

**מרכז אדוה**

מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל

# בין אשת חיל לאשת קריירה

תעסוקת נשים חרדיות בישראל

דצמבר, 2021

---

נוגה דגן-בוזגלו  
ולריה סייגלשיפר  
ברברה סבירסקי  
יעל חסון

---

[contact@adva.org](mailto:contact@adva.org)  
[adva.org](http://adva.org)  
03-5608871

# מרכז אדוה

מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל

## כתבות הדו"ח

נוגה דגן-בוזגלו  
ולריה סייגלשיפר  
ברברה סבירסקי  
יעל חסון

## עיצוב הדו"ח

ליטל ביטון

מחקר זה מומן על-ידי  
משרד המדע והטכנולוגיה

## הוועד המנהל

פרופ' יוסי דהאן, יו"ר  
גב' גילברט פינקל, גזברית  
פרופ' איסמעיל אבוסעד  
פרופ' ניצה ברקוביץ  
פרופ' אורן יפתחאל  
פרופ' אמריטוס יוברט יולון (חבר כבוד)  
פרופ' יוסי יונה  
פרופ' שושנה מדמוני  
פרופ' ריקי סויה  
פרופ' דני פילק  
פרופ' רחל קלוש  
פרופ' אורי רם  
עו"ד עולא שתיווי

## ועדת ביקורת

גב' רותי גור  
גב' חדוה ישכר

## צוות

מנהל: ד"ר יובל לבנת  
מנהלת קשרי קהילה: ברברה סבירסקי  
מנהל אקדמי: ד"ר שלמה סבירסקי  
רכזת מחקר: אתי קונור-אטיאס  
מנהלת תחום מגדר: ד"ר יעל חסון  
חוקרת: עו"ד נוגה דגן-בוזגלו  
רכזת פרויקטים לשוויון מגדרי: ד"ר ולריה סייגלשיפר  
רכזת הדרכה ועבודה קהילתית: אוריה זיני  
חוקר: ירון הופמן-דישון  
חוקרת: אביב ליברמן  
חוקרת: ד"ר שני בר-און ממן  
מנהלת משרד וקשרי עיתונות: מירה אופנהיים  
קריאייטיב וגרפיקה: ליטל ביטון  
פיתוח משאבים: אפרת יערי

# תוכן עניינים

5	<b>מבוא</b>
6	מי הן "נשים חרדיות"?
8	<b>חלק א: מאפייני תעסוקה של נשים חרדיות</b>
8	1 - תעסוקה לפי זרמים ומידת השמרנות/המודרניות
9	2 - ריבוי תעסוקה במשרות חלקיות
9	3 - השכלה ותעסוקה
9	בוגרות סמינרים
13	השכלה אקדמית
16	4 - ענפי תעסוקה ושכר
16	5 - המלכוד של נישות תעסוקתיות
18	נשים חרדיות בענף ההיי-טק
21	עובדות מערכת החינוך החרדית
24	6 - דילמת ההשתלבות בשוק העבודה הכללי
29	<b>חלק ב: חסמים לתעסוקת נשים חרדיות</b>
32	<b>חלק ג: תוכניות הממשלה והחברה האזרחית לקידום תעסוקת נשים חרדיות</b>
32	1 - התוכניות ויישומן
35	2 - שילוב נשים חרדיות בשירות המדינה
36	3 - פוטנציאל מקצועות הבריאות
38	<b>חלק ד: המלצות</b>
40	<b>מקורות</b>
43	<b>ראיונות</b>

מסמך זה הוא חלק ממחקר רחב יותר שנערך בשנים 2018-2020 והתמקד בתעסוקת נשים יוצאות אתיופיה, חרדיות וערביות. המחקר בחן את מצבן התעסוקתי של שלוש הקבוצות ואת החסמים לשיפורן. בנוסף, המחקר ניתח את התוכניות התעסוקתיות המיועדות לקבוצות אלה ביחס לצרכים של העובדות והמעסיקים. ות. זאת לצד זיהוי וניתוח המאפיינים השונים והייחודיים לכל אחת מהקבוצות וההקשרים השונים שבהם מתעצבים דפוסי התעסוקה והשכר שלהן. חלק זה של המחקר יתייחס לתעסוקת נשים חרדיות.

## מבוא

בעשור האחרון חלה עליה ניכרת בשיעורי התעסוקה של נשים חרדיות: כ-77% מהנשים החרדיות בגילאי העבודה העיקריים, הועסקו בשנת 2019. שיעורי התעסוקה הגבוהים הם תוצאה של השקעה ממשלתית, כמו גם של פעילות החברה האזרחית שמבוססת על הנהגה של יזמיות חברתיות חרדיות. לצד אלו התעוררו הצורך להגדיל את הכנסות משק הבית והרצון בקרב הנשים עצמן, לשפר את איכות התעסוקה שלהן. את כל אלו יש לראות על רקע תהליכי שינוי שעוברת החברה החרדית בכללותה.

האתגרים המרכזיים בתחום תעסוקת נשים חרדיות הינם שיפור תנאי העבודה והשכר תוך גיוון משלחי היד בהם הן עוסקות. ברקע לאתגרים אלו מתקיים מתח בין תעסוקת נשים בתוך הקהילה וב"נישות תעסוקתיות" ובין השתלבותן בשוק העבודה הכללי. תפקידן של הנשים בקהילה ובמשפחה, מאפייני מערכת החינוך החרדית וכן בידול גאוגרפי, מביאים לכך שתעסוקה בשוק העבודה החרדי עדיין נתפסת ברוב המקרים כברירת המחדל. בעיסוקים מרכזיים של נשים בשוק זה, בעיקר בתחום החינוך, קיימות נורמות תעסוקה פוגעניות והשכר נמוך. עם זאת, החברה החרדית נמצאת בתהליכי שינוי בכל הקשור בהשתלבותן של נשים בשוק העבודה ובתחומי עיסוק בהם יש לנשים לגיטימציה לעסוק ולקבל הכרה והערכה חברתית.

בספרות העוסקת במיעוטים בשוק העבודה, נישות תעסוקתיות למיעוטים נתפסות בדרך כלל כשלב מעבר או כתופעת לוואי שלילית המבטאת היררכיה אתנית בשוק העבודה וחסמי נגישות. בחברות מסורתיות יותר נהוגות הגבלות על תעסוקת נשים (אם מבחינת עיסוקים הנחשבים ל"לגיטימיים", עבודה במרחבים מעורבים או יציאה מיישוב המגורים) ואלו תורמות להתרכזותן בנישות מובחנות. החברה החרדית מתקיימת תוך מתח תמידי בין הסתגרות מרצון ומגמות של שילוב.

מחקר זה, כמו רבים לפניו, משקף מנעד של גישות הקיימות בקהילות חרדיות שונות. החברה החרדית היא מגוונת ונשים שונות מעדיפות ובוחרות מסלולי תעסוקה וקריירה שונים. חלק מהנשים החרדיות מעדיפות לעבוד בנישות תעסוקתיות תוך מודעות מלאה ל"מחיר" שהן משלמות מבחינת שכר ואפשרויות קידום. נשים אחרות מעדיפות לעבוד בשוק העבודה הכללי ולעמוד בנורמות התעסוקה המקובלות בו. הן גם מודעות לכך שמקומות העבודה נדרשים לערוך התאמות על מנת לשלב אותן (למשל מטבח כשר, או אירועים חברתיים מתאימים).



המלצות הוועדה לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030, שפורסמו באוגוסט 2020, כללו יעדי תעסוקה לנשים חרדיות - העלאת שיעורי התעסוקה שלהן ל-81% ויעד איכותי - עליה בשכרן של עובדות צעירות. המלצות אלו לא אומצו על ידי הממשלה, ולאחר כעשור של מאמצים לשילובן בתעסוקה, לנוכח הגידול בשיעורי תעסוקתן, נשים חרדיות אינן מוגדרות כיום כאוכלוסייה שיש לקדם בשוק העבודה ולפיכך תוכניות לקידומן אינן מתוקצבות במשרדי הממשלה. הדגש העיקרי בתוכניות התעסוקה המתוקצבות מושם על העלאת שיעורי התעסוקה וההשכלה של גברים חרדים.

במסגרת תוכניות לקידום האוכלוסייה החרדית שמפעילים משרדי העבודה והכלכלה, כגון מסלולי הכשרות מקצועיות (צוערים, לימודי נהיגה), מרכזי ההכוון (מפת"ח) ותמריצים למעסיקים, משתלבות גם נשים, בדרך כלל במסגרות נפרדות. אולם תוכניות תעסוקה ייעודיות לנשים צומצמו. תוכניות מרכזיות לטיוב תעסוקת נשים חרדיות מופעלות, לעיתים בתמיכת המדינה, על ידי ארגוני חברה אזרחית וקרנות, בהם הג'וינט-תב"ת, קרן קמח, עמותת תמך, ותוכניות כגון "מובילות", ההאב הירושלמי לעצמאיות, ומיזמים עסקיים כגון "לחם עבודה".

## מי הן "נשים חרדיות"?

הגדרות האוכלוסייה החרדית בסקרים רשמיים אינן מבוססות על מוצא אתני או עדתי, אלא על אמונה, תפיסת עולם ודרך חיים. משום כך, הגדרתה על ידי גופי המחקר אינה אחידה. הגדרות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לקבוצה "חרדים" משתנות בסקרים השונים שהיא עורכת. בסקר החברתי, החל משנת 2014 חרדים מוגדרים על פי הגדרה עצמית של העונים. בסקרי הכנסות משק הבית, הגדרת חרדים מתבססת על מוסד הלימודים האחרון. בסקרי כח אדם, האוספים נתונים אודות שוק העבודה, ההגדרה מתבססת על מוסד הלימודים האחרון בתוספת מגורים ביישובי גרעין חרדי. הגדרה זו משמשת גם את המועצה הלאומית לכלכלה. במקרים אלה, הנשים החרדיות מוגדרות באמצעות בן הזוג שלהן. עם זאת, ההגדרה אינה כוללת גברים חרדים שלמדו באקדמיה ואת נשותיהם, ועשויה לכלול גם בוגרי ישיבות תיכוניות מהמגזר הדתי-לאומי (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2011; מלאך, כהן וזיכרמן, 2016; משה, 2016).

מרבית המחקרים שיוצגו כאן מבוססים על נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. ההגדרות השונות מביאות לכך שבחלק מן המקרים ישנה שונות בנתוני וממצאי המחקרים העוסקים בחברה החרדית. משום כך קיימת חשיבות רבה למחקרים איכותניים ולקולות העולים מן השטח.



מחקר זה, משלב ניתוח כמותי עם מתודולוגיה איכותנית על מנת להצביע על מגמות מרכזיות לתעסוקת נשים חרדיות. מלבד עיבוד נתונים סטטיסטיים מבוסס המחקר על ראיון קבוצתי ועל מספר ראיונות עומק מובנים למחצה. הראיון הקבוצתי נערך עם נשים חרדיות בירושלים בספטמבר 2019. השתתפו בו 11 נשים חרדיות בגילאי 21-48, המצויות במיקומים תעסוקתיים מגוונים: ארבע מהן עצמאיות והיתר שכירות המועסקות בתחומי החינוך, הרווחה ההוראה וההייטק. מלבד אחת שילדיה בוגרים, כולן אימהות לילדים מתחת לגיל 18 ורובן אימהות לארבעה ילדים ומעלה. רוב המראיינות – בוגרות סמינרים ומחציתן מחזיקות בנוסף בתואר אקדמי.

בנוסף, נערכו שישה ראיונות עומק מובנים למחצה עם נציגות מעמותות העוסקות בשילוב ושיפור מעמדן של נשים חרדיות בשוק העבודה ונציגות מאיגודי עובדות.



# חלק א': מאפייני תעסוקה של נשים חרדיות

## 1. תעסוקה לפי זרמים ומידת השמרנות/המודרניות

בקרב כל קבוצות האוכלוסייה בישראל, שיעורי התעסוקה של נשים מצויים בעליה מאז שנות ה-1980. בקרב נשים חרדיות, העלייה בשיעור המועסקות חדה במיוחד בעשור האחרון: בעוד שבתחילת שנות ה-2000 רק כמחצית מהן היו מועסקות, בשנת 2019, כ-77% מהנשים החרדיות בגילאי 25-64 היו מועסקות (קסיר (קלינר) וצחור-שי, 2020).

