

23.79x32.68	31	18	עמוד	גלובס - כותרת	26/08/2010	23943311-6
מנפאואר חברה לכח אד - 26970						

חרדים למיצוא עבודה בהייטק

כמו בשאר המגזרים, גם הקהילה החרדית הולכת ומגלה עניין בעבודה בתעשיית ההייטק ● אמנם שיעורם מגיע לכ-2.5%, אך יו"ר התאחדות עובדי תעשיות העילית מבהיר כי למעסיקים יש אינטרס ברור להעסיק אותם: "היום יותר זול להעסיק עובד חרדי מאשר סטודנט" / צחי הופמן

החבוי בקהילה החרדית כבר לפני חמש שנים, עת הקימה את חברת הבת - בראשית. לדברי ארבל, "הצורך לחברת השמה שמתמקדת רק במגזר הזה נובע מאורח החיים של החרדים, השונה מזה של המגזר הכללי. למשל, מתכנתת חרדית לא יכולה לשבת באופן ספייס ליד שני גברים, שלא לדבר על להיות בחדר סגור ליד גבר. לפעמים המעסיקים לא יודעים איך לאכול את העובד החרדי", אומר ארבל. "אנחנו בעצם עושים תיאום ציפיות מול

לו שכר של 5,000 שקל", מסביר גרינברג את הרציונל. כמו גרינברג, גם ארבל טוען כי בנתח שוק גדול מאוד של לקוחות ההתייחסות לעובד מהמגזר החרדי היא כעובד שעיקר ייעודו הוא להוויל עלויות.

נוחים יותר לניהול ולויאלים לארגון

כך, למשל, מתכנת Java יהודי לא חרדי עם עד שנתיים ניסיון יקבל 16-10 אלף שקל, בעוד עובד חרדי יקבל על אותה עבודה 10-5 אלף שקל. דוגמה נוספת היא מנהל רשת מהמגזר הכללי שיקבל 12-10 אלף שקל, כשעובד מהמגזר החרדי יקבל 8-6 אלף שקל. ארבל מסביר כי ב"בראשית" הם מנסים לפעול לצמצום הפערים בשכר. גרינברג מוסיף כי מלבד השכר הנמוך יותר, המעסיקים לפעמים מקבלים תמריצים מהמדינה להעסקת עובדים מהמגזר החרדי או הערבי. לדבריו, "התמריצים מגיעים לעיתים מכיוון שהארגון פועל באזור אותו המדינה רוצה לפתח, וכתוצאה מזה, גם האוכלוסיות שעונות על הקטגוריה נהנות ממנו".

אולם למרות החיסכון הכספי למעסיק, יש גם מינוס לשיטה הזו. "ההזלה אולי טובה להכנסה למגזרים מסוימים, אבל זה גם רע מכיוון שזה מוזיל את כל העסק. המעסיקים מחפשים כמה זה כלכלי ורווחי לי. הם לא מחפשים איך לקדם את החברה, אלא רק איך לקבל בונוסים", אומר גרינברג. "המגזרים האלה עובדים יותר קשה מעובד הייטק רגיל, כי הם רוצים להוכיח את עצמם ואז המעסיק מקבל תפוקה טובה יותר. חוץ מזה, עובדי הייטק שכבר עובדים המון זמן בתעשייה, יש להם שחיקה. לקחת עובדים מהמגזר החרדי זה יותר זול מלקחת סטודנט", מוסיף גרינברג.

התאמה מיוחדת במקום העבודה

ארבל מסביר כי "העובד החרדי הוא אינדיבידואל, וכל אחד כזה מביא איתו סל של יכולות ותכונות אישיות המאפיינות אותו. עם זאת, ישנם קווים בסיסיים המשותפים לרוב המועמדים מהמגזר החרדי: רובם נוחים לניהול ומקבלים סמכות, רובם לויאלים לארגון המעסיק אותם - מה שבא לידי ביטוי ביציבות תעסוקתית גבוהה. רובם גם ניתנים ביכולות אנליטיות גבוהות והיכולת הקוגניטיבית של העובדים החרדים גבוהה בשיעור ניכר משל עובדים ממגזרים אחרים. בנוסף, כתוצאה ממשך הלימודים הארוך במגזר, כישורי הלמידה של רובם גבוהים".

