



נילי דיודונין - גולדשטיין



העסקת חרדים - הקשיים, היתרונות והערך-המוסף

בראש ובראשונה תועלת כלכלית למדינה. היא אינטרס לאומי וצורך כלכלי. לעומת זאת, אם הציבור החרדי, המתרחב במהירות, ימשיך לחיות בעוני, מנותק ממקורות פרנסה ראויים ותלוי בתמיכה של המדינה והנדבנים, אזי יש כאן מתכון מסוכן שעלול להוביל למשבר חברתי ולקריסה כלכלית.

איליה זטקובצקי, חוקר במרכז המחקר בפרויקט "שילוב חרדים" של **מוסד שמואל נאמן** בטכניון, בחן כמה מחקרים ונתונים שהתייחסו להשתכרות חרדים, כמה כספים המדינה מעבירה להם, וכמה תועלת תצמח מהכנסת אותם חרדים לשוק העבודה. המסקנות שלו היו חד-משמעיות. המדינה - וכמובן, גם אנחנו, אזרחיה - נרוויח מיציאת החרדים לשוק העבודה. מצד אחד, זה יוריד לה את התשלומים הגבוהים שהיא מעבירה כיום למגזר החרדי, ומצד שני, חרדים ישלמו ביטוח לאומי ומיסים אחרים כמו כל עובד אחר במדינת ישראל.

מתוך כתבה בנושא בכלכליסט: "לפי החישוב של **זטקובצקי**, ההכנסות מהמדינה של זוג חרדי עם ילדים שאינם עובדים עומדות בממוצע על 2,650 שקל לחודש וכוללות: תשלום מילגה של כ-800 שקל ממשד החינוך לתלמיד כולל, תשלום של כ-940 שקל לחודש הבטחת הכנסה של הביטוח הלאומי וקצבת ילדים על סך 910 שקל לחודש בממוצע.

אם אחד מבני הזוג יעבוד, בשכר של 5,300 שקל לחודש, הוא יעביר לביטוח הלאומי 636 שקל בחודש. כלומר הרווח הממשלתי מהעסקת העובד החרדי שאשתו לא עובדת, (תשלום ביטוח

החרדים. לדוגמא, אם תקישו 'מכבי תל אביב' בגוגל, תקבלו יותר משמונה מיליון תוצאות. 'מכבי תל אביב כדורסל', אגב, תניב "רק" 1,390,000 תוצאות. אם תחפשו 'העסקת חרדים', תקבלו פחות מ-250,000 תוצאות. כנראה, למרות הפעולות שנעשות לאחורונה במשכן הכנסת כדי לקדם את העניין, התחום של העסקת חרדים לא מספיק מעניין את רוב הציבור.

אותי, הנושא מעניין. מאוד מעניין. ואני מאמינה שהעסקת חרדים עוזרת לא רק לחברות שמעסיקות אותם, אלא גם לקירוב לבבות ולגיבוש החברה הישראלית כולה. יזמתי והקמתי את "דעת", מרכז היי-טק חרדי אשר מתמקד פיתוחי רשת ואפליקציות סלולר, לפני כארבע שנים, ואני ממשיכה לפעול כל יום לקידום המפעל הזה - ודרכו את התעסוקה החרדית - כשהמטרה שלי הינה ועודנה לעזור לנשים דתיות וחרדיות להשתמש בכוחות וביכולות שלהן ולהתפתח מקצועית וכלכלית. ואכן כיום, כמנכ"לית "דעת", אני מעסיקה יותר מ-40 נשים חרדיות מתוך בחירה.

