערים בנתוני האבטלה בין גברים מרקע חרדי (חרדים מבית ויוצאים) ובין הלא-חרדים כיום (לא-חרדים ויוצאים) נובעים ככל הנראה מחסמים ייחודיים להשתלבות בשוק עבודה בקרב קבוצת היוצאים.

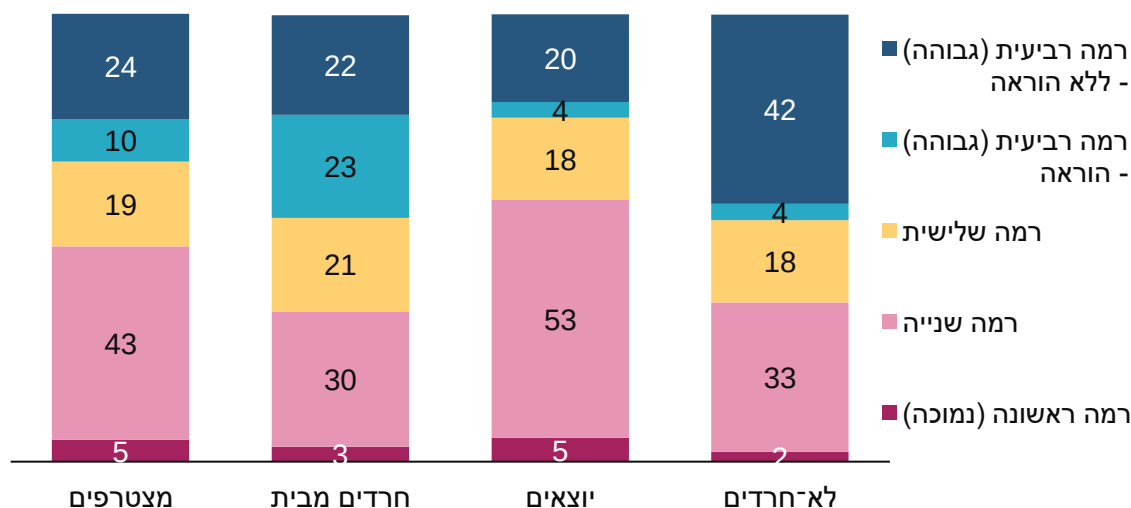
4.2 תחומי עיסוק

השוואה בין ארבע קבוצות המשנה מראה כי היוצאים דומים ללא-חרדים בהיקף ההשתתפות בכוח העבודה ובהיקפי המשרה בקרב המועסקים. כעת נבחן באיזו מידה הם דומים להם גם בתחומי עיסוק, אשר מושפעים מרמת הלימודים בחינוך היסודי והתיכוני - שמשותפת ליוצאים ולחרדים מבית.

בשלב הראשון חולקו משלחי היד לארבע קבוצות, לפי רמת המיומנות הנדרשת במקצוע. יצויין כי כיוון ששיעור גבוה בקרב החרדים (23% בקרב החרדים לעומת 4% בקרב היוצאים והלא-חרדים) מועסק בהוראה - המוגדרת מקצוע אקדמי ברמה גבוהה (אף שהוראה בשיבות איננה מצריכה הכשרה אקדמית) - פוצלה רמה זו לשתי קטגוריות: רמה רביעית - ללא הוראה, ורמה רביעית - הוראה (תרשים 8).

13 בקרב חרדים שיעור מחפשי העבודה מתוך כוח העבודה גבוה במידה ניכרת מהשיעור מתוך כלל האוכלוסייה, בשל השיעור הנמוך של השתתפות בכוח העבודה.

תרשים 8: התפלגות המועסקים לפי רמת המיומנות הנדרשת במקצוע (%)

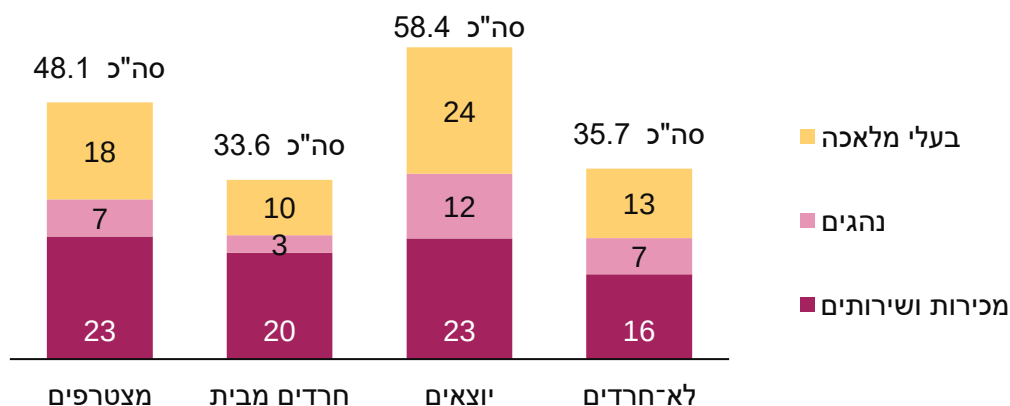


מקור: נתוני סכ"א, לשנים 2020-2023, גברים יהודים ילידי ישראל בני 25-64, שהיו מועסקים בשנתיים שקדמו לסקר ודיווחו על משלח יד.

מועסקים במקצועות ברמת מיומנות נמוכה

כמעט 60% מהיוצאים מועסקים במשרות שמשתייכות לשתי הרמות הנמוכות ושממוצע השכר המשולם בהן נמוך (בשנת 2021 היה השכר הממוצע במקצועות אלו כ-10,000 ש"ח ומטה), יותר משיעורם בקרב החרדים מבית והלא-חרדים (33%-36% בשתי הקבוצות). מקצועות אלו מורכבים בעיקר משלושה מקצועות משנה: בעלי מלאכה (עבודות כפיים), נהגים (כולל מפעילי מכונות ניידים) וכן עבודות משרדיות פשוטות (בכללם אנשי מכירות).

תרשים 9: מועסקים במשרות מקצועיות - לפי קבוצות גיל (%)



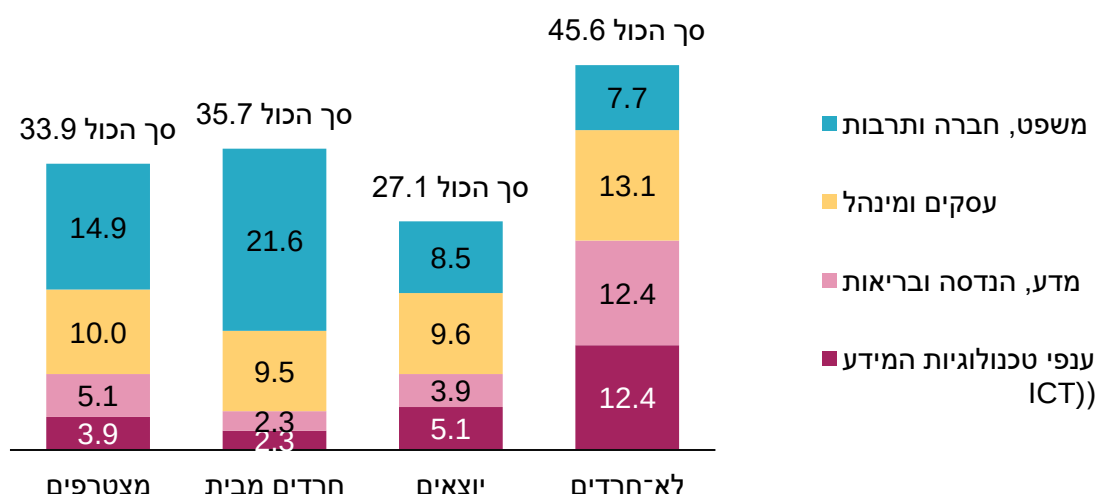
מקור: נתוני סכ"א, לשנים 2020-2023, גברים יהודים ילידי ישראל בני 25-64, שהיו מועסקים בשנתיים שקדמו לסקר ודיווחו על משלח יד.

מועסקים במקצועות ברמת מיומנות גבוהה

כאמור, היוצאים הגברים מאופיינים בשיעור גבוה יחסית של מועסקים בעבודות פיזיות ובמקצועות שאינם דורשים הכשרה אקדמית. לעומתם, בקרב החרדים מבית בולט העיסוק בהוראה. עם זאת, בשונה מהוראה במערכת החינוך הלא-חרדית, העיסוק בהוראה במערכת החינוך החרדית פעמים רבות מתקיים ללא הכשרה אקדמית ובשכר נמוך גם בהשוואה למערכת החינוך הממלכתית.¹⁴ במערכת החינוך החרדית אין דרישה מהמורים להיות אקדמאים או בעלי תעודת הוראה, ורק כ-10% מעובדי ההוראה הם בעלי תעודה אקדמית (דו"ח מבקר המדינה 70, 2020).

בקרב החרדים מבית, 22% מכלל המועסקים במקצועות ברמות גבוהות עובדים בתחומי המשפט ומדעי החברה. זהו שיעור גבוה במקצת ביחס למצטרפים (15%) וגבוה במידה ניכרת מהיוצאים (9%) ומהלא-חרדים (8%). במקצועות המשוויכים למדע ולענפי הטכנולוגיה התמונה הפוכה: כרבע מהמועסקים הלא-חרדים עובדים במקצועות אלה, בהשוואה לכעשירית מהיוצאים ומהמצטרפים, וכחות מ-4% מהמועסקים שהם חרדים מבית. מקרב המועסקים במקצועות שלהם נדרשות רמות גבוהות של מיומנויות, לא כולל הוראה וניהול, כמחצית מהלא-חרדים וכשליש מהיוצאים מועסקים במקצועות המדע וענפי הטכנולוגיה, לעומת כרבע מהמצטרפים וכשמינית מהחרדים מבית המועסקים בתחומים אלו.

תרשים 10: מועסקים במקצועות בעלי משלח יד אקדמי וחופשיים - לפי קבוצות גיל (%)

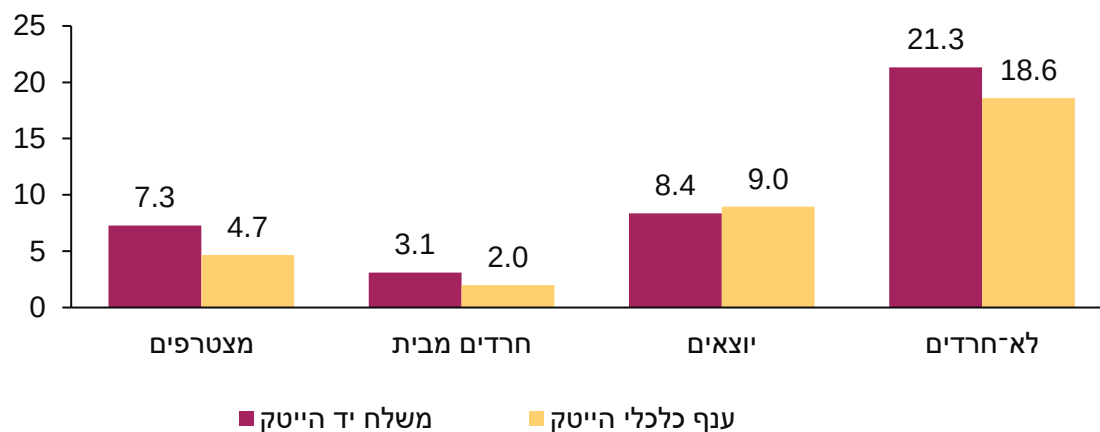


מקור: נתוני סכ"א, לשנים 2020-2023, גברים יהודים ילידי ישראל בני 25-64, שהיו מועסקים בשנתיים שקדמו לסקר ודיווחו על משלח יד. הנתונים הם חיבור של מועסקים בעלי משלח יד אקדמי (רמה רביעית) ובמשלח יד בתחום הנדסאים, טכנאים וכדומה (רמה 3).

