

שוק העבודה בישראל 2020

תעסוקה בימי קורונה
ופעילות זרוע העבודה

פברואר 2021
שבט תשפ"א



משרד העבודה הרווחה
והשירותים החברתיים
חוסן חברתי לישראל



עורכת ראשית: הדס פוקס
כותבים: עידן אריאב, נילי בן טובים, מוריה ברוט, רותם וולף, רעות לובוצקי, יפעת סיטרואן,
הדס פוקס, רוני שניצר
עריכת לשון: אילנה דנון
עיצוב ועימוד: סטודיו אלמנט
איורים: אסף בן ארוש

תודה לרון גילרן, אליה יכין, אלון סלע, רועי פורטל ושי שמעון קושר על עזרתם הרבה.

בשנה החולפת ניצבה מדינת ישראל אל מול משבר חברתי-כלכלי מהחמורים בתולדותיה, שפגע כלכלית במיליוני ישראלים ודרדר את שוק התעסוקה לשפל חסר תקדים עם שיעור אבטלה של 35% בשיאו. הדוח שלפניכם מציג תמונת מצב מקיפה של שוק התעסוקה בשנה מאתגרת זו.

לצד ריבוי תכניות תעסוקה הנותנות מענה לחסמים ייחודיים של אוכלוסיות שונות והידוק הפיקוח בנושא הבטיחות בעבודה, המשרד פעל לשיתוף פעולה עם נציגי המעסיקים לעניין הקמת מנהלת מעסיקים אשר תפעל, בשיתוף עם נציגי העובדים, לשילוב עובדים במשרות קיימות, לטיוב מערך הכשרת ההון האנושי בישראל ולשילוב אוכלוסיות שאינן חלק משוק העבודה.

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ימשיך לפעול למען אזרחי מדינת ישראל בהתמודדות עם הנזקים התעסוקתיים, תוך הכרה בשינוי דפוסי העבודה במשק. בימים אלו, המשרד שוקד על בחינה והסדרת שינויים בשוק העבודה לצורך התאמתו לצרכים המשתנים.

ברצוני להודות בהזדמנות זו לעובדים ולמנהלים בזרוע העבודה על המחויבות, המקצועיות והמסירות שליוו את עבודתם אל מול האתגרים הרבים בשנה החולפת.

בברכה,

חה"כ איציק שמולי

שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים



בראשית הדברים, אבקש לברך על כתיבת הדוח אשר מציג תמונה מקיפה הנוגעת להתפתחויות האחרונות בשוק העבודה וכן על העשייה הנרחבת של המשרד בתחום זה. משבר הקורונה שפרץ במרץ 2020, הביא לשבר, אולי העמוק ביותר שידעה החברה הישראלית בכלל, ובתוך כך שוק העבודה הישראלי בפרט. ממצב בו המשק פרח ושיעור האבטלה עמד על שיא נמוך של 3.8% בלבד, שיעור האבטלה זינק בן רגע לשיעורים שלא ידענו מעולם.

עם הפתיחה החוזרת של המשק אחרי הסגר השני וההסתגלות ל"שגרת קורונה", ניכר כי המשק עשה התאמות, אולם לא היה די בהתאמות אלה כדי לאושש את המשק ולייצבו חזרה ונותרנו עם שיעורי אבטלה גבוהים וכ- 400 אלף ישראלים מובטלים. טלטלה זו פגעה ביכולת של רבים להתפרנס ולהשתלב בתעסוקה, ובהתאם גבר הצורך לכלי סיוע לשילוב בעבודה.

ניתן לראות בדוח כי המשבר שניצב לפנינו חוצה מגזרים וחוצה מעמדות ופגע בעובדים בכל רמות השכר וההשכלה, בכל הענפים ובמשלחי יד מגוונים. ואולם, אף שהפגיעה ניכרה בכל הקשת התעסוקתית, בולטת במיוחד הפגיעה בסקטורים ובאוכלוסיות מסוימות, עליהם עלינו לתת דגשים מיוחדים. רבים מהם הועסקו בענפים ובעיסוקים בהם השכר נמוך, ובכך למעשה אנו עדים לגידול והחרפת הפערים הקיימים ולפגיעה נוספת בחלשים.

פגיעה בתעסוקה, משמעה פגיעה קשה בחוסן החברתי בכלל ובקבוצות החלשות בפרט. תעסוקה מהווה עבורנו מנוע לצמיחת המשק וכלי מרכזי לשיקום והוצאת אנשים ממעגל העוני. בתקופה מורכבת זו, לצד דורשי העבודה הרבים, מזנקות בהתאם גם הפניות למחלקות לשירותים חברתיים ומעגל הנזקקים לשירותי הרווחה הורחב במידה ניכרת.

לצד המשך פריסת רשת בטחון סוציאלית ותגבור שירותי רווחה, בתקופה האחרונה אנו שמים דגש נרחב על חיזוק והרחבת מערך ההכשרה המקצועית, שכן המשבר התעסוקתי הנוכחי מחייב זאת. בנוסף לשיפור מערך ההכשרה המקצועית, ובהתאם לדוח, מתבצעת פעילות ענפה הכוללת ריבוי של תכניות תעסוקה הנותנות מענה לחסמים ייחודיים של קבוצות אוכלוסייה שונות, הידוק הפיקוח והרגולציה בנושא בטיחות בעבודה, יישום חוק הפיקוח על מעונות היום ועוד.

אני תקווה כי בימים אלה אנו מתקרבים לקיצו של המשבר הבריאותי ונוכל למקד את מירב המאמצים בשיקום השבר החברתי-תעסוקתי בו מצויה המדינה ולפנינו עוד אתגרים רבים.

אבקש לנצל הזדמנות זו כדי להביע את תודתי והערכתי הרבה לעובדי זרוע העבודה על מסירותכם, על עבודתכם המקצועית ותרומתכם בהווה ובעתיד ליציאת המשק מהמשבר בו הוא נמצא.

בברכה,
ד"ר אביגדור קפלן
מנהל כללי



אני שמח על פרסום דוח שוק העבודה בישראל השני במספר, היוצא לאור בעת משבר בריאותי חמור, שהוביל למשבר תעסוקתי מהגדולים שחוותה מדינת ישראל. שיעור האבטלה בישראל ערב פרוץ המשבר עמד על 3.8% אך מאז חודש מרץ 2020 שיעורי האבטלה עלו וירדו לסירוגין והגיעו אף לשיא של 35% במהלך הסגר הראשון.

פרופיל המובטלים והנמצאים בחל"ת מתמקד בצעירים בעיקר ומשקף את אתגרי הליבה של שוק העבודה הישראלי, ובהם רמת כישורים נמוכה בקרב חלק מהעובדים שאינה מותאמת לדרישות השוק. ממצאי הדוח והסקירה הכלכלית ממחישים את הצורך בהכנה ובהתאמה של ההון האנושי במשק הישראלי לאתגרי העתיד.

אופי המשבר האיץ את הגעתם של מאפייני תעסוקה המשויכים לשוק העבודה העתידי, אשר חלקם הוצגו בדוח שפרסמנו בשנת 2019 ואחוזים ניכרים מהעובדים עברו לעבוד מרחוק. על מנת לקדם אופי עבודה זה התורם לפריון בענפים ומקצועות נוספים להייטק, נערכת זרוע העבודה לקדם כלים ויכולות המעודדים עובדים ומעסיקים לתמוך בעבודה מרחוק.

ניתוח שוק העבודה בישראל המוצג בדוח זה, משקף את קשיי המשק בתקופת הקורונה ואת האתגרים ורמת המוכנות לשינויים הנדרשים בעולם העבודה החדש. שיעור האבטלה הגבוה בקרב עובדים עם מיומנויות נמוכות מחייב השקעה מקיפה בהון האנושי הישראלי. לשם כך הוקמו בזרוע העבודה מגוון מסלולי הכשרה מקצועית, פורטל מעסיקים חדש ומספר כלים המאפשרים הכשרה יעילה וממוקדת התואמת הן את צרכי הפרט והן את צרכי המשק, כל זאת בהתאם להמלצות הוועדה לקידום התעסוקה לשנת 2030. כמו כן, הזרוע מפעילה תכניות תעסוקה רבות הפועלות לשילוב אוכלוסיות עם חסמים ייחודיים בתעסוקה איכותית. לצד אלה, מציג הדוח גם את עיקרי פעילות היחידות השונות בזרוע עבודה בדגש על התאמות שנעשו סביב המשבר.

עשייה רבה עוד מונחת לפתחנו עד להתאוששות הכלכלה וחזרתם של עובדים רבים למעגל העבודה. אני סמוך
ובטוח שעובדי זרוע עבודה יעשו כל מאמץ לקדם את שוק העבודה.

בברכה,

מרדכי אלישע

הממונה על זרוע העבודה



תוכן עניינים

חלק א'

מבט על שוק העבודה בישראל בימי קורונה 9

19	תיבה - הפרדה מגדרית ומגזרית בהכשרות בחברה החרדית ...
22	תיבה - מדדי תעסוקת נשים
26	מאפייני הנפגעים מהמשבר התעסוקתי
26	אבטלה לפי גיל
28	אבטלה לפי השכלה
30	תיבה - בוגרי לימודי הנדסאות
34	תיבה - תהליכי השינוי במערך ההכשרה המקצועית
37	אבטלה לפי ענף כלכלי
41	תיבה - שילוב החברה הערבית בתחומי ההייטק
44	אבטלה לפי משלחי יד

חלק ב'

עבודה מהבית 47

56	עבודה מהבית בפועל בסגר השני
59	תיבה - אסדרת העבודה מהבית
62	תיבה - למידה מרחוק במכללות מה"ט להנדסאות

חלק ג'

התאמת חקיקת העבודה לשוק העבודה המשתנה 65

68	שעות העבודה בישראל
73	תיבה - דפוסי שעות העבודה בישראל: תמונת מצב

חלק ד'

יחידות זרוע העבודה - כרטיסי ביקור 75

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

חלק א'

מבט על שוק העבודה בישראל
בימי קורונה



בחודש מרץ 2020 נכנס שוק העבודה הישראלי למשבר חריף בעקבות התפרצות מגפת הקורונה. להשלכות הבריאותיות של הנגיף נלוו השלכות כלכליות: פעילות המשק צומצמה במידה ניכרת, עסקים אולצו לשבות ומאות אלפי עובדים מצאו את עצמם מחוץ למעגל העבודה.