חרדים שמשתלבים בשוק העבודה מביאים תועלת כלכלית

נכון שכולם יודעים את זה, אבל עדיין חשוב להדגיש. מתן הזדמנות ופתיחת האפשרויות לפרנסה בכבוד לחרדים, תעשה טוב לאדם העובד עצמו, למשפחתו, לסביבתו, ולכולנו במישור הרגשי ובמישור הכלכלי. השתלבות חרדים בשוק העבודה הינה

שוב ושוב אנהנו קוראים על העסקת חרדים. נושא שקל למצוא בו נקודות חיוב, ובאותה נשימה גם נקודות לשלילה. כמי שמכירה את הנושא מקרוב, ממש קרוב, אני משוכנעת, שהגיע הזמן שגם מעסיקים שאינם מהסקטור החרדי, יפתחו שערי משרדיהם ומפעליהם בפני חרדיות וחרדים המבקשים להתקבל לעבודה והם נמצאים כראויים לכך. בדרך זו, לא רק שהם יפרנסו את ביתם ומשפחתם בכבוד, אלא גם יתרמו לחברה, ישלמו מיסים, והערך המוסף - החילונים, ה"סרוגים" והחרדים בארץ יתחילו להכיר אחד את השני מעבר לסטיגמות הניבטות בתקשורת. רק מה - ביותר מדי מקרים שאשה חרדית או אדם חרדי מתדפקים על דלתם של מעסיקים פוטנציאליים, התשובה הנפוצה ביותר היא - לא אצלנו. זה לא שאנחנו לא רוצים, פשוט בדיוק כרגע אין לנו משרות. או שאנחנו מחפשים עובדים בחו"ל. במקרה שהמראיין קצת יותר אמיץ הוא מודה שהכישורים מתאימים, לז' עצמו דווקא די היה נראה לקבל את החרדי הספציפי הזה לעבודה, אבל מה לעשות, העובדים האחרים נכנסו לפאניקה - כיצד הם יסתדרו עם ה'שחור' הזה, אי אפשר יהיה יותר להחליף 'דאחקות' (בדיחות), ועל הארוחות המשותפות אפשר להגיש קדיש, בקיצור, העובדים הם שלא רוצים אותך, לא אני.

אישית, כבר הייתי בטוחה שזה אחד מהנושאים הכי נדושים שיש בארץ. נושא ששוב ושוב דובר, נכתב, ונלעס, שכולם כבר מכירים אותו.

אבל מסתבר שזה לא ככה. גם היום, בישראל של 2014, עדיין קיימות הרבה תפיסות מוטעות לגבי העסקתם של

הכותבת יזמה והקימה את חברת 'דעת' - מרכז היי-טק חרדי, אשר מתמקד בפיתוחי רשת ואפליקציות סלולר - ומשמשת כמנכ"לית החברה



צילום: איתן אלחדד

בזיעת אפיק תאכל לחם

החיים של החרדי. העובדות האלו מצמצמות את כמות המשרות שיציעו לחרדים, או משרות שחרדים יכולים לגשת אליהן. לכן, כל עוד מקום העבודה מציע בטחון תעסוקתי, רוב העובדים החרדים יהיו מאוד יציבים בו. סיבה נוספת לגייס חרדים לחברה שלכם, היא יושר ומוסר עבודה גבוה. שלא יהיו ספקות. אני מאמינה שרוב האנשים הם ישרים באשר הם. רוב העובדים עושים את עבודתם נאמנה, לא מועלים ולא בכספים ולא באמון המעסיקים, כל עוד המצב רגיל. אבל מה קורה במקרי קצה? 'הבן שלי חולה', 'המטפלת לא הגיעה', 'הרכב במוסך', 'אני מתכננת טיול', 'סייל מוזל לסוף שבוע', 'רבתי עם בן הזוג'. כמה פעמים שמעתם את ההסברים/ תירוצים האלה? כמה מהעובדים שלכם יטפלו בענייניהם האישיים (והדהופים לשיטתם) בזמן העבודה? כמה מהם יישארו שעות נוספות כדי להשלים את הזמן בו לא עבדו? לעומת אלה, העובד החרדי מתייחס לגזל זמן מהמעסיק שלו בצורה יותר מחמירה. הוא גם יקפיד יותר לבדוק היטב לפני שיבטיח משהו, כדי שיוכל להיות בטוח שהוא יעמוד במילה שלו. גם אמון הוא יתרון עם העובדים החרדים. בעולם של ריגול תעשייתי וסודות מקצועיים (כמו רשימת לקוחות החברה, מחירונים, משכורות עובדים, נכסים ותוכניות פיתוח), אמון הוא אחד מהמרכיבים העיקריים המאפשרים שיתוף פעולה. בגלל זה, אין להמעיט

