

שוק העבודה בישראל 2021

תמונת מצב
ופעילות זרוע העבודה

מאי 2022 |
אייר תשפ"ב

משרד הכלכלה והתעשייה
זרוע העבודה



עורכת ראשית: הדס פוקס

כותבים: הדס פוקס, נועה אקר, עידן אריאב, נילי בן טובים,

רון גילרן, יהונתן דויטש, יפעת סיטרוואן, רוני שניצר

עריכת לשון: אילנה דנון

עיצוב ועימוד: סטודיו אלמנט

איורים: אסף בן ארוש

תודה למוריה ברוט, נופר ג'רסי, גלעד כהן קובץ'

ואסף צחור-שי על עזרתם הרבה.

שוק העבודה בישראל 2021

**תמונת מצב
ופעילות זרוע העבודה**

**מאי 2022 |
אייר תשפ"ב**

במהלך השנה החולפת התאושש שוק העבודה מהפגיעה הכלכלית החריפה שהביאה מגפת הקורונה. שיעורי האבטלה והתעסוקה קרובים לרמות שהכיר המשק טרם פרוץ המשבר. עם זאת, ההתאוששות לא התרחשה באופן דומה על פני ענפי הכלכלה השונים, עבור קבוצות אוכלוסייה שונות והיא אינה פותרת את אתגרי הליבה שאפיינו את שוק העבודה הישראלי עוד קודם לכן.

ענף ההייטק למשל המשיך לצמוח בקצב מהיר, שיעור העובדים בענף ובתפקידים טכנולוגיים עלה וכן עלה השכר בתחומים אלו. ואולם לא כל חלקי החברה הישראלית שותפים לצמיחה הזאת, ושיעור הערבים והחרדים בענף עדיין רחוק משיעורם באוכלוסייה.

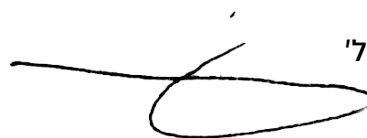
מנגד, הקורונה הובילה תהליכי שינוי באופן בו אנו עובדים. דוגמה בולטת לכך היא העבודה מרחוק, אשר מאפשרת חיבור אוכלוסיות המרוחקות גיאוגרפית ממקומות עבודה וקיצור זמן הנסיעה בכבישים. דבר אשר עשוי לגשר על הפערים בתעסוקה.

תהליכי שינוי והתפתחות המשק הם מבורכים. נמשיך לפעול לצמיחה כלכלית כך שכל חלקי החברה ייהנו מהשפעותיה החיוביות. בשנה האחרונה יצאה לדרך הרפורמה בהכשרות מקצועיות שתסייע למחפשי העבודה לרכוש מקצוע בשכר מתגמל. אנו מובילים פעילות ענפה לשילוב אוכלוסיות שנמצאות בתת-ייצוג בשוק התעסוקה וכן מקדמים שינויי מדיניות ורגולציה באופן העסקת עובדים נוכח השינויים בשוק העבודה.

ככל שנשכיל ליצור הזדמנויות להתפתחות מקצועית מותאמת לצורכי המדינה המשתנים ולמצות את הפוטנציאל האנושי, נבטיח את החוסן החברתי והכלכלי של ישראל. זרוע העבודה תמשיך לשתף פעולה עם כלל הגורמים במשק כדי לממש את היעדים הלאומיים ולהוות כתובת מקצועית להכשרה ולהשמת עובדים בכל ענפי המשק.

בברכה,

**אורנה ברביבאי, אלופה במיל'
שרת הכלכלה והתעשייה**



אני מתכבדת להציג בפניכם את דוח שוק העבודה בישראל לשנת 2021. הדוח אשר מתפרסם מדי שנה מציג את תמונת המצב, הנוכחית והצפויה, של שוק העבודה בישראל ואת עיקרי פעילותה של זרוע העבודה בתחומים השונים ובהם: הכשרות טכנולוגיות ומקצועיות, שילוב אוכלוסיות בתעסוקה, חקיקת עבודה ואכיפתה.

את הדרמה בשנתיים האחרונות לא היה אפשר להחמיץ. הקורונה שיבשה את סדרי החיים של כולנו, כאשר פגיעה משמעותית ביותר נחווה בעולם התעסוקה. השיא היה בזמן הסגר הראשון, במרץ 2020, אז עמד שיעור האבטלה על 35%, שיעור האבטלה הגבוה ביותר שידעה מדינת ישראל. בשנה החולפת שוק העבודה התאושש מהפגיעה הכלכלית ושיעורי ההשתתפות והאבטלה חזרו לשיעורים אשר היו טרם הקורונה; אך האם שוק העבודה ומאפייניו נשארו כשהיו?

ובכן, ניתן לזהות מספר שינויים מרכזיים: גידול רב בהיקף המשרות הפנויות, שמספרן עומד היום על יותר מ-150 אלף, על אף שיעור האבטלה הנמוך; שינוי בדפוסי עבודה כאשר המרכזי בהם הוא גידול בהיקפי העבודה מרחוק; ושינוי אופני העסקה והתפתחות "כלכלת הפלטפורמה". בד בבד עם השינויים, הרי שאתגרי שוק העבודה הישראלי עדיין מלווים אותנו ואף התעצמו במהלך משבר הקורונה ובראשם קבוצות אוכלוסייה אשר נמצאות עדיין ברמות תעסוקה נמוכות בדגש על גברים חרדים ונשים ערביות, ורמת מיומנויות היסוד של העובדים בישראל ופריין העבודה (התוצר לשעת עבודה) נמוכים.

ניתוח שוק העבודה בישראל המוצג בדוח זה, משקף לא רק את מרכיבי האתגרים והתמורות אשר חלו במשק אלא גם את ההזדמנויות הטמונות בשינויים ובאתגרים שלפנינו. בשנה החולפת שקדה זרוע העבודה על המשך

חיזוק שוק העבודה ומתן מענה לצרכים המשתנים לרבות הנעתה של רפורמה מקיפה בהכשרות מקצועיות, חיזוק תוכניות תעסוקה הפועלות לשילוב אוכלוסיות עם חסמים ייחודים בתעסוקה איכותית ובחינת הצורך באסדרת צורות העסקה חדשות.

עשייה רבה עוד לפנינו, ויחד עם שותפים רבים מהמגזר העסקי ומהחברה האזרחית אנו ממשיכים לשנות, לשפר ולהתפתח כדי לתת מענה יעיל ואפקטיבי לאתגרים של היום ולאתגרי המחר שעוד נכוננו לנו.

אני רוצה להודות לשרת הכלכלה והתעשייה, האלופה במיל' אורנה ברביבאי, על פועלה הרב לקידום תחום התעסוקה במדינת ישראל ועל הליווי והגיבוי המלא הניתן לגיבוש ומימוש מדיניות תעסוקה אפקטיבית. תודה מיוחדת לעובדות ועובדי זרוע העבודה על פעילותם ומסירותם, אשר משנים מציאות בשטח. ולבסוף, ברצוני להודות לאגף אסטרטגיה ותכנון מדיניות בהובלתה של הגב' רוני שניצר על כתיבת דוח מקיף זה.


בברכה,
גב' תאיר איפרגן
הממונה על זרוע העבודה

בשנה האחרונה התאושש שוק העבודה בקצב מהיר מפגיעתה הקשה של הקורונה, כך שבסוף שנה זו שיעורי האבטלה והתעסוקה התקרבו לרמתם טרם המשבר. השיפור במדדים אלה, כמו גם המשך הגידול במספר המשרות הפנויות, נמשך גם בחודשים הראשונים של שנת 2022 ונראה שהחששות ששררו במהלך המשבר מפני מיתון מתמשך או התפטרות המונית חלפו.

משאלה חלפו, האתגרים המרכזיים של שוק העבודה נותרו אלה שהיו במוקד טרם המשבר, ובהם פערי התעסוקה והשכר בין קבוצות האוכלוסייה השונות, פיריון העבודה הנמוך יחסית ורמת מיומנויות היסוד הנמוכה של העובדים. סוגיות אלה מקבלות ביטוי גם בשינויים האחרונים שחלו בשוק העבודה, אשר הבולטים שבהם הם התפתחות נורמות העבודה מרחוק והתרחבות המועסקים בענפי ההייטק ובתחומי הטכנולוגיה.

התרחבות הביקוש לעובדים בענפי ההייטק ובמשלחי יד טכנולוגיים, אשר באה לידי ביטוי בגידול במספר ובשכר העובדים בתחומים אלה, בשילוב עם הייצוג הנמוך של האוכלוסייה החרדית והערבית בתחומי הטכנולוגיה, עלולה להביא להתרחבות הפערים התעסוקתיים בין אוכלוסיות אלו לבין האוכלוסייה היהודית שאינה חרדית. למעשה, אם ברצוננו לתמוך בהמשך צמיחתם של ענפי הטכנולוגיה, כמו גם בשיפור המצב הכלכלי של האוכלוסייה הערבית והחרדית, עלינו להמשיך ולפעול לשילובם בתחומים אלה.

הדוח שלפניכם מציג תמונה מקיפה של תהליך ההתאוששות המהיר של שוק העבודה, תוך התייחסות לפערים בין ענפי המשק השונים בקצב ההתאוששות וכן לפערים בין קבוצות אוכלוסייה בהיקפי ובצורות ההעסקה. לצד זאת, מוצגים בדוח גם עיקרי פעילות יחידות זרוע העבודה. תודה מיוחדת לכל עובדות ועובדי אגף אסטרטגיה שבזכות עבודתם המאומצת לאיסוף המידע, ניתוח הנתונים, הכתיבה והעריכה דוח זה מתפרסם, בפרט להדס פוקס, נועה אקר עמרני, נילי בן טובים, רון גילרן, יהונתן דויטש ויפעת סיטרואן.


בברכה,
גב' רוני שניצר
מנהלת אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות

תוכן עניינים

חלק א'

מבט על שוק העבודה 11

- 17 משרות פנויות
- 20 שינויים בתעסוקה
- 22 תיבה – נשים מבוגרות בשוק העבודה
- 26 תיבה – מה כדאי ללמוד?
- 30 תעסוקת אוכלוסיות
- 36 שינויים בתעסוקה לפי ענפים ומשלחי יד
- 39 תיבה – תחומי עיסוק המתאפיינים בעובדים מבוגרים
- 42 תיבה – התשוואה מהכשרה מקצועית

חלק ב'

הייטק 47

- 54 תיבה – החברה החרדית והערבית בהייטק – לקראת שילוב?

חלק ג'

עבודה מהבית 59

- 61 פרופיל העובדים מהבית
- 68 דפוסי העבודה בקרב העובדים מרחוק
- 69 שינויים במקום המגורים
- 72 תיבה – פרילנסרים ועובדים בכלכלת הפלטפורמה

חלק ד'

יחידות זרוע העבודה – כרטיסי ביקור 77

- 76 זרוע העבודה
- 80 אסטרטגיה ותכנון מדיניות
- 82 תעסוקת אוכלוסיות
- 84 מה"ט - המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית
- 86 הכשרה מקצועית ופיתוח כוח אדם
- 88 עידוד תעסוקת הורים
- 90 תחום עובדים זרים
- 92 הסדרה ואכיפת חוקי עבודה
- 94 בטיחות ובריאות תעסוקתית
- 96 אסדרת עיסוקים
- 98 יחסי עבודה
- 100 נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה
- 102 כוח אדם לשעת חירום

חלק א'

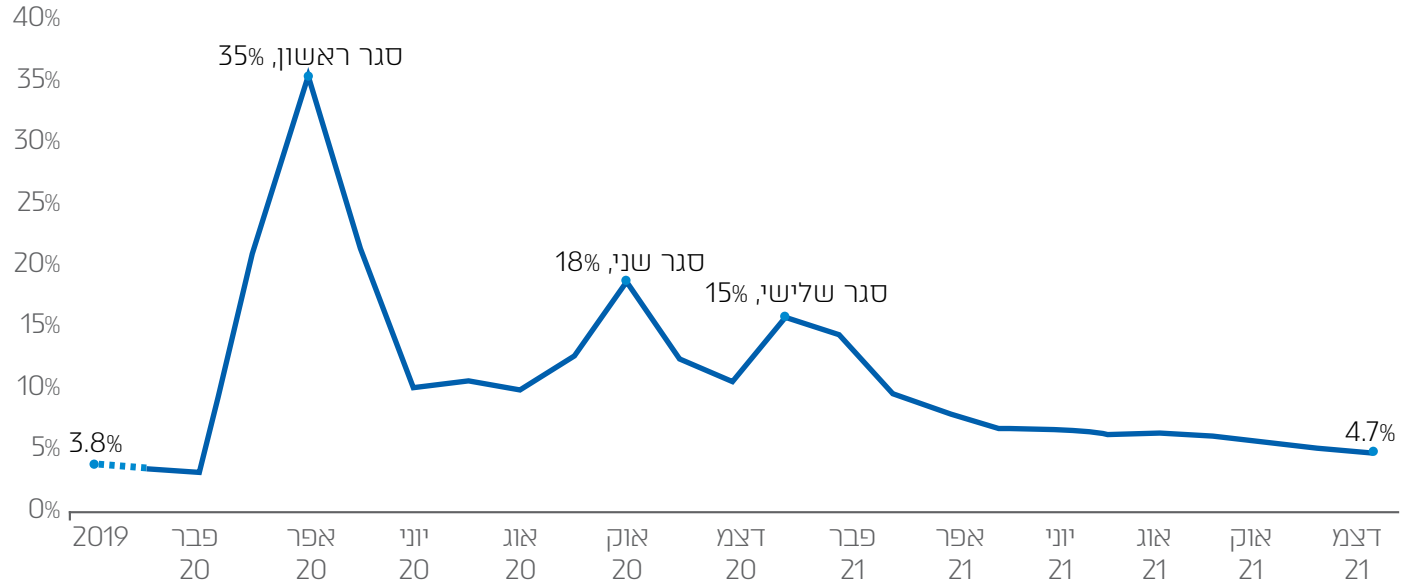
מבט על שוק העבודה



שנת 2021 עמדה גם היא בסימן משבר הקורונה, וגלי התחלואה ואיתם ההגבלות על המשק הוסיפו להיות חלק משגרת החיים בישראל ובעולם. עם זאת, בניגוד לתחזיות, שצפו עם פרוץ המגפה כי הכלכלה העולמית ובתוכה המשק הישראלי עומדת בפני מיתון, התאוששה הכלכלה בישראל ובעולם במהירות יחסית, ורמתם של מרבית המדדים של המשק הישראלי דומה היום לרמתם ב-2019.

בראשית השנה היה המשק בשיאו של הסגר השלישי ושיעור האבטלה עמד על 15%. בדצמבר 2020 החל מבצע החיסונים, ועם הירידה בתחלואה והפתיחה ההדרגתית של המשק הלך וירד גם שיעור האבטלה. הימנעות הממשלה מסגרים נוספים ושיעור ההתחסנות הגבוה עשו את שלהם, והשפעתם של גלי התחלואה הרביעי והחמישי על שוק העבודה הייתה פחותה. עם התפשטותו של וריאנט דלתא החל בחודש יולי הגל הרביעי של המגפה, אך למרות התחלואה הנרחבת שיעור האבטלה כמעט לא עלה בחודש אוגוסט. מגמת הירידה באבטלה נמשכה, ובדצמבר 2021 הגיע שיעורה ל-4.7% – השיעור הנמוך ביותר מאז תחילת הסגרים, אם כי עדיין גבוה מכפי שהיה ערב המשבר. השפעות המשבר על שוק העבודה קטנו והלכו אפוא לאורך השנה, אך פגיעתו עדיין ניכרה, ואף ששיעור האבטלה הממוצע ירד ב-2021 ל-7.9% לעומת 14% בשנת 2020, הוא עדיין לא חזר לרמתו טרם פרוץ המשבר (3.8% ב-2019). השיפור במדדי התעסוקה המרכזיים נמשך גם בחודשים הראשונים של 2022 עד לחזרה כמעט מלאה לרמות האבטלה והתעסוקה שהיו לפני המשבר.

שיעור האבטלה

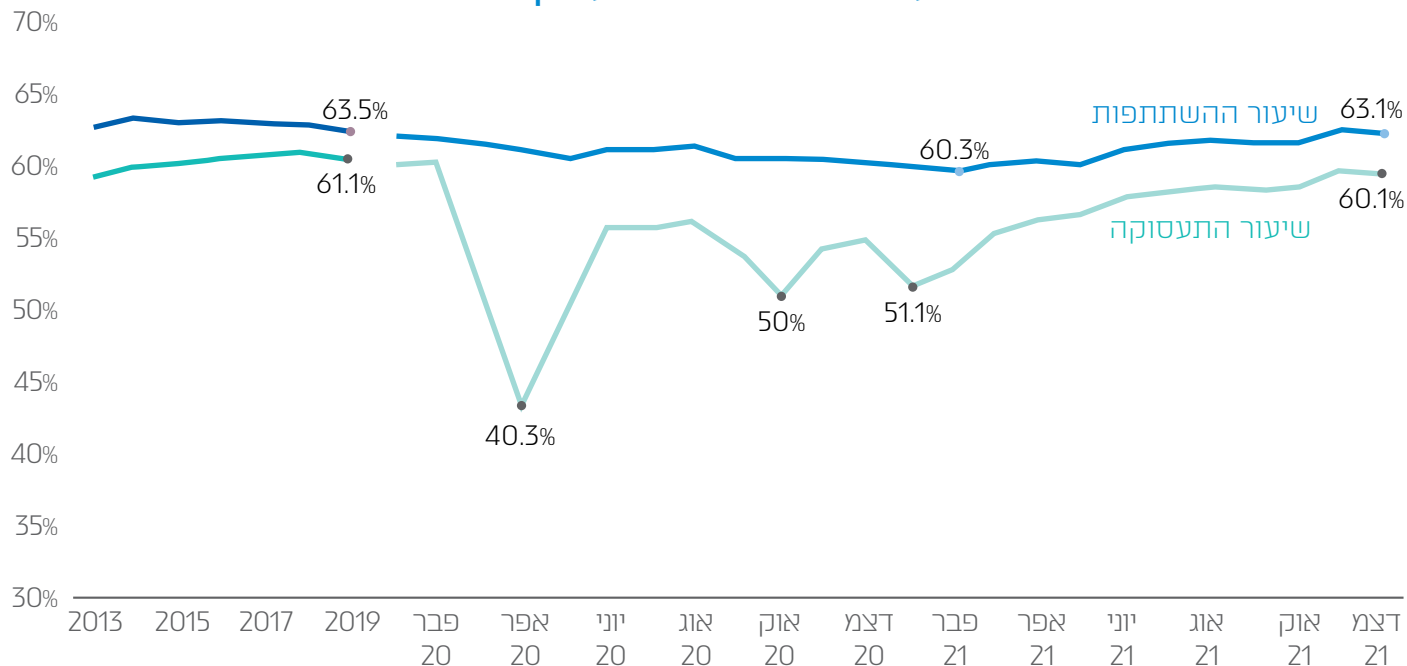


החל ממרץ 2020 שיעור האבטלה כולל נעדרים כל השבוע בשל הקורונה. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בד בבד עם החזרה לשיעורי אבטלה נמוכים עלו שיעורי התעסוקה וההשתתפות בכוח העבודה והתקרבו לתקופה שטרם המשבר. שיעור ההשתתפות בכוח העבודה (כלומר שיעור המועסקים ומחפשי העבודה גם יחד) בקרב בני ה-15 ומעלה עמד בשנת 2019 על 63.5%. עד ינואר 2021 ירד שיעור זה בהדרגה ל-60.3%, ומאז עלה, בהדרגה אך בהתמדה, והגיע לכ-63.1% (כמעט כשיעורו ערב המשבר). נתון זה מצביע על המוטיבציה של הציבור

לחזור לשוק העבודה עם התאוששות המשק ועל תחושת המסוגלות ההולכת וגוברת. באופן דומה, שיעור התעסוקה המותאם (כלומר אחוז המועסקים, לא כולל אנשים בחל"ת; להלן: שיעור התעסוקה) ירד בתחילת ינואר 2021 – תקופת הסגר השלישי – ל-51.1% (לעומת 60.9% ערב המשבר) ומאז עלה בעקביות עד 60.1%. צמצום הפער בין שיעור התעסוקה לשיעור ההשתתפות משמעו חזרתם לעבודה של רבים ממובטלי הקורונה.

שיעורי ההשתתפות והתעסוקה



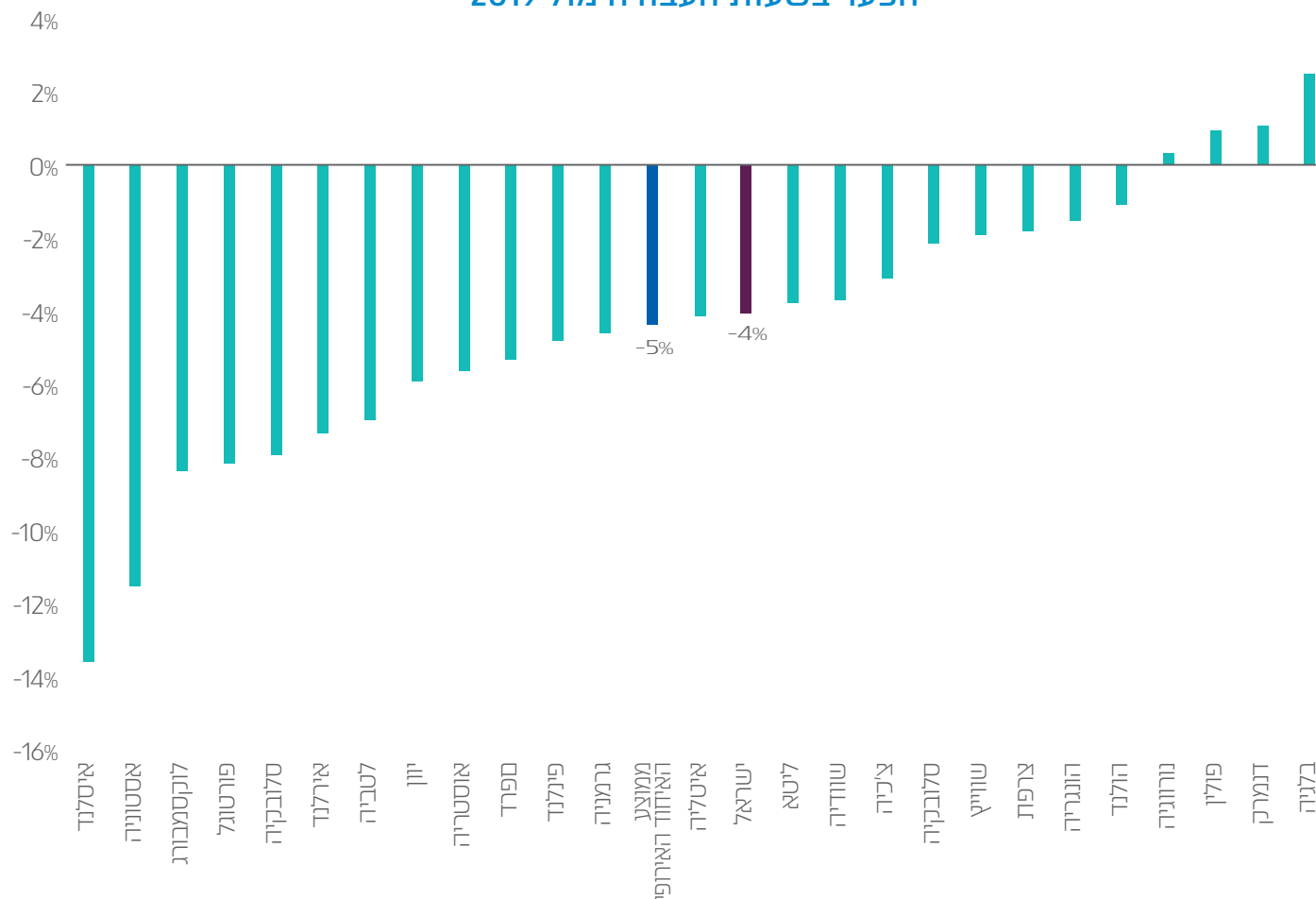
החל ממרץ 2020 שיעור התעסוקה אינו כולל נעדרים כל השבוע בשל הקורונה. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בשנת 2021 חל שיפור גם במדדים נוספים המצביעים על מצבה הכלכלי הטוב של ישראל. לעומת שנת 2020, שבה הצטמצם התוצר במשק בכ-2%, בשנת 2021 צמח התוצר ב-8.1% בסך הכול וב-6.3% לנפש – משיעורי הצמיחה הגבוהים ביותר במדינות ה-OECD. יתרה מזו, קצב עליית המחירים בישראל היה נמוך יחסית לקצב עלייתם בעולם.

בחינת השינוי בסך שעות העבודה בישראל ובמדינות האיחוד האירופי מראה את ההבדל בין ישראל לעולם מבחינת השפעת הקורונה על שוק העבודה. בשנת 2020 ירד סך שעות העבודה במשרה הראשית בישראל ב-9%, לעומת ירידה של כ-7% בממוצע במדינות האיחוד האירופי¹. בשנת 2021 עלה מספר שעות העבודה במשרה הראשית בישראל ועמד על 4% פחות מהנתון המקביל ב-2019, לעומת 5% פחות בממוצע האיחוד האירופי. נתון זה מלמד כי ישראל חוותה את משבר הקורונה מעט קשה יותר ממדינות אירופה, אך שוק העבודה שלה התאושש מהר מהממוצע.

¹ Eurostat, "Index of total actual hours worked in the main job," 2021

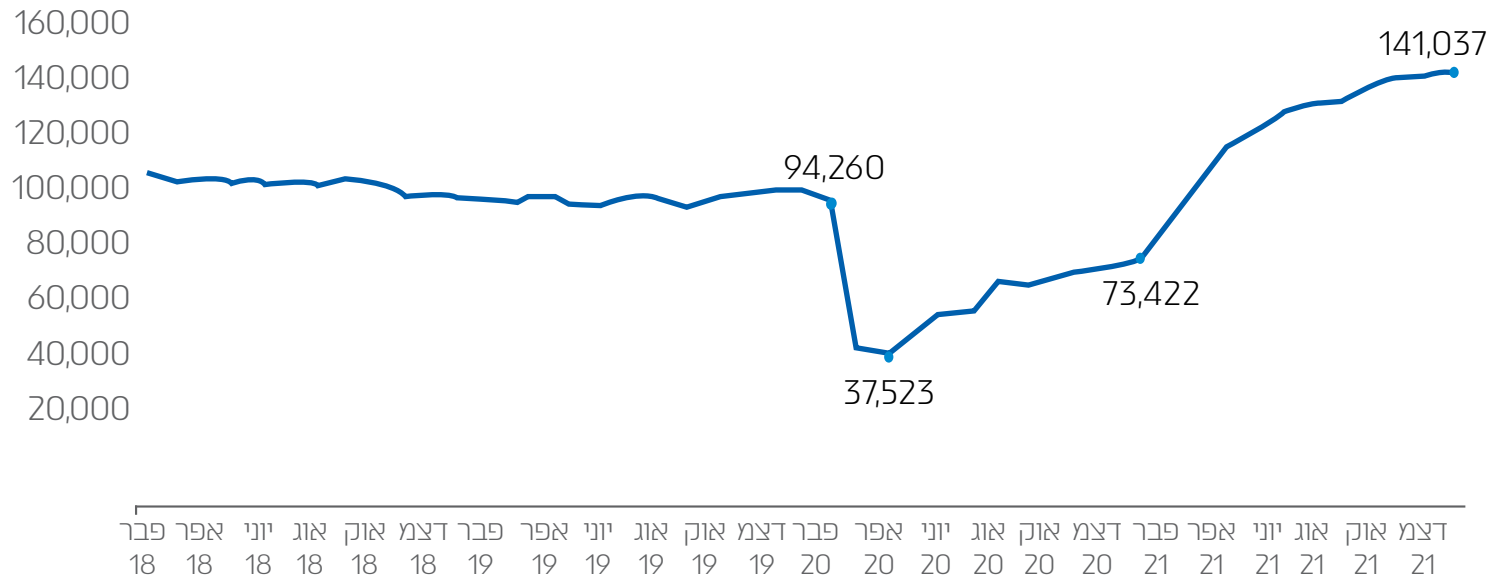
הפער בשעות העבודה מול 2019



סך שעות העבודה בפועל במשרה הראשית לגילי 15–74. ממוצע האיחוד האירופי כולל את 27 המדינות המשתייכות לאיחוד. מתוקנן לגידול אוכלוסייה. מקור: עיבודי אגף אסטטרגיה בזרוע העבודה לנתוני Eurostat וסקר כוח אדם של הלמ"ס

בפרוץ המשבר פחת מאוד מספר המשרות הפנויות במשק; לפני המשבר עמד מספרן על כ-94 אלף, ובאפריל 2020, בשיאו של הסגר הראשון, הוא ירד לכ-37 אלף. בתחילת 2021 עמד מספר המשרות הפנויות במשק על כ-70 אלף. לאורך שנת 2021 הגיע מספר המשרות הפנויות לשיאים חדשים ועמד בדצמבר על כ-141 אלף.