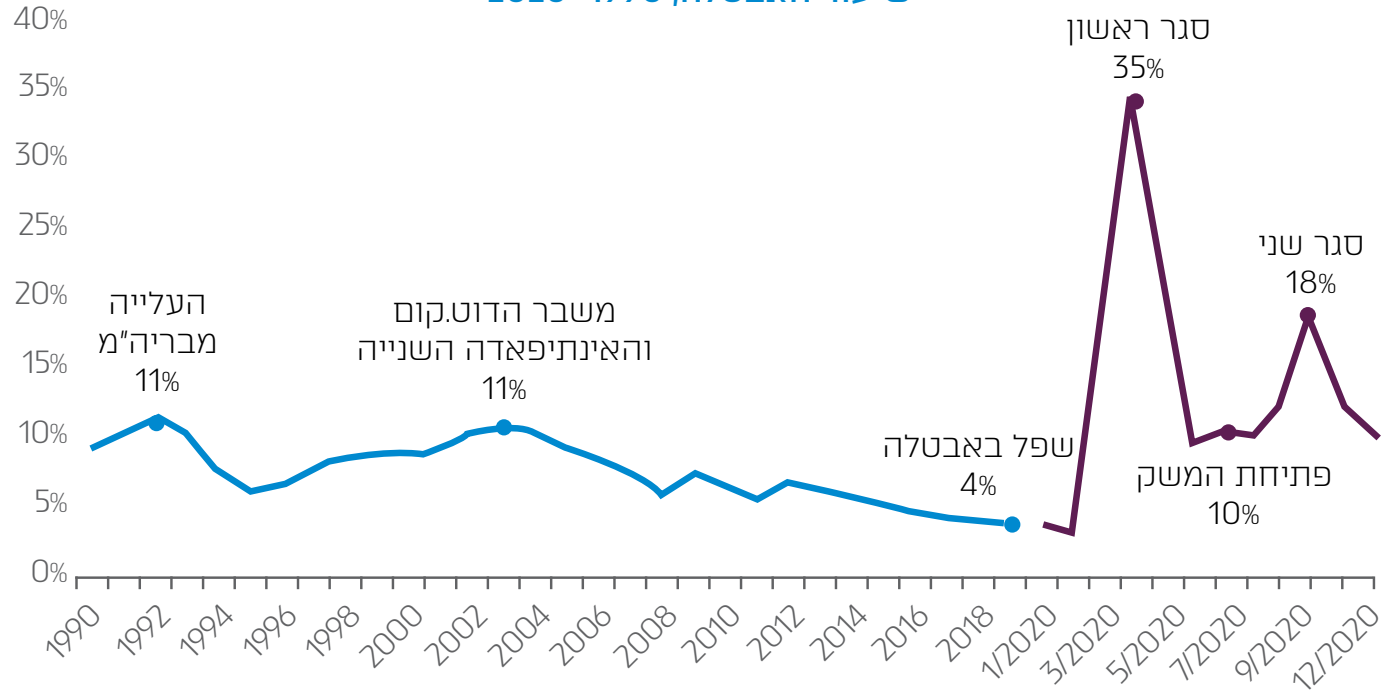
ערב המשבר היה המשק הישראלי בסביבה של תעסוקה מלאה. שיעורי התעסוקה וההשתתפות בכוח העבודה היו גבוהים בשנת 2019, שיעור האבטלה היה בשפל ועמד על 3.8% בלבד, מספר המשרות הפנויות היה גבוה, ונמשכה מגמת העלייה בשכר הריאלי שהחלה בשנת 2014. במרץ 2020 הוטלו מגבלות חמורות על הפעילות הכלכלית במשק, ובעקבותיהן הגיע באפריל שיעור האבטלה המותאם (מובטלים ואנשים בחל"ת¹; להלן: מובטלים) לשיא של 35%. הסגר ההדוק השפיע גם על התוצר, שירד ברבעון השני של 2020 ב-8.2% לעומת הרבעון השני של 2019.

עם פתיחת המשק בחודש מאי הלך וירד שיעור האבטלה, ובחודשים יולי-אוגוסט התייצב על כ-10%. מדובר על כ-400 אלף מובטלים, ובהם שיעור גבוה של מי שהיו מועסקים בענף שירותי האירוח והאוכל, בענף האומנות, הבידור והפנאי ובענף שירותי הניהול והתמיכה (סוכנויות נסיעות, מארגני טיולים, שירותי שמירה ואבטחה ועוד).² התוצר התאושש גם הוא, וברבעון השלישי היה נמוך רק ב-1.1% מהרבעון השלישי של 2019. שיעור אבטלה של 10% עודנו שיעור גבוה מאוד, שדומה לשיעורי האבטלה שהיו בשיאם של משברי התעסוקה הקודמים, עם עליית יהודי ברית המועצות בראשית שנות התשעים ועם האינתיפאדה השנייה והתנפצות בועת הדוט.קום בראשית שנות האלפיים. בחודשים יולי-אוגוסט הותרה מרבית הפעילות העסקית במשק, והזמן שעבר מאז פרוץ המגפה אפשר לחלק מהעסקים להתאים את עצמם לעבודה מרחוק. רבים מהניתוחים שיוצגו בהמשך יציגו אפוא את מצב המשק בחודשים אלו, מתוך הנחה שהמצב התעסוקתי ביולי-אוגוסט 2020 משקף במידה מסוימת את הפעילות הכלכלית בזמן של שליטה יחסית במגיפה והתחלת היציאה מהמשבר התעסוקתי.

¹ בלתי מועסקים ונעדרים כל השבוע בשל הקורונה.

² בצירוף מי שאינם משתתפים בכוח העבודה בגלל פיטורים או סגירת מקום העבודה החל ממרץ, שיעור האבטלה המותאם עמד באוגוסט על 11%.

שיעור האבטלה, 1990–2020



בלתי מועסקים מגיל 15 ומעלה, מחודש מרץ, כולל נעדרים כל השבוע בשל הקורונה. הנתונים לא משורשים.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של זרוע העבודה לנתוני הלמ"ס

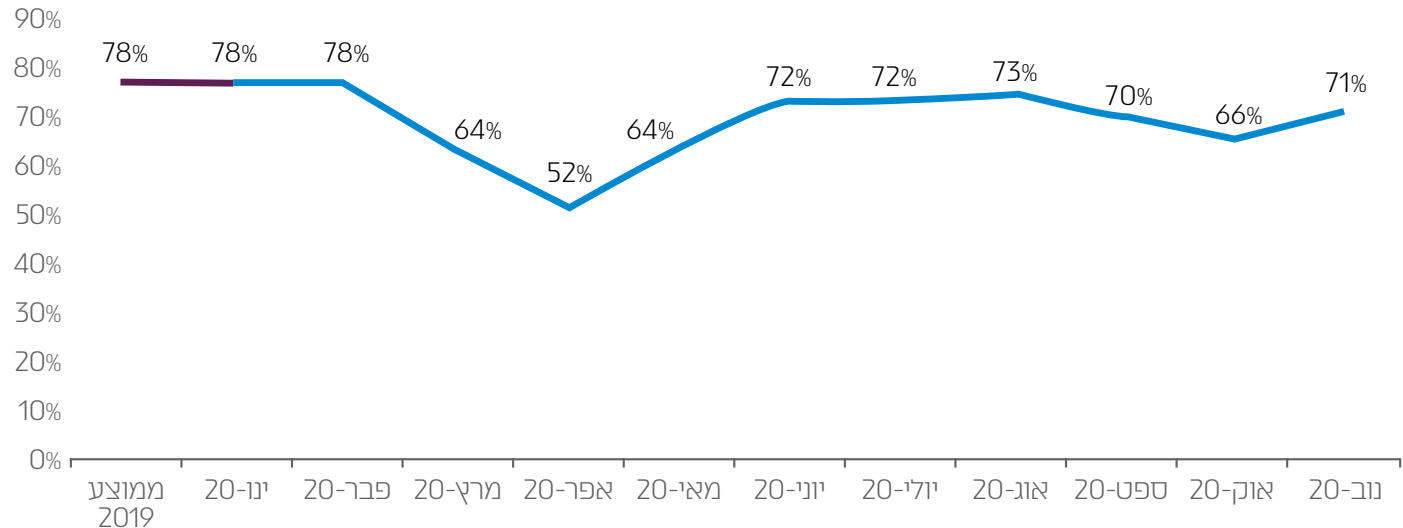
במחצית השנייה של חודש ספטמבר החל הסגר השני, ושיעור האבטלה המותאם חזר לעלות. עם זאת, אף שהסגר היה נרחב, לא הגיע שיעור האבטלה לרמתו באפריל אלא עמד על 21% במחצית הראשונה של אוקטובר (או על 23% אם מביאים בחשבון את מי שאינם משתתפים בכוח העבודה בגלל פיטורים או סגירת מקום העבודה מאז מרץ). נראה כי בחודשים שחלפו נעשו במקומות עבודה רבים התאמות מסוימות לתקופה, וכך המשיכו עובדים רבים לעבוד למרות המגבלות הרבות. בחודש דצמבר עמד שיעור האבטלה המותאם על 10%.

שיעור ההשתתפות בכוח העבודה (כלומר שיעור המועסקים או מחפשי העבודה) בגילי 25–64, מנוכה עונתיות, ירד בכנקודת אחוז אחת בלבד במהלך שנת 2020 ועמד על 79.1% בחודש נובמבר (השיעור הממוצע ב-2019 עמד על 80.4%). משמעות הנתון הזה היא שניתן לזהות כעת בציבור סימנים קלים מאוד של ייאוש בכל הנוגע לחיפוש ומציאת עבודה. על פני הדברים נצפה כי ככל שהמשבר התעסוקתי יימשך שיעור ההשתתפות ירד, שכן צפוי שאנשים יתייאשו מחיפוש עבודה ויצאו מכוח העבודה, ואחרים מלכתחילה יבחרו שלא להיכנס אליו.

שיעור התעסוקה המותאם (שיעור המועסקים ללא מי שנעדרו כל השבוע בשל הקורונה; להלן: שיעור התעסוקה), שהוא שיעור המועסקים מתוך אוכלוסייה מסוימת, הוא נתון שאינו מושפע מההבדל בין מי שמחפשים עבודה ובין מי שהתייאשו והפסיקו לחפש, שכן אינו כולל לא את אלה ולא את אלה. בשנת 2019 עמד שיעור התעסוקה של בני 25–64 על 78%. בחודש אפריל – שיא המשבר – עמד שיעור התעסוקה על 52%, 26 נקודות אחוז פחות מ-2019. באוגוסט, החודש שבו היה שיעור האבטלה הנמוך ביותר, עמד שיעור התעסוקה על 73%, ובנובמבר – על 71% – 8 נקודות אחוז פחות משיעורו ב-2019.³

³ הירידה בשיעור התעסוקה נמוכה מהגידול בשיעור האבטלה כיוון ששיעור האבטלה מחושב ביחס למשתתפים בכוח העבודה, כלומר הן המועסקים והן ומחפשי העבודה, ואילו שיעור התעסוקה מחושב ביחס לכלל האוכלוסייה – כולל מי שאינם משתתפים כלל בכוח העבודה.

שיעור התעסוקה המותאם, גילי 25–64

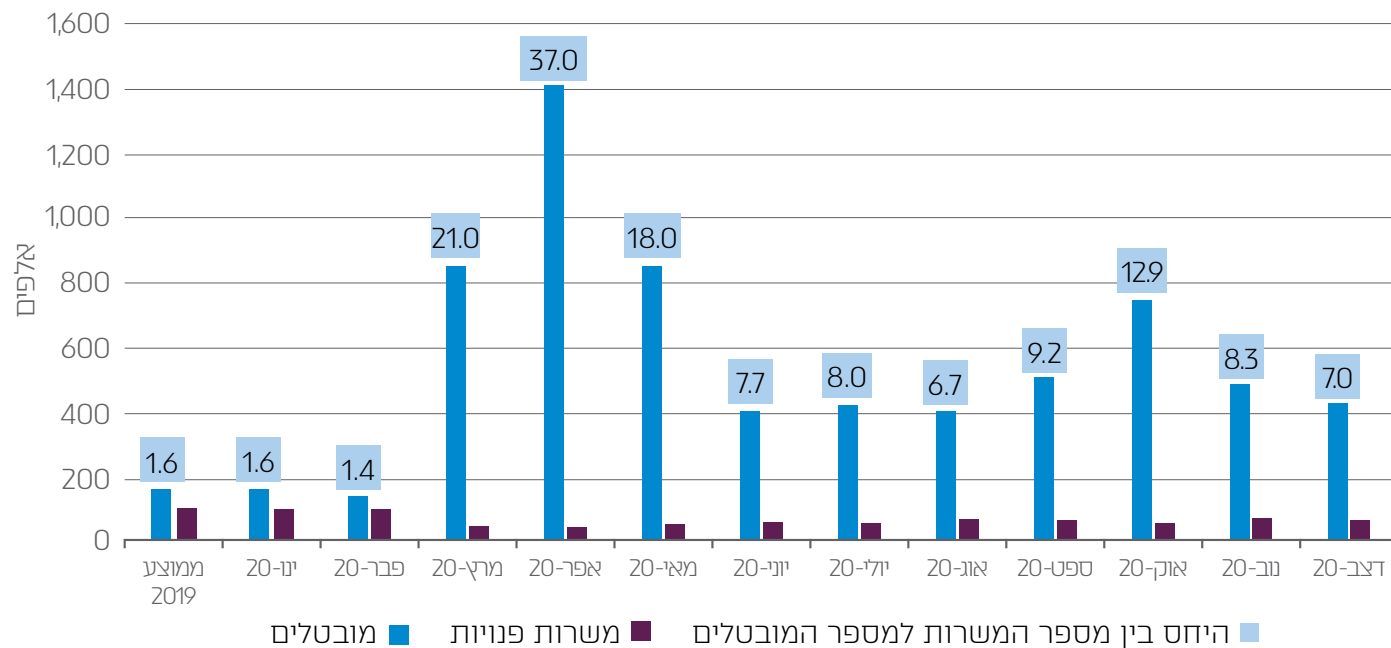


גילי 25–64, מחודש מרץ 2020, לא כולל נעדרים כל השבוע בשל הקורונה.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של זרוע העבודה לנתוני הלמ"ס