מקרה בוחן להשפעה של פערי ההשכלה בין קבוצות המשנה הוא עיסוק במקצועות ההייטק. מידת ההשתלבות של הגברים היוצאים בעסקים ובמקצועות שבתחומי ההייטק נמוכה בהשוואה ללא-חרדים, וגבוהה אך במקצת בהשוואה לשיעורי התעסוקה במקצועות אלו בקרב חרדים כיום (חרדים מבית ומצטרפים). כעולה מתרשים 11, בשנים 2019-2022 רק 8.4% מהיוצאים הועסקו במשלח יד הקשורים להייטק - שיעור הנמוך במידה ניכרת מזה שבקרב הלא-חרדים (21.3%), דומה יחסית לשיעור בקרב המצטרפים (7.3%) וגבוה מהשיעור בקרב חרדים מבית (3.1%).

14 השכר הממוצע של גברים חרדים בתחום הוראה עמד על כשני שלישים מגובה השכר בקרב גברים לא-חרדים בתחום הוראה (רגב ומילצקי, 2024).

תרשים 11: שיעור מועסקים בתחומי ההייטק (גברים) - בחלוקה לקבוצות משנה (%)



מקור: נתוני סכ"א לשנים 2019-2022, גברים יהודים ילידי ישראל בני 25-64 שהיו מועסקים בשנתיים שקדמו לסקר ודיווחו על משלח יד - בהתאמה למדד ענף כלכלי ומשלח יד.

הן היוצאים והן החרדים מבית הם בוגרי מערכת החינוך החרדית, שבהיעדר לימודי ליבה מתמודדים עם פערי השכלה ועם מחסור בכישורי בסיס הנדרשים להשתלבות בהייטק, בעיקר אנגלית ומתמטיקה. אך שסביר להניח כי פערי השכלה אלה הם הסיבה להשתלבות הנמוכה בהייטק בקרב שתי הקבוצות, נראה כי היוצאים משתלבים בתחומים אלה בשיעורים גבוהים מעט יותר. ייתכן שהשתלבות בשוק העבודה בגיל צעיר, יחד עם נכונות לעבוד בהיקפי משרה גדולים יותר, תורמות להשתלבותם של הגברים היוצאים במקצועות אלה.

מהשוואה בין ארבע קבוצות המשנה עולה כי היוצאים דומים ללא-חרדים בהיקף ההשתתפות בכוח העבודה ובהיקפי המשרה בקרב המועסקים, אך דומים לחרדים מבית בכל הקשור לאופי המשרה. כמו החרדים מבית, היוצאים למדו במערכת החינוך החרדית, ולכן גם הם חסרי כישורי בסיס בשל היעדר לימודי ליבה והכנה לשוק העבודה. לעומת זאת, בכל מה שתלוי בהם, היוצאים מתאמצים להשתלב בשוק העבודה, ומפנימים את נורמות היציאה לעבודה כמקובל בחברה הלא-חרדית.

5 חסמי השתלבות בשוק העבודה

בפרק הקודם ראינו כי ביחס להיצע העבודה, היוצאים מאמצים את נורמות התעסוקה של הלא־חרדים, ואילו המצטרפים מאמצים את הנורמות של חרדים מבית. עם זאת, באשר להשתלבות במשרות איכותיות, היוצאים דומים יותר לחרדים מבית, מכיוון שלמדו באותה מערכת חינוך חרדית, שאין מלמדים בה לימודי ליבה. ואולם אלו אינם החסמים היחידים העומדים בפני בוגרי החינוך החרדי בבואם להשתלב בשוק העבודה. כל אחת משלוש הקבוצות שיש להן זיקה לחרדיות (יוצאים, מצטרפים וחרדים מבית) בעלת מאפיינים ייחודיים העשויים ליצור חסמים ייחודיים. פרק זה סוקר את החסמים העומדים בפני אוכלוסיית בוגרי החינוך החרדי (חרדים מבית ויוצאים) בהשוואה לקבוצות האחרות בבואם להשתלב בשוק העבודה. את החסמים ניתן לחלק לארבע קבוצות עיקריות, הקשורות זו לזו:

1. חסמי מיומנויות
2. חסמים כלכליים
3. חסמי מידע והכוונה
4. חסמים תרבותיים

5.1 חסמי מיומנויות

את המחסור במיומנויות הנדרשות לשוק העבודה אפשר להציג בחלוקה לשלושה סוגים (משרד העבודה, 2020):

- **מיומנויות מקצועיות** - למשל, מיומנויות הנרכשות בתהליכי הכשרה מקצועית ובאמצעות השכלה.
 - **מיומנויות "רכות" אישיות** - מיומנויות שאינן תלויות מקצוע, כגון יכולת הצגה (פרזנטציה) ותקשורת בין־אישית.
 - **מיומנויות בסיס** - כישורים קוגניטיביים כלליים שאינם תלויי מקצוע, כגון כישורי שפה ואוריינות מתמטית וטכנולוגית.
- מיומנויות אלה נמדדות בסקר PIAAC (סקר המיומנויות הבין־לאומי).

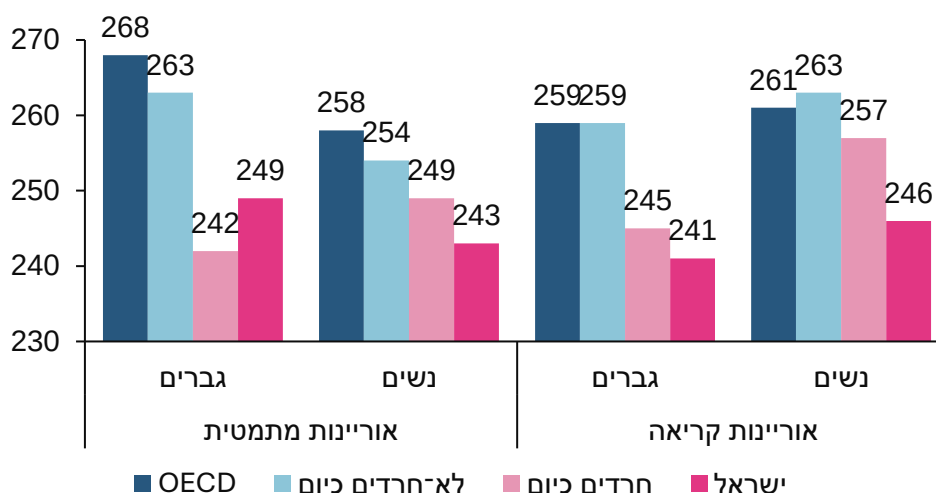
שלושת סוגי המיומנויות חשובים להשתלבות בשוק העבודה, וניתן לראות בהם מרכיבים של ההון האנושי התורם להשתלבות בתעסוקה. ואולם, בניגוד למיומנויות המקצועיות, המקבלות דגש רב (ראו למשל אצל בסקירות של Card ושל Kluve)¹⁵, המיומנויות הרכות מקבלות משקל מופחת, אך שלפי הספרות הכלכלית קיומן הוא מנבא חשוב להשתלבות בשוק העבודה (Heckman & Kaut, 2012; Anghel & Balart, 2017) גם בקרב אוכלוסייה ללא השכלה אקדמית. היכולת לנבא השתלבות בשוק העבודה מיוחסת גם למיומנויות הבסיס (ראו משרד העבודה, 2020).

מחקרים רבים מצביעים על המחסור במיומנויות בסיס כגורם מרכזי בהשפעה על רמות שכר נמוכות (ראו דו"ח ועדת התעסוקה)¹⁶. דוגמה לכך הם ממצאי סקר PIAAC משנת 2022, שבדק את רמות המיומנויות של קבוצות שונות באוכלוסייה הישראלית בהיבט המילולי והכמותי, ובו כלל הגברים החרדים כיום, שהם חסרי מיומנויות בסיס, קיבלו ציונים נמוכים (תרשים 12).

15 Card, Kluve, & Weber, 2010, 2017; Kluve., 2010, Kluve et al., 2019 .

16 לדיון נוסף ראו בנק ישראל, 2016; חזן וצור, 2020 וקרלינסקי, 2021.

תרשים 12: מיומנויות האוכלוסייה בישראל בחלוקה לגברים ונשים - ממצאי סקר PIAAC 2022 - בנקודות שהושגו במבחן



מקור: למ"ס, 2024. ב. סטיית תקן אחת במדינות ה-OECD: 55 נקודות באוריינות קריאה ו-47 נקודות בפתרון בעיות אדפטיבי (בכר ודה-מלאך, 2024). חרדים כיום - חרדים מבית ומצטרפים. לא-חרדים כיום - לא-חרדים ויוצאים.

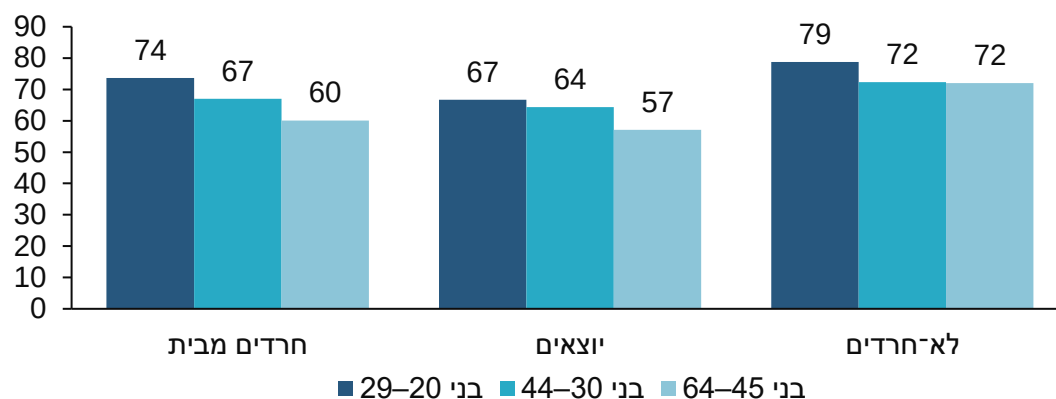
בעקבות ממצאים אלה, הדגיש בנק ישראל בכמה דוחות את חשיבות ההשקעה במיומנויות יסוד בגילים הצעירים, טרום כניסה לשוק העבודה. אך הדבר לא יושם בפועל (בנק ישראל, 2019, 2023). על פי דוחות אלה, לגידול בשיעור הגברים החרדים שהם בוגרי ישיבות שבהן לא לומדים מקצועות רלוונטיים לשוק העבודה, יש תפקיד מרכזי בהידרדרות התוצאות של כלל האוכלוסייה בישראל, כאשר מיומנויות הבסיס החשובות הן הבנת הנקרא, מתמטיקה, פתרון בעיות בסביבה מתוקשבת ואנגלית (בנק ישראל, 2019). עוד נמצא מחסור בקרב בוגרי החינוך החרדי במיומנויות הרכות, כגון מיומנויות למידה, חשיבה אישית וביקורתית, מיומנויות ניהול זמן ועבודה בצוות (מל"ג, 2023).

היעדר מיומנויות אלה מקשה על גברים בוגרי החינוך החרדי הן ברכישת השכלה אקדמית והן בהשתלבות במשרות בעלות פריון גבוה.