החברה החרדית כוללת זרמים שונים שתנאי חייהם שונים ובהתאם - יחסם לתעסוקת נשים. מחקר מקיף של איתן רגב (2017), העוסק בהשתלבות של צעירים וצעירות חרדיים בשוק העבודה, מדגיש את ההבדלים בין הזרמים המרכזיים המוכרים בחברה החרדית ודרכי השתלבותם בשוק העבודה. רגב מבחין בין הזרמים על פי מוסדות החינוך: זרם חב"ד, הזרם הליטאי, הזרם הספרדי והזרם החסידי. בקרב צעירות חרדיות מכל הזרמים חלה עליה בשיעורי התעסוקה בתקופה שבין 2008-2013. בשנת 2013 שיעור הנשים המועסקות מהזרם הליטאי היה 77%, בהשוואה ל-74% בקרב נשים מזרם חב"ד והספרדיות. בקרב צעירות מהזרם החסידי חלה העלייה החדה ביותר בשיעורי התעסוקה במהלך התקופה, אך בשנת 2013 עמד שיעורן על 67%, שיעור נמוך ביחס לצעירות מהזרמים האחרים.<sup>1</sup>

מחקר מפורט על החברה החרדית בישראל שפרסמה לי כהנר (2020) מאורגן סביב חלוקתה לארבעה זרמים, על הציר שבין שמרנות ומודרניות. לפי המחקר המבוסס על סקר, אולטרא-שמרנים ושמרנים מהווים כ-60% מהחברה החרדית (קבוצת הליבה היא הקבוצה השמרנית שכ-75% ממנה חסידיים וליטאים), וקבוצת החרדים המודרניים מהווה כ-40% וכוללת 29% חרדים מודרניים ו-11% בעלי "נגיעות מודרניות" (קבוצה מגוונת יותר ובה מעל שליש ספרדים ועוד כשליש ללא הגדרה).

ההבדלים בין הזרמים משליכים על אפשרויות התעסוקה של הנשים. בקבוצה המודרנית שיעורי הילודה נמוכים יותר, ההכנסה הממוצעת למשק בית גבוהה יותר, הדירות גדולות יותר, הבעלות על רכבים נפוצה ורישיונות רכב לנשים נפוצים יותר. בכל הזרמים מרבית הצעירות לומדות בסמינרים של בית יעקב, אולם בקבוצה המודרנית כחמישית מהן לומדות במוסדות המכינים להשכלה גבוהה. שיעור בעלות תואר ראשון עומד על כחמישית בכל ארבע הקבוצות. מבחינת תעסוקה, רב הגברים

1 נתוני התעסוקה במחקר מתבססים על קבצים מנהליים של הכנסות המדינה.





המודרניים וכמחצית בעלי הנגיעות המודרניות - עובדים, ואילו בקבוצה השמרנית מעל 60% הם אברכים. בקרב הנשים בסקר, 64% היו שכירות ועצמאיות, 18% סטודנטיות ו-18% עקרות בית. השיעור הגבוה יותר של מועסקות - שכירות ועצמאיות - הוא בקבוצה השמרנית. השיעור הגבוה ביותר של עקרות בית הוא בשתי הקבוצות בקצוות - האולטרא-שמרנית והמודרנית.

## 2. ריבוי תעסוקה במשרות חלקיות

בשנת 2018, 46.8% מהנשים החרדיות המועסקות בגילאי 25-64 עבדו במשרה חלקית - שיעור גבוה ביחס לשיעור המועסקות במשרות חלקיות בקרב כלל הנשים המועסקות בישראל העומד על כ-32% (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020 (א), לוח 1.35). מחקר של המכון החרדי למחקרי מדיניות בחן את הסיבות לשיעורים הגבוהים של תעסוקה חלקית בקרב נשים חרדיות. על פי הממצאים, מספר הילדים, ובעיקר גילו של הילד הצעיר ביותר, משפיע על מספר שעות העבודה של נשים חרדיות המועסקות במשרה חלקית. עם זאת, העובדה שספ הזכאות לסבסוד מעונות יום עומד על 24 שעות עבודה שבועיות, מהווה תמריץ לעבוד לפחות בהיקף זה (קסיר (קלינר), שהינו-קסלר, וצחור שי, 2018).

משלח היד הנפוץ ביותר בקרב נשים חרדיות הוא הוראה במשרה חלקית. מעבר לצורך לשלב בין תעסוקה בשכר ועבודות הטיפול בבית, יש לכך סיבה היסטורית: מכיוון שבמשך שנים הוראה היה המקצוע העיקרי שנלמד בסמינרים החרדיים לבנות, נוצר עודף במורות חרדיות והחל נוהג של פיצול משרות על מנת לספק תעסוקה לנשים (פרידמן, 1995).

## 3. השכלה ותעסוקה

### בוגרות סמינרים

מבחינת המדד המקובל של מספר שנות לימוד, מצבן של הנשים החרדיות טוב ועמד בשנת 2016 על ממוצע של 14.5 שנות לימוד, מעט פחות מ-14.8 שנים בקרב יהודיות לא חרדיות (קסיר (קלינר) ורומנוב, 2018). עם זאת, מרבית הנשים החרדיות הן בוגרות סמינרים חרדיים ורק מיעוט מהן - 24% בשנת 2016, בעלות תעודה אקדמית.<sup>2</sup>

2 בקרב נשים חרדיות בגילאי 25-64, בהשוואה לשיעור של 47% בקרב יהודיות לא חרדיות ו-40% בקרב כלל הנשים בישראל. שם הערה 4, עמוד 92.

בשנת 2018



**46.8% מהנשים החרדיות המועסקות בגילאי**

**64-25 עבדו במשרה חלקית**

שיעור גבוה ביחס לשיעור המועסקות במשרות

חלקיות בקרב כלל הנשים המועסקות בישראל

העומד על כ-32%

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020 (א), לוח 1.35



75% מהתלמידות החרדיות לומדות במסגרות המעניקות תעודה המקבילה לתשע יחידות לימוד ולא תעודת בגרות מלאה. כ-90% מהלומדות, לומדות לתעודת הוראה בסמינרים החרדיים, וגם חלק גדול מהלומדות לתואר אקדמי לומדות את תחום החינוך (המשרד לפיתוח הפריפריה, הנגב והגליל ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, 2017). שיעור הנערות הניגשות לבגרות בחינוך החרדי נמוך בהשוואה לשיעור הניגשות לבגרות בחינוך הממלכתי ובממלכתי-דתי: ב-2018 כ-55.4% מתלמידות יב' במסגרות חינוך בפיקוח החרדי ניגשו לבגרות, בהשוואה לכ-84% בחינוך הממלכתי והממלכתי-דתי. שיעור הזכאות לבגרות של בנות במסגרות בפיקוח החרדי היה נמוך ועמד באותה השנה על כ-20% (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020(ב)).

הרוויה בתחום ההוראה, הביאה לגיוון מסלולי ההשכלה של נשים חרדיות בשני העשורים האחרונים. החל משנות התשעים התפתחו בסמינרים החרדיים מסלולי לימוד הכוללים גם עיצוב אופנה, שרטוט, אדריכלות והנהלת חשבונות (פרידמן, 1995). מקצועות אלה עודם נלמדים בסמינרים, אך אינם מקנים תעודה בעלת ערך בשוק העבודה ונלמדים לצד לימודים לתעודת הוראה.

בשנת 2005 החלה לפעול תוכנית ח"ן - הכשרה להנדסאיות בסמינרים, בתמיכת משרד הכלכלה. ההכשרה מקנה תעודת הנדסאית של המכון להכשרה טכנולוגית (מלאך, כהן וזיכרמן, 2016) וזוהי התעודה הגבוהה ביותר שמקנה הסמינר. תוכנית זו היא הבסיס להעסקת נשים חרדיות בתעשיית ההיי-טק. מנתוני המכון החרדי למחקרי מדיניות (2016) עולה, כי בשנת 2015 התקיים מסלול להנדסאות ב-20 סמינרים חרדיים. על פי נתוני המועצה הלאומית לכלכלה, כ-20% מתלמידות התיכון החרדיות לומדות במסלולי הנדסאות (בן טובים וקוסט, 2017).

יש לציין כי ישנה ביקורת רבה על רמת הסמינרים והכישורים שהם מקנים בתחום הטכנולוגי. בכנס בנושא שנערך באוניברסיטת בן גוריון ב-2016, עלה הקושי של נשים חרדיות בוגרות מסלולי הנדסאות בסמינרים להשתלב בתעשיית ההיי-טק הכללית בשל רמת לימוד נמוכה במדעים ובאנגלית ומחסור במורים במקצועות אלה. ועוד, על אף שבשנים האחרונות התרחבה ההכשרה למקצועות ההיי-טק בסמינרים החרדיים לבנות, ישנו פער בין תוכנית הלימודים לצרכי המעסיקים (המשרד לפיתוח הפריפריה, הנגב והגליל ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, נובמבר 2017).

מפעילות תוכניות שהשתתפו במחקר הנוכחי ציינו גם הן כי הסמינרים אינם מקושרים לסביבת ההיי-טק, ואינם מתואמים עם החברות בענף מבחינת תוכניות הלימודים. כן ציינו, כי בוגרות מסלול הנדסאות בסמינרים משתלבות בעיקר בחממות המיועדות לנשים חרדיות

בשנת 2018

**כ-55.4% מתלמידות יב' במסגרות חינוך בפיקוח  
החרדי ניגשו לבחינות הבגרות  
בהשוואה ל-84% בחינוך הממלכתי והממלכתי-דתי**



**שיעור הזכאות לבגרות של בנות במסגרות  
בפיקוח החרדי עמד באותה השנה על כ-20%**



הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020 (ב)



בחברות כדוגמת מטריקס ולרוב עוברות הכשרה נוספת אצל המעסיק. עובדת ופעילה בתחום החינוך וההכשרה ציינה במסגרת מחקר זה, כי דרוש שינוי עמוק ויסודי יותר בסמינרים כך שיספקו אפשרויות לתעודת בגרות מלאה ומסלולי הכשרה מקצועית איכותיים יותר, ואף עמדה על הצורך באקדמיזציה של המסלולים העל תיכוניים (י"ג-י"ד) הינו – הפיכתם של לימודי ההמשך בסמינרים ללימודים אקדמיים מוכרים. מכיוון שמדובר במסגרת "שמורה", לא צפויה לכך התנגדות מצד החברה החרדית, אולם, מנהלי הסמינרים מתנגדים לכך מסיבות כלכליות. הסמינרים מתוקצבים בשלב העל-תיכוני כמכללות להוראה, ובנוסף גובים מכל תלמידה שכר לימוד של כ-18 אלף ₪ לשנה. התלמידות יוצאות מופסדות - הן משלמות שכר לימוד גבוה במשך שנתיים אך מסיימות עם תעודה שאינה אקדמית ואינה מקנה להן מספיק אפשרויות בשוק העבודה.

משתתפות הראיון הקבוצתי, רובן בוגרות סמינרים, היו חלוקות בדעותיהן לגבי היבטים נוספים של החינוך בסמינרים. חלק מהמשתתפות ראו בסמינר מקום מחזק ומאחד, ממנו יוצאות הצעירות "מרוממות רוחנית והשקפתית". אחרות העלו ביקורת על חינוך לצייתנות כפי שמתבטא בדברי של ש' אשר מעסיקה בעצמה נשים חרדיות: "בסמינרים הן גדלות צייתניות, מצומצמות לאזור הנוחות שלהן".

ועוד, לצד נשים המועסקות בסמינרים אשר ציינו כי תוכנית הלימודים מותאמת לצרכי התלמידות והחברה החרדית ואין מקום לשנותה, טענו משתתפות אחרות בראיון כי תוכנית הלימודים מיושנת, כך שהסמינרים אינם מכינים את התלמידות כראוי לחיים בכלל ולשוק העבודה בפרט. כך עולה גם מראיון שנערך עם מנהלת תוכנית מרכזית לקידום מנהיגות ותעסוקת נשים חרדיות: "הבוגרות מגיעות בהלם לעולם העבודה, ללא כל הכנה. מגיל 3 עד 19 כל החיים היו בהפרדה מגדרית, נזרקות לעולם העבודה ללא ארגז כלים. הסמינרים צריכים לשפר את רמת הלימוד ולהכניס מקצועות נוספים".

## השכלה אקדמית

בדומה לנשים בכל קבוצות האוכלוסייה, שיעור הנשים החרדיות המועסקות עולה עם העלייה ברמת ההשכלה וישנם פערים גדולים בין בעלות השכלה נמוכה לאחרות. בשנת 2015, כ-38% מבעלות השכלה נמוכה (סיימו בית ספר יסודי או חטיבת ביניים) היו מועסקות לעומת כ-63% מהנשים שסיימו תיכון, 85% מבעלות השכלה על-תיכונית וכ-90% מקרב האקדמאיות (משרד האוצר, 2017).



הבוגרות מגיעות בהלם לעולם העבודה,  
ללא כל הכנה. מגיל 3 עד 19 כל החיים היו  
בהפרדה מגדרית, נזרקות לעולם העבודה  
ללא ארגז כלים. הסמינרים צריכים לשפר את  
רמת הלימוד ולהכניס מקצועות נוספים.



בשנת תש"ף (2019/2020) למדו במוסדות להשכלה הגבוהה 13.1 אלף סטודנטים חרדים, מתוכם 8.4 אלף נשים (67.4%). מספר הסטודנטים החרדים (גברים ונשים) היה גבוה ב-5.8% לעומת השנה הקודמת. הגידול בקרב הנשים עמד על 11.7% לעומת 3.1% בקרב הגברים. הסטודנטיות החרדיות למדו לתארים בעיקר בתחומי החינוך וההכשרה להוראה (35.4%), מדעי החברה (19.2%) ומקצועות העזר הרפואיים (12.7%) (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020 (ב)).

הגדלת שיעור האקדמאיות החרדיות הוא אתגר בפני עצמו, נוכח השיעור הנמוך של תלמידות הנבחנות בבחינות הבגרות והחסמים התרבותיים הכרוכים בלמידה במוסד אקדמי, גם אם מדובר במסגרת נפרדת מהקמפוס החילוני. בנוסף, בחלק מהמקרים, תחומי הלימוד הנתפסים כלגיטימיים עבור נשים חרדיות, מוגבלים לכאלה שאינם מאיימים על השקפת העולם החרדית (גנוט וקוליקנט, 2018).