במקביל לריבוי הגדול במספר המובטלים התמעט מאוד מספר המשרות הפנויות במשק; באפריל 2020 הסתכם מספר המשרות הפנויות ב-38% ממספרן ב-2019, ובאוגוסט ודצמבר ב-60%, שפירושם כ-60 אלף משרות פנויות. ב-2019 היו על כל משרה פנויה כ-1.6 מובטלים בממוצע, ואילו באפריל 2020 זינק המספר (המותאם) ל-38 מובטלים על כל משרה פנויה, ואחרי הירידה בשיעור האבטלה וההתאוששות הקלה במספר המשרות הפנויות בחודש אוגוסט, עמד על כ-7 מובטלים על כל משרה. במילים אחרות, גם בחודש אוגוסט, ששיעור האבטלה בו היה הנמוך ביותר מאז פרוץ המשבר, הוצעו לדורשי העבודה מעט מאוד משרות פנויות.⁴

⁴ מספר המובטלים מאז מרץ 2020 כולל אנשים שהוצאו לחל"ת בשל הקורונה; אפשר להניח שלפחות חלקם מצפים לחזור למקום עבודתם ואינם מחפשים עבודה חדשה, אך סביר שרובם נמנים עם מחפשי העבודה.

מספר המובטלים לעומת מספר המשרות הפנויות

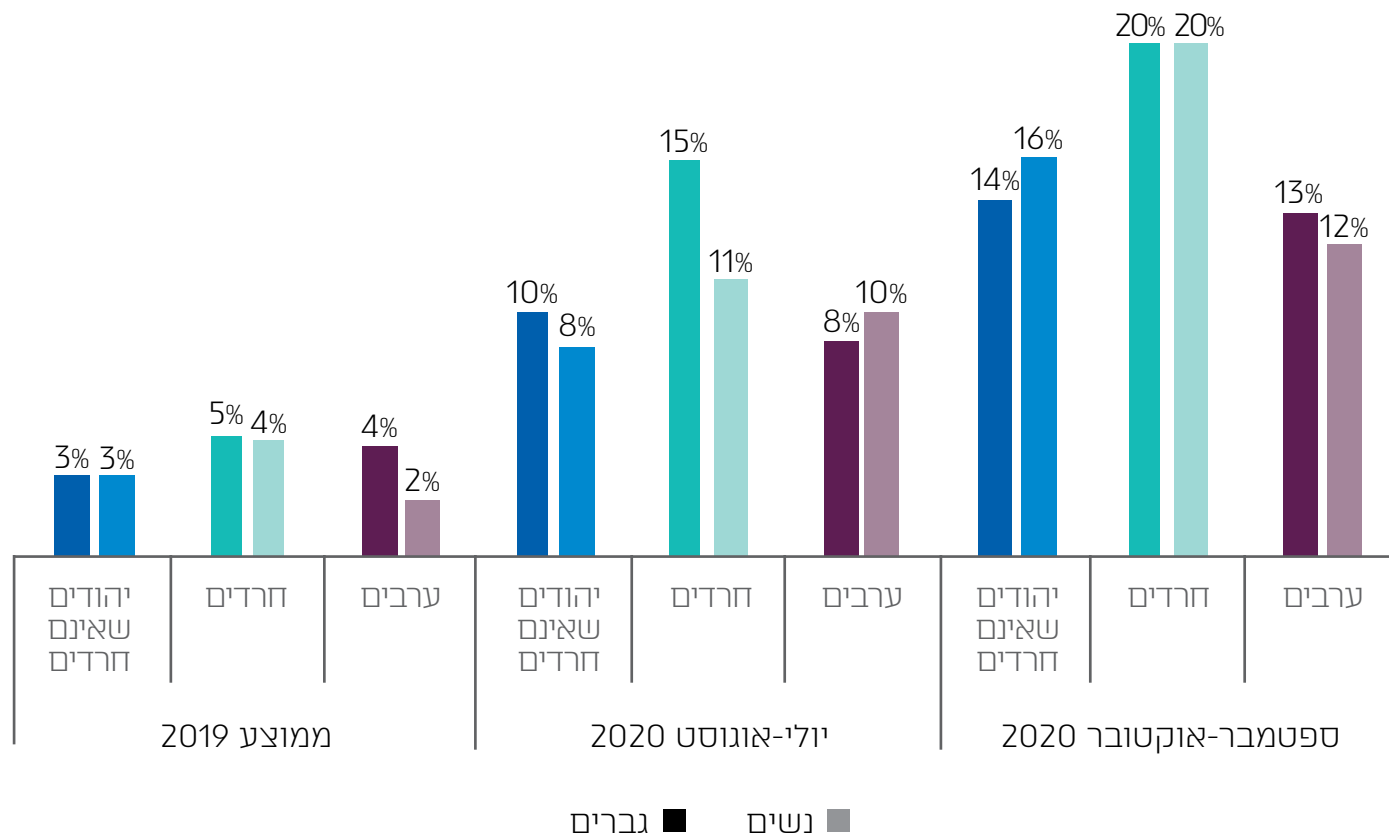


מובטלים בגיל 15 ומעלה, מחודש מרץ, כולל נעדרים כל השבוע בשל הקורונה.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של זרוע העבודה לנתוני הלמ"ס

בחלוקה לפי מגדר ומגזר, השיעור הגבוה ביותר של מפוטרים ומוצאים לחל"ת בתחילת המשבר נרשם בקרב גברים חרדים ונשים ערביות, ושיעור האבטלה הנמוך ביותר נרשם בקרב גברים יהודים שאינם חרדים. ככל שהתקדם המשבר הצטמצמו הפערים בין קבוצות האוכלוסייה השונות, אך גם ביולי-אוגוסט הייתה האבטלה הגבוהה ביותר בקרב החרדים, במיוחד בקרב הגברים החרדים, וגם בתקופת הסגר השני נרשם שיעור האבטלה הגבוה ביותר בקרב החרדים, נשים וגברים כאחד.

נציין כי מעבר לשיעור האבטלה הגבוה יחסית במשבר, גם לפני פרוץ המגפה היה שיעור התעסוקה בקרב גברים חרדים ונשים ערביות נמוך במידה חריגה ביחס לשיעור התעסוקה בשאר קבוצות האוכלוסייה בישראל ובמדינות ה-OECD.

שיעור האבטלה לפי קבוצות אוכלוסייה ומגדר, גילי 25–64



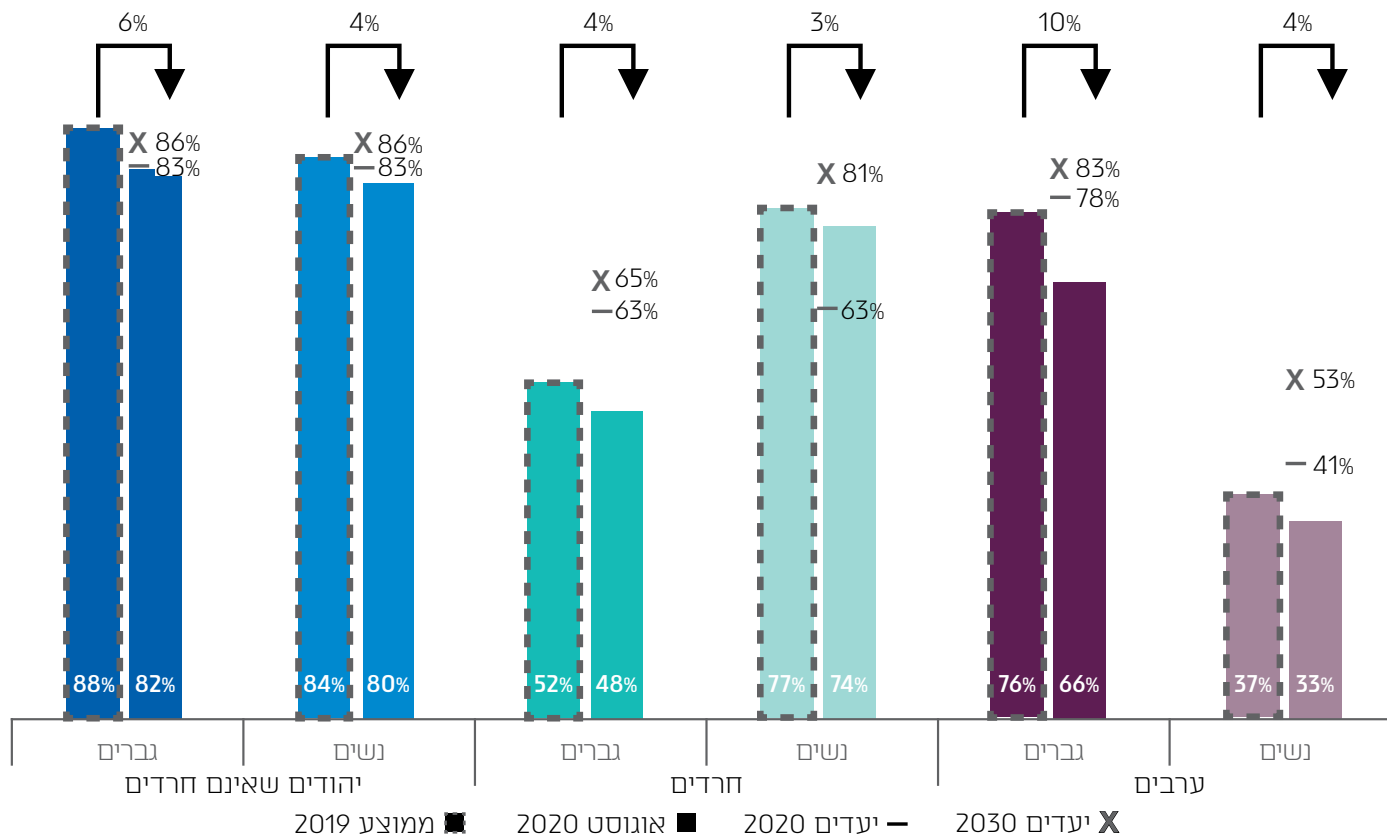
נתוני שנת 2020 כוללים נעדרים כל השבוע בשל הקורונה.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של זרוע העבודה לנתוני הלמ"ס

בשנת 2010 קבעה ממשלת ישראל יעדי תעסוקה לשנת 2020 לקבוצות אוכלוסייה שונות. בשנת 2019 הושגו יעדים אלו במלואם או במידה קרובה לכך בקרב מרבית קבוצות האוכלוסייה, אך הקורונה פוגמת בהרבה מההישגים של העשור האחרון. במיוחד ראוי לציון שיעור התעסוקה הגבוה של הנשים החרדיות, שעמד ב-2019 על 77%, לעומת היעד, שהועמד על 63% בלבד.