מנפאואר ישראל גילתה את הפוטנציאל

כבר שנים שענף ההייטק נחשב לנוצץ יחסית ומושך אליו עובדים רבים שרוצים ליהנות ממשכורת גבוהה, תנאים נלווים נוחים וסביבת עבודה, שלרוב מאתגרת וחדשנית. אך על אף העניין הרב שיוצר הענף המבוקש במשק המקומי, קשה שלא להבחין בקיפוח שקיים בו כלפי מגזרים מסוימים. כך, למשל, המגזר הערבי אינו מיוצג בו כראוי לפי ייצוגו באוכלוסייה. רק 4% מהאזרחים הערבים במדינה, המהווים 20% מהאוכלוסייה, עובדים בהייטק. הקיפוח גם ממשיך ברמת השכר - ההייטקיסטים הערבים משתכרים 30% פחות מעמיתיהם היהודים.

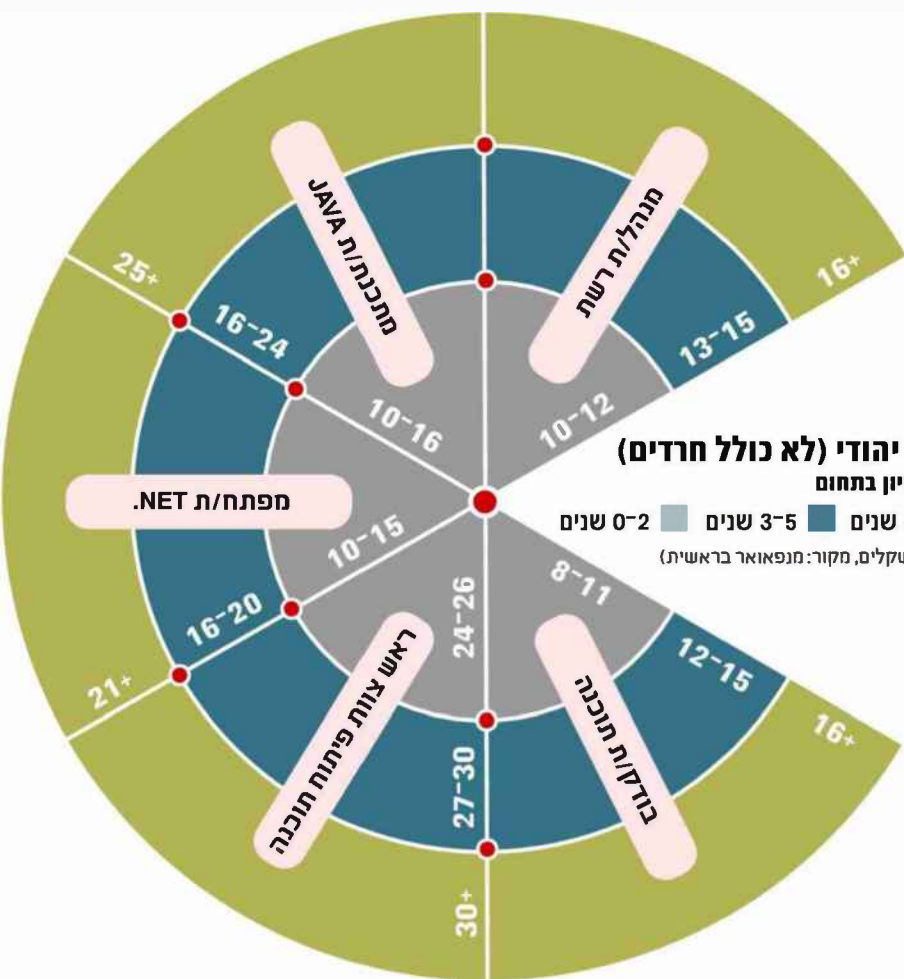
בחינה של ייצוג המגזר החרדי, המונה כ-600 אלף איש, בתחום ההייטק מגלה תמונה קודרת יותר. אמנם מדובר במגזר שאינו פעיל יתר על המדיה בשוק העבודה, אך נראה שייצוגו בענף דל במיוחד, על אף שיפור בשנים האחרונות. "כיום מועסקים בשוק הטכנולוגי כ-6,000 חרדים (לא כולל דתיים לאומיים), אחוז בודד מתוך כלל האוכלוסייה. כ-75% הן נשים והיתר גברים", אומר חיים ארבל, מנהל תחום טכנולוגיה והייטק ב"מנפאואר בראשית", שלוחה של חברת מנפאואר המתמחה בהשמה למגזר החרדי. לצורך השוואה, נכון לסוף 2009 היו בישראל 250 אלף עובדי הייטק שעבדו באופן ישיר בתעשייה, כך שייצוג החרדים בענף כמעט לא בא לידי ביטוי ומגיע ל-2.4%.