ועוד, מהריאיון הקבוצתי שקיימנו עלה בבירור כי לנשים קושי כלכלי לשלב לימודים אקדמיים עם פרנסה וגידול ילדים, כאשר המלגות מצומצמות. על הצורך והביקוש הגוברים למלגות להשכלה גבוהה ניתן ללמוד גם מנתוני קרן קמח. מידי שנה מעניקה הקרן כ-2000 מלגות ללימודים באקדמיה. ב-2019 הוגשו 2,800 בקשות למלגה על ידי נשים חרדיות, ו-1,032 בקשות על ידי גברים חרדים. ב-2020 הוגשו 3,406 בקשות מנשים חרדיות, לעומת 1,326 בקשות מגברים (חרותי-סובר, 2020).

סוגיה מרכזית בדיון על נשים חרדיות במערכת ההשכלה הגבוהה היא עד כמה ובאיזה שלב דרושות מסגרות "שמורות", קרי מסגרות לימוד נפרדות לחרדיות והסדרי לימוד מבודלים. בתוך כך קיימת מחלוקת באשר ליצירת מסלולי לימוד נפרדים בתוך המוסדות הכלליים להשכלה. כפי שמציינת כהנר (2020), השתלבות האוכלוסייה החרדית במוסדות להשכלה הגבוהה כרוכה במאבק מתמיד הן בין האוכלוסייה החרדית ושומרי השער שלה, המבקשים לשלוט בתכנים הנלמדים ובמרחב הלימודים, ובין אנשי אקדמיה, שמבקשים לוודא שהמרחב הציבורי והערכי באקדמיה יישאר שוויוני, אוניברסלי ופלורליסטי ומתנגדים ללימודים בהפרדה מגדרית ומגזרית.

אין זה מקומו של מחקר זה להתעמק בסוגיית ההפרדה במוסדות ההשכלה הגבוהה. עם זאת נציין כי מרבית המרואיינות במחקר הנוכחי, ביניהן מפעילות תוכניות תעסוקה לחרדיות ונשים שהשתתפו בראיון הקבוצתי, טענו כי בגיל צעיר וטרם הנישואין, צעירות חרדיות מעדיפות מסגרות לימוד ועבודה "שמורות". לאחר הנישואין, ישנה פתיחות רבה יותר הן מצד החברה והן מצד הנשים עצמן להשתלבות במסלולים כלליים בעיקר בלימודי תואר שני או בתואר שלאחר השלמת הלימודים בסמינר.



## 4. ענפי תעסוקה ושכר

בשנת 2018 43% מהנשים החרדיות היו מועסקות בענף החינוך ועוד כ-18% בענף שירותי הבריאות והרווחה (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020 (א), לוח מס' 2.58). ריכוזן של הנשים החרדיות בענף החינוך ירד בהשוואה לשנת 2004 – אז כ-65% מהן עסקו בחינוך (משרד האוצר, 2017), אולם הוא עדיין גבוה מאד ביחס לכל קבוצות הנשים האחרות, למעט הנשים הבדואיות בנגב. לפי עיבוד נתונים משנת 2015, כ-14% מהנשים החרדיות מועסקות במסחר ועוד כ-13% בשירותים פרופסיונליים<sup>3</sup> - מתוכן כ-85% בתחום ההיי-טק (הורוביץ, 2016).

נראה כי הריכוזיות התעסוקתית קשורה לא רק למסלולי הלימוד אלא גם לאפשרויות התעסוקה ביישובים השונים ובפריפריה לעומת המרכז. החוקר איתן רגב (2017) מראה, כי שיעור העוסקות בחינוך גבוה במיוחד במחוזות פריפריאליים (דרום, יו"ש, חיפה וצפון) ואילו במחוזות תל אביב והמרכז שיעור המועסקות בחינוך נמוך יותר ואילו שיעור המועסקות במקצועות חופשיים וטכניים, במינהל ציבורי ובענפי המידע והתקשורת גבוה יותר.

שכרן של נשים חרדיות נמוך ביחס לשכרן של נשים יהודיות שאינן חרדיות. בשנת 2018 עמד פער השכר החודשי על 50.6% (אלמו-קפיטל, 2020). שכרן השעתי הממוצע של נשים חרדיות עמד על 55 ₪ לשעה (בדומה לשכרם הממוצע של גברים חרדים) לעומת 64 ₪ בממוצע בקרב יהודיות לא חרדיות (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020 (א)).

## 5. המלכוד של נישות תעסוקתיות

הספרות העוסקת ב"כלכלות אתניות" מדגישה את חשיבותה של סולידריות אתנית בהשתלבותן החברתית-כלכלית של קבוצות מיעוט. המושג "כלכלה אתנית" מתייחס למקומות עבודה בהם קיימת דומיננטיות של עובדים מקבוצות מיעוט (סופר-פרומן, 2012). המונחים הרווחים כיום הם "נישות אתניות" או "נישות תעסוקתיות".

הגישה התומכת ב"כלכלה אתנית" מצביעה על היתרונות של תעסוקת מיעוטים בנישות תעסוקתיות: נישות תעסוקתיות מגדילות את שיעורי התעסוקה של קבוצת המיעוט ובחלק מהמקרים אף מהוות סביבות תעסוקה מועדפות מבחינתן. זאת בשל ההגנה שהן מספקות מאפליה ודעות קדומות ומעניקות הזדמנויות למשלחי יד ותפקידים הסגורים בפני מיעוטים בשוק העבודה הכללי (שם).

3 בכלל זאת שירותי מיחשוב ומידע, עריכת דין, הנהלת חשבונות, ראיית חשבון וכד'.





כיום, קשה למצוא מחקרים וגופים בינלאומיים התומכים במדיניות המכוונת לעידוד כלכלה אתנית. נהפוך הוא, מרבית העוסקים בתחום מצביעים על התופעה של "נישות אתניות" כתופעה נפוצה בקרב מיעוטים במדינות מפותחות, שהיא תוצר בלתי רצוי של שוק עבודה מדיר מיעוטים. בהקשר זה נולד המושג "קנס האתניות". עוד מצביעים המחקרים על כך שנישות תעסוקתית כרוכות בהגבלת הזדמנויות העומדות בפני מיעוטים להשתלב בעיסוקים רבים המצויים רק בשוק העבודה המרכזי. נישות תעסוקה אתניות אף מאופיינות ברמות שכר נמוכות ואפשרויות קידום מוגבלות בהשוואה לאפשרויות הקידום ורמות השכר בשוק המרכזי (Bell and Casebourne, 2008; Gemma, and Sabater, 2015; Institute for Women Policy Research, 2016).

מאפיין מרכזי של תעסוקת נשים חרדיות הוא ריכוזן בנישות תעסוקתיות, ראשית בענף החינוך ובעשור האחרון גם בענף ההיי-טק. ריכוזיות זו נובעת בחלקה מרצון ובחלקה מחסמים שונים העומדים בפני תעסוקת חרדיות בשוק התעסוקה הכללי, כפי שיפורטו בהמשך. כך או כך, במקרים רבים התוצאה היא תעסוקה בשכר נמוך, ריבוי משרות חלקיות ואף העסקה קבלנית ובמקרים רבים פוגענית.

בעמודים הבאים נציג בפירוט את מאפייני התעסוקה בשני ענפים אלה, על מנת לחדד את דילמת העבודה בנישות התעסוקתיות מול השתלבות בשוק העבודה הכללי, סוגיה שתמשיך ותלווה את השתלבותן של נשים חרדיות בעולם העבודה.

תחום ההיי-טק מבטא את הדילמה המרכזית של שילוב מול התבדלות על המחירים והיתרונות הכרוכים בכל אחד מהם. אולם, גם אם ההתבדלות בתוך ענף ההיי-טק מועילה לפחות לחלק מהמועסקות ואף לחברות המעסיקות, רמות השכר הנמוכות שהשתרשו בתחום מעוררות ביקורת. בניגוד לחינוך, המסגרות המבודלות בתחתית פירמידת ההיי-טק מהוות שער כניסה לתעסוקה משולבת בענף. אולם עדיין מרבית המועסקות נותרות בנישות השמורות וגם כאשר הן משולבות בתפקידים כלליים, רבות מקבלות שכר נמוך יחסית.<sup>4</sup>

באשר לענף החינוך, מדובר בנישה תעסוקתית שתמשיך להיות מרכזית עבור נשים חרדיות, נוכח התבדלות החברה החרדית ואופי החינוך בה. בהקשר זה, שיפור רמת השכר של נשים חרדיות כרוך בהכרח בפיקוח, פנימי או חיצוני, על תנאי העסקה בחינוך החרדי ושיפור התנאים של עובדות ההוראה.

---

4 ר' למשל מחקרה של גולדברג (2013) שהשווה בין תעסוקת בוגרות הוראה והנדסאות, השכר של בוגרות הנדסאות היה גבוה משכר עובדות ההוראה אך עדיין נמוך מאד ביחס למקובל בתחום.



## נשים חרדיות בענף ההיי-טק

נשים חרדיות החלו להיכנס לתחום ההיי-טק בתחילת שנות ה-2000. תרמו לכך שילוב של מספר גורמים: רוויה בתחום ההוראה, צורך ורצון להשתלב במקצועות חדשים, יזמים/ות שביקשו לקדם את הקהילה החרדית ויעד ממשלתי להעלות את שיעורי התעסוקה של חרדים/ות שלווה בתמריצים כספיים למשקיעים. בשנת 2004 אושרה בממשלה הקמת אזור תעסוקה לנשים במודיעין עילית. הצלחת המיזם הביאה לקידום מדיניות ממשלתית התומכת בהקמת מרכזי תעסוקה בשלוש מועצות חרדיות נוספות: ביתר עילית, אלעד ועמנואל (החלטת ממשלה מס' 3716 מיום 9.6.2005). בשנים 2005-2007 הועסקו במרכזים אלו כאלפיים חרדים, כמעט כולם נשים. במרוצת השנים הורחבה התמיכה באמצעות סבסוד שכר העובדים/ות לכל מעסיק שמשלב קבוצת עובדים חרדים חדשה במפעלו, בכל אזורי הארץ (מלאך, כהן וזיכרמן, 2016).

ענף ההיי-טק פתח הזדמנות עבור נשים חרדיות משום שברבדים ובעיסוקים ספציפיים, הוא אינו מחייב השכלה אקדמית ומקבל הנדסאיות וכן בשל פתיחת מרכזי התעסוקה הייעודיים שאפשרו הפרדה מגדרית ושעות עבודה נוחות (המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2016). ב-2017 כ-10% מהמועסקות החרדיות עבדו בענף ההיי-טק (משרד האוצר, 2017) אשר הפך לחלופה המרכזית לענף החינוך וההוראה. חברות ההיי-טק המעסיקות נשים חרדיות במרכזי תעסוקה מספקות בעיקר שירותי פיתוח ובדיקת תוכנה, הבולטות בהן - מטריקס גלובל שלה סניפים בערים בהן ריכוזים חרדיים גדולים (כגון מודיעין עילית, בית שמש, וירושלים) והיא מעסיקה כ-900 נשים חרדיות, וכן החברות רייצ'יפ (שלה סניפים בבני ברק, חיפה וירושלים) וטריבייס.

לנישה תעסוקתית זו שיוצרה במיוחד עבור נשים חרדיות יש גם חסרונות. מרבית המועסקות הן נשים העובדות בחברות מיקור חוץ בענף ההיי-טק, לרוב במשכורות נמוכות יחסית, במשרות זוטרות כגון בודקות תכנה, ופעמים רבות לפרקי זמן מוגבלים. נשים חרדיות המתקבלות לעבודה מרוויחות שכר נמוך בהרבה מהמקובל בענף ההיי-טק. בחברות כח האדם המעסיקות חרדיות בבדיקת תוכנה וכן בחברת מטריקס גלובל מקובל לשלם לאשה חרדית שכר מינימום. על פי נתונים מסקרי כח אדם לשנת 2015, מתוך כ-4,600 נשים חרדיות שהועסקו בענף ההיי-טק באותה שנה, רק 1,100 נשים עסקו בפיתוח תכנה, והיתר - כ-3,500 - במקצועות בעלי הכנסה נמוכה (הורוביץ, 2017). החברות המעסיקות מנמקות זאת בעלויות הנדרשות להתאמת סביבת העבודה, שעות עבודה קצרות יותר והיעדר השכלה אקדמית.

גיוס עובדות חרדיות לנישות ההיי-טק מתבצע דרך מתווכים כגון רבנים, עסקני ציבור חרדיים ומנהלי סמינרים והם אלו שעושים את תהליך המיון הראשוני של העובדות בכניסתן לחברות



ההייטק. גלבוע (2015), שמאמרה מבוסס על עבודת תזה בנושא, מצביעה על שילוב אינטרסים בין המעסיקים, הרבנים והמשפחות של העובדות הפועלים במשותף בכדי למנוע ככל האפשר שינוי ביחסי הכוח המגדריים ובמבנה המשפחתי המקובל בחברה החרדית. כל צד מסיבותיו מנסה לשמור על רמות השכר הנמוכות של הנשים, אשר מצדן מביעות על כך תסכול.

