

**The Coalition**

► Next Generation Of Haredi Employment ►

# חרדים בענף הבניה

הקואליציה לתעסוקת חרדים

**דוח מסכם מאת חברת**

**אסקריא**  
עושים עסקים מנתונים

## מבוא

על פי תחזית הלמ"ס, אוכלוסיית ישראל (אשר מנתה בראש השנה תשפ"ד 09/23 כ-9.795 מיליון איש), צפויה להגיע לכדי 15 מיליון איש בשנת 2048.

גידול מאסיבי זה מכתוב בניה מואצת של מאות אלפי יחידות דיור חדשות, לצד תוספת תשתיות תחבורה, מבני ציבור, ושירותים זאת, בעוד שע"פ הקרן לעידוד ופיתוח ענף הבניה, ענף הבניה הישראלי סובל מחסמים שונים ובכללם בעיות מבניות (פרויקטאליות), שמרנות בכל הקשור לאימוץ טכנולוגיות חדשניות, תלות גבוהה בעובדים פלסטינים וזרים, רגולציה מעכבת, תדמית נמוכה וקשיי הכשרה אשר מקשים על שילוב עובדים חדשים בענף.

לפי נתונים של התאחדות הקבלנים (2023), בישראל קיימים למעלה מ-11,500 אתרי בניה, בהם מועסקים כ-210,000 עובדים ישראלים – אך הענף עדיין נמצא בפער גדול של כוח אדם איכותי ומקצועי.

## מבוא

ענף הבניין בישראל מתמודד עם מחסור משמעותי בעובדים מקצועיים, מחסור שגדל באופן משמעותי בשנים האחרונות. בספטמבר 2023 מספר המשרות הפנויות בענף עמד על 14,265. עם פרוץ המלחמה חודש לאחר מכן מספר המשרות הפנויות עמד על 16,398 והגיע ל-22,766 באפריל 2024.

המחסור החריק נובע בין השאר ממחסור בעובדים פלסטיניים שנמנעת מהם כניסה לישראל מאז פרוץ מלחמת חרבות ברזל. נכון למרץ 2024, פועלים בענף כ-8080 עובדים חרדים, מה שמצביע על נוכחות מצומצמת יחסית של אוכלוסייה זו בתחום (2.1% מתוך סך העובדים הישראלים בענף). נתון המשקף תוספת של כ-2000 מועסקים בהשוואה לשנת 2023.

הקואליציה לתעסוקת חרדים בשיתוף פעולה עם הקרן לעידוד ופיתוח ענף הבניה בישראל, והתאחדות הקבלנים בוני הארץ יצאו במחקר שמטרתו להציג תמונת מצב מעמיקה על היתכנות-שילובם של עובדים מהחברה החרדית בענף הבניה, ולהעריך אלו פעולות נדרשות על מנת למקסם את פוטנציאל השילוב של עובדים מהמגזר החרדי בענף הבינוי.

## מבנה הדו"ח

הדו"ח שלפניכם כולל שלושה חלקים.

החלק הראשון, מציג סקירת רקע כללית על ענף הבניה במסגרתה הצגנו את מצבת כוח האדם הנוכחי בענף ואת שיעור המשרות הפנויות בענף לסוגיהן ואת תנאי הסף הנדרשים לעבודה במשרות השונות. בנוסף, הוצגו בפרק זה מקצועות העתיד על בסיס מיפוי בינלאומי של מגמות טכנולוגיות ומקצועות חדשים. אלו מהווים פוטנציאל נוסף לשילוב חרדים בענף בעתיד.

החלק השני, מציג את מצב השתלבות החרדים בענף כיום. במסגרת זו מוצג שיעור החרדים המועסקים בענף וחלקו מכלל החרדים המועסקים. בנוסף, חלק זה מציג את מסלולי ההכשרה השונים לעבודה בענף ואת מספר החרדים הלומדים בהם.

החלק השלישי, עוסק בפוטנציאל להרחבת השתלבות החרדים בענף. במסגרת זו נבחנו המוטיבציות והחסמים להעסקת חרדים וכן המוטיבציות והחסמים להשתלבות מצד המועסקים הפוטנציאליים, היינו חרדים מחפשי עבודה.

הדו"ח הופק על ידי חברת **אסקריא**, המתמחה במחקרי שוק ובפיתוח תובנות מבוססות נתונים, במטרה לספק תמיכה מושכלת בתהליכי קבלת החלטות במגזרים העסקי, הציבורי והחברתי בישראל.

אסקריא מציעה מומחיות ייחודית במגזר החרדי, המבוססת על היכרות מעמיקה עם מאפייני המגזר וצרכיו הייחודיים.

## תוכן העניינים

מיפוי מקצועות, מועסקים ומשרות פנויות ורמות שכר  
דרישות הכשרה/ תנאי סף  
מקצועות העתיד בענף

- הביקוש לעובדים
- בענף הבניה

היצע העובדים בענף ורמות השכר  
שיעור העובדים בענף  
שיעור העובדים החרדים בענף

- עובדים חרדים
- בענף הבינוי

אקו-סיסטם של גופים הפועלים במרחב  
הכשרות מקצועיות וקורסי מה"ט  
הכשרות אקדמיות

- לומדים חרדים
- במקצועות הבניה

מוטיבציות וחסמים לשילוב חרדים | סקר מעסיקים  
מחקר איכותני | מעסיקים  
צד המועסקים – מוטיבציות וחסמים להשתלבות בענף | איכותני

- פוטנציאל לשילוב
- חרדים בענף הבניה

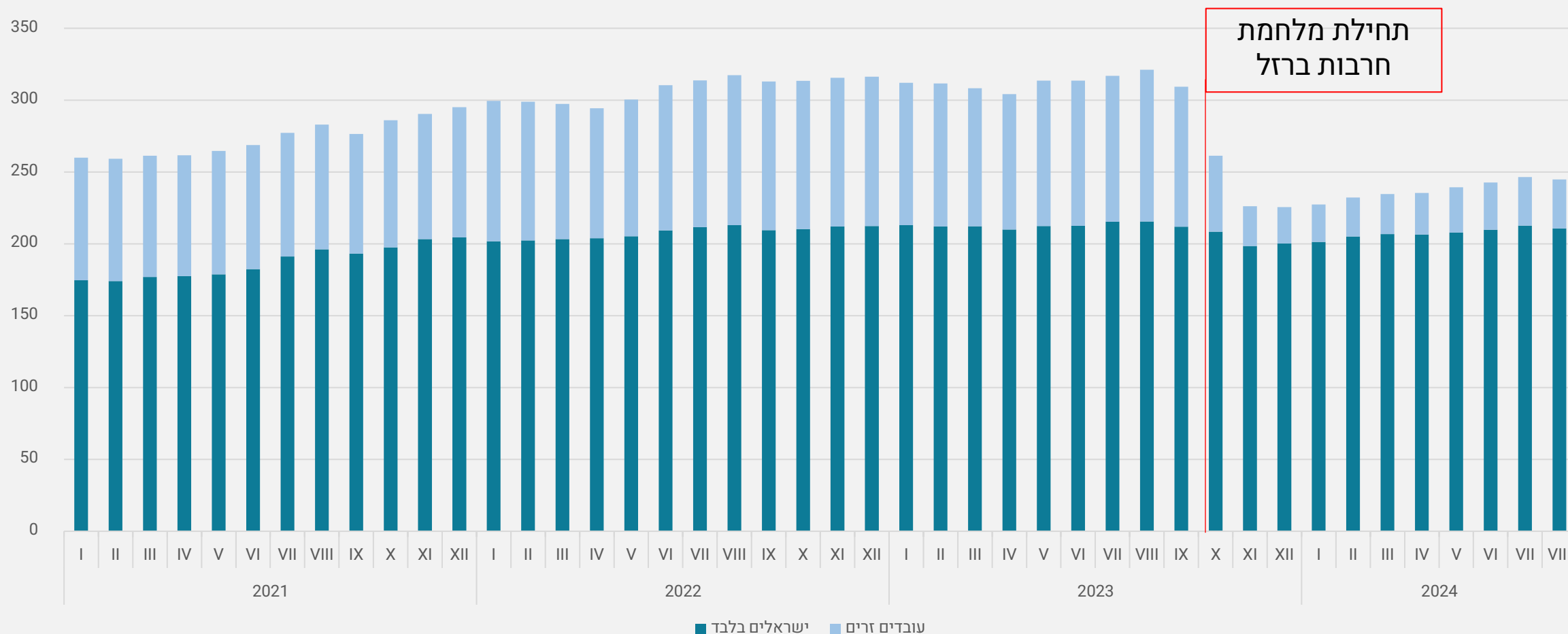
# הביקוש לעובדים בענף הבניה

- מיפוי מקצועות בענף הבניה
- סך משרות פנויות בענף הבניה
- רמות שכר בענף הבניה
- דרישות הכשרה/ תנאי סף
- מקצועות העתיד בענף הבניה והתאמה לחרדים



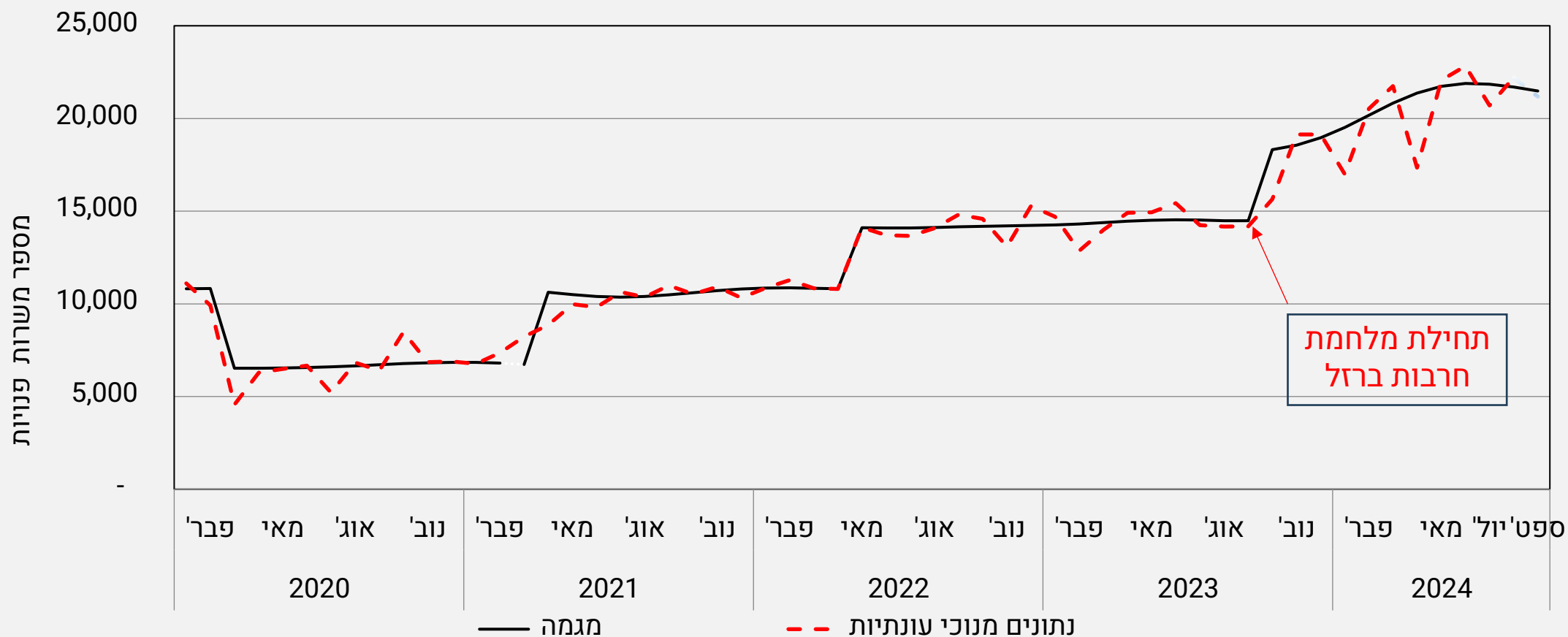
## שכירים\* בענף הבינוי

עם פרוץ מלחמת חרבות ברזל חלה ירידה חדה במספר העובדים הזרים המועסקים בענף.



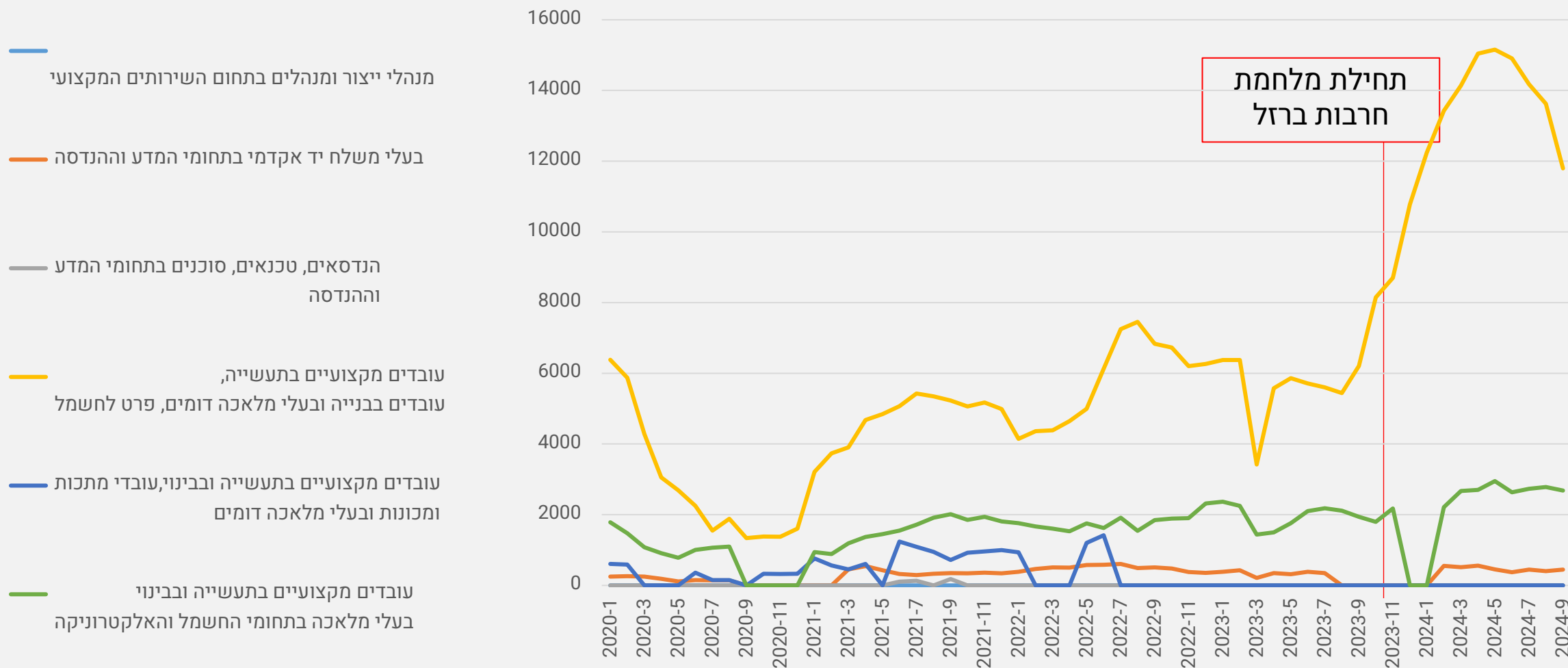
## סך משרות פנויות בענף

עליה משמעותית במספר המשרות הפנויות עם פרוץ מלחמת חרבות ברזל.  
בספטמבר 2024 מספר המשרות הפנויות עמד על 21,176.



## סך משרות פנויות בענף הבניה על פי משלחי יד

עיקר המחסור שנוצר עקב המלחמה הוא בקרב עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי (פרט לחשמל), שהגיע לשיא של 15,155 בחודש מאי, ולאחר ירידה עמד בחודש ספטמבר 24 על 11,796.



מקור: ירחון תעסוקה, למ"ס

## שכר ממוצע למשרת שכיר לפי ענף

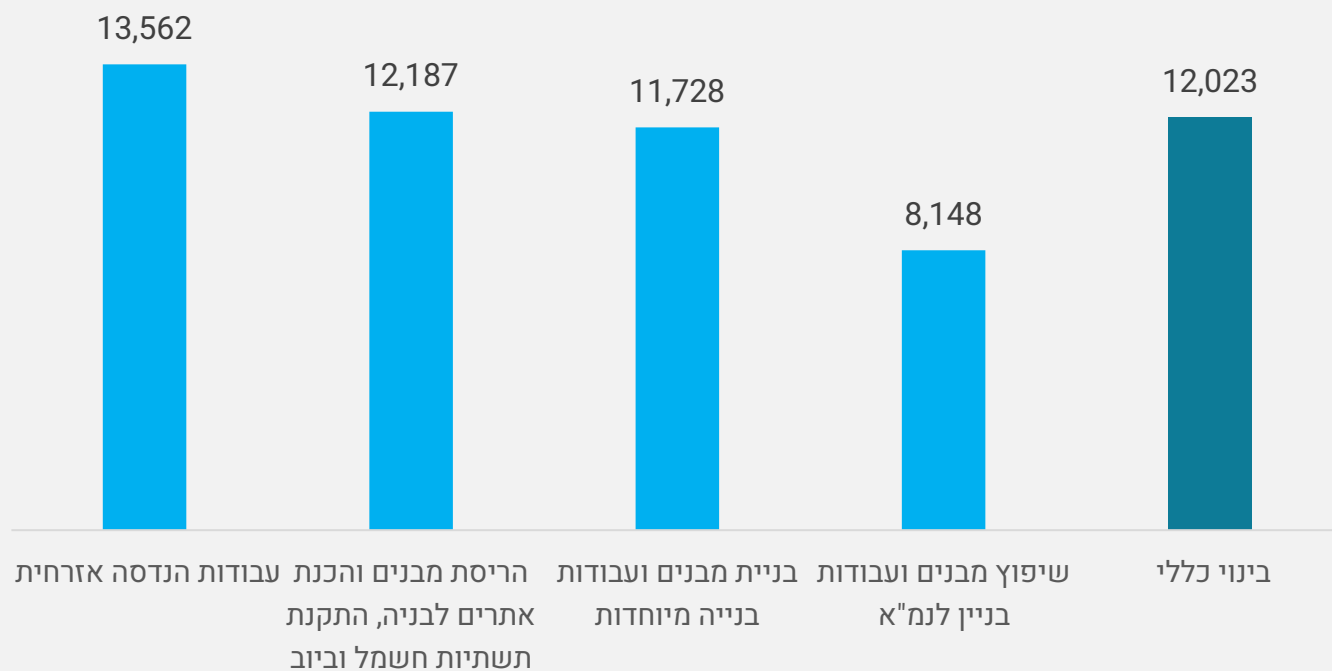


## רמות שכר בענף הבניה 2023

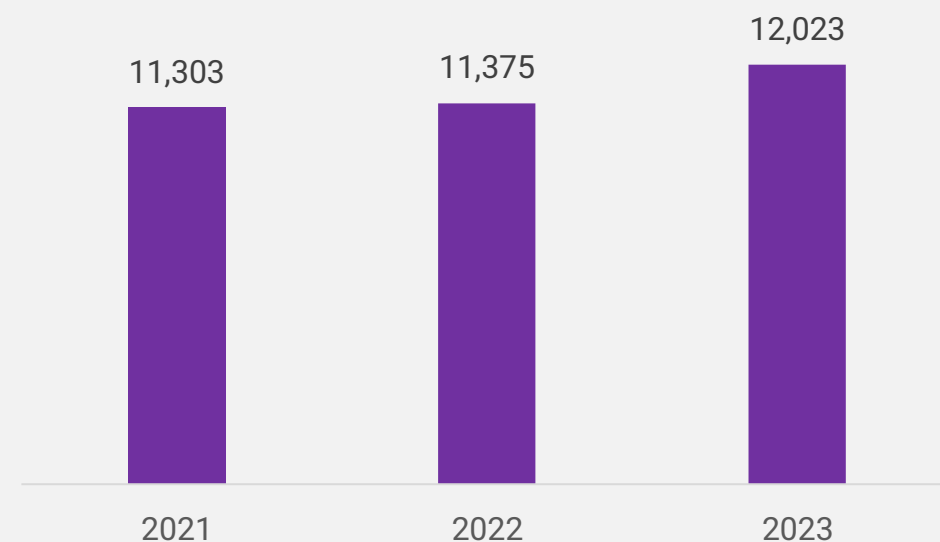
שכר שנתי ממוצע למשרת שכיר בענף הבניה עומד בשנת 2023 על 12,023 ₪ בחודש.  
השכר הגבוה בענף הוא בתחום עבודות הנדסה אזרחיות

### שכר ממוצע למשרת שכיר במחירים שוטפים (עובדים ישראלים)

#### שכר לפי תת ענף בענף הבניה



#### מגמות שכר בענף | 2021-2023



## רמות שכר במקצועות שונים בענף הבניה – הערכת שטח

### שכר עבודה – הערכת השטח

מנהל פרויקט ביצוע (מהנדס) – 30-60 אש"ח ברוטו (תלוי ותק, היקף ומורכבות פרויקט)  
מנהל פרויקט ביצוע (הנדסאי) – 25-50 אש"ח ברוטו (תלוי ותק, היקף ומורכבות פרויקט)  
מהנדס ביצוע (מהנדס) – 16-20 אש"ח (תלוי ותק, היקף ומורכבות פרויקט)  
מהנדס ביצוע (הנדסאי) – 13-18 אש"ח (תלוי ותק, היקף ומורכבות פרויקט)  
מנהל עבודה – 14-25 אש"ח (תלוי ותק, היקף ומורכבות פרויקט)  
מפקח בניה – 15-25 אש"ח (תלוי ותק, היקף ומורכבות פרויקט)  
מפעילי צמ"ה – 9-15 אש"ח (תלוי ותק)

### עובדי בניין (עובדי שלד, רצפים וכו'):

עובד זר – 16.2 אש"ח (70 ש"ח לשעה, 232 שעות בחודש), עובד פלסטינאי – 7 אש"ח (50 ש"ח לשעה, 140 שעות בחודש) \* עלות מעביד

\* הנתונים בשקף זה מתייחסים למשלחי יד מסויימים בענף הבניה שהשכר בהם גבוה יחסית ואינם משקפים את השכר בכלל משלחי היד כפי שהוא מתבטא בשכר הממוצע בענף הבינוי שהוצג בשקף הקודם

## מקצועות העתיד בענף הבניה

**לצורך הכנת מפת ידע עבור מקצועות עתידיים בענף הבניה, בוצע ע"י Q BEHAVIORAL THINKING מיפוי בינלאומי של מגמות טכנולוגיות ומקצועות חדשים ואלו הותאמו לקריטריונים מקומיים בישראל. נבחרו חמישה תחומי חדשנות עם פוטנציאל גבוה: רחפנים, רובוטים, טכנולוגיית BIM, בניה ירוקה ובניה מודולרית.**

ניתוח ההקשר המקומי, כולל ראיונות עם מומחים, הראה שמקצועות כמו מפעילי רחפנים ורובוטים עשויים להיות פחות רלוונטיים לשילוב חרדים, אך שאר התחומים המצוינים מציעים פוטנציאל משמעותי לשילוב חרדים בתחום הבניה בעתיד.