פערים של עשרות אחוזים בשכר

"רוב העובדים החרדים מועסקים בחטיבות מערכות מידע או דרך חברות מיקור חוץ לשוק ה-IT כמו: מטריקס ומל"מ, מסביר ארבל. לדבריו, "רק 15% מהחרדים העובדים במגזר ההייטק מועסקים בתחומים טכנולוגיים טהורים, כמו תפקידי מהנדסים ומתכנתים, שלא בחטיבות של מערכות מידע או בחברות שעוסקות במערכות מידע", אומר ארבל. ארבל מספר כי תחומי העיסוק הטכנולוגיים היותר נפוצים במגזר החרדי הן: טכנאי A, טכנאי Cisco, עובדי system ואבטחת מידע, מנתחי מערכות Web designer אצל גברים, כשאצל נשים מדובר בפיתוח אפליקטיבי, בדיקות אוטומציה ובדיקות ידניות.

"בתעשיית ההייטק מנסים כל הזמן להכניס שתי אוכלוסיות נוספות לענף, בשביל להוויל את העלויות של המעסיק", אומר יו"ר התאחדות עובדי תעשיות העילית בישראל, בצלאל גרינברג, כשהוא מתייחס לחרדים ולערבים. "המטרה של בתי העסק היא להפחית בעלויות השכר באמצעות אוכלוסיות שגובות פחות כסף מהמעסיק", הוא אומר.

"אם אני מעסיק, אני לא רוצה לשלם 12 אלף שקל לעובד QA, כשאני יכול לתת לעובד ערבי או חרדי הכשרה פנימית ולשלם



ארבל, "מנפאואר בראשית": "אין בעיה שאישה תעבוד במקום המותאם למגזר החרדי. אולם אסור לה לשבת באופן ספייס עם גברים ועלולה להיות בעיה במקום שעובדים עד מאוחר"

המעסיק ואנחנו גם מכינים את המועמדים לשוק העבודה באמצעות סדנאות עבודה לשוק. אחת הסיבה לקורסים האלו היא שיש גברים או נשים שאין להם אוריינטציה בסיסית במחשבים. לעומת זאת, ביחידות הטכנולוגיה באים אנשים עם רקע במחשב, אבל עדיין הם צריכים את הפה שירבר בשמם על הצרכים שלהם. אחת הדוגמאות יכולה להיות, מועמדת חרדית שתתקבל לעבודה, אולם אחרי חודשיים תעזוב, מכיוון שהושיבו אותה ליד גבר. אותה עובדת לא תגיד לבוס העתידי שלה במעמד הגיוס, שהיא לא יכולה לשבת

24.78x33.39	32	18 עמוד	גלובס - כותרת	26/08/2010	23943323-9
מנפאאר חברה לכח אד - 26970					



(צילום: אריאל ירוזלימסקי)

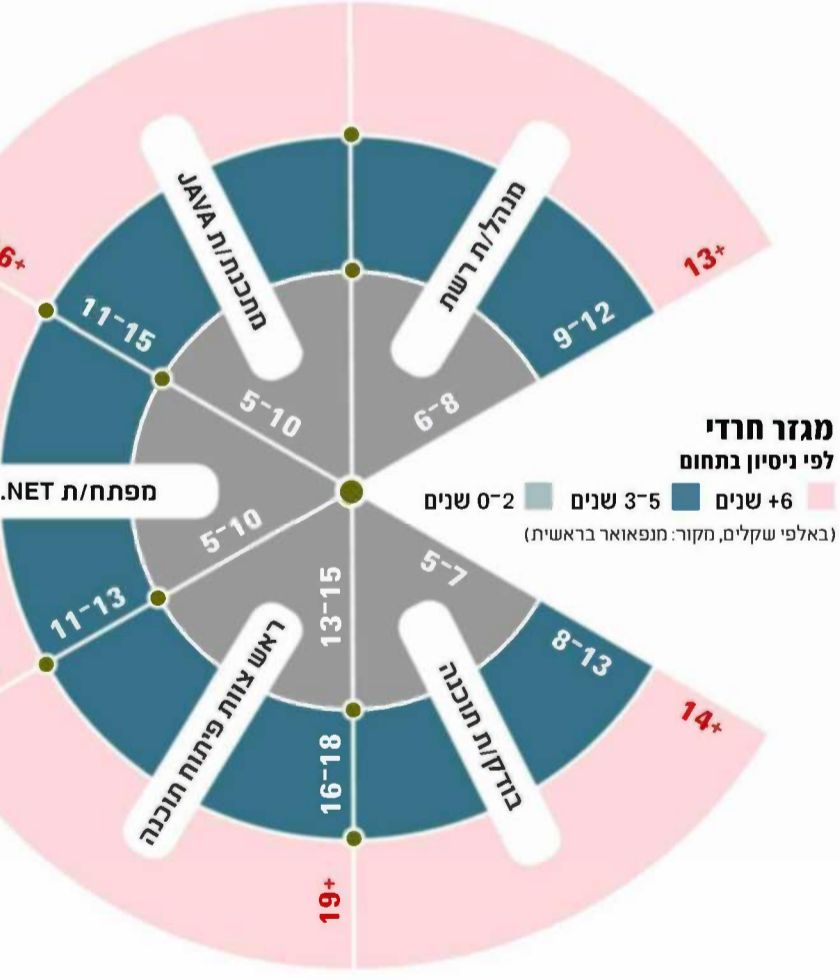
חידים עובדים על המחשב. ארבל: "כתוצאה ממשיך הלימודים הארוך במגזר, כישורי הלמידה של רוב העובדים החרדים גבוהים"