רוב הנשים החרדיות בהיי-טק עובדות בתאים פתוחים ובהפרדה מגדרית. אזורים מופרדים אלה, מפוקחים לעתים קרובות על ידי מפקח שנשכר על ידי הקהילה החרדית, על מנת להבטיח כי המעסיקים מספקים סביבה ידידותית לדת וכי נשים מצייתות לכללים הדתיים (Wasserman and Frenkel, 2019).

מחקר שהוצג בכנס בנושא "נשים חרדיות בענף ההיי-טק", שהתקיים באוניברסיטת בן גוריון בשנת 2016 בחן את שביעות רצונן של כ-120 נשים חרדיות העובדות בחברות נישה ייעודיות לעומת נשים המשולבות בחברות היי-טק מחוץ למגזר. העובדות בחברות הנישה הביעו שביעות רצון מתנאי העבודה וסביבתה אך חוסר שביעות רצון מהשכר. העובדות בחברות משולבות הביעו שביעות רצון מהשכר אך דיווחו על קשיים בינן לבין מנהלים ועמיתים לעבודה בשמירה על גבולות בין המקצועי לחברתי (צרויה ורז, 2016).

המשתתפות במחקר זה האירו באור ביקורתי את הנישות המבודלות בהיי-טק, תוך טענה כי הן מזיקות יותר מאשר מועילות. כך ציינה אחת ממנהלות תוכנית לעידוד תעסוקת נשים חרדיות: "הנישות של ה'לואו-טק' נמצאות במקומות שאין בהם הרבה אפשרויות תעסוקה, כמו מודיעין עלית. הן [הנשים] אמורות להיות אסירות תודה שמסדרים להן עבודה נוחה ליד הבית. בכניסה לשוק העבודה זה טוב, אבל ברגע שמעסיקים אותן שנים ללא אפשרות להתפתחות, קידום, עליה בשכר- זה ניצול. זה טוב כסטאז'".

את הדברים מחזקת ד', אשר השתתפה בראיון הקבוצתי ועוסקת בשילוב נשים חרדיות בעולם העבודה: "בתחילת הדרך הפניתי לחממות חרדיות והיום כבר לא. הקבוצה הראשונה שנכנסה למובילאיי כמפתחות אלגוריתמים, הן נהנות מזה, הן עובדות בחברה נהדרת. מהסטרט-אפים אני פחות מתלהבת כי הם מבוססים על אינטימיות והיחסים האינטימיים הם חלק מהותי מהחברה... בתעשייה האווירית פגשתי מלא נשים שעובדות ומקבלות 18 אלף ש"ח...אלה מקומות ישנים עם חדרים נפרדים וזה מתאים לחרדיות".

שאלת ההתבדלות היא גם תלויה גיל ושלב חיים. מהמחקר הנוכחי כמו גם ממחקרה של כהנר (2019) עולה העדפה של נשים חרדיות צעירות להישאר במסגרות של החברה החרדית בשלב הלימודים וביציאה למשרה הראשונה בשוק העבודה. היכולת ו/או הרצון להשתלב בחברה הכללית מבחינת הכשרה ומבחינת מוכנות רגשית מגיעה בשלבים מאוחרים יותר: כפי שביטאה זאת אחת משתתפות המחקר:



הן אמורות להיות אסירות תודה שמסדרים  
להן עבודה נוחה ליד הבית. בכניסה לשוק  
העבודה זה טוב, אבל ברגע שמעסיקים אותן  
שנים ללא אפשרות להתפתחות, קידום, עליה  
בשכר- זה ניצול.



”בתור בת חרדית כצעירה הייתי מתחילה בחברה חרדית ואחר כך כשאת בשלה אפשר לצאת החוצה”. משתפת אחרת סיפרה על מעבר ממקום עבודה ”שמור”, בהפרדה מגדרית, להשתלבות בשוק ההיי-טק הכללי:

”כשאני נכנסתי לשוק העבודה נכנסתי למטריקס, פשוט לא מצאתי שום מקום אחר עם תעודת ההנדסאי שהיתה לי. אחרי שנה במטריקס, יצאתי לחופשת לידה, חיפשתי עבודה חזרו אלי אחרי 10 דקות מאינטל דרך חברת קבלן. הציעו לי שכר כפול פי חמש ממה שהרווחתי במטריקס, ששם הרווחתי מינימום, למרות שניהלתי צוות. חזרתי למטריקס ביקשתי העלאה ואמרו לי לא. אמרו לי: לאן תלכי? איך תלכי למקום חילוני? הלכתי. הייתי הראשונה שנכנסה כחרדית לאינטל. שאלתי שאלת רב והוא אמר לי ללכת לאינטל, שזה מה שאני צריכה לעשות. היה לי שוק תרבותי. אחרי שנתיים כבר הכנסנו מחזור של נשים חרדיות”.

המסלול שמתארת המרואיינת, משקף את מערכת הלחצים, האילוצים והנורמות ביניהם מתמרנות הנשים החרדיות. ראשית, מאחר וההכשרה שהן מקבלות בסמינרים כהנדסאיות אינה מספיקה להשתלבות בשוק ההיי-טק הכללי, העבודה בנישה תעסוקתית מהווה הכשרה מעשית נוספת ומקנה ניסיון וידע. שנית, מהדברים עולה מערכת הלחצים הכרוכה ביציאה מהנישה התעסוקתית (“לאן תלכי? איך תלכי למקום חילוני?”). לבסוף, עולה חשיבותם של האישור וההכשר המתקבלים מההנהגה החרדית.

אם כך, נראה כי אין מסלול אחד המתאים לכל הנשים החרדיות. חלקן רואות במשרות ה”שמורות” בהיי-טק, משרות פתיחה אשר מהן ניתן להתקדם לתפקידים בכירים יותר, לפתח קריירה ולהשתלב בשוק העבודה הכללי. עבור אחרות הסביבה המבודלת וה”שמורה” היא תנאי לתעסוקה בתחום. הן מודעות לתנאים הפחותים בהשוואה לשוק הכללי ומוכנות לשלם את המחיר תמורת עבודה בסביבה שמתאימה לאורח החיים שלהן. דרך ביניים בין עבודה בחממה והשתלבות בארגון כעובדות מן המניין הוא השתלבות כקבוצה קטנה של נשים חרדיות, כאשר הארגון מספק להן תנאים המאפשרים להן לשמור על כללי הדת (למשל עבודה בחדר נפרד, אינטרנט כשר וכו’).

## עובדות מערכת החינוך החרדית

מערכת החינוך החרדית היא המעסיק המרכזי של נשים חרדיות, גם לאחר פתיחת מסלולי לימוד נוספים בסמינרים וכניסת חרדיות לענף ההיי-טק. לפי כהנר (2020), בין השנים 2009-2016 ירד שיעור הנשים החרדיות שעסקו בחינוך מ-57% ל-38%, אולם כפי שראינו, לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2020) (א) לוח מס’ 2.58) 43% מהנשים החרדיות עסקו בהוראה ב-2018.



הציעו לי שכר כפול פי חמש ממה שהרווחתי במטריקס, ששם הרווחתי מינימום, למרות שניהלתי צוות. חזרתי למטריקס ביקשתי העלאה ואמרו לי לא. אמרו לי: לאן תלכי? איך תלכי למקום חילוני? הלכתי. הייתי הראשונה שנכנסה כחרדית לאינטל. שאלתי שאלת רב והוא אמר לי ללכת לאינטל, שזה מה שאני צריכה לעשות. היה לי שוק תרבותי. אחרי שנתיים כבר הכנסנו מחזור של נשים חרדיות.



למעט בתי ספר חרדיים בודדים, השייכים לזרם החינוך החרדי ממלכתי אשר הוקם בשנת 2014, הרב המכריע של מוסדות הלימוד מופעלים על ידי רשתות חינוך שהן בעלויות פרטיות. שתי הרשתות הגדולות הן רשת החינוך העצמאי המזוהה עם אגודת ישראל ורשת מעיין החינוך התורני שהוקמה על ידי מפלגת ש"ס. כמעט כל בתי הספר לבנות שייכים לשתי רשתות אלה. לצידן פועלות רשתות קטנות הקשורות לזרמים וחרדות בקהילות החרדיות ורשתות המפעילות גני ילדים (צ'רנוביצקי ופלדמן, 2018).

תעסוקה בחינוך החרדי עונה על צרכים רבים של הנשים המועסקות: מוסדות החינוך נמצאים בריכוזי היישוב החרדי, סביבת התעסוקה הומוגנית וידידותית, שעות העבודה נוחות לגידול ילדים וישנה לגיטימציה רחבה בקרב הרבנים ובחברה החרדית בכלל, לעיסוק נשים בהוראה.

אולם, העובדה שמוסדות החינוך נשלטים על ידי רשתות החינוך ורבנים והמערכת כולה אינה מפוקחת כראוי על ידי משרד החינוך, מאפשרת ניצול כלכלי של עובדות ההוראה. נורמות ההעסקה כוללות תשלום שכר נמוך מאד, ריבוי משרות חלקיות ופגיעה רחבה בזכויות ובתנאים הסוציאליים להם זכאיות המורות והגננות על פי חוק. תלונות של מורות או ניסיונות התאגדות נתפסים כפגיעה בקהילה החרדית ועלולים להביא לפיטורין ואף להוצאת הילדים מהמוסד החינוכי.

למעשה, מהספרות המחקרית עולה כי העסקה פוגענית היא הנורמה. כך למשל, מחקר של המכון החרדי למחקרי מדיניות מצא כי נשים חרדיות המועסקות בהוראה עובדות בממוצע 27.9 שעות שבועיות, כשש שעות פחות מנשים לא חרדיות המועסקות בהוראה. מבין העוסקות בהוראה, כשני שלישים מועסקות בהיקף ממוצע של 31.6 שעות שבועיות וכשליש - בהיקף ממוצע של 20.6 שעות שבועיות. מבין האחרונות, מרביתן מועסקות במשרה חלקית שלא מרצון (קסיר (קלינר), שהינו-קסלר וצחור שי, 2018).

בשנת 2014 היה שכרן השעתי הממוצע של מורות חרדיות 58.1 ₪ לשעה, בהשוואה ל-76.7 ₪ לשעה בממוצע בקרב מורות יהודיות לא חרדיות (קסיר (קלינר) וצחור, 2017). פרסום של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2015) שבחן את שכר המורות לאורך עשור (2003-2012) הצביע גם הוא על שכר נמוך מאד לעובדות הוראה במגזר החרדי – נמוך משכר המורות בזרם הממלכתי בכ-25% בחינוך היסודי ובכ-44% בחינוך העל-יסודי.<sup>5</sup>

דו"חות מבקר המדינה שעסקו בחינוך החרדי, מצביעים על פגיעה בזכויות הבסיסיות של העובדות ועל היעדר פיקוח של משרד החינוך (מבקר המדינה, 2007; 2008). סקר ראשון מסוגו שנערך בשנת 2017 בקרב כמאה מורות במוסדות חינוך חרדיים מצביע אף הוא על נורמה של אי תשלום תנאים סוציאליים, אי התאמה בין השכר לוותק ולרמת ההכשרה, פיטורי מורות בתקופת החופש

5 נתונים אלה אינם כוללים את העובדות במשרות חלקיות.



הגדול, הלנות שכר ועוד. בעמותות המפעילות מוסדות חינוך רווח הנוהג של גביית "מעשר" משכר המורות לטובת העמותה (צ'רנוביצקי ופלדמן, 2018; הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת, 2014).

ישנן שיטות שונות להפחתת שכר והן מתאפשרות בשל היעדר פיקוח של משרד החינוך. בבתי הספר של העמותות הפרטיות השייכות לזרם ה"מוכר שאינו רשמי", והמתוקצבים על ידי משרד החינוך בשיעור של 75%, משלמים למורות 75% או פחות מהשכר הרשמי שנקבע על ידי משרד החינוך. שיטה נפוצה אחרת היא לכתוב בתלוש סכום מסוים ולדרוש מהמורה להחזיר חלק מהסכום בתוך 48 שעות. ניתוח פניות לקו הפתוח לזכויות נשים חרדיות בעבודה של שדולת הנשים בישראל, גילה מקרים שבהם עמותות המעסיקות נשים חרדיות בהוראה, נקטו באותה השיטה כדי להסתיר הפרות של הסכמים קיבוציים (מן וקובו-רום, 2020). שיטה דומה היא תשלום שכר בכפוף לדרישת "תרומות" לעמותה. בנוסף, במקרים רבים העמותות אינן מעבירות הפרשות לקרן הפנסיה כחוק למרות ניכוי ההפרשה משכר העובדות (שם).

הפרות נוספות של חוקי העבודה הוזכרו בראיון עם עובדת בהסתדרות העובדים הכללית, העוסקת בנושא. למשל רישום נתונים כוזבים בתלוש השכר על מנת להפחית עלויות בגין ותק אחוזי משרה וכד'. בעמותות רבות מקבלות המורות מכתב פיטורין בכל סוף כל שנה, כדי למנוע צבירת תנאים סוציאליים. אותה עובדת אף הבהירה כיצד עודף ההיצע של מורות הוא בעוכריהן:

"אישה שמעזה לשאול משהו אודות התלוש שלה או לדרוש זכויות, מאיימים עליה בפיטורים. הנהלות העמותות אומרות לנשים: 'את לא מרוצה, על כל משרה כמו שלך יש לי אוטובוס מלא נשים שאני יכול להביא'".