5.2 חסמים כלכליים

החסם הכלכלי העיקרי להשתלבות בשוק העבודה הוא היעדר הון ראשוני, המאפשר לרכוש מקצוע לפני הכניסה לשוק העבודה. כאמור בדו"ח ועדת התעסוקה, "קיימת הסכמה על כך שלפרטים הנכנסים לשוק העבודה ללא הון משמעותי וללא מיומנויות מתאימות, אין יכולת לקחת הלוואה כדי להשקיע בהון האנושי שלהם" (משרד העבודה, 2020). מחקרים מצביעים כי רוב תהליכי היציאה מהחברה החרדית מתרחשים עד גיל 25, תקופת הזמן שבה לרוב משתלבים בשוק העבודה (רגב וגורדון, 2021). מכאן, חרף המכנה המשותף ליוצאים ולחרדים בכל הנוגע לקושי הכלכלי, כפי שיפורט להלן, היוצאים פגיעים במיוחד להשפעתו בתקופה הקריטית להשתלבות מוצלחת בשוק העבודה. הנחה זו מקבלת אישוש מניתוח נתוני הלמ"ס, שלפיהם היוצאים בקבוצת גיל זו מעידים על קושי כלכלי רב יותר בהשוואה לקבוצות אחרות - שיעור נמוך מהם, לעומת קבוצות אחרות, מדווח כי הם מצליחים לממן את הוצאותיהם החודשיות (תרשים 13):

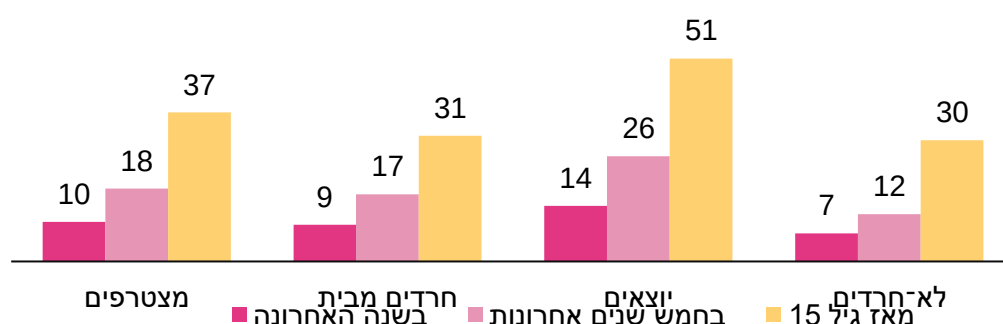
תרשים 13: שיעור המצליחים לממן את הוצאותיהם החודשיות (גברים ונשים) - בחלוקה לקבוצות גיל (%)



מקור: עיבודי מחלקת מחקר של "יוצאים לשינוי" לנתוני הסקר החברתי של הלמ"ס לשנים 2017-2023. מצליחים - השיבו "מצליח/ה ללא כל קושי" או "מצליח/ה" לכסות את כל ההוצאות החודשיות של משק הבית למזון, לחשמל, לטלפון וכדומה. חרדים מבית - חרדים כיום מרקע חרדי. יוצאים - לא-חרדים כיום מרקע חרדי. מצטרפים - חרדים כיום מרקע לא-חרדי. לא-חרדים - לא-חרדים כיום מרקע לא-חרדי. חרדים כיום מרקע חרדי מזוהים לפי הגדרה עצמית.

לפי נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס (תרשים 9), יוצאים צעירים (בני 20-29) מדווחים בשיעורים גבוהים יותר על קשיים כלכליים: 33% מהם דיווחו על קושי במימון ההוצאות החודשיות השוטפות, לעומת 26% מהחרדים מבית ו-21% מהלא-חרדים. ממצאים אלו עקביים עם הנתונים שעל לפיהם היוצאים מדווחים בשיעורים גבוהים יותר על תחושות עוני ועל חוסר שביעות רצון ממצבם הכלכלי (תרשים 14), ובשיעורים נמוכים יותר על דירה בבעלותם.¹⁷

תרשים 14: תחושות עוני לפי נקודות זמן: שנה אחרונה, חמש שנים אחרונות ומאז גיל 15 (%)



מקור: עיבודי מחלקת מחקר לנתוני הסקר החברתי של הלמ"ס לשנים 2017-2023, יהודים (נשים וגברים) בני 18-20.¹⁸

17 בהתבסס על נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס לשנים 2017-2023. 18 כל מרואיין (ומרואינת) נשאל האם מאז גיל 15 היו תקופות שבהן חשב שהוא עני (לעיתים קרובות עד אף פעם). להוציא אלו שהשיבו "אף פעם", כל מרואיין נשאל מתי בפעם האחרונה חשב שהוא עני. התרשים מציג את השיעורים המצטברים: הקבוצה שדיווחה על תפיסת

את הגורם לפערים בתחושת העוני ניתן לייחס לחוסר בעורף כלכלי, חסם מרכזי בשנים הראשונות לאחר עזיבת החברה החרדית, שהן כאמור השנים הקריטיות לרכישת מקצוע ולהשתלבות בשוק העבודה. לפי מחקרים, היוצאים מעידים על עצמם כי בשל היציאה הם נותרו חסרי עורף משפחתי וקהילתי (מוניקנדס-גבעון, 2024), או שמשפחתם אינה תומכת בהם כלכלית גם במקרים שהקשר לא נותק לחלוטין (דויטש וקפלן, 2023). זאת ועוד, ליוצאים אין קהילה או מסגרת חברתית שתומכת בהם, בשונה ממגזרים אחרים כמו החרדים והערבים, שלמרות קשייהם הכלכליים יכולים להיעזר במסגרות קהילתיות או משפחתיות.

הקשיים הכלכליים הנובעים מחוסר בעורף משפחתי וקהילתי משפיעים על יכולתם של היוצאים להשלים פערים, לסגל מיומנויות ולהשתלב בתעסוקה איכותית, שכן הם נטולי הון עצמי ותמיכה קהילתית, שני גורמים המאפשרים השלמת פערים. תוצאות המחסור בהון ראשוני ובעורף משפחתי עולות בסקר המיזם הלאומי לשילוב חרדים בהייטק. בסקר זה דיווחו היוצאים בשיעורים גבוהים יותר מהחרדים כי המימון ללימודים מגיע מעבודה או משימוש בחסכונות. שיעור החרדים שדיווחו כי משפחתם סייעה להם לממן את שכר הלימוד הוא פי שלושה משיעור היוצאים שדיווחו על כך. עם זאת, יש לסייג כי בכל האמור בתמיכת המשפחה, מקורו של הפער הוא בנשים החרדיות, שחלק ממוסכמה חברתית-חרדית יוצאות להכשרה מקצועית בגיל צעיר ושיעור גבוה מהן עושות זאת במסגרת הלימודים בסמינר.¹⁹

בסקר נוסף, שערכה עמותת "יוצאים לשינוי" בקרב יוצאות ויוצאים, לא היו הבדלים בדיווח על קושי כלכלי בין משיבים שדיווחו כי קיבלו מלגה ללימודים אקדמיים ובין משיבים שדיווחו כי לא קיבלו מלגה כזו.

5.3 חסמי מידע והכונה

הספרות המקצועית מייחסת משקל רב למתן מידע שמסייע בקבלת החלטות, החל באפשרויות לרכישת השכלה וכלה בהשתלבות בשוק העבודה. ועדת התעסוקה אף הגדירה את הגדלת מתן המידע כאחד מיעדיה העיקריים של המדיניות הפעילה של זרוע העבודה (משרד העבודה, 2020).²⁰ גם בדו"ח OECD על ישראל ניתן משקל מיוחד להגברת המידע (OECD, 2023). בדו"ח המל"ג המתמקד באתגרי שילוב סטודנטים שהם דור ראשון להשכלה גבוהה, חסם המידע מוזכר כאחד החסמים המרכזיים (מל"ג, 2023).

יוצאים וחרדים מבית המעוניינים להשתלב בשוק העבודה או לרכוש מקצוע מתמודדים עם חסם של היכרות מופחתת בנוגע לאפשרויות, להזדמנויות ולאתגרים שהם עתידים לפגוש. כמי שגדלו בחברה סגורה ומנותקת מהדרישות בעולם התעסוקה, הן היוצאים והן החרדים מבית נחשפו פחות להתנהלות עולם התעסוקה בכלל וההכשרות לרכישת מקצוע בפרט בהשוואה לאלו שגדלו בחברה הכללית (לאחרדים ומצטרפים).

היוצאים והחרדים מבית גדלו במסגרות שבהן מידת ההיכרות עם האקדמיה היא נמוכה, ועל כן מידת המודעות שלהם למקצועות רלוונטיים נמוכה אף היא.²¹ יתר על כן, הם בעלי יכולת מופחתת ללמוד מסביבתם על נושאים כגון התנהלות שוק העבודה, דרכי

עוני מאז גיל 15 כוללת את הקבוצה שדיווחה על תפיסת עוני בחמש השנים האחרונות, הקבוצה שדיווחה על תפיסת עוני בחמש השנים האחרונות, הקבוצה שדיווחה על תפיסת עוני בחמש השנים האחרונות כוללת את הקבוצה שדיווחה על תפיסה כזאת בשנה האחרונה.

19 בקרב החרדים, 78% מהנשים קיבלו סיוע מהמשפחה לעומת 24% מהגברים, ואילו בקרב היוצאים לא נרשמו הבדלים מגדריים. 20 ועדת התעסוקה המליצה על מדיניות התעסוקה בישראל לקראת שנת 2030, והמלצותיה משפיעות על מדיניות התעסוקה בכלל ועל מדיניות זרוע העבודה בפרט. לצורך קיום החלטה זו, נקבע בהחלטת ממשלה (2021) שהלמ"ס תעביר לזרוע העבודה נתונים לצורך פרויקט עבודאטה.

21 ראו למשל דו"ח המל"ג (2023) ביחס לחסמי רכישת תארים אקדמיים.

חיפוש עבודה, המקצועות הנדרשים והדרכים לרכישתם, שכן למי שגדל בחברה החרדית אין בדרך כלל קרובי משפחה או חברים שיכולים ליעץ בעניינים אלה. פער זה קיים הן בקרב החרדים (ראו מלחי וליפשיץ, 2015), והן בקרב יוצאים.

חסם מידע אינו נחלתם של מועמדים לעבודה מרקע חרדי, יוצאים או חרדים, אלא גם של מעסיקים; אי-היכרות של מעסיקים את הרקע שממנו מגיעים מועמדים למשרה מהעולם החרדי, יוצאים או חרדים כיום, מקשה עליהם לזהות את הפוטנציאל הטמון במועמדים אלו והם עלולים להעריכם בחסר. לדוגמה: על פי רוב, תעודה המעידה על לימודים בלויית היסטורית לימודים מאותנות על רצינות ועל יכולות כלליות של המתמודד, ומכאן גם היעדרה של תעודה כזאת.²² בקרב מועמדים שמגיעים מרקע כמו זה של החרדים והיוצאים, משמעות היעדר תעודת בגרות שונה כמובן מזו של מועמדים שלמדו בבית ספר שמגיש לבגרויות. ומכאן גם השוני במשמעות בין מועמד מרקע חרדי עם תעודה המעידה על השלמת בגרויות, לעומת מועמד שלמד במערכת החינוך הכללית והשלים בגרויות בשלב מאוחר יותר.

הגברת המודעות של המעסיקים להבדל זה היה מאפשר להם לסנן טוב יותר יוצאים או חרדים לפי יכולתם, ולהבין כי הסיכון שבהעסקתם מופחת.