הטרגוני ולרוב המוחלט זה לא מפריע. "מבחינת הקהילה אין בעיה שאישה תעבוד במקום חילוני המותאם למגזר החרדי. אולם עלולה להיות בעיה לנשים שיוצאות מהמסגרת למקומות שלא מקובל לעסוק בהן, למשל גוף היי-טקיסטי שעובדים בו עד שעות מאוחרות בלילה ושהגוף לא עבר התאמה לנשים חרדיות", אומר ארבל.

מלבד הגופים העסקיים, גם ארגון הג'וינט הישראלי, הפועל ללא מטרת רווח, מנסה לגשר על הפער ולגייס ולהכשיר חרדים לשוק התעסוקה וההיי-טק. "יש לנו שירות תעסוקה לחרדים שגם מאפשר לאדם שלא יודע מה הוא הולך לעשות עם עצמו לקבל הכוון להכשרות וללימודים", מסביר ראובן גורבט, ראש תחום חרדים בג'וינט.

לדברי גורבט, "לפני שנה התחלנו תוכנית של לימודים אקדמאיים, בה הגברים החרדים מקבלים מלגות, כשאנחנו פועלים במישור הזה יחד עם משרדי האוצר והתמ"ת. בתחום ההיי-טק ההצלחות הגדולות הן נשים, בכל המודלים של החממות כמו במודיעין עילית, שם מדובר באזור סטריילי שרק נשים חרדיות עובדות בו". בשנתיים האחרונות הפנה ארגון הג'וינט לתחום ההיי-טק 1,600 נשים שעובדות היום בחברות כמו HP, קומברס, אמדוקס ותעשייה אווירית. ומה באשר לגברים? כאן מדובר על כ-130 עובדים בלבד שהופנו להיי-טק, כשלבדברי גורבט, חוסר הניסיון והידע שלהם מקשה עליהם.

ובכל זאת, על אף כוח ההשתתפות הנמוך, אפשר בהחלט לציין שהמגמה חיובית. שיעור החרדים הפונה לתעסוקה בתעשיית ההיי-טק - הן הגברי והן הנשי - נמצא במגמת עלייה וכך גם מבחינת החברות עצמן, שהולכות ומגלות עניין במגזר הזה. יחד עם העזרה של חברות ההשמה וארגונים אחרים, יכול להיות שהמעסיקים יגלו יותר לעומק את המגזר החרדי, מגזר שחלקם הגדול פספס עד עכשיו. ●



גרניברג, התאחדות עובדי תעשיית העילית: "אם אני מעסיק, אני לא רוצה לשלם 12 אלף שקל לעובד QA, כשאני יכול לתת לעובד חרדי הכשרה פנימית ולשלם לו 5,000 שקל"

ליד גבר, מכיוון שהיא תחשוב שזה יכול לפגוע בסיכויי הקבלה שלה לעבודה. ארבל מסביר כי "במגזר החרדי הנשים הן אלה שבעיקר יוצאות לפרנס", אומר ארבל. "יש אחוז קטן של עובדים גברים שיוצאים לעבודה במשרד, כי הם הצליחו לשלב לימודי מקצוע בשלב של לפני או אחרי החתונה שלהם. המעט שכן נמצאים בתחום הטכנולוגי הם כן כאלה שלמדו את התחום", מוסיף ארבל. לדבריו, עדיין יש בקהילה החרדית בעיה עם זה שאנשים עובדים בהיי-טק החילוני, אולם זה משתנה, מכיוון שהמגזר החרדי הוא