שיעור החברות בארגוני עובדים בקרב עובדות הוראה חרדיות נמוך מאד וניסיונות התאגדות נתקלים בהתנכלות.<sup>6</sup> על פי נתוני ההסתדרות הכללית, רק כ-800 עובדות הוראה חרדיות מאוגדות בהסתדרות ועוד כמה מאות במסגרת החינוך החרדי הממלכתי (צ'רנוביצקי ופלדמן, 2018).

## 6. דילמת ההשתלבות בשוק העבודה הכללי

מחקרים שהתמקדו בנשים חרדיות מצביעים על תמונה מעורבת בהתייחס לנכונותן להשתלב בשוק העבודה הכללי. מחקר עומק שנערך בקרב 550 נשים חרדיות, מועסקות ושאין מועסקות, בחן את עמדותיהן של נשים חרדיות כלפי עולם העבודה. כמחציתן ענו כי הן מוכנות להשתלב במקומות עבודה חילוניים (קוליק, 2012). במחקרה של פרומן-סופר (2012) על השתלבות

6 ר' לדוגמא ע"ע 30583-07-14 בוסי ואח' נ' רשת הגנים של אגודת ישראל. פסק דין מיום 8.5.2018.





אישה שמעזה לשאול משהו אודות התלוש  
שלה או לדרוש זכויות, מאיימים עליה  
בפיטורים. הנהלות העמותות אומרות לנשים:  
'את לא מרוצה, על כל משרה כמו שלך יש לי  
אוטובוס מלא נשים שאני יכול להביא'.



חרדים בשוק העבודה, כמחצית מהנשים במחקר עבדו בשוק העבודה הכללי, אך כ-80% מהן עבדו במקום עבודה שיש בו לפחות מאפיין חרדי אחד - מעסיק חרדי, עמיתים חרדיים, או לקוחות חרדיים. כמו כן, מידת הנכונות להשתלב בשוק העבודה שמחוץ לנישות התעסוקתיות תלויה במידת הקרבה של כל אישה לערכי הליבה של החברה החרדית ולגרעין השמרני שלה.

בראיון הקבוצתי שנערך במחקר הנוכחי עלו יתרונותיה של סביבת עבודה מעורבת ומגוונת מגדרית ודתית. כפי שסיפרה ר':

"כשיצאתי מהסמינר והיית אומרת לי 'סביבה חילונית' הייתי אומרת אימא'לה, רואה שד מול העיניים. 'הם ידרדרו אותי'. זה מה שאמרו לי. אמרו לי 'הלך עליך, הלך על המשפחה שלך'...היום אני לא מסוגלת לעבוד בחברה חרדית. אני לא חושבת שהדתיות שלי קשורה לעבודה. אני צריכה את החופש הזה ואת השקט הזה... יש אצלנו כל מיני, אחת חילונית, אחת שומרת שבת ואני חרדית ואני לא מתביישת בזה. אני גאה באורח החיים שלי ולא מרגישה שאני צריכה להתנצל".

יתר על כן, אותה המרואיינת סיפרה כי קל יותר לעבוד עם גברים חילוניים מאשר עם גברים חרדים: "יש הבדל בין חרדים לחילונים - וואו המבוכה והמתח שקיים [עם גברים חרדים]... לימדו אותי מגיל 10 לא לדבר איתם. עם גברים חילונים זה פתוח וזורם. בכלל לא דומה למה שאמרו לי בסמינר."

יתרון נוסף של העבודה בסביבה מעורבת נחשף במחקר של וסרמן ופרנקל (Wasserman and Frenkel, 2019), המבוסס בעיקר על התובנות והחוויות של 40 נשים חרדיות שעבדו בתעשיית ההיי-טק. העובדה לפיה נשים אלה היו נתונות לפיקוח של סמכויות משני עולמות - זה החרדי וזה הארגוני - העניקה להן מידה של חופש משניהם, כאשר הן נעזרו בפיקוח של האחד כדי להשתחרר מחלק מדרישותיו של האחר. כלומר, הפיקוח הכפול היווה משאב שאפשר להן למתן את הדרישות של שתי הסמכויות ולקבל הכרה הן כאישה חרדית דגולה והן כעובדת היי-טק מסורה. לדוגמא, עצם העובדה שהיו נתונות לפיקוח דתי מנעה מהן סטיגמה בקהילה החרדית הקשורה להשתתפות בעולם החילוני, ועצם העובדה שהיו נתונות לפיקוח ארגוני-מקצועי אפשרה להן לבוא בדרישות אל הפיקוח הדתי.

עוד עלה בראיון הקבוצתי כי עבודה בשוק העבודה הכללי מתגמלת יותר מבחינה כלכלית - בהיבטים של רמת השכר, תנאים והטבות, יציבות תעסוקתית ותעסוקה במשרה מלאה. עבור חלק מהנשים מדובר באפשרויות רבות ומגוונות יותר למימוש תעסוקתי. אולם בבחינת היבטים לא כלכליים, עבור נשים רבות עבודה בשוק החרדי ובנישות תעסוקתיות, נוחה יותר כיוון שהיא מקלה על שמירת אורח החיים החרדי, מקנה תחושת שייכות, מאפשרת קרבה לבית, ומקבלת יותר לגיטימציה מהקהילה.



קבוצה מובחנת, המובילה את מגמות השילוב בשוק העבודה היא זו המכונה "חרדיות מודרניות", שתוארה במחקר של זיכרמן וכהנר (2012). לקבוצה זו שייכות חלק מהיזמיות החברתיות אשר השתתפו במחקר זה ומפעילות תוכניות תעסוקה, משתתפות בתוכניות תעסוקתיות כדוגמת "מובילות", פעילות חברה אזרחית וכמה מהנשים שלקחו חלק בראיון הקבוצתי. נשים אלו נשואות לגברים שגם הם משתתפים בשוק העבודה, מבטאות באופן ברור את השאיפה לתעסוקה איכותית ולקידום בעבודה ומשתכרות שכר גבוה מממוצע השכר של כלל הנשים החרדיות. למרות היותן חלק מהקהילה החרדית, הן חיות על התפר שבין החברה החרדית וזאת החילונית. עם זאת, ממחקרה של כהנר (2020) וכן מהראיונות שבוצעו במחקר זה עולה, כי קבוצה רחבה יותר של נשים חרדיות ולא רק "חרדיות מודרניות", מעוניינת בהשכלה ותעסוקה איכותיות ומתגמלות יותר, כולל נשים מזרמים שמרניים יותר.



אני לא חושבת שהדתיות שלי קשורה לעבודה. אני צריכה את החופש הזה ואת השקט הזה... יש אצלנו כל מיני, אחת חילונית, אחת שומרת שבת ואני חרדית ואני לא מתביישת בזה. אני גאה באורח החיים שלי ולא מרגישה שאני צריכה להתנצל.



## חלק ב': חסמים לתעסוקת נשים חרדיות

שיעור הנשים החרדיות המועסקות גבוה כבר היום ובניגוד לנשים מקבוצות אחרות, רבות מהן מפרנסות עיקריות. על כן, החסמים לתעסוקתן נוגעים יותר לתעסוקה רציפה ומלאה, לאיכות וגיוון התעסוקה - בשוק החרדי ובשוק הכללי - ולהעלאת רמות השכר הנמוכות של חלק גדול מהן. החסמים שיפורטו כאן עולים מהמחקרים בנושא תעסוקת נשים חרדיות, כמו גם מהראיונות שערכנו.

מרבית החסמים לתעסוקת נשים חרדיות נובעים מהמתח הקיים בין הצורך לנווט בין השייכות לחברה שמרנית במהותה לבין ההשתלבות בשוק העבודה הכללי, שהינו יותר פתוח ומודרני; מתפקידן של נשים בקהילה ובמשפחה - גם כמפרנסות עיקריות (בחלק גדול ממשקי הבית) וגם כמטפלות עיקריות; מהריכוז הגבוה של נשים חרדיות בענף החינוך וכתוצאה מכך משיעורים גבוהים של עובדות בחלקיות משרה. בנוסף, מאחר שבחברה החרדית להכשר של המנהיגות הדתית יש חשיבות רבה בקידום תהליכי שינוי, העמדות השונות (התלויות בזרמים השונים בתוך החברה החרדית) שקיימות בקרב ההנהגה החרדית ביחס להשתלבותן של נשים בשוק העבודה משחקות תפקיד מפתח. הן משפיעות על הרצון והיכולת של נשים לרכוש השכלה ומיומנויות תעסוקתיות חדשות המאפשרות השתלבות טובה בשוק העבודה הכללי.

**התפקיד הכפול של מפרנסות ומטפלות** - שיעור ילודה גבוה מביא לכך שנשים חרדיות בגיל העבודה מטופלות במספר ילדים קטנים, נתון שמשמעותו צורך בהשקעת שעות רבות בטיפול בילדים ובמשק הבית. על מנת לשלב עבודה בשכר עם עבודות הבית והטיפול, יש המעדיפות או נאלצות לקחת על עצמן משרות חלקיות בקרבת הבית. בעלות על רכב ורישיון נהיגה אינם נפוצים בקרב נשים חרדיות<sup>7</sup> והשילוב של כל אלה מעצים אצלן את ההתמודדות עם העול הכפול של עבודה ומשפחה. פרומן-סופר (2012) מצביעה על ירידה בשיעורי התעסוקה של נשים חרדיות אחרי גיל 30, גיל בו הן כבר מטופלות בכמה ילדים קטנים.<sup>8</sup>

עם זאת, חשוב לציין כי בחברה החרדית ניכרים תהליכי שינוי. חסידה (2016) מצאה שבעשור האחרון, בעקבות העלייה בהשתתפות נשים חרדיות בשוק העבודה ומפני שברבים ממשקי הבית

7 ל-29% מהחרדיות עם נגיעות מודרניות ולמחצית המודרניות - יש רישיון נהיגה וכך לרב המכריע של הגברים, לעומת 9% ו-18% בקרב נשים בקבוצות השמרניות (כהנר, 2020:72).

8 ר' גם מלחי ואברמובסקי, 2015



הן המפרנסות העיקריות, עלתה מעורבותם של גברים חרדים בעבודות הבית ובטיפול בילדים. כמו כן, השתלבותן של נשים חרדיות בתחומי תעסוקה חדשים (כדוגמת הייטק), הכוללים לעתים שעות עבודה ארוכות יותר ועבודה מחוץ לקהילה, תרמו אף הם לשינוי בחלוקת העבודה המגדרית בבית (קוק והראל-שלו, 2021).

**בין "אשת חיל" ל"אשת קריירה"** - על פי הספרות המחקרית, היציאה לעבודה נעשית בדרך כלל לשם פרנסה על מנת לשמר את המסורת של חברת לומדים בקרב הגברים, וכאשר נישואין לבחור ישיבה נתפסים כאידאל. לפיכך ישנה לגיטימציה נרחבת לתעסוקת נשים, אך הן עדיין מתפקדות גם כמטפלות עיקריות בבני משפחה, דבר שמשליך על אפשרויות התעסוקה שלהן. התוצאה היא, פעמים רבות, נכונות להתפשר על שכר נמוך ועל מקום עבודה נח. תוצאה נוספת של הנורמה החברתית-תרבותית היא בהיעדר תפיסת פיתוח מקצועי כשיקול בבחירת עיסוק או מקום עבודה (מלחי ואברמובסקי, 2015; מילצקי, 2016). עם זאת, נראה שגם בהקשר זה ניכר שינוי. בראיון הקבוצתי שערכנו רוב הנשים – אם מזרמים "מודרניים" או "שמרניים" יותר, ציינו את חשיבות המימוש העצמי, ההגשמה והסיפוק האישי, כשיקולים מרכזיים בבחירת עיסוק.

**מגבלות וקשיים ברכישת השכלה והכשרה מקצועית** - חסם זה עולה בספרות המחקרית כחסם מרכזי. כפי שצוין לעיל, שיעור נמוך בקרב הצעירות החרדיות לומדות לתעודת בגרות, מסלולי הלימוד בסמינרים מצומצמים ביחס למקצועות הרבים הנלמדים בחברה הלא חרדית, ושיעורים נמוכים של נשים הן בעלות תואר אקדמי.

כהנר (2018) מציינת, כי מעסיקים חרדים אינם מייחסים משמעות לתואר אקדמי בתהליך ההשמה, וודאי שאינם משלמים שכר גבוה יותר לעובדת בעלת השכלה גבוהה. לנשים חרדיות מקהילות שמרניות יותר, אין אם כן תמריץ לרכישת השכלה אקדמית.

אולם, רמות ההשכלה וההכשרה של נשים חרדיות, מרתיעות מעסיקים בשוק העבודה הכללי, מקנות לגיטימציה לתשלום שכר נמוך לנשים חרדיות ומקשות על השתלבותן (מילצקי, 2016; מלאך, כהן וזיכרמן, 2016; צרויה ורז, 2016; המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2016). כמו כן, גם כאשר נשים מעוניינות בשיפור כישוריהן התעסוקתיים, עלויות הלימודים האקדמיים או ההכשרה המקצועית וזמן ההשקעה הנדרש, המקשים עליהן לעבוד במקביל ללימודים או להכשרה, מהווים חסם משמעותי עבורן (מלחי וליפשיץ, 2015, הוועדה למעמד האישה ולשוויון מגדרי, 2014).