קשיים אלו מוצגים לעיתים כאפליה או כתפיסות שליליות כלליות של מעסיקים בכל הנוגע להעסקת חרדים. כך למשל, בסקר של המיזם הלאומי לשילוב חרדים בהייטק ומכון אקורד (שטיין ואחרים, 2022) נמצא כי מעסיקים תופסים את הגברים החרדים כבעלי מיומנויות תעסוקתיות נמוכות מהנדרש. בסקר אחר של מכון אקורד, שנערך בקרב דרגי ניהול ומשאבי אנוש בחברות גדולות (תגר-שפריר ואחרים, 2024), נמצא כי כמחצית מהמשיבים אינם מעוניינים לעבוד בצוות הכולל חרדים, או מעריכים כי עובדיהם לא יהיו מעוניינים בזאת. אם התפיסות האלה נובעות מחששות בשל חסמי המיומנויות שיש לחרדים ולבוגרי החינוך החרדי וחוסר ההיכרות של המעסיקים איתם, מדובר בחסם מידע, כך שהגברת הידע יכולה לצמצמו.

יש לציין כי חסם זה משותף לכל הקבוצות המוחלשות בשוק העבודה (משרד העבודה 2020), אך הוא עלול להשפיע באופן שונה על קבוצות שונות. לדוגמה, לחרדים יש מערכת קהילתית ותוכניות מאורגנות שיכולות לסייע להם להשתלב בתעסוקה, והם אינם חיים בחברה הכללית. היוצאים, לעומת זאת, מתקשים בהשלמת פערי המידע בשל חוסר בעורף משפחתי וקהילתי, אבל משתלבים בחברה הכללית, דבר המעניק להם יתרון מסוים בשוק העבודה.

זאת ועוד, בקרב המעסיקים יש חשיפה תקשורתית גבוהה יותר לחרדיות ולחרדים ולחסמיהם, כך שרבים מהם כבר השתלבו במקומות תעסוקה. היוצאים לעומת זאת, על מאפייניהם הייחודיים, מוכרים פחות, והמעסיקים עלולים לקטלג אותם לפי סטיגמות רווחות שאינן מעוגנות במציאות. לדוגמה, פעמים רבות מייחסים ליוצאות וליוצאים נטייה לדיכאון, אך שמנתוני הלמ"ס עולה כי בכל הנוגע לתחושות דיכאון הפערים בין היוצאים ללא-חרדים אינם גדולים.²³ בנוסף, חסמי מידע מצד המעסיקים עלולים להשפיע יותר על מועמדים יוצאים, שכן השפעת חסמי העבר כבוגרי החינוך החרדי אינם שקופים למעסיק שרואה מולו מועמד שכיום אינו חרדי.

22 במחקר שפורסם לאחרונה (Carranza et al., 2022) דווח על ניסוי אקראי שנערך בקרב אנשים שאת רמות המיומנות שלהם אבחן גוף מוכר. חלק מהמאובחנים קיבלו בסיום התהליך תעודה מוכרת המציגה את התוצאות, חלקם קיבלו את התוצאות ללא תעודה מוכרת, ועם חלקם לא שותפו תוצאות האבחון כלל. הממצאים מראים שעצם החשיפה לתוצאות השפיע באופן חיובי על גובה השכר ועל ההשתלבות בעבודה, וההשפעה החיובית ניכרה עוד יותר בקרב אלו שקיבלו תעודה מוכרת שיכלו להציגה למעסיקים.

23 שיעור הדיווח על תחושת דיכאון ובדידות עומד בקרב היוצאים על 29% ו-26% (בהתאמה) ובקרב הלא-חרדים על 24% ועל 19%. הממצאים מנוגדים למחקרים שמצביעים על שכיחות גבוהה יותר של תחושות דיכאון ובדידות בקרב היוצאים, אולי משום שבמחקרים אלה היה ייצוג יתר של פונים לעמותות סיוע, שכנראה מתמודדים יותר עם קשיים רגשיים וקשיים בקשר עם המשפחה (דויטש, 2024).

5.4 חסמים תרבותיים עכשוויים ותמריצים שליליים

חסמים להשתלבות בשוק העבודה עשויים לנבוע גם מפערים תרבותיים עכשוויים ומתמריצים שליליים. התמריצים השליליים כוללים מגבלה על תעסוקה או על רכישת השכלה לגברים חרדים שלא התגייסו (דויטש, 2017; זוסמן וזופניק, 2021), ומעריך קצבאות ממשלתיות וקהליות שמקטין את הכדאיות שלהם לצאת לעבוד (אקסלרד ושדה, 2024; ליון, 2009; Berman, 2000; OECD, 2023). בשל כך, המליצה ועדת התעסוקה להוריד את גיל הפטור לגברים חרדים, ואילו ה־OECD ממליץ לקצץ בקצבאות לבני הישיבות.

אבל גם בקרב המשתלבים בכוח העבודה בקרב החרדים, רבים נמנעים מלעבוד בסביבה לא־חרדית או בסביבה מעורבת של גברים ונשים. כך למשל מציינים מלחי וליפשיץ (2015) את הצורך של חרדים לעבוד במקום חרדי כאחד החסמים להשתלבות בשוק העבודה, ומלאך, כהנר ורגב (2016), בהערכת תוכנית החומש של המל"ג לשילוב האוכלוסייה החרדית בהשכלה גבוהה, מציינים כי הפרדה מגדרית חיונית להמלך כזה. החסם התרבותי הזה שימש נימוק עבור בג"ץ בפסק דין "בית שולמית", שהכריע בעד מסלולי לימוד נפרדים לגברים ולנשים, שכן רוב האוכלוסייה החרדית איננה מוכנה ללמוד במוסדות שאינם מותאמים למגזר החרדי (בג"ץ, 2016).

חסמים אלו, לרוב, מוצגים כמייחדים את החרדים בהווה, והם קיימים הן בקרב המצטרפים והן בקרב החרדים מבית, בשונה מהחסמים שמקורם בעבר, שבהם קיים דמיון בין החרדים מבית ובין היוצאים. אך יש לציין, כי לעיתים מציינים תחת חסמים אלו גם חסמי עבר שמקורם באורח חיי החברה החרדית – כמו חסמי מידע שמקורם בהסתגרות חברתית. חסמים אלו, נדונו לעיל תחת חסמי מידע והכוונה ובהם קיים דמיון בין היוצאים לבין החרדים מבית.

6 פוטנציאל היוצאים

כאמור בפרק 5, ליוצאים ולחרדים מבית יש חסמים משותפים – בעיקר חוסר במיומנויות בהיעדר לימודי ליבה וקיום פערי מידע בתחום השתלבות בהשכלה גבוהה ובתעסוקה איכותית. בנוסף, בקרב יוצאים קיימים חסמי הווה ייחודיים הקשורים לחוסר בעורך משפחתי. לפי הנתונים שהוצגו בפרק 4, היוצאים משתתפים בשוק העבודה בהיקפים גדולים מהחרדים, אם כי נמוכים במקצת משל לא־חרדים. עם זאת רמות האבטלה בקרבם גבוהות יותר בממוצע לאורך זמן. על בסיס נתונים אלו ניתן להעריך כי בקרב היוצאים קיים פוטנציאל גדול להגדלת היקפי התעסוקה. כדי להבין את היקף הפוטנציאל יתמקד פרק זה בנתונים הנוגעים להשכלה ותעסוקה בקרב היוצאים, מתוך כלל הגברים מרקע חרדי (חרדים מבית ויוצאים).²⁴

6.1 פוטנציאל ההשתלבות של היוצאים בהשוואה לחרדים

חישוב חלקם היחסי של היוצאים מתוך כוח העבודה של גברים מרקע חרדי (תרשים 15) מעלה כי היוצאים היו 22% מקרב כלל המועסקים מרקע חרדי, ו־29% מקרב כלל הגברים מרקע חרדי המחפשים עבודה. כשמשקללים את שעות העבודה של המועסקים עולה כי היוצאים אחראים ל־25% מתשומות העבודה של גברים מרקע חרדי, וכי הם מהווים כ־23% מכלל האקדמאים מרקע חרדי.

24 נעשה שימוש בכינוי רקע לסמן שייכות בעבר: למשל מרקע דתי, מרקע חרדי, ובכינוי "כיום" לסמן שייכות בהווה: למשל חרדי כיום, דתי כיום, להרחבה ראו נספח ג.

תרשים 15: מדדי תעסוקה - שיעור היוצאים (%) מתוך כלל הגברים מרקע חרדי (בני 25-54)



מקור: נתוני סכ"א, ממוצע לשנים 2020-2023, גברים יהודים ילידי ישראל בני 25-54. תשומות עבודה: סך שעות עבודה (בפועל) של המועסקים. מציג את סך שעות העבודה של היוצאים מתוך סך שעות העבודה של כלל בעלי רקע חרדי (חרדים מבית ויוצאים).

נתונים אלו מלמדים כי למרות ההשתתפות הגבוהה של יוצאים בכוח העבודה מתוך כלל הגברים מרקע חרדי, עדיין קיים פוטנציאל גבוה לגידול בהיקף התעסוקה שלהם. רמות האבטלה בקרבם הן הגבוהות ביותר, והם מהווים כ-30% מכלל הגברים מרקע חרדי המחפשים עבודה. מכיוון שהיוצאים נוטים לעבוד באחוזי משרה גבוהים יותר מגברים חרדים - פוטנציאל גידול שעות העבודה (תשומות העבודה) בקרבם גבוה עוד יותר.

כאמור בתרשים 6, היוצאים עובדים בהיקפי משרה גדולים גם בהשוואה לחרדים שהשתלבו בשוק העבודה, והיקפי המשרה שלהם דומה לזה של יהודים לא-חרדים. מכאן שהיקף המשרה של היוצאים אינו החסם להשתלבותם במקצועות איכותיים. עם זאת, היוצאים מהווים כרבע מהגברים מרקע חרדי בעלי תארים אקדמיים, כפול משיעורם בקרב חרדים ובדומה לחלקם במשתתפים בכוח העבודה (תרשים 15). מכיוון שהם עובדים בהיקפי משרה הגדולים במידה ניכרת מאלה של החרדים, היה מצופה ששיעור בעלי התואר האקדמי מקרב היוצאים יהיה גבוה עוד יותר, שכן סביר להניח כי בקרב החרדים כיום שאינם מעוניינים להשתלב בכוח העבודה הביקוש להשכלה אקדמית הוא נמוך. כמו כן, סביר להניח כי העדפת החרדים לעבוד במשרה חלקית הוא חסם לתעסוקה איכותית, שכן משרות אלה מאופיינות בדרישה להיקפי משרה גדולים. מכאן, שבקרב המועסקים במשרה חלקית הסיכוי שיפנו להשכלה אקדמית נמוך. לכן, היה מצופה ששיעור היוצאים בעלי תואר אקדמי יהיה גבוה במידה ניכרת מחלקם במשתלבים בתעסוקה מרקע חרדי.

ניתן להשוות את היוצאים ללא-חרדים: שיעורי התעסוקה של היוצאים נמוכים רק במעט מאלו של הלא-חרדים, אך שיעור בעלי התואר בקרבם נמוך במידה ניכרת. הנתון המראה ששיעור היוצאים בעלי תואר אקדמי דומה יחסית לחלקם מתוך כלל המשתתפים בכוח העבודה מרקע חרדי עשוי לרמוז על השתלבות נמוכה בהשכלה על-תיכונית בהשוואה למצופה מקבוצה המעוניינת להשתלב בתעסוקה איכותית.

עם זאת, יש לסייג במקצת את המסקנה בדבר הקושי להשתלב באקדמיה בקרב בוגרי החינוך החרדי, שכן הנתונים שהוצגו מתייחסים במצטבר לבני 25-54 בעלי תואר אקדמי משנים עברו, ואילו בשנים האחרונות נפתרו כמה חסמים במדיניות המל"ג.