מספר המשרות הפנויות

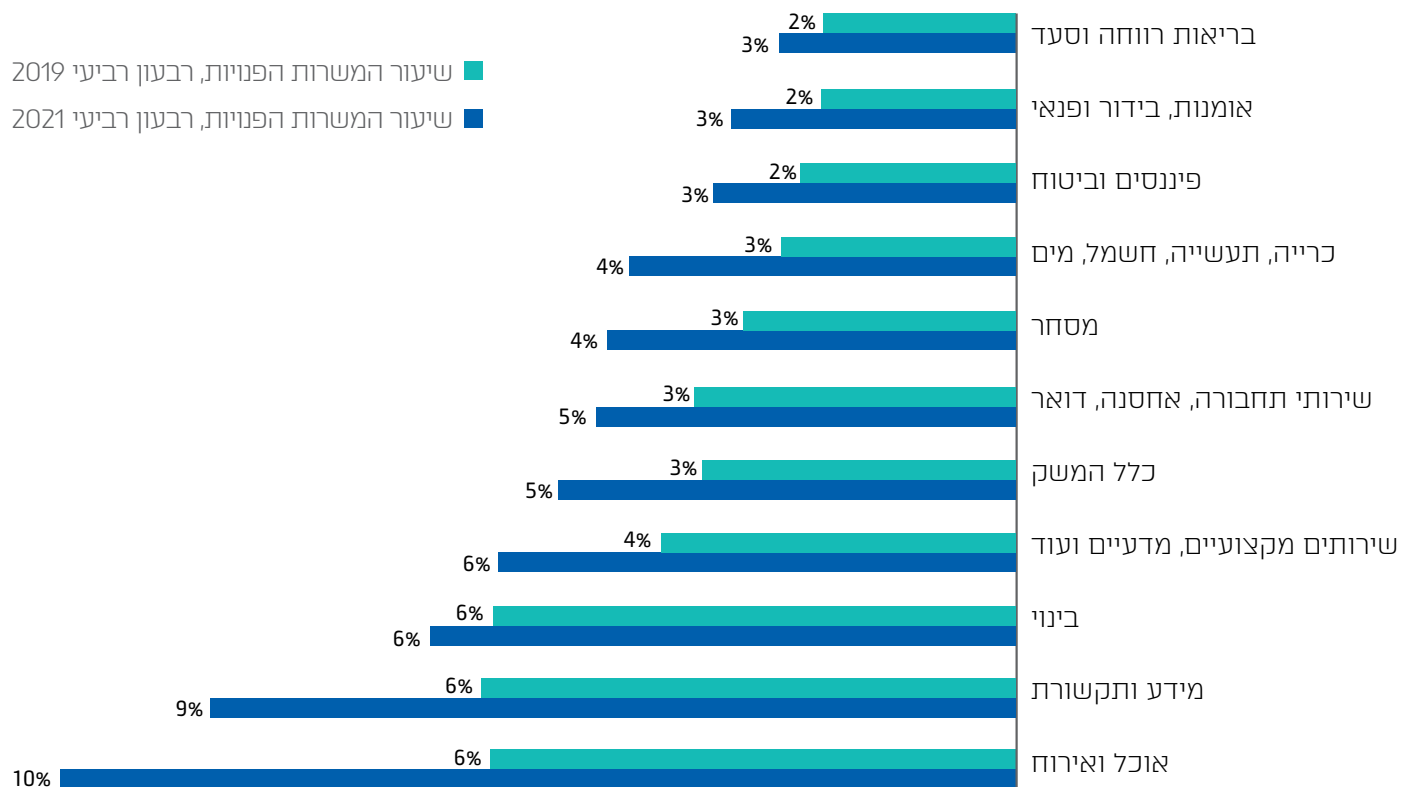


נתונים מנוכי עונתיות. מקור: עיבודי אגף אסטטטיקה בזרוע העבודה לנתוני הלמ"ס

מגמה זו, לצד מגמת הירידה במספר המובטלים, הובילה לכך ששיעור המובטלים לכל משרה פנויה חזר לשיעורו בשנת 2019 ועמד בדצמבר 2021 על 1.6 מובטלים למשרה פנויה. נתון זה מלמד על התאוששות המשק ועל התקרבות שוק העבודה לסביבת תעסוקה מלאה.

ענפי המשק נבדלים זה מזה בגידול בשיעור המשרות הפנויות (ביחס למספר העובדים בענף ומספר המשרות הפנויות בו) בכל אחד מהם. בשגרה הענף ששיעור המשרות הפנויות בו הוא הגבוה ביותר הוא ענף האירוח והאוכל, המתאפיין בתחלופה גבוהה ומהירה של עובדים. בענף זה גם חלה העלייה הגדולה ביותר בשיעור המשרות הפנויות, שעמד בשיאו על 14% בחודש מרץ 2021. מחודש מאי 2021 נמצא שיעור המשרות הפנויות בענף זה במגמת ירידה, ובדצמבר 2021 עמד שיעורן על 9%. ענף זה נפגע קשות מהגבלות הקורונה, ואפשר להניח שהשיעור הגבוה של המשרות הפנויות והירידה האיטית מהשיא מעידים על הקושי שלו לחזור לשגרה. הדבר מתבטא בין היתר בקושי הניכר למצוא עובדים שיהיו מוכנים לעבוד בענף, אף שעדיין לא חזר למצבו טרם הקורונה: ברבעון הרביעי של 2021 היה מספר המשרות המאוישות בצירוף מספר המשרות הפנויות בענף נמוך בכ-20 אלף ממספרן ברבעון הרביעי של 2019, נתון המשקף ירידה של 11% במספר המשרות הכולל בענף. שיעור המשרות הפנויות גבוה גם בענף המידע והתקשורת, שאליו משתייכות רוב חברות ההייטק. שיעור המשרות הפנויות בענף זה נמצא במגמת עלייה; במקביל חלה עלייה גם במספר המועסקים בו ובשכר הממוצע, וניכר ששיעור המשרות הפנויות הגבוה נובע מצמיחת הענף בזמן המשבר ומהמחסור בעובדים מיומנים.

שיעור המשרות הפנויות לפי ענף



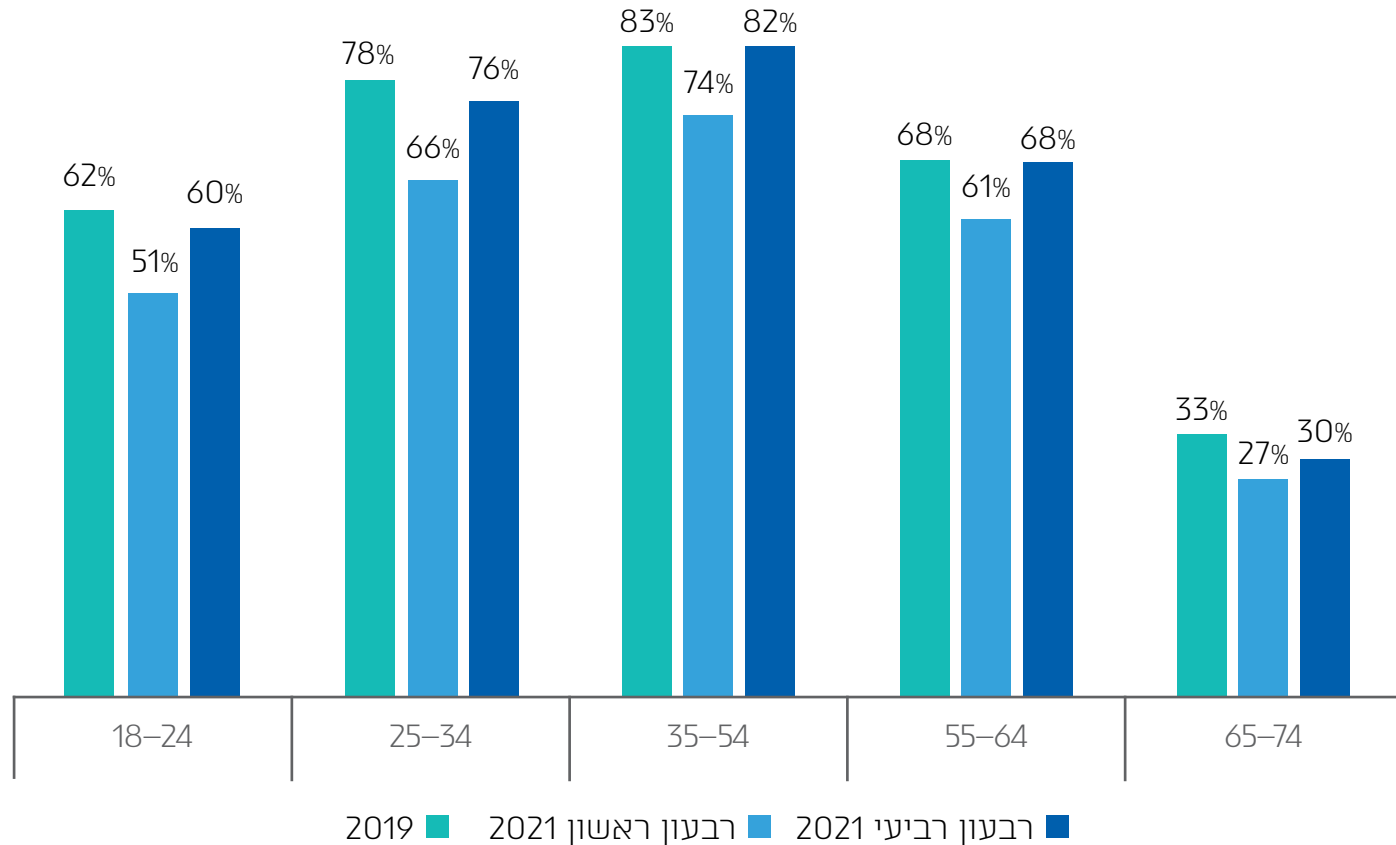
שיעור המשרות הפנויות מסך המשרות הפנויות והמאוישות בענף. נתונים מנוכי עונתיות. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני הלמ"ס

כאמור, בתחילת 2021 היה שיעור התעסוקה נמוך יחסית, אך עד סוף השנה הוא התאושש והגיע כמעט לרמתו ב-2019. כמו ב-2020 הייתה הפגיעה בתעסוקה גדולה יותר בקרב קבוצות הגיל הצעירות והמבוגרות ובקרב אנשים בעלי השכלה נמוכה. קבוצת האוכלוסייה שספגה את הפגיעה הקשה ביותר הייתה אוכלוסיית הגברים הערבים, ששיעור התעסוקה בקרבם החל לרדת עוד טרם המשבר.

תעסוקה לפי קבוצות גיל

ככלל, שיעור התעסוקה עולה עם הגיל ומגיע לשיא בקרב בני ה-40; אחרי גיל זה יורדים שיעורי התעסוקה עד כדי כ-30% בקרב בני 65-74. לפני תחילת המשבר היה שיעור האבטלה מתואם עם גיל האוכלוסייה: שיעור האבטלה הגבוה ביותר היה בקרב הצעירים (בני 18-34), והוא הלך וירד בקבוצות הגיל המבוגרות יותר. במהלך הסגרים של 2020, וגם בסגר השלישי ברבעון הראשון של 2021, נפגעו כל הקבוצות, ובעיקר קבוצות הקצה, קרי הצעירות (18-34) והמבוגרות (65-74). בקרב האוכלוסייה הצעירה (18-34) והמבוגרת ביותר (65-74) נשאר שיעור התעסוקה נמוך יחסית ושיעור האבטלה גבוה יחסית גם עם דעיכת התחלואה במהלך הרבעון הרביעי של שנת 2021. אשר לקבוצה המבוגרת ניתן לשער כי אנשים בגילים אלו שפוטרו מעבודתם בתחילת המשבר התקשו למצוא עבודה חדשה עקב גילם, וכן שקצתם בחרו לעזוב את שוק העבודה, שכן בשל גילם הם בסיכון לתחלואה קשה בקורונה.

שיעור התעסוקה לפי קבוצות גיל



בשנת 2021 שיעור התעסוקה אינו כולל אנשים שנעדרו כל השבוע בשל הקורונה.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

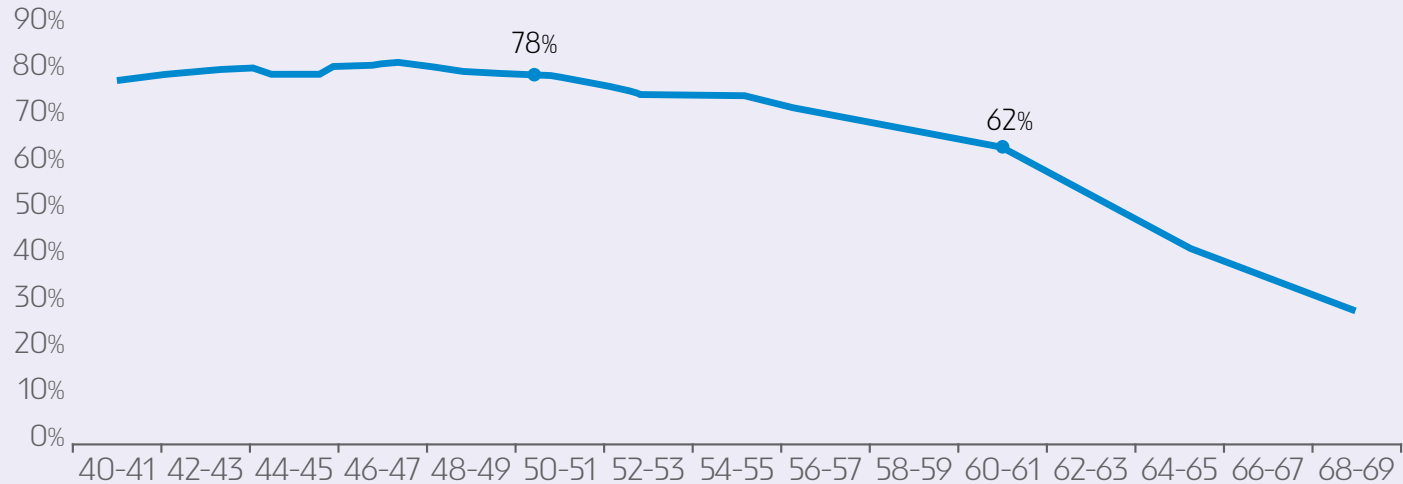
תיבה – נשים מבוגרות בשוק העבודה

בינואר 2022 נכנס לתוקף התיקון בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, והוחל בהעלאה ההדרגתית של גיל הפרישה של נשים מגיל 62 לגיל 65 לאורך עשר השנים הקרובות. בעקבות שינוי זה נדחה מועד תחילת תשלומי הפנסיה וקצבת הזקנה לנשים ועליהן להתבסס על הכנסה מעבודה במשך שנים רבות יותר. מנגד, סכומי הפנסיה שצוברות נשים עובדות גדלים, והוצאות המדינה על תשלומי העברה קטנות. מבחינתן של נשים רבות אין מדובר בשינוי משמעותי, שכן מרבית המועסקות המגיעות לגיל פרישה ממשיכות לעבוד גם לאחר מכן, אך מבחינתן של אחרות מדובר בשינוי שעשוי לגרום פגיעה ניכרת ברווחתן.

קבוצה אחת שצפויה להיפגע היא של הנשים היוצאות משוק העבודה שלא מרצונן עוד לפני שהגיעו לגיל הפרישה. בשל העלאת גיל הפרישה יתארך פרק הזמן שבו לנשים אלו אין הכנסה לא מעבודה ולא מפנסיה או מקצבת זקנה. בעוד בקרב נשים בשנות ה-40 לחייהן נשמר שיעור תעסוקה יציב של כ-79%, מגיל 50 ניכרת ירידה הדרגתית בשיעור התעסוקה שלהן.² שיעור התעסוקה של נשים יורד ל-73% כבר בגיל 52-53, ובגיל 60-61 הוא עומד על 62% בלבד – שיעור נמוך בכ-20% משיעור התעסוקה בקרב נשים בתחילת שנות ה-50 לחייהן. יש לציין כי חלק מפערים אלו בשיעורי התעסוקה נובעים גם מהבדלים דוריים בין נשים – הנשים שנולדו בשנות השבעים והשמונים של המאה העשרים עבדו בכל גיל נתון יותר מילידות שנות החמישים והשישים. אילו נשאר שיעור התעסוקה בקרב נשים ברמה של 79% גם לאחר גיל 50, היה מספר הנשים המועסקות עד גיל פרישה גדול בכ-45 אלף.

² הנתונים המוצגים הם נתונים מלפני משבר הקורונה, בהנחה שהם מיטיבים יותר לייצג את שיעור התעסוקה בקרב נשים מבוגרות בשגרה.

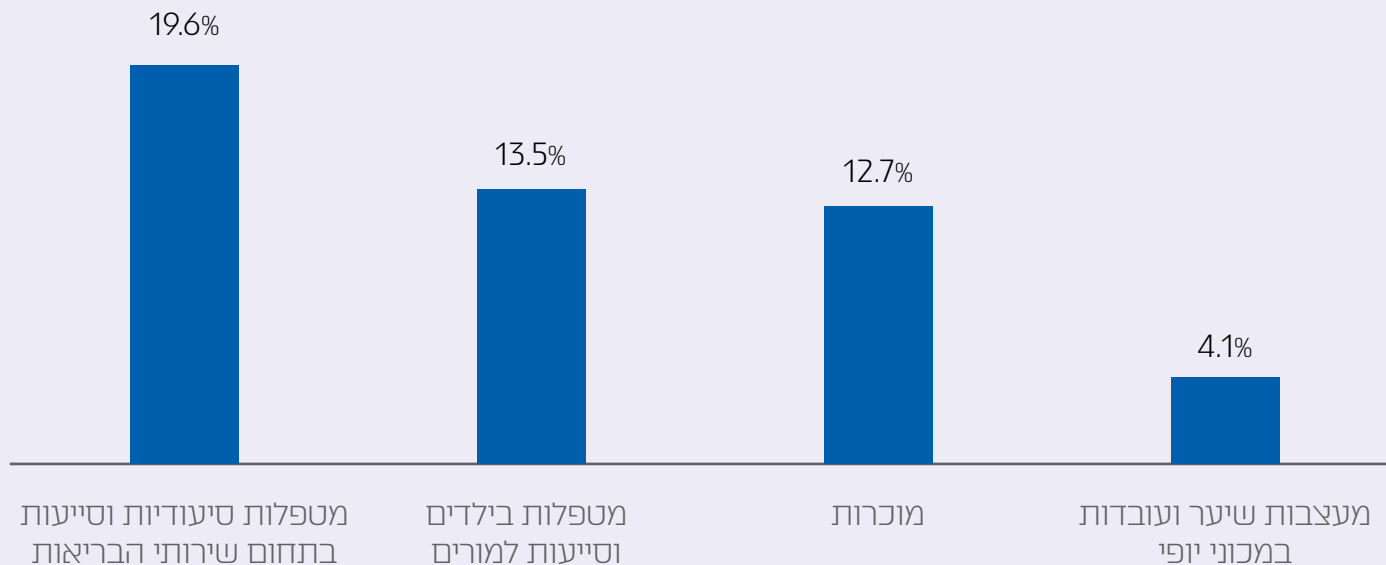
שיעורי התעסוקה בקרב נשים בגילי 40–69, שנת 2019



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

עם קבוצה אחרת של נפגעות מהעלאת גיל הפרישה נמנות נשים מבוגרות המועסקות במקצועות שוחקים. נשים אלו נדרשות כעת לעבוד שנים רבות יותר למרות הקושי והשחיקה הכרוכים במקצוע שבו הן מועסקות, ההולכים ומתעצמים עם הגיל. הגדרתם של מקצועות שוחקים תלויה במאפיינים רבים, ולכן קשה לזהות את המועסקות בהם. לפיכך נבחנו לצורך קירוב נשים המועסקות בשכר שעתי נמוך (פחות מ-35 ש"ח לשעה). בחינת דפוסי העסקה של נשים בגיל מבוגר מעלה שכ-16% מהמועסקות בגילי 50–61 עבדו בשכר נמוך, בעיקר בתחום הטיפול ובתחום המכירות: 19.6% מהן שימשו מטפלות סיעודיות וסייעות בתחום שירותי הבריאות, 13.5% שימשו מטפלות בילדים וסייעות למורים, ו-12.7% עבדו כמוכרות.

התפלגות משלחי היד העיקריים של נשים העובדות בשכר נמוך, גילי 50–61, שנת 2019



שכר נמוך – פחות מ-35 ש"ח לשעה. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

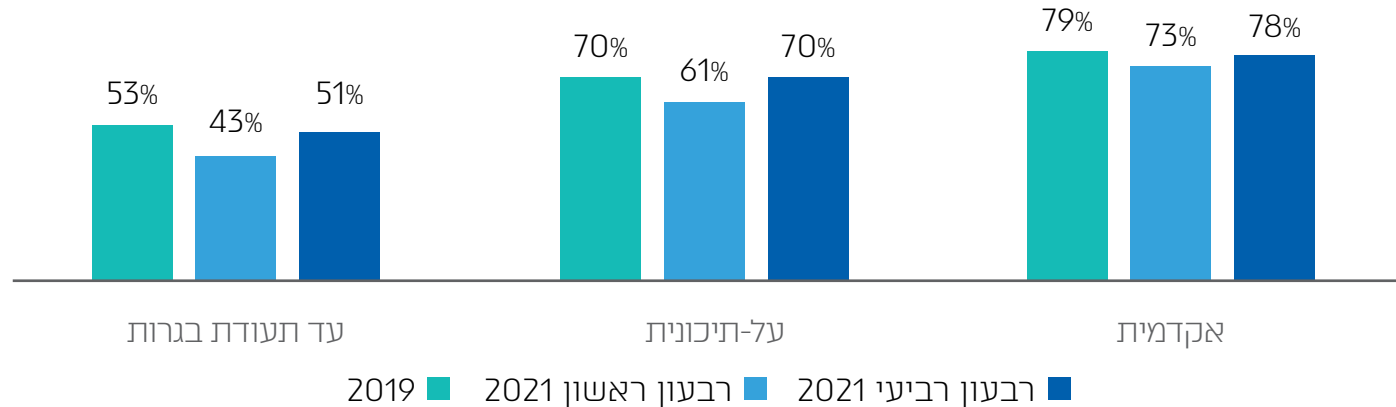
בשל גידול האוכלוסייה ובשל העלאת גיל הפרישה ל-65, אוכלוסיית הנשים בישראל מעל גיל 50 ולפני גיל הפרישה צפויה לגדול בתוך 10 שנים בכ-51%³. סוגיית התעסוקה של נשים מבוגרות תשפיע אפוא על קבוצת נשים גדלה והולכת. זרוע העבודה מפתחת ומפעילה תוכניות הכוון והכשרה לנשים המתקרבות לגיל הפרישה, ובייחוד לנשים שנפגעו מהעלאתן, כדי לעזור להן להישאר בשוק העבודה או להשתלב בו מחדש, באמצעות תקציב של כ-72.5 מיליון ש"ח בשנה.

³ לפי עיבודים לתחזית אוכלוסיית ישראל של הלמ"ס לשנים 2015–2065, תרחיש בינוני.

תעסוקה לפי השכלה

בחלוקה לפי קבוצות השכלה יש קורלציה בין רמת ההשכלה ובין מידת הפגיעה מהמשבר. כל קבוצות ההשכלה נפגעו במהלך המשבר, אך מי שאין להם השכלה על-תיכונית נפגעו באופן הקשה ביותר. הפערים היו משמעותיים יותר בתחילת המשבר – בשנת 2020 וברבעון הראשון של 2021. עד הרבעון הרביעי של 2021 חזרה התעסוקה כמעט לרמתה בשנת 2019 בכל רמות ההשכלה, אך פגיעה חזקה יותר עדיין ניכרת בקבוצה של בעלי השכלה תיכונית עם תעודת בגרות ומטה.

שיעור תעסוקה לפי השכלה

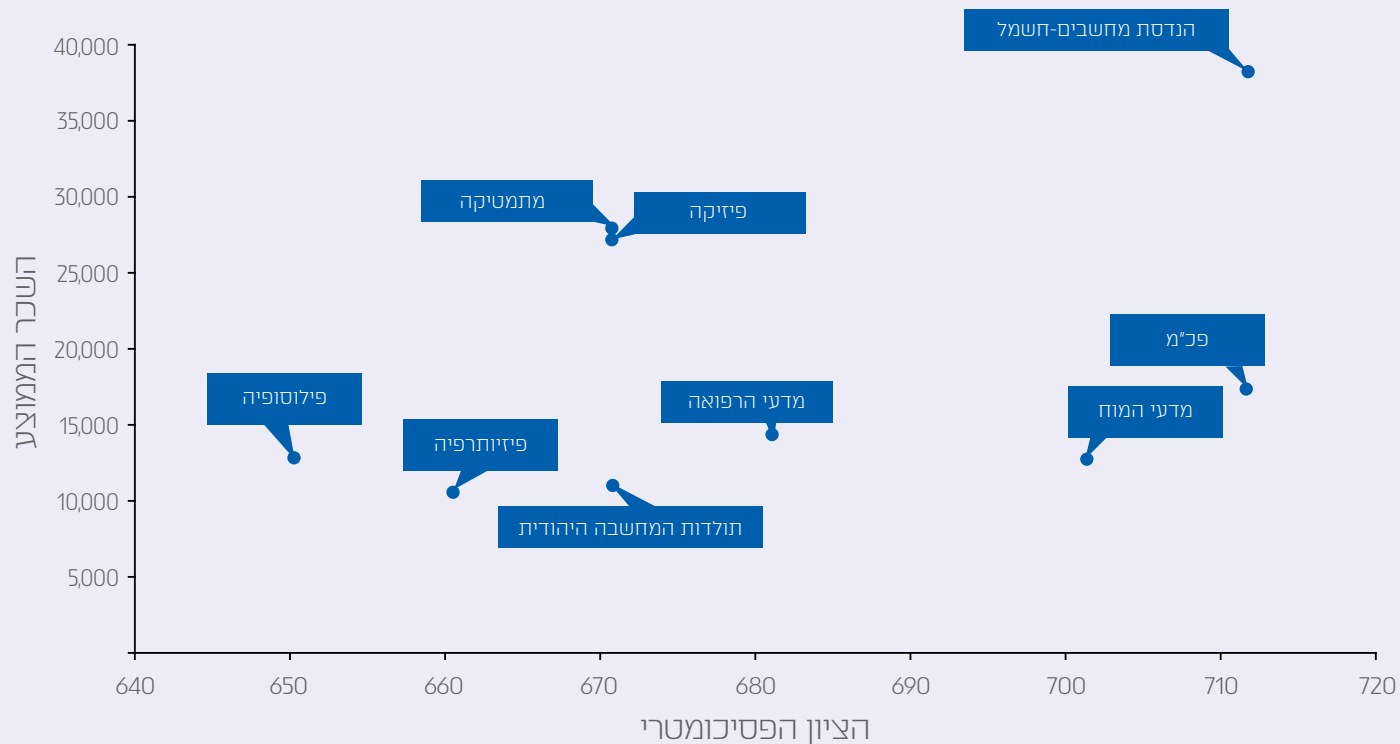


בשנת 2021 שיעור התעסוקה אינו כולל אנשים שנעדרו כל השבוע בשל הקורונה. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

תיבה – מה כדאי ללמוד?

זרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה חנכה השנה את אתר "[עבודאטה](#)", המספק לציבור נתוני תעסוקה ושכר לפי מסלולי לימוד ומשלחי יד שונים. לבחירת מסלול הלימודים יש השפעה רבה על השכר בעתיד, והאתר מאפשר, בין היתר, להבין את פוטנציאל ההשתכרות של בוגרי מסלולים שונים של לימודים והכשרה. כך לדוגמה צעירים שהציון הפסיכומטרי שלהם 670 יכולים לבחור אם ללמוד תולדות המחשבה היהודית ולהשתכר בעתיד שכר בסביבות השכר הממוצע במשק או ללמוד מתמטיקה או פיזיקה ולהשתכר בממוצע למעלה מ-27,000 ש"ח בחודש. צעירים שהציון הפסיכומטרי שלהם 710 יכולים לבחור ללמוד בתוכנית המשולבת פכ"מ (פילוסופיה, כלכלה ומדעי המדינה) ולהשתכר חמש שנים מסיום התואר שכר ממוצע של 17,200 ש"ח בחודש, או ללמוד הנדסת מחשבים-חשמל ולהשתכר יותר מכפליים – 38,000 ש"ח. לעיתים הנתונים מפריכים דעות קדומות על מסלולי הלימוד, ומתברר לדוגמה כי שכרם של בוגרי לימודי פילוסופיה גבוה מהשכר הממוצע במשק.

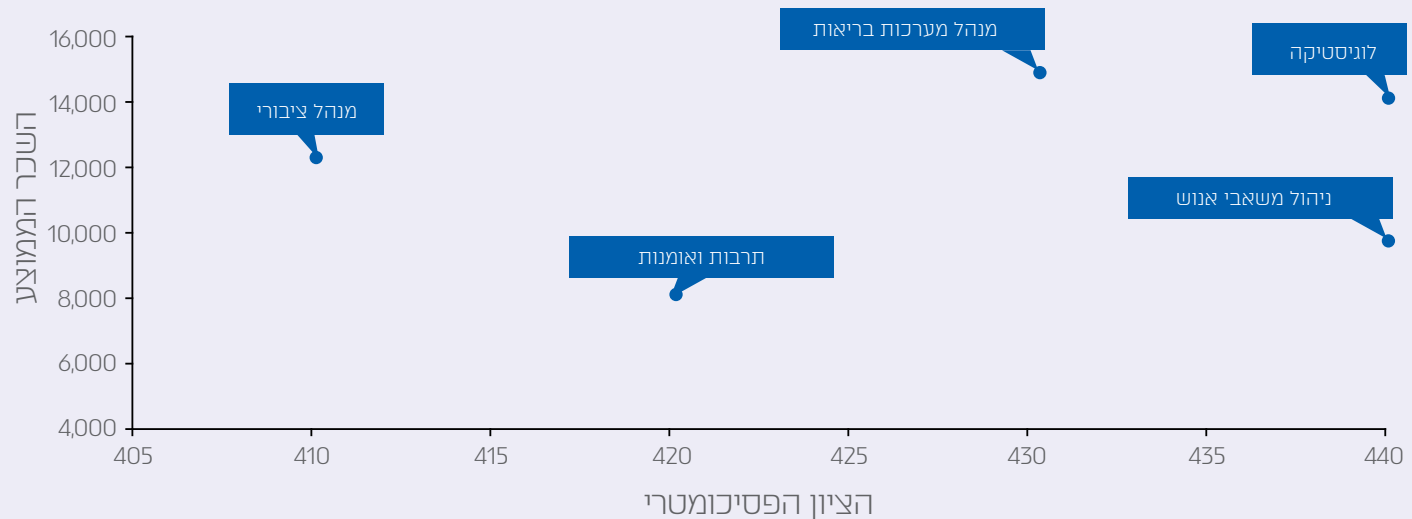
השכר הממוצע לבעלי ציון פסיכומטרי 670–720, לפי מקצועות לימוד



הציון הפסיכומטרי הוא הציון הממוצע של בוגרי כל חוג בשנת 2020; השכר הוא השכר הממוצע ב-2019, חמש שנים מסיום הלימודים, כלומר שכרם של בוגרי 2014.
 מקור: ניתוחי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתונים המופיעים באתר [עבודאטה](#)

השפעה דומה של בחירת מסלול הלימודים על פוטנציאל ההשתכרות ניתן לראות גם בקצה השני של סקלת הציונים הפסיכומטריים. בעלי ציון פסיכומטרי שבין 410 ל-440 יכולים לבחור בין מגוון תארים ראשונים במוסדות ההשכלה הגבוהה. ציון פסיכומטרי 440 מאפשר ללמוד לתואר בניהול משאבי אנוש ולהגיע לשכר חודשי ממוצע של 9,900 ש"ח חמש שנים מתום הלימודים, או ללמוד לתואר בלוגיסטיקה ולהשתכר 14,400 ש"ח בממוצע.

השכר הממוצע לבעלי ציון פסיכומטרי 410–440, לפי מקצועות לימוד

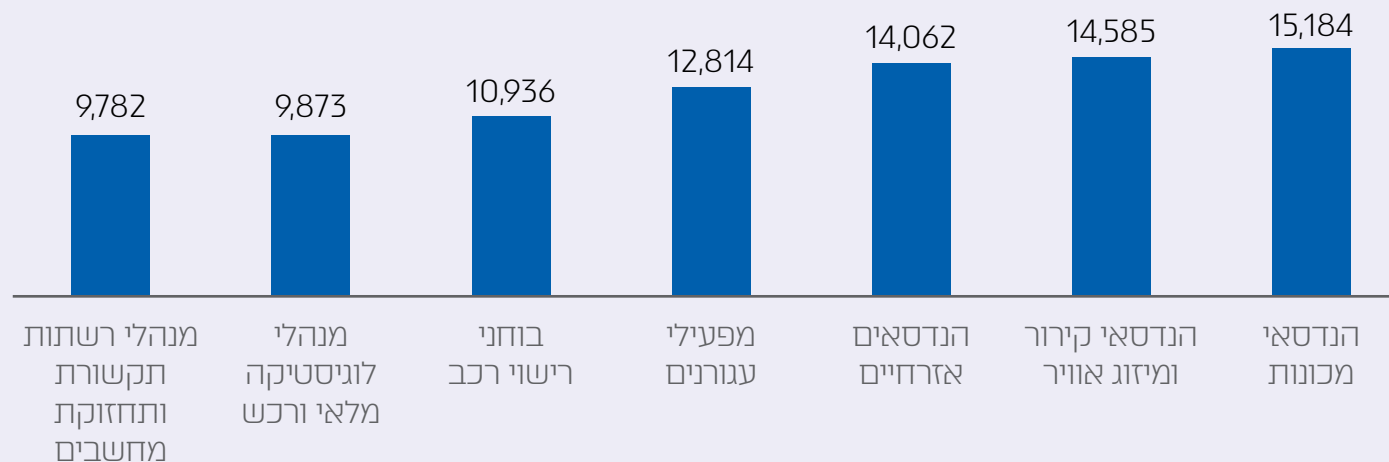


הציון הפסיכומטרי הוא הציון הממוצע של בוגרי כל חוג בשנת 2020; השכר הוא השכר הממוצע ב-2019, חמש שנים מסיום הלימודים, כלומר של בוגרי 2014.

מקור: ניתוחי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתונים המופיעים באתר [עבודאטה](#)

יצוין כי אותם צעירים יכולים לבחור גם הכשרות לא-אקדמיות. שכרם במקרה זה עשוי להיות דומה לשכרם של בוגרי כמה מהמסלולים האקדמיים ואף גבוה ממנו. כך לדוגמה בוגרי הכשרה מקצועית בהפעלת עגורנים – תחום שהביקוש לו גדל והולך – ישתכרו חמש שנים מתום ההכשרה שכר ממוצע של 12,814 ש"ח. בוגרי הכשרה טכנולוגית בהנדסאות מכונות צפויים להגיע באותו פרק זמן לשכר של 15,184 ש"ח.

השכר הממוצע של בוגרי הכשרות טכנולוגיות ומקצועיות, מקצועות נבחרים



מקור: ניתוחי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתונים המופיעים באתר [עבודאטה](#)

ניכר אפוא שלבחירת מסלול הלימודים יש השפעה רבה על פוטנציאל ההשתכרות של הבוגרים. בחירה מושכלת של הלימודים ותחום העיסוק, רצוי שתתבסס הן על בחינה של מגוון האפשרויות שבנמצא והן על הבנת הנטיות התעסוקתיות האישיות, ושתביא בחשבון גם את פוטנציאל ההשתכרות של מסלולי הלימוד וההכשרה הרלוונטיים.

תעסוקת אוכלוסיות

בשנת 2021 קיבלה הממשלה את המלצות הוועדה הציבורית לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030. הוועדה הציבה יעדים להשתלבותן של קבוצות האוכלוסייה העיקריות בשוק העבודה עד שנת 2030 ולשיפור איכות התעסוקה שלהן. ואולם יעדים אלו נקבעו בהתבסס על שיעורי התעסוקה של שנת 2019, ומשבר הקורונה הרחיק את שיעורי התעסוקה מהשיעורים הרצויים ואף פגע מאוד באוכלוסיות מסוימות.

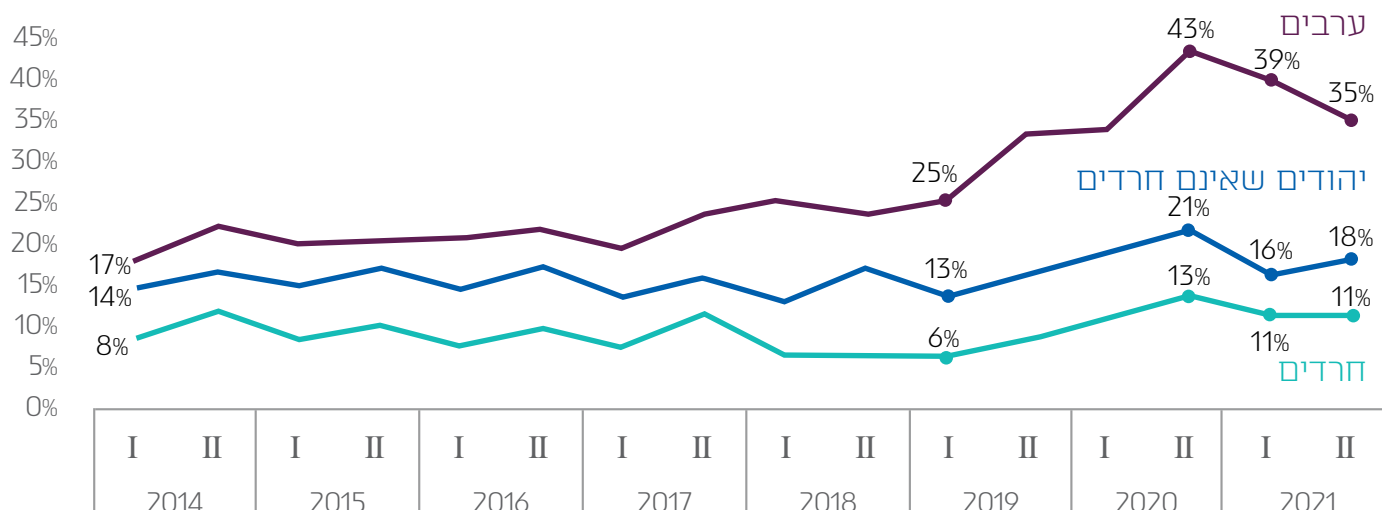
ברבעון הרביעי של שנת 2021 עדיין היו שיעורי התעסוקה של מרבית קבוצות האוכלוסייה נמוכים משהיו ב-2019, והדבר מעיד על הקשיים והאתגרים שעוד צפויים בדרך לשיקום מלא של שוק העבודה ולעמידה ביעדי התעסוקה. במיוחד נפגע שיעור התעסוקה של גברים ערבים, אשר בשנת 2021 היה נמוך בכ-8% משהיה בשנת 2019. שיעור התעסוקה של גברים ערבים החל לרדת עוד בשנת 2018, ובפברואר 2020, ערב פרוץ המגפה, עמד על 71% – 5 נקודות אחוז מתחת לשיעורו בתחילת 2018. אפשר שהירידה בתעסוקת הערבים עוד לפני משבר הקורונה נובעת מן הצמצום הנמשך של התעשייה בישראל ומן הגידול במספר העובדים הזרים, שייתכן שדחקו פועלים ערבים מתחום הבנייה.⁴ שיעור התעסוקה בקרב הגברים הערבים המשיך לרדת בחדות במהלך המשבר והגיע לשפל של כ-55% בחודש פברואר 2021, ומאז עלה בהתמדה ל-71% ברבעון הרביעי של 2021.

במקביל חלה עלייה חדה בשיעור חסרי המעש (מי שאינם עובדים ואינם לומדים) בקרב הגברים הערבים הצעירים. שיעור חסרי המעש עלה בקרב כל קבוצות האוכלוסייה, אך בקרב הערבים הוא עלה באופן החד ביותר, עוד בטרם החל המשבר, מ-25% במחצית הראשונה של 2019 ל-43% בשיא המשבר. במחצית השנייה של 2021 ירד שיעור חסרי המעש בכל הקבוצות והתקרב לשיעורו במחצית השנייה של 2019, אך הוא עודנו גבוה מאוד בקרב צעירים ערבים (35%). חוסר מעש משליך לא רק על מצב התעסוקה של החברה הערבית בעתיד

⁴ אגף הכלכלן הראשי במשרד האוצר, "על הירידה בשיעור התעסוקה של הגברים הערבים טרום משבר הקורונה", אפריל 2021.

אלא גם מגדיל את הסיכון לפשיעה בקרב אותם צעירים. הממשלה עמדה על סיכון זה בהחלטה מ-24 באוקטובר 2021 לצמצום הפשיעה בחברה הערבית, שקבעה בין היתר פיתוח פתרונות להרחבת אפשרויות התעסוקה של צעירים באמצעות תוכניות ליווי, הכשרות מקצועיות ולימודי עברית.

שיעור חסרי המעש, גילי 18–24, גברים

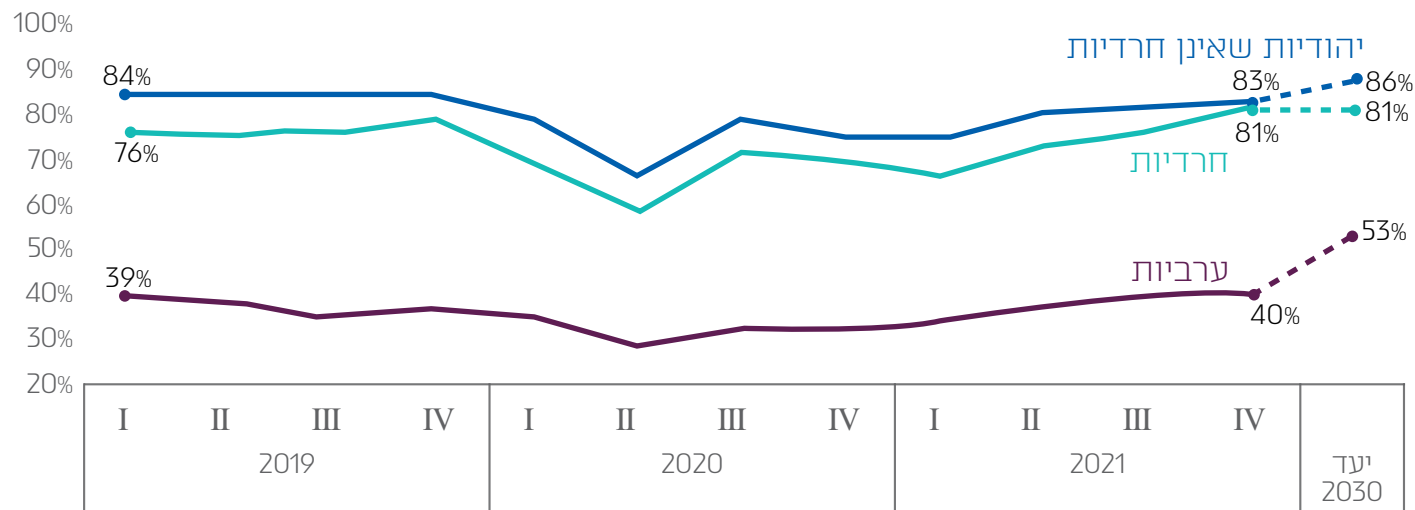


משנת 2020 שיעור חסרי המעש כולל מועסקים שנעדרו כל השבוע בשל הקורונה. שיעור חסרי המעש בקרב החרדים נמוך בשל השיעור הגבוה של הלומדים בישיבות בגילים אלו.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בשתי קבוצות אוכלוסייה היה שיעור התעסוקה גבוה יותר בסוף 2021 לעומת 2019. בקרב הנשים החרדיות הגיע שיעור התעסוקה ל-81%; בכך הן השיגו את יעד התעסוקה שלהן ל-2030 ואף עברו אותו, ושיעור התעסוקה בקרבן היה נמוך בכ-1.5% משיעור התעסוקה בקרב הנשים היהודיות שאינן חרדיות. בקרב הנשים הערביות עמד שיעור התעסוקה ברבעון הרביעי של 2021 על 40% – גבוה בנקודת אחוז משיעורו ברבעון הראשון של 2019. עם זאת, שיעור התעסוקה בקרב הנשים הערביות עודנו נמוך מאוד ודורש שיפור ניכר.

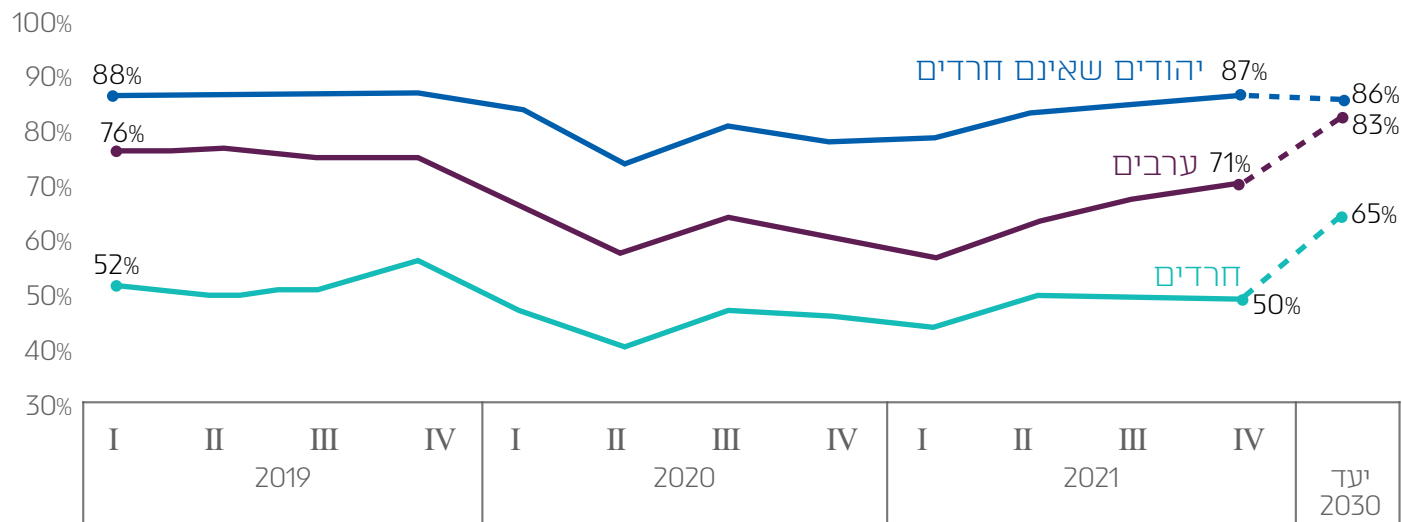
שיעור התעסוקה לפי אוכלוסיות

שיעור תעסוקת נשים



גילי 25–64. משנת 2020 שיעור התעסוקה אינו כולל אנשים שנעדרו כל השבוע בשל הקורונה. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

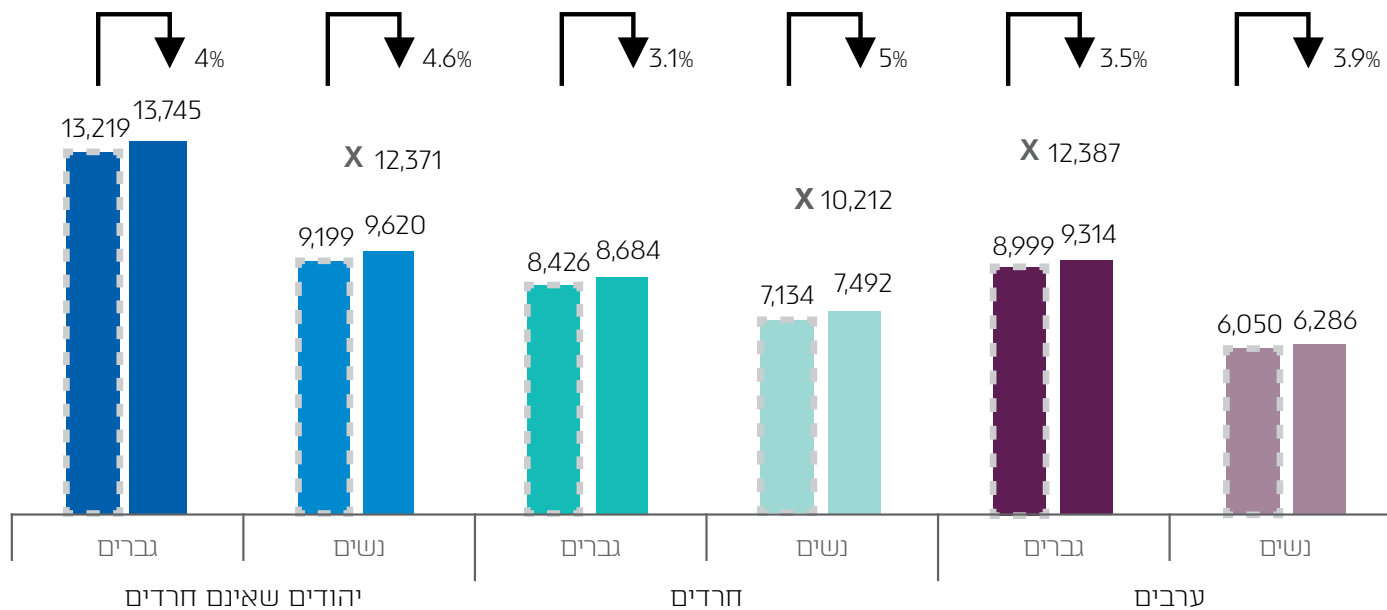
שיעור תעסוקת גברים



גילי 25–64. משנת 2020 שיעור התעסוקה אינו כולל אנשים שנעדרו כל השבוע בשל הקורונה.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

נוסף על היעדים של שיעורי התעסוקה הציבה ועדת התעסוקה 2030 יעדים לצמיחת השכר של בני 25–39 בכמה מקבוצות האוכלוסייה. היעדים כוללים שיפור מהיר יחסית בשכרן של קבוצות אוכלוסייה ששכרן נמוך אך שיעור התעסוקה בהן גבוה יחסית (נשים חרדיות, גברים ערבים) וכן אי-הגדלה של הפערים בין קבוצות ששיעורי התעסוקה בהן נמוכים (גברים חרדים, נשים ערביות) ובין מקבילותיהן באוכלוסייה היהודית הלא-חרדית. שני יעדים אלו נועדו להבטיח שכניסה של קהלים חדשים לשוק העבודה לא תלווה בירידה בשכר הממוצע של קבוצת האוכלוסייה הרלוונטית. בין שנת 2018 ל-2019 (השנה האחרונה שיש לגביה נתוני שכר) עלה השכר של כל קבוצות האוכלוסייה, והעלייה הגבוהה ביותר – עלייה של 5% – נרשמה בשכרן של נשים חרדיות.

שכר לפי קבוצות אוכלוסייה, גילי 25-39

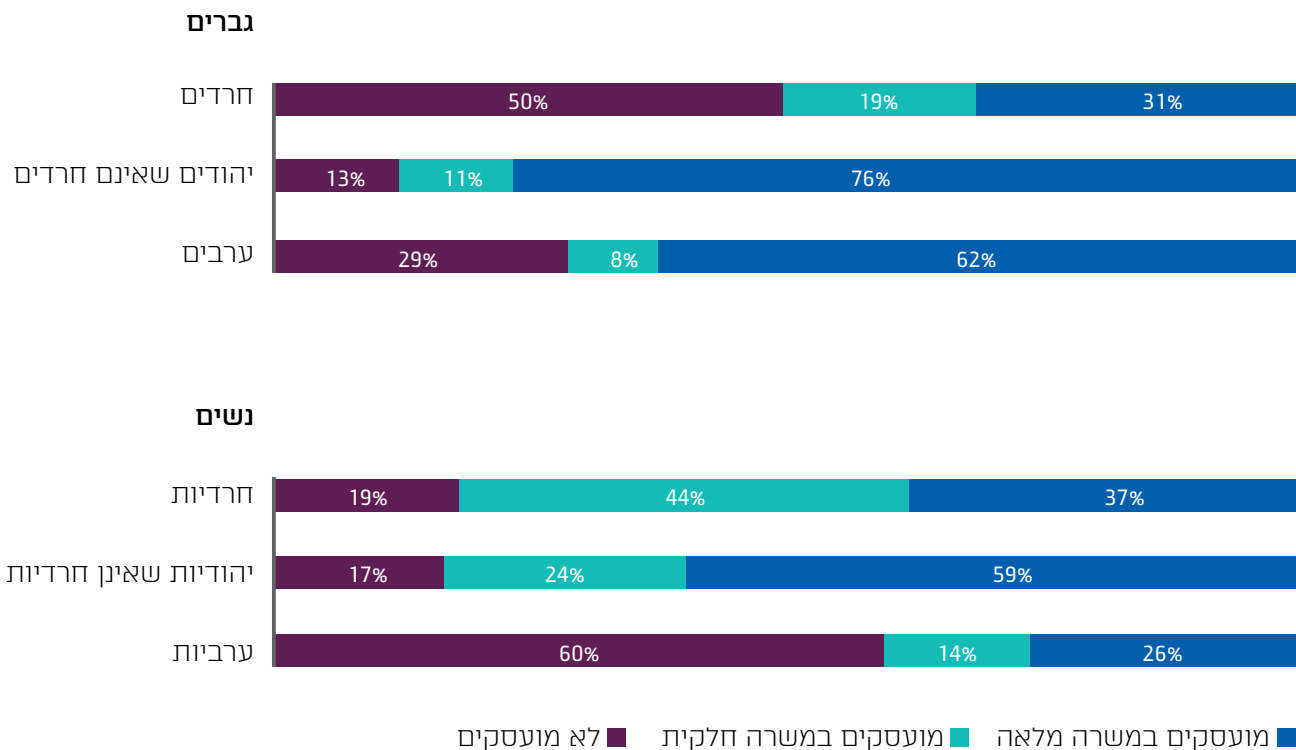


2018 ■ 2019 ■ פער ↘ יעדים 2030 X

מחירים שוטפים. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני הלמ"ס

שכרן של נשים ערביות ונשים חרדיות הוא הנמוך ביותר, אך גם היקף המשרה שלהן קטן – ברבעון האחרון של 2021 עבדו במשרה מלאה (יותר מ-35 שעות שבועיות) רק 37% מהנשים החרדיות ו-26% מהנשים הערביות. רק 31% מהגברים החרדים הועסקו במשרה מלאה באותו רבעון. עלייה בשיעורי המועסקים במשרה מלאה בקבוצות אלו תתרום לשיפור השכר ולהתקרבות ליעדי 2030.