המקצועות שנבחרו כבעלי פוטנציאל לשילוב אוכלוסייה חרדית בענף הבניה, ענו על שלושה פרמטרים:

- שכר גבוה יחסית בתחילת הקריירה
- תקופת הכשרה מצומצמת
- מקצועות בעלי פוטנציאל למיתוג כ"טכנולוגיים"

## מקצועות העתיד בענף הבניה – עובד בניה בהרכבה

### אומדן ביקוש

הערכת הביקוש לבניה מודולרית מורכבת בשל חוסר ודאות בתחום. קיימת פוטנציאל לפיריון ולחיסכון משמעותי במעבר לשיטות מודולריות, שעשוי לדרוש העתקה של כוח עבודה גדול לענף זה.

עם זאת, תחומים התלויים בתיעוש מצריכים השקעות כבדות בתשתיות ובמיכון לייצור תבניות, מה שמעלה ספק לגבי הכדאיות הכלכלית בקנה מידה קטן כמו בישראל. לעומת זאת, תחומים אחרים בבניה מודולרית אינם דורשים מיכון מיוחד ופועלים כבר כיום באמצעות תשתיות פשוטות כמו מכונות CNC

### הכשרה

ההכשרה לתפקיד מתבצעת בקורסים קצרים או חפיפות מקצועיות, ואינה דורשת מיומנויות מורכבות פרט ליכולת פיזית וכישורים טכניים בסיסיים.

### אפשרויות קידום

התחום כולל אפשרויות קידום למנהלי עבודה או קבלנים עצמאיים, אך הוא עדיין בשלבי התפתחות ראשוניים.

### מהות התפקיד

עובד הבניה בהרכבה עוסק בבניה מודולארית באמצעות חיבור חלקי בניין מוכנים מראש, עם תהליך הכנה שכולל הרכבת תבניות ליציקת בטון.

### שכר

השכר עשוי להגיע עד 1500 ש"ח ליום, בהתאם לתפוקה.

# מקצועות העתיד בענף הבניה – מנהל BIM (Building Information Modeling)

## אומדן ביקוש

קשה לאמוד היום כמה מנהלי BIM יידרשו בענף בארץ, מכיוון שהמתודולוגיה נמצאת היום בשימוש מאד חלקי, ורק בפרויקטים של חברות הבניה הגדולות בשוק. בהתאם, רוב בעלי העניין בענף עוד לא יודעים לעבוד עם המתודולוגיה, והממשקים איתה בארץ לא מפותחים. עם זאת, ברור שבעתיד הענף ילמד לעבוד עם BIM וברוב האתרים יידרשו להימצא בעלי עניין שיוודעים לעבוד מול BIM, יש לשער שבחברות מגודל מסוים ומעלה יהיו מנהלי BIM ייעודיים, כך שיידרשו עוד מאות עובדים בתחום.

## הכשרה



מנהל BIM נדרש להכשרה בקורסים ייעודיים ודרושים לו כישורי מחשב ותקשורת מצוינים.

## אפשרויות קידום



אפשרויות הקידום כוללות התקדמות בדרגים הניהוליים או הכשרה בתהליך מידול BIM.

## מהות התפקיד



אחריות על ניהול ואינטגרציה של מידע תלת-ממדי ממוחשב בפרויקטים של הנדסה אזרחית, תוך שימוש בתוכנות מתקדמות. התפקיד כולל ממשק עם המודלים או הממדלים, ריכוז מידע, ועדכון הפרויקטים בהתאם לצרכים.

## שכר



השכר הנוכחי אינו ידוע בגלל שהתחום נמצא בעיקר בחברות גדולות או בחו"ל, והביקוש בארץ נמוך עדיין, אך צפוי לגדול עם התפשטות המתודולוגיה.

## מקצועות העתיד בענף הבניה – יועץ בניה ירוקה

### אומדן ביקוש

על פי אומדן שהתקבל כיום פעילים כ- 600 יועצים בארץ, ונדרשים עוד רבים: מכיוון שכמעט כל בניה חדשה דורשת היום אלמנט של בניה ירוקה, ויועץ לא יכול להגיע ליותר מ-15 פרויקטים באופן אחראי בשנה, ככל הנראה נדרש לפחות אותו מספר של יועצים חדשים, וככל הנראה הרבה יותר.

### הכשרה

הכשרת יועצים בתחום ניתנת בקורסים קצרים, אך לרוב נדרשת התמחות וניסיון מקצועי.

### אפשרויות קידום

הביקוש ליועצים גבוה עקב דרישות החוק, וישנן אפשרויות קידום משמעותיות הן במשרדים הגדולים והן במקצוע כעצמאי.

### שכר

השכר ההתחלתי נע סביב 8000 ש"ח, עם פוטנציאל להגיע ל-15000 ש"ח, בהתאם לניסיון

### מהות התפקיד

יועצי בניה ירוקה עוסקים ביישום תקנות חדשות המחייבות שילוב אלמנטים של בניה ירוקה בחיוב חסכון אנרגטי בבניה. ישנם שני סוגים עיקריים: יועצים המייעצים בשלב התכנון ומבקרים באתרים לבדוק את יישום העקרונות הירוקים, וסוקרי בניה ירוקה, העובדים במעבדות מורשות לבדיקת התוכניות והביצוע לפי תקנים מדעיים.

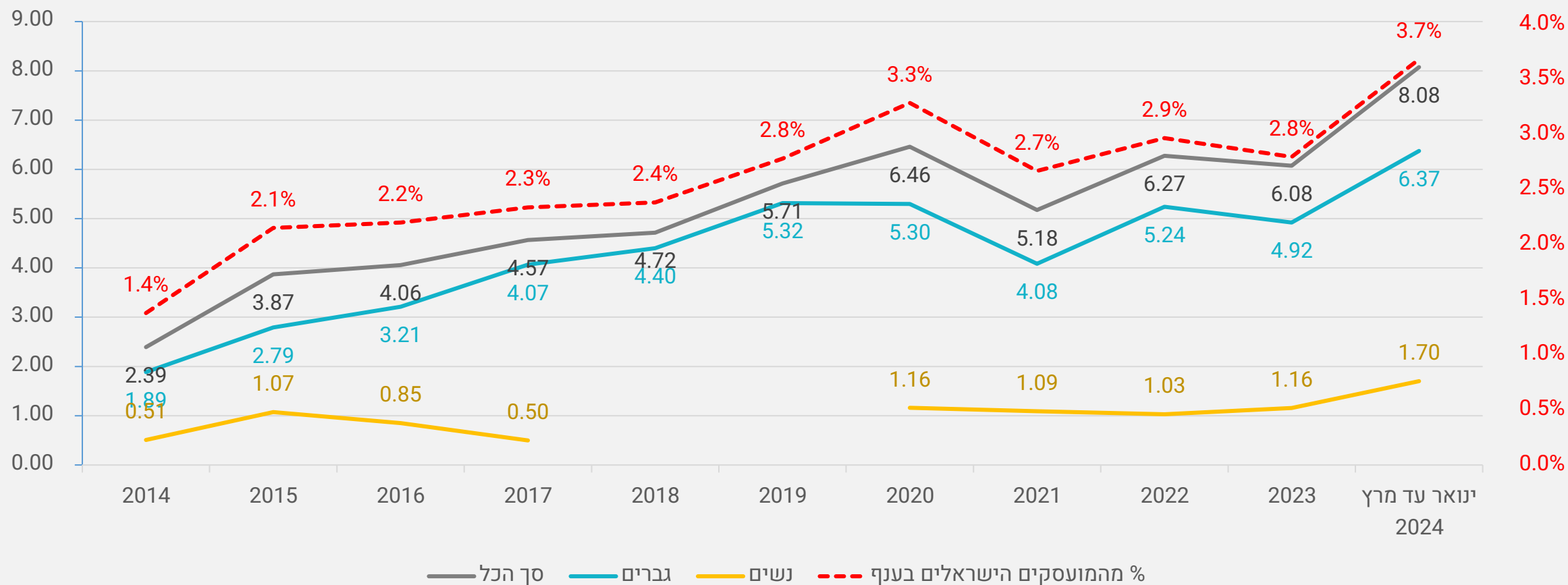
# עובדים חרדים בענף הבינוי

- היצע העובדים בענף ורמות השכר
- שיעור העובדים בענף
- שיעור העובדים החרדים בענף



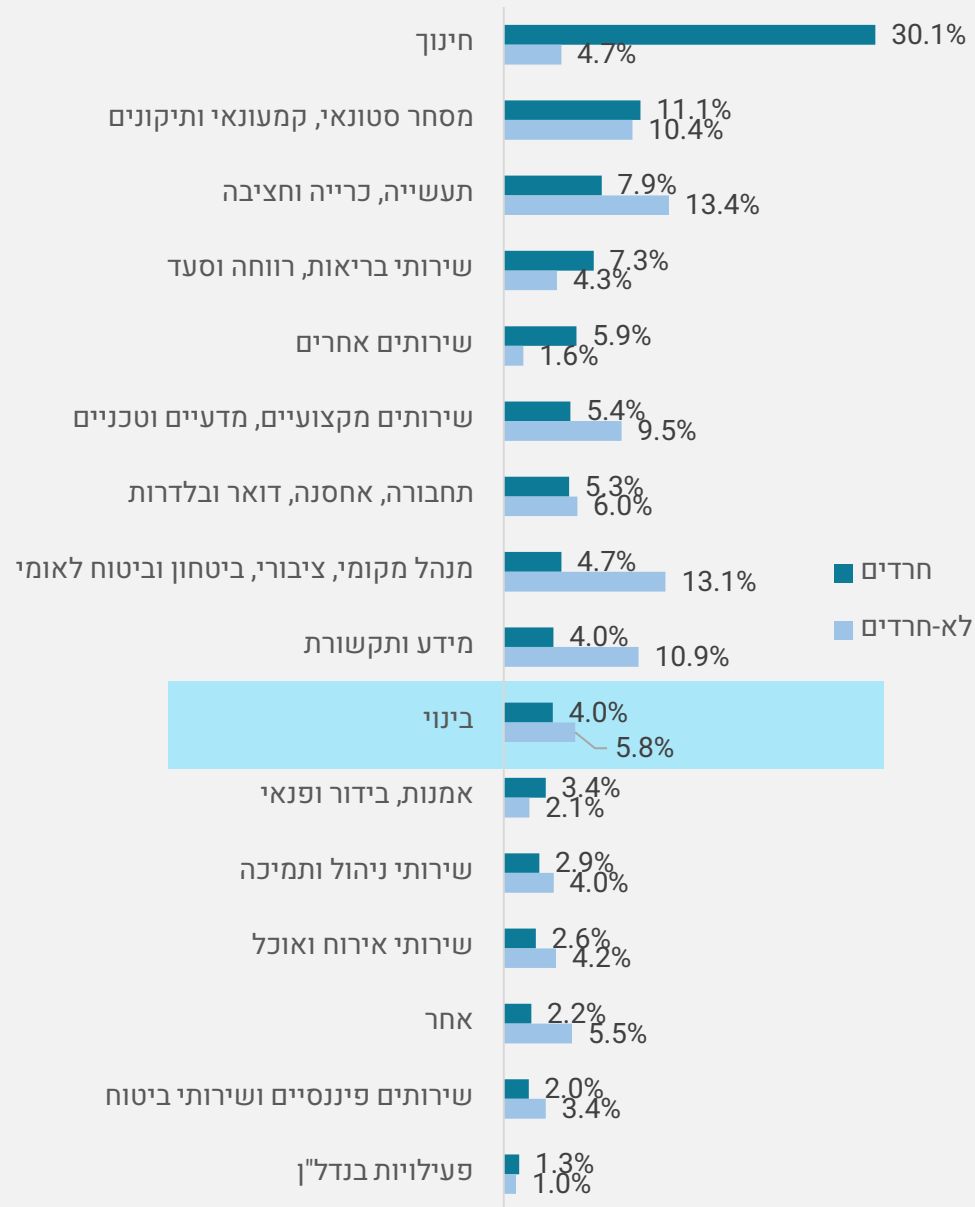
## מועסקים חרדים בענף

ברבעון הראשון של 2024 מספר המועסקים החרדים בענף הבינוי עמד על 8,080 עובדים המהווים 3.7% מהמועסקים הישראלים בענף הבינוי - נתון המשקף תוספת של כ-2000 מועסקים בהשוואה לשנת 2023.

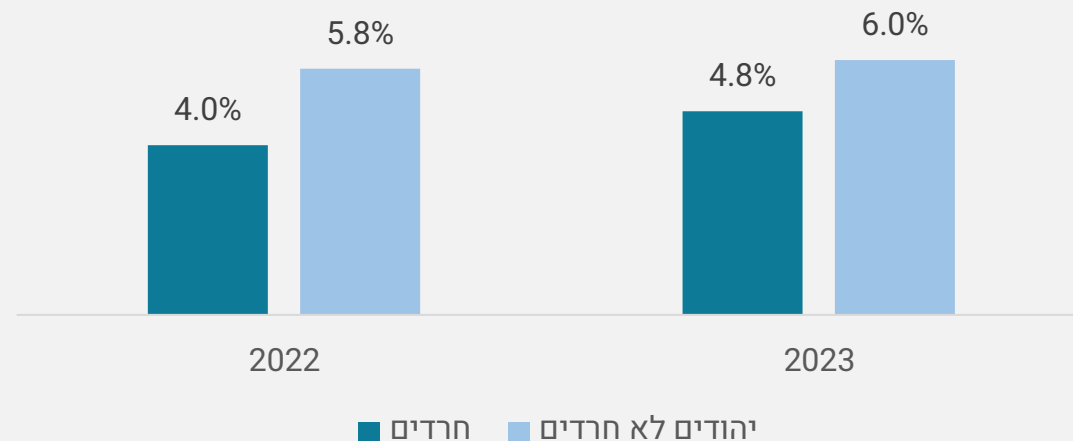


## שיעור הגברים המועסקים בבינוי מכלל המועסקים

שיעור הגברים החרדים העובדים בענף הבינוי מכלל הגברים החרדים המועסקים עומד על 4.8% בהשוואה ל-6% בקרב יהודים לא-חרדים. העליה בשיעור המועסקים בבינוי מכלל המועסקים גבוהה יותר בקרב החרדים (0.8%) בהשוואה למקביליהם שאינם חרדים (0.2%).



### שיעור המועסקים בבינוי | 2022-2023

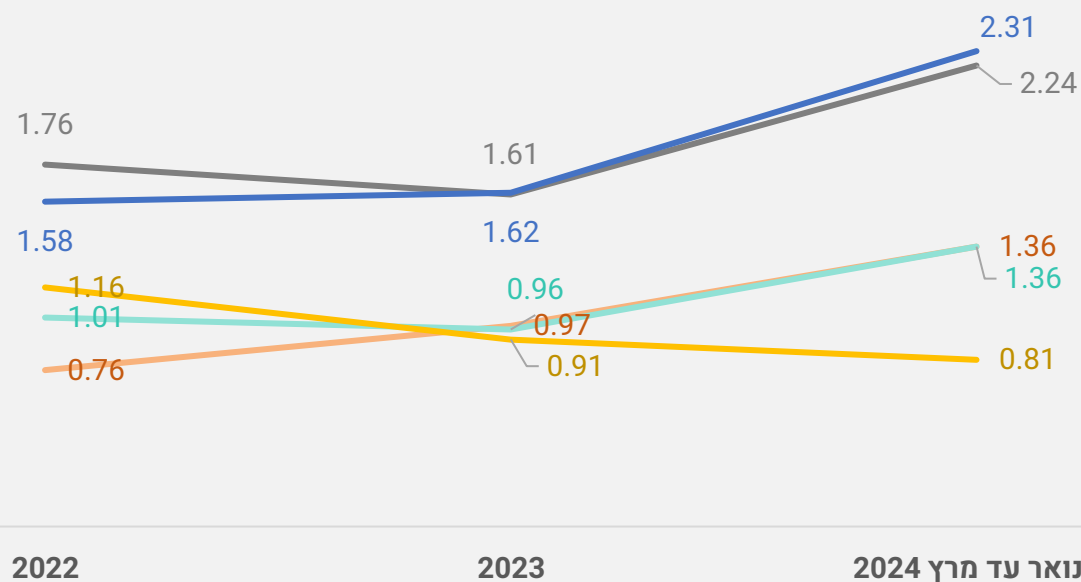
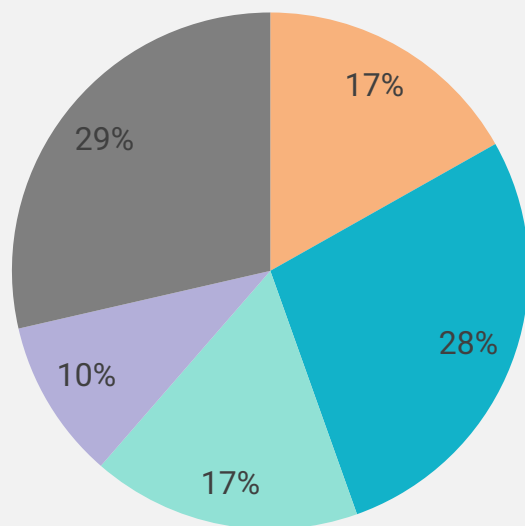


מקור: עיבוד המכון הישראלי לדמוקרטיה מתוך שנתון החברה החרדית 2024 | נתוני סכ"א 2023 למ"ס,

## מועסקים חרדים בענף הבניה לפי משלח יד

45% מהחרדים המועסקים בענף עובדים בתחום השלד וגימור הבניה. 17% עובדים כטכנאים או במקצועות נלווים ו-10% בתחום החשמל והאלקטרוניקה. בכל התחומים נצפתה עליה ברבעון הראשון של 2024 מלבד בתחום החשמל והאלקטרוניקה, שם נצפתה ירידה קלה.

### מועסקים חרדים בענף הבניה לפי משלחי יד



■ טכנאים ומקצועות נלווים 
 ■ עובדי שלד 
 ■ תחום הגמר 
 ■ חשמל ואלקטרוניקה 
 ■ תחומים אחרים

## רמות השכר בענף

שכר החרדים העובדים בענף נמוך משמעותי ממקביליהם היהודים שאינם חרדים, במיוחד בקרב הגברים.

### שכר | עובדים בענף הבנייה



## לומדים חרדים במקצועות הבניה

- אקו-סיסטם של גופים הפועלים במרחב
- הכשרות מקצועיות
- מה"ט
- הכשרות אקדמיות



## מיפוי מקצועות בענף הבניה

### מקצועות 'ניהולי-מקצועי': תכנון, ניהול, פיקוח

- עוזר בטיחות
- מנהל עבודה בבניין / בתשתיות
- מהנדס ביצוע / הנדסאי ביצוע
- מנהל פרויקט
- מודד / חשב כמויות
- מפקח בטיחות
- מפקח בניה

### 'מקצועות טכניים' – מקצועות תשתיות וגמר בבניין

- מסגר (רתך/זגג)
- נגר
- שרברב
- חשמלאי
- טכנאי קירור ומיזוג אוויר
- טכנאי מערכות אלקטרומכניות
- מפעיל מנוף – עגורן נייד/נייח/צריח
- מפעיל צמ"ה
- נהג

### מקצועות 'רטובים': עובדי בניין, שלד ושיפוצים

- עובד שלד – טפסן, ברזלן
- טייח
- רצף
- בנאי אבן שפה
- בניה בגבס

## דרישות הכשרה / תנאי סף למקצועות

| הכשרה נדרשת                                      |                   |                                           | תנאי סף                                      |                                   |                                                   |               |
|--------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------|---------------|
| מבחנים                                           | סטאז' או התמחות   | קורסים מקצועיים                           | דרישות נוספות                                | ניסיון נדרש                       | השכלה                                             | סוג מקצוע     |
| מעבר מבחנים מסכמים או סיום לקבלת רישיון או תעודה | דרוש בחלק מהמקרים | 60-120 שעות                               | יתכן דרישות רפואיות ופסיכוטכניות וועדות קבלה | אין חובת ניסיון קודם              | לפחות 12 שנות לימוד; לעיתים תעודת בגרות מלאה      | רטוב          |
| מעבר בחינות גמר פנימיות וחיצוניות                | דרוש בחלק מהמקרים | בין כ-174 שעות ל-780 שעות, בהתאם למקצוע   | יתכן דרישות רפואיות ופסיכוטכניות וועדות קבלה | ניסיון קודם בתחום הרלוונטי.       | לפחות 12 שנות לימוד; לעיתים תעודת בגרות מלאה      | טכני          |
| מעבר בחינות פנימיות וחיצוניות                    | דרוש בחלק מהמקרים | בין כ-414 שעות ל-1,822 שעות, בהתאם למקצוע | יתכן דרישות מיוחדות וועדות קבלה              | ניסיון קודם בניהול, בניה או פיקוד | בגרות מלאה לרוב; חלק מהמקצועות דורשים השכלה גבוהה | ניהולי מקצועי |

## אקו-סיסטם של גופים הפועלים לשילוב חרדים בענף הבנייה והתשתיות

הובלת המהלך:

**הג'וינט**

**ציונות 2000**  
לאחריות חברתית

**הביזנס**  
מובילים להצלחה בהעסקת חרדים

הקרן לעידוד ופיתוח  
ענף הבנייה בישראל

אירגוני שטח: ארגוני תעסוקה, קהילה והכשרה: אירגונים שונים פועלים בשדה להכוונה מקצועית, הכשרה, מימון (סבסוד) הכשרות, וסיוע בהשמה מקצועית בענף הבניה:

רשויות מקומיות

מכללות

סמינרים

**כיוון**  
מרכזי הכוון  
לתעסוקה  
ולימודים

**פרנז'יה**  
מיזם חברתי לקידום התעסוקה \* במגזר החרדי

**לעבדה**  
הכשרה ופרנסה

**יסודות**  
בונים יסודות  
לפרנסה בכבוד

**מכלול**  
מרכז המעקב והתמיכה

**צוירים**  
יוצרים מציאות (ע"ר)

**מלאכתם**  
רוגע כלכלי ללא פשרות

מרכז חדשנות  
להעסקת חרדים  
העוסקים בתעסוקה לחרדים חרדיים

# הכשרות מקצועיות בתחום הבניה

גברים חרדים במסלולי לימוד בתחום הבניה בשנים 2022-2024

| סה"כ | חשמלאי | עובדים כלליים | מפעילי צמ"ה | טכנאי מערכות מיזוג | מנופאים | מנהלי עבודה | עוזרי בטיחות |              |
|------|--------|---------------|-------------|--------------------|---------|-------------|--------------|--------------|
| 40   | 12     | 12            | 2           | 2                  | 3       | 5           | 4            | כמות קורסים  |
| 859  | 240    | 280           | 24          | 40                 | 57      | 133         | 85           | כמות משתתפים |

## סטודנטים במסלולי לימוד לתעודת הנדסאי בתחום הבניה | אדריכלות

בשנת הלימודים 2023 למדו במסלול הנדסאי אדריכלות 1,187 חרדים (93% מתוכם נשים)

| מוסדות לימוד               | גברים     | נשים         | סכום כולל    |
|----------------------------|-----------|--------------|--------------|
| סמינרים                    |           | 714          | 714          |
| המרכז החרדי להכשרה מקצועית | 76        | 387          | 463          |
| מכללת עתיד                 | 4         |              | 4            |
| הנדסאים תל אביב            | 2         |              | 2            |
| המכללה למנהל               | 2         |              | 2            |
| ביה"ס הארצי להנדסאים חיפה  | 1         |              | 1            |
| מכללת אורט                 | 1         |              | 1            |
| <b>סה"כ</b>                | <b>86</b> | <b>1,101</b> | <b>1,187</b> |

## סטודנטים במסלולי לימוד לתעודת הנדסאי בתחום הבניה | הנדסה אזרחית וחשמל

בשנת 2023 למדו במסלולי מה"ט 660 חרדים וחרדיות.