פתרונות אלו, בדמות תוכניות הסיוע לכניסה לאקדמיה עבור בוגרי החינוך החרדי, השפיעו גם על יוצאים שכיום מצליחים להגיע למיצוי זכויות מיטבי יותר. על כן, ייתכן כי בקרב יוצאים צעירים התמונה שונה. כדי לאושש הנחה זו דרוש מחקר נוסף.

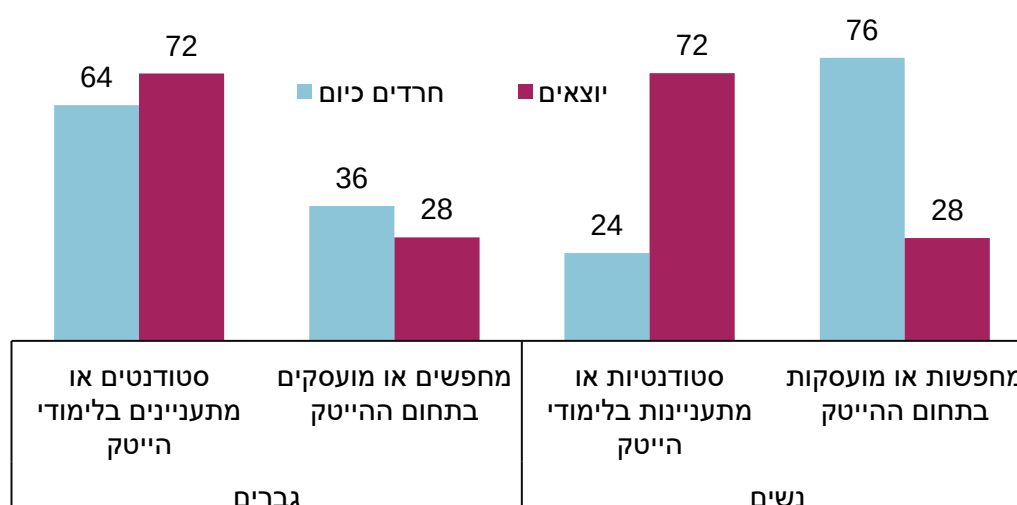
6.2 מודעות לשירותים ייחודיים וביקוש להם

גברים יוצאים מועסקים במקצועות ההייטק בשיעור גבוה מזה של כלל החרדים כיום, אך בשיעור נמוך מזה של הלא-חרדים: 9% מהגברים היוצאים הצעירים מועסקים במשלח יד הקשור בהייטק, לעומת 6% מהחרדים כיום, ו-26% מהלא-חרדים (לוח ג-6). ייתכן שהפער בין שיעור היוצאים והחרדים כיום המועסקים במקצועות ההייטק, למרות פערי הידע והמיומנויות, מצביע על ביקוש גבוה למקצועות אלו, ואילו הפער בין היוצאים ובין הלא-חרדים מצביע על קושי בהשתלבות בשל חסמים.

בחלק זה מובאים נתונים שנוגעים למודעות של יוצאים בדבר קיומם של שירותים בתוכניות תעסוקה וביקוש להם, בהשוואה לחרדים כיום. נתונים אלו יסייעו להבין את היקף פוטנציאל ההצטרפות של יוצאים לתוכניות שילוב בתעסוקה איכותית בכלל, ותוכניות ייחודיות במקצועות ההייטק בפרט. ככלל, הנתונים בפרק זה מלמדים על שיעורי תעסוקה גבוהים בקרב היוצאים, ועל שיעורים גבוהים יותר של יוצאים שהשתלבו במקצועות ההייטק לעומת חרדים כיום. בנוסף, נתונים מעודכנים מלמדים על שיעורי אבטלה גבוהים בקרב אוכלוסיית היוצאים וכן על שיעורים גבוהים של יוצאים המועסקים במקצועות בעלי פריון נמוך – כמו עבודות כפיים ונהגים.

מסקנות אלו נשענות על תוצאות סקר המיזם הלאומי לשילוב חרדים בהייטק (להלן סקר "שילוב חרדים בהייטק"), שבחן את הביקושים לשירותים (כמו קורסי הכשרה מקצועית, השלמות השכלה, אבחון וייעוץ תעסוקתי, מלגות, סדנאות ועוד) בקרב חרדים כיום ויוצאים (חרדים לשעבר), גברים ונשים. מתוך המשיבים היוצאים, כ-72% מהנשים וכ-72% מהגברים נמצאים בשלב הלימודים או מתעניינים בלימודים. לעומתם, בקרב המשיבים החרדים כיום ניכרו הבדלים בין גברים לנשים: רוב הגברים נמצאים בשלב לימודים או מתעניינים (64%), בדומה ליוצאים, ורוב הנשים מחפשות עבודה או מועסקות (76%).

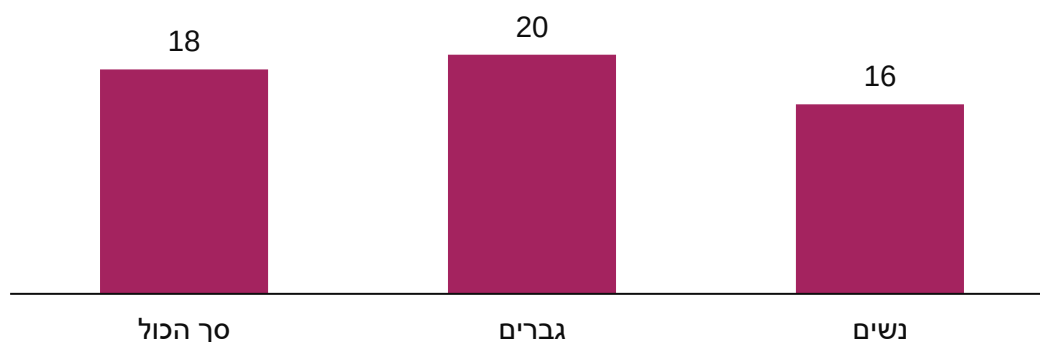
תרשים 16: סטטוס בהשתלבות בהייטק (%) - לפי מגדר (סקר המיזם הלאומי)



מקור: עיבוד "יוצאים לשינוי" לסקר שביצעה חברת אסקריא בשנת 2022, עבור המיזם הלאומי לשילוב חרדים בהייטק. נכללו בניתוח 2,778 חרדים כיום, ו-368 יוצאים, גברים ונשים. יוצאים זוהו בהגדרה עצמית (חרדים לשעבר).

היוצאים (גברים ונשים) מהווים כחמישית מכלל המשיבים שהתעניינו בלימודים או שנמצאים בשלב הלימודים, שיעור גבוה משיעורם באוכלוסייה הנבחנת.²⁵ נתונים אלו מראים כי גם כשמדובר בתוכניות ייעודיות לחרדים, הביקוש להן גבוה גם בקרב היוצאים.

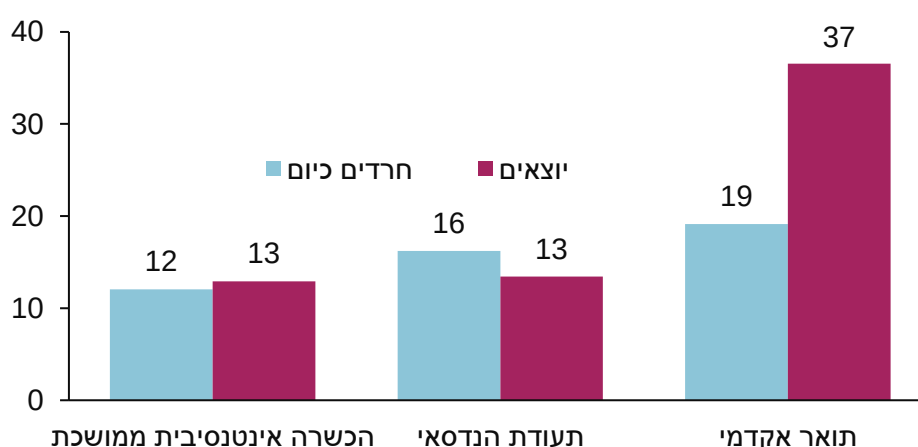
תרשים 17: שיעור היוצאים מתוך זיקה חרדית הלומדים או מתעניינים בלימודים - לפי מגדר (%)



מקור: עיבוד "יוצאים לשינוי" לסקר שביצעה חברת אסקריא בשנת 2022, עבור המיזם הלאומי לשילוב חרדים בהייטק. נכללו בניתוח 2,778 חרדים כיום, ו-368 יוצאים, גברים ונשים. יוצאים זוהו בהגדרה עצמית (חרדים לשעבר). בעלי זיקה חרדית: יוצאים + חרדים כיום.

בשאלה הבוחנת התעניינות במסלולי הכשרה רלוונטיים לשילוב בהייטק, שאינם לימודים אקדמיים, נמצא דמיון בין היוצאים והחרדים כיום. בשאלה הבוחנת התעניינות בלימודים באקדמיה נמצא כי 37% מהיוצאים מעוניינים בכך, לעומת 19% בלבד בקרב החרדים כיום. השיעור הנמוך של החרדים כיום המעוניינים בהשכלה אקדמית עקבי עם הממצא שעל פיו בקרב הגברים החרדים המועסקים בהייטק כשני שלישים הם ללא תעודת בגרות וללא תואר אקדמי, וכ-80% מהם ללא תואר אקדמי (אקסלרד ואחרים, 2021).

תרשים 18: מסלולי הכשרה מועדפים בתחום ההייטק (גברים ונשים) - יוצאים מול חרדים כיום (%)



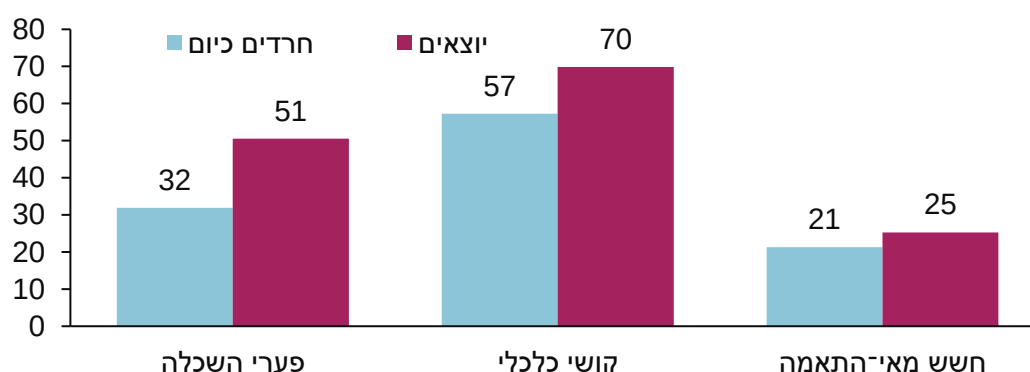
מקור: עיבוד מחלקת המחקר של "יוצאים לשינוי" לסקר שביצעה חברת אסקריא בשנת 2022, עבור המיזם הלאומי לשילוב חרדים בהייטק. בניתוח נכללו 690 חרדים כיום, ו-186 יוצאים שהביעו התעניינות בלימודים אקדמיים (גברים ונשים). יוצאים זוהו בהגדרה עצמית (חרדים לשעבר). הכשרה אינטנסיבית ממושכת: הכשרה אינטנסיבית שאורכת יותר מחצי שנה ואינה מאפשרת לשלב עבודה במהלך הלימודים.