אצלו את הצורך להוכיח לעצמו ולחברה שבחירתו נכונה, והדרך להוכיח זאת היא על ידי הצלחה בעבודה. דבר נוסף שמאפיין חרדים במקום העבודה שלהם, היא יציבות. היום, אחד הנכסים היקרים ביותר בשוק ההי-טק הוא כוח האדם. במיוחד לאור העובדה שעובדי הי-טק נוטים להחליף תפקיד לפחות פעם בשנתיים. במקצועות כמו QA או פיתוח, התחלופה המהירה הזו עלולה להיות קריטית, מאחר וצריך זמן כדי למצוא אנשים טובים שימלאו את החלל, ויקבלו את הניסיון הדרוש. משום כך, אחד האתגרים של מנהלי היטק הוא למצוא דרך להגיע ליציבות העובדים במקום העבודה. נכון, זה לא תמיד פשוט, הרי כדי לשמור על רמה של יציבות, אנחנו מחפשים את הדרך לגרום לעובדים לרצות להישאר. כמוכן שלכל עובד חשוב משהו אחר. לאחד זה שכר, לשני כבוד, לשלישי עניין טכנולוגי ולרביעי - החברה. לעומת זאת, לעובד החרדי מאוד חשובה דווקא היציבות. למה? מכמה סיבות. קודם כל, לו חרדי פשוט קשה יותר למצוא מקום עבודה. אין מה לעשות, לצד מקומות העבודה הרבים שפותחים היום את שעריהם לחרדים, ישנם עדיין מקומות עבודה שגרתעים מלהעסיק חרדים. זאת ועוד. לצד המשרות הזמינות לחרדים, שמספרן אינו גדול במיוחד, ישנן משרות שבתכלס אינן יכולות להיות זמינות לחרדים, אם בשל היידע הנדרש, אם בגלל תנאי סף של תארים אקדמאים, אם בגלל הצורך בעבודה בשבתות וחגים, או תכנים לא מתאימים. בנוסף, ישנם מקומות עבודה שפשוט לא תואמים את אורח

לאומי ואי קבלת התשלומים מהמדינה), עומד על 2,376 שקל לחודש. הרווח של המדינה ושל אזרחיה לא מתחיל ונגמר רק במספרים היבשים של כמות המיסים העולים והתשלומים הפוחתים. הצטרפותם של עשרות אלפי אנשים מוכשרים, אינטליגנטים וחרוצים לשוק העבודה - יכולה לתת לכלכלת המדינה דחיפה ענקית קדימה ולתרום לרווחת כל אזרחיה. יחד עם זאת, אני תמיד מצהירה ש"דעת" היא לא מוסד צדקה. הרווח של הממשלה והביטוח הלאומי לא עומד בראש מעייני, ואין ל"דעת" זכות קיום והצדקה להמשך פעילותה כחברה הפסדית. "דעת" היא עסק שחייב לשרוד ולהרוויח, ולכן חשוב לנו לדעת מה היתרונות ומה האתגרים שעומדים בפנינו.

ערך מוסף למעסיק

לחרדים, שמחליטים לעבוד, יש המון מוטיבציה.