346 לתעודת הנדסה אזרחית, 311 בתחום החשמל, ו-3 לטכנולוגיות מים.

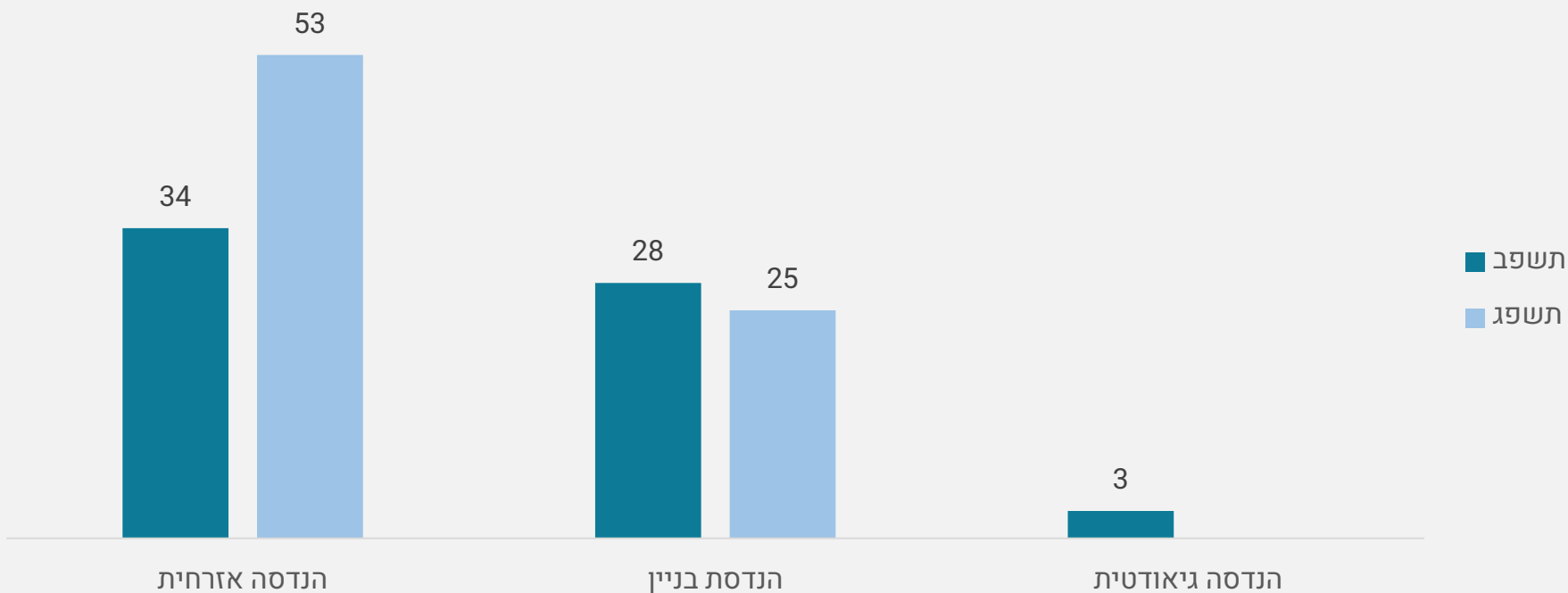
| חשמל       |                            |
|------------|----------------------------|
| 176        | המרכז החרדי להכשרה מקצועית |
| 69         | מכללה אזורית צפת           |
| 33         | אורט                       |
| 18         | מכללת עתיד                 |
| 5          | המכללה למנהל               |
| 3          | מכללה טכנולוגית כנרת       |
| 3          | המכללה הטכנולוגית באר שבע  |
| 3          | הנדסאים תל אביב            |
| 1          | מכללת אתגר                 |
| 5          | המכללה למנהל               |
| <b>311</b> | <b>סה"כ</b>                |

| בניה - הנדסה אזרחית |                           |
|---------------------|---------------------------|
| 74                  | מרכז חרדי - שלוחת בני ברק |
| 68                  | מרכז חרדי ירושלים         |
| 59                  | מכללה אזורית צפת          |
| 37                  | מרכז חרדי - שלוחת אשדוד   |
| 33                  | מרכז חרדי - שלוחת בית שמש |
| 27                  | אורט ירושלים              |
| 10                  | המכללה למינהל ירושלים     |
| 8                   | מכללת עתיד ת"א            |
| 8                   | אורט סינגלובסקי           |
| 7                   | מכללת עתיד ב"ש            |
| 3                   | מכללת עתיד מעלות          |
| 3                   | אורט הרמלין נתניה         |
| 1                   | המכללה הטכנולוגית באר שבע |
| 1                   | המכללה הטכנולוגית תל - חי |
| 1                   | מכללה אזורית אשקלון       |
| <b>346</b>          | <b>סה"כ</b>               |

## הכשרות ייעודיות לחרדים, במקצועות הבניה – תואר אקדמי

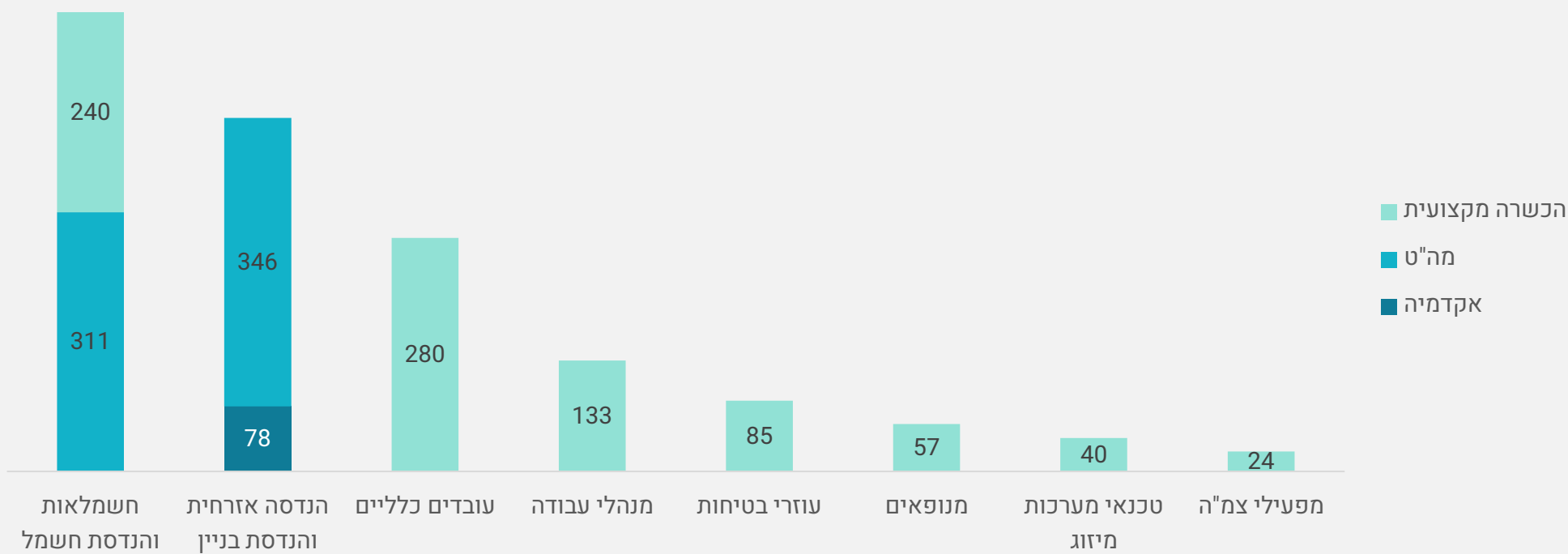
בשנת הלימודים תשפ"ג למדו 78 סטודנטים לתחומים אלו, ובשנת תשפ"ב למדו 65 סטודנטים. מספר מקבלי התארים לשנת תשפ"ב עומד על 4 בלבד.

### סטודנטים בוגרי החינוך החרדי תשפ"ב-תשפ"ג

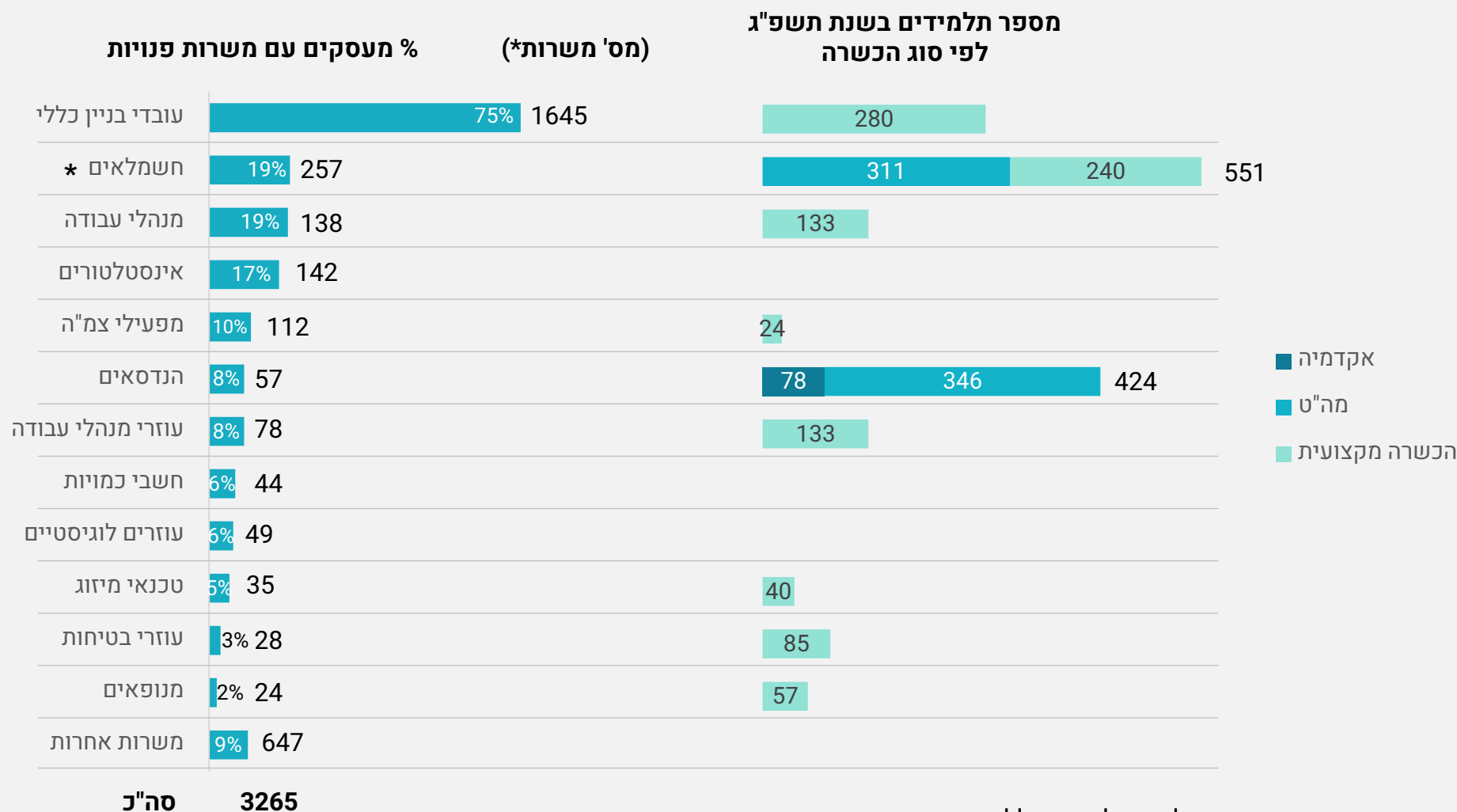


## הכשרות ייעודיות לחרדים בענף הבניה – סיכום

ההכשרות בענף הבניה נערכות בשלושה מסלולי לימוד עיקריים:  
לימודים אקדמיים, לימודים במסגרת מה"ט, הכשרות מקצועיות (קורסים רגולטוריים ו-לא רגולטוריים)  
בשנת הלימודים 2023 למדו 1,594 תלמידים למקצועות מתחום הבניה.



## חרדים הלומדים במסלולים למקצועות הבינוי | מקצועות בחסר



\* מס' המשרות מייצג את העסקים שהשיבו לסקר ולא את כלל המשרות הפנויות בענף

# פוטנציאל לשילוב חרדים בענף הבניה

- צד המעסיקים – מוטיבציות וחסמים  
לשילוב חרדים
- צד המועסקים – מוטיבציות וחסמים  
להשתלבות בענף



# צד המעסיקים - מחקר כמותי

---

## מתודולוגיה

### שיטת המחקר

תחילה נשלח הסקר  
באמצעות המייל (389  
משיבים). לאחר מיצוי  
ההשבה באמצעות המייל,  
נערכה פניה טלפונית  
במסגרתה השיבו 150  
נדגמים נוספים.

**מועד ביצוע הדגימה:**  
ספטמבר 2024

### מדגם

539 משיבים.  
מסגרת הדגימה: כלל הקבלנים  
הרשומים בפנקס הקבלנים  
הממשלתי.

### מטרות המחקר

**בחינת פוטנציאל שוק ועמדות  
מעסיקים בנושא שילוב חרדים  
בענף הבניה**

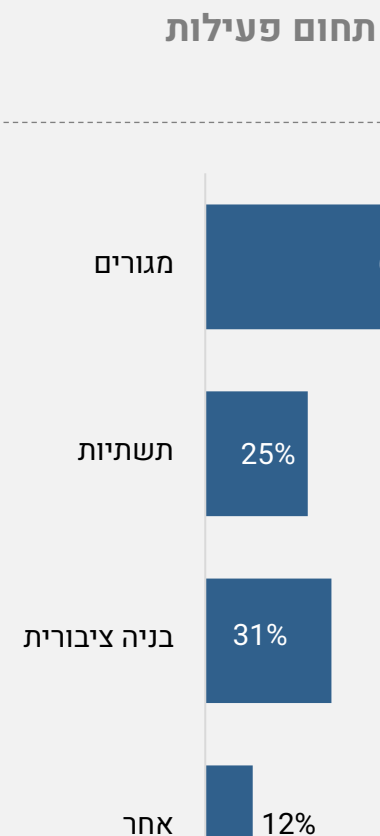
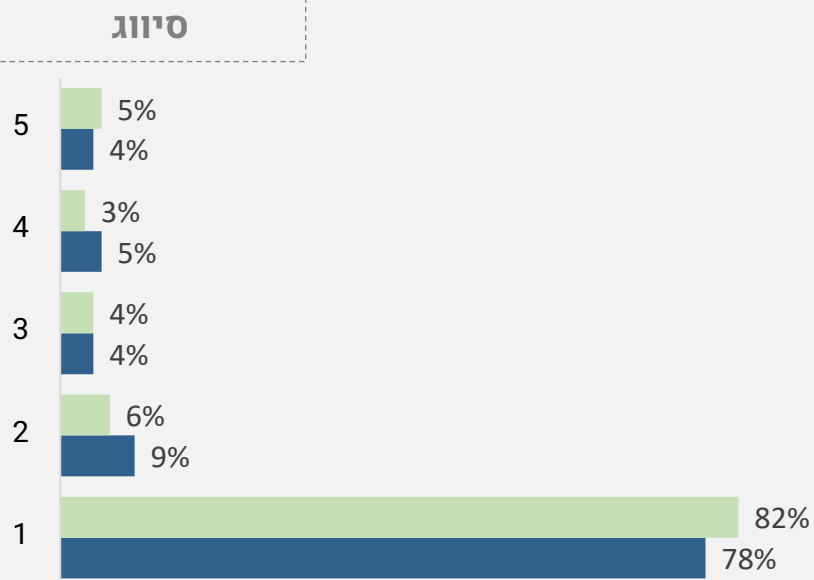
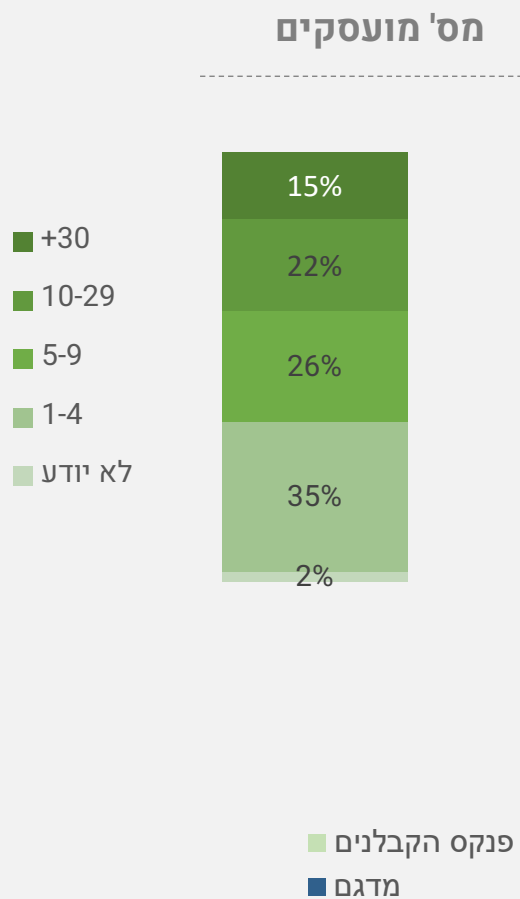
**ענף הבניין באופן כללי:**

- היקף הביקוש לעובדים בענף הבינוי
- משרות נדרשות
- כישורים נדרשים

**העסקת חרדים בענף הבניין:**

- תפיסת ההתאמה של החרדים לעבודה
- נכונות העסקת חרדים ועמדות כלפי התאמות נדרשות

## פרופיל העסקים במדגם\*



כלל המדגם N=539  
\*מידע נוסף על פרופיל המדגם מופיע בנספח ג'

# ביקוש לעובדי בנין



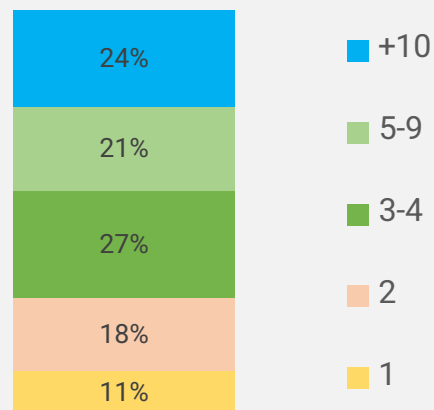
## משרות פנויות בענף הבינוי

במרביית (כ- 81%) העסקים בענף הבניה קיימות משרות פנויות. בשיעורים גבוהים בכל תחום והיקף פעילות בענף. בממוצע, קיימות 7.6 משרות פניות בעסקים בהם קיימות משרות פנויות.



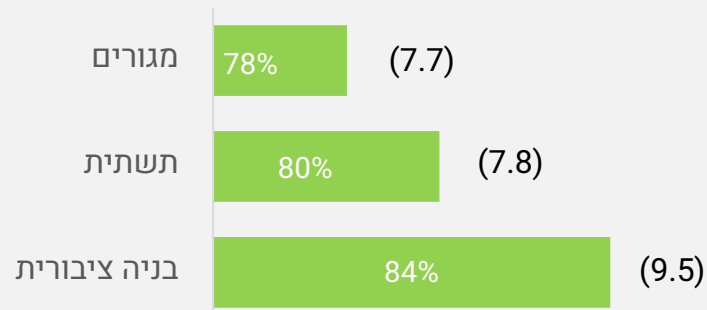
### מס' משרות פנויות

7.6



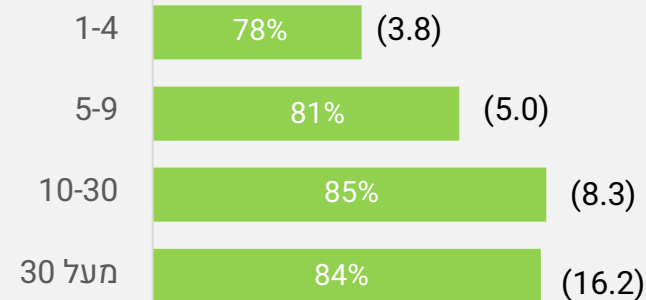
סה"כ

### % מהעסקים עם משרות פנויות ע"פ תחום



המספרים  
בסוגריים  
מציגים ממוצע  
משרות פנויות  
בעסק

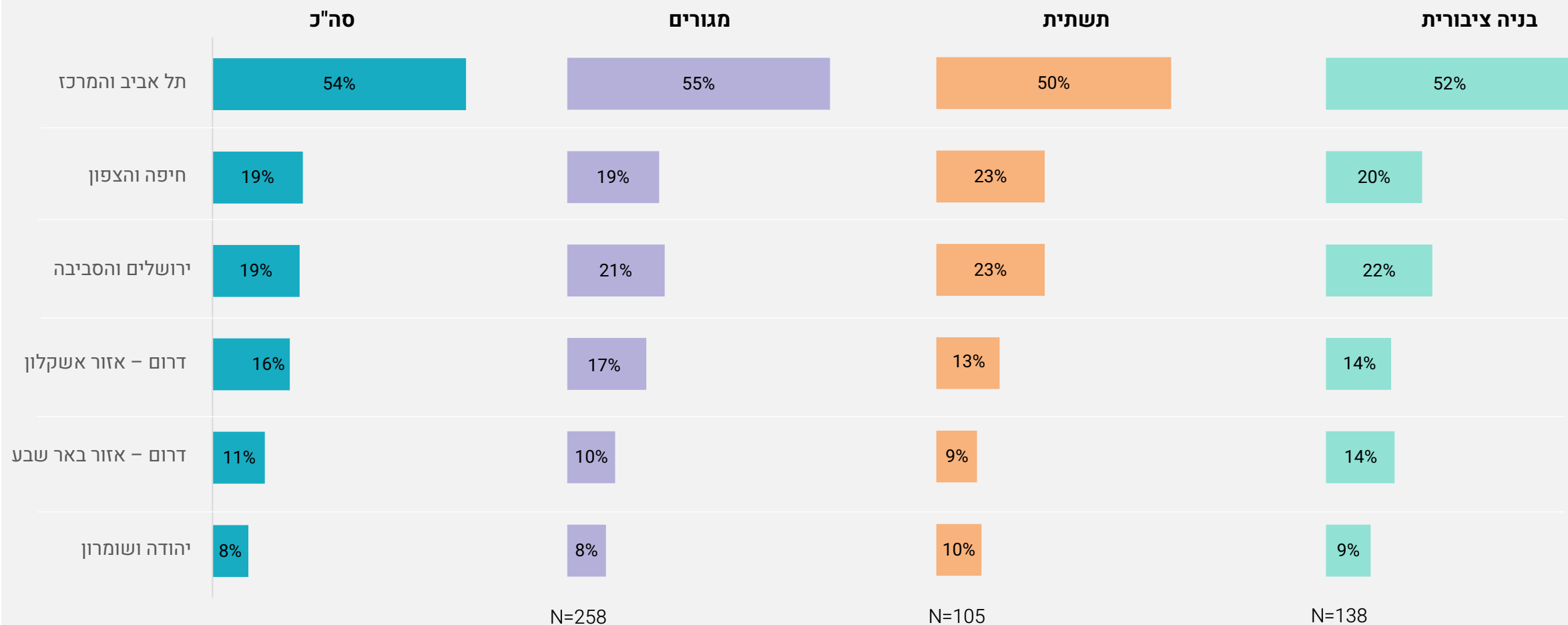
### % מהעסקים עם משרות פנויות ע"פ מס' מועסקים בארגון



