

## בלי קיצורי דרך: כדי לשלב חרדים בהייטק לא יספיקו רק תקציבים מנופחים

המדינה שפכה מאות מיליוני שקלים כדי לשלב גברים חרדים בהייטק - אך שיעורם בענף מגיע רק ל-1% ■ מחקר של מכון אהרן מצא כי כדי לשלבם נדרש מסלול בן שלוש שנים ■ "גבר חרדי צריך להבין שיש תגמול בקצה הדרך, אך נדרשת השקעה משמעותית מצדו"

06:23 27.10.2021 מאת: **נתנאל גאמס**

כ-330 אלף ישראלים עובדים בענף ההייטק, אך רק 1% מהם, אלפים בודדים, הם גברים חרדים. הנתון העגום הזה מ-2019 מתמצת היטב את הניסיון הכושל לשלב גברים חרדים במגזר המוביל במשק.

בשנים האחרונות השקיעה המדינה מאות מיליוני שקלים בניסיון לקדם את תעסוקת הגברים החרדים בהייטק, אך המציאות מצביעה על דשדוש מתמשך. בשנים האחרונות נוספו 150 גברים חרדים לענף מדי שנה בממוצע, למרות ההשקעה המסיבית של המדינה. כך, בעוד ב-2013-2019 גדל סך המועסקים בהייטק בכ-100 אלף איש — מספר הגברים החרדים גדל באותה תקופה בכ-1,000 בלבד.

הנתונים האלה עלו במסגרת מחקר רחב היקף של מכון אהרן למדיניות כלכלית באוניברסיטת רייכמן, בהובלת ד"ר הלה אקסלרד וד"ר סרגיי סומקין, שפורסם בימים אלה. המחקר נועד לזהות את המאפיינים של הגברים החרדים שהצליחו להשתלב בהייטק, את מסלולי ההכשרה העומדים בפניהם — ולהיות בסיס לצעדי מדיניות שיגדילו את שיעור החרדים המועסקים בענף ובמקצועות טכנולוגיים.

ההייטק הוא אחד ממנועי הצמיחה של המשק. התוצר לעובד והשכר החודשי הממוצע בענף יותר מכפולים מביתר ענפי הכלכלה. אלא שבמשך כשני עשורים נרשמה יציבות יחסית במשקל התעסוקה של ההייטק — שלא מצליח לפרוץ את מחסום ה-10% מכלל המועסקים במשק. לאחר שהממשלה הציבה יעד לאומי שאפתני של 15% מועסקים בענף עד 2026, גובר הצורך להרחיב את השורות בתעשייה גם לקבוצות שסבלו עד כה מתתייצוג משמעותי.

נכון ל-2020, שיעור התעסוקה בקרב גברים חרדים בגילי העבודה העיקריים (25-64) הוא 52% — רחוק מאוד מנתון מקביל של 87% בקרב גברים יהודים לא-חרדים. בנוסף, 3% בלבד מהגברים החרדים העובדים מועסקים בהייטק.

עוד לפני החלטת הממשלה על היעד החדש, מחקרים קודמים העידו כי ניתן להעלות את משקל מגזר ההייטק בסך התעסוקה של בני 25-64 ל-12%-15% עד 2030. כדי לצמצם את הפער בשיעורי ההעסקה בהייטק בין הגברים החרדים לכלל האוכלוסייה ולהגיע לשיעור העסקה של 12% בקרב הגברים החרדים, נדרשת פעולה רחבת היקף להכשרה ולשילוב של גברים חרדים בכל שנה. לפי המחקר, כדי ליצור שינוי משמעותי יש להגדיל את מספר הגברים החרדים בכל שנה, בהיקפים הנעים בין 700 השנה ל-3,500 ב-2030.

אלא שבדרך להגשמת היעד הזה ניצב כשל שוק: חלק ניכר מהגברים באוכלוסייה החרדית מגיעים לשלב ההצטרפות לשוק העבודה ללא כישורים ומיומנויות מתאימים, ואף בגיל מבוגר יחסית, כשחלקם כבר בעלי משפחות. אלה חסמים משמעותיים בפני השתלבות במשרות בפריזון גבוה בשוק העבודה - מה שפוגע בכלכלה הישראלית כולה, וביכולת הגדילה של ענף ההיי־טק בפרט.