שיעור התעסוקה מכלל האוכלוסייה והיקף המשרה של המועסקים, גילי 25–64, לפי מגדר ומגזר, רבעון רביעי 2021



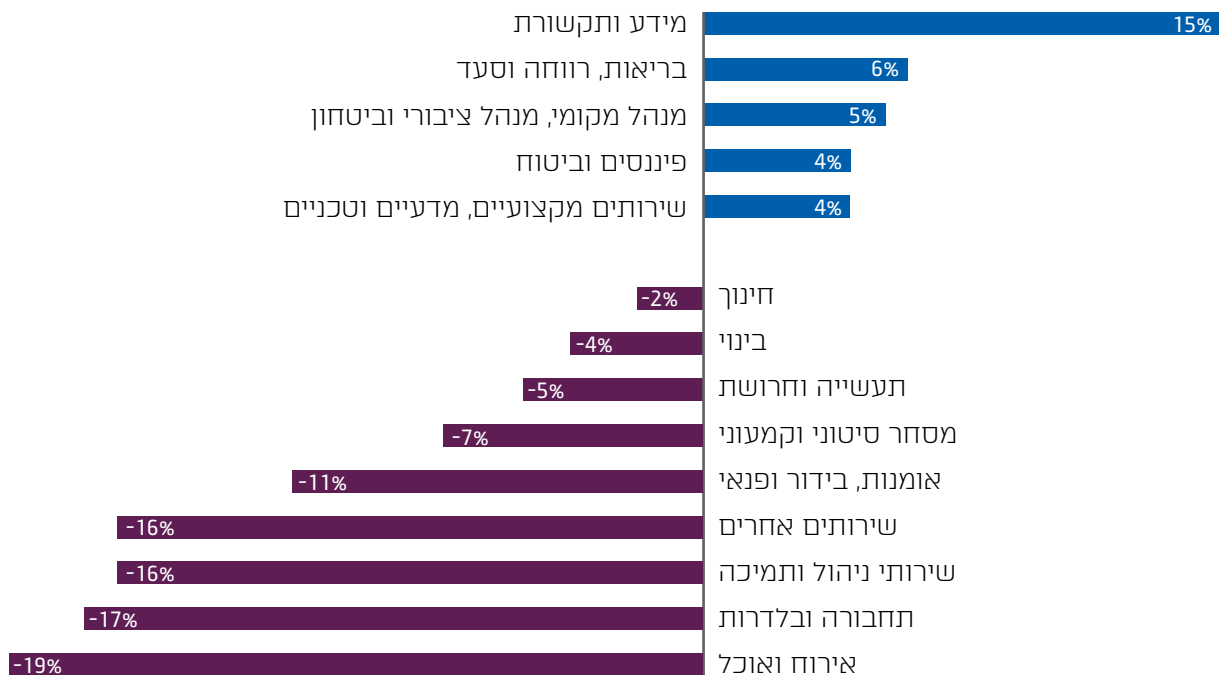
שיעור התעסוקה אינו כולל אנשים שנעדרו כל השבוע בשל הקורונה.
מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

שינויים בתעסוקה לפי ענפים ומשלחי יד

כאמור, גם ברבעון הרביעי של 2021 לא חזר המשק לרמת הפעילות שהייתה לפני המשבר. בחינת מספר המועסקים לפי ענפים מראה כי רוב ענפי המשק טרם חזרו להיקף ההעסקה של 2019. אומנם הענפים הטכנולוגיים הצליחו לגדול במהלך המשבר, אך רוב ענפי השירותים והתעשייה עדיין לא התאוששו. בהתחשב בגידול האוכלוסייה, בענף אומנות, בידור ופנאי מספר המועסקים בשנת 2021 הצטמצם בכ-11% לעומת 2019; לעומת זאת, ענף מידע ותקשורת, הכולל חלק ניכר מההייטק, גדל בתקופה זו בכ-15%. הענף שנפגע ביותר הוא ענף שירותי אירוח ואוכל, שמספר המועסקים בו היה נמוך ב-19% לעומת 2019. כאמור, שיעור המשרות הפנויות בענף זה גבוה, ונראה כי נוסף על הפגיעה בעסקים יש בענף זה גם קושי בגיוס עובדים.

ייתכן שהשינוי בהתפלגות הענפית מלמד על שינוי ארוך טווח שחל בהתפלגות הענפים בשוק העבודה הישראלי בעקבות משבר הקורונה.

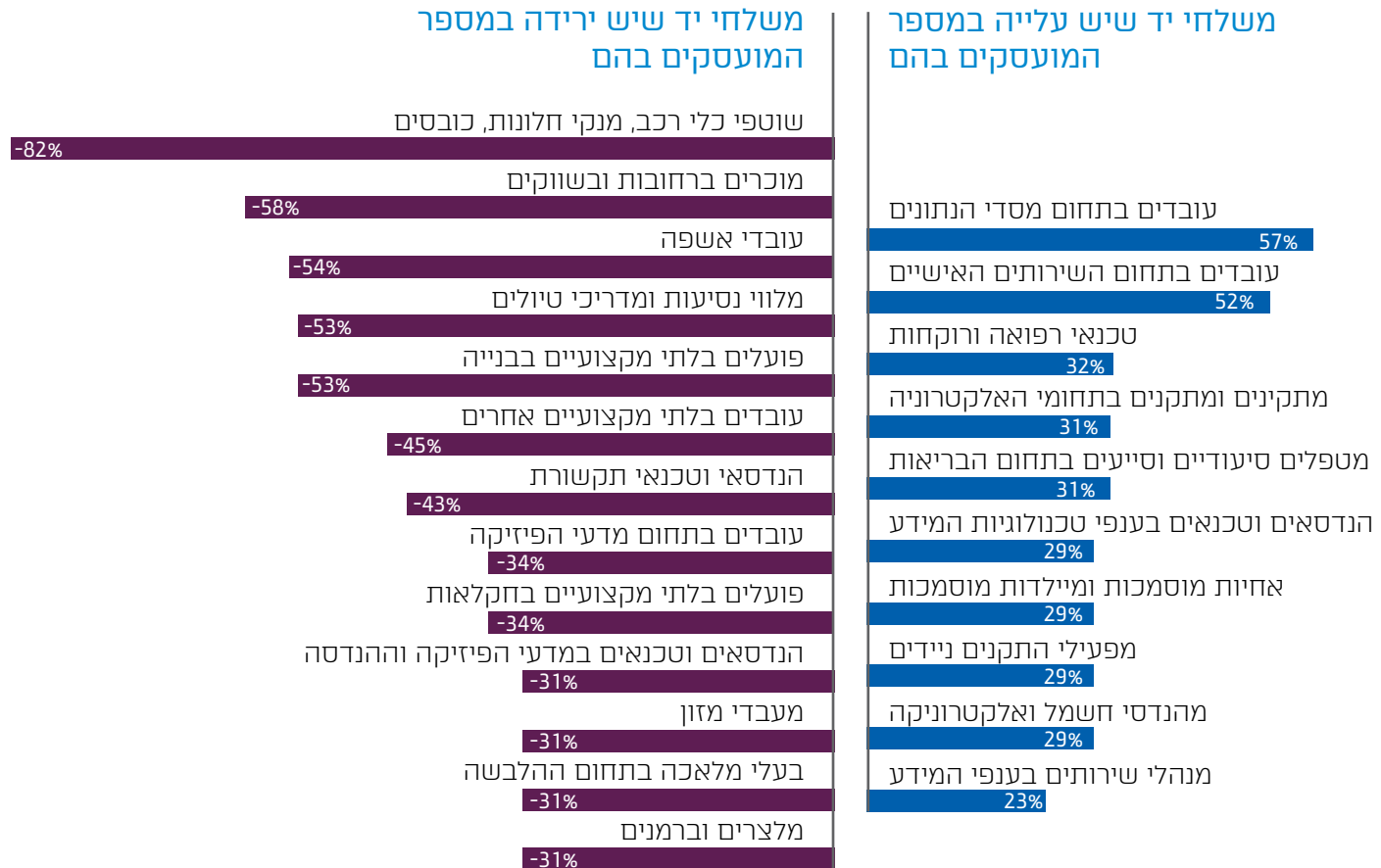
פערים במספר המועסקים לפי ענף ברבעון הרביעי של 2021 לעומת 2019



ענפים שיש בהם יותר מ-40 אלף מועסקים. מתוקנן לגידול אוכלוסייה.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בחינת השינויים במשלחי היד מראה עלייה במספר העוסקים במשלחי יד בתחום הרפואה וההייטק, מקצועות הדורשים רמת כישורים גבוהה ונמצאים בענפים בצמיחה, לעומת ירידה במספר העוסקים במקצועות הקשורים לתחום האירוח והאוכל ובמספר העובדים הבלתי מקצועיים. כמו כן נרשמה בין 2019 ל-2021 ירידה של כ-50% במספר העובדים כמדריכי טיולים.

פערים במספר המועסקים לפי משלחי יד ברבעון הרביעי של 2021 לעומת 2019



משלחי יד ב-3 ספרות, יותר מ-7,000 מועסקים, עלייה של יותר מ-20% או ירידה של יותר מ-30% במספר המועסקים. מתוקנן לגידול באוכלוסייה. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

תיבה – תחומי עיסוק המתאפיינים בעובדים מבוגרים

ניתוח תמהיל הגילים בתחומי עיסוק שונים מאפשר לזהות בהם מגמות של "התבגרות" או "הצערה". מגמות אלו תואמות לפעמים לדעיכה או לצמיחה של מקצועות במשק, ויש לכך השלכות על מבנה המשק. בניתוח זה נבדקו תחומי עיסוק שיותר מ-60% מכלל העובדים בהם בשנת 2019 היו מבוגרים בני 45 ומעלה ושיעור המבוגרים בהם הולך ועולה. ניתן לזהות בתחומים אלו שתי קבוצות: האחת של תחומי עיסוק שנמצאים בדעיכה, כלומר מספר העובדים בהם יורד, והאחרת של תחומי עיסוק שנמצאים בצמיחה, כלומר מספר העובדים בהם עולה.

קבוצה 1: תחומי עיסוק "מבוגרים" שנמצאים בדעיכה

העיסוק	שיעור המועסקים בני ה-45 ומעלה	השינוי במספר המועסקים
מנהלי סניפים בתחומי הפיננסים והביטוח	89%	-36%
מנהלים בתחום התעשייה	61%	-33%
חייטים, תופרים, פרוונים וכובענים	68%	-28%
מרצים למדעי הרוח	70%	-23%
מנהלים פיננסיים	62%	-21%
עובדי ניקיון ועוזרים בבתי פרטיים	67%	-21%

משלחי יד שיש בהם יותר מ-3,000 מועסקים. שיעור המועסקים בכל תחום בשנת 2019; השינויים בשיעור המועסקים המבוגרים ובמספר המועסקים הכולל בהשוואה לשנת 2012.

מקור: ניתוחי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני אתר [עבודאטה](#)

הממצאים מספרים במידה רבה את סיפור השינויים המבניים המתחוללים בעולם המפותח בכלל ובמשק הישראלי בפרט. כך לדוגמה ניתן לראות ירידה במספר העובדים בתחומי עיסוק הקשורים לתעשייה המסורתית, כגון מנהלים בתחום התעשייה, ובעלייה בגילם הממוצע. מגמה דומה ניכרת בתחומי עיסוק ששינו את פניהם ואת אופי העבודה בהם, מצד אחד חייטות, לדוגמה, ומצד שני ניהול פיננסי וניהול סניפים של שירותים פיננסיים, אשר הוחלפו בשירותים דיגיטליים. לצד זאת אפשר לשער כי הירידה במספר העובדים בתחומי עיסוק אחרים והעלייה בגילם מעידה אולי על שינוי בטעם ובהעדפות של העובד הישראלי, שנוטה פחות לעבוד בניקיון למשל. ייתכן כי בכמה מתחומי העיסוק הוחלפו ישראלים שעבדו בהם בעבר בעובדים זרים.

תחומי עיסוק אלו צפויים לשנות את פניהם במרוצת הזמן או אף להיעלם. לכן יש לדאוג להעמיד לרשותם של מועסקים צעירים יותר בתחומים אלו הסבות מקצועיות שיאפשרו להם להשתלב בתחומי עיסוק מעודכנים המותאמים למציאות המשתנה.

קבוצה 2: תחומי עיסוק "מבוגרים" הנמצאים בצמיחה

העיסוק	שיעור המועסקים בני ה-45 ומעלה	השינוי במספר המועסקים
מרצים להנדסה ולאדריכלות	64%	153%
עובדי טאטוא ופועלים בלתי מקצועיים דומים	81%	118%
חשמלאי בניין וחשמלאים אחרים	61%	82%
רופאים מומחים	68%	70%
אומנים חזותיים	65%	52%
נהגי אוטובוסים וחשמליות	65%	46%

משלחי יד שיש בהם יותר מ-3,000 מועסקים. שיעור המועסקים בכל תחום בשנת 2019; השינויים בשיעור המועסקים המבוגרים ובמספר המועסקים הכולל בהשוואה לשנת 2012. מקור: ניתוחי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני אתר [עבודאטה](#)

הצמיחה האבסולוטית במספר העוסקים בתחום מסוים עשויה להעיד על הצורך בעובדים בתחומים אלו ועל הביקוש להם. כמה מתחומי עיסוק אלו מתאפיינים מטבעם בעובדים מבוגרים היות שהם דורשים לימודים ממושכים או ניסיון מקצועי רב, ולכן עובדים מגיעים אליהם בגיל מבוגר יחסית. עם אלה ניתן למנות לדוגמה רופאים מומחים ומרצים להנדסה ולאדריכלות, ואכן מדובר בתחומים שמאופיינים בשיעור גבוה ויציב של עובדים מבוגרים.

ואולם בתחומי עיסוק אחרים, כגון מכוונאות וחשמלאות, מתעורר החשש שבעקבות התבגרות העוסקים בהם ופרישה של רבים מהם בשנים הקרובות ייווצר מחסור בכוח אדם במקצועות אלו, ורצוי להיערך לכך בעוד מועד.

תיבה – התשוואה מהכשרה מקצועית

זרוע העבודה אוספת ומנתחת נתונים רבים על אודות שילובם של בוגרי ההכשרות המקצועיות שבפיקוחה (כ-60 אלף בוגרים ובוגרות בשנה) בתעסוקה. בהתאם להחלטת ממשלה 198 מ-1 באוגוסט 2021, זרוע העבודה מבצעת בשיתוף עם מכון ברוקדייל מחקר שמטרתו להתקרב ככל האפשר למדידה של תשואת השכר והתעסוקה שההכשרות המקצועיות השונות משיאות לבוגריהן.

המחקר מבקש למדוד אילו חלקים מעצם יציאתם של בוגרי ההכשרות לתעסוקה ומשכרם יש לזקוף ישירות לזכות השתתפותם בהכשרה. לשם כך הוא מנסה לנטרל משתנים רבים אחרים המשפיעים על תעסוקתם של הבוגרים, כמו יכולות שהיו להם לפני ההכשרה והשפעות מתואמות עם מגדר, מגזר וכו'.

לעיתים נשאלת השאלה מדוע יש למדוד את תשואת ההכשרות במקום להסתפק בנתונים של שכר הבוגרים ושיעור התעסוקה שלהם, שהם מדדים פשוטים הרבה יותר. התשובה היא שמבט שטחי שכזה אינו מביא בחשבון את העובדה שתלמידי ההכשרות המקצועיות אינם עשויים מקשה אחת וכל אחד מהם בא מרקע אחר, ושקבוצות שונות בחברה נבדלות ביניהן בשכר ובשיעורי התעסוקה. התעלמות מעובדות אלו תייחס להכשרות המקצועיות תוצאות שאינן נובעות מהן.

לדוגמה, בשנת 2019 הגיע השכר החודשי הממוצע של בוגרי הכשרות בניהול לוגיסטיקה (ניהול מלאי ורכש, יבוא ויצוא) ל-9.8 אלף ש"ח, כ-85% מעל שכר המינימום; לכאורה אפוא ההכשרה מיטיבה עם בוגריה. ואולם ניתוח שכרם של אנשים מקבוצת השוואה בעלת מאפיינים דומים⁵ לבוגרי הכשרות בניהול לוגיסטיקה העלה

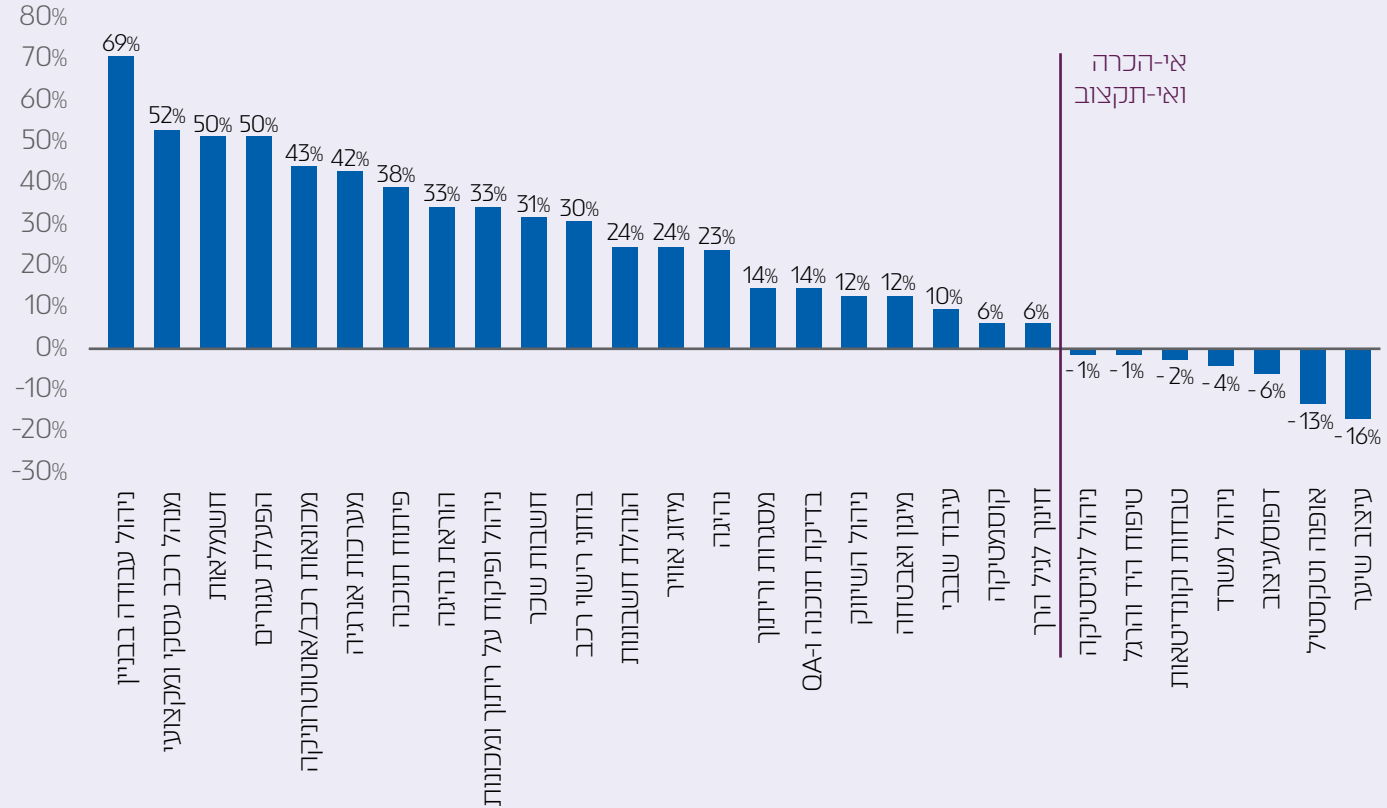
⁵ קבוצות השוואה דומות בהרכב המגדרי, בגיל, בלאום, בזכאות לתעודת בגרות וברמת ההכנסה של ההורים. לפרטים בקבוצת השוואה אין השכלה על-תיכונית. כדי להשוות פרטים שהם בוודאות גדולה ללא השכלה אקדמית (ולא למשל סטודנטים) הוגבל גיל קבוצת הבוגרים וקבוצת השוואה לגיל 30 ומעלה.

כי הללו השתכרו כ-11.3 אלף ש"ח בחודש (כ-60% מבוגרי ההכשרות בניהול לוגיסטיקה הם גברים יהודים, ולכן שכר קבוצת ההשוואה גבוה יחסית), והתשוואה הנמדדת (כולל רכיב התעסוקה)⁶ שלהם שלילית ועומדת על 1% . לעומת זאת, בוגרות הכשרות בתחום החינוך לגיל הרך משתכרות כ-5,100 ש"ח בחודש, שכר נמוך ביחס לשכר הממוצע. בחינת השכר בלבד הייתה יכולה להוליך למסקנה שיש לחדול מהכרה בהכשרות אלו ומתקצובן, שכן הן אינן מיטיבות עם הבוגרות. ואולם התשוואה הנמדדת מהכשרה זו עומדת על 6% משום שרוב הבוגרות הן ערביות, ולכן גם שכרן של חברות קבוצת ההשוואה נמוך (6,400 ש"ח), ובעיקר משום ששיעור התעסוקה של בוגרות הכשרות בחינוך לגיל הרך עומד על 69%, לעומת 49% בלבד בקבוצת ההשוואה.

⁶ התשוואה הנמדדת היא פער ההכנסה מעבודה בין בוגרי הכשרות מקצועיות ובין קבוצות ההשוואה. במדידת ההכנסות נכלל גם שכר אפט, כך שהיא מביאה בחשבון גם את מי שאינם מועסקים כלל.

תשואת ההכשרות המקצועיות

תשואת השכר והתעסוקה שהשיאו ההכשרות לבוגרי 2015–2017,
לפי אשכול לימוד, שנת 2019



תשואת הכנסה מעבודה (כולל "שכר אפס"). אשכולות שיש בהם נתונים על לפחות 150 בוגרים שנכללו באמידה.
מקור: אורן תירוש ונילי בן טובים, מכון ברוקדייל וזרוע העבודה (טרם פורסם) | נתוני הלמ"ס

מדידת התשואה מן ההכשרות היא משימה מורכבת. אומנם במחקר הנוכחי נעשה צעד גדול לקראת מדידת התשואה, אך אין בכך כדי לומר כי המדידה הנוכחית אכן מספקת אומדן מדויק של תשואת ההכשרות. כך למשל אין במאגר הנתונים נתונים על מידת הרצון, היוזמה והמוטיבציה של הפרט להתקדם ולהשתלב בתעסוקה. אפשר כי רצון זה הוא הכוח המניע גם להרשמה להכשרה ולסיומה בהצלחה וגם להשתלבות בשוק העבודה או למעבר למקום עבודה שהשכר בו גבוה יותר (תופעה המכונה בספרות המחקר הטיית הבחירה). במקרה שכזה אומדן התשואה שנמדד מוערך ביתר.

החלטות זרוע העבודה בעניין הכרה בתחומי הכשרה שונים ותקצובם יתבססו על מדד התשואה. הזרוע תשתמש במדד כדי למקד את המשאבים המושקעים בהכשרות בתחומים שהמחקר מסמן כתחומים התורמים לפיריון ולשיפור מצבו התעסוקתי של הפרט. בהתאם להחלטת הממשלה, תחומי הכשרה שיתברר שהתשואה מהם עולה על 6% יוכרו ויתוקצבו. החלטות בדבר תחומי הלימוד יביאו בחשבון פרמטרים נוספים ובהם שביעות הרצון של הבוגרים, מה שיעור הבוגרים שאכן מועסקים בתחום שלמדו או במשלח היד שהוכשרו בו, מספר המשרות הפנויות במשלח היד, האופק להשתלבות הפרט בתפקידים והכשרות המשך, ועוד.

חלק ב'

הייטק



ענף ההייטק נחשב אחד מתחומי התעסוקה היוקרתיים ביותר במשק הישראלי. הדבר מתבטא בין היתר בשכר הגבוה, שעמד בשנת 2021 על כ-25 אלף ש"ח בממוצע לחודש למשרת שכיר,⁷ ובתנאי עבודה הכוללים שירותים שונים במקום העבודה, גמישות בעבודה מרחוק ועוד. הענף הוא אחד מעמודי התווך של הכלכלה הישראלית: בשנת 2019 עבדו בו רק כ-9% מכלל המועסקים במשק, אך נזקפו לזכותו כ-25% מסך תשלומי המיסים, כ-15% מהתמ"ג וכ-40% מהיצוא.⁸ יתרה מזו, ענף ההייטק נפגע פחות משאר ענפי המשק בעקבות משבר הקורונה. הדבר בולט במדדי התעסוקה הרלוונטיים, כגון מספר המועסקים, שפחת רק בגל התחלואה הראשון; שיעור האבטלה הנמוך גם בשיא המשבר; והגידול בביקוש לבעלי משלחי יד טכנולוגיים.

שיעור המועסקים בענף ההייטק מכלל המועסקים במשק נמצא מאז שנת 2018 במגמת עלייה מואצת. שיעור זה, שכמעט לא השתנה משנת 2012 עד 2018, עלה מאז 2018 ב-1.7 נקודת אחוז ועמד ב-2021 על 10.3%.⁹

בענף ההייטק מועסקים בעלי משלחי יד טכנולוגיים – "משלחי יד הייטק" – אך גם בעלי משלחי יד אחרים, כגון אנשי מכירות ופיתוח עסקי או מנהלי משאבי אנוש. מנגד ישנם בעלי משלחי יד הייטק המועסקים מחוץ לענף, כגון מתכנתים בחברות ביטוח או בנקים. בשני המקרים שכר העובדים הללו גבוה יותר משכר מקביליהם בענפים או במשלחי יד שאינם קשורים להייטק. כשמדובר בעובדים בענף ההייטק יתרון זה נובע מיכולתן של חברות הטכנולוגיה להציע לעובדים בתפקידים עסקיים ("תפקידי מעטפת") תנאים טובים יותר מאלה המוצעים להם בענפים אחרים. אשר לבעלי משלח יד טכנולוגי, מדובר במקצועות שרמת השכר בהם גבוהה, וגם אם הם אינם עובדים בחברות הייטק, כדי לגייס אותם לעבודה ולשמר אותם על מעסיקיהם בענפים האחרים להציע להם שכר תחרותי אשר לכל הפחות מתקרב לשכר שהיו מקבלים בחברות ההייטק.