לעומת זאת, בקרב הגברים החרדים יעד התעסוקה ל-2020 רחוק ממימוש. שיעור התעסוקה שלהם כמעט לא השתנה בשנים האחרונות, ובשנת 2019 עמד על 53%, בעוד היעד שנקבע להם עמד על 63%. גם הנשים הערביות לא הגיעו ליעד, שעמד על 41%, אך התקרבו אליו, אחרי ששיעור התעסוקה שלהן עלה בקצב מהיר בארבע השנים האחרונות. שיעור התעסוקה בקרב הגברים הערבים, לעומת זאת, ירד מאז שנת 2017, ואף שעמד בשנת 2019 על 76%, שהם 2 נקודות אחוז בלבד מתחת ליעד, שהיה 78%, בתחילת 2020, עוד בטרם החל משבר הקורונה, הוא ירד ב-5 נקודות אחוז. בשילוב עם פגיעת הקורונה, בין 2019 לאוגוסט 2020 ירד שיעור התעסוקה בקרב גברים ערבים ב-10 נקודות אחוז, ובאוגוסט – החודש ששיעור התעסוקה בו היה כאמור הגבוה ביותר מתחילת המשבר – עמד על 66%. יתר על כן, איכות התעסוקה של הגברים הערבים נמוכה, ורבים מהם מועסקים בעבודות פיזיות בשכר נמוך.

ההתקרבות ליעדי 2020 לוותה במאמצים ממשלתיים נרחבים בכלל, ושל זרוע העבודה בפרט. הצבת היעדים הוכיחה את חשיבותה להכוונת המדיניות הממשלתית ולמדידת ההתקדמות אל יעדים כמותיים. לאור חשיבות הנושא, בשנים 2018–2019 פעלה בהובלת זרוע העבודה ועדה ציבורית לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030, והגישה בשנה שעברה את המלצותיה לממשלה. הוועדה הציבה יעדים להשתלבותן של קבוצות האוכלוסייה העיקריות בשוק העבודה עד שנת 2030 ולשיפור איכות התעסוקה שלהן. היעדים נקבעו לפני פרוץ משבר הקורונה. המשבר בשוק העבודה צפוי להימשך עוד שנים אחדות, והשגת יעדי התעסוקה של הקבוצות השונות, בייחוד של הגברים החרדים ושל הערבים, גברים ונשים גם יחד, תהווה אתגר גדול בעשור הקרוב.

שיעורי התעסוקה לעומת יעדי התעסוקה 2020 ו-2030, גילי 25–64 התרחקות מיעדי התעסוקה בעקבות משבר הקורונה



תעסוקה באוגוסט 2020, לא כולל נעדרים כל השבוע בשל הקורונה. ההשוואה היא לאוגוסט 2020, החודש שבו היה שיעור התעסוקה הגבוה ביותר מאז החל משבר הקורונה. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של זרוע העבודה לסקר כוח אדם של הלמ"ס

הפרדה מגדרית ומגזרית בהכשרות בחברה החרדית

שילוב החברה החרדית בעולם התעסוקה הוא אתגר מרכזי בפעילות הממשלה, והחלטות ממשלה רבות עוסקות בנושא. אחד הכלים לשילוב חרדים הוא הכשרות ותוכניות לימודים ייעודיות במימון המדינה. לימודים אלו נעשים לעיתים קרובות בהפרדה מגזרית (בין חרדים לאוכלוסייה הכללית) ובהפרדה מגדרית (בין נשים לגברים). פעילות מסוג זה מתקיימת גם במוסדות המתקצבים על ידי זרוע העבודה. סוגיית ההפרדה נמצאת כיום במוקד של דיון ציבורי ומשפטי, כאשר התומכים בהפרדה טוענים כי בלעדיה קהל היעד לא ישתתף בהכשרות ויתקשה להשתלב בתעסוקה.

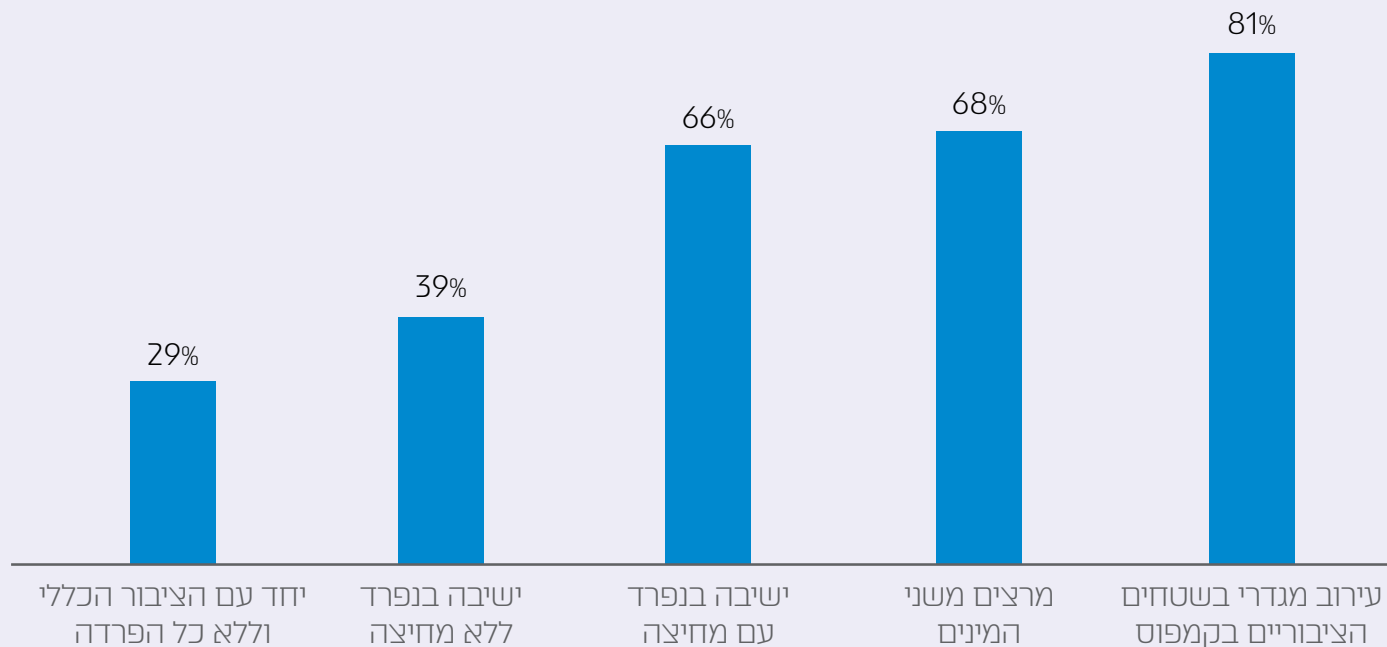
מחקר של זרוע העבודה בחן את עמדות האוכלוסייה החרדית בנוגע להפרדה בהכשרות ומצא כי הפתיחות של החברה החרדית ללימודים בהפרדה חלקית או ללא הפרדה כלל גבוהה מהתפיסה הרווחת.⁵ המחקר כלל סקר טלפוני שעליו השיבו 1,511 חרדים (לפי הגדרה עצמית) בני 18–45. לפני הסקר הטלפוני נערכו ראיונות עומק עם חרדים המשתייכים לאוכלוסיית היעד. הנסקרים והמראיינים נשאלו על עמדותיהם כלפי לימודים מקצועיים ברמות שונות של הפרדה.

נמצא כי במצב של אילוף (קורס הכשרה יחיד בתחום העניין ובאזור המגורים) 29% מהחרדים שהתעניינו בלימודים לקראת השתלבות בתעסוקה ישקלו לימודים עם הציבור הכללי ללא הפרדה מגדרית; 39% ישקלו לימודים בכיתה של נשים וגברים שיֵשבו בנפרד ללא מחיצה; 66% ישקלו לימודים בכיתה של נשים וגברים שיופרדו על ידי מחיצה; 68% ישקלו לימודים עם מרצים משני המינים, ו-81% ישקלו לימודים בקמפוס שהשטחים הציבוריים בו משותפים לנשים וגברים (רובם בכיתות שיש בהן הפרדה כלשהי).

⁵ להרחבה ראו חגית סופרמן פורמן וניצה (קלינר) קסיר, "עמדות האוכלוסייה החרדית בנוגע להפרדה מגזרית ומגדרית בהכשרות ובללימודים מקצועיים", זרוע העבודה, 2020.

מן הממצאים על רמת ההפרדה המועדפת בשטחים הציבוריים בקמפוס ומבחינת המגדר של המרצים עולה שהפתיחות של הציבור החרדי בנושא רבה יותר מכפי שהניחו רבים.

שיעור החרדים שישקלו ללמוד בתנאי הפרדה שונים, מתוך המתעניינים בלימודים



מקור: סופר פורמן וקסיר, זרוע העבודה, 2020

העמדה בשאלת הפרדה המגזרית והמגדרית בלימודים אינה אחידה בכל הזרמים של החברה החרדית. בחסידי חב"ד ניכרה הפתיחות הרבה ביותר, ואחריהם, בסדר יורד, חרדים שאינם מזוהים עם זרם ספציפי; ספרדים; ליטאים; ולבסוף חסידים, שהביעו את העמדות השמרניות ביותר.

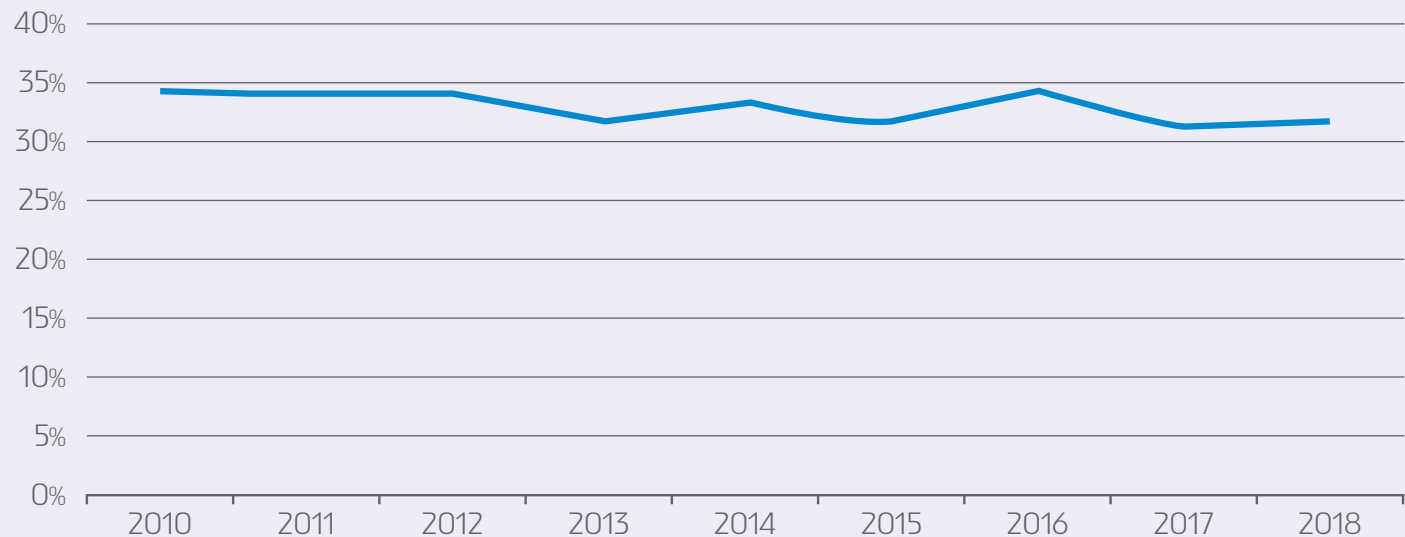
השיקול שלו ייחסו החרדים את החשיבות הגבוהה ביותר בבחירת מוסד הלימודים הוא הפרדה המגדרית בכיתות הלימוד. לשלושת היבטי הפרדה הנוספים שנבדקו יוחסה חשיבות פחותה מזו שיוחסה לשיקולים כגון איכות מסלול הלימודים, האפשרות של שילוב הלימודים עם משפחה או עבודה והעניין בלימודים.