לאדם חרדי, ההחלטה לעזוב את הישיבה שבה הוא למד ולצאת לשוק העבודה ולעבוד, היא החלטה מודעת. בניגוד לציבור החילוני, הבחירה ל'לכת לעבוד' היא בניגוד למקובל, ואי הליכה בתלם. למה זה קשור למוטיבציה? מאחר וכאשר החרדי מחליט על הדרך הזו, למרות ההתנגדות החברתית, הסביבתית, והקהילתית, הוא מאוד מגובש בהחלטתו. הוא דן עם עצמו ועם בני משפחתו למה הוא עושה את זה ומה ההשלכות הצפויות, והוא מודע לסיבה ולהצדקה של הבחירה שלו. יותר מכך, עצם התנגדות הסביבה יוצרת

הגיע הזמן לשינוי

בישראל יש קרע גדול בין החילוניים לחרדים. הרבה אנשים מפחדים לגייס עובדים חרדים (וחרדים חוששים להתגייס למקומות עבודה חילוניים), כי אנחנו כבני אדם מעדיפים להעסיק ולדבר עם מישהו שמוכר לנו, שבא מרקע תרבותי דומה. אבל משני הצדדים, יש לנו כאן הזמנות פז דווקא לאחות את הקרע, ולהביא צמיחה לשני הצדדים.

ועבודה, בשנים האחרונות, הציבור החרדי משתנה. היחס שלו לעבודה, להשכלה, למדינה ולמוסדותיה כבר לא דומה למה שהיה רק לפני מספר שנים. כבר עכשיו עשרות אלפי חרדים - גברים ונשים - מצטרפים לשוק התעסוקה, רוכשים השכלה אקדמית או הכשרה מקצועית. אברכים ובחורים מתגייסים לצה"ל - ללא כל קשר לחוקים האחרונים - ולשירות אזרחי-לאומי.

מה זה אומר?

שעובדים חרדים רבים נחשפים במקום עבודתם בצורה אינטנסיבית לציבור החילוני ולתרבות החילונים. ומהצד השני, חילונים נחשפים באותה צורה בדייק לציבור החרדי ולתרבותו.

אז לא, החשיפה של העובדים החרדיים לתרבות החילונית אינה משנה אותם ואת דרך חייהם. והיא גם לא אמורה.

חוסר סובלנות, ועוד) אשר מפריעים לעובדים החרדים. עובדי מחלקת משאבי אנוש מאוד יכולים לעזור בנושאים האלו. גם בהדרכות לעובדים על קבלת העובדים החרדים החדשים, גם בטיפול בחסמים חברתיים ותרבותיים, וכמובן בארגון ימי כיף ופעילויות חברתיות שמותאמות ומאפשרות השתתפותו גם של העובד החרדי.

האתגר השני שחברה נתקלת בה הוא התאמת מקום העבודה הפיזי לעובדים החדשים. כמו למשל, יש לדאוג למטבח המאפשר שמירת כשרות, ובאירועים חברתיים לדאוג להזמנת כיבוד לחברה ברמת הכשרות שמאפשרת לכל העובדים ליהנות. נכון, שלפעמים זה הופך את העניינים למעט יותר מורכבים, אבל עלי כמעסיק לכבד את אורח החיים והאמונות של כל עובד - כולל העובד החרדי, גם כאשר כמעסיק זה לא ממש נוח לי. האתגר השלישי הוא הזמינות של העובדים החרדים. חשוב לזכור, שעבודה במקומות אשר מצפים מהעובדים שלהם זמינות גם בשבתות ובימי שישי עד סמוך לכניסת שבת אינם אופציה לעובד החרדי, גם אם הוא עצמו לא נדרש לעבודה בשבת. בנוסף, חשוב לעבוד גם מול לוח השנה היהודי.

בחשיבות העובדה שניתן לסמוך על העובדים החשופים לסודות החברה שלא יעבירו מידע למתחרים. אורח החיים החרדי בונה ומחזק אמינות, החשובה לנו המעסיקים בעובדיהם.