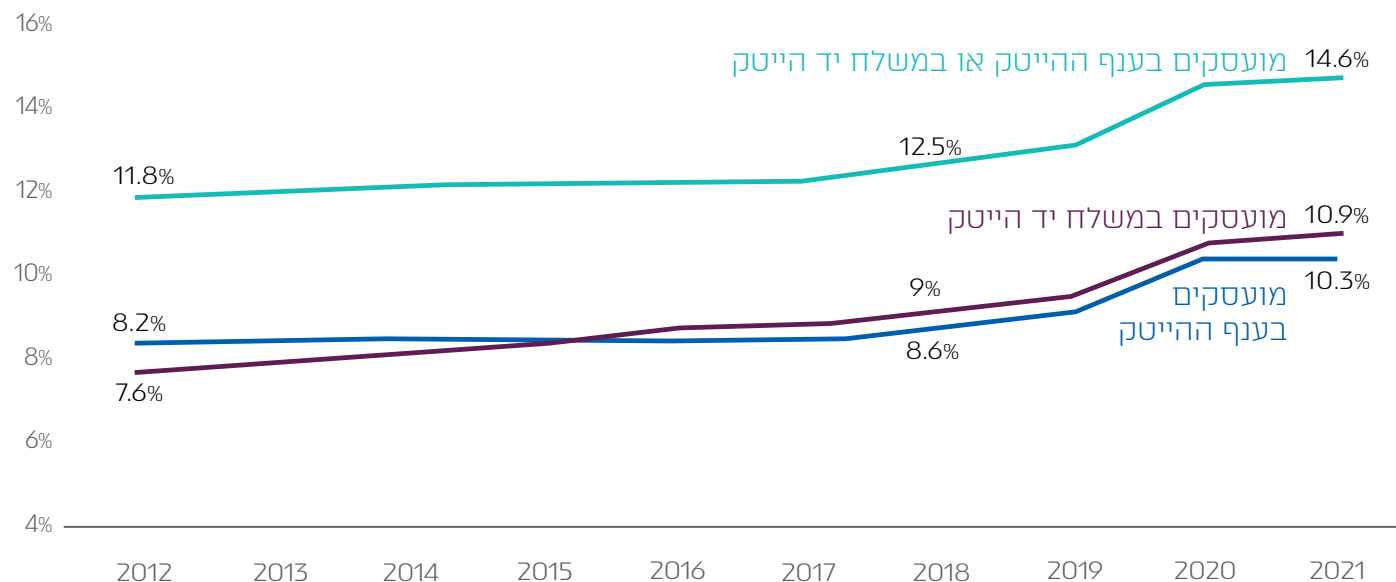
⁷ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, "השכר הממוצע ברוטו למשרת שכיר של עובדים ישראלים בשנת 2021", 2022.

⁸ רשות החדשנות, תמונת מצב חדשנות בישראל 2021, משרד הכלכלה והתעשייה, 2021.

⁹ בשנת 2020 שיעור המועסקים בענפי ההייטק מכלל המועסקים במשק היה גבוה משיעורו ב-2021 עקב הפגיעה החזקה שספגו שאר עובדי המשק במהלך משבר הקורונה.

גידול דומה לגידול בשיעור המועסקים בענף ההייטק חל גם בשיעור המועסקים בעלי משלחי יד הייטק מכלל המועסקים במשק. בשנת 2021 עמד שיעורן של שתי הקבוצות יחדיו על כ-14.6% מסך המועסקים בהשוואה ל-11.8% בשנת 2012. גם כאן התרחש מרבית הגידול משנת 2018, כלומר חלקם של בעלי משלח יד הייטק או עובדים בענף ההייטק מסך המועסקים גדל בשלוש השנים האחרונות בקצב מהיר יותר מבעבר, ללא קשר למשבר הקורונה.

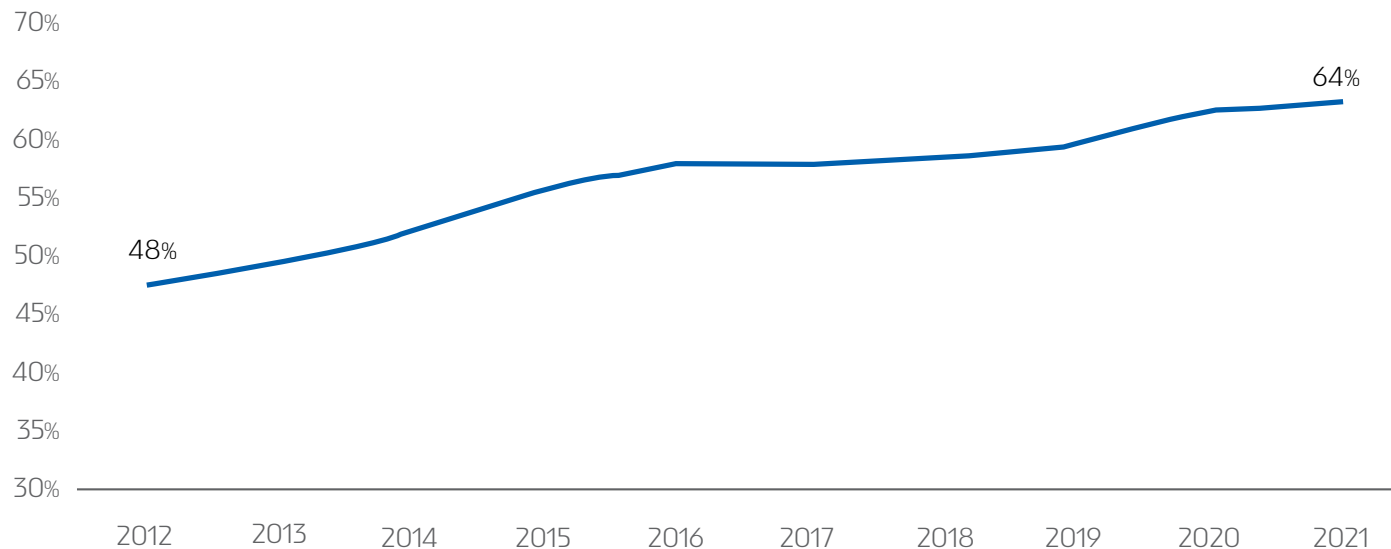
שיעור המועסקים בהייטק



שיעור המועסקים מכלל המועסקים במשק. ענף ההייטק ומשלחי יד הייטק לפי הגדרת הלמ"ס.
מקור: עיבודי אגף אסטראטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

לצד הריבוי במספר מועסקים בענף ההייטק עלה בשנים האחרונות גם שיעורם של בעלי משלח היד הטכנולוגי בענף: במחצית השנייה של 2021 היו 64% מעובדי ההייטק בעלי משלח יד טכנולוגי (משלח יד הייטק), לעומת כמחצית בשנת 2012. השינוי המהיר ביותר התחולל מ-2012 עד 2016, שבהן עלה שיעור העובדים הטכנולוגיים בענף בכ-10 נקודות אחוז. נוסף על כך, תעשיית ההייטק, שבה שיעור העובדים במשלח יד טכנולוגי נמוך יחסית לשיעורם בשירותי ההייטק, הצטמצמה מאוד מאז שנות התשעים של המאה הקודמת – בעוד ב-1995 הייתה התעשייה 60% מענף ההייטק, ב-2020 ירד שיעורה בענף לכדי 30% – אולם העלייה בשיעור המועסקים במשלח יד טכנולוגיים חלה הן בתעשיית ההייטק והן בשירותי ההייטק.

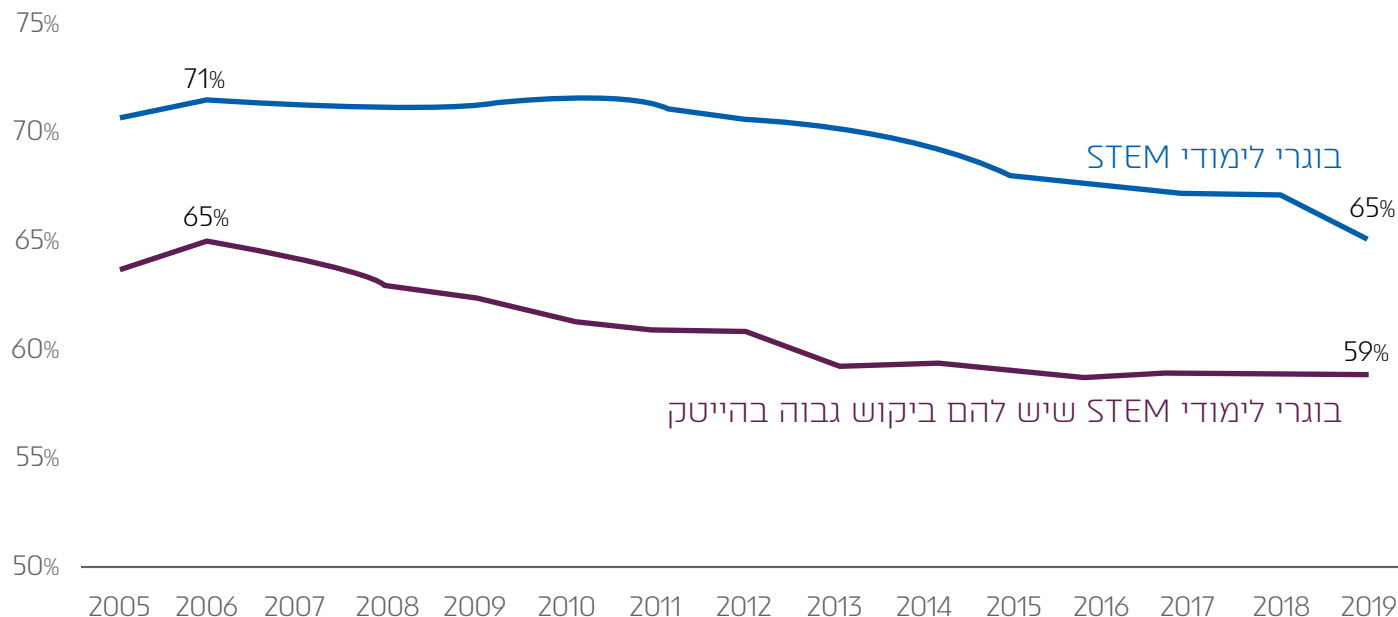
שיעור המועסקים במשלח יד הייטק מכלל המועסקים בענף ההייטק



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

גם שיעור האקדמאים בקרב המועסקים בענפי ההייטק נמצא במגמת עלייה, ובשנים האחרונות הרקע שלהם מגוון יותר. שיעור האקדמאים בהייטק שיש להם תואר במקצועות ה-STEM (מדעי הטבע, הנדסה ומתמטיקה) נמצא במגמת ירידה מאז שנת 2010, ושיעור האקדמאים שלומדים את מקצועות ה-STEM שיש להם ביקוש גבוה בהייטק ירד גם הוא בין השנים 2006 ל-2016 ומאז נותר קבוע.

שיעור בעלי ההשכלה הטכנולוגית בקרב האקדמאים בענף ההייטק



מקצועות ה-STEM הם מדעי הטבע, הנדסה ומתמטיקה. במקצועות בביקוש גבוה הכוונה למקצועות שמשתלבים בהייטק בשיעורים גבוהים ושהשכר בהם גבוה.

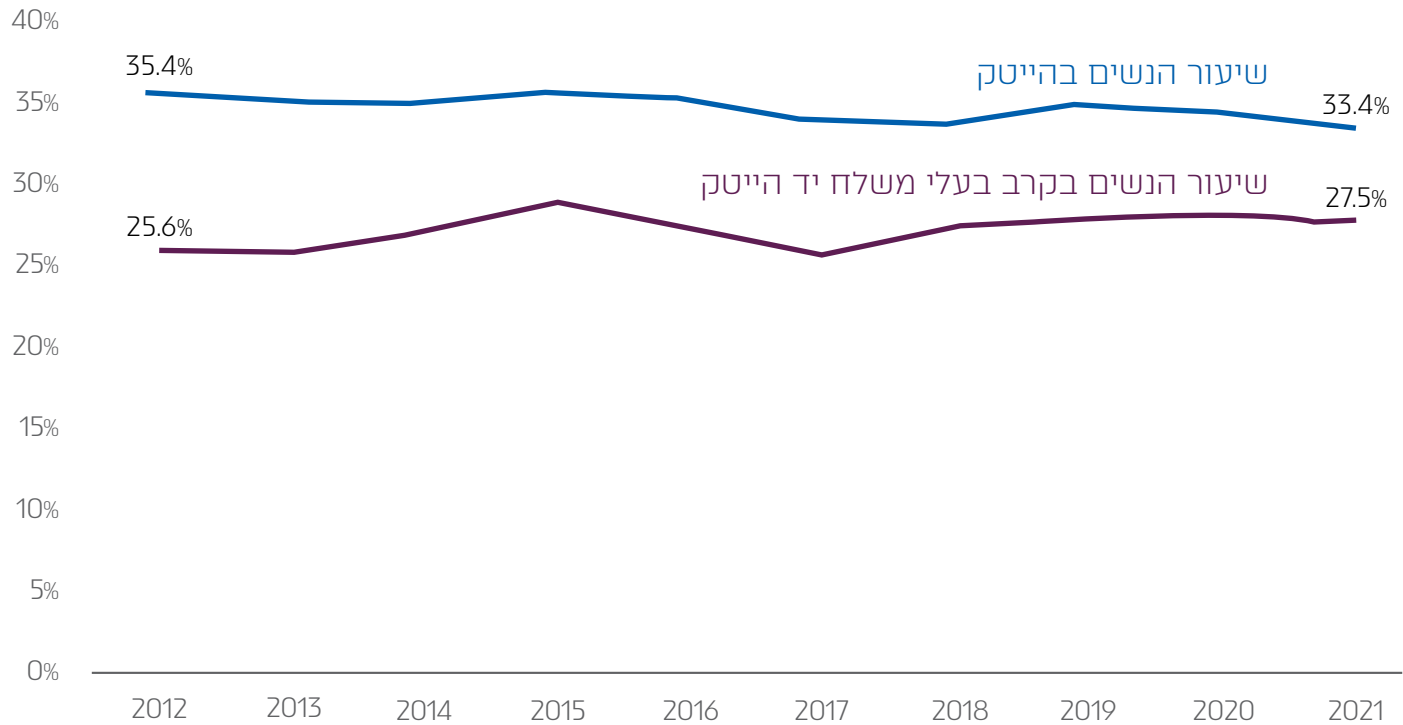
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתונים מנהליים של הלמ"ס

במילים אחרות, אומנם תחומי העיסוק בהייטק הישראלי נעשו טכנולוגיים יותר בשנים האחרונות, אך הענף קולט עובדים בעלי רקע השכלתי מגוון יותר מבעבר. ייתכן שהגיוון בהשכלת העובדים נובע מהמחסור בעובדים, הגורם למעסיקים לקלוט עובדים חסרי השכלה מתאימה אך בעלי יכולות טכנולוגיות ולהכשיר אותם לתפקידים שחסר בהם כוח אדם.

למרות הגידול בשיעור המועסקים בהייטק בשנים האחרונות ולמרות הגידול במספר האבסולוטי של נשים המצטרפות לענף ולתפקידים טכנולוגיים, הפער המגדרי בענף לא הצטמצם. לגידול במספרם של עובדי ההייטק בשנים האחרונות תרמו גברים במספר רב יותר מנשים, ושיעור הנשים בקרב המועסקים בענף ירד ב-2021 ל-33.4%.

יתרה מזו, שיעור הנשים המועסקות בהייטק בתפקידים עסקיים גבוה משיעור הגברים בתפקידים אלו, ושיעורן בתפקידים הטכנולוגיים נמוך יותר. כאמור, שיעור הנשים בהייטק עמד בשנת 2021 על 33.4%, אך בקרב העובדים בתפקידים טכנולוגיים בענף היה שיעורן 27.5% בלבד – שיעור נמוך משיעורן בתפקידים אלו בשנת 2015, שעמד אז על 28.7%.

נשים בענף ההייטק



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

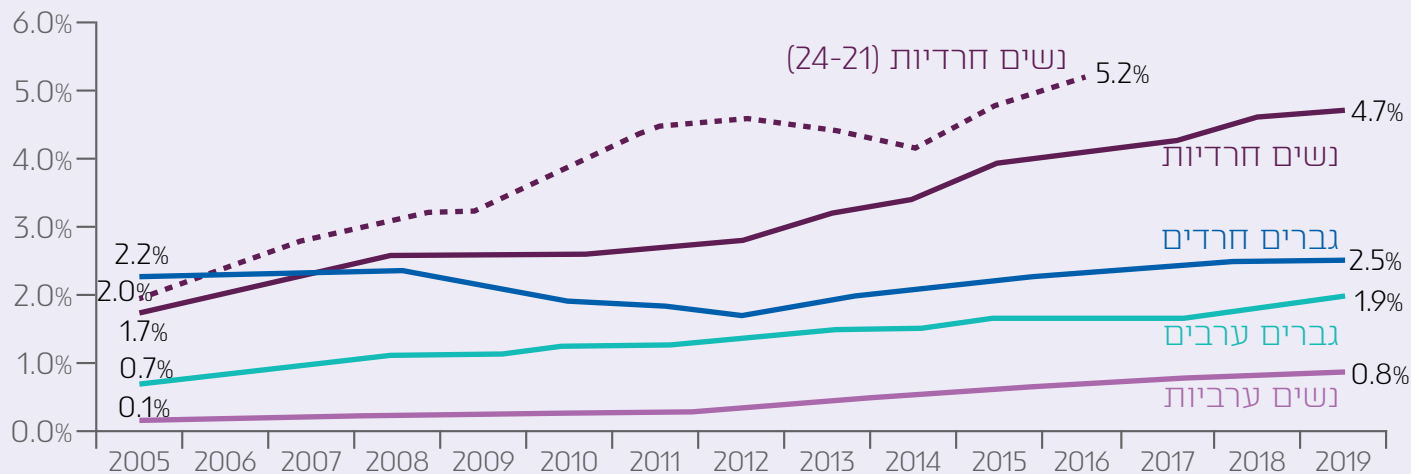
תיבה – החברה החרדית והערבית בהייטק – לקראת שילוב?

צמיחתו של ענף ההייטק בישראל היא נדבך חשוב בצמיחה ארוכת הטווח ובת הקיימא של המשק הישראלי. ואולם זה יותר מעשור שורר בענפי ההייטק בישראל מחסור ניכר בכוח אדם מיומן. בעשור האחרון ממשלת ישראל משקיעה אפוא מאמצים ותקציבים בהגדלת היצע העובדים המיומנים בהייטק ושמה דגש מיוחד על שילובם של ערבים וחרדים ושל קבוצות אחרות בתעשייה זו.

מחקר חדש שנערך מטעם זרוע העבודה וצפוי להתפרסם בחודשים הקרובים מציג ניתוח של מגמות השילוב של קבוצות אוכלוסייה ייחודיות בהייטק.¹⁰ מממצאי המחקר מצטיירת תמונה מורכבת. אומנם בחמש-עשרה השנים האחרונות השתפרו מאוד דפוסי השילוב, השימור וההתקדמות של ערבים וחרדים בהייטק והוסרו חלק מהחסמים שהקשו את שלב המעבר מהשכלה לתעסוקה, אולם כמה מהקבוצות המבקשות להשתלב בהייטק עדיין מתמודדות עם חסמים משמעותיים. כדי להכליל קבוצות אלו בצמיחת המשק הישראלי ולהימנע מהגדלת הפערים בחברה נדרש בעשורים הקרובים קצב שינוי מהיר יותר.

¹⁰ גלעד כהן קובץ, משתלבים, אבל לאט: מגמות בתעסוקת חרדים, ערבים וקבוצות אחרות בענפי ההייטק

שיעור התעסוקה בהייטק (מועסקים בהייטק מכלל קבוצת הגיל), שכירים בני 25-35



מקור: כהן קובץ', זרוע העבודה, 2022 (טרם פורסם)

אשר לחברה החרדית המחקר מראה כי חלקם של צעירים וצעירות חרדים בהייטק צמח במידה ניכרת בחמש-עשרה השנים האחרונות (מ-2005 ועד 2019): מ-2.4% מכלל עובדי ההייטק (כ-2,000 מועסקים חרדים) ל-5.5% (למעלה מ-6,000). עיקר השינוי מקורו בנשים החרדיות, שהן היום כשני שלישים מהחרדים המועסקים בהייטק, בעיקר נשים בוגרות לימודי הנדסאות תוכנה בסמינרים החרדיים (כ-1,900 נשים), המשתלבות בענף ההייטק בשיעור גבוה מאוד (כ-57% מהבוגרות) ואף מתמידות בעבודה בו יותר מנשים יהודיות שאינן חרדיות. לצידן ישנה קבוצה של אקדמאיות חרדיות בוגרות לימודי STEM (כ-500 נשים), המגיעות מרקע חברתי-כלכלי חזק יותר,

שחלקן פנו ישירות ללימודי תואר ראשון, אולם כ-40% מהן המשיכו לתואר אקדמי בעקבות לימודי ההנדסאות בסמינר. אצל הגברים החרדים, לעומת זאת, כמעט אין שינוי בשיעורי התעסוקה בהייטק. כשני שלישים מהם הם חסרי השכלה אקדמית או טכנולוגית,¹¹ ופערי השכר ביניהם ובין גברים יהודים שאינם חרדים העובדים בהייטק רק גדלו לאורך השנים (מ-17% ב-2005 ל-25% ב-2019). עוד יש לציין כי חלק משמעותי מאוד מהגידול במספר החרדים והחרדיות בהייטק (כ-75% מהגידול) מקורו בצמיחה הדמוגרפית הגבוהה יחסית של אוכלוסייה זו, ולא בשינוי בשיעורי התעסוקה בהייטק בקרב הצעירים החרדים.

שילובם של הצעירים הערבים בהייטק התקדם מאוד אף הוא באותה תקופה, מכ-1,000 ערבים (1.3%) לכדי למעלה מ-4,600 (4.4%), והעלייה שחלה בהשתתפות הערבים בהייטק כוללת גברים ונשים גם יחד. אחד הממצאים החשובים במחקר הוא שהקבוצה של אקדמאים ערבים בוגרי לימודי מקצועות STEM מבוקשים¹² מצליחה להשתלב בהייטק (62% משתלבים בהשוואה ל-67% בחברה היהודית שאינה חרדית; 75% בקרב בוגרי אוניברסיטאות לעומת 54% בקרב בוגרי מכללות) ולהתמיד בתעסוקה לאורך זמן, וכן ששיעור גבוה מחבריה מועסק בענפי המחקר והפיתוח (מו"פ) של ההייטק (55% מכלל בוגרי לימודים במקצועות STEM מבוקשים), שבהם השכר גבוה יותר; שיעור זה דומה לשיעור ההשתלבות של יהודים שאינם חרדים בהייטק ובמו"פ ההייטק. זהו ממצא מעודד, שכן לפני כעשור ערבים בעלי השכלה כזאת לא מצאו בדרך כלל תעסוקה בהייטק (ב-2012 השתלבו בענף רק 30% מהם¹³). לעומת זאת, בקרב אקדמאים שלמדו מקצועות STEM מבוקשים פחות בהייטק, ובייחוד בקרב הנדסאים בכל תחומי ה-STEM, ישנו פער ניכר בהסתברות להשתלב בתעסוקה בהייטק בין ערבים ובין יהודים שאינם חרדים (בעלי אותה השכלה). פער זה נגרם בשל חסמים משמעותיים נוספים מעבר

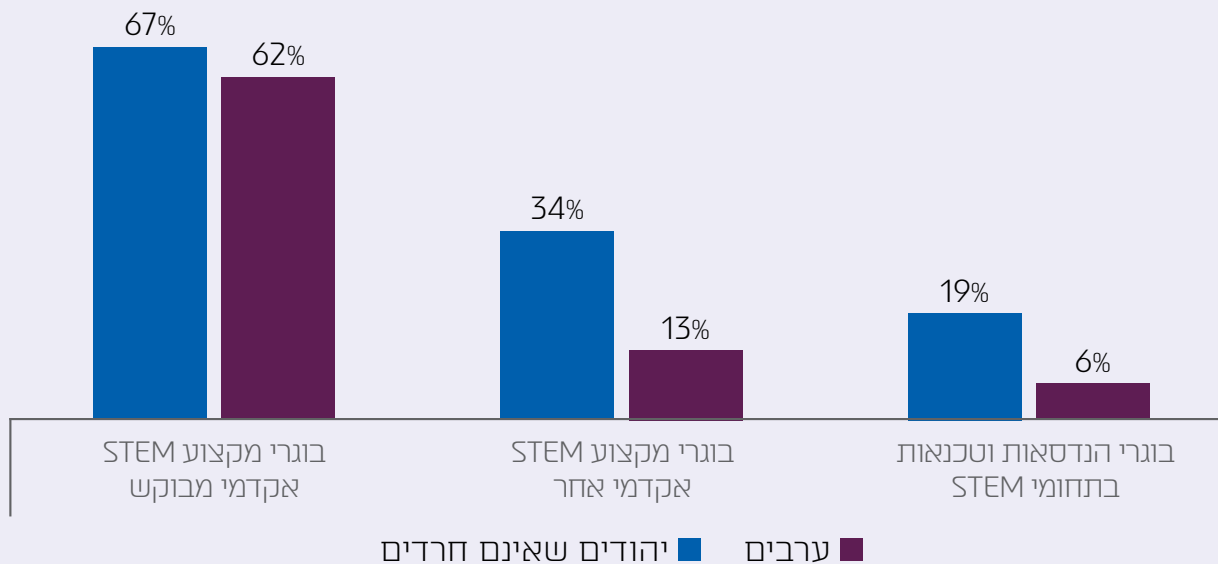
¹¹ השכלה טכנולוגית כוללת לימודי הנדסאות או טכנאות בתחומי ה-STEM במערכת החינוך ("ג-י"ד) או במכון להכשרה טכנולוגית של זרוע העבודה (מה"ט).

¹² מקצועות לימוד אשר בוגריהם היו בשליש העליון של התפלגות השכר והתפלגות שיעור המשתלבים בענף ההייטק מתוך כלל בוגרי לימודים אקדמיים במקצועות STEM.

¹³ ראו גלעד כהן קובץ' וניצה (קלינר) קסיר, *מגמות בשילוב החברה הערבית בישראל בתחום ההייטק*, זרוע העבודה, 2020.

להשכלה, ובהם מגורים בפריפריה, פערי תרבות, מגבלות שליטה בעברית ובאנגלית והון חברתי רלוונטי מוגבל. עוד עולה מן המחקר כי בתוך החברה הערבית ישנם הבדלים גדולים עד מאוד בתעסוקה בהייטק בין החברה המוסלמית ובין החברה הדרוזית והנוצרית: קרוב למחצית מהערבים בהייטק הם דרוזים ונוצרים, אף ששיעורם בחברה הערבית כשישית בלבד.