ממצאים אלו ואחרים מאפשרים למפות את מידת הנכונות של הציבור החרדי להשתתף בהכשרות מקצועיות ברמות שונות של הפרדה מגדרית ומגזרית, ובכך לדייק באיזון הנדרש בין השיקולים השונים בסוגיה זו.

מדדי תעסוקת נשים

המשבר הכלכלי הנוכחי הגיע אחרי עשורים של שיפור בתעסוקת נשים. הפערים המגדריים בשיעורי התעסוקה הלכו והצטמצמו, שיעור התעסוקה של נשים בישראל עבר את ממוצע ה-OECD, ונשים יהודיות לא-חרדיות מועסקות בשיעורים מהגבוהים ב-OECD. עם זאת, פער השכר בין המגדרים מוסיף להיות גבוה, ובשנת 2018 עמד על 32%, ללא שיפור משמעותי בעשור האחרון.

פער השכר בין נשים לגברים ללא שינוי משמעותי בעשור האחרון

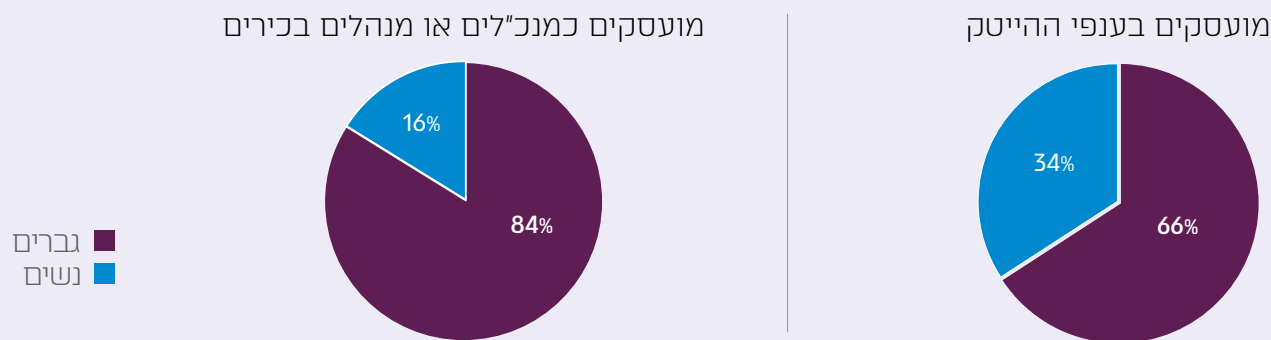


שכר למשרות שכיר. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני הלמ"ס

הסיבות המרכזיות לפערי השכר המגדריים הן בידול תעסוקתי וחלקיות משרה. הבידול התעסוקתי נחלק לשני סוגים – אנכי ואופקי. הבידול האנכי מתבטא בפערים במדרג התפקידים שנשים וגברים ממלאים בתוך מקום העבודה, לדוגמה בעובדה שנשים הן רק 16% מנושאי משרות הניהול הבכירות. הבידול האופקי מתבטא בפערים בין הענפים הכלכליים ומשלחי היד שבהם מועסקים נשים וגברים, לדוגמה בעובדה שנשים הן רק שליש מכלל המועסקים בענף ההייטק. פערים אלו לא השתנו מהותית עם פרוץ משבר הקורונה, ושיעור הנשים הבכירות והמועסקות בענף ההייטק ב-2020 היה דומה לשיעורן ב-2019.

פערים אלו הם שהובילו את ועדת התעסוקה 2030 להמליץ על יעד איכות לתעסוקת נשים – עלייה שנתית של 2.6% בממוצע בשכר החודשי הנומינלי של נשים. יעד זה גבוה מהעלייה הממוצעת בשכרם של גברים בעשור האחרון, והוא צפוי לצמצם את פערי השכר המגדריים.

שיעור הנשים המועסקות בתחומים שהשכר בהם גבוה, ינואר-אוקטובר 2020



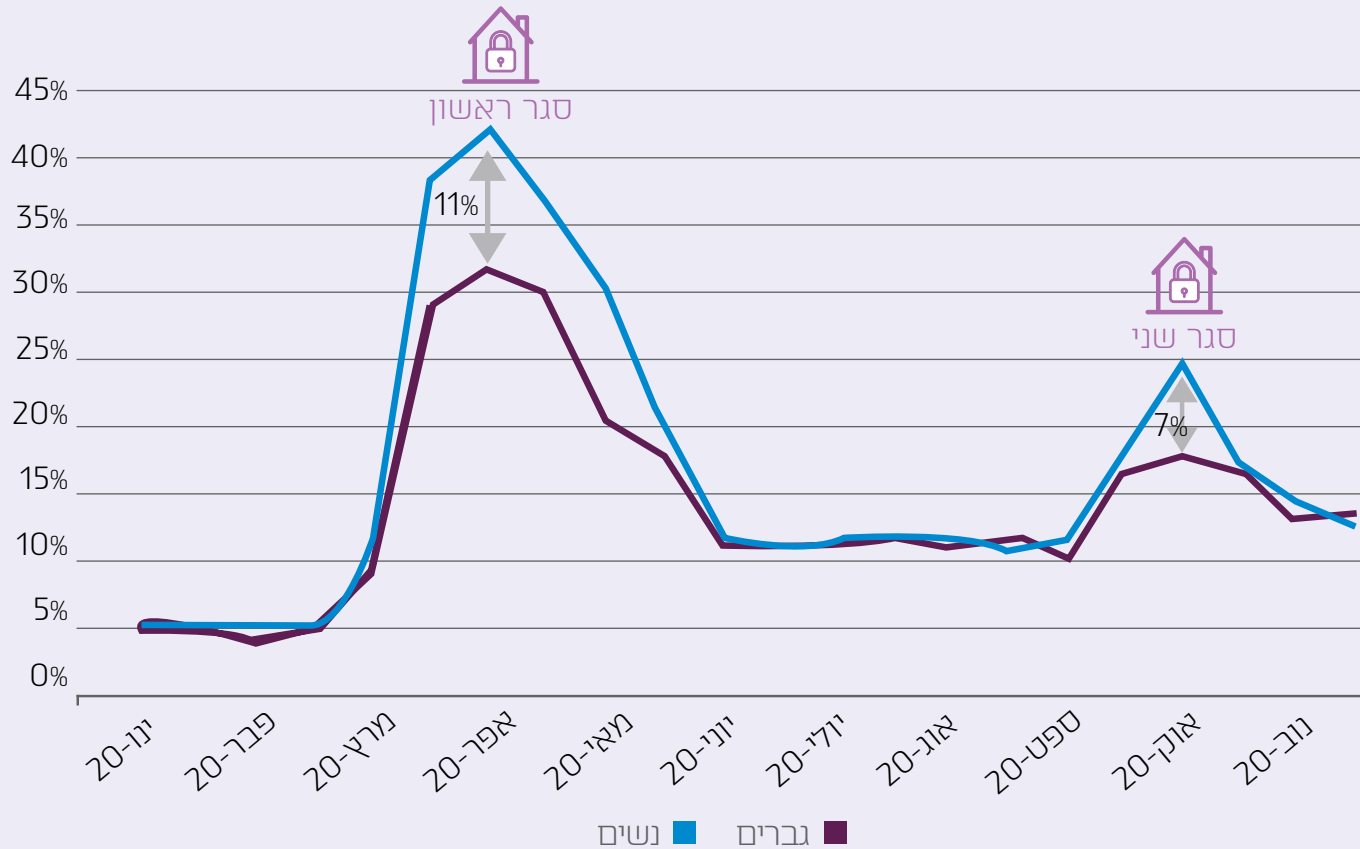
ענפי ההייטק – לפי הגדרת הלמ"ס. מועסקים כמנכ"לים או בכירים – משלח יד 11. בינואר-אוקטובר 2020 עבדו בענפי ההייטק 10% מהמועסקים, וכמנכ"לים או מנהלים בכירים עבדו 1.5% מהמועסקים. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

משבר הקורונה השפיע גם על הפער בין שיעורי התעסוקה של נשים וגברים. עם תחילת המשבר והטלת ההגבלות הנרחבות בסגר הראשון, נשים הוצאו לחל"ת ופוטרו בשיעורים גבוהים מגברים, ובחודש אפריל הגיע הפער המגדרי בשיעור האבטלה המותאם לשיא של 11 נקודות אחוז. פער זה הלך והצטמצם עם פתיחת המשק וחזרת מערכות החינוך לפעילות, אך עם תחילת הסגר השני באמצע ספטמבר שב ונפתח, ובמחצית הראשונה של אוקטובר עמד על 7 נקודות אחוז.

בעקבות הפוטנציאל להרחבת הפערים המגדריים במהלך משבר הקורונה, ובהתאם ליעד האיכות לתעסוקת נשים של דוח ועדת התעסוקה 2030, זרוע העבודה בשיתוף אגף ממשל וחברה במשרד ראש הממשלה עוקבים באופן שוטף אחרי המדדים המרכזיים בתחום תעסוקת הנשים. מדדים אלו מוצגים באופן קבוע במסגרת שולחן עגול בין-מגזרי שהקימה זרוע העבודה ונמנים עימו נציגים של המגזר העסקי, האקדמיה ומכוני מחקר, המגזר השלישי והחברה האזרחית וכן המגזר הממשלתי.

המעקב כולל מדדים שרלוונטיים במיוחד בתקופה זו, כגון הפער המגדרי באבטלה שהוצג לעיל וכן הפער המגדרי בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה, לפי מגזר, גיל ומצב משפחתי. נוסף עליהם כוללת מפת המדדים גם מדדים של מצב השתלבות נשים בשוק העבודה, שרלוונטיים גם בתקופות גאות, ובהם שיעור המועסקות במשרה חלקית, שיעור המועסקות במשרה חלקית שלא מרצון, וכן שיעור הבכירות והמנכ"ליות ושיעור המועסקות בענפי ההייטק שהוצגו לעיל.

שיעור האבטלה לפי מגדר



מחודש מרץ הנתונים כוללים נעדרים כל השבוע בשל הקורונה. הנתונים הם ברמה דו-שבועית.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

מאפייני הנפגעים מהמשבר התעסוקתי

משבר הקורונה פגע בעובדים בעלי משלחי יד מגוונים בכל רמות השכר וההשכלה ובכל הענפים. עם זאת, אף שהפגיעה ניכרה בכל הקשת התעסוקתית, ממוצע השכר של מי שפוטרו בעקבות המשבר או הוצאו לחל"ת (המובטלים) היה נמוך בממוצע משכרם של מי שהמשיכו לעבוד⁶, ורבים מהם הועסקו בענפים המאופיינים בשכר ובפריון עבודה נמוכים. אחוז המשרה הממוצע שלהם היה נמוך יחסית, ולשיעור גבוה מהם אין השכלה אקדמית. בפרק זה יוצגו מאפיינים שונים של המובטלים בחודשים אפריל-אוקטובר.

אבטלה לפי גיל

בחלוקה לפי גיל ניכר כי המשבר פגע בכל קבוצות הגיל, אך הפגיעה קשה יותר בקרב צעירים ומבוגרים ופחותה בגילי הביניים.