כפי שציינו קודם לכן, מהמחקר הנוכחי עולה, כי חלים שינויים בתפיסת התעסוקה של נשים חרדיות. הדבר מתבטא גם בשיעורן הגדל של הלומדות במסלולים הטכנולוגיים בסמינרים ושל הלומדות לתואר אקדמי.



**רשתות חברתיות -** עבור מי שמעוניינות להשתלב בשוק העבודה הכללי, לא מדובר במשימה פשוטה. רשתות חברתיות המוגבלות לעולם החרדי מגבילות את היכולת למצוא עבודה בשוק הכללי (ר' למשל: מלאך, 2011; מלחי, 2015). כך למשל בתחום ההיי-טק, מרבית הנשים מוצאות תעסוקה באמצעות מתווכים מהעולם החרדי (גלבוט, 2014; צרויה ורז, 2016).

**אפיקי התעסוקה מוגבלים על ידי גברים בעלי סמכות -** בחברה החרדית הסמכות הרבנית משחקת תפקיד מרכזי באישור/הכשרת מקומות עבודה ומשלחי יד בהם נשים יכולות להשתלב. בקרב זרמים מסוימים בחברה החרדית, גורמי סמכות בקהילה עורכים בחינה מדוקדקת של מקומות העבודה מבחינת היכולת לשמור צניעות, להימנע ממגע עם גברים, אפשרות לשמור כשרות ועוד. בנוסף, חלק מהנשים החרדיות מפעילות בעצמן סלקציה בבחירת מקום עבודה בהתאם לקריטריונים אלה ורבות נמנעות ממקומות עבודה שאינם עומדים בקריטריונים (צרויה ורז, 2016). לצד בחינה של מקומות עבודה פוטנציאליים, ישנן הגבלות תרבותיות שונות על משלחי יד. כך למשל, משרות במכירות נתפסות כלא צנועות ולא מתאימות לאורח החיים החרדי, וכך גם שיווק טלפוני או שיווק באינטרנט.<sup>9</sup>

**חסמים מצד המעסיקים -** יחסו של שוק העבודה הכללי לנשים חרדיות אינו אחיד. מחד, מעסיקים שהתנסו בהעסקת חרדים, גברים ונשים, מציינים לחיוב את המסירות והמחויבות לעבודה. מנגד מעסיקים מסויגים מהצורך בעריכת התאמות תרבותיות ומציינים גם את המחסור במיומנויות עבודה, הכשרה, ניסיון והשכלה רלוונטית. בנוסף לאלה, ישנם בעלי דעות קדומות באשר לנכונותן של הנשים לעבוד במקומות שאינם מקיימים הפרדה מגדרית (מלחי, יוני 2015; מלאך, כהן וזיכרמן, 2016; מבקר המדינה, 2012). בדיון בכנסת, בוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי (2014), טענה רחלי איבנבוים, מקימת תוכנית "מובילות" (עליה נרחיב בהמשך) כי כאשר מדובר בנשים חרדיות, מעסיקים נוטים לראותן ככח עבודה זול וחסר הכשרה ולהציע להם משרות בשכר נמוך ובעבודות לא מקצועיות.

---

9 דוגמא נוספת היא בתחום המסחר בערים החרדיות נשים מנותבות למכירת בגדים ואינן מועסקות בעסקי מזון מחשש לפריצת צו"ר למשל כאן <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-5324066,00.html#autoplay>



חלק ג:

# תוכניות הממשלה והחברה האזרחית לקידום תעסוקת נשים חרדיות

## 1. התוכניות ויישומן

החלטת הממשלה הראשונה המציבה יעדים לתעסוקת חרדים התקבלה בשנת 2010 (החלטה מס' 1994 בדבר "הצבת יעדי תעסוקה לשנים 2010-2020" מיום 15.7.10). ההחלטה כללה יעד להעלאת שיעורי תעסוקה לשנת 2020 כך שיעמדו על 63% לנשים וגברים חרדים כאחד.

בשנים שקדמו להחלטת הממשלה, פעלו תוכניות ניסיונות של משרד התמ"ת וג'וינט-תב"ת להכשרה ושילוב של חרדים בעבודה וכן הוקצה תקציב לעידוד לימודים אקדמיים. אולם רק בתחילת העשור הנוכחי, החלה הטמעה של התוכניות הניסיוניות במשרד התמ"ת (כיום משרד העבודה והרווחה) והוקצה תקצוב משמעותי לשילוב חרדים באקדמיה. בשנת 2013 החל המשרד להפעיל תוכנית חומש לתעסוקת חרדים בתקציב של כ-500 מיליון ש"ח. עם זאת, בעקבות העלייה בשיעורי תעסוקת נשים חרדיות ואי העמידה ביעדי הביניים לתעסוקת גברים, החל משנה זו החלה הסטת תקציבי התוכנית לטובת גברים.<sup>10</sup> במילים אחרות, הממשלה התמקדה ב"כמות" – בשיעוריהן של הנשים החרדיות שהשתלבו בשוק העבודה ולא באיכות העבודה, באפשרויות לקידום, בשכר ובתנאים.

בהתאם, חרף תוצאותיה הטובות, ב-2013 הפסיקה לפעול תוכנית "צופיה" להכשרה מקצועית של נשים חרדיות שפעלה באחריות משרד התמ"ת בשיתוף ג'וינט-תב"ת ועמותת "תמך". בתוכנית השתתפו נשים חרדיות אשר רמת ההכנסה שלהן היתה גבוה ביחס לממוצע בחברה החרדית, עוד טרם הכניסה לתוכנית. מחקר הערכה של התוכנית מצא עלייה ניכרת - של 25%-50%, ברמת ההכנסה הממוצעת של המשתתפות, שנה לאחר סיומה. כמו כן הצביעו המשתתפות על תרומת התוכנית לתעסוקתן וציינו לחיוב את העובדה שניתן להן סיוע כספי במהלך הלימודים (כהנר, 2014).

10 שירה ברלינר, נציגת משרד הכלכלה בוועדה למעמד האשה ולשוויון מגדרי. נשים חרדיות בעולם העבודה. דיון מיום 13.5.2014.





עמותת "תמך" הפועלת לקידום תעסוקת נשים חרדיות, הוקמה ב-2005 ועסקה בהכשרות המתקיימות בתוך ארגונים, עסקים וחברות המעסיקים נשים חרדיות שהכשרתן אינה מספיקה לדרישות המעסיק, ואף בהכוון תעסוקתי והשמה. לפי נתונים שפרסמה העמותה, בשנים 2008-2014 הסתייעו בה 10,747 נשים המתגוררות ב-19 ערים שבהן ריכוזים חרדיים. כיום מקיימת העמותה כנסים ושותפה להפעלת ה"האב הירושלמי" - מרחב עסקי תומך לנשים (אתר עמותת תמך).

תוכנית נוספת, לעידוד יזמות עסקית - "ברכה בעסקים", החלה לפעול ב-2006 כחלק מיוזמת תב"ת ומט"י ירושלים. מחקר הערכה של התוכנית משנת 2009, העלה כי כמחצית המשתתפים בה היו נשים, כחמישית מהן פתחו עסקים בעקבות השתתפותן בתוכנית. שיעור העסקים והיקף ההכנסות של נשים היה נמוך יותר משל גברים, בהתאמה למצב בכלל האוכלוסייה. למרות זאת נשים דיווחו יותר על שיפור כלכלי בעקבות פתיחת העסק (מלאך, 2011). התוכנית הפסיקה לפעול וכיום הסיוע בתחום היזמות העסקית למגזר החרדי ניתן באמצעות מרכזי מעוף של משרד הכלכלה.

מסלולי הכשרה מקצועית נוספים פעלו בתמיכת המדינה, במסגרת תוכנית החומש משנת 2013 באמצעות תוכנית השוברים וכן בתמיכת קרן קמח<sup>11</sup>, בתחומים של טכנולוגיה ומחשבים, הנהלת חשבונות, ייעוץ השקעות, הדרכה וטיפול, גרפיקה, תקשורת וחינוך. בשנים 2008-2015 תמכה קרן קמח בהכשרה מקצועית של 4,450 תלמידים חרדים, רק כרבע מהם - נשים (מלאך, כהן וזיכרמן, 2016).

מרכזי הכוון והשמה לחרדים (מפת"ח) החלו לפעול בסוף 2006, על ידי צוות חרדי ובהפרדה מגדרית כפיילוט של תב"ת ומשרד התמ"ת. בשנים 2013-2014, בעקבות תוכנית החומש לתעסוקת חרדים, התגבש מודל של "one stop shop" והחלו לפעול מרכזי הכוון עירוניים בירושלים ובבני ברק (החלטת ממשלה 2638 מיום 28.7.2013). במרכזים ניתנו שירותי הכוון וכן נערכו הכשרות מקצועית, סיוע בהשמה ומענקים למעסיקים. במקביל הפעילה התוכנית שמונה מרכזי מפתח בריכוזי האוכלוסייה החרדיים<sup>12</sup>. בשנים 2005-2014 פנו כ-25,000 חרדים למרכזים אלה, ועוד כמה אלפים למרכזים בבני ברק ובירושלים. לא ידוע כמה מתוכם נשים (מלאך, כהן וזיכרמן, 2016). כיום פעילים 12 מרכזים.

---

11 קרן קמ"ח (קידום מקצועי חרדי) לצירוף חרדים למעגל העבודה. הקרן הוקמה ב-2008 על ידי פילנתרופים מחו"ל, שסברו כי הדרך הנכונה לשלב חרדים בעבודה עוברת בהענקת מלגות ללימודים אקדמיים. ב-2010 הצטרפה גם המדינה, כחלק מתוכנית היעדים ההיסטורית שנועדה לשלב אוכלוסיות מודרות כמו חרדים וערבים בתעסוקה. כיום תקציב הקרן הוא 50 מיליון שקל בשנה - 60% במימון המדינה והשאר בתרומות. הקרן נחשבת גורם מרכזי בשילוב חרדים וחרדיות בשוק העבודה.

12 צפת, חיפה, אלעד, ביתר עלית, בית - שמש, אשדוד, מודיעין עלית ובנגב הצפוני.



בשנת 2017 החליטה הממשלה על הקמת ועדה לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030, באחריות משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. המלצות הוועדה, אשר פורסמו באוגוסט 2020, מרחיבות מאד לגבי שילוב גברים חרדים בתעסוקה. לגבי נשים חרדיות קבעה הוועדה לראשונה יעדים המתייחסים להיקף התעסוקה והשכר ולצורך בגיוון ענפי התעסוקה (אקשטיין ואח', 2020; החלטת ממשלה מס' 2594 מיום 6.4.2017). המלצות אלו לא אומצו על ידי הממשלה ובכך העובר עיקר הדגש בתכניות הממשלתיות לשיפור ההשכלה והתעסוקה של גברים חרדים.

כיום פועלות כמה יוזמות העוסקות ביצירת פלטפורמות ורשתות קשר לחיפוש עבודה עבור נשים חרדיות. שתי תוכניות המשלבות בין צד הביקוש וההיצע, כלומר הכשרה ומתן כלים לעובדות לצד חיבור עולם המעסיקים, הן "לחם עבודה" ותוכנית "מובילות".

"לחם עבודה" הוא מיזם חברתי שהקימה ומנהלת אהובי שוירץ, השואף להציע לנשים חרדיות בעלות השכלה אקדמית מגוון רחב יותר של הזדמנויות תעסוקה. המיזם החל כקבוצת וואטסאפ אשר הנגישה משרות איכותיות לנשים חרדיות והתנהלה כחברת השמה. כאשר התרבו הפניות, ארגנה שוירץ את הפונות בקבוצות לפי משלחי יד וביניהם מקצועות הטיפול, תקשורת, היי טק, עריכת דין, מקצועות בריאות, כלכלה, פסיכולוגיה, אדריכלות, חינוך ופדגוגיה, הנדסת תעשייה וניהול, שיווק ופרסום. בעת הריאיון שנערך עם שוירץ במסגרת המחקר הנוכחי, כללה הרשת כ-4,000 נשים. "לחם עבודה" כוללת לא רק השמה והכנה לראיון עבודה אלא גם חונכות (מנטורינג) לאחר שהאישה החרדית מתקבלת לעבודה.<sup>13</sup>

תוכנית "מובילות", המופעלת על ידי ג'וינט-ישראל-תבת וקרן קמח מבקשת אף היא לקדם נשים חרדיות לשוק תעסוקה איכותי וליצור רשת מנהיגות בתחום התעסוקה שיהוו מודל לחיקוי לאחרות ויסייעו לנשים נוספות בקהילה. את התוכנית יזמו ופיתחו נשים מהזרם הליטאי – נשים שעובדות בשיעורים גדולים ובדרך כלל הן המפרנסות העיקריות של משפחותיהן. בעוד שבתחילתה כמעט כל המשתתפות היו מהזרם הליטאי, כיום ייחודה של התוכנית במפגש בין נשים מקהילות חרדיות שונות<sup>14</sup>. התוכנית מיועדת לנשים חרדיות, בעיקר אקדמאיות, בעלות ניסיון תעסוקתי של שלוש שנים לפחות (כהנר, 2018). בכל מחזור של התוכנית משתתפות מדי שנה כ-30 נשים והיא נמשכת עשרה חודשים. התוכנית כוללת גיבוש הקבוצה, מכינה למצוינות תעסוקתית - מפגשים עם מעסיקים ועם מנהלות משאבי אנוש, סימולציות של ראיונות עבודה, חשיפה למושגים מעולם העבודה והכנה למנהיגות תעסוקתית וליווי על ידי מנטוריות חילוניות. בנוסף מקבלות המשתתפות כישורים רכים (ניהול משא ומתן, פרזנטציה ועוד) ומקבלות ליווי עד להשתלבותן בתפקידים ההולמים את כישוריהן, השכלתן ושאיפותיהן. מסיימות

13 ראיון עם מייסדת המיזם, אהובי שוירץ, מיום 3.2.2019.