שיעור התעסוקה בהייטק (מועסקים בהייטק מכלל קבוצת הגיל)



שכירים בני 25–35. מקור: כהן קובץ', זרוע העבודה, 2022 (טרם פורסם)

לסיכום, מהנתונים מצטיירת תמונה מורכבת, שכן למרות כבדת הדרך שעשו הערבים והחרדים בהשתלבות בהייטק בחמש-עשרה השנים האחרונות, חלקם בענף עודנו רחוק משיעורם באוכלוסייה. חסמים רבים עדיין מונעים את שילובם בו בשיעור דומה לשיעור השילוב של יהודים שאינם חרדים, ודומה שמצב זה אינו צפוי להשתנות בעתיד הנראה לעין. אם ברצוננו לתמוך בצמיחתו של ענף ההייטק הישראלי ובשיפור מצבם הכלכלי של הערבים והחרדים עלינו להמשיך ולפעול לקידום שילובם בענף זה.



חלק ג'

עבודה מהבית

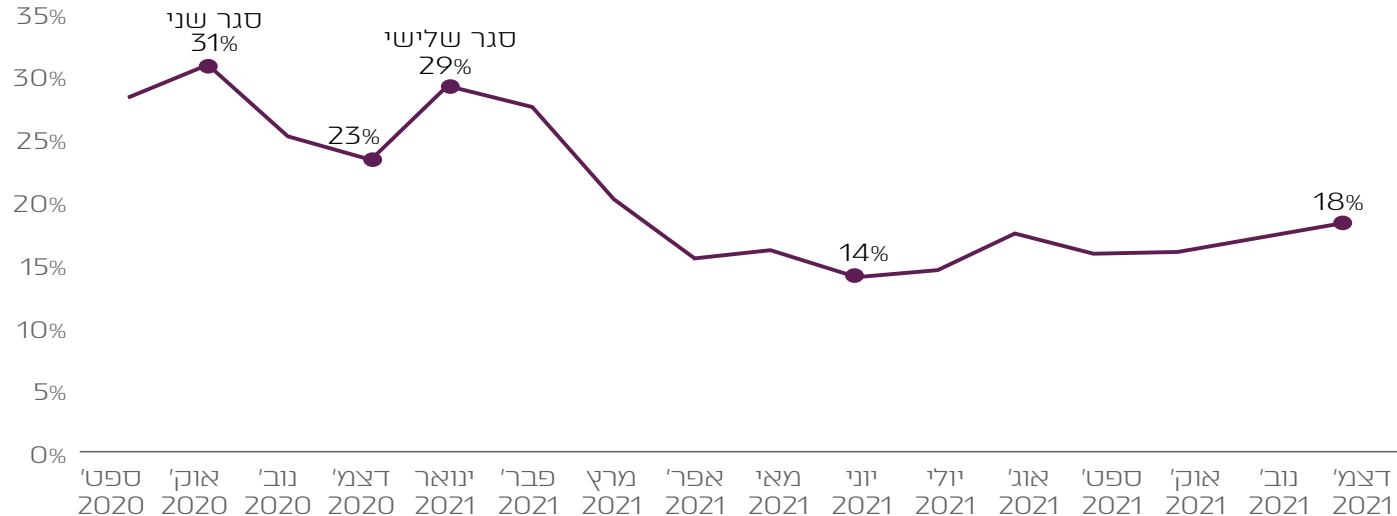
ההגבלות והסגרים שנלוו לפרוץ משבר הקורונה אילצו מעסיקים רבים להתנסות לראשונה בהעסקה מרחוק ולאפשר לעובדים לעבוד מהבית. [דוח שוק העבודה של זרוע העבודה לשנת 2020](#) הציג את דפוסי העבודה מהבית במהלך הסגר השני. המעבר, שהיה כורח המציאות, תרם להבנה המשקית שניתן להעביר חלק מהעבודה לבית גם בימי שגרה. בימים אלו, לאחר הסרת מרבית ההגבלות אך עדיין לצד גלי התחלואה הבאים והולכים, אנו עדים לצמיחתן של צורות תעסוקה מהבית הכוללות גם עבודה מלאה מהבית אך בעיקר תעסוקה היברידי, המשלבת בין נוכחות במשרד לעבודה מהבית כמה ימים בשבוע.

פרק זה יבחן את דפוסי העבודה מהבית ב-2021, אשר ככל הנראה מעידים על שינוי קבוע בשוק העבודה, שיימשך גם לאחר סיום גלי התחלואה.

פרופיל העובדים מהבית

ברבעון הרביעי של 2021 עמד שיעור העובדים מהבית¹⁴ על כ-17% מכלל המועסקים במשק, לעומת 31% בעת הסגר השני בחודשים ספטמבר-אוקטובר 2020.¹⁵ במילים אחרות, 14% מכוח העבודה, עובדים שעבודתם מאפשרת זאת ואף התנסו בעבודה מהבית, חזרו לעבודה מלאה במשרד. שיעור העובדים מהבית נמוך גם ביחס לפוטנציאל הקיים במשק, כפי שהוצג בדוח שוק העבודה 2020.

שיעור העובדים שעבדו בשבוע שעבר מהבית



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

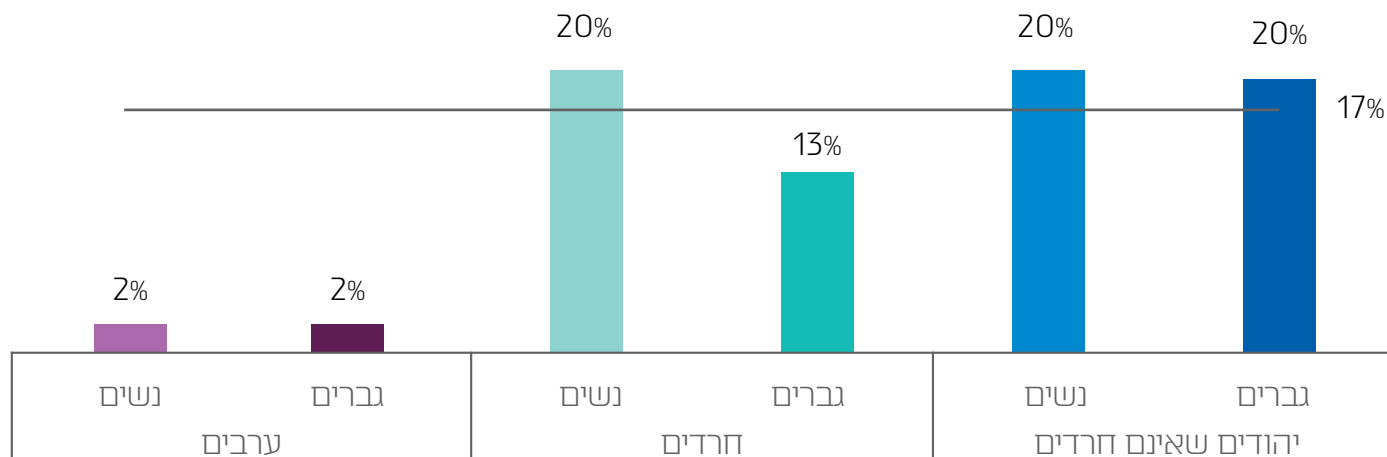
¹⁴ עבדו מהבית בשבוע שלפני הסקר בהיקף כלשהו מסך שעות העבודה השבועיות.

¹⁵ נתונים רציפים על עבודה מהבית קיימים רק החל מספטמבר 2020, כאשר הוכנסו שאלות על עבודה מהבית לסקרי כוח האדם של הלמ"ס.

היקף העבודה מהבית הצטמצם במהלך שנת 2021 ככל שהוסרו מגבלות הקורונה. מאפיינים כגון מחוז המגורים, השכלה, מגדר, מגזר ומשלח יד של העובדים מהבית מתואמים עם מידת צמצום העבודה מהבית עם שוך המגפה, וניכרים פערים בין העובדים החזקים במשק, הממשיכים לעבוד מהבית בשיעורים גבוהים יותר, ובין עובדים חלשים יותר.

בחלוקה לפי קבוצות אוכלוסייה עיקריות נמצא כי העבודה מהבית נפוצה בעיקר באוכלוסייה היהודית, החרדית והלא-חרדית כאחת. בפילוח האוכלוסייה החרדית לפי מגדר עולה כי שיעור העבודה מהבית בקרב נשים חרדיות (20%) שווה לשיעורה באוכלוסייה היהודית הכללית, ואילו בקרב הגברים החרדים עומד שיעור העבודה מהבית על כ-13% בלבד. הפער בין שיעור העובדים מהבית בתקופת הסגרים ובין שיעורם לאחר מכן בולט במיוחד באוכלוסייה הערבית: שיעור העבודה מהבית באוכלוסייה זו עומד על כ-2% בלבד, נמוך בהרבה מהשיא שעמד על כ-25% לנשים וכ-8% לגברים בזמן הסגר השני. פירוש הדבר הוא שאף על פי שיש באוכלוסייה הערבית פוטנציאל מסוים לעבודה מהבית, בעיקר בקרב הנשים, נראה כי ככלל האוכלוסייה הערבית אינה שותפה לשינויים בדפוסי העבודה שהביא איתו משבר הקורונה. דומה שפער זה נובע בין היתר מהיעדר אמצעים לעבודה מרחוק (נגישות לתשתיות אינטרנט לדוגמה), מרמת אוריינות דיגיטלית נמוכה יותר ומעבודה במשלחי יד שאינם מאפשרים עבודה מהבית.

שיעור העובדים שעבדו בשבוע שעבר מהבית, לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר רבעון רביעי 2021



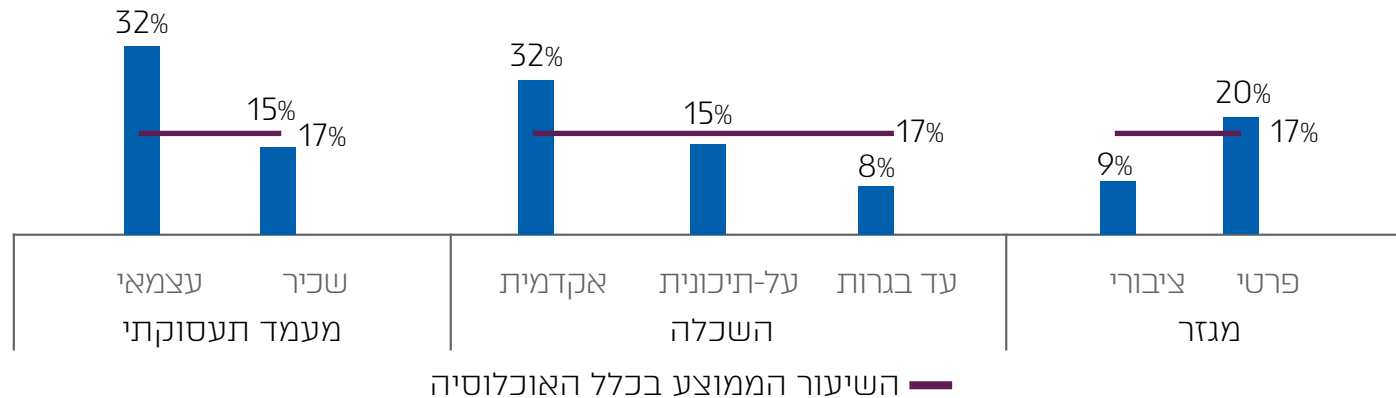
— השיעור הממוצע בכלל האוכלוסייה

מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

הנגישות לעבודה מהבית מתואמת במידה רבה עם רמת ההשכלה והמעמד התעסוקתי. כ-26% מבעלי ההשכלה האקדמית עובדים בהיקף כלשהו מהבית, לעומת כ-8% מבעלי ההשכלה התיכונית. פער זה היה גדול עוד יותר בתקופת הסגרים, שבה כ-42% מבעלי ההשכלה האקדמית עבדו מהבית לעומת כ-13% מבעלי ההשכלה התיכונית. הפער נובע ככל הנראה מכך שבעלי השכלה אקדמית עובדים במשרות שדורשות רמת מיומנויות גבוהה יותר, בייחוד מיומנויות טכנולוגיות, ואלו ברובן הן המשרות שמאפשרות עבודה מהבית.

שיעור העצמאים העובדים מהבית גדול פי שניים משיעור השכירים העובדים מהבית. נטייתם הברורה של שכירים לעבודה במשרד מושפעת ככל הנראה מתלותם בנוהלי העבודה של מקום העבודה ומכך שלא בהכרח הם יכולים לשאת ולתת על האפשרות לעבוד מהבית. לעצמאים, לעומת זאת, יש שליטה רבה יותר על שגרת עבודתם. זאת ועוד, עצמאים שאינם מעסיקים שכירים עשויים להעדיף להימנע מהוצאות משרד ולהפוך את ביתם למקום העבודה העיקרי. עבודה מהבית נפוצה יותר במגזר הפרטי: כ-20% מעובדי המגזר הפרטי עבדו מהבית, לעומת 9% במגזר הציבורי.

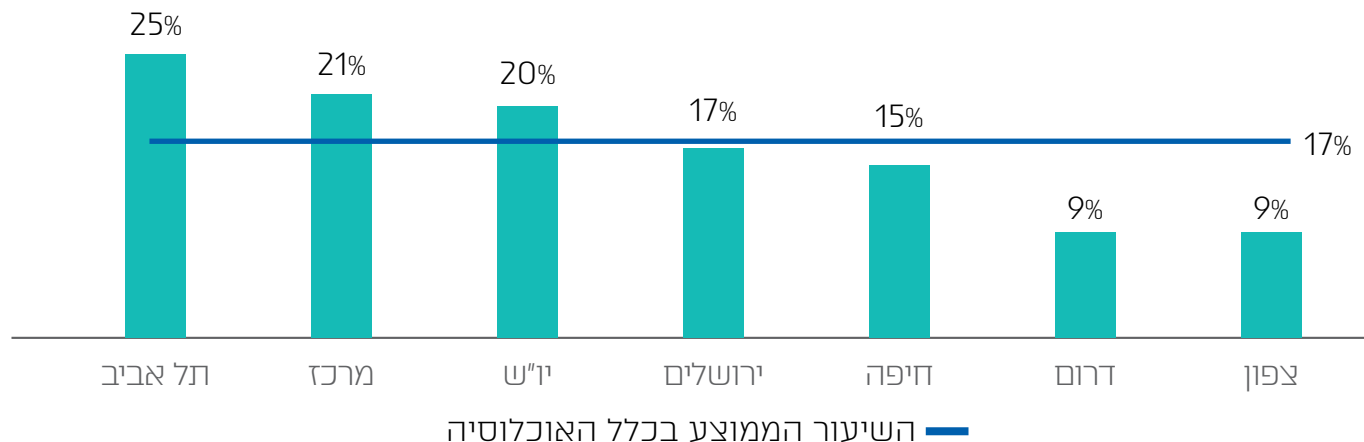
שיעור העובדים שעבדו בשבוע שעבר מהבית, לפי השכלה ומעמד תעסוקתי רבעון רביעי 2021



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

גם בהסתכלות גיאוגרפית ניכרת המגמה של שיעורי עבודה מהבית גבוהים יותר בקרב העובדים החזקים, והעבודה מהבית נפוצה יותר ככל שמתקרבים למרכז. כ-25% מהמועסקים המתגוררים בתל אביב עבדו מהבית ברבעון הרביעי של 2021, לעומת כ-9% מהמועסקים בצפון ובדרום.

שיעור העובדים שעבדו בשבוע שעבר מהבית, לפי מחוז המגורים רבעון רביעי 2021



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

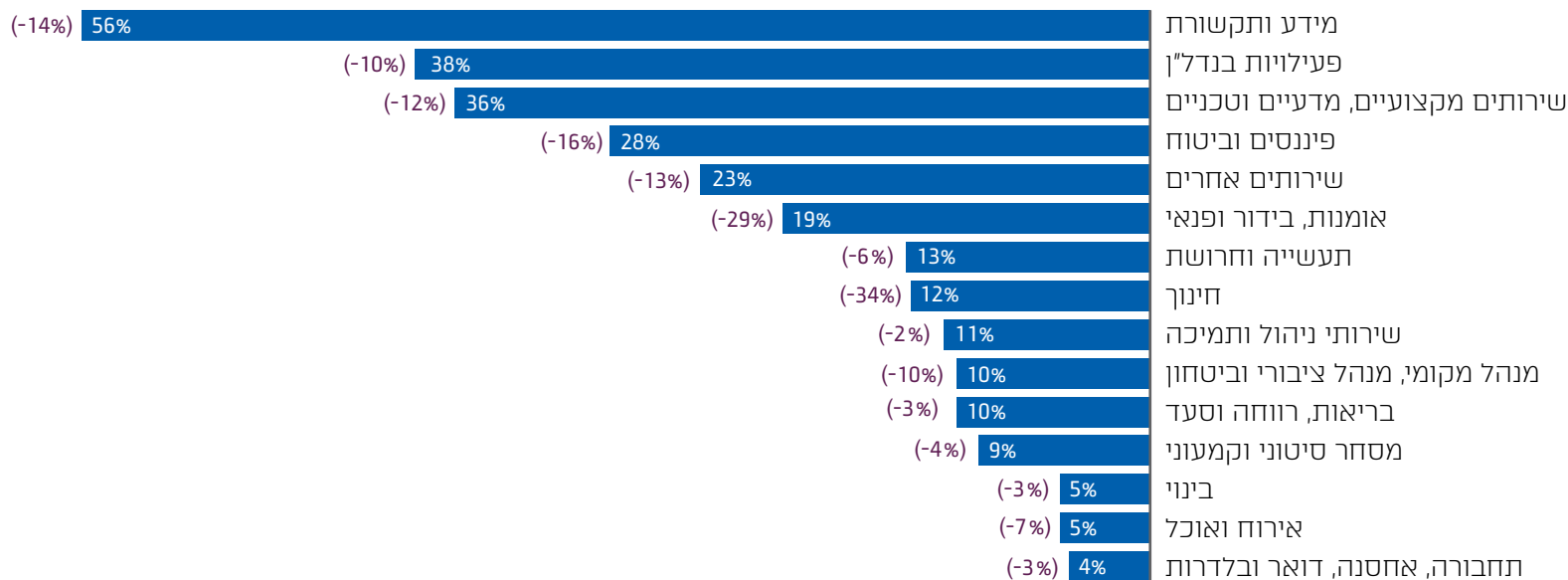
הענפים שבהם עובדים מהבית בשיעורים גבוהים בשלהי 2021 הם ברובם הענפים אשר בהם הייתה העבודה מהבית נפוצה גם בזמן הסגרים. בעיקר ענפי הטכנולוגיה או ענפי שירותים שאינם דורשים מפגש פנים אל פנים עם הלקוח הם שאימצו במידה הרבה ביותר את העבודה מהבית. בחישוב שעות העבודה אשר בוצעו מהבית עולים ממצאים דומים. כשליש מכל שעות העבודה בענפי ההייטק (מידע ותקשורת) בוצעו מהבית, לעומת כ-6% בלבד בענף החינוך וכ-5% בענף המסחר.

מגמה דומה ניכרת גם בחלוקה לפי משלחי היד. במקצועות שאופי העבודה בהם טכנולוגי יותר ואינו מחייב מפגש פנים אל פנים עם הלקוח, לא רק שאימצו את העבודה מהבית בהיקף רחב יותר אלא שמרו על שיעור גבוה של עבודה מהבית גם לאחר הסגר. כ-72% ממפתחי התוכנה עבדו מהבית במהלך הסגר השלישי, ויותר

ממחצית המשיכו לעבוד מהבית ברבעון הרביעי של 2021. בקרב מורים ומרצים, לעומת זאת, לא נמשך השינוי בצורת העבודה לאחר הסגר: 56% מהם עבדו מהבית בזמן הסגר, לעומת 15% בלבד ברבעון הרביעי של 2021.

שיעור העובדים עבודה מהבית לפי ענף

רבעון רביעי 2021. בסוגריים – הפרש בנקודות אחוז ביחס לינואר-פברואר 2021 (הסגר השלישי)

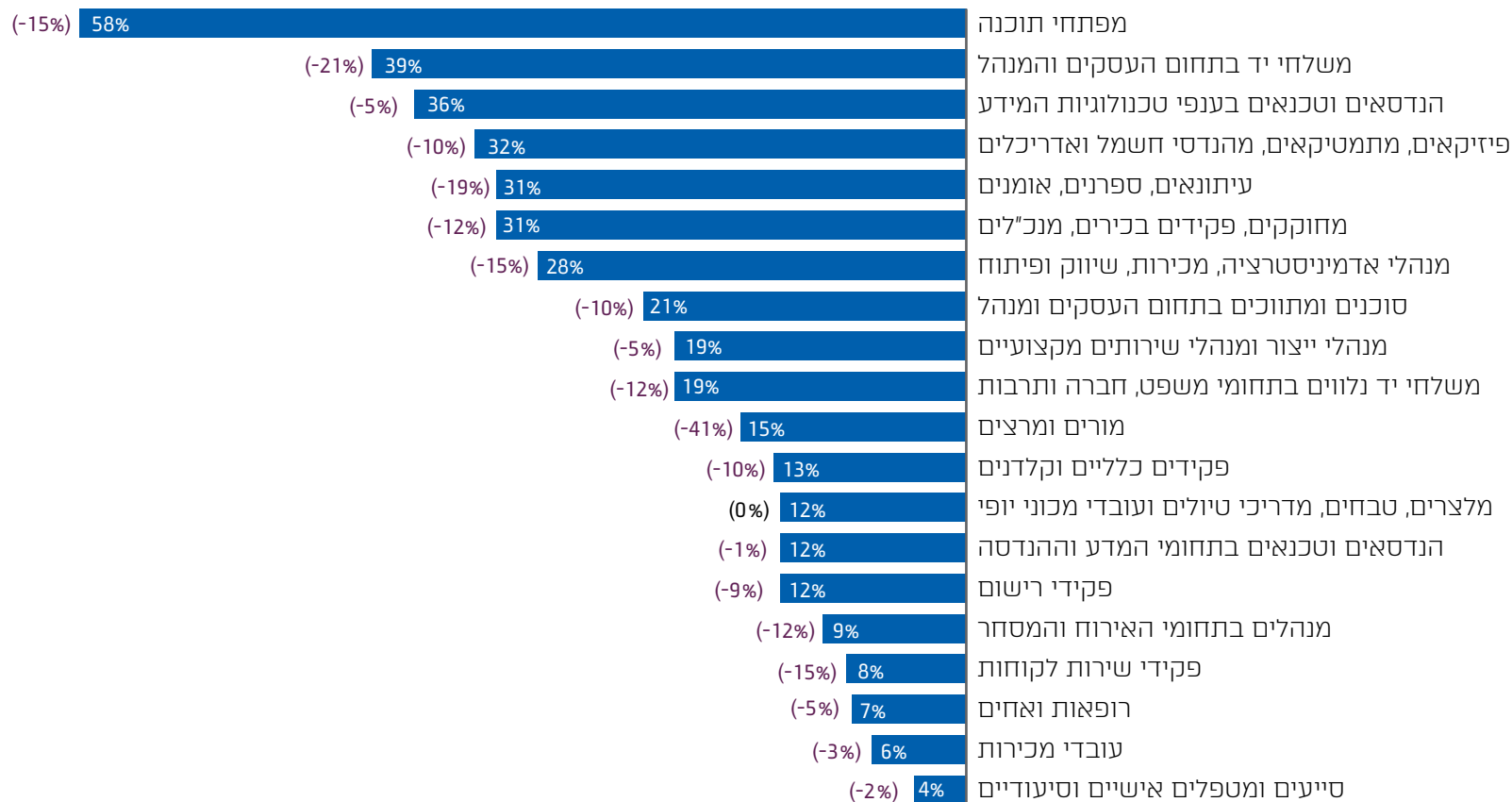


עובדים שעבדו בשבוע שעבר מהבית.

מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של זרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

שיעורי עבודה מהבית לפי משלחי יד

רבעון רביעי 2021. בסוגריים – ההפרש בנקודות אחוז ביחס לינואר-פברואר 2021 (הסגר השלישי)

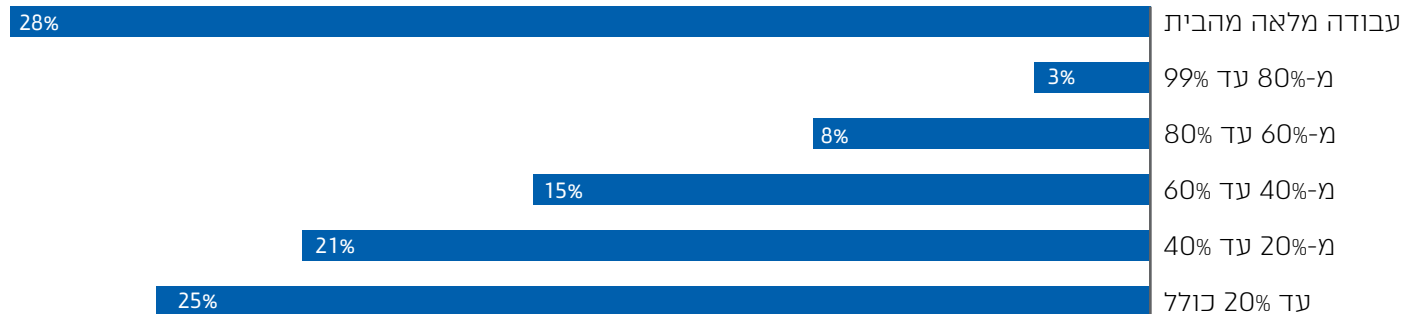


משלחי יד ברמת 2 ספרות, שיש בהם יותר מ-5,000 עובדים מהבית בחודשים ינואר-פברואר. עובדים שעבדו בשבוע שעבר מהבית. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של זרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

דפוסי העבודה בקרב העובדים מרחוק

פילוח השכירים שעבדו מהבית לפי שיעור המשרה שבו עבדו מהבית¹⁶ מראה כי בתקופה שלאחר הסגר השלישי מודל התעסוקה ההיברידי היה נפוץ למדי בעבודה מהבית – כ-28% מכלל העובדים מהבית עשו זאת באופן מלא, כרבע מהם עבדו מהבית עד 20% משרה (כיום אחד בשבוע), והיתר, כלומר כ-47% מכלל העובדים מהבית, עבדו בהיקף הנע בין השניים. לא נמצאו הבדלים משמעותיים בחלוקה לפי מגדר.

היקף העבודה מהבית בקרב השכירים העובדים מהבית יולי-דצמבר 2021



עובדים במשרה מלאה. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

¹⁶ מספר שעות העבודה שביצעו מהבית ביחס לסך כל שעות העבודה שלהם באותו שבוע. נעשה סינון לעובדי משרה מלאה (35 שעות ומעלה) כדי לצמצם הטיות הנגרמות בשל עובדים שעבדו מעט שעות בשבוע וכולן נעשו מהבית.