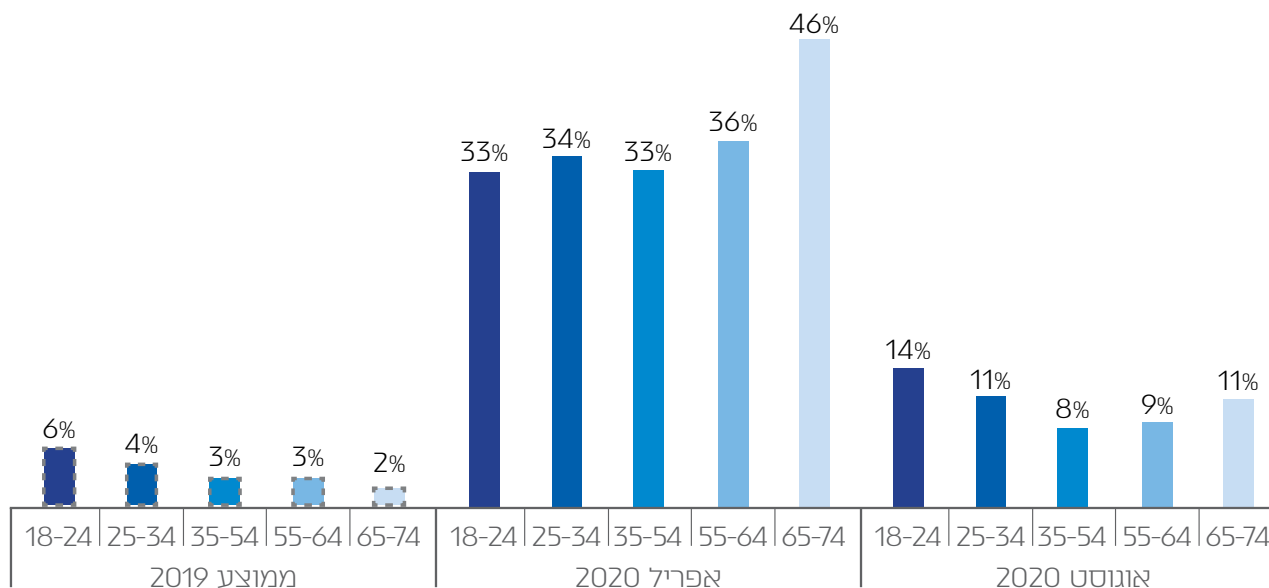
בחודש אפריל הנפגעים ביותר היו מבוגרים בני 65–74, ששיעור האבטלה בקרבם הגיע ל-46%. שיעור זה ירד ל-11% ביולי-אוגוסט. אזרחים מובטלים אחרי גיל פרישה זכאים מאז משבר הקורונה למענקים מהממשלה, כלומר לתחליף הכנסה בעת היותם מובטלים. ייתכן שהאבטלה הגבוהה בקבוצת גיל זו הושפעה מהחשש לחלות בקורונה ומהבחירה לצאת לחל"ת בשל חשש זה.

שיעורי האבטלה של שאר קבוצות הגיל בחודש אפריל היו דומים. בחודש אוגוסט נרשם שיעור האבטלה הנמוך

⁶ נכון לחודש אפריל (החודש האחרון שעבורו יש נתונים) היה השכר הממוצע האחרון של המובטלים כ-6,300 ש"ח, נמוך בכשליש מהשכר הממוצע במשק בשנת 2019 – 10,500 (משרד האוצר, אגף הכלכלן הראשי, ניתוח מאפייני דורשי עבודה בתקופת הקורונה, מאי 2020).

ביותר בקבוצת הגיל 35–54 – כ-8%, ושיעור האבטלה הגבוה ביותר היה בקרב בני 18–24 – כ-14.7%⁷. קבוצת הגיל 18–24 מאופיינת בהשכלה נמוכה יחסית ובשיעור תעסוקה גבוה בשירותי האירוח והאוכל, וכרבע מהמובטלים בקבוצת גיל זו היו חרדים וערבים. בסגר השני – בחודשים ספטמבר ואוקטובר – המשיכה האבטלה להיות גבוהה יחסית בקרב הצעירים (בני 18–34) והמבוגרים (בני 65–74) ונמוכה יותר בקרב קבוצת גיל הביניים.

שיעורי האבטלה לפי קבוצות גיל



נתוני שנת 2020 כוללים נעדרים כל השבוע בשל הקורונה. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

⁷ הגבוה ביותר בגיל 18 ומעלה. שיעור האבטלה בקרב בני 15–17 היה גבוה יותר ועמד בחודש אוגוסט 2020 על 36%, אך הוא גבוה יחסית גם בימי שגרה (מנגד שיעור ההשתתפות נמוך). מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס.

אבטלה לפי השכלה

היחס בין רמת ההשכלה לשיעור האבטלה היה דומה במהלך המשבר ליחס שהיה ביניהם ב-2019. ככלל, ככל שרמת ההשכלה גבוהה יותר, שיעור האבטלה נמוך יותר. שיעור האבטלה ב-2020 היה גבוה בקרב פרטים עם השכלה נמוכה, והנמוך ביותר – בקרב בעלי השכלה אקדמית. חריג מבחינה זו שיעור האבטלה בקרב הסטודנטים, שהיה הגבוה ביותר ועמד באוגוסט על 15%. הסיבה לכך טמונה ככל הנראה בשילוב של מאפייני התעסוקה של הסטודנטים, שמועסקים בדרך כלל במשרות חלקיות וזמניות, ושל הפגיעה בענפי האירוח והאוכל, שבהם מועסקים סטודנטים רבים.

בדיקה על פי מוסד הלימודים האחרון מאפשרת להבחין בין ההכשרות העל-תיכוניות שאינן אקדמיות, ועולה ממנה כי בקרב יוצאי מוסדות להכשרת הנדסאים (בוגרים ונושרים גם יחד) שיעור האבטלה נמוך יחסית, ולעומת זאת הוא גבוה בקרב מי שלמדו בבתי ספר על-תיכוניים אחרים.⁸

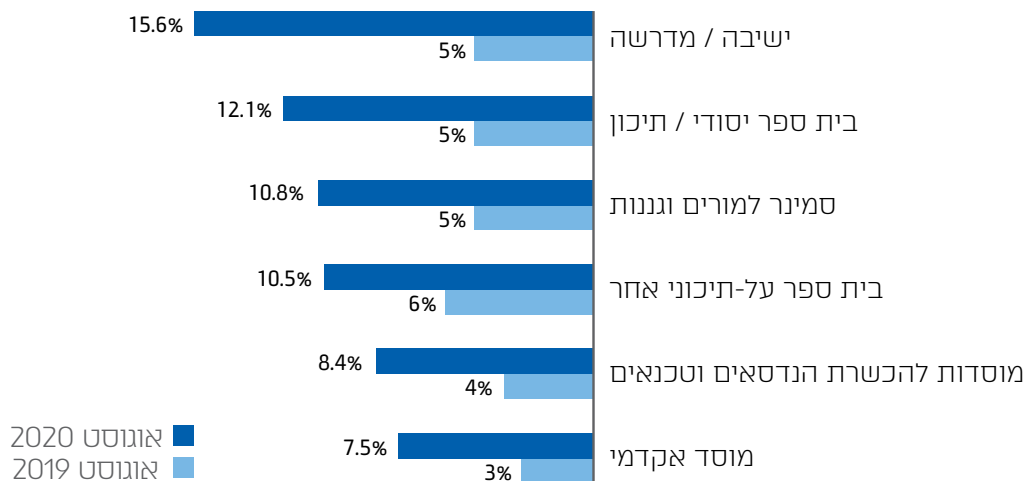
שיעור האבטלה בקרב מי שעברו הכשרה אחרונה במוסד לימודים אקדמי או במוסד להכשרת הנדסאים וטכנאים עמד באפריל על כ-28%, ואילו שיעור האבטלה בקרב שאר הקבוצות עמד על יותר מ-40%. האבטלה הצטמצמה עד חודש אוגוסט, אך הפערים בין הקבוצות נשארו דומים. שיעורי האבטלה הנמוכים ביותר היו בקרב יוצאי מוסדות אקדמיים (7.5%) ובתי ספר על-תיכוניים להנדסאים וטכנאים (8.4%). שיעורי האבטלה בקרב יוצאי בתי ספר על-תיכוניים אחרים (10.5%) ובתי ספר יסודיים או תיכוניים (12.1%) היו גבוהים יותר, ושיעור האבטלה הגבוה ביותר היה בקרב מי שהכשרתם האחרונה הייתה בישיבה או מדרשה (15.6%).

בחודשים ספטמבר ואוקטובר המשיך שיעור האבטלה להיות נמוך יחסית בקרב יוצאי אקדמיה (10% אבטלה)

⁸ בית ספר על-תיכוני שאינו מעניק תואר אקדמי, הלימודים בו נמשכים יותר משנה, והוא אינו בית ספר להנדסאים או טכנאים או סמינר הוראה. לדוגמה: בית ספר לאחיות מוסמכות במסלול לא-אקדמי או בית ספר גבוה לאופנה.

ויוצאי מוסדות להנדסאים וטכנאים (14% אבטלה). שיעור האבטלה הנמוך בקבוצות אלו מעיד ככל הנראה על סוג העבודות של בוגרי או יוצאי מוסדות אלו – עבודות שהוגדרו עבודות חיוניות לאורך המשבר או שהיו נוחות יותר לביצוע מרחוק.⁹

שיעור האבטלה לפי סוג מוסד הלימודים האחרון



מגיל 15 ומעלה, ללא סטודנטים. נתוני שנת 2020 כוללים נעדרים כל השבוע בשל הקורונה.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

⁹ ייתכן שהוא מעיד גם על הרלוונטיות של ההכשרה לצורכי השוק. איכות ההכשרה של בוגרי מוסדות להכשרת הנדסאים ניכרת גם בבחינת הכנסות של בוגרים מדופלמים של מה"ט (המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית). כך לדוגמה ההכנסה החציונית של בוגרים מדופלמים במקצועות הליבה (כגון הנדסת חשמל והנדסה אזרחית) של מה"ט גבוהה משכרם של בעלי תואר במדעי הרוח באוניברסיטאות (אגף הכלכלן הראשי, משרד האוצר [2018], הכנסת בוגרי מערכות ההשכלה העל-תיכוניות, סקירה כלכלית שבועית, 19 באוגוסט).