14 ראיון עם מנהלת תוכנית מובילות, מיכל לב, מיום 24.1.2019.



התוכנית מצטרפות לרשת מובילות המונה כיום מעל 100 נשים מכל הזרמים ומכל הארץ<sup>15</sup>. בנוסף לתוכניות לנשים, פועלת תוכנית מובילות לבסס רשת של מעסיקים שיפעלו לשינוי המציאות התעסוקתית של נשים חרדיות ([אתר התוכנית](#)).

מודל מוביל לעידוד תעסוקת עצמאיות הוא ה"האב הירושלמי", הפועל על בסיס פילנתרופיה באמצעות עמותת "תמך", הכנסות עצמיות ותמיכה של משרד הכלכלה. ההאב פועל במתחם נגיש בכניסה לעיר, מציע משרדים להשכרה על בסיס קבוע או פינות עבודה במרחב פתוח לפי תעריף שעתי זול ונגיש. במתחם יש מרפסת גדולה לאירועים, מטבח, חדר מחשבים וחדר ישיבות מאובזר. ההאב מציע קורסים ליזמיות בנושאים כגון שיווק, מימון, מכירות ועוד וכן - רישות עסקי ומנטורינג.<sup>16</sup>

## 2. שילוב נשים חרדיות בשירות המדינה

בדצמבר 2015 התקבלה החלטת ממשלה ראשונה (החלטה 869 מיום 20.12.2015) בדבר היערכות לשילוב עובדים חרדים בשירות המדינה. ההחלטה הורתה על יישום שורת המלצות של הוועדה הבין-משרדית לקידום השתלבותם של בני ובנות החברה החרדית בשירות המדינה. עיקרי ההחלטה נוגעים לשילוב סטודנטים מצטיינים בשירות המדינה תוך הקצאת תקנים זמניים ולהיערכות לכך - הקמת מאגר סטודנטים חרדים וסבסוד הכשרתם.

בשנת 2016 הושלם מהלך החקיקה והאוכלוסייה החרדית הוכנסה תחת הגדרת אוכלוסיות הייצוג ההולם בשירות המדינה.<sup>17</sup> כשנה לאחר מכן, בדצמבר 2017, התקבלה החלטת ממשלה המציבה לראשונה יעדים מספריים לקליטת חרדים לשירות המדינה. על פי ההחלטה, בשנים 2018-2020 אחוז החרדים שייקלטו בשירות המדינה יהיה לפחות 7% מכלל העובדים החדשים שייקלטו, כלומר כ-130 תקנים בשנה, מתוכם כ-110 תקנים לעובדים אקדמאים (החלטת ממשלה מס' 3268 מיום 17.12.2017).

קידום השילוב נעשה באמצעות התקשרות משרד הכלכלה עם קרן "קמח" ובשנת 2018 החלה לפעול תוכנית "משפיעים - חרדים לשירות הציבורי". התוכנית כוללת הכשרה בת חצי שנה המיועדת לאקדמאים ואקדמאיות חרדים/ות מצטיינים/ות המיועדים להשתלב במשרות בכירות בשירות המדינה ובשלטון המקומי. במרכז להפעלת התוכנית צוין כי היא מיועדת לגברים ונשים, אולם באפריל 2018 החל לפעול מסלול הכשרה לגברים בלבד. עקב כך הוגשה עתירה על ידי

15 שם

16 ריאיון עם יעל אלימלך, ממייסדות עמותת תמך 9.7.2019

17 תיקון מס' 19 לחוק שירות המדינה (מינויים), סעיף 15א. הגדרת חרדי/ת בחוק הינה "אדם המשתייך לאוכלוסייה החרדית ושהוא, ילדו או בן זוגו לומד או למד באחד ממוסדות החינוך המיועדים לאוכלוסייה החרדית בלבד" (התוספת הראשונה לחוק).



שדולת הנשים כנגד קיום תוכנית הצוערים בהפרדה מגדרית ובעקבותיה נפתח בסתיו 2018 מסלול לנשים. לאחר שני קורסים אלה התוכנית לא שבה לפעול.

לפי נתוני נציבות שירות המדינה, בשנת 2019, שיעורם של החרדים מבין עובדי שירות המדינה היה 2.1% ושיעור החרדים מכלל המגויסים לשירות המדינה בשנה זו היה 8.4%. בסך הכל הועסקו בשירות המדינה 927 חרדים, 63% מהם - נשים. רוב העובדים החרדים בשירות המדינה הועסקו במשרדי הממשלה (77%) והיתר במערכת הבריאות.

בשנת 2019 כמעט 11% מהמועמדיות למכרזים פומביים הוגשו על ידי מועמדים חרדים, ושיעורם בקרב המתקבלים למכרזים היה 5%. שיעור הגשת המועמדות של החרדים היה גבוה יחסית, אך רק 40% מהם עמדו בתנאי הסף (פרגר, 2020).

פעילות שאיינו הצביעו על תוכניות צוערים כדרך להגביר את שילוב החרדים. אפשרות אחרת היא ליווי ותמיכה במועמדים לשירות המדינה, בדומה למודל של "עולים ביחד" לשילוב יוצאי אתיופיה בשירות המדינה. התוכנית של עולים ביחד כוללת הכנה למיונים והכוונה למשרות איכותיות במגזר הציבורי שלא באמצעות תקנים ייעודיים.

### 3. פוטנציאל מקצועות הבריאות

בשנת 2019 הועסקו במערכת הבריאות 210 עובדים חרדים. 55% מהם הועסקו בדירוגים המקצועיים כאשר הבולט שבהם הוא דירוג האחיות בו הועסקו 19% מהחרדים/ות. 45% הועסקו בדירוג המינהלי, לא ידוע כמה נשים מתוכם (פרגר, 2020). אמנם מדובר במספרים קטנים, אולם יש לראותם על רקע עליה ניכרת בביקוש למקצועות פרא-רפואיים: כ-13% מהנשים החרדיות באקדמיה לומדות תחומים אלו (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020 (ב)).

מתוך הראיונות שנערכו במסגרת מחקר זה, עולה כי אתגר מרכזי בכל הקשור לשילוב חרדיות במקצועות הבריאות, הוא לימודי רפואה. מסגרת לימודי הרפואה במתכונתה הנוכחית – מעורבת ומבוססת על תפיסת עולם חילונית ונתפסת ככזו שאינה מתאימה לנשים חרדיות. זאת לצד הקושי בלימודים ממושכים, תובעניים ויקרים, בדרך כלל במקביל לשלב ההורות לילדים קטנים. עם זאת, מנתונים של קרן קמח עולה כי בשנת 2019 פנו 24 חרדים לקבלת מלגה ללימודי רפואה, מרביתם נשים. ב-2020 עלה המספר ל-32 (חרותי-סובר, 2020).

במקצוע הסיעוד וכאחים ואחיות בבתי חולים, ניתן למצוא חרדים וחרדיות, ונראה שיש מקום להרחיב את המאמץ לכניסת נשים חרדיות לתחום. ראשית, בשל התועלת עבור הקהילה החרדית ומטופליה. שנית משום שהמקצוע מבוקש ומתאים לאורח החיים של נשים ממגוון הרצף הדתי.



ושלישית, משום שבישראל קיים מחסור באחיות ומספרן קטן בהשוואה לממוצע במדינות ה-OECD (OECD, 2019).

נשים חרדיות יכולות ללמוד סיעוד במכללות החרדיות "טל" ו"מבחר", בבתי החולים שערי צדק ולניאדו. התעסוקה מתאימה לאימהות בשני המסלולים עיקריים: בעיקר במרפאות בקהילה - שם גם יש אפשרות לעבוד בסביבה חרדית, אך גם בבתי החולים שבהם השכר גבוה יותר והעבודה במשמרות. בראיון עם אישה חרדית המנהלת מרפאת אחיות באזור המרכז, בעלת תואר שני בסיעוד, היא סיפרה כי היא מרוצה מאד מחייה המקצועיים, והדגישה כי המקצוע מתאים לנשים חרדיות: "זה מקצוע שמאפשר שילוב קריירה ומשפחה. להיות אחות זה סמל סטטוס זו גאווה... זה מקצוע שניתן להתקדם בו... השכר של אחיות יותר גבוה ממורות ויותר נמוך מהיי-טק. מי שרוצה להשלים הכנסה יש אפשרויות כמו ביקורי בית, הוספיס, עבודה במוקדים ובבתי החולים תמיד יש צורך".

בטור שהתפרסם העיתון הארץ ב-2015, התייחסה ד"ר נריה בן-שחר לתפקיד החינוכי והחברתי של האחיות החרדיות והערביות: "הן יכולות להיות שגרירות של קהילותיהן ולייצג אותן בכבוד בציבור הישראלי, שכן כל מי שמגיע לטיפול בבתי החולים ובקופות החולים יפגוש אותן. הן גם יכולות להיות שגרירות של החברה הישראלית בקהילותיהן, ולייצג ערכים של טיפול מסור ומקצועי... קבלת טיפול מעובדי סיעוד חרדים וערבים שוברת מחסומים תרבותיים, מערערת סטיגמות, ויכולה לקדם שינוי אמיתי".

יעדים שנקבעו בהחלטת הממשלה, לקליטת חמישים אחים ואחיות במשרד הבריאות במהלך שלוש שנים לא יושמו (משרד ראש הממשלה, 2017). יתרה מכך, תוכנית להסבת אקדמאים לסיעוד, בסבסוד 80% מהעלות על ידי המדינה, נסגרה ב-2015.



## חלק ד: המלצות

1. בתוכניות התעסוקה הממשלתיות, יש לתקצב נשים חרדיות כאוכלוסיית יעד לקידום – זאת על מנת לעמוד ביעדי תוכנית התעסוקה 2030 לא רק להעלות שיעורי התעסוקה של נשים חרדיות אלא גם לשיפור תנאי תעסוקתן. תקציבים ותוכניות הכשרה והשכלה גבוהה לחרדיות קוצצו, וכיום התמיכה מתמקדת בתעסוקת גברים חרדים. אולם, נשים חרדיות הן המפרנסות העיקריות בחלק ניכר ממשקי הבית החרדים ושיעור הולך וגדל מהן מעוניין בשיפור מצבו התעסוקתי.
2. הרחבת שיתופי פעולה עם ההנהגה החרדית - בהתחשב במקומה של ההנהגה הדתית בסוגיות הנוגעות לתעסוקה, יש צורך לעבוד בשותף עם מנהיגי הקהילה על מנת להרחיב את משלחי היד בהם נשים חרדיות משולבות, לשפר את ההכשרה בתוך הסמינרים ולתת לגיטימציה לפיתוח קריירה. זאת על מנת לשפר את צד ההיצע – הינו המיומנויות התעסוקתיות של הנשים.
3. לצד תמיכה ישירה – למשל בתוכניות תעסוקתיות ובמלגות להשכלה גבוהה, נחוצה התמודדות עם חסם יסודי והוא מבנה ההשכלה בסמינרים החרדיים. מסלולי ההכשרה בסמינרים אינם מגוונים מספיק ואינם מכינים לשוק העבודה, כאשר גם בוגרות הנדסאות בסמינרים משתלבות בעיקר בחממות ההיי-טק המיועדות לנשים חרדיות ופעמים רבות עוברות הכשרה נוספת אצל המעסיק. שדרוג מסלולי ההכשרה להנדסאות ומקצועות ההיי-טק ישפיע על סיכוייהן של הבוגרות למצוא תעסוקה וגם יהווה נתיב לשיפור רמות השכר בתחום. מעבר לכך, דרוש שינוי עמוק ויסודי יותר בסמינרים כך שיספקו יותר אפשרויות לתעודת בוגרות מלאה ומסלולי הכשרה מקצועית איכותיים יותר בשלב העל-תיכוני. אפשרת נוספת הינה אקדמיזציה של המסלולים העל תיכוניים.
4. שינוי תנאי העסקתן של מורות חרדיות – מהספרות ומהמחקר הנוכחי עולים מספר כיוונים בהקשר זה. ראשית, צעדים לגיוון תעסוקתי וצמצום מסלולי ההכשרה בהוראה. לפי הגיון זה צמצום היצע המורות יעלה את כוח המיקוח שלהן; שנית, השתת פיקוח פרואקטיבי מטעם המדינה (ולא רק בהתבסס על תלונות) על תנאי העסקה במוסדות החינוך החרדיים והשוואת תנאים למורות המועסקות על ידי משרד החינוך; שלישית, יצירת לחץ ציבורי לשינוי עמדות ונורמות במערכת החינוך החרדית, ויצירת דה-לגיטימציה להעסקה פוגענית.