## למה דווקא בהיי־טק?

למרות פוטנציאל התעסוקה הלא־ממומש בקרב הגברים החרדים, נשאלת השאלה מדוע לקחת אוכלוסייה שלא לומדת לימודי ליבה ולנסות לשלבה דווקא בשפיץ של שוק העבודה — בענף שדורש מיומנויות וכישורים שאינם טריוויאליים גם למי שלמד במערכת החינוך הכללית? כידוע, ההיי־טק הוא מנוע הצמיחה של הכלכלה הישראלית; ב-2019 הוא היה אחראי ל-12% מהתוצר ל-43% מהיצוא, ועובדיו היו אחראים לרבע מתקבולי מס ההכנסה של שכירים בישראל ב-2020. בשל כך, יש למדינה אינטרס ברור לאפשר למגזר להמשיך לצמוח בלא־הפרעות, ולפתוח עבורו מקורות חדשים לגיוס כוח אדם.

אקסלרד, ראשת המרכז למדיניות כלכלית של החברה החרדית במכון אהרן, מציינת יתרון משמעותי נוסף בשילוב גברים חרדים דווקא בהיי־טק: "גבר חרדי שעובד במשרה איכותית בהיי־טק לא ימהר לעזוב אותה, גם אם המדיניות הממשלתית תשתנה ויועברו יותר תקציבים לשיבות".

היא מזכירה את החלטתו של שר האוצר, אביגדור ליברמן, לכלול בקריטריוני הזכאות לסבסוד מעונות היום קריטריון של מיצוי כושר השתכרות — מה שצפוי להביא לביטול הטבות לילדי אברכים — כדוגמה להחלטה שממשלה עתידית היפותטית עם חרדים בקואליציה עשויה להפוך. "כשאתה דואג לאדם לתעסוקה איכותית, אתה דואג לו לטווח ארוך. באופן זה, הוא חסין הרבה יותר לזעזועים", היא מדגישה.

## החסם: רמת ההשכלה

מהמחקר עולה באופן מובהק כי סיכויי הגברים החרדים להשתלב בהיי־טק תלויים במסלול הלימודים. בקרב גברים חרדים ללא בגרות וללא תואר אקדמי - מה שמאפיין את רוב הגברים החרדים - שיעור המשתלבים בענף מבין המועסקים נמוך: 2.5% בלבד. לצד זאת, שיעור המועסקים בהיי־טק בקרב בעלי תארים במקצועות STEM (מדעים, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה) גבוה הרבה יותר - 42% בקרב הלומדים לבגרות לא־מדעית, ו-64% בקרב הלומדים לבגרות מדעית. שיעור המועסקים בהיי־טק בקרב גברים חרדים שעברו הכשרה טכנולוגית בצבא הוא הגבוה ביותר - 95%.

במסגרת המחקר, בוצעו ראיונות עומק עם מנהלי פיתוח בהיי־טק. כמעט כל מנהלי הפיתוח שראוינו ציינו כי לא קיבלו כמעט קורות חיים של עובדים חרדים. רוב המנהלים דיווחו כי גייסו עובדים חרדים בודדים בלבד, לרוב מועסקים חרדים שעברו הכשרה במוסדות להשכלה גבוהה, או עולים חדשים שרכשו את השכלתם וניסיונם המקצועי בחו"ל.

בתחום המקצועי, עלה מהמעסיקים הצורך בעובדים בעלי מיומנויות ברמה גבוהה המסוגלים לבצע משימות כבר בעת השתלבותם בחברה. חוסר העניין של חברות להעסיק ג'וניורים, כלומר עובדים מתחילים, הוא אתגר משמעותי בהתחשב בחוסר הניסיון של רוב החרדים המעוניינים להשתלב בהיי־טק.

המחקר מציין כי הקושי בגיוס עובדים חרדים נקשר לכמה סוגיות מרכזיות; לרוב, למועמדים החרדים אין את רמת האנגלית הדרושה והם נעדרים גם יכולת למידה עצמאית

ומוטיבציה להשקיע בעבודה. זאת, מכיוון שהעבודה נתפשת כצורך לפרנסה, ופחות כמקום להתפתחות מקצועית ואישית. המנהלים דיווחו כי עובדים חרדים נרתמים פחות לעבודה בצוות וממוקדים יותר בביצוע המשימה האישית שקיבלו על עצמם.

## "הכי נוח להאשים את המיקרוגל"

ההכשרה, כפי שמציע המחקר, צריכה לארוך שלוש שנים: שנה ראשונה אינטנסיבית במתכונת יומיומית, והתמחות בת שנתיים. הצורך בהתמחות נובע מכך שגם לאחר הכשרה איכותית, רוב הבוגרים עדיין אינם מגיעים לרמת הפיתוח והידע המקצועי הנדרשים בענף. מסיבה זו, לאחר סיום שנת ההכשרה המקצועית יש לקדם מסלולי התמחות בתוך החברות, באמצעות חברות כוח אדם או במגזר הציבורי, שיאופיינו בשכר נמוך, תקופת התמחות מוגדרת מראש (של כשנתיים) והמשך למידה.