בוגרי לימודי הנדסאות

מסלולי לימודי ההנדסאות של המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית (מה"ט) הם חלק מרכזי בהכשרה העל-תיכונית שאינה אקדמית בישראל. לימודי ההנדסאות מאפשרים התמחות בתחומי הטכנולוגיה למי שאינם יכולים או אינם מעוניינים לרכוש השכלה אקדמית, והם מקנים כרטיס כניסה לתעסוקה איכותית ולהשתלבות במשק. בשנת 2019 ערכה זרוע העבודה סקר לבדיקת השתלבותם בעבודה של בוגרי מה"ט. לשאלון הסקר, שכלל שאלות על מצבם התעסוקתי, שביעות רצונם מהלימודים ועוד, השיבו כ-3,100 בוגרי מה"ט שסיימו את לימודיהם ב-2015 וב-2016.¹⁰

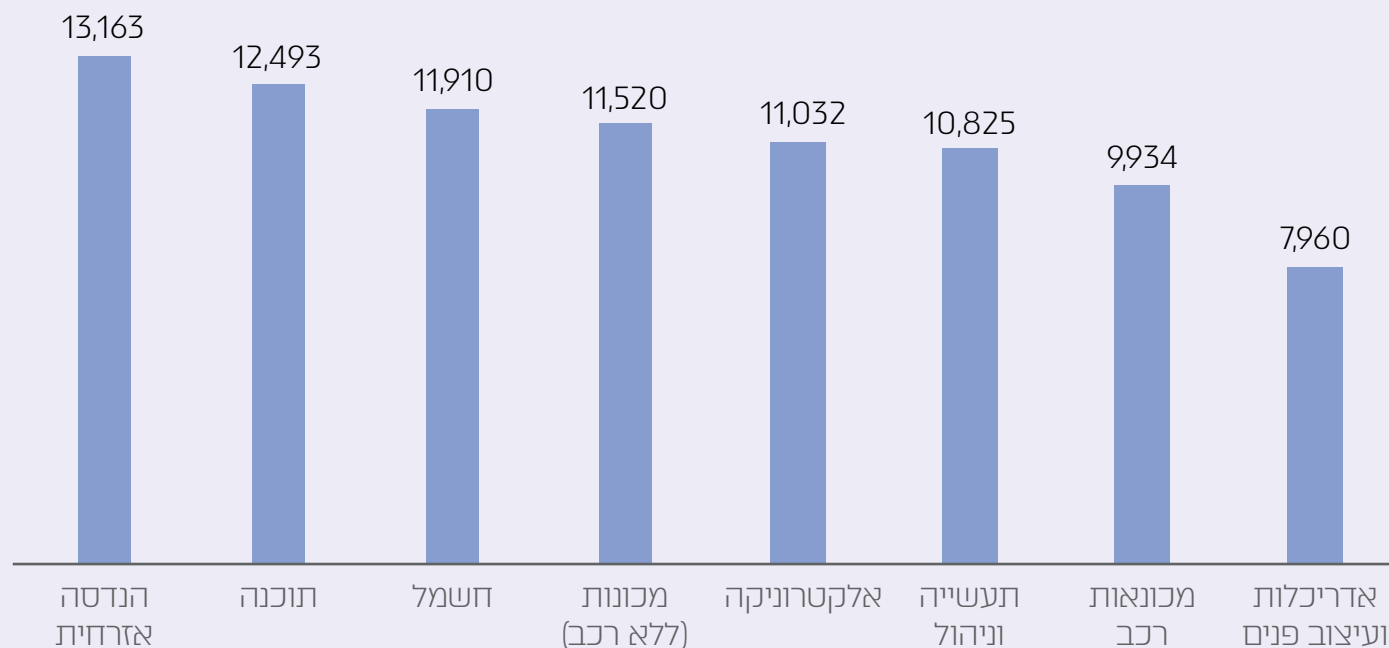
בשנת 2015 ו-2016 סיימו את לימודיהם במסגרות מה"ט כ-8,000 תלמידים בממוצע בשנה, לעומת כ-7,550 בוגרים בממוצע בשנה ב-2013 ו-2014. מדובר בגידול של כ-6% במספר בוגרי מה"ט, לעומת גידול של אחוז אחד בלבד במספרם של בוגרי המוסדות להשכלה גבוהה באותה תקופה.

כ-91% מבוגרי השנים 2015 ו-2016 היו מועסקים בשנת 2019, כ-66% מהם בתחום שלמדו. השכר הממוצע של בוגרים בשנים הראשונות לאחר לימודיהם, בין שעבדו במקצוע שלמדו ובין שעבדו במקצוע אחר, עמד בשנת 2019 על כ-10,700 ש"ח. מדובר בעלייה ריאלית של כ-13% לעומת שכר הבוגרים ב-2017. השכר הריאלי במשק, לעומת זאת, עלה באותה תקופה ב-9.5%. שכרם של בוגרים בשנים הראשונות לאחר הלימודים שעובדים במקצוע שלמדו, עמד על כ-11,300 שקלים בממוצע ב-2019. גובה השכר אינו אחיד, והוא משתנה בהתאם למגמת הלימוד. בקרב מי שעבדו במקצוע שלמדו, את השכר הגבוה ביותר קיבלו בוגרי לימודי הנדסאות אזרחית, הנדסאות תוכנה וחשמל. במגמות אלו נרשם גידול חד במספר הלומדים בשנים האחרונות,¹¹ ונראה שהביקוש לבוגרים, כפי שהוא מתבטא ברמות השכר, מיתרגם לגידול במספר הלומדים.

¹⁰ להרחבה ראו דליה בן רבי, אלון פורת ורונית הריס, "[השתלבותם של בוגרי לימודי הנדסאות בשוק העבודה: סקר בוגרי מה"ט](#)", זרוע העבודה, 2020.

¹¹ השוואה של בוגרי הנדסאות בשנים 2013-2014 לבוגרי הנדסאות בשנים 2015-2016.

השכר הממוצע (בש"ח) של העוסקים בתחום הנלמד, בשנת 2019, כ-3-4 שנים מסיום הלימודים



מקור: סקר בוגרי מה"ט 2019, אגף אסטרטגיה ותכנון מדיניות בזרוע העבודה

לתופעה זו של התאמה בין גובה שכר הבוגרים ובין השינוי במספר הלומדים במגמות השונות, ישנו חריג אחד – מגמת האדריכלות ועיצוב פנים. מגמה זו נמצאת ברף התחתון מבחינת שכר הבוגרים, אך מספר הלומדים בה גדל במידה ניכרת. מגמה זו נבדלת משאר המגמות גם בהרכב האוכלוסייה הלומדת בה, וייתכן שהפער נובע בחלקו מהבדל זה. במגמת האדריכלות יש ייצוג גבוה לנשים חרדיות וערביות ויש בה רוב נשי מובהק של

71% מהבוגרים, אף שנשים הן כ-30% בלבד מבוגרי כלל המגמות של מה"ט. הנשים הן רוב גם במגמת הנדסאות התוכנה, בעיקר בזכות המסלולים בסמינרים הייעודיים לנשים חרדיות, שבמסגרתם לומדות כ-36% מכלל בוגרי ובוגרות המגמה.¹²

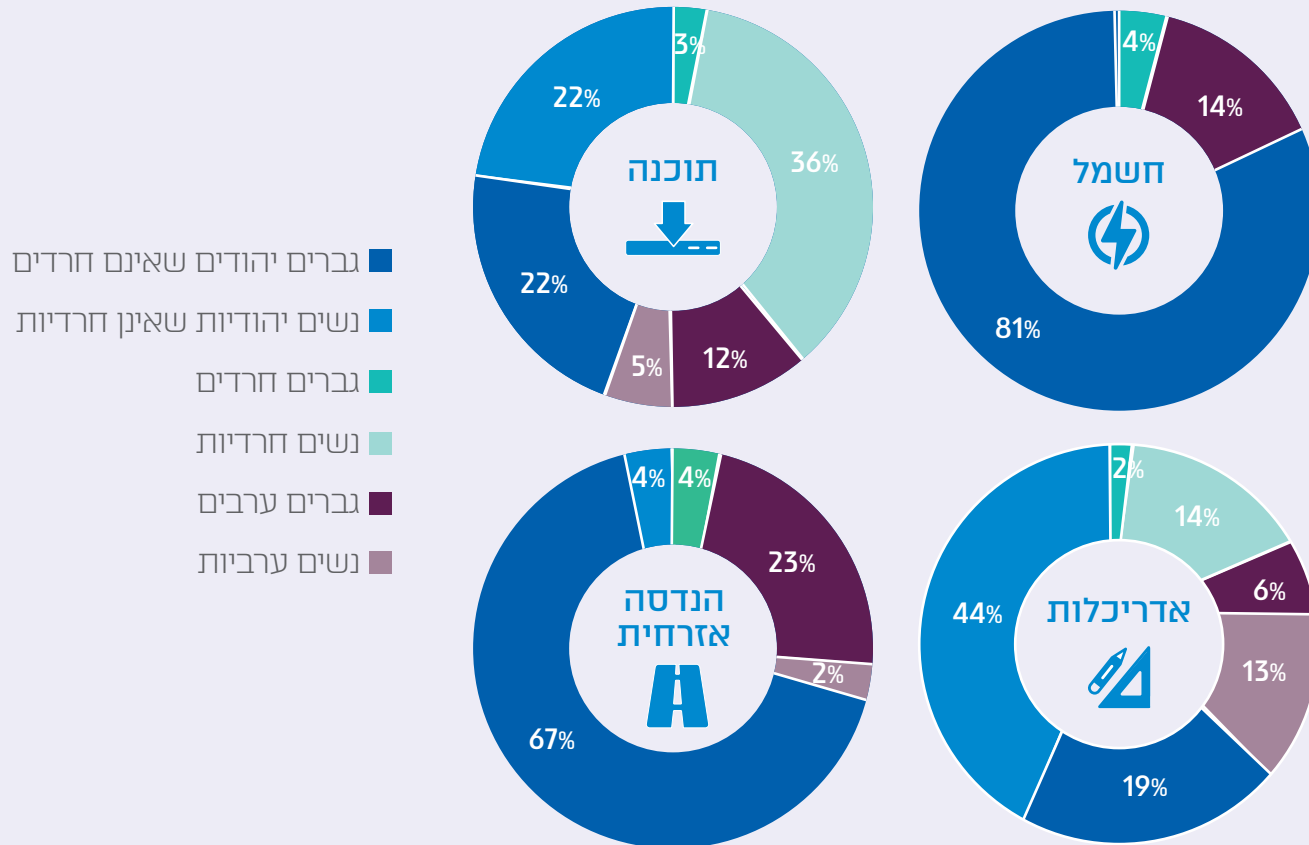
במגמות ההנדסה האזרחית והנדסאות החשמל, לעומת זאת, הרוב המוחלט של הבוגרים הם גברים – 95% ו-98% בהתאמה. במגמת הנדסאות מכונות רכב 99% מהבוגרים הם גברים, כ-45% מהם גברים ערבים, שיעור גבוה בהרבה משיעורם בכלל אוכלוסיית הבוגרים, שעומד על כ-15%.

בשנים האחרונות החלו גברים חרדים ללמוד הנדסאות במספרים משמעותיים. לעומת השנים 2013 ו-2014, שבהן סיימו את לימודיהם במה"ט כ-30 גברים חרדים בלבד,¹³ בשנים 2015 ו-2016 כבר עמד מספרם על כ-340, כ-150 מהם במגמת הנדסה אזרחית.

¹² להרחבה ראו התיבה "נשים חרדיות בלימודי הנדסאות", בתוך זרוע העבודה, דוח שוק העבודה בישראל, יולי 2019.

¹³ הגדרת חרדים בפרק זה מבוססת על נתונים מנהליים של מה"ט והיא שונה מהגדרת הלמ"ס המשמשת בשאר פרקי הדוח. בפרק זה מוגדרים חרדים גברים במסלול תקצוב לחרדים ונשים הלומדות בסמינרים המיועדים לנשים חרדיות.

פילוח מגמות מה"ט לפי אוכלוסיית הבוגרים, מגמות נבחרות



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה ותכנון מדיניות לנתוני מה"ט, זרוע העבודה

תהליכי השינוי במערך ההכשרה המקצועית

ערב פרוץ משבר הקורונה היו בישראל שיעורי אבטלה נמוכים יחסית ושיעורי תעסוקה גבוהים יחסית, אך היו בשוק העבודה גם נקודות חולשה ברורות, ובהן פיריון עבודה נמוך ופערי מיומנויות גבוהים בין העובדים הישראליים. חולשות אלו נוגעות לבסיס ההון האנושי הישראלי, והן מחייבות את הממשלה לפעול להקניית המיומנויות הנדרשות בשוק העבודה לכל מי שמוכן ללמוד אותן. בלי מערך הכשרה מקצועית נרחב ובעל השפעה של ממש לא תתאפשר התמודדות עם אתגרי העתיד, ואף לא עם אתגרי ההווה.

בנסיבות אלו מערך ההכשרות הממשלתי עובר שינוי הנשען על עקרונות שקבעה ועדת 2030, שעסקה בנושא עם נציגי המגזר העסקי, נציגי ציבור ונציגיהם של משרדי ממשלה שונים (להרחבה על הוועדה ראו עמ' 17). להלן מפורטים הצעדים העיקריים הננקטים בימים אלה.