האם קיימות בעסק שלך משרות פנויות? (N=539)  
כמה משרות פנויות קיימות בעסק? (ב- % מהעסקים בהם יש משרות פנויות N=434, לא כולל לא יודע)

# משרות פנויות לפי אזור

הריכוז הגבוה ביותר של משרות פנויות הוא  
באזור תל אביב והמרכז



באיזה אזור בארץ המשרות הפנויות שצינית? (ב- % מהעסקים בהם יש משרות פנויות N=434)

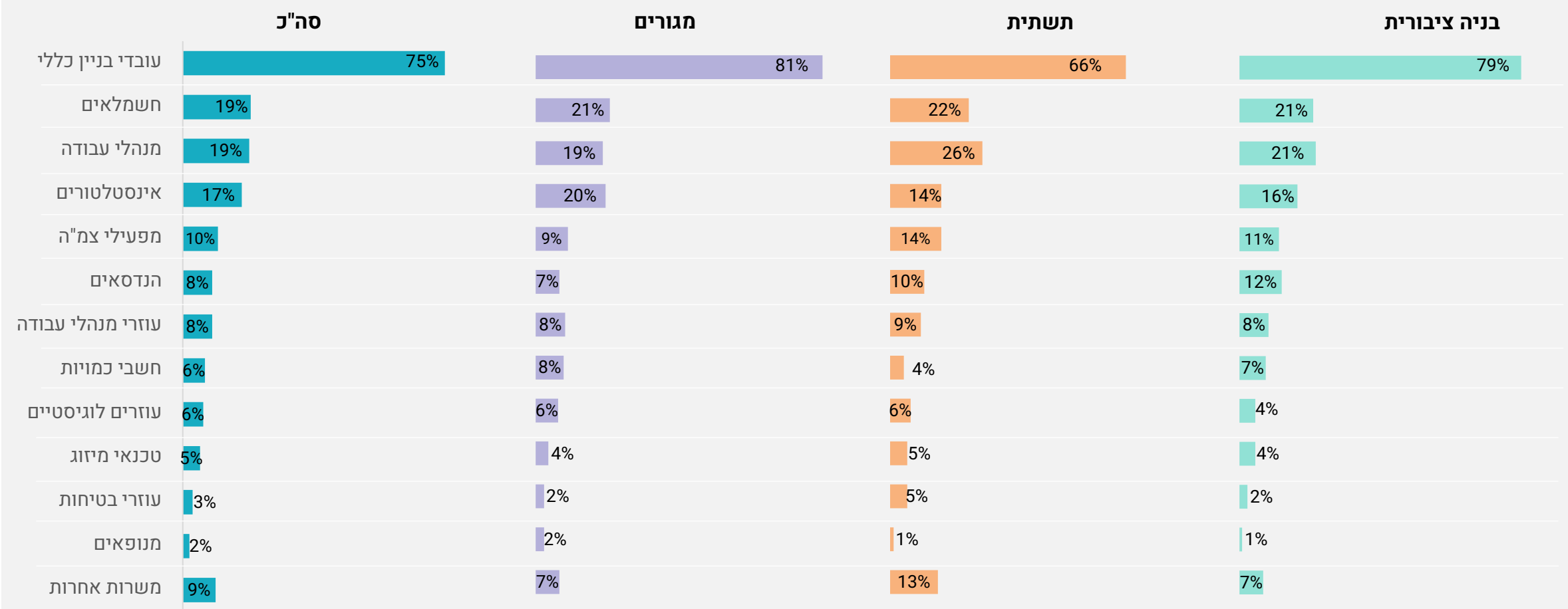
## סוגי ומאפייני משרות

---



# סוגי המשרות הפנויות

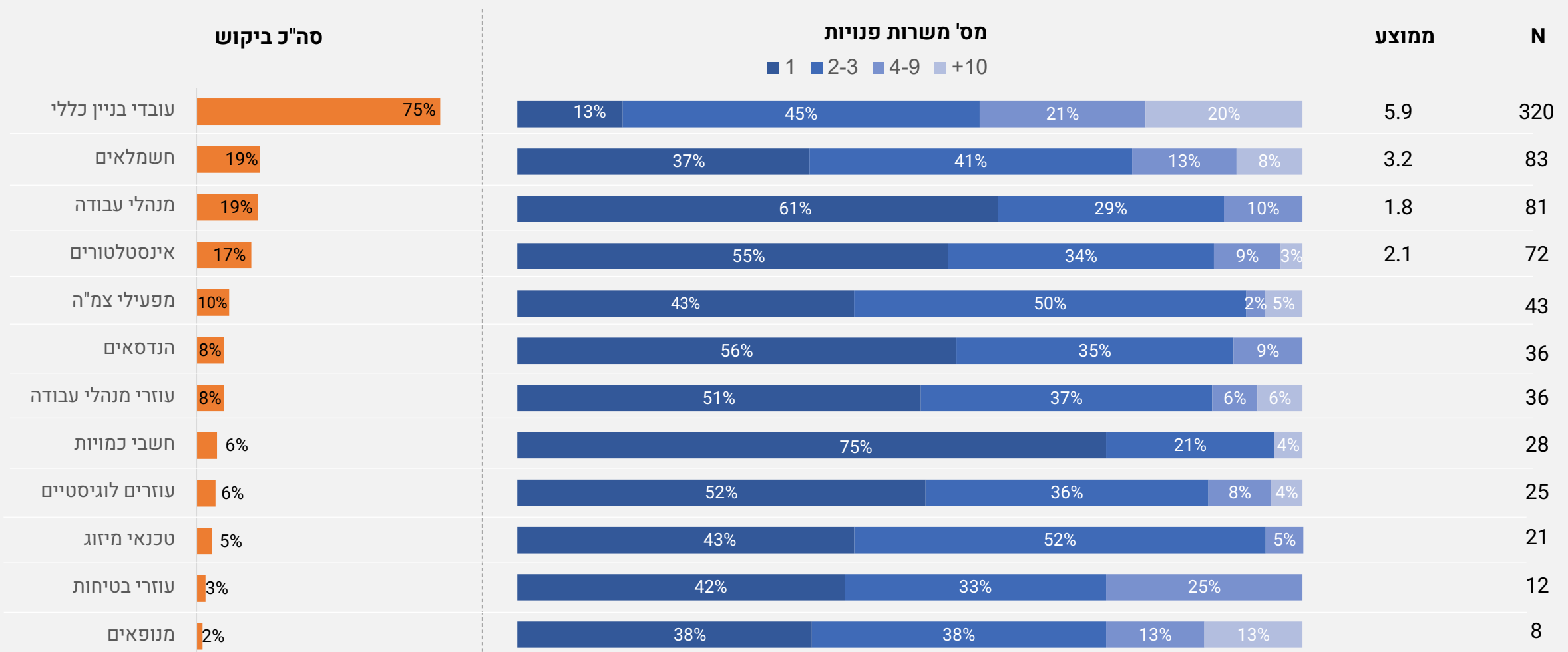
החוסר העיקרי הוא לעובדי בנין כלליים. עוד ציינו בשיעורים גבוהים יחסית : חשמלאים, מנהלי עבודה ואינסטלטורים.   
בניתוח לפי תחום פעילות - בחברות בתחום התשתיות עלה שיעור מעט נמוך יותר של ביקוש לעובדי בנין כלליים.



אילו משרות פנויות אצלך בעסק? (ב- % מהעסקים בהם יש משרות פנויות N=434)

# היקף הביקוש ע"פ סוג המשרה

75% מהעסקים עם משרות פנויות מדווחים על מחסור בעובדי בניין כלליים (5.9 משרות בממוצע).  
17-19% מדווחים על מחסור בחשמלאים, מנהלי עבודה ואינסטלטורים. המחסור במוצע עומד על 3.2 חשמלאים ו-1.8 מנהלי עבודה.



כמה משרות של \_\_\_\_\_ [בהתאם למשרות הפנויות] פנויות יש בעסק?

# תנאי סף נדרשים למשרות המבוקשות

תנאי הסף העיקריים שהוזכרו בכלל המשרות הינם ניסיון בעבודה דומה. בקרב חשמלאים, מנהלי עבודה ומנופאים עלתה דרישה גם לתעודה מקצועית.

|                        |
|------------------------|
| סה"כ ציינו דרישה למשרה |
| 20% ומטה               |
| 50%-21%                |
| + 51%                  |

| עובדי בניין כללי | N   | ניסיון דומה בעבודה | תעודה מקצועית | תעודת הנדסאי | תואר אקדמי | רישיון נהיגה C ומעלה |
|------------------|-----|--------------------|---------------|--------------|------------|----------------------|
| 320              | 67% | 8%                 |               |              |            | 7%                   |
| 83               | 60% | 52%                | 12%           | 2%           |            | 7%                   |
| 81               | 56% | 61%                | 22%           | 3%           |            | 11%                  |
| 72               | 79% | 22%                |               |              |            | 8%                   |
| 43               | 61% | 26%                | 2%            |              |            | 33%                  |
| 36               | 53% | 28%                | 75%           | 25%          |            | 8%                   |
| 36               | 64% | 28%                | 11%           | 3%           |            | 8%                   |
| 28               | 57% | 32%                | 18%           | 18%          |            | 11%                  |
| 25               | 60% | 8%                 | 8%            |              |            | 16%                  |
| 21               | 57% | 48%                | 10%           | 5%           |            | 10%                  |
| 12               | 33% | 50%                | 8%            |              |            | 17%                  |
| 8                | 63% | 75%                |               |              |            |                      |

מהם תנאי הסף הנדרשים עבור \_\_\_\_\_ ? (ב - % מהעסקים בהם יש משרה פנויה בתפקיד)

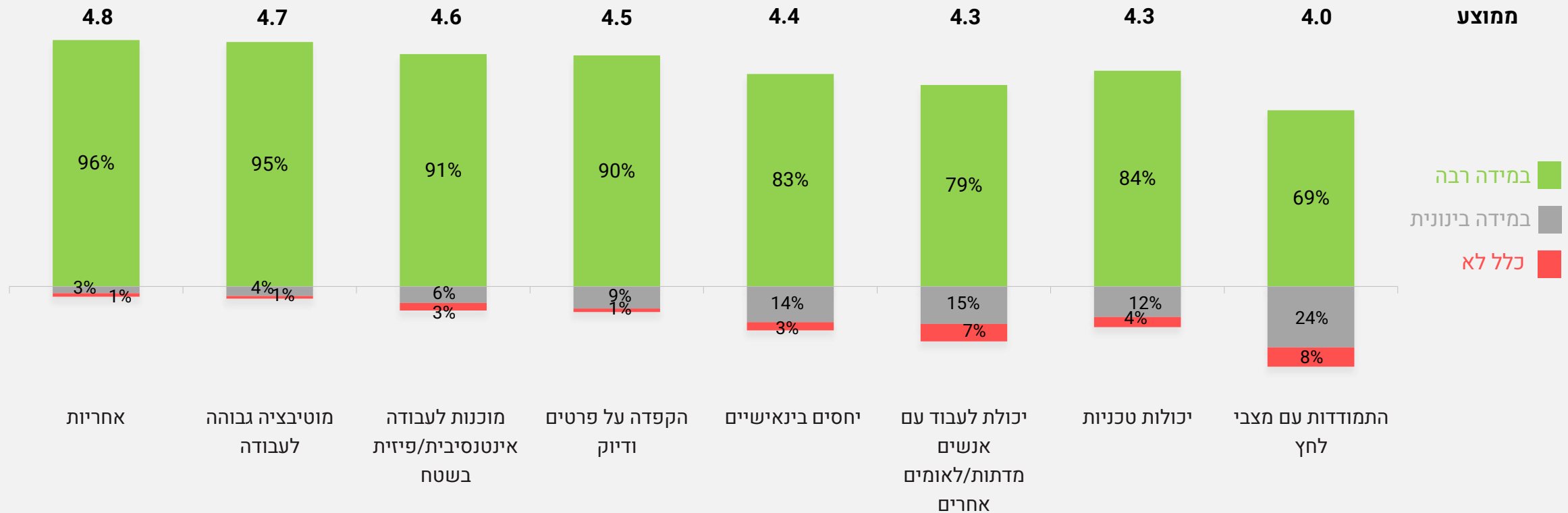
## תפיסת העובדים החרדים

---



## כישורים נדרשים בענף הבניה

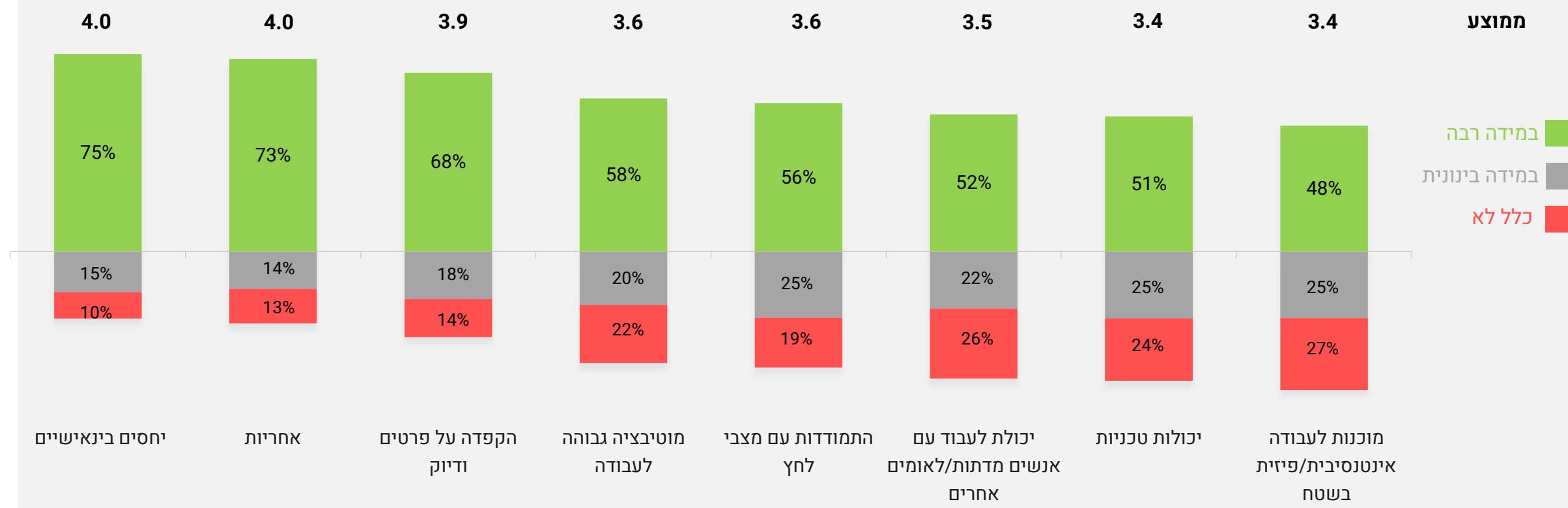
- התקבלו 4 רמות חשיבות לנחיצות הכישורים לעבודה בענף הבניה (ההבדלים בין הרמות מובהקים):
1. החשיבות הגבוהה ביותר התקבלה לגבי אחריות ומוטיבציה לעבודה.
  2. במקום השני רמת המוכנות לעבודה אינטנסיבית בשטח והקפדה על דיוק ופרטים.
  3. במקום השלישי יחסים בינאישיים, יכולת לעבוד עם אנשים מדתות/לאומים אחרים ויכולות טכניות.
  4. במקום האחרון: התמודדות עם מצבי לחץ



באיזו מידה לדעתך, הכישורים הבאים נחוצים להצלחה בעבודה בענף הבניה? (על סקאלה שבין 1- כלל לא ועד 5- במידה רבה מאוד) ? ב- % מכלל המדגם

# תפיסת כישורים בקרב עובדים חרדים

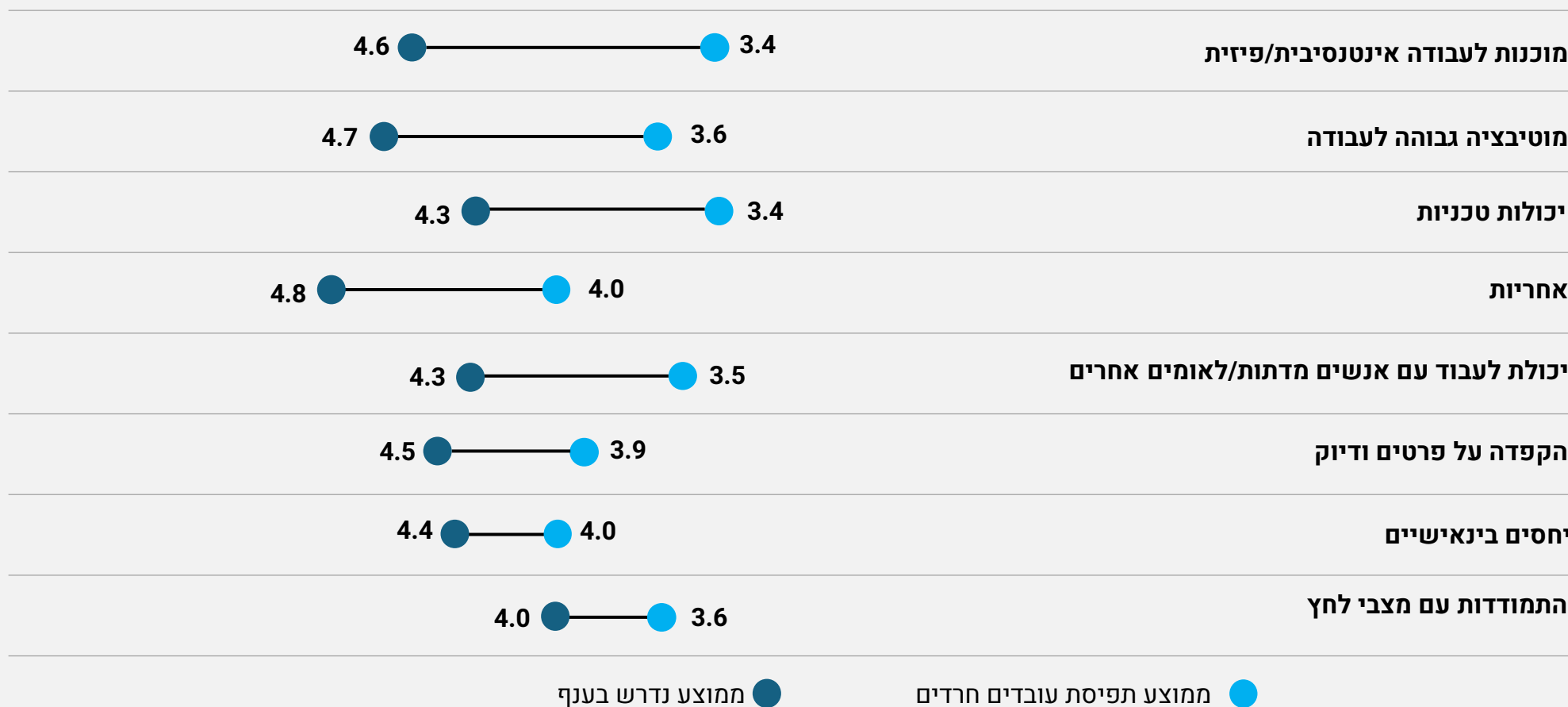
הכישורים הנתפסים הבולטים אצל עובדי בנין חרדים (גבוהים במובהק משאר התכונות) הינם יחסים בינאישיים, אחריות והקפדה על פרטים. לעומת זאת, יכולות טכניות ומוכנות לעבודה בשטח פחות מאפיינות את העובד החרדי, לתפיסת המעסיקים.