יצוין כי לימודים אקדמיים בתחומי ההייטק קשים ומאתגרים יותר מקורסי הכשרה מהירים או מלימודים לתעודת הנדסאי, בייחוד בשל החוסר בלימודי ליבה, אבל תעודת תואר בתחומים אלו יכולה לסייע בקבלה למשרה איכותית יותר בתעשייה.

הבדלים לעיל עקביים גם בקרב המשיבות והמשיבים לסקר שלמדו או לומדים לימודים שקשורים בהייטק: 58% מהיוצאים בחרו במסגרת אקדמית כדרך להיכנס לתחום ההייטק, פי שניים מהחרדים כיום – שרק 30% מהם בחרו במסגרת זו. הבדלים עקביים אלו מראים כי היוצאות והיוצאים מעוניינים להשתלב בשיעורים גבוהים במסלולים שמאפשרים תעסוקה איכותית, גם כשהם מאתגרים יותר.

בהתאמה לרצונם להשתלב במסלולים אקדמיים, הראו היוצאות והיוצאים מודעות גבוהה יותר לפערי ההשכלה הנובעים מחסמי המיומנויות (תרשים 19), כששיעור גבוה מהם (51%) הצביע על פערי השכלה כקושי בהשגת חושים ממנו לקראת הלימודים, בהשוואה לחרדים וחרדיות מבית (32%).

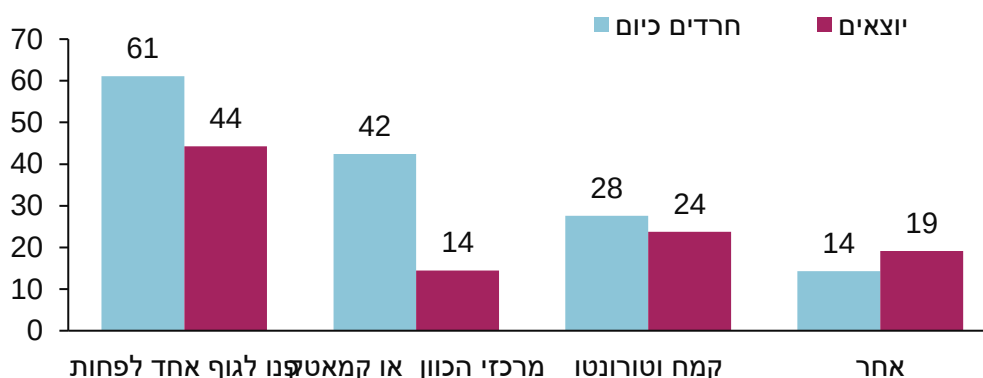
תרשים 19: חששות של המתעניינים בלימודים (גברים ונשים) בלימודי הייטק - יוצאים מול חרדים כיום (%)



מקור: עיבוד מחלקת המחקר של "יוצאים לשינוי" לסקר שביצעה חברת אסקריא בשנת 2022, עבור המיזם הלאומי לשילוב חרדים בהייטק. בניתוח נכללו 690 חרדים כיום ו-186 יוצאים שהביעו התעניינות בלימודים אקדמיים (גברים ונשים). יוצאים זוהו בהגדרה עצמית (חרדים לשעבר).

הנתונים גם מלמדים כי במכלול, היוצאות והיוצאים פנו לתוכניות תעסוקה פחות (44%) מהחרדיות וחרדים כיום (61%). מתוך תוכניות התעסוקה, הפנייה למרכזי הכוון תעסוקתי נמוכה במידה ניכרת בקרב היוצאים בהשוואה לחרדים כיום (14% לעומת 42%), אך שיעור הפונים לתוכנית שמתמקדות בחלוקת מלגות לימודים (קרן קמ"ח וקרן ידידות טורונטו) דומה למדי בשתי הקבוצות.

תרשים 20: שיעור הפונים לתוכניות תעסוקה (גברים ונשים) - יוצאים מול חרדים כיום (%)



מקור: עיבוד מחלקת המחקר של "יוצאים לשינוי" לסקר שביצעה חברת אסקריא בשנת 2022, עבור המיזם הלאומי לשילוב חרדים בהייטק. בניתוח נכללו 2,766 חרדים כיום ו-366 יוצאים, גברים ונשים. יוצאים זוהו בהגדרה עצמית (חרדים לשעבר). קמאטק - מרכז לשילוב חרדים בהייטק שכולל הכשרות קצרות, סדנאות והרצאות וליווי מקצועי.

הסבר אפשרי לכך הוא טבעם של מרכזי ההכוון. מרכזים אלה הותאמו לחברה החרדית בכמה היבטים, בכלל זה מיקומם הפיזי, סוג השירותים המוצעים בהם ואירועי החשיפה הקהילתיים שהם מקיימים. ככאלה הם אינם מתאימים לשרת את היוצאות והיוצאים, שאינם משתייכים עוד לקהילה החרדית. לעומת זאת, שיעור הפונים לתוכניות ללא רכיבים קהילתיים, כגון מלגות המתאימות גם לאוכלוסיית היוצאים, גבוה יותר ודומה לביקוש בקרב חרדים כיום.

יש לציין כי עד לשנת 2022, קרן קמ"ח הפעילה את תוכנית המלגות להשכלה גבוהה לבוגרי החינוך החרדי, וכתוצאה מכך הייתה מחויבת לתת שירות גם ליוצאי החברה החרדית (אבגר, 2018). לעומתה המלגה שהוענקה על ידי קרן ידידות טורונטו (תוכנית "חרדים באקדמיה") הייתה יוזמה פרטית שיועדה לחרדים בלבד. עם זאת, לא ניכר הבדל רב בין שיעור היוצאים שפנו לקרן קמ"ח לאלו שפנו לקרן ידידות טורונטו.

7 סיכום – הצורך בתוכניות ייעודיות לשילוב יוצאי החברה החרדית בתעסוקה איכותית

מסמך זה סקר את נתוני ההשכלה והתעסוקה של יוצאות ויוצאי החברה החרדית בהשוואה לשלוש קבוצות: יהודים לא-חרדים - המייצגים את החברה שבה היוצאים שואפים להשתלב; חרדים מבית - המייצגים את החברה שהיוצאים עזבו; ומצטרפים - מי שגדלו בחברה הלא-חרדית ושואפים להשתלב בחברה החרדית.

הנתונים מדגימים את הפוטנציאל הגבוה של היוצאים, הנובע מהפנמת הנורמות של החברה שבה הם שואפים להשתלב. בכל הקשור לנתוני תעסוקה שמשקפים פעולות פרואקטיביות שהיוצאות והיוצאים נוקטים לבדם, היוצאים דומים ללא-חרדים: הם מועסקים בשיעורים גבוהים, הנמוכים רק במעט מאלו של הלא-חרדים; היקפי המשרה שלהם גדולים, ושעות העבודה השבועיות שלהם דומות לאלו של הלא-חרדים.

עם זאת, נתוני ההשכלה ואיכות התעסוקה של היוצאים דומים לאלו של החרדים מבית ונמוכים במידה ניכרת מאלו של הלא-חרדים, וגם הם מצביעים על הפוטנציאל הגבוה של היוצאים: ראשית, שיעורי האבטלה שלהם בגיל המבוגר גבוהים, אך יותר מאלו של הלא-חרדים, מה שמבטא רצון להשתלב בתעסוקה וקושי לעשות זאת לאורך זמן. שנית, נתוני סקרים מראים כי היוצאים

מעוניינים בשיעור גבוה להשתלב בהשכלה גבוהה, בייחוד בהשכלה אקדמית, שדורשת משאבים ומאמצים רבים, אך מאפשרת השתלבות בתעסוקה איכותית; והם גם מעוניינים, יותר מהחרדים מבית, להשתלב בענפי תעסוקה בעלי פריזם גבוה כגון מקצועות ההייטק, ופונים יותר להשכלה אקדמית למטרה זו.

חסמי העבר של היוצאים ושל חרדים מבית דומים, וכוללים את המיומנויות הנמוכות הנובעות ממערכת החינוך החרדית מצד אחד, ופערי אינפורמציה בנוגע להשכלה גבוהה ותעסוקה מצד שני. עם זאת, חסמי ההווה שלהם שונים: החרדים מבית מתמודדים עם חסמים להשתלבות כללית בתעסוקה שמקורם בנורמות חברתיות, תמריצים שליליים להשתתף בכוח העבודה, העדפה למשרות חלקיות וחששות של המעסיקים בשל פערי ההשכלה והמיומנויות. היוצאים לעומת זה מתמודדים עם היעדר תמיכה משפחתית וקהילתית, מצוקה כלכלית וחוסר הבנה של מעסיקים בנוגע לחסמי העבר שלהם. השילוב שבין הפערים במיומנויות ובהשכלה מצד אחד והמצוקה הכלכלית מצד שני מקשים עליהם עוד יותר לממש את הפוטנציאל שלהם, בשל הקושי לקחת הלוואה למימון הלימודים שיאפשרו להם לצאת ממעגל התעסוקה הלא-איכותית בשכר נמוך. עם זאת, המוטיבציה הגבוהה של אוכלוסיית היוצאים להשתלב בהשכלה גבוהה ובתעסוקה מראה כי אם יצליחו לשבור את המעגל, שיעורי המועסקים בתעסוקה איכותית בקרבם יעלו.

בנוגע לחרדים מבית, בשל ההכרה בחשיבותן של תוכניות הוליסטיות לשילוב בתעסוקה (ראו בפרק 2 במסמך זה) הוקמו עבורם תוכניות ייעודיות, בין היתר מרכזי המפתח (מרכז פיתוח תעסוקת חרדים) וכיוון, המעניקות קורסים וסדנאות, ייעוץ, הכוון וסיוע בכל שלבי חיפוש העבודה. יתרונם וייחודם של מרכזים אלו הוא ריכוז השירותים תחת קורת גג אחת, לצד שיתוף פעולה עם אוכלוסיית היעד. שילוב זה מאפשר לדורשי העבודה הפונים למרכזים למצוא עבודה מתאימה. הרכיב הקהילתי קריטי להצלחתם של מרכזי המפתח.

כפי שבא לידי ביטוי בהמלצות ועדת התעסוקה (משרד העבודה, 2020), המדינה מכירה בחשיבות הקידום של תעסוקה איכותית בקרב אוכלוסיות בעלות חסמים ייחודיים, וכן בתפקידם החשוב בהקשר זה של תוכניות ומרכזים הוליסטיים המתאימים לאוכלוסיית היעד. כך, נוסף על מרכזי המפתח והכיוון, הקימה המדינה את תוכנית "למרחק" להכוון לתעסוקה איכותית ליוצאי אתיופיה, ואת מרכזי "ריאן" המיועדים לאוכלוסייה הערבית. ליוצאות ויוצאי החברה החרדית, לעומת זאת, אין תוכניות הוליסטיות במימון ממשלתי או מרכזים שמכוונים להסרת החסמים הייחודיים להם: היעדר מיומנויות בדומה לחרדים מבית, אבל גם ניתוק מהקהילה החרדית וחוסר האפשרות להסתייע בתוכניות ההוליסטיות ובמרכזי התעסוקה המותאמים לה.

כיום יוצאות ויוצאי החברה החרדית מקבלים מענים במרכזים שונים: מרכזי הזדמנויות שנועדו לאוכלוסייה הכללית ואינם מותאמים ליוצאי החברה החרדית;²⁶ מרכזי תעסוקה לאוכלוסייה הכללית; ליווי הוליסטי במסגרת תוכניות שמופעלות על ידי עמותות "אלומה" עבור המועצה להשכלה גבוהה ומיועדות לצעירים בוגרי החינוך החרדי המעוניינים בהשכלה אקדמית, אבל אינן נותנות מענה להשתלבות בתעסוקה ואינן פתוחות למי שכבר סיים את לימודיו; ומענים שניתנים ליוצאים כחלק מתוכניות או במסגרת גופים שאינם כוללים את הרכיב ההוליסטי. החסמים העומדים בפני היוצאים מראים כי יש צורך וביקוש רב למענים הוליסטיים ומותאמים, שיאפשרו ליוצאות וליוצאים לצמצם את פערי העבר וההווה ולמצות את הפוטנציאל שלהם בתעסוקה איכותית.