שינויים במקום המגורים

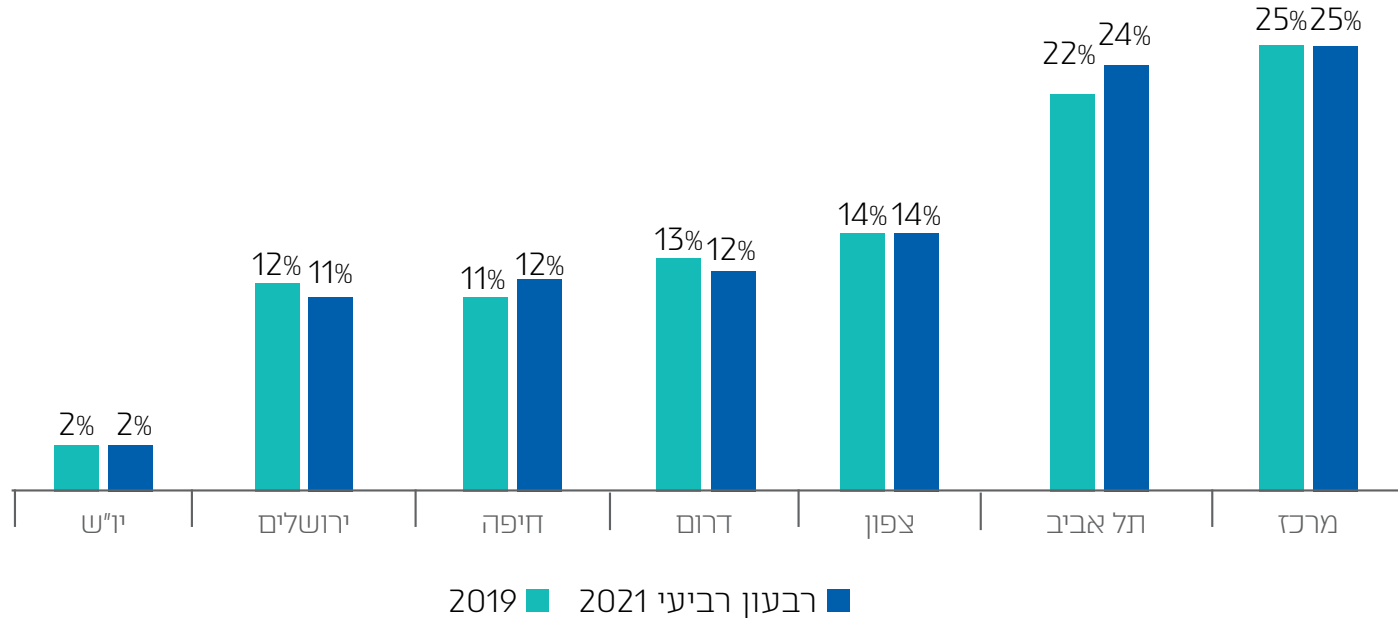
היה אפשר לקוות שהמעבר החלקי לעבודה מהבית יפתח אפשרויות חדשות לא רק בתחום התעסוקה אלא גם בתחום המגורים, ובייחוד שיתרום לחיזוק הפריפריה כאזור מגורים רלוונטי לעובדים מהבית שמקום מושבו של מעסיקים במרכז. כדי לאפשר מעבר של עובדים לפריפריה על מעסיקים להיפתח לאימוץ מודלים של תעסוקה היברידית, למשל יום או יומיים בשבוע של עבודה מהבית או אף עבודה מלאה מהבית. אפשרות זו נפוצה היום בתחומים רבים, והייתה יכולה להקל על מעסיקים את ההחלטה להעסיק עובד שאינו גר בקרבת מקום. יתרה מזו, מנקודת מבטם של העובדים ייתכן שבמעבר למודלים של עבודה היברידית יהיה כדי לעודד אותם להתרחק מאזורי המרכז בגלל הצפיפות ויוקר המחיה ולעבור לפריפריה.

בפועל, גם אם היו עובדים שעברו לפריפריה, מדובר בתופעה מצומצמת יחסית, שכן מגמת ההגירה הפנימית בין המחוזות בישראל בשנת 2020 דומה למגמות בשנים שקדמו לה, ולא מסתמנת עלייה בהגירה חיובית למחוזות הצפון או הדרום.¹⁷ פיזור אוכלוסיית ישראל לפי מחוז עבודה ברבעון הרביעי של שנת 2021 נשאר גם הוא דומה מאוד לפיזור בשנת 2019.¹⁸ אם כן, מחוז המרכז ומחוז תל אביב עודם מחוזות המגורים והעבודה העיקריים בישראל: בשניהם יחד מתגוררת כ-41% מכלל האוכלוסייה וכמחצית מכלל העובדים.

¹⁷ מתוך נתוני השנתון הסטטיסטי לישראל לשנת 2021, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

¹⁸ בדיקה זו נעשתה הן בסיון למועסקים בלבד והן למועסקים העובדים מהבית בהיקף כלשהו. בכל הרמות שנבחנו לא נמצא הבדל משמעותי בין 2019 ל-2021.

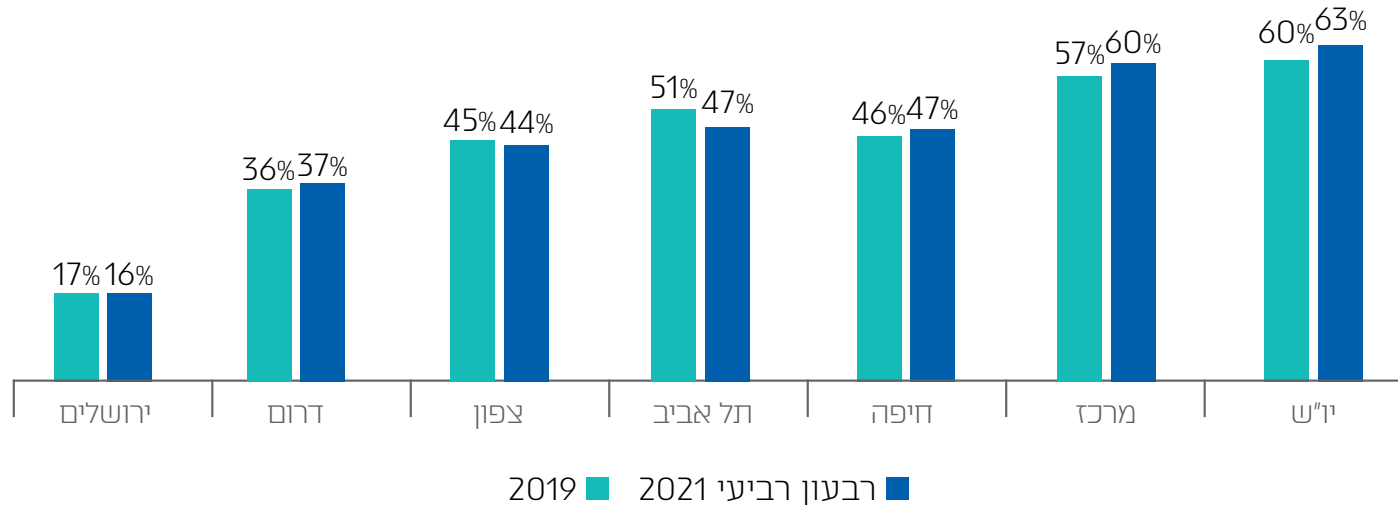
פיזור המועסקים לפי מחוז העבודה



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

עדות נוספת לכך היא שיעור המועסקים העובדים מחוץ ליישוב מגוריהם. אילו פתחה הקורונה אפשרויות תעסוקה רחוקות יותר, היה שיעור זה אמור לגדול. אלא ששיעור העובדים מחוץ ליישוב המגורים כמעט לא השתנה בין שנת 2019 לממוצע הרבעון הרביעי של שנת 2021. במחוז דרום ובירושלים שיעור העובדים מחוץ ליישוב המגורים עודנו הנמוך ביותר, ואילו במחוז יהודה ושומרון הוא הגבוה ביותר.

שיעור העובדים מחוץ ליישוב לפי מחוז המגורים



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

לסיכום, שנת 2021 עמדה בסימן התאוששות שוק העבודה ממשבר הקורונה. בסוף השנה התקרב שיעור האבטלה לשיעורו ב-2019, ושיעורי התעסוקה בקרב אוכלוסיות מסוימות אף היו גבוהים משהיו טרם המשבר. משבר הקורונה הביא לידי שינויים בשוק העבודה, ובהם האצת הדיגיטציה. שינוי זה גרם להמשך הגידול בביקוש לעובדים בענפי ההייטק ובמשלחי יד טכנולוגיים ולהתפתחות נורמות עבודה מהבית. כעת, כאשר שכנו הלהבות ונבלמה המגפה – כך אנו מקווים לפחות – האתגרים המרכזיים של שוק העבודה הישראלי שבים להיות האתגרים שהעסיקו את הממשלה והחברה בטרם המשבר, ובראשם פיריון העבודה הנמוך, הרמה הנמוכה של מיומנויות העובד הישראלי ופערי השכר והתעסוקה בין קבוצות האוכלוסייה השונות.

תיבה – פריילנסרים ועובדים בכלכלת הפלטפורמה

משבר הקורונה השפיע על מתכונת התעסוקה של העובדים במשק ועל דפוסי העבודה שלהם. נוסף על המעבר לעבודה מן הבית, יש הטוענים כי גרם גם לריבוי במספר העצמאים ובעיקר במספרם של הפריילנסרים. בפריילנסר הכוונה לעובד עצמאי המתקשר עם גורם כלשהו לצורך אספקת שירות או מוצר מבלי שיש ביניהם יחסי עובד-מעביד. לצד מתכונת "מסורתית" זו התפתחה בשנים האחרונות גם "כלכלת הפלטפורמה", שבה המרחב הדיגיטלי משמש לתיווך בין פרטים, ארגונים ועסקים לצורך אספקת שירות, עבודה או מוצרים (לדוגמה, וולט, אובר, Airbnb). מי שמציעים את שירותיהם באמצעות פלטפורמה פועלים באופן פרטי והם אינם שכירים לא של הפלטפורמה ולא של מי הארגונים הפועלים באמצעותה.

עבודה מסוג זה מקנה לעובד יתרונות כגון גמישות בשעות העבודה ובהיקף העבודה ואפשרות להגדיל את מקורות ההכנסה; מנגד, היא מונעת ממנו תנאים כגון שכר מינימום וזכויות סוציאליות שעובדים שכירים זכאים להן. בעקבות הזעזועים שנגרמו לשוק העבודה ולרשת הביטחון של העובדים בזמן משבר הקורונה התחדדו הן היתרונות והן החסרונות של העבודה במסגרת כזאת.

לבירור השפעתו של המשבר על מספר העובדים הפריילנסרים בישראל נבחן שיעור העצמאים שאינם מעסיקים שכירים על פי סקר כוח אדם, כאומד (פרוקסי) לשיעור הפריילנסרים והעובדים באמצעות פלטפורמות למיניהן, בלי אפשרות להבחין בין שני סוגי העובדים. בשנים 2012–2017 לא היה שינוי משמעותי בשיעור העצמאים שאינם מעסיקים שכירים, וב-2018 הייתה עלייה של כחצי נקודת אחוז. במהלך רוב משבר הקורונה לא חל שינוי נוסף בשיעור הפריילנסרים; עלייה קטנה נוספת לעומת התקופה שקדמה לו ניכרה רק במחצית השנייה של 2021, ועדיין מוקדם לומר אם מדובר במגמה של ממש.

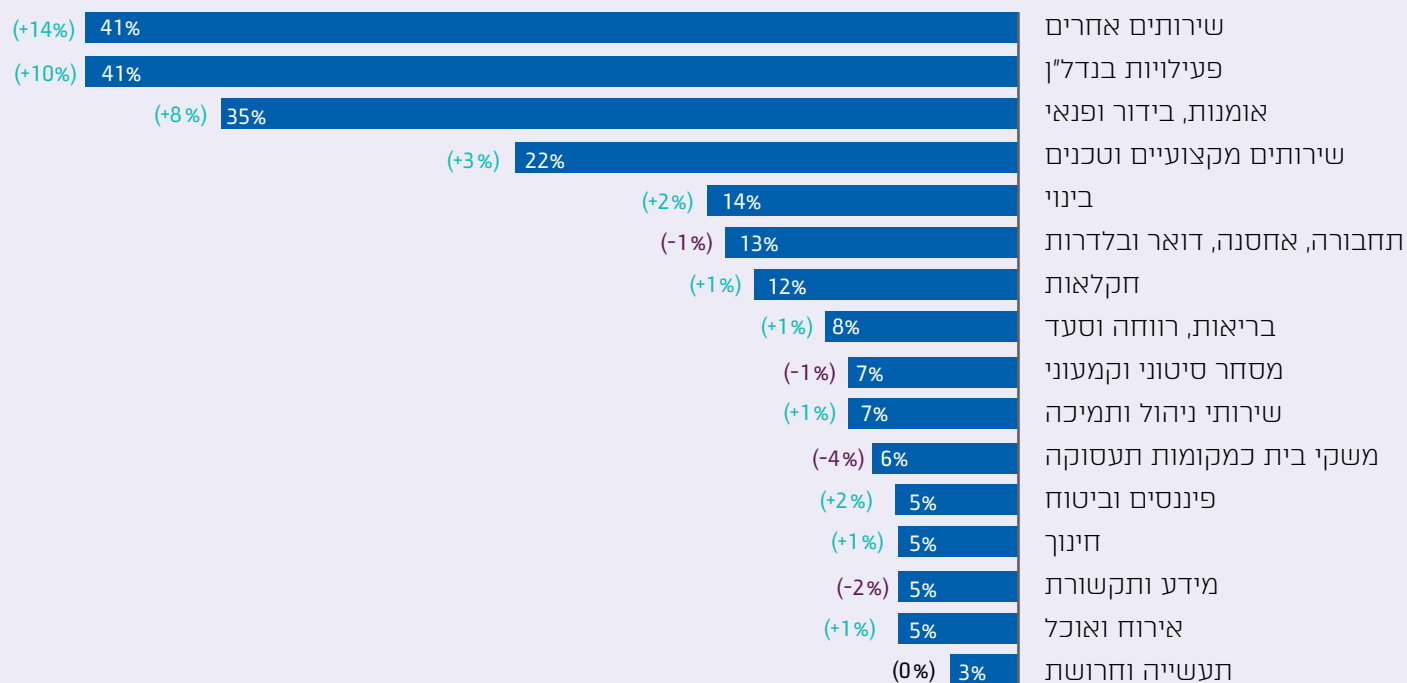
עובדים אלו בענפי הנדל"ן והשירותים מכשליש בשנת 2018 ל-40% ב-2021. בהשוואה ל-2012 רואים ששיעור הפריילנסרים עלה בעיקר בשלושת הענפים שבהם היה גבוה מלכתחילה: נדל"ן, שירותים אחרים¹⁹ ואומנות ובידור. המשבר לא הוביל אפוא לשינוי במספר הפריילנסרים בענפים שרוב העובדים בהם היו שכירים, אלא רק חיזק מגמות שכבר היו קיימות בכל ענף. הדברים אמורים גם בענף האירוח והאוכל, שבניגוד לצפוי לא נמצא בו גידול משמעותי במספר שליחי המזון העצמאים. עם זאת, יש לסייג ולומר כי בסקרי כוח אדם של הלמ"ס המעמד התעסוקתי של הפרט מוגדר לפי התעסוקה העיקרית, ולכן מי שבעבורם כלכלת הפלטפורמה משמשת להכנסה צדדית נוספת ובמקביל הם עובדים במקום אחר לא יסווגו כעצמאים, ולפיכך ייתכן שהעלייה בפועל בשיעורם לא תקבל ביטוי בנתונים אלו.

על רקע השינויים שחלים בעולם העבודה פרסמה לאחרונה נציבות האיחוד האירופי טיוטת הנחיה שמטרתה שיפור תנאי העבודה של המועסקים באמצעות פלטפורמות. על פי הטיוטה תימדד מידת השליטה שיש לפלטפורמה על אופן ביצוע העבודה ועל האנשים המציעים שירותים דרכה, ובהתאם לכך יוחלט אם היא תיחשב מעסיק שבינו ובין המועסקים מתקיימים יחסי עובד-מעביד המקנים לעובד זכויות שונות כגון שכר מינימום, שעות עבודה ומנוחה, משא ומתן קבוצתי וכיו"ב.

גם בישראל פועל בימים אלו צוות שמינתה שרת הכלכלה והתעשייה לבחינת העבודה באמצעות פלטפורמות, על חסרונותיה ויתרונותיה, ולבדיקת הצורך באסדרתה והדרכים לעשות זאת.

¹⁹ ענף שירותים אחרים הכולל בין היתר שירותי תיקון של מחשבים, ציוד תקשורת וציוד אישי.

שיעור העצמאים שאינם מעסיקים שכירים, מכלל המועסקים, לפי ענף מחצית שנייה 2021 (ביחס לשיעור בשנת 2012)



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני הלמ"ס

חלק ד'

יחידות זרוע העבודה -
כרטיסי ביקור



זרוע העבודה

הממונה על הזרוע:
גב' תאיר איפרגן

זרוע העבודה היא יחידת סמך במשרד הכלכלה והתעשייה |

ייעוד

קידום הון אנושי וסביבה תעסוקתית העונים על הצרכים המשתנים של שוק התעסוקה, תוך שמירה על זכויות העובדים וחתירה לצמיחה ושיפור הפריון במשק.

חזון

להוביל וליישם מדיניות ממשלתית אפקטיבית להבטחת שוק עבודה מתקדם, יעיל ובטיחותי, המספק הזדמנויות תעסוקה בתנאים הולמים לכול.

852
תקנים 

+

116
סטודנטים 

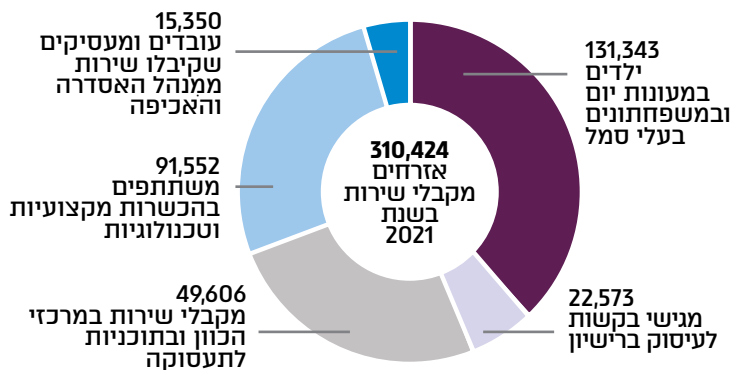
61

חוקים באחריות
מלאה או חלקית
של השרה הממונה
על זרוע העבודה 

9 יחידות מטה




10 יחידות מקצועיות



תקציב 2020 3,470 מלש"ח מהם 276.3 תקציבי קורונה 

תקציב 2021 3,969 מלש"ח מהם 598.5 תקציבי קורונה 

תקציב 2022 3,293 מלש"ח תקציב מוערך על בסיס ספר התקציב והחלטות ממשלה שהתקבלו 

אסטרטגיה ותכנון מדיניות

מנהלת היחידה:
גב' רוני שניצר

אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות עוסק בהתוויית מדיניות ובקבלת החלטות מושכלות ומבוססות נתונים, במחקר ובתכנון אסטרטגי ארוך טווח. הפעילות המרכזית של האגף כוללת, בין היתר, ייזום וביצוע מחקרים, קידום ההיערכות לשינויים המתחוללים בשוק העבודה, ניהול מערך תוכניות העבודה המשרדיות והובלת תהליכי טיוב רגולציה.

13 תהליכי שיתוף ציבור במסגרת תהליכי טיוב האסדרה והערכת השפעותיה



מהנושאים שטופלו

תיקון תקנות העגורנאים

תיקון תקנות עגורני צריח

תיקון חוק עוזרי בטיחות

קידום חקיקת החוק לשמירה על בטיחות במעליות

תיקון תקנות רעש מזיק

עדכון תקנות שכר מינימום מותאם

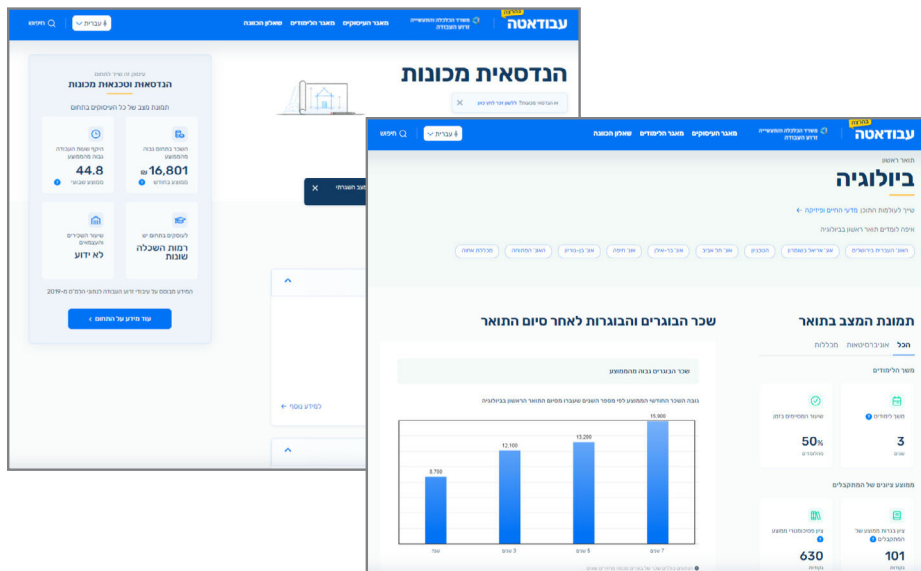
גיבוש המלצות הממונה לפרופיל מדריך חינוכי

תיקון תקנות הסכמים קיבוציים

תיקון תקנות ויניל כלוריד

ועוד

השקת אתר "עבודאטה" - מאגר לאומי מבוסס נתונים לסיוע בבחירת מסלולי לימודים וקריירה



פרסום מחקרים במגוון תחומים

סקרים ומעקב אחר בוגרי הכשרות



ליווי מחקרי של תוכניות תעסוקה



חסמים להשתלבות של קבוצות שונות בתעסוקה ובהכשרה



הכוון למקצועות בביקוש



חפשו בגוגל: "זרוע העבודה - מחקרים וסקרים" או היכנסו לקישור: <https://www.gov.il/he/Departments/DynamicCollectors/populations-employment-studies-and-surveys?skip=0>

תעסוקת אוכלוסיות

מנהלת היחידה:
גב' יוליה איתן

מנהל תעסוקת אוכלוסיות פועל להגדלת שיעור התעסוקה בקרב אוכלוסיות מגוונות ולשיפור איכותה על ידי שילובן וקידומן של האוכלוסיות השונות בשוק העבודה. עם אוכלוסיות היעד של המנהל נמנות האוכלוסייה החרדית, האוכלוסייה הערבית, הבדואית, הדרוזית והצ'רקסית, אנשים עם מוגבלות, יוצאי אתיופיה, אוכלוסיות רווחה, בני 45+, נשים, הורים יחידים, צעירים בסיכון ונפגעי משבר הקורונה. המנהל שם דגש על תעסוקה איכותית ועל גיוון המועסקים בענפים שהפריזון בהם גבוה, בד בבד עם מתן מענה לצורכי המשק, למשל בנושא כוח אדם מיומן להייטק.

משתתפים בתוכניות המנהל, 2021

תוכניות תעסוקה מוכוונות השמה

מספר
המשתתפים

42,956

משולבים
בתעסוקה

19,586

תוכניות מקדמות תעסוקה

מספר מקבלי השירותים

6,650

55 מרכזי
הכוון תעסוקתי



3 מרכזי
הזדמנות חדשים



39,588 מקבלי שירות
בפורטל "עבודה נגישה"



120 קורסי
עברית לדוברי ערבית



צעירים

אוכלוסיות
רווחה

נשים

בני 45+

החברה
החרדית

שילוב וקידום
תעסוקה בקרב
אוכלוסיות מגוונות

החברה
הערבית,
הדרוזית
והצ'רקסית

אנשים עם
מוגבלויות

הורים
יחידים

יוצאי
אתיופיה

תעסוקה
בהייטק

כלים חדשים שהושקו בשנת 2021

שובר למעסיקים

מימון חלקי של שכר העובדים לאורך תקופת ההעסקה הראשונית. אוכלוסיות היעד: ערבים, חרדים, עובדים עם מוגבלות, בני 40+, צעירים מאוכלוסיות הגיוון.

מענקי חדשנות בתעסוקה

בגובה של עד 3 מלש"ח לפרויקטים חדשניים נבחרים המתמקדים בקהלי יעד מסוימים ומיועדים לסייע בהתמודדות עם אתגרים בתחום התעסוקה ועם השתנות שוק העבודה בישראל.



1.3 מיליארד ש"ח
תוכנית חומש
לחברה הערבית
בתחום התעסוקה

725 מלש"ח
לתמיכה תעסוקתית
במהלך העלאת
גיל הפרישה לנשים

20 מלש"ח
שוברים למעסיקים
לגיוון בתעסוקה

11 מלש"ח
הקצאת מענקים
במסלול
"ממשבר הקורונה
להזדמנויות
בתעסוקה"

מה"ט - המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית

מנהלת היחידה
(בפועל):
גב' שירה ברלינר

המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית הוא הגוף המופקד על הכשרתם של הנדסאים וטכנאים מוסמכים בתחומי הטכנולוגיה ובהתמחויות ייחודיות ועדכניות בהתאם לצורכי המשק ולדרישותיו.



91%

מבוגרי המכללות
משתלבים בשוק העבודה



68%

מהבוגרים המועסקים
עובדים במקצוע שלמדו



עלייה בשכר הבוגרים

₪ 11,896

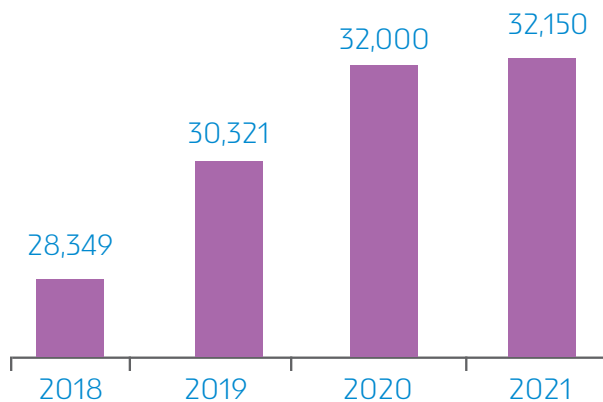
שכר ממוצע של הבוגרים
(בשלוש-ארבע השנים
הראשונות מסיום הלימודים)

₪ 13,938

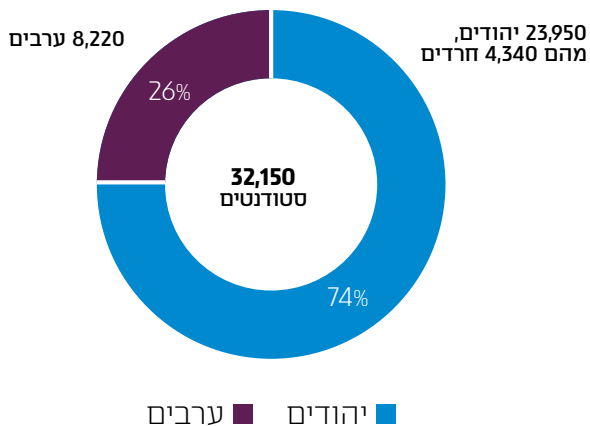
השכר הממוצע הגבוה ביותר -
במקצוע הנדסה אזרחית

מקור: סקר בקרב בוגרי מה"ט שלוש-ארבע שנים
מסיום הלימודים, נסקרו ב-2021 (טרם פורסם).