באיזו מידה לדעתך, הכישורים הבאים קיימים אצל עובדים חרדים בענף הבניה? (על סקאלה שבין 1- כלל לא ועד 5- במידה רבה מאוד) ? ב- % מכלל המדגם

## תפיסות כלפי העובד החרדי בענף

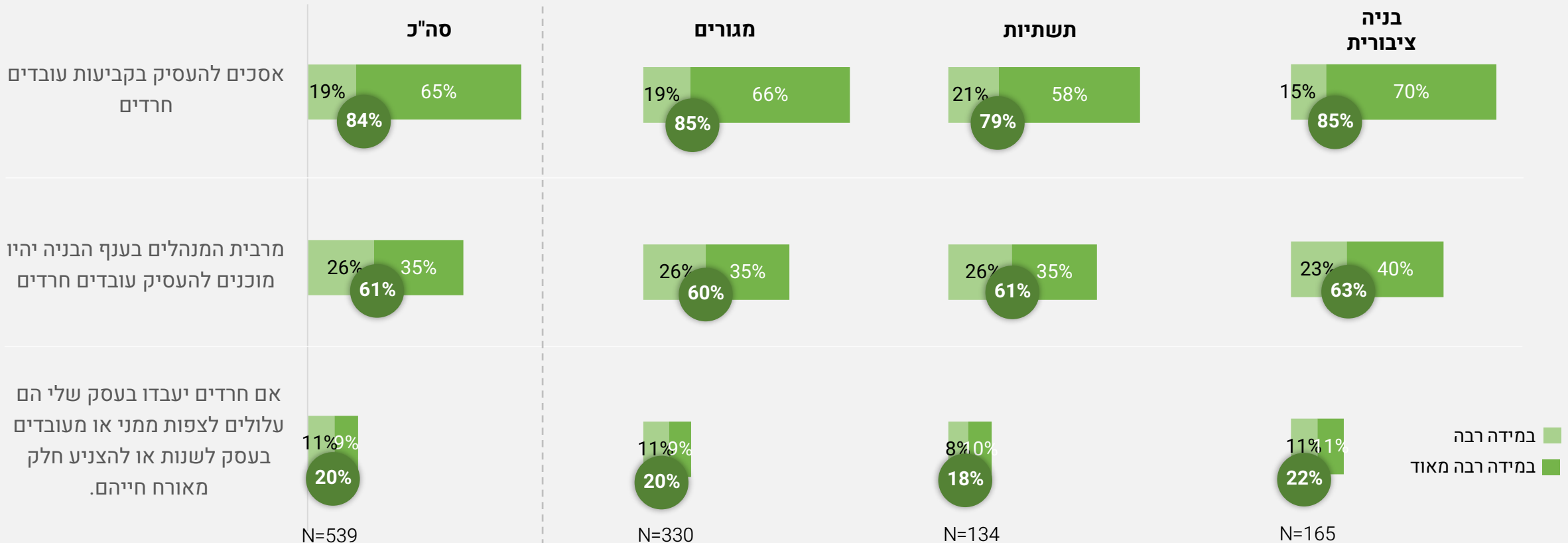
הכישורים התעסוקתיים אצל החרדים נתפסים כנמוכים מהנדרש בענף בכל הפרמטרים.  
הפערים הגדולים ביותר התקבלו בפרמטרים:  
*מוכנות לעבודה אינטנסיבית/פיזית, מוטיבציה גבוהה לעבודה ויכולות טכניות*



\* הכישורים הנדרשים להצלחה בענף הבניה על פי דיווח המעסיקים בהשוואה לתפיסת הכישורים של עובדים חרדים בבינוי (על סקאלה שבין 1- כלל לא ועד 5- במידה רבה מאד)

## עמדות כלפי העסקת חרדים

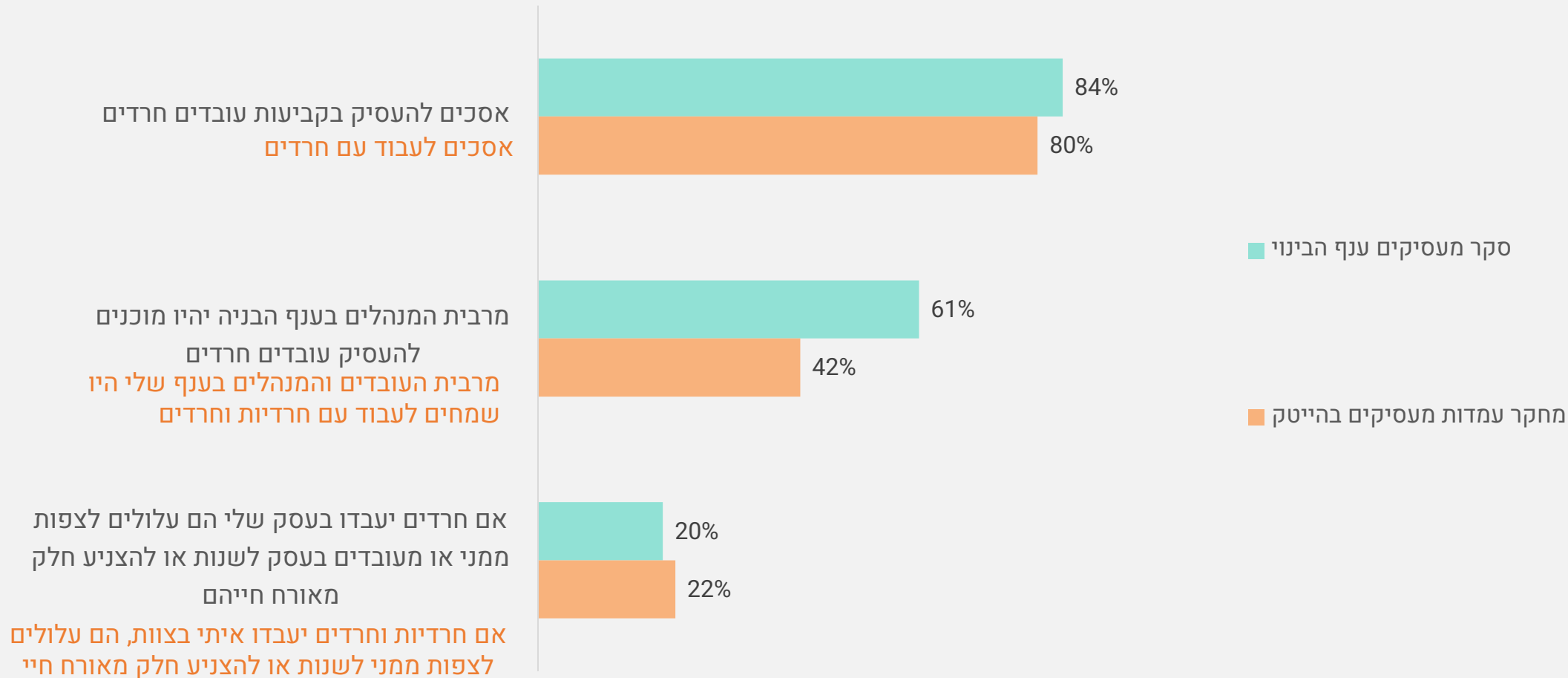
מרבית הנשאלים (84%) הביעו נכונות גבוהה להעסקת חרדים, אך כאשר נשאלו על העמדה הרווחת בקרב מנהלים בענף התקבלה הערכה נמוכה משמעותית (61%). ייתכן שעמדה שלילית כלפי העסקת חרדים נתפסת כלא-לגיטימית. מידת הסכמה נמוכה (20%) התקבלה לגבי ההשערה כי העובדים החרדים יצפו מעובדים אחרים לשנות חלק מאורח חייהם. בניתוח לפי תחום פעילות לא נמצאו הבדלים מובהקים, מלבד שיעור הסכמה להעסקת חרדים מעט נמוך יותר בתחום התשתיות.



מה מידת הסכמתך עם האמירות הבאות: מוצג בגרף - % המציינים מסכים במידה רבה מאוד ובמידה רבה

## עמדות כלפי העסקת חרדים - השוואה לעמדות מעסיקים בתחום ההייטק

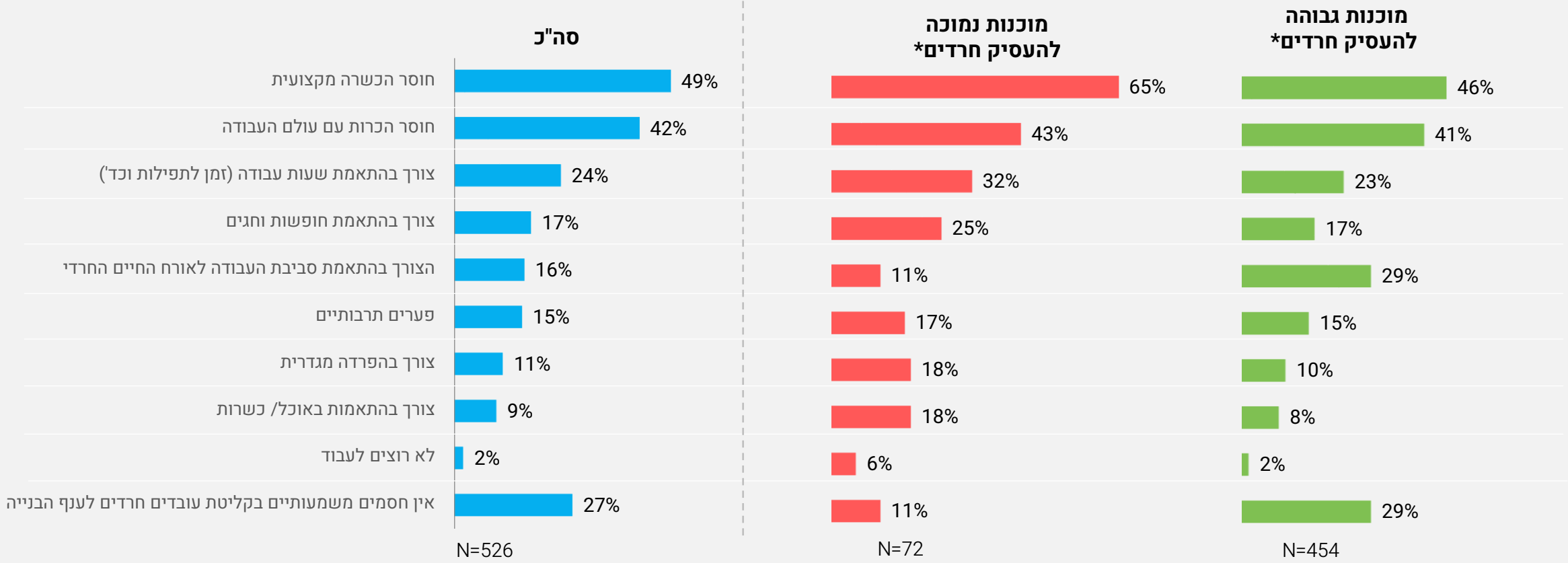
במגבלות ההשוואה עקב הבדלים מתודולוגיים נראה כי המוכנות להעסיק חרדים דומה בין הענפים וכן היקף החשש מציפייה לשינוי באורח החיים עקב העסקת חרדים.



מה מידת הסכמתך עם האמירות הבאות: מוצג בגרף - % המציינים מסכים במידה רבה מאוד ובמידה רבה (סולם 1-5).  
הנתונים אודות מעסיקים בהייטק נלקחו מסקר שנערך על ידי "אקורד" בינואר 22 (הסכמה, תשובות 5-6 בסולם 1-6) בניסוחים מעט שונים כפי שמוצג בשקף זה.

# חסמי העסקת עובדים חרדים

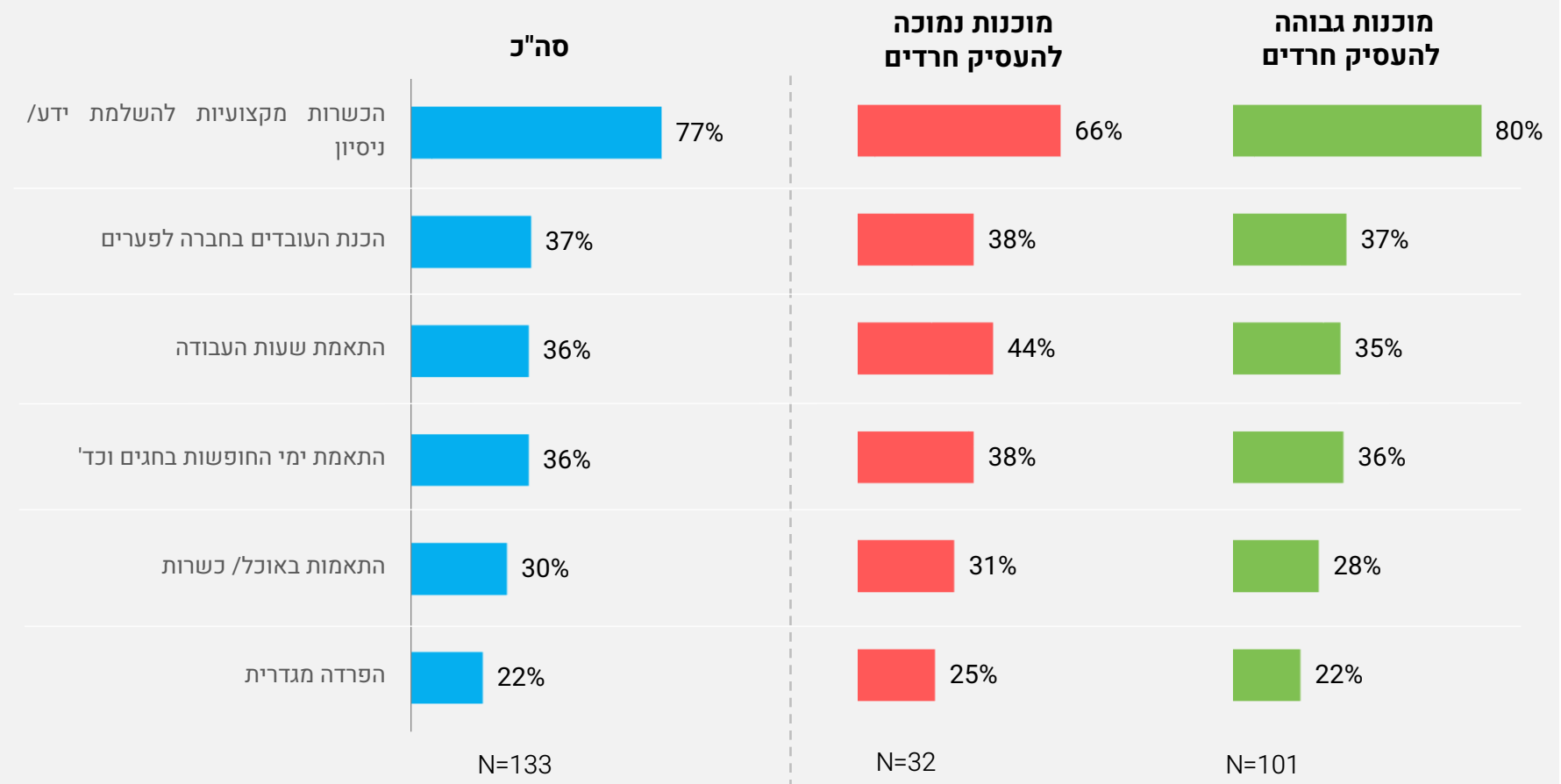
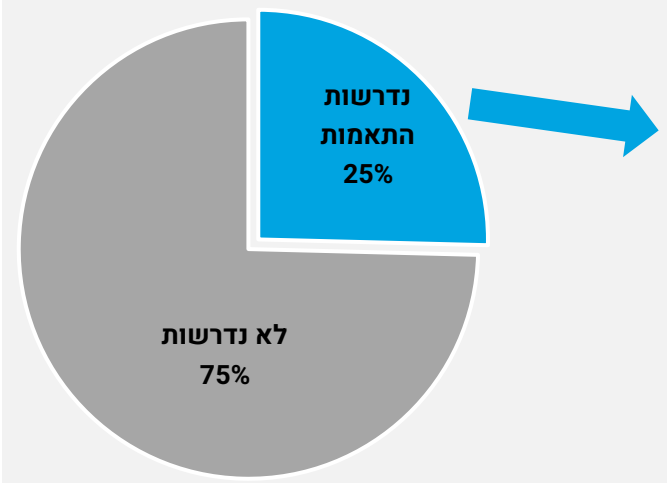
החסמים העיקריים להעסקת עובדים חרדים הם התפיסה כי לעובדים החרדים חסרה הכשרה מקצועית, חוסר הכרות עם עולם העבודה והצורך בהתאמת זמני העבודה ביומיום ובחופשות וחגים. בקרב המעסיקים שהביעו מוכנות נמוכה להעסיק חרדים עלה שיעור גבוה של המציינים חוסר בהכשרה מקצועית, צורך בהתאמת שעות העבודה, חופשות וחגים והתאמות נוספות כמו הפרדה מגדרית ואוכל/כשרות. בקרב מעסיקים שהביעו נכונות להעסקת חרדים עלה שיעור גבוה יותר של המציינים צורך בהתאמת סביבת העבודה.



מהם החסמים העיקריים לדעתך בקליטת עובדים מהמגזר החרדי לענף הבנייה. \* חוסר נכונות להסיק חרדים- מדרגי 1-3, הביעו נכונות – מדרגי 4, ו-5 בשאלה לגבי מידת ההסכמה להעסיק חרדים

# התאמות בסביבת העבודה

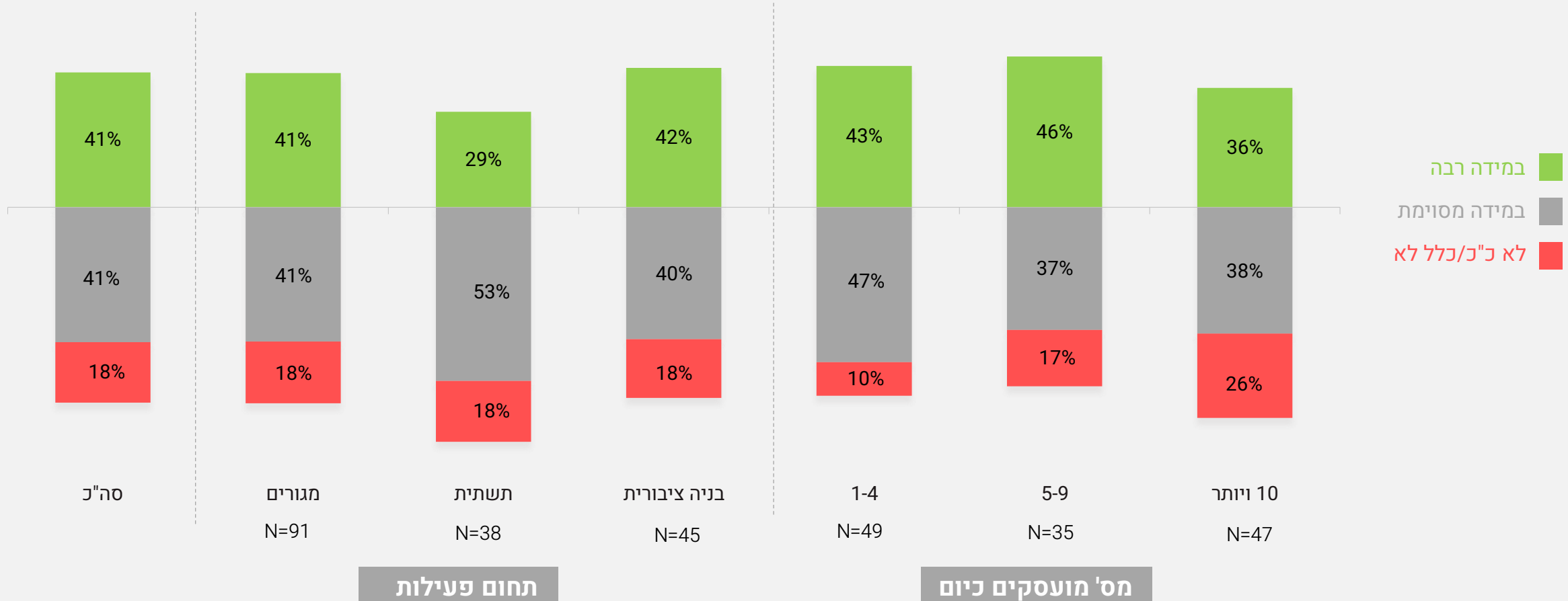
רק בכרבע מהעסקים בענף הבניה סבורים כי נדרשות התאמות בסביבת העבודה על מנת לאפשר שילוב עובדים חרדים.  
אלו התייחסו בעיקר לצורך בניסיון או בהכשרות מקצועיות על מנת להשלים ידע.



האם לדעתך נדרשות התאמות בסביבת העבודה או שינויים אחרים בכדי לאפשר שילוב של עובדים חרדים בענף ? אילו התאמות או שינויים נדרשים ?

## רמת הנכונות לביצוע התאמות בסביבת העבודה

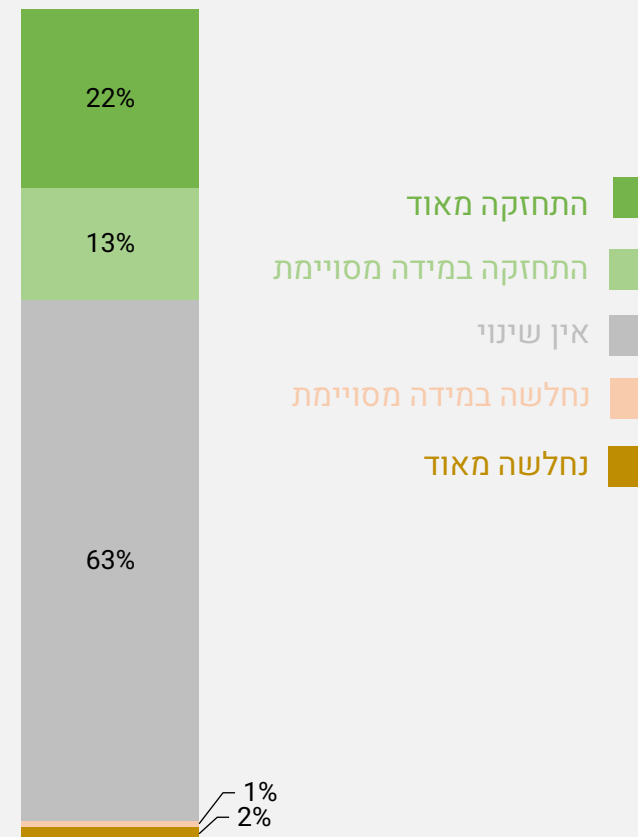
שיעור נכונות לביצוע התאמות נדרשות עלה בקרב 41% מהעסקים הסבורים כי נדרשים שינויים על מנת לאשר שילוב חרדים בענף הבניה (מהווים כ- 10% מהעסקים).  
שיעור נכונות גבוה יחסית לביצוע שינויים עלה בקרב מעסיקים עם מספר נמוך יחסית של עובדים (עד 9 עובדים), ושיעור נכונות יחסית נמוך עלה בקרב עסקים בתחום התשתיות.



עד כמה אתה מוכן לבצע את ההתאמות הנדרשות על מנת לשלב חרדים בחברה שלך? ב- % מהסבורים כי יש לבצע התאמות N=137

## שינויים בעמדות ביחס להעסקת חרדים בעקבות מלחמת חרבות ברזל

כ - 35% מהנשאלים ציינו כי בעקבות מלחמת חרבות ברזל התחזקה המוכנות שלהם להעסיק חרדים.



## סיכום ומסקנות- מחקר כמותי סקר מעסיקים

### ביקוש לעובדי בנין

- במרבית (כ- 81%) העסקים בענף הבניה קיימות משרות פנויות בכלל תחומי הפעילות (מגורים, תשתיות ובניה ציבורית)
- הריכוז הגבוה ביותר של המשרות הפנויות נמצא באזור תל אביב והמרכז
- 6 משרות פנויות בממוצע בכל עסק (בו יש משרות פנויות) . ממוצע גבוה יחסית של משרות פנויות נמצא בתחום הבניה הציבורית (כ- 8 משרות בממוצע לעסק) בהשוואה לתחום המגורים והתשתיות (כ- 6 בממוצע)

### מאפייני משרות

- החוסר העיקרי הוא בעובדי בנין כלליים (בממוצע 6 עובדי בנין כלליים חסרים בקרב 75% מהעסקים) , עוד ציינו בשיעורים גבוהים יחסית : חשמלאים (בממוצע 3.1 חשמלאים חסרים בקרב 19% מהעסקים), מנהלי עבודה (בממוצע 1.7 מנהלי עבודה חסרים בקרב 19% מהעסקים) ואינסטלטורים (בממוצע 2 אינסטלטורים חסרים בקרב 17% מהעסקים),
- תנאי הסף הבולט שהוזכר בכלל המשרות הינו ניסיון בעבודה דומה. כאשר מדובר בתפקיד הדורש השכלה מקצועית כלשהי ציינו גם תעודה מקצועית/הנדסאי או תואר אקדמי

# סיכום ומסקנות- מחקר כמותי סקר מעסיקים

## כישורים נדרשים לעבודה בענף הבניה

4 רמות חשיבות לכישורים נדרשים בענף הבניה:

1. החשיבות הגבוהה ביותר התקבלה לגבי אחריות (4.8) ומוטיבציה גבוהה לעבודה (4.7).
2. רמת המוכנות לעבודה אינטנסיבית בשטח (4.6) והקפדה על דיוק ופרטים (4.5)
3. יחסים בינאישיים (4.4), יכולת לעבוד עם אנשים מדתות/לאומים אחרים (4.3) ויכולות טכניות (4.3).
4. ברמת חשיבות הנמוכה ביותר: התמודדות עם מצבי לחץ (4.0)

## תפיסת הכישורים לעבודה בענף הבניה בקרב עובדים חרדים

- הכישורים הנתפסים הבולטים אצל עובדי בנין חרדים (גבוהים במובהק משאר התכונות שנבדקו) הינם :  
יחסית בינאישיים (4.0), אחריות (4.0) והקפדה על פרטים (3.9).