אתגרים למעסיק ולחברה

כמובן שיש גם אתגרים בגיוס חרדים לחברה שלכם. הרי ללא אתגרים החיים היו משעממים, לא? האתגר הראשון שמצפה לארגון שמחפש לגייס חרדים, הוא התאמת אורח מקום העבודה לאורח החיים של העובדים החדשים. למה הכוונה?

כשמגיעים עובדים חדשים למקום עבודה, תמיד נדרשים שינויים משאר העובדים. אולי הכרה לצרכים המיוחדים של אורח חיים טבעוני או של עובדים בעלי אלרגיה לגלוטן, או הבנה שעכשיו שיש גם כנות במשרד צריך להתנהג בהתאם (יותר מנומסים, כמובן). כמו שאתם רואים, כיבוד מנהגים והרגלים שונים משלי מתוך כבוד אמיתי וידיעה שגם אורח חיים שונה משלי הוא לגיטימי, הוא דבר ראוי ורצוי בכל מקום עבודה. כך גם צריך להתחשב בעובדים חרדים חדשים. למשל, לראות איך מטפלים בתכנים פוגעניים (כגון חוסר צניעות,

החברה החרדית; מאפיינים כלכליים ודמוגרפיים

תעסוקתי הוא חסר הכשרה רלוונטית לשוק העבודה. במקרים רבים האישה רוכשת השכלה חלקית בלבד. עובד ללא הכשרה מתאימה משתלב בשוק העבודה ברמה בסיסית, משתכר קרוב לשכר מינימום ולא משיג ביטחון תעסוקתי. בעיה זו מחריפה ככל שהעובד משתלב בשוק העבודה בגיל מאוחר יותר.

נוסף על אלה, הציבור החרדי סובל, בהתבסס על מדידות אובייקטיביות של שיעורי העוני באוכלוסייה, משיעורי עוני גבוהים, ההכנסה הממוצעת של משק בית במגזר החרדי היא 6,000 ש"ח בעוד שבמגזר היהודי הכללי היא 12 אלף שקל.

נתוני הביטוח הלאומי מאשרים כי שיעור העוני בקרב האוכלוסייה החרדית גבוה במידה ניכרת משיעור העוני באוכלוסייה הכללית. ראוי לציין, כי נוסף על השוני האובייקטיבי בסל המוצרים שהמשפחה החרדית צורכת, קיים גם אידיאל חברתי או אמוני של הסתפקות במועט כערך דתי עקרוני. חרדים רבים מתנגדים, לפחות בכישור ההצהרתי, לתרבות הצריכה המערבית. עם זאת, אין להכחיש כי לפחות חלק מהשינויים במגזר החרדי כרוכים בהתפתחותה של שכבה חדשה, "מעמד ביניים חרדי" כהגדרה מסוימת, או "חרדים ישראלים" בהגדרה אחרת, המעוניינת בפרנסה בכבוד. ברור כי נורמות צריכה חדשות והולכות ויוצרות בתורן צורך אצל משפחות חרדיות אחרות בהעלאת רמת החיים.

משקלו של הציבור החרדי בישראל הולך וגדל. כיום מוערך שיעורו באוכלוסייה בכ- 8%, והוא צפוי להכפיל שיעור זה בתוך 15 שנים.

שיעור התעסוקה הנמוך של גברים ונשים חרדים בגיל העבודה - 43% לעומת 75% בשאר הציבור היהודי - הוא פועל יוצא של שיעורי השתתפות נמוכים בכוח העבודה (שיעור מועסקים בצירוף מחפשי עבודה) - 50% לעומת 80% בציבור היהודי הכללי, ושל שיעורי אבטלה גבוהים - 12% לעומת 8%. בהינתן השיעור הקטן של חלק אוכלוסייה זו הנמצא בגיל העבודה - 35% לעומת 60%, דבר הגורם לכך שמספר נפשות גדול יחסית תלוי במפרנס בודד בהשוואה לממוצע הישראלי.