מספר הסטודנטים לאורך השנים



חלוקת הסטודנטים לפי קבוצות האוכלוסייה



מכללות טכנולוגיות מתקצבות

32

מוסדות
חרדיים

31

מכללות
לאוכלוסייה
הכללית

₪ 312,000,000

לתקצוב הכשרות בשנת
הלימודים תשפ"א
(2020-2021)

₪ 347,000,000

לתקצוב הכשרות
בשנת הלימודים תשפ"ב
(2021-2022)



23

מגמות
לימוד
ראשיות

פריסה ארצית של המכללות הטכנולוגיות המתקצבות



הכשרה מקצועית ופיתוח כוח אדם

מנהל היחידה:
מר ניצן ממרוד

אגף בכיר הכשרה מקצועית ופיתוח כוח אדם אמון על יצירת ההון האנושי והמקצועי החיוני לצרכים המשתנים של המשק הישראלי ושל הפרט גם יחד.



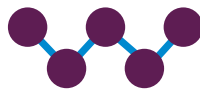
תחילת הפיתוח של 14 קורסים דיגיטליים בשיתוף "ישראל דיגיטלית"



הפעלת המערכת לזימון תורים לבחינות באמצעות האתר myVisit



פיתוח תוכנית Skill Up להקניית כישורים ומיומנויות לעולם העבודה, בשיתוף ג'וינט-תבת



פיתוח מסלולי הכשרה חדשים בשיתוף מעסיקים: "המסלול הירוק", "הכשרה בהיי טק"



קיום 6 ועדות מקצוע בשיתוף מעסיקים: מיכון וייצור, עגורנים, מיזוג אוויר, קוסמטיקה, עץ ואוטוטרניקה



התנעת רפורמה באגף לשינוי תפיסת ההפעלה בהתאם ליעדי התעסוקה ל-2030

בתי ספר מקצועיים לנוער



30 בתי ספר הפועלים במודל תעסוקה "שותפים"



התנעת הרפורמה "החינוך היוצר"



10,500 תלמידים



עידוד מצוינות על ידי עידוד מיזמים מצטיינים



פיתוח פרויקט "אח"ד

הטמעת אורח חיים דיגיטלי בבתי הספר



הרחבת פרויקט חברות

חוסן, בריאות ותקווה

* מודל תעסוקה שבו התלמידים מקימים עסק בית ספרי במגמה שבה הם לומדים ומתרגלים את כל הכישורים הנדרשים להקמה והפעלה של עסק.

בואו להכיר אותנו: govextra.gov.il/labor/bizlabor/home

יהל"מ - יחידת הכשרה למקצוע 18+



תקציב הכשרות כ-132 מלש"ח* כולל תקציבי קורונה



5,260 מוכשרים במסלולי הכשרה בשילוב מעסיקים



מהם 14,738 מוכשרים במימון או בסבסוד המדינה



סך הכול 59,352 מוכשרים בפיקוח האגף

נתונים מתוך סקר בוגרים*

- שיעור התעסוקה - 89% (2018, 3 שנים מסיום הלימודים)
- שיעור העבודה במקצוע - 67% (מהמועסקים)
- שביעות רצון - 78% (מהבוגרים היו ממליצים לחבר על ההכשרה שעברו)

* בוגרי 2018-2020, הסקר נערך במרץ 2021.

עידוד תעסוקת הורים

מנהל היחידה:
מר אמיר מדינה
החל מאפריל 2022:
הגב' דפנה מאור

האגף פועל לקידום תחום התעסוקה מתוך הבנה שמסגרת חינוכית לגיל הרך (מעון יום, משפחתון וצהרון) היא אמצעי חשוב המאפשר להורים לילדים בגיל לידה עד 3 להשתלב בשוק העבודה.

בהתאם להחלטת ממשלה 133 מיולי 2021, עברה האחריות על מעונות היום למשרד החינוך, לרבות הבינוי, האחריות המקצועית והפדגוגית, הרישוי, האסדרה והפיקוח עליהם. מנגנון סבסוד שכר הלימוד בכלל המסגרות, וכן הרישוי והפיקוח על משפחתונים, נשארו באחריות זרוע העבודה.

כ-91,000
ילדים ששהייתם במעונות
סובסדה ואפשרה להוריהם
לצאת לעבודה



כ-116,000
תינוקות ופעוטות
במעונות יום מוכרים



כ-75,000
עובדים במסגרות
של הגיל הרך עברו
בדיקת רישום פלילי



כ-5,340
מסגרות אשר הגישו
בקשה לרישיון לפעול
כמעון יום לפעוטות
בהתאם לחוק הפיקוח
על מעונות יום



כ-190 מיליון ש"ח
תקציב הבינוי בשנת 2020

כ-150 מיליון ש"ח
תקציב הבינוי בשנת 2021



כ-18,000
תינוקות ופעוטות
במשפחתונים מוכרים



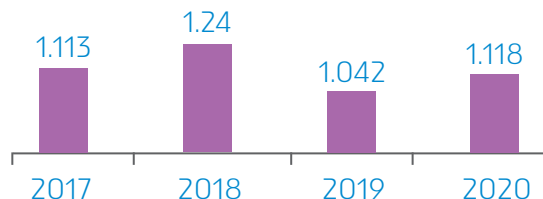
כ-3,700
משפחתונים מוכרים



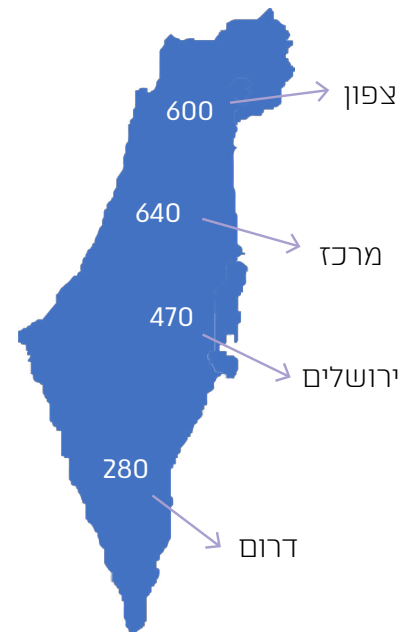
כ-2,000
מעונות יום מוכרים



**התקציב לסבסוד שהיית
תינוקות ופעוטות במסגרות
(במיליארדי ₪)**



פריסה ארצית של מעונות יום מוכרים



- אישור תקנות חוק הפיקוח בכנסת ב-4 בינואר 2021
- החלטת ממשלה מספר 133 בדבר העברת אגף מעונות יום למשרד החינוך החל ב-24 בינואר 2022
- סבסוד שהיית ילדים במסגרות ותפעול מערך המשפחתונים נשארים במשרד הכלכלה והתעשייה

תחום עובדים זרים

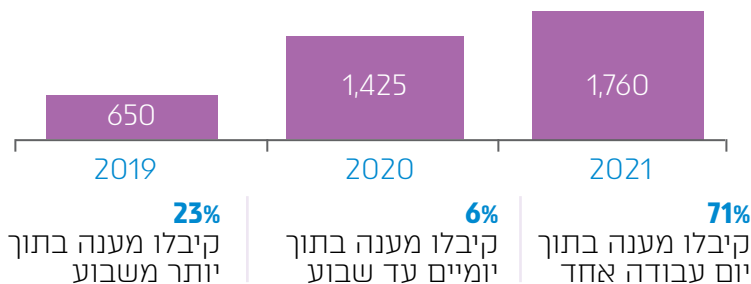
עו"ד שירי לב-רן לביא
גב' מאיה מילר

זרוע העבודה היא גורם מקצועי מוביל בעבודה הממשלתית בתחום העובדים הזרים והיא פועלת בארבעה מישורים: התוויית מדיניות; חקיקה; אכיפת החוק ומניעת הפרתו מצד מעסיקים; והגנה על זכויות העובדים הזרים.

מענה לפניות
על ידי הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה



עלייה של 23% במספר הפניות אל הממונה בשנת 2021



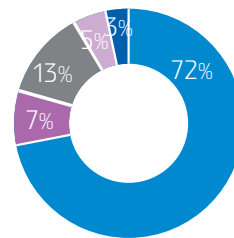
פרסומים 2021



- איגרת בנושא העסקת מטפל על ידי המטופל יחד עם חברת הסייעוד
- איגרת בנושא מגורים נפרדים לעובדות בענף החקלאות
- איגרת בנושא סיוע לעובדות ועובדים זרים הפונים בעקבות נפילות רקטות (מבצע שומר החומות)
- איגרת בנושא זיהוי סימנים למצוקה נפשית אצל עובדים
- זכותן למשתלמים בענף החקלאות מסגרת תוכנית משרד החוץ

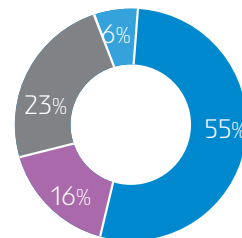
נתוני עובדים זרים בישראל בשנת 2021 במדינת ישראל 122,128 עובדים זרים

19,809 עובדים
חסרי היתר עבודה



סייעוד
מומחים
בניין
אחר
חקלאות

102,319 עובדים
בעלי היתר עבודה



סייעוד
מומחים
בניין
אחר
חקלאות

* מקור: רשות ההגירה והאוכלוסין, אוקטובר 2021

פרויקטים מיוחדים



- הפעלת "פרויקט נאמני זכויות" ללשכות פרטיות בענף הסייעוד
- עריכת יום עיון במתכונת של שולחנות עגולים בשיתוף עם המכון להגירה ושילוב חברתי במרכז האקדמי רופין
- קידום הסברה למניעת הטרדות מיניות

הסברה בנושא זכויות העובדים הזרים בישראל



פתיחת דף פייסבוק להנגשת חובות וזכויות העובדים
The Commissioner of Foreign Workers labor Rights

הסדרה ואכיפת חוקי עבודה

מנהל היחידה:
מר מאיר דוד

מנהל ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה אמון על קידום ההעסקה ההוגנת והשמירה על זכויות העובדים על ידי הסדרתם של חוקי העבודה ואכיפתם ומתמקד בהגנה על עובדים מוחלשים, ובכללם עובדים בשכר נמוך ובהעסקה קבלנית. כמו כן המנהל פועל בקרב מעסיקים ועובדים גם יחד להגברת המודעות לזכויותיהם ולחובותיהם בהתאם לחוקי העבודה.

בדיקת תנאי העסקה פרטנית של יותר מ-10,555 עובדים בשנה 

עבודת נשים מתן מענה לבקשות היתרים מכוח חוק			
2021	2020	2019	
307	1,056	173	צמצומי משרה ושכר
3,855	15,616	0	חל"ת לעובדות בהיריון
1,234	1,707	1,393	פיטורין

בשנים 2021-2020 טופלו בקשות ייחודיות לתקופת משבר הקורונה להוצאת עובדות בהיריון לחופשה ללא תשלום מוגבלת בזמן
בשנת 2021, בעקבות חזרת המשק לפעילות מלאה, פחת מספר הבקשות לחל"ת, והבקשות לפיטורים חזרו להיקפן טרם המשבר

מתן רישיון לחברות בתחומי כוח האדם, השמירה, האבטחה והניקיון 		
מספר עובדים	מספר רישיונות	שנה
187,714	1,734	2019
173,420	1,833	2020
164,703	1,940	2021

מספר המעסיקים הנבדקים בשנה,
בהליכים מנהליים ופיליליים

2,480 - 2019  1,176 - 2020  2,574 - 2021 



! סנקציות* נגד מעסיקים מפרי חוק
בהליכים מנהליים !

עיצומים כספיים בסך	התראות	שנה
₪ 199,907,425	3,283	2019
₪ 60,265,569	1,162	2020
₪ 78,686,186	2,045	2021

* בעקבות משבר הקורונה התבצעה פעילות האכיפה בעיקר במחצית השנייה של 2021, עם חזרת המשק לפעילות מלאה

תיקון ליקויים והחזרים כספיים שקיבלו
עובדים ממעסיקים בעקבות פעילות המנהל

גובה החזר במיליוני ₪	מס' העובדים שקיבלו החזר	שנה
₪ 5.1	1,057	2020
₪ 20.1	2,932	2021

בטיחות ובריאות תעסוקתית

מנהל היחידה:
מר חזי שוורצמן

מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית אחראי על קביעת המדיניות בנושאי הבטיחות בעבודה, בריאות העובדים והגהות התעסוקתית. כמו כן מפקח המנהל על יישום הוראות החוקים והתקנות בנושאים אלו ואחראי על אכיפתם בכלל מקומות העבודה במשק. המנהל פועל מכוח חוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954, ומכוח פקודת הבטיחות בעבודה, התש"ל-1970.



שיתוף פעולה עם רשם הקבלנים במשרד השיכון ועם החשב הכללי באוצר



בשנת 2021 הועבר לרשם הקבלנים מידע על 29 חברות קבלניות שנמצאו בהן ליקויי בטיחות, פי 3 ויותר ממספר החברות שדווח עליהן לרשם בשנת 2020.



בשנת 2021 החל גם החשב הכללי לנקוט צעדים כנגד 10 קבלנים מועדים, וזאת על בסיס צווי בטיחות שהטיל עליהם המנהל

פעילות לקידום הבריאות התעסוקתית ולמניעת מחלות מקצוע:



- כ-24,000 בדיקות של 269 גורמי סיכון כימיים
- כ-38,000 בדיקות רעש מזיק
- כ-2,200 מפעלים שבהם בוצעו הבדיקות
- כ-180 ביקורי פיקוח במפעלי שיש (לניטור החשיפה לאבק מזיק)
- כ-100 בקרות של מכשירים פולטי קרינה
- כ-1,700 בדיקות סביבתיות של קרינה במוסדות ברחבי הארץ

שינוי ועדכון של חקיקת הבטיחות, הבריאות והגהות התעסוקתית

הועבר לדיון בכנסת



תיקון חוק עוזרי הבטיחות בעבודה – פתיחת מסלולים נוספים להסמכה לתפקיד

בתהליכי ניסוח חקיקה מתקדמים



תיקון תקנות הבטיחות בעבודה (עבודות בנייה) – הרחבת אחריות בעלי תפקידים באתרי הבנייה, כולל יזמים, מנהלי פרויקטים, קבלני משנה ועוד

פרסום תזכיר / טיוטת חקיקה



תיקון תקנות עגורנאים, מפעילי מכונות הרמה ואתתים

פרסום דוח RIA להערות הציבור



תקנות בטיחות לעוסקים בתכשירי הדברה

תיקון תקנות עגורני צריח

תקנות בודקים מוסמכים לכלים טעוני בדיקה

תקנות הסמכת שירותים רפואיים לביצוע בדיקות רפואיות תעסוקתיות

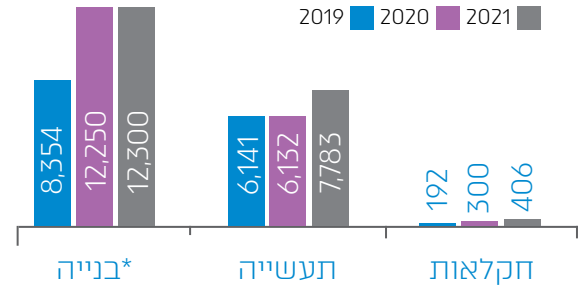
תיקון תקנות הבטיחות בעבודה (רעש מזיק)



בנייה, תעשייה וחקלאות

71,265 מקומות עבודה תחת פיקוח, מהם 14,799 אתרי בנייה ו-56,466 מפעלים

עלייה רציפה במספר ביקורי הפיקוח



* בניכוי פיקוח על מעליות בנייה



קו חם וקו החיים

טיפול ב-1,500 פניות מהציבור הרחב בנוגע לליקויי בטיחות באתרי בנייה בישראל

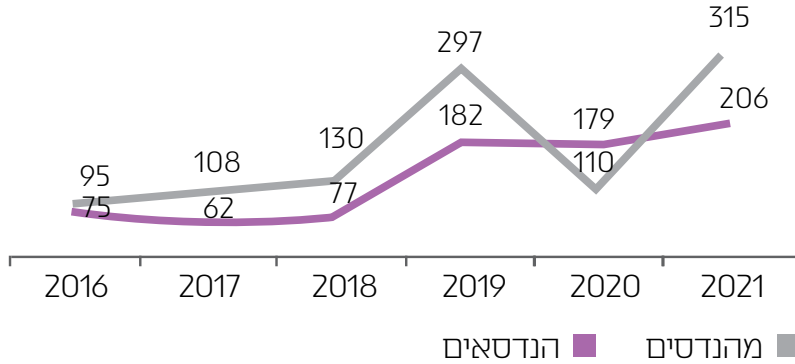
אסדרת עיסוקים

מנהלת היחידה:
גב' מיכל אבגנים

אגף בכיר לאסדרת עיסוקים אמון על קביעת הכללים החלים על בעלי מקצוע המחויבים על פי חוק ברישום בפנקס מקצועי או ברישוי, שעבודתם מותנית בכך בדרך כלל. האגף עוסק הן בהתאמת החוקים והכללים הקיימים לצורכי המשק המשתנים והן בבחינת אסדרה של מקצועות ועיסוקים חדשים.

עלייה במספר בעלי הרישוי הנוספים למשק במדרגים הגבוהים בחשמל

בשנת 2019, בעקבות אימוץ בחינות הרישוי הממוחשבות כחלופה לוועדה, חלה עלייה דרמטית במספר בעלי הרישוי במדרגים הגבוהים שנוספו למשק. מגמת העלייה נמשכה גם בשנת 2021*
 *עקב הגבלות הקורונה התקיימו בשנת 2020 פחות בחינות רישוי.



*עקב הגבלות הקורונה התקיימו בשנת 2020 פחות בחינות רישוי.

תפקידי האגף



בחינת הצורך באסדרה של מקצועות חדשים מבוצעת בהתאם למתודולוגיה שפותחה באגף



מקורות לזיהוי הצורך



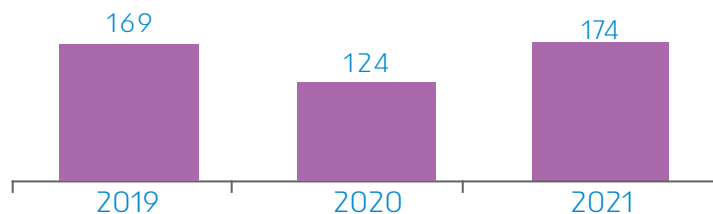
יחסי עבודה

הממונה הראשית
על יחסי עבודה:
עו"ד רבקה ורבנר

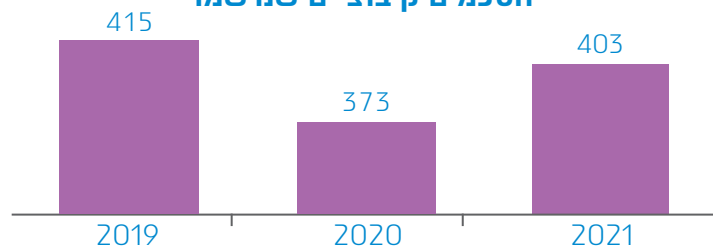
היחידה ליחסי עבודה אמונה על יישוב סכסוכי עבודה בשוק הפרטי הקיבוצי באמצעות גישור ובוררות. היחידה פועלת מכוח חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957. נוסף על כך היחידה אחראית על פרסומי הסברה על אודות חוקי עבודה, הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה.



מספר סכסוכי העבודה במשק שטופלו על ידי היחידה בבוררות, גישור ותיווך ברחבי הארץ



הסכמים קיבוציים שנרשמו

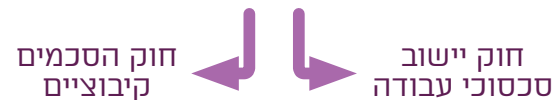


הסכמים שנבחנת הרחבתם באמצעות צו הרחבה

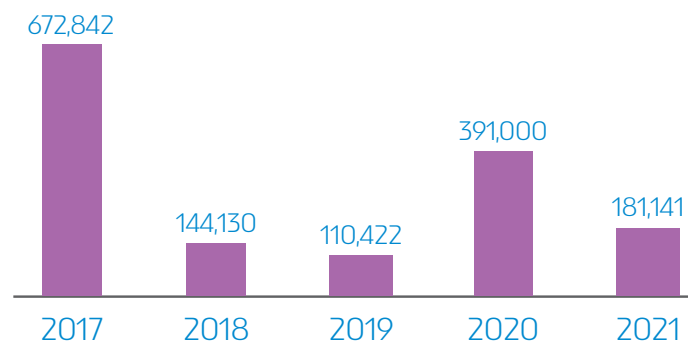


- שומר החומות (היעדרות מהעבודה) - תשלום לעובדים שנעדרו ממקום עבודתם במהלך במבצע שומר החומות
- שמירה ואבטחה - העלאת שכר לעובדים בתחומי השמירה והאבטחה
- סיעוד - לראשונה: הסדרת התנאים הסוציאליים של עובדים בענף הסיעוד

היחידה פועלת מכוח 2 חוקים עיקריים



מספר ימי העבודה שאבדו למשק בשל שביתות



* חושב לפי מספר ימי השביתה כפול מספר העובדים ששבתו
* נתוני 2021 לא סופיים

פעולות נוספות

השלמת פרויקט הנגשת הסכמים קיבוציים מ-2018 לאנשים עם מוגבלות

סיום בניית הטפסים המקוונים

קידום הקמתה של נבחרת המגשרים הלאומית

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

נציבה ארצית:
עו"ד מרים כבהא

הנציבות מובילה תהליכים של הטמעת השוויון והגיוון ומיגור האפליה בשוק העבודה. בהתאם לכך הנציבות מטפלת באכיפה של חקיקת השוויון ברמה האזרחית ופועלת להפנמת הנורמות הראויות של שוויון הזדמנויות בעבודה. כמו כן הנציבות פועלת להעלאת המודעות בציבור ובקרב עובדים ומעסיקים כאחד ליתרונות השוויון והגיוון התעסוקתי מצד אחד ולמחיר האפליה מצד שני.



הכשרות לארגונים שונים במשק

8

תוכניות להטמעת שוויון בשיתוף מעסיקים ובעלי עניין

5

קורסי הכשרה שהועברו לארגונים שונים במשק



5

הליכים משפטיים שהיחידה הייתה מעורבת בהם*

* הליכים שבהם הגישה הנציבות תביעה בשם פונה, הייתה צד להליך המשפטי או התייצבה במעמד של ידיד בית הדין.

הרצאות להנגשת מידע ולהעלאת המודעות הציבורית

73	2019
36	2020
55	2021

בקשות לאיסוף מידע ממעסיקים / מכתב בירור

30	2019
40	2020
63	2021

המהדורה החמישית של מדד הגיוון



פורסמה המהדורה החמישית של מדד הגיוון המדרג 22 ענפי כלכלה מרכזיים במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי לפי ציוני ייצוג ושוויוניות שכר. המדד בוחן חמש קבוצות אוכלוסייה בגילי העבודה (18-64) הנמצאות בעמדת מיעוט בכוח העבודה: נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45+. מהמדד עולה כי עובדות ועובדים מאוכלוסיות הגיוון נפגעו ממשבר הקורונה יותר מקבוצת הרוב.

פורסמו הנחיות למעסיקים בנוגע לחובתם לפרסם מידע על פערי השכר בין גברים לנשים, לפי תיקון מספר 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996.

בשנת 2021 היו רוב הפניות בנושאי אפליה בגין:

מין/מגדר	לאום	מוצא	הורות	גיל	היריון
4%	5%	5%	5%	7%	16%

טיפול בפניות

780	2019
1,094	2020
910	2021

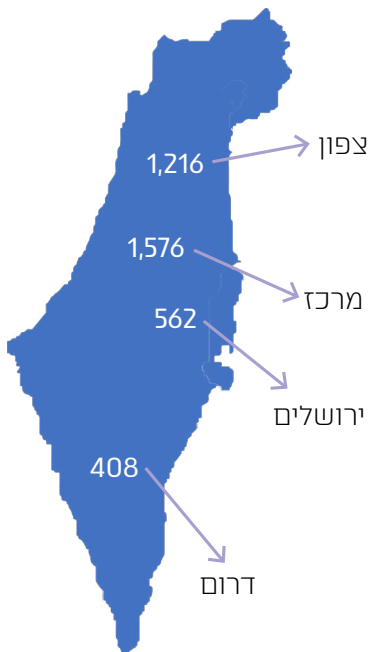
** נתוני שנת 2021 מעודכנים עד 30 בנובמבר.

אגף כוח אדם לשעת חירום

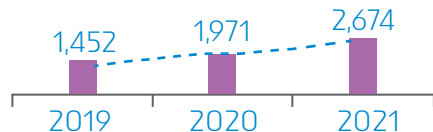
מנהל היחידה:
מר רביב מלאכי

אגף כוח אדם לשעת חירום אחראי על מזעור הפגיעה ברציפות התפקודית של המשק החיוני בשעת חירום בהיבט של כוח אדם. האגף פועל מכוח חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967. במסגרת החוק ניתן לאשר למפעלים חיוניים ולמפעלים למתן שירותים קיומיים לרתק אליהם עובדים בשגרה ולגייס אותם לעבודה בשעת חירום, כחלק משמירת המוכנות של המשק החיוני בשגרה והפעלתו בחירום.

פריסה ארצית של מפעלי האב החיוניים



ביקורות כוננות של מפקחי היחידה במפעלים חיוניים



עובדים מול 43

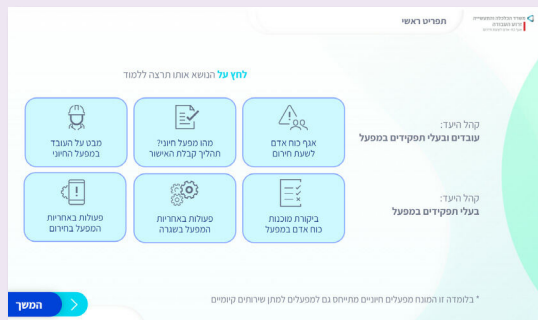
רשויות ייעודיות ומשרדי ממשלה מופקדים על היערכות המשק החיוני לשעת חירום



נושאים עיקריים שטופלו במהלך השנה

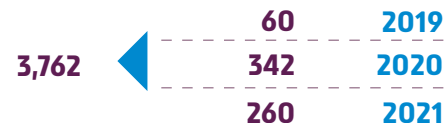


- תמיכה במאמץ הצבאי וברציפות התפקודית של המשק החיוני במבצע שומר חומות
- פיתוח כלים מקוונים לביצוע ביקורות כוננות כוח אדם מרחוק בהתאם לצורך
- בניית מנוע חיפוש לאיתור מפעלים חיוניים באתר המשרד
- פיתוח לומדה מקצועית לעובדים ובעלי תפקידים במפעלים חיוניים

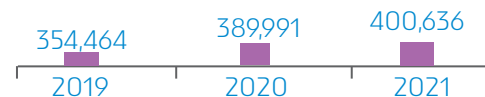


סה"כ מפעלי אב קיימים

מפעלי אב חדשים שנוספו



כוח אדם מרותק לכלל המפעלים החיוניים בשעת חירום



ועדות בודקות הקובעות את התקינה השלדית של כוח אדם בחירום במפעל חיוני

מספר הוועדות	שנה
412	2019
223	2020
370	2021

מספר מגויסי חוץ שעברו אימון



2019 1,405 מגויסים בהיקף של 4,119 ימים

2020 181 מגויסים בהיקף של 559 ימים

2021 641 מגויסים בהיקף של 1,909 ימים





עורכת ראשית: הדס פוקס
כותבים: הדס פוקס, נועה אקר, עידן אריאב,
נילי בן טובים, רון גילרן, יהונתן דויטש,
יפעת סיטרוואן, רוני שניצר
רח' בנק ישראל 7 | ירושלים
www.gov.il/he/departments/labor