מגמות הגידול בשיעור היציאה, בשילוב הגידול הדמוגרפי בקרב האוכלוסייה החרדית, מצביעות על כך שאוכלוסיית היוצאים תלך ותגדל, ומחזקות את הצורך ביצירת מרכזי תעסוקה הוליסטיים ומותאמים במטרה להבטיח שילוב בתעסוקה איכותית.

26 יוצא דופן הם מרכזי ההזדמנויות בירושלים ובתל אביב, שבהם קיים חצי תקן שמיועד ליוצאות ויוצאי החברה החרדית.

מקורות

- אסקריא (2022). **דו"ח צרכים בהייטק**. מכון אסקריא והמיזם הלאומי לשילוב חרדים בהייטק, פברואר. אתר הג'וינט.
<http://tinyurl.com/bddvb5sv>
- אקסלרד, ה', שדה, ת' (2024). **האם משתלם לאברך חרדי להצטרף לשוק העבודה?** מכון אהרון למדיניות כלכלית.
- אקסלרד, ה', זילברמן, א', ליפשיץ, ח', סומקין, ס', קרומבי, א' (2021). **גברים חרדים בהייטק**. מכון אהרון למדיניות כלכלית.
- בג"ץ (2016). מלכה נעמה ברזון נ' מדינת ישראל בג"ץ 8010/16
- בנק ישראל (2016). סקר המיומנויות למבוגרים: רקע כללי. בתוך: **הסקירה הפיסקלית התקופתית ולקט ניתוחים מחקריים**. בנק ישראל, חטיבת המחקר.
- בנק ישראל (2019). **דו"ח מיוחד של חטיבת המחקר: העלאת רמת החיים בישראל באמצעות הגדלת פריון העבודה**.
- בנק ישראל (2023). פרק ז' – סוגיות ברווחה ובהתחלקות ההכנסות. בתוך **דו"ח בנק ישראל 2022**.
- גבע, א' (2014). השינויים הדמוגרפיים והשלכותיהם על ההוצאה הציבורית בשנים 2013–2059. **סקר בנק ישראל 87**, 7–30.
- גבע, א' (2015). **השינויים הדמוגרפיים והשלכותיהם על המצרכים הפיסקליים בשנים 2014–2059**. אגף הכלכלן הראשי במשרד האוצר.
- דויטש, צ' (2017). השפעת "חוק טל" על היצע העבודה של גברים חרדים. **סקר בנק ישראל 89**, 89–124.
- דויטש, צ' (2024). מגמות בהיקפי עזיבת החברה החרדית. בתוך צ' דויטש וא' אניסמן (עורכים), **יוצאים עם נתונים 2024**. יוצאים לשינוי.
- דויטש, צ' (2023). מדדי רווחה ועמדות. בתוך צ' דויטש ומ' שנפלד (עורכים), **יוצאים עם נתונים 2023** (עמ' 66–86). יוצאים לשינוי.
<https://tinyurl.com/2beqblfe>
- דויטש, צ', וקפלן, ש' (2023). **קרוב רחוק: הקשר של יוצאי החברה החרדית עם המשפחה**. יוצאים לשינוי.
- דויטש, צ', שנפלד, מ', ותירוש, א' (2023). תעסוקה לגברים. בתוך צ' דויטש ומ' שנפלד (עורכים), **יוצאים עם נתונים 2023** (עמ' 43–65). יוצאים לשינוי.
<https://tinyurl.com/2beqblfe>
- # דויטש, צ', שנפלד, מ', תירוש, א' (2024). **חרדים בעבר ובהווה: שילוב בתעסוקה של גברים בעלי רקע חרדי**. יוצאים לשינוי.
- דויטש, צ', תירוש, א', לוי, נ', וסומר, ס' (2021). **השפעת מרכזי ריאן להכוון תעסוקתי באוכלוסייה הערבית על מצב התעסוקה**. דמ"צ 917-23. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.
- הורוביץ, נ' (2018). **יציאה בשאלה: סיכון, סיכוי ומדיניות חברתית**. יוצאים לשינוי.
- זוסמן, נ', וזופניק, א' (2021). **הורדת גיל הפטור משירות צבאי לגברים חרדים והשפעתה על היצע עבודתם ועל משתני תוצאה נוספים**. בנק ישראל.
- חזן, מ', וצור, ש' (2020). צמיחה כלכלית ופריון העבודה, 1995–2014. בתוך א' בן בסט, ר' גרונאו, וא' זוסמן (עורכים), **אורות וצללים בכלכלת השוק** (עמ' 437–472). עם עובד.

כהנר, ל', ומלאך, ג' (2022). לוח א־3 אוכלוסייה, לפי קבוצת אוכלוסייה, גיל ומגדר, 2022. **שנתון החברה החרדית בישראל 2023**. המכון הישראלי לדמוקרטיה. <https://www.idi.org.il/media/18973/a0322.xlsx>

לוי, נ', ודויטש, צ' (2017). **הערכת עלות-תועלת של תוכנית אשת חיל**. דמ"7-720. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.

לוי, נ', דויטש, צ', ופישמן, נ' (2015). **נקודות מידוד (benchmarks) לתוכניות תב"ת**. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.

לוי, נ', חסן, ס', דויטש, צ', והדר, י' (2017). **מחקר ההערכה של מרכזי ריאן להכוון תעסוקתי בחברה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית: דו"ח ביניים**. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.

לוי, ח' (2009). **המגזר החרדי בישראל: העצמה תוך שילוב בתעסוקה**. המועצה הלאומית לכלכלה.

למ"ס (2021). אוכלוסייה ומרכיבי גידול ביישובים ובאזורים סטטיסטיים, 2014-2020. לוח 7.

למ"ס (2022א). אוכלוסייה ממוצא אתיופי בישראל - לקט נתונים לרגל חג הסיגד 2022.

למ"ס (2022ב). האוכלוסייה הדרוזית בישראל - לקט נתונים לרגל חג הנביא שועיב 2022.

למ"ס (2024). מעקב אחר יעדי תעסוקה ממשלתיים. יעדי תעסוקה ממשלתיים - שיעורי תעסוקה, 1 באוקטובר. אתר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. <https://www.cbs.gov.il/he/subjects/Pages/ממשלתיים.aspx>

מבקר המדינה (2020). **דו"ח שנתי 70: משרד החינוך - החינוך החרדי והפיקוח עליו**. משרד מבקר המדינה.

מוניקדם-גבעון, י' (2024). **מדיניות הסיוע לצעירים חרדים לשעבר חסרי עורך משפחתי בשגרה ובחירום**. מרכז המידע והמחקר של הכנסת.

מלאך, ג', כהנר, ל', רגב, א' (2016). **תוכנית החומש של מל"גות"ת לאוכלוסייה החרדית לשנים תשע"ב-תשע"ו**.

מל"ג (2023). **מתכניות הנגשה למדיניות מצוינות מכלילה: מדיניות מל"גות"ת בפתח התכנית הרב-שנתית תשפ"ג-תשפ"ח**. המועצה להשכלה גבוהה.

מלחי, א', וליפשיץ, ח' (2015). **הערכת מרכזי הכוון לתעסוקה לאוכלוסייה החרדית**. משרד הכלכלה.

ממשלת ישראל (2016). **תכנית ממשלתית להעצמה ולחיזוק כלכלי-חברתי של היישובים הבדואים בצפון לשנים 2016 - 2020**. החלטת ממשלה מס' 1480.

ממשלת ישראל (2021 א). **התוכנית הכלכלית לשנים 2021-2022**. החלטת ממשלה מס' 198.

ממשלת ישראל (2021 ב). **מדיניות ממשלתית לשילובם של אזרחי ישראל ממוצא אתיופי בחברה הישראלית - המשך הפעלת תכניות משרדי הממשלה ותיקון החלטת ממשלה**. החלטת ממשלה מס' 421.

ממשלת ישראל (2021 ג). **התוכנית להעצמה ולפיתוח כלכלי-חברתי ביישובים הדרוזיים ברמת הגולן לשנים 2021 עד 2023**. החלטת ממשלה מס' 716.

משרד העבודה (2020). **הוועדה לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030: דו"ח מסכם** (דו"ח אקשטיין). משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

משרד העבודה (א'. ללא תאריך). מרכזי הזדמנות – מרכזי תעסוקה עירוניים. ירושלים: משרד העבודה

<https://www.gov.il/he/departments/guides/employment-plans-guide>

משרד העבודה (ב'. ללא תאריך). תוכנית אמצע הדרך: תכנית קידום תעסוקתית אישית עבור בני ובנות 50+. ירושלים: משרד העבודה.

<https://www.gov.il/he/departments/guides/midway-program?chapterIndex=4>

סופר-פורמן, ח' (2012). **שילוב קבוצת מיעוט בשוק העבודה: המקרה של החרדים בישראל**. חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה". אוניברסיטת תל אביב.

קינג, י', הדר, י', ווולדה-צדיק, א' (2014). **"תעסוקה לרווחה": הערכת התכנית**. מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל משרד הרוחה והשירותים החברתיים.

קפלן, ש' ואניסמן, א' (2024). מערכת החינוך החרדית והשכלת נשים יוצאות. בתוך צ' דויטש וא' אניסמן (עורכים), **יוצאים עם נתונים 2024**. יוצאים לשינוי.

קרלינסקי, א (2021). **השכלה, תעסוקה והשתכרות של גברים חרדים במבט ארוך-טווח: האם הפערים מצטמצמים? פורום קוהלת**. נייר מדיניות מס' 70.

רגב, א', וגורדון, ג' (2021). **מגמות ההצטרפות והעזיבה במגזר החרדי**. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

רגב, א', ומילצקי, י' (2024). **דו"ח מצב החברה החרדית 2023**. המכון החרדי למחקרי מדיניות.

שורץ, א', יאירוב, מ', קשת, נ', תירוש, א' וסומך ס' (2021). **תוכנית 'למרחק': הכוונה תעסוקתית לבני העדה האתיופית - מחקר הערכה מעצבת ומסכמת**. דמ' 21-868. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.

שטיין, ר', הבר, ר', חסון, י', ואזנה, מ"א (2022). **הבסיס הפסיכוסוציאלי של מעסיקים ביחס לשילוב חרדיות וחרדים במקומות עבודה**. המיזם הלאומי לשילוב חרדים בהייטק, ואקורד. [אתר אקורד](#).

תג'ר-שפיר, ת', בלוי, ל', שטיין, ר', שאול, א', וחסון י' (2024). **עמדות בשוק העבודה כלפי גיוון והכללה (מצגת)**. הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה, בעצמי ואקורד. נדלה בספטמבר 2024 מ[אתר אקורד](#).

Anghel, B., & Balart, P. (2017). Non-cognitive skills and individual earnings: new evidence from PIAAC. *SERIEs*, 8(4), 417–473.

Berman, E. (2000). Sect, subsidy, and sacrifice: an economist's view of ultra-orthodox jews. *The Quarterly Journal of Economics* 115(3): 905–953.

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: a meta-analysis. *The economic journal*, 120(548), F452–F477.

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2017). What works? a meta analysis of recent active labor market program evaluations, *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931.