קיימים גם היבטים תרבותיים החופפים לעובדות אלו. פעמים רבות אם המשפחה אמורה להקדיש חלק ניכר מזמנה לגידול המשפחה, ונותר לה פחות זמן לעבודה ולפרנסה.

גורם נוסף התורם למצוקה הכלכלית של החברה החרדית הוא גיל הנישואין הממוצע, הנמוך יחסית למקובל בציבור הכללי. זוגות צעירים נדרשים להקים משק בית נפרד בשלב מוקדם בחייהם, ולדבר השלכות כבדות משקל על צורכי הפרנסה והדיור, כמו גם על היכולת להתפנות ללימודים גבוהים. המפרנס החרדי הצעיר למד מספר רב של שנים בישיבה, וברור אם כן כי הוא אדם משכיל, אך מבחינת פרופיל

הם נשארים כחרדים לכל דבר. חרדיותם באה לידי ביטוי לא רק בהגדרה עצמית, אלא גם בקשרים ההדוקים שלהם עם הקהילה, בקבלת הכפיפות לעמדת גדולי הדור, בתמיכה במפלגות חרדיות, באימוץ עמדות חרדיות בנושאי יחסי דת-מדינה וכמובן בנאמנות ל"אידאל החרדי" - לימודי

קודש כערך עליון. לפיכך, הם שולחים את ילדיהם ללמוד באותם מוסדות חינוך בהם הם למדו (ללא מקצועות ליבה), כאשר בעיניהם זו הדרך הנכונה. אולם בהיותם, אולי שלא בכוונת מכוון, שגרירים של שני הצדדים, הם יכולים להוות גשר ולצמצם את הניכור בין המגזרים. וזה טוב לכולנו. אם לסכם את העניין

בשתי מילים. העסקת חרדים תורמת לארגון שלכם. החרדים הם עובדים איכותיים, יציבים, שבאים לתרום כמה שיותר לארגון שלכם, ולא מבקשים הרבה בתמורה, רק שתכבדו את אורח החיים שלהם ופרנסה סבירה. העסקת החרדים תורמת לא רק לארגון שלכם, אלא לחברה כולה. משהו שכולנו אמורים וצריכים לשאוף אליו.

העדפה מתקנת לחרדים בשרות הציבורי



צילום: איתן אלחנן מן השמים?

כאמור, אחד מן החסמים המרכזיים העומדים בפני גברים חרדים המעוניינים להשתלב בשוק העבודה הינו העדר הכשרה תעסוקתית רלוונטית. המענה לאתגר זה מתבצע בשנים האחרונות הן באמצעות מסגרות אקדמיות ייעודיות לציבור החרדי, והן באמצעות כלי הכשרה של משרד הכלכלה. כלים אלו זוכים להצלחה, ובשנים האחרונות אנו עדים לעליה דרמטית בשיעור הגברים הלומדים במסגרות אקדמיות ואחרות, והמעוניינים להשתלב בשוק העבודה. עם זאת, גם לאחר קבלת ההכשרה, נתקלים חרדים רבים בקושי למצוא עבודה. מחקר שערך מינהל מחקר וכלכלה ("השתלבות אקדמאים חרדים בשוק העבודה", רעות מרציאנו וד"ר דן קאופמן) מצא כי בוגרים חרדים של מסגרות אקדמיות מתקשים למצוא עבודה בהשוואה למקביליהם שאינם חרדים. קושי זה בא לידי ביטוי הן כמענה נמוך יותר לפניות, הן במשך חיפוש עבודה ארוך יותר, והן בשכר נמוך יותר לאחר מציאת המשרה. קשים אלו עשויים לקטוע באיבה את המגמה הברוכה של השתלבות בעולם התעסוקה במגזר החרדי.