## רצוי מול מצוי

- הכישורים התעסוקתיים אצל החרדים נמוכים מהנדרש. הפערים הגדולים ביותר בין התכונה הנדרשת לעבודה בבניין לבין תפיסת כישורי החרדים התקבלו לגבי רמת המוכנות לעבודה אינטנסיבית, רמת המוטיבציה לעבודה והיכולות הטכניות.  
הפערים הקטנים ביותר בין הרצוי לתפיסת כישורי החרדים התקבלו בתכונות : יחסים בינאישיים והתמודדות עם מצבי לחץ

## סיכום ומסקנות- מחקר כמותי סקר מעסיקים

### עמדות לגבי העסקת חרדים

- נכונות אישית גבוהה להעסקת חרדים (84%), אך בהתייחסות לכלל המנהלים בענף הבניה הובעה תפיסת רמת נכונות נמוכה יותר (61%). רק 20% הסכימו לטיעון כי עובדים החרדים יצפו מעובדים אחרים לשנות חלק מאורח חייהם
- חוסר בהכשרה מקצועית ו/או חוסר הכרות עם עולם העבודה מהווים את החסם העיקרי להעסקת עובדים חרדים

### התאמות בסביבת העבודה

- מרבית העסקים לא סבורים כי יש לבצע התאמות כלשהן בסביבת העבודה בכדי לאפשר שילוב של עובדים חרדים בענף.
- רק כרבע מהעסקים בענף הבניה סבורים כי נדרשות התאמות בסביבת העבודה על מנת לאפשר שילוב עובדים חרדים. בעיקר התייחסו להכשרות מקצועיות לצורך השלמת ידע
- נכונות לביצוע שינויים נדרשים עלתה בקרב 41% מהעסקים הסבורים כי נדרשים עלה שיעור נכונות גבוה . שיעור נכונות גבוה יחסית לביצוע שינויים עלה בקרב מעסיקים עם מס' נמוך יחסית של עובדים (עד 9 עובדים)

# צד המעסיקים - מחקר איכותני (ראיונות)

## מטרת חלק זה של המחקר הינה בחינת עמדות המעסיקים כלפי העסקת חרדים בענף.

### במסגרת זו נבחנו הנושאים הבאים:

✓ המחסור בעובדים עמו הם מתמודדים כמעסיקים או מגייסים בענף והשפעתו.

✓ תדמית העובד או המועמד החרדי המבקש לעבוד בענף

✓ האתגרים הכרוכים בשילוב חרדים בענף בתפיסת המעסיקים

✓ מידת מוכנות המעסיקים לשילוב חרדים בענף ולביצוע התאמות לשם כך.

- נערכו 9 ראיונות עם מנהלים ומגייסים בענף הבינוי בפירוט הבא: 7 מהמראיינים עובדים בחברות בינוניות או גדולות – חלקם מנהלים תחום בחברה וחלקם אחראים על הגיוס. החברות בהן עובדים עוסקות בבניה למגורים, מרכזים מסחריים או תשתיות אזרחיות. מראיינת אחת מנהלת חברת השמה המסייעת בגיוס עובדים בענף ומראיין אחד מנהל חברת אינסטלציה.
- המראיינים גויסו בסיוע הלקוח והיו מודעים מראשית הריאיון למטרות המחקר. חלקם היו מעורבים במיזמים או בדיונים הקשורים בשילוב חרדים בענף.

## מחסור בעובדים והשפעות המלחמה

- כמעט כל המרואיינים תיארו מחסור משמעותי בכוח אדם בענף. הודגש כי הקושי אינו חדש אך הוחמר מאז פרוץ המלחמה.
- המלחמה השפיעה על עובדים בעבודות רטובות שאוישו בעיקר על ידי עובדים פלסטינאים אך גם על המשרות הניהוליות עקב השיעור הגבוה של המשרתים במילואים בתקופה זו.
- השפעה דיפוזית יותר תוארה על ידי אחת המרואיינות. לדבריה, אנשים נעשים יותר בררנים בתקופה זו בדומה לתקופת "הפוסט-קורונה" ומבקשים יותר work-life balance - איזון שלעיתים קשה להשיג בעבודות בענף.

« אנחנו לא רק בתקופה הזאת- יש לנו מודעות קבועות כל הזמן למנהלי עבודה, עוזרי בטיחות ומנהלי פרויקטים. זה ענף מאוד מאוד קשה.

» אצלנו זה באמת תחום שהוא גברי, אז הרבה חבר'ה במילואים - אז מי שלא עובד ורוצים אותו במילואים, יכול לתת מעצמו בעצם במילואים, ואז בעצם לא לחפש עבודה כרגע

« אני חושבת שהסיבה היא קודם כול ההשפעה של המלחמה באופן אישי על אנשים, על התאים המשפחתיים... אנשים יותר בוררים... כמו הפוסט-קורונה... אנשים רגע חושבים: מה אני רוצה לעשות בחיים? עד כמה אני רוצה להשתעבד לעבודה? אני רוצה לעבוד קשה? אני בהחלט רואה [את זה] בשאלות של אנשים.

## השפעת המחסור בכוח אדם על החברות

- המרואיינים הדגישו שהחסר הוא בכוח אדם איכותי ומיומן, מה שמוביל לכך שהעובדים המיומנים דורשים העלאות שכר משמעותיות ותכופות, ובמידה שדרישותיהם לא נענות הם עוברים לחברה אחרת – עובדה המקשה על חברה המבקשת לשמר מצבת עובדים קבועים ומיומנים לאורך זמן.
- המחסור לעתים פוגע בלוחות הזמנים של פרויקטים ולפעמים יוצר עיכוב ממשי בהנעת הפרויקט בתחילת דרכו עקב מחסור בצוות הביצוע. אחרים טענו שאינם מעכבים פרויקטים ומחפים על המחסור באמצעות מתיחת היכולות הקיימות בצוות החברה או שילוב עובדים באיכות נמוכה יחסית בהעדר ברירה אחרת.

"יש תחלופה מאוד גבוהה בענף הזה. מנהל עבודה שעבד אצלנו נגיד בסכום מסוים, קפץ לחברה אחרת עם תוספת של 4000 שקלים, עבד שם שנה, ברזומה כבר יש לו את ה-24, עבר לחברה השלישית, רביעית, הוא כבר על 35,30, עם ניסיון מינימלי."

קודם היה מחסור ברמה שמאוד מאוד מקשה על הביצוע. היום זה כבר מחסור שהוא על סף הבלתי אפשרי. זאת אומרת, שכל אחד עושה עבודה של ארבעה אנשים, והקושי הוא מורגש. זה כבר הגיע לרמה של פגיעה בלוחות זמנים - פגיעה משמעותית אפילו

"בסופו של דבר, רוצים גם שיהיה איזון של בית-עבודה לאנשים שלנו. וברגע שיש חוסרים של מנהלי עבודה, אז מן הסתם שאנשים שנמצאים בתוך האתר, צריכים לעבוד יותר קשה, כשהם גם ככה עובדים פה קשה"

## מקצועות בחסר



### משרות טכניות:

מפעילי צמ"ה, נהגי  
משאיות כבדות  
ועוזרים לוגיסטיים.



### משרות ניהוליות

כמנהלי  
פרויקטים, מנהלי  
עבודה, עוזרי  
בטיחות, ממוני  
בטיחות ומהנדסי  
ביצוע.

"יש חוסר מטורף בכוח אדם בכל המקצועות- אם זה  
בתפקיד של מנהל פרויקט מהנדסי ביצוע, מנהלי  
עבודה.

כעיקרון, יש לנו קודם כול עובדי צווארון כחול של מפעילי  
צמ"ה ודברים כאלה - תמיד חסר לנו. נהגי משאיות כבדות -  
תמיד חסר לנו. תפקיד של מין סדרן במפעל בטון שפזור על  
כל הארץ - תמיד חסר לנו. יש לנו עכשיו גם נהגי רכבת,  
שזה משהו שהוא במחסור.

"מנהלי עבודה יש חוסר גדול... גם כמנהלי עבודה  
לתחום של היהודים יש גם כן חוסר גדול, כי יש  
מקומות שאין ברירה ואתה חייב להעסיק חברה  
שעוברים איזשהו תחקיר ביטחוני - לא משנה אם זה  
מקומות ש... משרד הביטחון, בסיסים צבאיים..."

## חרדים בענף הבינוי – המצב כיום

« מרבית המהנדסים זה ישראלים יהודים. מרבית מנהלי העבודה זה ערבים ישראלים. אני אומר 'מרבית', כי תמיד יש לך מפה ומשם, בשני הצדדים. כמוכן ישראלים יהודים יש לך מכל צבעי הקשת - כאילו אם זה דתי מסורתי, דתי... כאילו כל קשת הכיפות הסרוגות, או חילונית. אין בכלל חרדים... אני לא פגשתי חרדים במקצוע. »

» יש לנו עכשיו שלוש בנות שעובדות בכלל במערכת ממוחשבת שלנו. יש לנו עכשיו חרדי אחד ב- help desk. זה נקודתי »

« "קיבלתי עכשיו המון קורות חיים. אני בדיוק הבוקר אחרי שיחה עם אולי שישה כאלה. »

- המרואיינים תיארו כי קיים גיוון בעובדים בחברות שלהם וכי אלו מגיעים מכלל המגזרים בחברה הישראלית, מגזר ערבי ומגזר יהודי, ומתוך המגזר היהודי חילוניים ודתיים. לעומת זאת, חרדים כמעט לא נוכחים בענף – כמה מהמרואיינים סיפרו על עובדים בודדים שפגשו בחברה שלהם או בחברות אחרות וחלקם אמרו שלא פגשו אף פעם עובד חרדי במקצוע.
- בהתאם לכך, כמה מהמרואיינים טענו שהם כלל לא נתקלו בקורות חיים של חרדים המבקשים לעבוד בחברה. שתי מרואיינות סיפרו כי קיבלו לאחרונה כמה קו"ח של חרדים.

## חרדים בענף הבינוי – המצב כיום

- המרואיינים מייחסים את ייצוג החסר של עובדים חרדים בתחום לסיבות הבאות:
- באשר לעבודות רטובות – העדפה להימנע מעבודה פיזית. באשר לעבודות ניהוליות כמנהלי עבודה ומהנדסים – במידה ולא צומחים מתוך הענף (מהעבודות הנמוכות יותר), קשה להשתלב בעבודות אלו ללא רקע משמעותי במתמטיקה ופיזיקה, רקע החסר בחינוך החרדי.
- שעות העבודה המרובות לא מתאימות לבעלי משפחות מרובות ילדים בנוסף למגבלות הקשורות בסופי שבוע וחגים.
- תרבות הלימוד המקודשת במגזר החרדי בישיבות הוצגה כמנוגדת לעולם העבודה בענף הדורש עבודה באתרי בניה החשופים לפגעי מזג האוויר.

אם נלך על עולם הפועלים, זה עבודה שאף אחד לא שש לעשות אותה - לא חילוני, לא דתי. זה לעבוד בשמש, בחום. וכל הישראלים אוהבים לנהל, הם לא אוהבים לעבוד...

העולם שבו צריך ללמוד, שזה המנהלי העבודה, הנדסאים ומהנדסים - היסוד של הלימודי ליבה, אי אפשר לברוח מזה.

הם באים מעולם הדת, עולם הלימוד בתוך ישיבה. קשה לי לראות אותם עובדים בבניין, בשמש, בגובה, עם כל החליפה שמסתובבים איתה. זה משהו שלא... לא נראה לי שיצליח. אבל אם כן, למה לא? נשמח.

ניסינו להביא [חרדים], אבל אז הם היו פה, ואז מסתבר ככה שיש המון מגבלה של השעות. זאת אומרת, זה עבודה שבדרך כלל מתחילה משבע, והיא לפחות עשר שעות... אז ימי שישי זה לא טוב. והם צריכים להביא את הילדים למסגרות הרבה פעמים - אז הם לא יכולים להיות בשבע. ומתחיל הלא לא לא. וכאילו מרוב הלא, בסוף לא יצא אף אחד.

## תדמית העובד/המועמד החרדי

- מקצועיות: לכמה מהמרואיינים לא הייתה עמדה לגבי היבט זה מחמת חוסר היכרות עם עובדים חרדים בענף.
- המרואיינים טענו שהמדדים הקובעים מבחינתם הם ההשכלה והניסיון שהמועמד רכש ובהיבט זה אין כל הבדל בין מועמד חרדי ללא חרדי. בנוסף, מרואיין אחד ציין שלחרדים ישנם הרגלי למידה טובים וזהו יתרון משמעותי בעבודה בתחום הדורשת התמקצעות מתמדת.

מקצועיות - אם הם לא הלכו ללמוד ולא ילמדו, הם לא יוכלו להיות מקצועיים. כל אחד שתביא אותו, שהוא לא למד, אין לו רקע, הוא לא יוכל להיות מקצועי [אבל בהנחה שהם עברו מסלול דומה. למדו הנדסאי] אז הוא יהיה כמו כולם. הוא אמור להיות כמו כולם.

אני כן יכול להגיד, וזה דעתי האישית: אני חושב שהם טובים בללמוד. בסוף, הם למדו יותר טוב מכולנו. אז אני חושב שאם בסוף יבוא האחד שזה יעניין אותו והוא ירצה ללמוד את זה, הוא כנראה יהיה יותר טוב מכולנו, כי ללמוד הוא יודע.

## תדמית העובד/המועמד החרדי

- מסירות לעבודה: רוב המרואיינים טענו שמסירות לתפקיד זו תכונה אישיותית "שאתה בא איתה מהבית" ואינה תלויה בתרבות ממנה הוא בא. מרואיינת אחת טענה שמהתרשמותה ממספר חרדים שהגישו קו"ח לחברה "לא נראה שהם מוכנים לבוא לעבוד בכל רגע נתון...ויש להם את הפשן". הסתייגויות אלו קשורות בהיבט שעות העבודה – סוגיה שתידון בהמשך הדו"ח.
- השתלבות במרקם החברתי-ארגוני: המרואיינים לא רואים כל חסם בהיבט זה. חלקם אף הדגישו את סביבת העבודה הגברית ואת העובדה שבאתר מסתובבים במדי עבודה המטשטשים שונות בהופעה החיצונית.

« זה בסוף אני חושב שזה מגיע מהבית. זה לא קשור לדת. אם חינוכו אותך שתהיה חרוץ, אז אתה תהיה חרוץ, זה לא משנה כמה אתה מאמין או כמה אתה לא מאמין, או אם אתה ערבי או יהודי. זה בסוף הפרסונה עצמה.

» אני לא רואה שום הבדל בין בן אדם חרדי לבין חילוני. אולי אפילו להיפך - אולי הוא אפילו יהיה יותר מסור לעבודה, ויותר חדור מטרה... כי בסוף, אם אתה בא עם איזשהם ערכים מסוימים, ואתה יוצק אותם לתוך העבודה שלך, זה כמו שאתה מתמסר ללימוד, אז אתה גם מתמסר לעבודה

« יהיה להם יותר קל להשתלב באתר בניה, כי אין נשים. אז יהיה להם הרבה יותר קל, מאשר לעבוד בעבודה אחרת, שזה פוגע להם בערכים שלהם.  
[ולגבי להסתדר עם הפועלים מהמגזר הערבי] אני לא חושב שתהיה בעיה גם. בסופו של דבר, היום אנחנו פוגשים ערבים בכל מקום... מאמין שהחרדים יסתדרו איתם.

## אתגרים צפויים בשילוב חרדים

- כשרות ואירועי צוות: נראה כי מקומות העבודה יגלו גמישות באשר להיבטים אלו הקשורים באורח החיים החרדי ואלו לא מהווים חסם משמעותי.
- תפילות במהלך יום העבודה: גם בהיבט זה נראה כי ישנה גמישות כתלות בדינמיקה בצוות באתר הבניה. לכל הפחות בהתייחס לתפילה במקום העבודה צויין כי גם העובדים המוסלמים מתפללים באתר הבניה.

בדברים האלה... אני מגלה גמישות. בסוף יש לי גם עובדים דתיים. אם עכשיו אני עושה אירוע... אז אני דואגת להם לאוכל מיוחד. ואם זה עכשיו, אנחנו נוסעים לנופש חברה, וזה גם כולל שבת, אז אני דואגת להם ליציאה במוצאי שבת.

לא רואה עם זה [תפילות במהלך יום העבודה] בעיה... זה הכול כבר בדינמיקה של הצוות. זאת אומרת, אם הצוות יודע שבשעה שתיים, אותו אחד הולך להתפלל, אז הם יצטרכו להתאים את עצמם, שהוא בשתיים לא יהיה באיזה עבודה שהוא לא יכול לעזוב אותה.

סתם אני אומר: בבוקר, מוצא את הבית כנסת, הולך לבית כנסת, מגיע לאתר בניה - הכול קביל. בצהריים רוצה להתפלל - יכול בצהריים להתפלל, הכול בסדר. בערב להגיע - הכול טוב. בתנאי שרוצים לעבוד, זה כל הכוונה

## אתגרים צפויים בשילוב חרדים

- נראה כי האתגר המשמעותי קשור בימי ושעות העבודה -
- ימי עבודה: לדברי המרואיינים הסטנדרט בענף כולל עבודה בימי שישי - בחלק מהמקומות לסירוגין.
- שעות עבודה: בעבודות השטח נדרשת התחייבות במקרים רבים ל- 10-12 שעות ביום כאשר העבודה מתחילה בשעות הבוקר המוקדמות ומסתיימת בערב, כאשר במקרים מסוימים נדרשת עבודה עד 9 בערב בסבבים בין העובדים. יצויין כי ברוב המקומות לא יגלו גמישות או יגלו גמישות מינימלית בהבטים אלו.

כשאתה בעל תפקיד יותר משמעותי, של בטיחות בעיקר - אם אתה עוזר בטיחות, או אתה שמתאם מול המנופים - אז זה קצת מקשה על האתר נקודתית. אין בעיה. אבל אם זה משהו שמתחיל לחזור על עצמו... אז לא. אנשים צריכים להגיע לעבודה מדי יום, כי בונים עליהם - פשוט בונים עליהם.

אלא בגלל מגבלות השעות וההתעקשות לא לעבוד ב... עובדים אצלנו חצי יום בערבי חגים. אז אנשים שבאים מהמגזר, מאוד מקפידים על הדברים האלה: הם לא מוכנים לעבוד בערבי חגים, הם לא מוכנים... וגם השעות הרבה פעמים - כאילו הם מעבירים לפחות תחושה שהם לא יעשו... שהשעות הן מאוד מאוד נוקשות,

[חברות] דווקא בגלל שהן גדולות, אז יכולות לפעמים לתת יותר מענה, כי אם לא הוא, אז יש אחד נוסף באתר וכו'. החברות הקטנות - לפעמים הן יכולות להיות יותר גמישות... אבל מצד שני, יכול להיות שבאתר יש רק פונקציה אחת כזאת, ואז זה בעיה.

## מוכנות המעסיקים לקלוט חרדים

- כלל המרואיינים הביעו מוכנות גבוהה לקלוט חרדים כעובדים בחברה. הם הדגישו שההשכלה והניסיון שלהם יושוו למקביליהם הלא-חרדים.
- באשר להתאמות נדרשות, כאמור לעיל הובעה גמישות בכל הקשור לסידורי כשרות ואירועי צוות וכן נראה כי תפילות במהלך היום (לפחות ככל ומדובר בתפילות באתר הבניה) לא יהוו חסם להשתלבות בחברה.
- עם זאת, נראה כי הגמישות בכל הקשור לימי ושעות העבודה בעבודות ניהוליות בשטח מוגבלת. זאת עקב הסטנדרט בענף והצורך באיוש התפקידים באתר הבניה.

"אין לי בעיה"

"חד משמעית, למה לא?"

ואני נורא בעד תכלס. כאילו יש חרדים שזה- תביאו, נראיין אותם.  
אם יבוא חרדי, והוא יהיה מקצועי וחרוץ כמו שאני מצפה, לא אכפת לי איך הוא נראה.

## סיכום ומסקנות- מחקר איכותני ראיונות מעסיקים

- קיים חסר משמעותי בכוח אדם איכותי ומיומן בעיקר במקצועות ניהוליים אך גם במקצועות טכניים. החסר החמיר בעקבות המלחמה.
- חרדים כמעט לא נוכחים בענף. המרואיינים מייחסים את ייצוג החסר של החרדים בענף להעדפה להימנע מעבודה פיזית, חוסרים בהשכלה מתאימה, קושי בהתאמה עם שעות העבודה המרובות ורקע תרבותי שונה.
- ברמה התדמיתית לא עלו קשיים משמעותיים מלבד נושא ההתאמה לשעות העבודה שנתפס כחסם מצד המועמדים.
- כלל המרואיינים הביעו מוכנות גבוהה לקלוט חרדים כעובדים בחברה ואף לבצע התאמות בסיסיות ככשרות ותפילות בזמן העבודה, אך לא שינוי בבסיס שעות וימי העבודה המקובלים בענף.

# צד המועסקים - מחקר איכותני (קבוצות מיקוד)

# מטרות המחקר

מטרת חלק זה של המחקר הינה בחינת צד המועסקים בענף ומועמדים פוטנציאליים להשתלבות בו. במסגרת זו נבחנה חוויתם האישית של מועסקים חרדים בענף מעבודתם בענף תוך התחקות אחר היתרונות והחסרונות בעבודה בתחום ככלל, וכחרדים באופן ספציפי.

בנוסף, ניסינו להתחקות אחר המסלול וקבלת ההחלטות שעברו חרדים המועסקים בענף החל משלב הלימודים וההכשרה המקצועית, וכלה בבחירת תחום העיסוק הספציפי בענף. חשוב להדגיש שמדובר בחקר מקרים ספציפיים שאינו מייצג בהכרח את החרדים המועסקים בענף. מנגד, הוא מציג תמות כלליות שניתן להניח בזהירות שהן רלוונטיות ונוכחות גם בקרב מועסקים אחרים אם כי במידה משתנה כתלות ברקע המועמד, ובתחום הלימודים והעיסוק הספציפיים.

מצד המועמדים הפוטנציאליים, היינו חרדים השוקלים לימודים או תעסוקה נבחן תהליך קבלת ההחלטות בבחירת מסלול לימודים או הכשרה מקצועית תוך מחשבה על אופק תעסוקתי. בנוסף, נבחנה מידת ההיכרות של אוכלוסיה זו עם אפשרויות התעסוקה בענף הבינוי והיתרונות והחסרונות הנתפסים כלפי עבודה בענף. לבסוף, הוצגו בפני המשתתפים שתי קטגוריות עיסוק עיקריות בענף: מקצועות ניהוליים ומקצועות טכניים והוערכה מידת האטרקטיביות של קטגוריות העיסוק בעיני המשתתפים. המשתתפים הציעו גם רעיונות לקידום השתלבות המגזר בענף הבינוי.