Carranza, E., Garlick, R., Orkin, K., & Rankin, N. (2022). Job search and hiring with limited information about workseekers' skills. *American Economic Review*, 112(11), 3547–3583.

- # Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451–464.
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour economics*, 17(6), 904–918.
- # Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., & Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, 114, 237–253.
- # OECD (2023), *OECD Economic Surveys: Israel 2023*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/901365a6-en>.
- # Schlosser, A., & Shanan, Y. (2022). Fostering soft skills in active labor market programs: evidence from a large-scale RCT. *CEPR*, 9 June.

נספחים

נספח א: השלמת נתונים

לוח נ"1: שיעור הגברים ששירתו בצה"ל בחלוקה לפי גיל				
	מצטרפים	חרדים מבית	יוצאים	לא־חרדים
בני 20–64	67.6	7.7	58.2	87.8
בני 20–34	59.8	5.3	61.1	89.3
בני 35–64	70.8	11.4	52.6	86.9
נשים				
בנות 20–64	26	0	11	64
מקור: ...				

נספח ב: אוכלוסיית היוצאים ומגמות ביציאה

אחת הטענות העולה לעיתים בקרב אנשי מדיניות היא כי מספר יוצאי החברה החרדית קטן, ולכן אין הצדקה כלכלית לפיתוח תוכניות ייעודיות עבורם למרות ההכרה בצרכיהם. פרק זה מביא נתונים המשווים בין גודל אוכלוסיית יוצאי החברה החרדית לקבוצות אוכלוסייה: יוצאי אתיופיה,²⁷ אוכלוסיית הדרוזים ואוכלוסיית יישובי הבדואים בצפון. לכל אחת מקבוצות אלו קיימות החלטות ממשלה המקצות משאבים גדולים לפיתוחן הכלכלי והתעסוקתי, 28 וכן פיתוח תוכניות תעסוקה ייחודיות.²⁹

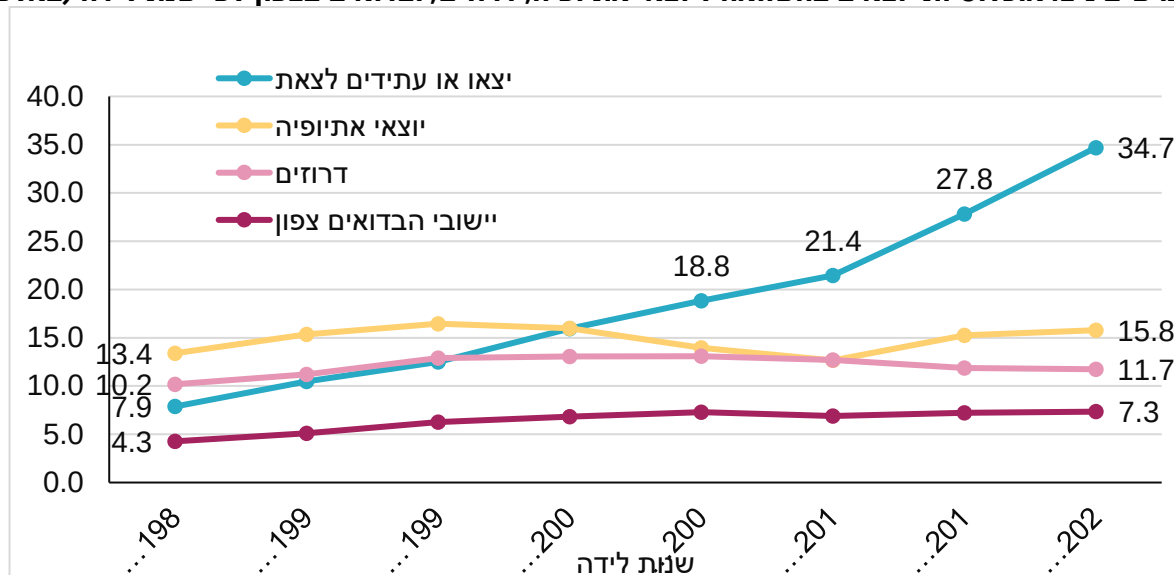
השוואה בין גודלי האוכלוסיות

לפי הנתונים הקיימים בקרב אלו שנולדו החל משנת 1998 (עד גיל 25 ב־2022), שיעור היוצאים או העתידים לצאת הוא 15,000, דומה לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה והדרוזים, וגבוה מהבדואים בצפון. אוכלוסייה זו נמצאת כבר היום בשערי הכניסה להשכלה גבוהה ולשוק העבודה, וכבר כיום מספרה אינו נופל משל כל אחת מן הקבוצות. בנוסף, לפי התחזית המניחה שיעור יציאה קבוע, ההפרש בין תחזית מספר היוצאים ליתר הקבוצות הולך וגדל בקצב מהיר – כאשר בקרב ילידי השנים 2018–2022, סך יוצאי אתיופיה, דרוזים, ואוכלוסיית הבדואים בצפון יחד עומד על 34.8 אלף, בדומה להערכה כי 34.7 אלף צפויים לצאת מהחברה החרדית, זאת לפי גודל השנתונים החרדיים.

27 יוצא אתיופיה מוגדר כמי שהוא או אחד מהוריו נולד באתיופיה
28 ראו למשל החלטת ממשלה 1480 (ממשלת ישראל, 2016) בנוגע לבדואים בצפון, החלטת ממשלה 716 (ממשלת ישראל 2021ג) בנוגע לדרוזים, והחלטת ממשלה 421 (ממשלת ישראל 2021ב) בנוגע ליוצאי אתיופיה.
29 למשל מרכזי הכוון "למרחק" ליוצאי אתיופיה (שוורץ ואחרים, 2021), ומרכזי ריאן לחברה הערבית שהוקמו תחילה כתוכניות נבדלות לאוכלוסייה הדרוזית וליישובי הבדואים בצפון (לוי ואחרים, 2018).

לצורך אומדן זה הונח כי מכל שנתון של החברה החרדית צפויים לצאת 14%, זאת בהתאם להנחות של רגב וגורדון (2021). נתוני גודל האוכלוסייה הם על בסיס אומדני הלמ"ס.³⁰ הנתונים מוצגים בתרשים נ"2, שבו הציר האופקי מציג יחידות של חמש שנות לידה ואילו הציר האנכי מציג לכל יחידה את גודל האוכלוסייה באלפים.

תרשים נ"2: אוכלוסיות יוצאים בהשוואה ליוצאי אתיופיה, דרוזים, ובדואים בצפון לפי שנת לידה (באלפים)



נספח ג: קבוצות הניתוח ומקורות הנתונים

קבוצות

קבוצות הניתוח במסמך מסווגות על בסיס השתייכות בהווה (כן או לא חרדים בהווה) מול השתייכות בעבר (האם הם מרקע חרדי או לא). נעשה שימוש ב"כיום" לסמן השתייכות בהווה (למשל חרדים כיום או מידת הדתיות כיום).

מחיתוך בין ההשתייכות בעבר ובהווה מתקבלות ארבע קבוצות משנה (טבלה 1): **יוצאים** (חרדים לשעבר) הוא כינוי לבעלי רקע חרדי שאינם חרדים כיום (קיצור ל"יוצאי החברה החרדית"); בעלי רקע חרדי שהם חרדים כיום מכונים **חרדים מבית** (קיצור ל"חרדים מבית חרדי"); בעלי רקע לא-חרדי שהם חרדים כיום (בעלי תשובה או מתחזקים) מכונים **מצטרפים** (קיצור ל"מצטרפים לחברה החרדית"); ובעלי רקע לא-חרדי שאינם חרדים כיום מכונים **לא-חרדים** (קיצור ל"יהודים לא-חרדים").

30 אומדן לאוכלוסייה החרדית מתבסס על תחזיות למ"ס (כהנר ומלאך, 2022). הנתונים ליתר הקבוצות הם מאומדנים שוטפים של הלמ"ס: יוצאי אתיופיה מתוך למ"ס, 2022א, הדרוזים מתוך למ"ס, 2022ב. רשימת יישובי הבדואים בצפון נלקחה מתוך החלטת ממשלה 1480 (ממשלת ישראל, 2016), כשאומדני האוכלוסייה ביישובים אלו הם מתוך למ"ס, 2021.

טבלה 1: קבוצות הניתוח כהצלבה בין השתייכות בהווה והשתייכות בעבר

קבוצות ההווה			
לא־חרדים כיום	חרדים כיום	כלל היהודים	
יוצאים ²	חרדים מבית ¹	מרקע חרדי	קבוצות העבר
לא־חרדים ³	מצטרפים ³	מרקע לא־חרדי	

1. חרדים מבית - קיצור לחרדים מבית חרדי
2. יוצאים - קיצור ליוצאי החברה החרדית (חרדים לשעבר)
3. מצטרפים - קיצור למצטרפים לחברה החרדית (כולל בעלי תשובה ודתיים שהפכו לחרדים)
4. לא־חרדים - קיצור ליהודים לא־חרדים

מקורות נתונים ושיטות זיהוי (*)

הסקר החברתי של הלמ"ס לשנים 2007-2012 וכן 2017-2023, יהודים (נשים וגברים) בני 20-64.

זיהוי רקע חרדי: גדל (בגיל 15) במשפחה חרדית לפי הגדרה עצמית (משתנה זה אינו זמין בנתונים לפני שנת 2007 ובשנים 2013-2016); זיהוי חרדי/כיום: לפי הגדרה עצמית.³¹

סקר כוח אדם (סכ"א) של הלמ"ס לשנים 2020-2023, גברים יהודים ילידי ישראל בני 25-64.

זיהוי רקע חרדי: בוגר ישיבות חרדיות לפי דיווח עצמי (שיטת דש"ת - ראו הרחבה בהמשך); זיהוי חרדי כיום: לפי הגדרה עצמית (רמת משק הבית).³²

זיהוי רקע חרדי בשיטת דש"ת - הרחבה

בעל רקע חרדי מזהה כ"בוגר ישיבה חרדית" את מי שדיווח שלמד בישיבה קטנה או גדולה, אך לא דיווח שלמד בישיבת הסדר. "ישיבה קטנה" היא כינוי חרדי לישיבה בגיל התיכון (כיתות ט-יא) שאינה משלבת לימודי חול, בניגוד ל"ישיבה תיכונית", המיועדת גם היא לגיל התיכון (ט-יב) ומשלבת לימודי חול, ועל פי רוב משתייכת למגזר הדתי־לאומי (יש ישיבות תיכוניות ספורות שמיועדות לציבור החרדי). מוסדות הלימוד המכונים "ישיבה גדולה" ו"ישיבה גבוהה" מיועדים ללומדים לאחר גיל תיכון (לבוגרי ישיבה קטנה החל מכיתה י"ב), והם נבדלים בכינויים הרווח: "ישיבה גדולה" היא כינוי חרדי, ו"ישיבה גבוהה" - דתי־לאומי.

31 נוסח שאלת ההווה: "האם אתה רואה את עצמך כ: חרדי, דתי, מסורתי־דתי, מסורתי לא כל כך דתי, לא דתי־חילוני". נוסח שאלת העבר: "כשהיית בן 15, האם הבית שבו גדלת היה: חרדי, דתי, מסורתי־דתי, מסורתי לא כל כך דתי, לא דתי־חילוני".

32 "נציג של משק הבית מוסר מידע על אורח החיים מבחינה דתית של כל הגרים בדירה. אופנויות השאלה: חילוני, מסורתי, דתי, דתי מאוד, חרדי (למשקי בית יהודיים בלבד), אורח חיים מעורב (במשקי בית שבהם יותר מנפש אחת, ושיש יותר מאורח חיים אחד מבחינה דתית)". (למ"ס, 2023, עמ' 36).