מתוך הכרה בחשיבות השתלבות האוכלוסייה החרדית בשוק העבודה, קבעה ממשלת ישראל ביולי 2010 יעדי תעסוקה לאוכלוסייה החרדית לשנים 2010-2020 והקצתה יותר מ-484 מיליון שקלים על פני חמש שנים (החל משנת 2013 ועד סוף שנת 2017), לטובת כלים וצעדים שנועדו לשילוב של האוכלוסייה החרדית בתעסוקה, בדגש על כלים שמטרתם העצמת והכשרת הפרט. בנוסף, במסגרת החלטת הממשלה מיולי 2013, הוטל על שרי הכלכלה והאוצר, לגבש ולהתחיל בהפעלתה של תכנית לשילוב בתעסוקה של גברים חרדים אשר קיבלו בשנים האחרונות פטור או שעתידיים לקבל פטור מחובת שירות סדיר בהתאם לתיקון מספר 19 לחוק שירות ביטחון, התשמ"ו - 1986 ("מתווה השוויון בנטל") ושל חרדים המשרתים בצה"ל ובשירות האזרחי להשתלב בתעסוקה.

הממשלה אישרה לפני כחודשיים את הצעתו של שר הכלכלה נפתלי בנט לקדם את שילובם של עובדים חרדים בשירות המדינה. הדגש ניתן לגברים חרדים, מאחר ונשים חרדיות כבר זוכות לייצוג הולם מתוקף היותן נשים. (מה שגרר ביקורת של נשים חרדיות החוששות שבגלל ההחלטה, גברים חרדיים יתפסו את מקומות העבודה שלהן). שילוב גברים חרדים בשוק התעסוקה הנו מיעדיו מרכזיים של משרד הכלכלה בראשותו של השר בנט והוא מתבצע במגוון ערוצים. רקע כללי ונתונים:

בישראל, שיעורי ההשתתפות של גברים חרדים בעולם העבודה נמוכים בהרבה משיעורי ההשתתפות בעולם העבודה של האוכלוסייה הכללית, כפי שעולה מהנתונים הבאים:

- מסקר ככוח אדם עולה, כי נכון לרבעון הראשון של שנת 2014 שיעור התעסוקה של גברים חרדים עומד על 44.5% והוא נמוך באופן משמעותי משיעור התעסוקה הכללי של גברים בגילאי העבודה (64-25) העומד על כ-81%. שיעור תעסוקה זה רחוק באופן משמעותי מן היעד אשר הציבה הממשלה לשנת 2020 בהחלטת הממשלה 1994 מיום 2010, אשר עומד על 63%.

- על פי נתוני סקר כוח האדם לשנת 2011, גם מקרב הגברים החרדים המועסקים, שיעור המועסקים במשרות חלקיות גבוה משמעותית - 16% למול 5.7% בלבד בציבור הכללי.

על פי נתוני הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2011 (עיבודי מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה): מתוך אוכלוסיית הגברים המועסקים בענף המינהל הציבורי (משרדי ממשלה, שלטון מקומי), רק כ-1% הינם חרדים. זאת, בהשוואה לשיעור החרדים באוכלוסייה, העומד על בין 8% ל-10% (כתלות בהגדרה). נתונים אלו, לצד עדויות מחקריות שונות על קשייהם של בני המגזר החרדי להשתלב בהצלחה במקומות עבודה מגוונים (ובפרט בשירות המדינה), מצביעים על הצורך בקידום ייצוגם ההולם של גברים חרדים בשירות המדינה. מנייתוח כלל החסמים העומדים בפני גברים חרדים המעוניינים להשתלב בשוק העבודה, עולות מספר נקודות מרכזיות:

- חסם הכשרתי והעדר כישורים תעסוקתיים הנובעים מאופי מערכת החינוך החרדית
- חסם תרבותי, הנובע מנורמות חברתיות בציבור החרדי המקדשות את לימוד התורה ואינן מעודדות יציאה לעבודה
- חסם כלכלי - יציאה לעבודה איננה משתלמת כלכלית בחלק מן המקרים, זאת לאור מערך הקצבאות והתמריצים להם זוכים בני ישיבה, המקדישים את עיתותיהם ללימוד תורה.