# מתודולוגיה

נערכו 3 קבוצות מיקוד. 2 קבוצות של חרדים השוקלים לימודי מקצוע או יציאה לשוק העבודה בשנתיים הקרובות וקבוצה אחת (עקב קושי בגיוס) של חרדים המועסקים בענף הבינוי.



קבוצות המועמדים: 8 משתתפים בכל קבוצה (בגילים: 23-41, 24-49). המשתתפים גויסו באמצעות הפאנל של חברת אסקריא. המשתתפים הצהירו בשאלון מקדים שהם שוקלים השתלבות בעבודה שאינה תורנית או לימודי מקצוע בשנתיים הקרובות.



קבוצת המועסקים בענף: הקבוצה כללה 3 משתתפים בלבד עקב קשיי גיוס המוסברים גם רקע מיעוט החרדים המועסקים בענף.



## מועסקים בענף

---



## משתתפים – מועסקים בענף

2 מהמשתתפים בוגרי ישיבות חרדיות שאינן מקנות תעודת בגרות או תעודה מקצועית. משתתף אחד למד בישיבה תיכונית חרדית המקנה תעודת בגרות.



לאחר נישואיהם החלו לעבוד או בלימודי המקצוע. ש. עובד כקבלן שיפוצים. א. סטודנט ללימודי הנסאי בניין ועובד במקביל כעוזר בטיחות וי' עובד כמודד לאחר לימודי הנדסת מיפוי במכללת מבחר.



## תהליך קבלת ההחלטות להשתלבות בענף

א': כל העניין של הבניה זה תחום עניין שלי. איזה נישא בדיוק, אני עדיין לא יודע להצביע. יש הרבה נישואות בתחום הנדל"ן. אז אמרתי: אני אתחיל ללמוד, מתעסק, ולאט לאט נראה לאן אני הולך - איזה כיוון.

א': בדקתי מהנדס, אבל מהנדס זה חמש שנות לימוד, זה חמש פעמים בשבוע - דבר שבתור בן אדם שצריך גם לפרנס, זה לא אפשרי כל כך. אז הלכתי על הנדסאי, שפה זה שלוש פעמים בשבוע, בערב, לימודים לא קשים כמו מהנדס, יש לי את האפשרות לעבוד בבוקר.

י': זה היה נטו לימודים... אבל היה מלגת קיום, כדי שאנשים יוכלו באמת ללמוד כמו שצריך.  
י[המלגה] לא משמעותית [בהחלטה]. זה לא היה סכום שאני יכול להגיד ש... אבל זה עזר כאילו לא להיכנס למינוס, מה שנקרא.

- עניין בתחום: א' תיאר עניין משמעותי בכל תחום הבניה שהוביל אותו לחפש תכניות לימוד מותאמות לחרדים שיאפשרו השתלבות בענף. באופן דומה, תיאר י' שבן משפחה עניין אותו בתכנית הלימודים שתאפשר לו התמקצעות כמודד. עבור ש' שעבד אצל אביו בתחום הבניה והשיפוצים הייתה זו בחירה טבעית ונוחה.
- סוג ההכשרה: קיימות תכניות ייעודיות לחרדים הן ללימודי הנדסאי והן לתואר מהנדס. י' תיאר שבחר בלימודי הנדסאי מכיוון שאלו מאפשרים עבודה במקביל - יתרון משמעותי כאשר נדרשים לפרנס משפחה במהלך הלימודים.
- מימון: קיים מימון מלא לתכנית ההנדסאים. בלימודי ההנדסה ניתנת אף מלגת קיום לסטודנטים. עם זאת, המשתתפים טענו כי המלגה לא היוותה שיקול משמעותי בבחירת מסלול הלימודים.

## חוויית העבודה בענף

כשאני מגיע לאתרים... אז תמיד הקבלן לחוץ... ואין לו זמן, ומשהו מתפקשש, אז... זה גלגל כזה שגורם לדברים אחרים להתפקשש.... אז תמיד בלחץ, תמיד יש איזשהו מנגנון כזה של התעצבנות או של... חוסר רוגע, מה שנקרא.

הייתי קם כל יום בחמש ורבע. אנחנו חרדים, קמים לתפילה. חוזר הביתה ב-11. מאוד אינטנסיבי... וזה נראה שכל עולם הבניה הרגיל הולך לכיוון 12 שעות עבודה. 10 שעות עבודה ביום, אני חושב שזה, too much, אנחנו לא באים לעבוד. אנחנו באים לחיות, באים לפרנס ולחיות חיי משפחה. 10 שעות ביום, 12 שעות ביום, זה כבר גוזל לך מחיים היום-יום. זה לא... אצלי זה לא בא בחשבון. זה לא רלוונטי.

באופן כללי... כאילו כל הזמן הכול מתקדם, ומהר מאוד [טכנולוגית]... כל הפרזולים והגבס ומשחקים... שזה לא נגמר כאילו. אתה עלול תמיד - אתה עלול כאילו באיזשהו מקום ליפול בתמחור, וזה קורה הרבה.... זה... תחום מעצבן. אבל זה מה יש.

- באופן כללי, **האווירה בעבודה** בענף תוארה כמאתגרת. אנשים בענף תוארו כלחוצים, והסביבה כרועשת, מבולגנת וחסרת רוגע. בנוסף, העבודה מתנהלת מול אוכלוסייה לא 'איכותית'.
- מאפיין נוסף של העבודה בענף (במיוחד בקרב אלו העובדים באתרי בניה) הוא **שעות העבודה** המרובות. י' העובד במקביל ללימודים מתאר קימה לפנות בוקר על מנת להספיק להתפלל קודם היציאה לעבודה ושיבה בשעות הערב המאוחרות. לדבריו, שעות העבודה מרובות מדי ו"גוזלות" לו מחיי היום-יום. מבחינתו זהו חסם שבגיניו לא ירצה להיות מנהל עבודה באתר בניה בעתיד.
- ש' העובד כעצמאי בתחום השיפוצים תיאר צורך מתמיד להתקדם טכנולוגית ולעקוב אחר הפיתוחים החדשים בתחום המקשה אף הוא על עבודה יציבה ורגועה בתחום.

## יתרונות בעבודה בענף

אני חושב שיש הרבה הרבה קטגוריות, שגם אתה לא מוצא אותך בנקודה מסוימת בתחום הבניה, יש שם הרבה קטגוריות שאתה יכול ללכת למשהו אחר ולהסתדר ולמצוא.

יש כאלה שעובדים עם מחשבים. יש כאלה שלא אוהבים את זה. אני אוהב לעבוד עם אנשים בחוץ, שטח יותר, כל אחד ומה שהוא אוהב.

מגיעים למקומות מעניינים שאתה לא מגיע בדרך כלל ביום-יום. כל מיני מפעלים, כל מיני דברים שבחיים לא הייתי רואה או לא הייתי ניגש לדברים האלה

- **מגוון העבודות** בתחום מאפשר לכל אחד למצוא את העבודה המתאימה לאופיו ולהעדפותיו.
- **פוטנציאל להצלחה כלכלית** – בעיקר עבור אלו הבוחרים לעבוד כעצמאיים.
- **עבודה דינאמית** בשטח הכוללת אינטראקציה עם אנשים.
- **גיוון וחוויות ייחודיות:** העובדים נחשפים למקומות ייחודיים ולאתרי בניה לא שגרתיים כדוגמת מפעלים המוסיפים עניין בעבודה.
- ש' כעצמאי בתחום, ציין כיתרון דווקא את שעות העבודה הגמישות יחסית. במיוחד, בהתחשב בכך שהוא מעסיק פועלים ערביים המסיימים את עבודתם בשעה מוקדמת.

## חסרונות בעבודה בענף

לי אישית זה מה שמפריע: בעיקר השעות, הזמינות של הימי חופשה, שהימי חופשה הולכים על חגים, צומות. זה מאוד מאוד קשה לשלב צומות ואת כל השעות עבודה, בתור שכיר באתרי הבניה.

בעיות של כספים ותמחור. נניח לקחת 30 אלף שקל על חשמל, ולא לקחת בחשבון נכון, ובסוף שילמת 40 - זה נופל עליך... שתיים - רשמתי לי: בעיות של שכנים וסיכונים - כאילו מבחינה סכנה - כאילו נפילות, שלא ייפול אבנים, שלא...

בגלל שאני עובד בכל הארץ, אז יש ימים שאני צריך לעבוד בבאר שבע נגיד, אני צריך להיות שם בשמונה, אז אני יוצא מהבית בארבע וחצי. אני עובר במשרד וזה, ואז אני כאילו צריך לחפש שם איזשהו מניין ולשחק עם הדברים האלה. כל פעם אני מחפש מניין ערב קודם. להגיד: רגע, אני נמצא שם. איפה אני יכול למצוא מניין? ואני כן מגיע למניין, מאחר - זה גם משחק קצת מעצבן. ולא תמיד זה מצליח לצערי.

- **שעות עבודה מאתגרות** - שעות העבודה המוקדמות באתרי הבניה, יחד עם דרישה לזמינות בשעות לא שגרתיות. עבור עובדים מהמגזר החרדי, הדבר כרוך בקושי נוסף בשל הצורך לשלב את לוחות הזמנים עם תפילות.

- **מגבלות בתחום ימי החופשה והחגים** - עבודה בענף הבניה מותירה מעט ימי חופשה. פעמים רבות העובד מנצל את רוב ימי החופשה עבור ימי חג וצומות, מה שמותיר מעט אפשרויות לחופשה אישית או זמן איכות עם המשפחה.

- **נסיעה למקומות מרוחקים** - העבודה באתרים שונים ברחבי הארץ דורשת נסיעות ארוכות שלעיתים מחייבות קימה מוקדמת מאוד וקושי במציאת מניין לתפילה.

- ש' כעצמאי בתחום תיאר קשיים הקשורים בבעיות תמחור, עימותים עם גורמים חיצוניים כבעלי מקצוע, ואחריות לתקלות מקצועיות וסיכונים שעלולים להיגרם כתוצאה מעבודה לקויה.

## אתגרים נחרדים בענף

תלוי בחברה שלך, כמה אנשים דתיים יש וזה - זה מאוד משפיע על ההתחשבות, על ההסתכלות הכללית. מבינים אותך יותר כאילו. אם אתה לבד בחברה, אז כאילו פחות... עוד פעם: אנשים שפחות מכירים חרדים, פחות אפילו מכירים דתיים לפעמים, לא מבינים את הסיטואציה, לא קוראים אותם נכון.

לי התפילה כמה פעמים, אבל לא... פעם אחת המנהל פרויקט שלי רצה אותי מוקדם בבוקר, ואמרתי לו שאני הולך להתפלל, אז אמר לי: לא נורא, תדלג יום אחד. אמרתי לו: לא, אני לא נוהג לדלג.

יש כל מיני סיטואציות שכן יכולים ליפול. למשל, אצלנו נהוג שפעם ב- הקבלנים עושים על האש לצוות כדי לחמם את האווירה, וכמובן שמנגל זה כשר, לא כשר... אז יהיו כאלה שיכולים ליפול.

- האתגר העיקרי קשור לעבודה בסביבה חילונית שאינה תמיד מבינה או מתחשבת בצרכים הדתיים של העובד החרדי, כמו תפילות, חגים וכשרות.
- לעתים, ישנם קשיים סביב **חגים ומועדים**, במיוחד כאשר העבודה דורשת נוכחות בזמנים הקרובים לחג או בשישי בצהריים. חוסר ההבנה מצד המנהלים בנושא זה מוביל לעיתים לחיכוכים.
- המרואיינים ציינו את הקושי להשתלב ב**פעילויות חברתיות** של החברה, מסיבות של **כשרות** או אווירה שאינה תואמת את אורח החיים החרדי.
- במקומות עבודה בהם ישנם עובדים חרדים נוספים או דתיים קיימת יותר התחשבות. מן מצד השני, כאשר העבודה היא באתרים מתחלפים אין הזדמנות ללמידת הרגישויות של העובד החרדי.

## פוטנציאל השתלבות חרדים בענף

המשתתפים הסכימו כי קיימות הזדמנויות לשילוב חרדים בתפקידים ניהוליים וטכניים בענף הבינוי, אולם כל סוג תפקיד מתמודד עם חסמים ייחודיים.

- בנוגע **לתפקידים ניהוליים**, צוינו חסמים הנובעים מתפיסות חברתיות בקרב החברה החרדית. העובדה שעובדים בתפקידים אלו נחשפים לסביבה מלוכלכת פוגעת בתדמית התפקיד בקהילה. חסם נוסף שנוגע להשתלבות בתפקידים אלו הוא שעות העבודה המרובות, המהוות קושי מרכזי לחרדים המחפשים לשלב עבודה עם חיי משפחה ולימודים תורניים.
- לעומת זאת, לגבי **תפקידים טכניים** כגון טכנאות מיזוג, חשמלאות ואינסטלציה, המשתתפים ראו פוטנציאל חיובי יותר להשתלבות החרדים, בעיקר משום שמקצועות אלו נתפסים כ"נקיים" יותר. מה גם, שהעבודה מתקיימת לרוב בסביבה פרטית, כמו בתים ודירות.
- בנוסף, צוין כי בעלי מקצוע חרדים מבוקשים יותר בקרב לקוחות חרדים, בשל הבנתם את הצרכים והניואנסים של הקהילה.

«  
«  
בסוף זה הכול נחשב... לעבוד עם הידיים, למרות שאתה לא עובד עם הידיים. אתה באזור מלוכלך... אני מתאר לעצמי שמסתכלים על זה כאילו זה קצת... אני מאמין שמסתכלים פחות... פחות מאחד שעובד במשרד

»  
»  
»  
נראה לי שיש הרבה יותר בתחום המיזוג... כי זה בסוף, זה גם עבודה יותר נקייה. לא מגיע למקום כל כך מלוכלך

בציבור החרדי היה מעדיף דווקא להזמין בעל מקצוע חרדי הביתה. יותר מבין את הניואנסים, יותר מבין את העולם שלו

## פעולות לקידום השתלבות חרדים בענף

כמו שדווקא הוא העלה עם הפרסום למנופים, אני מאמין שזה יתפוס חזק. כאילו בוא נגיד יתד נאמן לא יפרסמו כאלה פרסומות, אני מניח. אבל עדיין כאילו... בכל המדיה שכן יסכימו: "משפחה", אתרי אינטרנט - כאילו שדווקא הצעירים ילכו

או שזה סוג של... משהו בחברה חרדית, שבשנייה שיש לך איזה מקום עבודה, שאת יודע שהחברה שלך היא אותה חברה כמו שלך, זה מושך אחד את השני, בלי פרסומות. אני לא חושב שפרסומות יותר מדי יעזרו

עם הזמן, באמת המצב ישתפר כאילו, כי ככל שיהיו יותר עובדים בשוק של עובדי חרדים, אז גם יותר חרדים ייכנסו עוד בהמשך. יראו שאנשים עובדים בזה ואנשים מתפרנסים מזה.

**המוטיב הקהילתי** עלה כמרכיב חשוב בקידום השתלבות חרדים בענף. כתוצאה מכך, הרצון לעבוד במקום בו ישנם חרדים נוספים מהווה גורם משיכה משמעותי שגם ייצור "נורמליזציה" לעבודה בענף.

- **חבר מביא חבר** יכול להוות מנגנון חברתי אפקטיבי בעידוד ההצטרפות לענף.
- פתיחת **קורסים ייעודיים** לחרדים במקצועות שונים בענף.
- **פרסום ממוקד** במדיה הפונה לציבור החרדי, כגון עיתונים ואתרי אינטרנט המיועדים למגזר. יחד עם זאת, הודגש כי השפעה חברתית, כמו היכרות עם עובדים חרדים בענף, עשויה להיות בעלת השפעה משמעותית יותר מאשר פרסום רשמי.

# מועמדים פוטנציאליים לעבודה בענף

---



## משתתפים – מועמדים פוטנציאליים להשתלבות בענף

רקע משפחתי: כמעט כל המשתתפים גדלו בבתים חרדיים (חלקם לאבות אברכים וחלקם לאבות העובדים בתחום התורני או בעבודות אחרות בתוך הקהילה החרדית).



תעסוקה בהווה: לצד אברך ובחור ישיבה שזהו עיסוקם היחיד, רוב המשתתפים מועסקים – חלקם בעבודות מזדמנות לצד הלימודים בכולל וחלקם עוסקים בתחום החינוך. רק שניים מהמשתתפים עובדים במשרה מלאה בעבודות מחוץ לקהילה. אחד מועסק כמתכנת ואחד בתחום הסלולר. משתתף נוסף עובד באופן מזדמן בתחום החשמל (ללא הכשרה פורמלית בתחום).



השכלה: רוב המשתתפים עם השכלה תורנית בלבד. שניים מהמשתתפים לומדים לתואר בחינוך, אחד לומד לתעודת הנדסאי בניה ואחד בעל תעודת הנדסאי בתחום התוכנה.



## תהליך קבלת החלטות – השכלה ותעסוקה

« אני התגלגלתי לזה... הייתי אברך כולל, והתחלתי ללמד אחר הצהריים תלמידים ככה מהצד כמו שאומרים. ראיתי שזה קצת מדבר אליי, אמרתי: אני אתחיל לימודים. למדתי במכון אחיה, סיימתי שם.

» "אני הולך לבית כנסת ואומרים לי: מה אתה עושה? אינסטלטור? זה לא מכבד... זה לא נחשב. אתה לא תגיד את זה בבית כנסת"

» אבל כל אחד לפי האופי שלו. יש בן אדם שיכול לרוץ כל היום ממקום למקום: שיפוצים, משאיות, לסחוב משאות, ויש בן אדם שלא מסוגל. יש בן אדם שבשבילו לשבת מול ילד וללמד אותו חצי שעה - זה סיוט, הוא לא יכול...

- חלק מהמשתתפים מתארים את בחירת תחום הלימודים **כתהליך לא מתוכנן**, שבו הם "התגלגלו" למקצועות בהם הם עוסקים כיום. לדוגמה, אחד המשתתפים הגיע לתחום החינוך דרך עיסוק צדדי בהוראה לאחר הצהריים, ולאחר שגילה שהוא נהנה מעיסוק זה, בחר להמשיך בלימודים בתחום. משתתף נוסף, נמשך לתחום החשמל ועוסק בתחום באופן מזדמן.
- רבים מהמשתתפים העלו שיקולי **התאמה אישיותית** כמשיעים במידה רבה על בחירת המקצוע. רלוונטי לציין בהקשר זה כי מידת החשיפה של בן המגזר למקצועות ולמשלחי היד השונים נמוכה יחסית.
- **שיקולי תדמית**: הקהילה מתווה (באופן נרמז ומפורש) את גבולות המקצועות שנחשבים מכובדים דיים כך שפעמים רבות מקצועות הכרוכים בעבודה פיזית נדחים משיקולי תדמית.

## תהליך קבלת החלטות – השכלה ותעסוקה - המשך

« אם הייתי רוצה ללמוד משהו, אולי סופרות (סופר סת"ם) או משהו יותר תורני. פחות עבודות של חול כאילו. יותר עבודות תורניות הייתי מעדיף.

» שכן נשאר שעות של לימוד [תורני] ביום. ... כאילו יש קבוצה כזאת, שזה נניח בשעות הבוקר שלוש פעמים בשבוע, או לא יודע מה, זה באמת לא מתאים לי. [אני רוצה שישאר לי] יום מלא או לפחות בוקר - הבסיס של היום. אז צריך להיות ממש מתאים לאברכים, לא רק לחרדים.

» המשכורת בתחום הזה (חינוך) היא לא גבוהה, זה ידוע. זה לא היה שיקול כל כך מרכזי...

- **שיקולים ערכיים:** במידת האפשר ישנה העדפה מובנית לעבודה בתחום התורני, כאשר פעמים רבות תחום החינוך נתפס כברירת מחדל במידה ולא נמצאה משרה הולמת ומתגמלת בתחום התורני - הן בשל הממד הערכי הכרוך בו והן בשל הגמישות היחסית בהיקף המשרה בתחום. זאת בנוסף להכשרה המינימלית הנדרשת בחלק מהעבודות בתחום.
- **גמישות בשעות העבודה:** כמה מהמשתתפים הביעו העדפה לעבודה עם מסגרת שעות שאינה קשיחה כך שיתאפשר להם להקצות זמן גם ללימודים תורניים.
- **השיקולים הכלכליים,** היינו פוטנציאל ההשתכרות הוזכרו אך נראה כי לא פעם אלו נדחים או לפחות מקבלים משקל מועט בהשוואה לשיקולים הערכיים והתדמיתיים.

## היכרות עם אפשרויות העבודה בענף הבינוי

- נראה כי ההיכרות הקרובה יחסית עם מקצועות בענף מתמקדת בתחום השיפוצים וזאת על בסיס התנסות אישית בהליך שיפוצים או היכרות עם עובדים בתחום מהמגזר.
- במענה לשאלה אודות המקצועות הקיימים עלה מגוון מקצועות אך עם היכרות מועטה עם כאלה העובדים בתחום מהמגזר.
- המשתתפים הבחינו בין מקצועות הקשורים בתכנון לבין אלו הקשורים בביצוע כאשר הראשונים נתפסים כיוקרתיים יותר וככאלה המאפשרים עבודה בשעות נוחות יותר.
- באופן כללי, **האסוציאציות** הקשורות בתודעת המשתתפים לעבודה בענף הן – עבודה קשה הכרוכה בסיכון, שעות עבודה מרובות, וסביבה עם "בלגן ולכלוך". בצד החיובי יותר עלו אסוציאציות הקשורות ב"אנרגיות" ו"ידיים טובות".

מקצועות בענף: אדריכלות, רצף, מפקח בניה, יועץ מעליות, רתך, עוזר בטיחות, מהנדס הנדסאי, יזם, קבלן, מנהל עבודה.

אסוציאציות לעבודה בענף: נפילה מפגומים, עבודת כפיים, לעבוד קשה, סכנת נפשות. סיפוק. שעות לא שעות.

אדריכלות היא כאילו גם עבודה נקייה. אתה כאילו בסיפור של הבניה, אבל אתה יותר ... איך ייראה ככה ובאיזה רמה זה. אתה כאילו נמצא מלמעלה, ובסוף אתה זה שכאילו יודע את התוצאה. אתה לא מתלכלך פה. אתה במשרד ממוזג.

## עמדות כלפי השתלבות בענף – שיקולים בעד ונגד

אתה רואה את התוצאה... אתה בונה פשוטו כמשמעו.  
זה בדיוק כמו לגו, שילדים משחקים, רואים את מה  
שהם בונים מול העיניים. בדיוק ככה כשאתה בונה,  
אתה רואה את התוצאה מול העיניים.

שצריך לפעמים להגיע למשאלית של הבטון. הם  
מגיעים מוקדם... אתה צריך לפתוח להם את השער  
ולהגיע כבר בחמש בבוקר. וא' – איפה אתה מתפלל?  
ב' – כאילו אין לך חיים... לא רואה את עצמי ככה.