לפי המחקר, מכיוון שמרבית הגברים החרדים מגיעים למסגרות הלימוד בגיל מבוגר יחסית והם לרוב בעלי משפחות, יש צורך לבחון את הדרך לאפשר להם מלגות קיום בסיסיות, או לחלופין הלוואות מותנות, שיאפשרו להם לסיים את מסלולי ההכשרה וההתמחות לקראת היציאה לשוק העבודה.

אחת התפישות הרווחות בקרב הציבור החרדי, לפי עורכי המחקר, היא שהלימודים הכלליים ולימודי המקצוע הטכנולוגיים ניתנים להשלמה בתוך כמה חודשים. מכיוון שמשך המסלול המוצע הוא כשלוש שנים אינטנסיביות בשכר נמוך, כדי לרתום לתוכנית היקף רחב של מועמדים יש צורך בתהליך של שינוי תפישה ומודעות להיקף ההשקעה הנדרשת כדי להשתלב במקצועות ההיי-טק.

אקסלרד מסבירה כי החרדים מוצפים בפרסומות להכשרות שמבטיחות השתלבות בטוחה בתעשייה אחרי קורס של שלושה חודשים בלבד. לדבריה, זה אמנם מפתה, בעיקר בקרב מי שיצא מהישיבה ומחפש עבודה בדחיפות, אך מדובר בהבטחות שווא.

"הגברים החרדים צריכים לדעת שאי-אפשר להשלים את לימודי הליבה ואת הידע הטכנולוגי ולהגיע לרמה שתענה על הדרישות של המעסיקים בזמן כל כך קצר", מדגישה אקסלרד. "גבר חרדי צריך להבין שהוא יוצא לדרך ארוכה. אמנם יש תגמול בקצה הדרך — אך נדרשת השקעה משמעותית מצדו כדי להגיע לשם".

מעבר למשך ההכשרה, המחקר מצביע על עקרונות נוספים הנדרשים להצלחת תהליך ההכשרה וההשמה, ובהם תהליכי איתור ומיון מקצועיים ומעמיקים שיסייעו להפנות את המועמדים המתאימים למסלולי ההכשרה המתאימים להם; ופיתוח שלב מכינה מקדים, עוד לפני הלימודים הטכנולוגיים, שיאפשר לחרדים להשלים השכלה בתחומי האנגלית והמתמטיקה. מדברי המעסיקים עולה כי יש הכרח להקנות לגברים החרדים כישורי חיים אישיים ובין-אישיים הדרושים לצורך השתלבות והתקדמות בעבודה.

"חלק מהחרדים נוטים להצהיר מראש שהם לא יצליחו להשתלב בענף בגלל אורח החיים השונה שלהם", אומרת אקסלרד. "יש טענה חוזרת שלפיה מעסיקים יימנעו מהעסקה של חרדים מפני שהם צריכים מיקרוגל נפרד וכשר, כמעין סמל לצרכים הייחודיים שלהם. אבל אני חושבת שהם מקלים על עצמם יותר מדי. הכי נוח 'להאשים את המיקרוגל'. מי שטוב ומקצועי יצליח להשתלב, לא משנה אילו בגדים הוא לובש וכמה פעמים ביום הוא מתפלל. אני חושבת שכל מעסיק ישמח לשים עוד מיקרוגל במטבח. מעסיקים מחפשים את השורה התחתונה, ומי שמביא להם ערך מקצועי ובעל יחסי אנוש טובים — ימצא את מקומו".

למרות דבריה של אקסלרד, חלק קטן מהמעסיקים דווקא העלו במסגרת המחקר את החשש מרצון של עובדים חרדים "לשנות את התרבות הארגונית של החברה". חלקם ציינו

כי "זה כאב ראש ואני לא רוצה להתעסק עם זה... עכשיו יגידו 'תכשיר את המטבח', 'תכשיר את זה'... לא רוצה". לצד זאת, מרבית המעסיקים הביעו פתיחות והבנה לצורכי הדת של העובדים החרדים ברמה האישית, כולל יציאה לתפילות או לבוש שחור-לבן. האתגר, לפי תפישתם, הוא "נקודת הכניסה". אחר כך הדעות הקדומות משתנות, וברגע שהעובד עבר את רף הכניסה, נוצרת היכרות מקצועית ואישית — והוא משתלב בעבודה.