95% Vo)) LTE1 06:35
Preview תצוגה מוקדמת

יפעת מידע חקשורתי
תאריך פרסום: 02/03/2022 זיהוי: 80807605 עיתון: הארץ מוסף: the marker - הארץ כתבה מס' 1 עמוד מס' 14

"זה כאב ראש" עובדים מעדיפים לעבוד עם כל קבוצת מיעוט אחרת על פני חרדים – והדרך לשילובם בשוק העבודה עוד רחוקה

נתנאל גאמס 15-14

80% מהישראלים מוכנים לעבוד עם חרדים – וכאן נגמרות החדשות הטובות

מחקר שבחן את מידת הנכונות לשלב חרדים במקומות עבודה מצא כי העסקתם רחוקה מלהיחשב נורמה, וכי הם נתפשים כבעלי יכולות נמוכות מהנדרש ● עם זאת, החוקרים אופטימים: "מצאנו את הכפתורים שאפשר ללחוץ עליהם אצל המעסיק כדי להגביר את השילוב"

נתנאל גאמס

רפאל הבר עבר בעבר ממנהל פיתוח עסקי בחברת חיי"טק. יום אחד הוא הגיע למגישה אצל לקוח של החברה, וכאבמה בכניסה, שראה מולו אדם חרדי, בחן אותו ממה סמוים מכף רגל ועד ראש – ואז שאל אותו אם הגיע להסגנה.

"אין לי מושג אפילו על מה הוא דיבר, אבל כשרואים אותי, ישר משליכים עלי את כל הסטר־אוטיפים שיש על חרדים", הוא אומר. "מסתכלים עלינו כמקשה אחת. חרדים נתקלים בזה כל הזמן. חושבים שאנחנו אנשים שלא רוצים לעבוד".

הבר מספר כי הגיע לאותה פגי־שה בעמדת כוח, במסגרת תפקידו, "אבל מה היה קורה לו הייתי מודעמד שמגיע לראיון עבודה? זה היה מש־פיע עליי לרעה עוד לפני שנכנסתי לבניין. הייתי מגיע לשם גמור".

הבר כבר לא עובד בהיי־טק. כיום הוא מוביל את תחום תעסוקת החרדים במרכז אקורד באוניברסיטה העברית – אר־גון אקרמי־חברתי, החותר לפ־תח ולהנגיש ידע מדעי וחדשני בפסיכולוגיה חברתית, במטרה לקדם יחסים שוויוניים וסוב־לניים בין הקבוצות החברתיות והאתניות השונות בישראל. במ־רכז ערכו מחקר בנוגע לעמדות מעסיקים כלפי שילוב חרדים בתעסוקה, בדגש על ההיי־טק. המחקר ניסה למפות את מידת הנכונות לעבוד עם חרדים, וכן לזהות היכן החסמים והזרזים לשילוב של חרדים.

המחקר – שבוצע בשיתוף המיזם הלאומי לשילוב חר־דים בהיי־טק מיסודם של זרוע העבודה, הג'וינט והקואליציה לתעסוקת חרדים – רלוונטי במיוחד מאז ששר האוצר, אביג־דור ליברמן, הרגיש את חשיבות הגדלת שיעור התעסוקה בקרב גברים חרדים. במשרד האוצר סבורים כי התעסוקה בחב־רה החרדית היא הבעיה הקשה ביותר של המשק כיום, ונפוייס להציג לממשלה בקרוב תוכנית להגדלת שיעור התעסוקה בקרב גברים חרדים. התוכנית צפויה לכלול קיצוץ של התמריצים השליליים לעבודה, לצד עידוד להשכלה וללימודי ליבה.

אלא שלצד החסמים שנו־געים לתמריצים השליליים, לגיל הגיוס ולפערים בהשכלה ניצב החסם התרבותי, וייתכן שהוא המורכב מכולם. המחקר של אקורד שופך אור על הדרך הארוכה שהחרדים, וכלל החברה הישראלית, צריכים לעשות כדי להגיב לשילוב אפקטיבי של החרדים בשוק העבודה.

סיבה לאופטימיות?

המחקר כלל סקר שנערך באוגוסט עד אוקטובר האחרו־נים בקרב כמעט 2,000 נשאלים בנוגע לתפיסה שלהם אודות שילוב חרדים בתעסוקה. במ־רגם היה רוב קל למנהלים על פני עובדים, 56% מהנסקרים היו חילוניים, ו-42% עובדים או מנהלים מענף ההיי־טק.

80% מהנשאלים השיבו כי הם מוכנים לעבוד לצד חרדים, לנהל אותם או לעבוד תחתיהם. האם זו סיבה לאופטימיות? רק לכאורה, מכיוון שזהו השיעור הנמוך ביותר בהשוואה לסקרי גיוון והכלה שע־סקו בקבוצות אחרות – ובהן עו־בים, אתיופים ולהט"בים. ממצא מטריד נוסף הוא שרק 42% מהמ־שיבים אמרו כי עובדים ומנהלים בענף שלהם היו שמחים לעבוד עם חרדים. משמעות הפער היא שהע־סקה של חרדים רחוקה מלהיתפש נורמה – וכך יהיה קשה לעודד את שילובם בשוק העבודה.