ברור שהענף הזה פחות, מהעבודות הפחות נעימות  
מבחינה תדמיתית בציבור שלנו. אבל כן, לפעמים אין  
ברירה. זאת עבודה שהיא מחוספסת כזאת... זה לא  
עבודה משרדית... ברגע שאני יודע שאני יוצר חסד  
בבית ואני עושה רצון ה', לא אכפת לי מה אנשים  
מדברים. רק מה? שהבעיה היא שבציבור שלנו יש  
כאלה שיסתכלו על זה בתור... וכו'

### בעד:

- שכר גבוה (בין השאר עקב שעות העבודה המרובות)
- ביקוש גבוה לעובדים בתחום
- עבודה כשרה (סביבת עבודה נפרדת ללא אינטרנט)
- סיפוק – תוצאות קונקרטיות מוגמרות כתוצא של העבודה.

### נגד:

- עבודה קשה פיזית
- עבודה בשטח בתנאי מזג אויר לא נוחים
- שעות עבודה לא נוחות המשפיעות על איכות החיים וכן מקשות על תפילות כסדרן במניין.
- חשש ביטחוני עקב עבודה עם פועלים מהמגזר הערבי
- קשיים תדמיתיים – עבודה הנתפסת כלא מכובדת בקהילה.

## מקצועות ניהוליים בענף

לפני כמה שנים אני גם דיברתי על עוזר בטיחות מה שהוא דיבר ... פשוט אשתי אמרה לי ... כאילו זה גם היה תקופה שהיה פיגועים פה בבני ברק. היא אמרה לי: אני מעדיפה שלא תעבוד עם ערבים כמו שאמרנו מקודם. וזה היה שיקול ...

עבודה מלוכלכת בשטח. אתה צריך כל הזמן נעלי עבודה, אתה צריך בגדי עבודה כל הזמן. אתה בא הביתה כולך מכוסה באבק. לא אוהב את התנאי שטח. אני חושב שזה לא מתאים.

הצגת המקצועות לפני המשתתפים: מקצועות ניהוליים: מנהל עבודה ועוזר בטיחות – עוזר מנהל עבודה, עוזר לוגיסטי, הנדסאי ביצוע. כל אלו עובדים באתר הבניה ומפקחים על ביצוע העבודה או הלוגיסטיקה בהיבטים שונים. ההכשרה הנדרשת שונה מתפקיד לתפקיד (קורסי הכשרה קצרים עד הנדסאי) – העבודה בסביבה גברית, התחשבות בשעות תפילה, העבודה כוללת שני ימי שישי בחודש והשכר נע בסביבות מתחיל בסביבות 9 למשרה מלאה ומגיע ל-15-20 למנהלי עבודה. פעמים רבות נדרשות שעות נוספות.

- בתגובה להצגה קונקרטית של המקצועות הניהוליים בענף (ראה אופן ההצגה במסגרת). נראה כי **העבודה בתחום לא נתפסה כאטרקטיבית** על ידי רוב המשתתפים על אף פוטנציאל ההשתכרות הגבוה.
- החששות העיקריים שעלו נוגעים **בשעות העבודה המרובות** (המשפיעות גם על התפילות כסדרן כאמור), עבודה בימי שישי וימי חופשה מצומצמים, תנאי השטח הקשים והאופי "העממי" של העבודה בתחום.
- עוד עלו חששות ביטחוניים וכן חשש מהתפקיד הנושא "באחריות גדולה", כזו שלא מתאימה לכל אחד.
- בצד החיובי עלתה העובדה שסביבת העבודה נפרדת ומתאימה לחרדים בהיבט זה,

## מקצועות טכניים בענף

« זה בניה של כל דבר, בניה של אינסטלציה, בניה של חשמל, איך עובדים הדברים, לחבר דברים, ופתאום, וואו, הכול פה פועל לי בגלל כל החשמלאות שעשיתי... זה מאוד יפה, מאוד מלהיב אותי.

» זה כבר פחות נשמע מפוצץ ומשכנע. זה ממש עבודת כפיים ממש רצינית, וזה ממש להתלכלך, לא באבק כמו שהוא אמר, אלא ממש להתלכלך כל הידיים בטון... זה הרבה הרבה יותר...

» הצגת המקצועות לפני המשתתפים: עבודה נוספת בענף היא מקצועות טכניים: חשמלאי, טכנאי מיזוג וכד': סביבת העבודה דומה לזו שתיארתי קודם. השכר עבור עוזר טכנאי, מתחיל מ-8-9 ומתקדם ל-12 עם הניסיון וההתמקצעות. ראשי צוותים בתחומים השונים משתכרים אף יותר.

- בתגובה להצגת המקצועות הטכניים בענף, היו שראו אותם כפחות אטרקטיביים בהשוואה למקצועות הניהוליים עקב התפיסה שבאלו העבודה קשה יותר מבחינה פיזית, וכן מבחינה תדמיתית היא נתפסת כנחותה ולעתים אף כרוכה בסיכון גבוה יותר.
- מנגד, והיו שראו אותם כיותר אטרקטיביים כי יש בהם אלמנט של יצירה בניגוד לעבודה שהיא ניהולית גרידא.
- ההבדלים בתגובות המשתתפים משקפים כמובן הבדלי אופי ופערים בהיכרות עם העבודות השונות בתחום – אך מעבר להבדלים אלו ניתן להבחין בתמות החוזרות המבטאות את החשש מעבודה שאינה "נקיה ומכובדת", ודאי כזו הכרוכה בסיכונים בטיחותיים או ביטחוניים.

## הצעות לקידום השתלבות חרדים בענף

בדרך כלל כשאדם חרדי בוחר לצאת למקצוע מסוים, זה בגלל שהפרנסה דוחקת אותו. אז אם עכשיו זה לימודים של שלוש שנים או לימודים של שנה, זה מאוד מאוד משמעותי.

קודם כול להציף בכלל שיש את הדבר הזה, את המשרה הזאת, את הענף הזה, את השכר. הרבה לא יודעים על השכר, שזה לא... לימודים אקדמאים.

חסידים הם אלה שמכניסים דברים לציבור החרדי: דברים שמתקבלים, דברים מהסוג האלה שהתקבלו. ספרדי שיעשה את זה, זה לא ייכנס למיינסטרים. זה יהיה... ליטאים לא באמת יכניסו את הדבר הזה. כאילו אלא אם כן ליטאים מודרניים מדי שלא אכפת להם שזה לא מיינסטרימי.

- המשתתפים הציעו שעקב המחסום התדמיתי ביציאה לעבודה ככלל, ולעבודות מסוג זה בפרט **מומלץ להתחיל מהזרם החסידי** שבאופן כללי יוצאים לעבוד בהיקף גדול יותר בהשוואה לזרמים האחרים, וכן פחות בררנים באשר לאופי העבודה כל עוד הוא תואם את אורח החיים החרדי.
- בנוסף, הובע הצורך להציף את האפשרויות השונות הקיימות בענף, את השכר הצפוי ואת זאת שלא נדרשים לשם כך לימודים אקדמיים – כל זאת לא ידוע די הצורך לדעתם של המשתתפים.
- שיתוף פעולה עם מרכזי הכוון תעסוקתי לחרדים וכן שיתוף פעולה עם רבנים ומובילי דעה במגזר.
- מימון הקורסים הנדרשים עבור השתלבות בעבודה בענף על תחומיו השונים.

## סיכום ומסקנות- מחקר איכותני קבוצות מיקוד

### מועסקים חרדים בענף

- באופן כללי, ברמת החוויה, המעסיקים תיארו את אווירת העבודה בענף כמאתגרת. אנשים בענף תוארו כלחוצים, והסביבה כרועשת, מבולגנת וחסרת רוגע. מאפיין נוסף של העבודה בענף שתואר כמאתגר הוא שעות העבודה המרובות (במיוחד בקרב אוכ' המקפידה על תפילת הבוקר במניין) המשפיעות על איכות החיים ואיזון בית-עבודה.
- **היתרונות** בעבודה בענף שתיאור המועסקים הם: מגוון העבודות בתחום, פוטנציאל להצלחה כלכלית, עבודה דינאמית בשטח הכוללת אינטראקציה עם אנשים וגיוון וחוויות ייחודיות - העובדים נחשפים למקומות ייחודיים ולאתרי בניה לא שגרתיים המוסיפים עניין בעבודה.
- **החסרונות** שתוארו קשורים בשעות העבודה המוקדמות והמרובות, מגבלות בימי החופשה ככלל ובחגים בפרט ונסיעה למקומות מרוחקים. האתגרים **כחרדים בענף** קשורים בעיקר לזמני העבודה סביב החגים וכן לפעילויות חברתיות שלא תמיד תואמות את אורח החיים החרדי.
- המשתתפים הסכימו כי קיימות הזדמנויות לשילוב חרדים בתפקידים ניהוליים וטכניים בענף הבינוי, אולם כל סוג תפקיד מתמודד עם חסמים ייחודיים. בנוגע **לתפקידים ניהוליים**, צוינו חסמים תדמיתיים הנובעים מתפיסות חברתיות בקרב החברה החרדית וכן שעות העבודה המרובות, המהוות קושי מרכזי לחרדים המחפשים לשלב עבודה עם חיי משפחה ולימודים תורניים.
- לעומת זאת, לגבי **תפקידים טכניים** כגון טכנאות מיזוג, חשמלאות ואינסטלציה, המשתתפים ראו פוטנציאל חיובי יותר להשתלבות החרדים, בעיקר משום שמקצועות אלו נתפסים כ"נקיים" יותר. מה גם, שהעבודה מתקיימת לרוב בסביבה פרטית, כמו בתים ודירות.

## סיכום ומסקנות- מחקר איכותני קבוצות מיקוד

### מועמדים פוטנציאליים לעבודה בענף

- **בחירת תחום הלימודים** – לפחות בחלק מהמקרים – נעשית כהליך לא מתוכנן כאשר בוגר הישיבה או האברך מחפש הכנסה נוספת על מלגת הכולל. רבים מהמשתתפים העלו שיקולי התאמה אישיותית כמשפיעים במידה רבה על בחירת המקצוע. רלוונטי לציין בהקשר זה כי מידת החשיפה של בן המגזר למקצועות ולמשלחי היד השונים נמוכה יחסית. בנוסף לאלו, שיקולי תדמית ושיקולים ערכיים משפיעים על בחירת המקצוע. מובן שהשיקולים הכלכליים היינו פוטנציאל ההשתכרות, משפיעים על בחירת תחום הלימודים אך נראה כי לא פעם אלו נדחים או לפחות מקבלים משקל מועט בהשוואה לשיקולים הערכיים והתדמיתיים.
- בתגובה להצגה קונקרטית של המקצועות הניהוליים בענף נראה כי **העבודה בתחום לא נתפסה כאטרקטיבית על ידי רוב המשתתפים על אף פוטנציאל ההשתכרות הגבוה**. החששות העיקריים שעלו נוגעים בשעות העבודה המרובות, עבודה בימי שישי וימי חופשה מצומצמים, תנאי השטח הקשים והאופי "העממי" של העבודה בתחום – חששות העולים ברובם בקנה אחד עם החסרונות שהוצגו על ידי המועסקים בענף. בצד החיובי עלתה העובדה שסביבת העבודה נפרדת ומתאימה לחרדים בהיבט זה.
- לגבי המקצועות הטכניים בענף, היו שראו אותם כפחות אטרקטיביים בהשוואה למקצועות הניהוליים עקב התפיסה שבאלו העבודה קשה יותר מבחינה פיזית, וכן מבחינה תדמיתית היא נתפסת כנחותה ולעתים אף כרוכה בסיכון גבוה יותר. מנגד, והיו שראו אותם כיותר אטרקטיביים כי יש בהם אלמנט של יצירה בניגוד לעבודה שהיא ניהולית גרידא.

## סיכום ומסקנות- מחקר איכותני קבוצות מיקוד

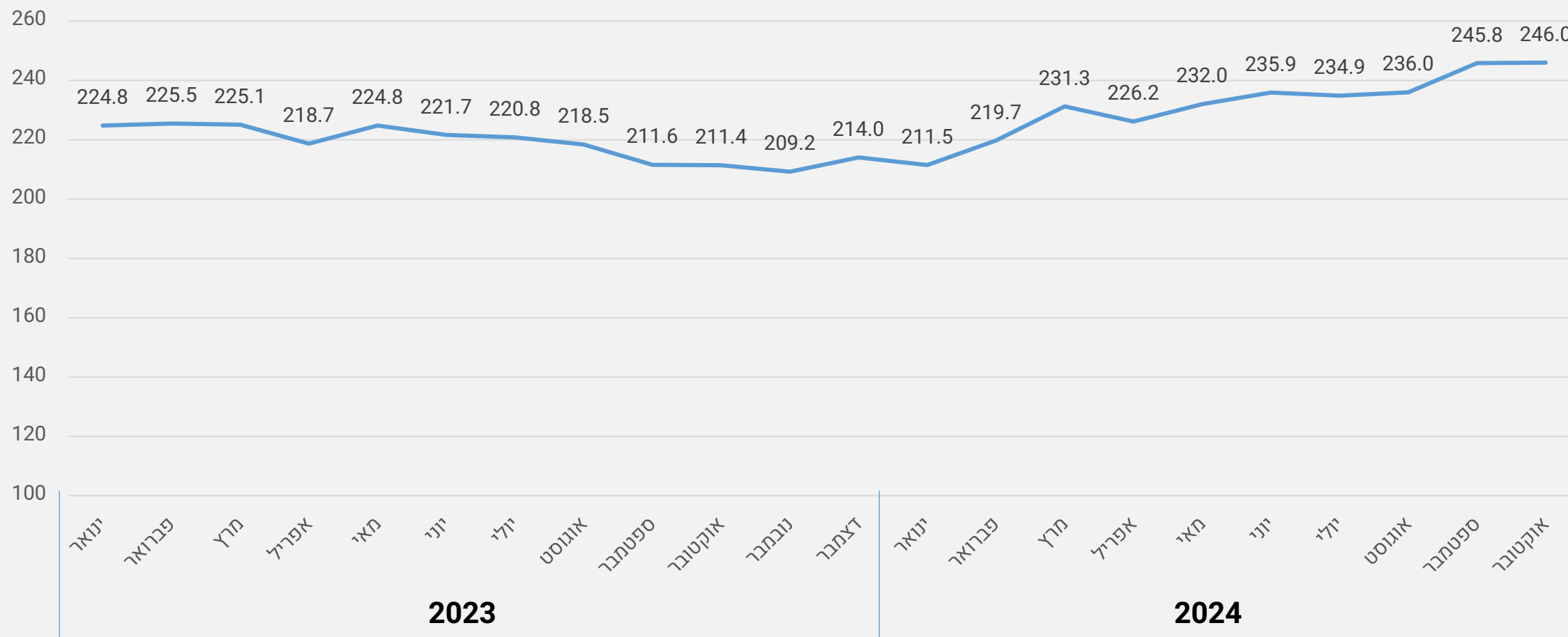
### הצעות לקידום השתלבות חרדים בענף (תובנות המועסקים והמועמדים)

- **המוטיב הקהילתי** עלה כמרכיב חשוב בקידום השתלבות חרדים בענף. כתוצאה מכך, הרצון לעבוד במקום בו ישנם חרדים נוספים מהווה גורם משיכה משמעותי שגם ייצור "נורמליזציה" לעבודה בענף.
- המשתתפים הציעו שעקב **המחסום התדמיתי** ביציאה לעבודה ככלל, ולעבודות מסוג זה בפרט מומלץ להתחיל מהזרם החסידי שבאופן כללי יוצאים לעבוד בהיקף גדול יותר בהשוואה לזרמים האחרים, וכן פחות בררנים באשר לאופי העבודה כל עוד הוא תואם את אורח החיים החרדי.
- בנוסף, הובע הצורך **להציף את האפשרויות** השונות הקיימות בענף, את השכר הצפוי ואת זאת שלא נדרשים לשם כך לימודים אקדמיים, וכן **פתיחת קורסים ייעודיים** (ובמידת האפשר ממומנים) לחרדים במקצועות שונים בענף.
- **ברמה השיווקית**, חבר מביא חבר יכול להוות מנגנון חברתי אפקטיבי בעידוד ההצטרפות לענף, ופרסום ממוקד במדיה הפונה לציבור החרדי, כגון עיתונים ואתרי אינטרנט המיועדים למגזר. בנוסף הוצעו, שיתוף פעולה עם מרכזי הכוון תעסוקתי לחרדים וכן שיתוף פעולה עם רבנים ומובילי דעה במגזר.

**נספחים**

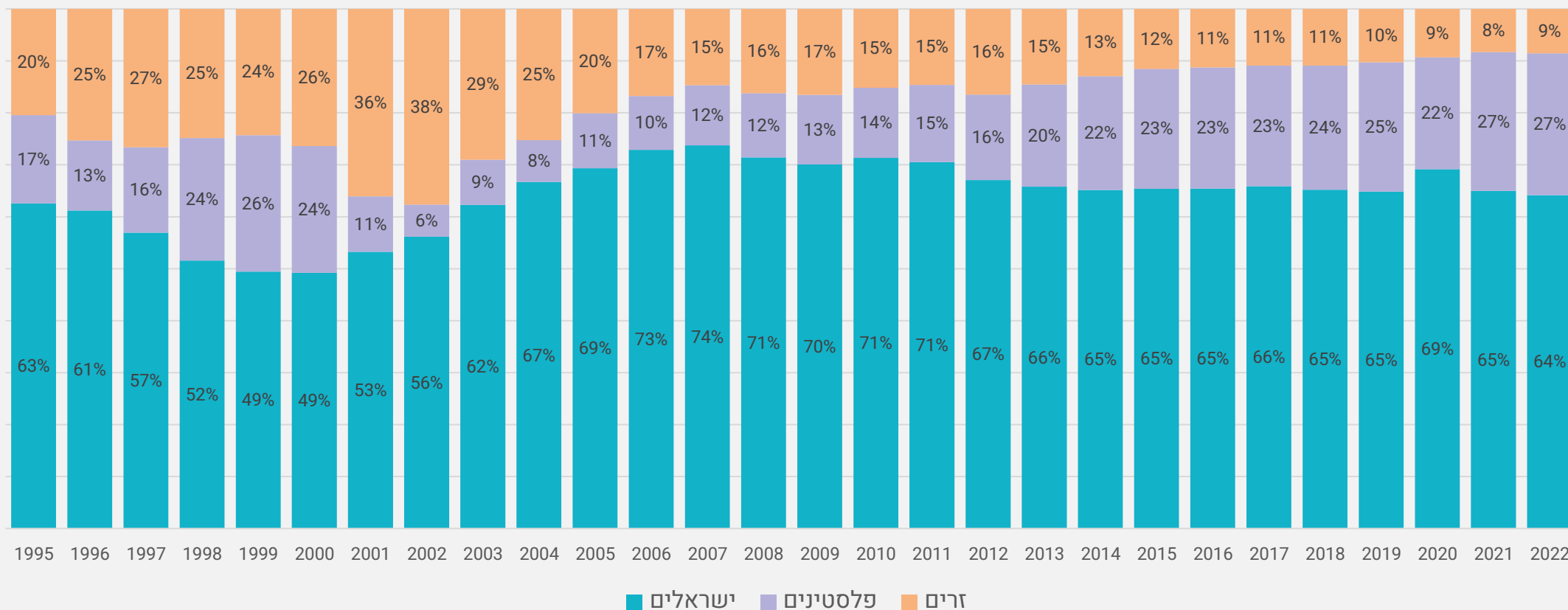
## נספח א' – מספר מועסקים בענף הבינוי

עלייה עקבית מתחילת השנה במספר המועסקים הישראלים בענף הבינוי (לא כולל עובדים זרים). בחודש ספטמבר 24 מספרם עמד על 244,700

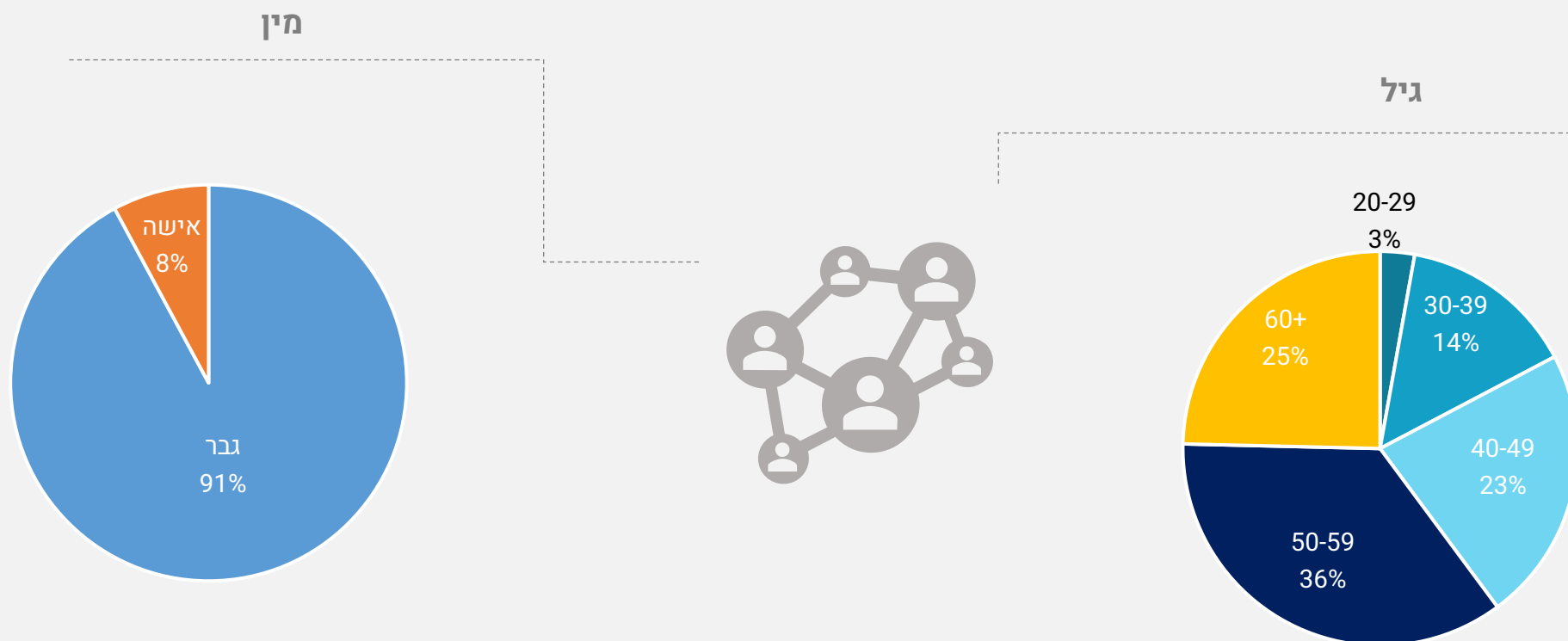


## נספח ב' - שיעור המועסקים בענף על פי מגזר עד שנת 2022

בשנים האחרונות שיעור המועסקים החרדים בענף גדל ובשנת 2022 עמד על 36% מכלל המועסקים בענף. מתוכם, 27% עובדים פלסטינים ו-9% זרים.



## נספח ג' – פרופיל המדגם, סקר מעסיקים כמותי





Askaria shall not be responsible for any use and/or reliance on the Report, which is entirely under the Client's sole responsibility and discretion.  
The Client shall not indemnify or hold Askaria accountable regarding any claims, actions, lawsuits, damages, losses, deficiencies, liabilities, obligations, commitments or expenses of any kind or nature (including reasonable legal and other fees and expenses incurred in investigating and defending the same) incurred as a result of the Services described hereby.