5. הרחבת שילוב חרדיות בשירות המדינה, למשל באמצעות תוכניות צוערים או באמצעות תוכניות ליווי ותמיכה במועמדים לשירות המדינה, בדומה למודל של "עולים ביחד" לשילוב יוצאי אתיופיה בשירות המדינה.
6. במקצוע הסיעוד וכאחים ואחיות בבתי חולים, ניתן למצוא חרדים וחרדיות, ונראה שיש מקום להרחיב את המאמץ לכניסת נשים חרדיות לתחום.
7. עידוד נשים חרדיות להשתתף בתוכניות כגון שירות לאומי או התנדבות בקהילה מחוץ לחברה החרדית, יכולים להוות הכנה למעבר הכרוך מחברה מוגנת לשוק העבודה הרחב.
8. פיתוח וסבסוד סדנאות למעסיקים, אשר יתמקדו בהבנת הקודים התרבותיים והאילוצים של העובדת החרדית הפוטנציאלית, ויעזרו בתהליך הגיוס, המיון, הקליטה והליווי של העובדות. זאת על מנת להרחיב את הביקוש - מעסיקים נוספים בעלי נכונות לפתח נורמות גיוס, קליטה וליווי רגישות לצרכים ואורח החיים של נשים חרדיות.
9. פיתוח סדנאות לעובדות (ועובדים) חרדיות, אשר יתמקדו בהיכרות עם הנורמות של שוק העבודה הכללי, ציפיות של מעסיקים, התנהלות מול המעסיקים והצוות ועוד.

# מקורות

- אלמו-קפיטל, ג'רי. 2020. נתונים על השכלה גבוהה והכשרה מקצועית של נשים חרדיות. ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
- אקשטיין, צביקה (יו"ר). 2020. הוועדה לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030: דו"ח מסכם. בן טובים, נילי ונועם קוסט. 2017. סטודנטיות למקצוע ההיי-טק – יעד לאומי והמלצות מעשיות. המועצה הלאומית לכלכלה, משרד ראש הממשלה.
- בן שחר, נריה. 2015. "אין די אחיות חרדיות וערביות" הארץ, 2 בפברואר.
- גויכמן, רפאלה. 2018. "5,100 בחודש: חלום ההיי-טק של נשים חרדיות נהפך לניצול". דה-מרקר, 17 באפריל.
- גולדפרב יעל, 2013. השתלבות בשוק העבודה של בוגרות סמינרים במגזר החרדי. משרד הכלכלה, מינהל המחקר.
- גלבע, חיה. 2015. "ממרחק תביא לחמה: עובדות חרדיות בשוק ההיי-טק הישראלי", חקר החברה החרדית, 2 (אוגוסט 2015): 193-220.
- גנוט, שרה ויפעת קוליקנט. 2018. "חרדות לעתידן: נשים חרדיות לומדות מדעי המחשב באקדמיה". בתוך: עשת-אלקלעי, יורם ואח' (עורכים). האדם הלומד בעידן הטכנולוגי: ספר הכנס השלושה עשר לחקר החדשנות וטכנולוגיית למידה ע"ש צ'ייס. האוניברסיטה הפתוחה. ע"מ 40-46.
- הוועדה למעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת. "נשים חרדיות בעולם העבודה". פרוטוקול דיון מיום 13.5.2014.
- הורוביץ, נרי. 2016. החברה החרדית, תמונת מצב. המכון החרדי למחקרי מדיניות.
- הורוביץ, נרי. 2017. "תעסוקת נשים חרדיות: הנס שלא היה". הרצאה מתוך הכנס השנתי של המכון החרדי למחקרי מדיניות.
- החלטת ממשלה מס' 3268 מיום 17.12.2017 - ייצוג הולם בשירות המדינה לבני האוכלוסייה החרדית ואצילת סמכויות לפי חוק שירות המדינה (מינויים).
- החלטת ממשלה מס' 2638 מיום 28.7.2013. שילוב חרדים ומיעוטים בשירות צבאי ואזרחי.
- החלטת ממשלה מס' 1994 מיום 15.7.10. הצבת יעדי תעסוקה לשנים 2010-2020.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2020 (א). סקר כוח אדם 2018.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2020 (ב). השכלה גבוהה בישראל – נתונים נבחרים לשנת הלימודים תש"ף (2019/20) לרגל פתיחת שנת הלימודים האקדמית.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2015. "מגמות בשכרם של עובדי הוראה 2003-2012", הודעה לתקשורת מיום 2.3.2015.



הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2011. "שיטות מדידה ואמידת גודלה של האוכלוסייה החרדית בישראל". נייר טכני מס' 25.

המכון החרדי למחקרי מדיניות. 2016. נשים חרדיות בחזית התעסוקה: נתונים, מגמות ואתגרים. ירושלים. המשרד לפיתוח הפריפריה, הנגב והגליל ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. 2017. דוח מסכם עבודת הצוות לקביעת מדדים ויעדים לתכניות תעסוקה בהתאם להחלטת ממשלה מספר 2594. זיכרון, חיים ולי כהנר. 2012. חרדים מודרניים: מעמד ביניים חרדי בישראל. המכון לדמוקרטיה. חרות-סובר, טלי. "גם אנחנו מבינים שממשפטים ומינהל עסקים לא יצאו מפרנסים חזקים". דה מרקר, 17.12.2020.

חסידיה, יהודית. 2016. "עבודות שקופות? תלוי מי עושה אותן: חלוקת תפקידים מגדרית במרחב הביתי החרדי". הרצאה בכנס "עבודות שקופות: עבודה, זמן ומגדר", מיום 7.12.2016, מכון ון-ליר, ירושלים. כהנר, לי. 2020. החברה החרדית על הציר שבין שמרנות למודרניות. המכון הישראלי לדמוקרטיה. כהנר, לי. 2018. מובילות, מחקר הערכה מסכם. המכון הישראלי לדמוקרטיה, מובילות וג'וינט ישראל. כהנר, לי. 2014. הכשרה מקצועית ותעסוקה בקרב נשים חרדיות, דו"ח מחקר הערכה מסכם לתוכנית "צופיה". משרד הכלכלה, מחקר וכלכלה.

כיכר השבת. 2015. "כיכר השבת" חושף: כך מנוצלות העובדות החרדיות בחברת "מטריקס". כתבה מיום 13.7.2015

מבקר המדינה. 2012. דוח ביקורת שנתי 62 לשנת 2011 ולחשבונות שנת הכספים 2010.

מבקר המדינה. 2009. דוח שנתי 59 ב' לשנת 2008.

מבקר המדינה, 2008. דו"ח שנתי 58 ב' לשנת 2007.

מילצקי, יהודית. 2016. מפרנסות על החומה- נשים חרדיות בסביבת עבודה הטרוגנית. המכון החרדי למחקרי מדיניות, ירושלים.

מלאך, גלעד, כהן, דורון וחיים זיכרון. 2016. מכניסה לתעסוקה לתעסוקה מכניסה - תוכנית אב לתעסוקת חרדים. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

מלאך, גלעד. 2011. דו"ח מסכם אודות "ברכה בעסקים", תוכנית לעידוד יזמות עסקית במגזר החרדי. מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת.

מלחי, אסף. 2015. העסקת חרדים במגזר העסקי, מאפיינים וחסמים. משרד הכלכלה, מינהל המחקר.

מלחי, אסף וחן ליפשיץ. 2015. הערכת מרכזי הכוון לתעסוקה לאוכלוסייה החרדית. משרד הכלכלה.

מלחי, אסף ומיכל בראל. 2012. "יגעת ומצאת – תאמין": מאפייניהם של תלמידים חרדים הנתמכים על ידי קרן קמ"ח במסלולים אקדמיים ומקצועיים. מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת. ירושלים.

מלחי, אסף ומרים אברמובסקי. 2015. שילוב משפחה ועבודה בקרב נשים חרדיות, סיכום תימות מרכזיות במסגרת מחקר איכותני. משרד הכלכלה, מינהל המחקר.

מן, יערה ועמית קובו-רום. 2020. נשים חרדיות בשוק העבודה: אפליה מרובה. שדולת הנשים בישראל. משה, נטע. 2016. נתונים על תעסוקת חרדים. הכנסת, מרכז המידע והמחקר. משרד האוצר, אגף הכלכלן הראשי. 2017. סקירה כלכלית שבועית פורסמה ביום 17.4.2017. משרד ראש הממשלה. דוח מסכם 2017, דיווח ביצוע על החלטות ממשלה. פרגר, אמיר. 2020. ייצוג הולם בשירות המדינה- החברה החרדית. הכנסת, מרכז המחקר והמידע, ירושלים. פרומן-סופר, חגית. 2012. שילוב קבוצות מיעוט בשוק העבודה: המקרה של החרדים בישראל. עבודה לקבלת תואר שלישי, הפקולטה למדעי החברה ע"ש גורדון, החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת תל אביב. פרידמן, מנחם. 1995. "האישה החרדית". בתוך: עצמון, יעל (עורכת). אשנב לחייהן של נשים בחברות יהודיות. מרכז זלמן שזר לתולדות ירושלים. צרויה, גוון ואביעד רו. 2016. "בין שילוב להתבדלות". מצגת שהוצגה בכנס שילוב נשים חרדיות בתעשיית ההי-טק, ביום 7.1.2016. אוניברסיטת בן גוריון. צ'רנוביצקי, מיכל ודבורה פלדמן. 2018. החצר האחורית של החינוך בישראל, מערכת החינוך החרדית תמונת מצב והמלצות מדיניות. עיר ואם, קרן ברל כצלנסון ושותפות לעתיד ישראל. קוליק, ליאת. 2012. תחושת העצמה, ערכי חיים ומרכזיות חיי העבודה בקרב נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה. עבודה לשם קבלת תואר שני. אוניברסיטת בר אילן, בית הספר לעבודה סוציאלית. קוק, בקי ואיילת הראל שלו. 2021. "אני רק עובדת זו לא קריירה" – נרטיבים של נשים חרדיות על סוכנות ותעסוקה". מגדר כתב עת אקדמי למגדר ופמיניזם, גיליון שמיני. קסיר (קלינר), ניצה ודימיטרי רומנוב. 2018. איכות חיים של אוכלוסיות בחברה הישראלית, מבט השוואתי. המכון החרדי למחקרי מדיניות. קסיר (קלינר), ניצה, שלומית שהינו-קסלר, ואסף צחור שי. אוגוסט 2018. בין בחירה לאין ברירה: מה משפיע על היקף שעות העבודה של נשים חרדיות. המכון החרדי למחקרי מדיניות. קסיר (קלינר), ניצה ואסף צחור-שי. 2020. משבר הקורונה, החברה החרדית ושוק העבודה העתידי – אתגרים כלכליים והזדמנויות. המכון החרדי למחקרי מדיניות. קסיר (קלינר), ניצה ואסף צחור-שי. 2017. על עובדים חרדים, מאוגדים ומה שביניהם. ירושלים: המכון החרדי למחקרי מדיניות. רבקה נריה בן שחר. 2015. "אין די אחיות חרדיות וערביות". הארץ, 2 בפברואר. רגב, איתן. 2017. דפוסי השתלבות החרדים בשוק העבודה: ניתוח פנים חרדי והשוואה רב מגזרית. בתוך: מרכז טאוב. דו"ח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות.

Bell, Laurie and Jo Casebourne. 2008. Increasing Employment for Ethnic Minorities: a Summary of Research and Findings. Centre for Economic & Social Inclusion in England.

Gemma, Catney and Albert Sabater. 2015. Ethnic Minority Disadvantage in the Labour Market, Participation, Skills and Geographical Inequalities. JRF Report.

Institute for Women Policy Research. 2016. Undervalued and Underpaid in America: Women in Low-wage Female dominated Jobs.

OECD.2019. Health at a Glance.

Wasserman, Varda and Michal Frenkel. 2019. "The politics of (in)visibility displays: Ultra-Orthodox women manoeuvring within and between visibility regimes". Human Relations.

## ראיונות

עו"ד אינה סולטנוביץ'-דוד, ג'וינט תבת, 2.8.2018.

מיכל לב, מנהלת תוכנית מובילות, 24.1.2019, בני ברק.

יעל אלימלך, ממקימות עמותת תמך ומפעילת ההאב החרדי בירושלים, 9.7.2019, 11.9.2019.

אהובי שוורץ, מייסדת ומנהלת "לחם עבודה", 3.2.2019, ירושלים.

אורלי זלביץ', מנהלת מרפאת אחיות במרכז, 23.12.2018, בני ברק.

אודליה מעודה, אחראית על נשים חרדיות בהסתדרות הכללית (24.10.2018).

ראיון קבוצתי נשים חרדיות. 11.9.2019, ירושלים.

בין אשת חיל לאשת קריירה:  
תעסוקת נשים חרדיות בישראל

**מרכז אדוה**

מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל

ISBN 978-965-92896-3-9



9 789659 289639