אינדיקציה מדאיגה נוספת היא שהמשיבים הסכימו יותר כי כראי להעסיק חרדים מסיבות של ערכים ומוסר, לעומת סיבות של תועלת עסקית וכלכלית. כל עוד העסקת חרדים תיתפש כעניין ערכי יותר מכזה שנושא תוע־לת כלכלית, יהיה קשה לצפות ממנהלים לגבש מוטיבציה גבוהה לגיוס חרדים.

"כל עוד העסקת חרדים תיתפש כעניין ערכי יותר מכזה שנושא תועלת כלכלית, יהיה קשה לצפות ממנהלים לגבש מוטיבציה גבוהה לגיוס חרדים"

החסם המשמעותי

במכון אהרן למדיניות כלכ־לית באוניברסיטת רייכמן חקרו באחרונה את נושא ההשתלבות של גברים חרדים בהיי־טק, וכ־פרט את מסלולי ההכשרה העו־מדים בפניהם. ד"ר הלה אקסלרד, שעמדה בראש המחקר, אמרה עם פרסומו באוקטובר האחרון, כי "חלק מהחרדים נוטים להצהיר מראש שלא יצליחו להשתלב בענף, בגלל אורח החיים השונה שלהם. יש טענה חוזרת, שלפיה מעסיקים יימנעו מהעסקת חר־דים, מפני שהם זקוקים למיקרוגל נפרד וכשר, כמעין סמל לצור־כיהם הייחודיים. אבל אני חושבת שהם מקלים על עצמם יותר מדי. מי שיביא להם ערך מקצועי וכ־על יחסי אנוש טובים – ימצא את מקומו".

למרות דבריה של אקסלרד, חלק קטן מהמעסיקים באותו מחקר העלו את החשש מרצון של עובדים חרדים "לשנות את התרבות הארגונית של החברה". חלקם ציינו כי "זה כאב ראש, ואני לא רוצה להתעסק עם הכשורת המטבח". אבל מרבית המעסיקים הביעו הבנה לצורכי הדת של העובדים החרדים.

בהקשר זה, מהסקר של מרכז אקורד עולה כי 76% מהמשי־בים חוששים שאם חרדים יעבדו עמם בצוות, הם עלולים לצפות מהם לשנות או להצניע חלק מאורח החיים שלהם. "זה ממצא קשה, וזו נקודה כואבת במיוחד עבורי", אומר הבר. "אני אמ־נם חרדי, אבל אם אני מסתכל על זה מנקודת המבט של האדם החילוני, אני יכול להבין את החשש, וגרוע מכך – אני מבין מדוע זהו חסם ניכר בפני העסקה של חרדים".

הבר סבור כי הפחד הגדול והמשתק ביותר, משני הצדדים, נובע מחוסר וראות. המעסיק אינו יודע אפילו מה יבקש המו־עמד, אבל הוא כבר מדמיין שיר־נויים כפויים ומופלגים בעבודה; וגם העובד החרדי חושש שיכפו עליו לשנות את אורחות חייו. לכן, הבר ממליץ לשני הצדדים לשים את הדברים על השולחן כבר בהתחלה, ולהצהיר על הק־ווים האדומים שלהם.

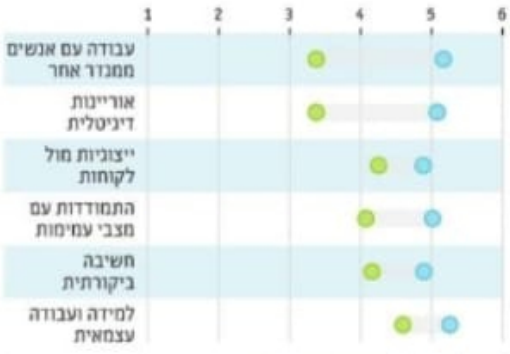
הוא מדגיש כי "המעסיק לא צריך להיבהל מהבקשות של המועמדים החרדים, מכיוון שלי־פעמים הן נובעות מחשש מה־עולם החדש שאליו הם נכנסים. עובדים חרדים עשויים להציב גדר, כדי לצמצם מעט את האי־ודאות ולהפיג את הפחדים – למשל באמצעות בקשה לעבוד במרחב שיש בו רק גברים, או רק נשים. הם לא יודעים לנהל את הסיטואציה נכון בשלב הזה".

לכן, מסביר הבר, גם אם המ־עסיק לא נענה לדרישות, חשוב שהוא יבין מהיכן הן מגיעות. ברגע שהוא מגלה רגישות לצר־כים של המועמד, הוא כבר נותן לו מענה – גם אם הוא לא נענה לדרישות בפועל.

"אחרי כמה חודשים, שני הצדדים מיומנים הרבה יותר בלנהל את הסיטואציה", אומר הבר. "העובד החרדי מרגיש יותר בנוח. הוא פחות חושש לזהות שלו, ומכך שינסו לשנות לו את צבע הכיפה או הבגדים. ואילו המנהל מבין יותר מהיכן נב־עו הבקשות של החרדים, ומהם הצרכים שלהם, וכך הכל נראה פחות מאיים מבחינתו".

עובדים חרדים. כשמשלבים אפילו עובד חרדי אחד בחברה, הדעות של הקולגות משתפרות צילום: בירנט ישראל

חרדים נתפשים בעלי יכולות נמוכות מהנדרש



מדגם של 1,041 משאלים, 1 - כלל לא, 6 - במידה רבה
מקור: מחקר של האוניברסיטה העברית והמרכז הלאומי לשילוב חרדים בהי־טק