י מיסוד וחיזוק השותפות עם מעסיקים בתחום ההון האנושי

- בימים אלה מוקמת מנהלת מעסיקים לפיתוח הון אנושי. המנהלת מוקמת בהובלת זרוע העבודה והפורום הכלכלי-חברתי מיסודה של נשיאות המגזר העסקי ובשותפות עם הסתדרות העובדים. המנהלת תברר אצל מעסיקים לאילו עובדים יש ביקוש מיידי; תפנה מעסיקים לתוכניות הכשרה למחפשי עבודה שמשלבות חניכות והשמה במקום עבודה; תפעל עם זרוע העבודה לעדכון ושיפור של תוכניות ההכשרה; ועוד.

- פותחה פלטפורמה מקוונת, "זירת המעסיקים", שמאפשרת לכל מעסיק המעוניין בכך להשתתף בקלות במגוון המסלולים של זרוע העבודה המיועדים לשילוב מעסיקים בהכשרות מקצועיות.

<https://govextra.gov.il/labor/bizlabor/home>

חידוש מסלולי הכשרה בדגש על מענים דיגיטליים, הפחתת הבירוקרטיה ופתיחות למתרחש בשוק הפרטי

- בוצעה רויז'יה מקיפה של התהליכים הבירוקרטיים הנדרשים לפתיחת הכשרות מקצועיות. השינויים כוללים הגשת בקשות לפתיחת קורסים באופן דיגיטלי; הגדרת לוחות זמנים ברורים ומהירים לאישורים מצד הממשלה; הסתמכות על הצהרות מעסיק (במסלולים המערבים מעסיקים באופן צמוד); בקרה בדיעבד; ועוד.
- פותח מסלול חדש, "המסלול הירוק", הפונה למעסיקים ולגופי הכשרה שלא בהכרח עובדים דרך קבע עם הממשלה. כנגד התחייבות להשמה בסופה של ההכשרה, המסלול מאפשר מימון של הכשרות מקצועיות במגוון רחב של תחומים נפוצים בשוק הפרטי, ותהליך האישור פשוט יחסית.

הכשרות מותאמות לצורכי השוק

הכשרות מקצועיות שיש בהן מעורבות ניכרת של מעסיקים מותאמות בהכרח לדרישות השוק, אך לא כל ההכשרות יכולות לכלול התחייבות של מעסיק להשמה או חניכות, ולכן קבלת החלטות בקשר למסלולי ההכשרה השונים מחייבת התבססות על נתוני הביקוש לעובדים. לשם כך מתבצע מעקב אחר השכר במקצועות שונים במשק ואחר שכרם של בוגרי ההכשרות המקצועיות במגמות הלימוד השונות. בהתאם, ההכשרות המתוקצבות ומערך השוברים (מימון המבוסס על החלטת הפרט לגבי תחום הלימוד)¹⁴ ממוקדים בתחומים רלוונטיים לצורכי השוק ומביאים בחשבון את נתוני השכר.

¹⁴ הכשרות מתוקצבות הן כיתות לימוד שנפתחות במימון האגף להכשרה מקצועית במגמות לימוד בהתאם לשיקול הדעת של המשרד. לצד המערך המתוקצב פועל מערך נרחב של הכשרות מקצועיות שאינן מתוקצבות על ידי האגף להכשרה מקצועית, אך תוכניות הלימוד שלהן מפוקחות ומאפשרות למסיימים אותן לקבל תעודה ממשלתית, כפוף למעבר בחינה של האגף להכשרה. מערך השוברים מאפשר לפרטים (בעיקר מקרב הפונים לשירות התעסוקה או למרכזי ההכוון התעסוקתי של זרוע העבודה) לקבל מימון חלקי או מלא (בין היתר בהתאם לתחום שנבחר) למגוון רחב של הכשרות המוכרות על ידי האגף להכשרה או על ידי משרדים ממשלתיים שונים.

כך למשל שונה לאחרונה מסלול השוברים, שבעבר היה מאפשר לממן הכשרה בכל תחום שמפוקח מטעם גוף ממשלתי כלשהו, וכיום אין הוא מקנה עוד סבסוד ללימודי מקצועות שהביקוש להם בשוק נמוך. יתרה מזו, הכשרה במקצועות בתחומים שהשכר בהם גבוה יחסית מקבלת סבסוד גבוה יותר. ברשימת ההכשרות שנהנות מסבסוד גבוה נמצאות, לדוגמה, הכשרות לחשמלאים (שכר חודשי ממוצע של 12,930 ש"ח) ולמנופאים (שכר חודשי ממוצע של 14,971 ש"ח).¹⁵

י הקניית כישורים כלליים

נוסף על החשיבות של מערך הכשרה הקשוב לצרכים המשתנים של השוק ועידוד מעורבותם של מעסיקים, נודעת חשיבות רבה לחיזוק כישורי הבסיס. היכולת ללמוד באופן עצמאי מאפשרת לעובד להמשיך ולהתעדכן בשינויים המתרחשים בשוק העבודה לאורך חייו. כישורי בסיס של שפה ואוריינות דיגיטלית הם הבסיס במרבית התחומים במשק. לפיכך זרוע העבודה מפתחת תוכניות לימוד ייעודיות להקניית כישורים כלליים, ופועלת גם לשינוי תוכניות הלימוד הקיימות ולשלב בהן הקניית כישורי בסיס.

בתוכניות הלימודים של מערך ההכשרה המקצועית מתקיים תהליך משותף עם מעסיקים, שבמסגרתו מבררים מה הם הכישורים הנדרשים בתחומים שונים על מנת לשלבם בהכשרות. תהליך מסוג זה בוצע בלימודי ההנדסאות, ותוכנית הלימודים התמקדה בארבעה כישורים מרכזיים: אוריינות דיגיטלית, למידה לאורך החיים, פתרון בעיות מורכבות ועבודת צוות.

¹⁵ נתוני השכר מתייחסים לשכרם של בני 25 ומעלה שעבדו במשלח היד בשנת 2017 (נתוני רשות המיסים מוצגים עם סקר כוח אדם של הלמ"ס).

אבטלה לפי ענף כלכלי

כצפוי, בזמן המשבר הייתה האבטלה נמוכה יותר בענפים החיוניים או בענפים שבהם אפשר לעבוד מהבית, וגבוהה בענפים שפעילותם נעצרה.

את הפגיעה הקשה ביותר ספגו ענף שירותי האירוח והאוכל, ששיעור האבטלה בו עמד באפריל על 77%, וענף האומנות והפנאי, ששיעור האבטלה בו הגיע באפריל ל-70%. בשאר הענפים הייתה האבטלה נמוכה מ-50%, כאשר האבטלה הנמוכה ביותר הייתה בענף המנהל המקומי, המנהל הציבורי והביטחון¹⁶ (11%), בענף אספקת המים (15%) ובענף המידע והתקשורת, שכולל את מרבית עובדי ההייטק (14%).¹⁷

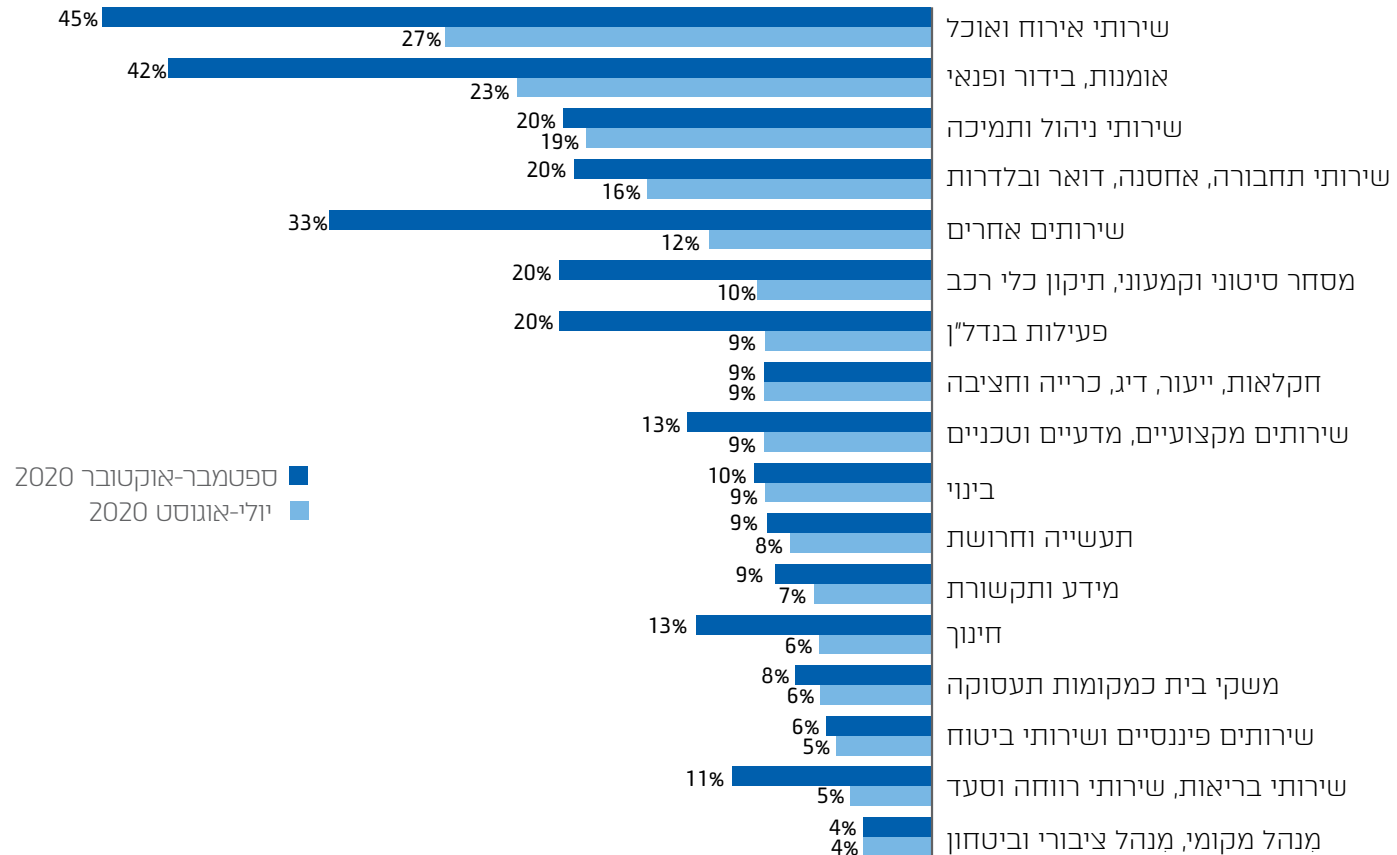
גם ביולי-אוגוסט, לאחר פתיחת הסגר, נותר שירותי האירוח והאוכל הענף ששיעור האבטלה בו הוא הגבוה ביותר – 27% – למרות האישור להסעדה במקום ולפתיחת שירותי האירוח לציבור בהגבלת מספר הסועדים. ענף זה מתאפיין בכוח עבודה צעיר – 67% מהמובטלים בענף היו מתחת לגיל 35. גם בענף האומנות, הבידור והפנאי נשאר שיעור אבטלה גבוה יחסית של 23%, ובענף שירותי הניהול והתמיכה, שכולל בין היתר פעילויות של סוכנויות נסיעות, מארגני טיולים, הזמנות ושירותים נלווים, עמד שיעור האבטלה על 19%.

שיעור האבטלה בענף המנהל המקומי, המנהל הציבורי והביטחון נשאר הנמוך ביותר גם באוגוסט, כשעמד על 3.7%. הצטרף אליהם ענף שירותי הבריאות, הרווחה והסיעוד שירד מ-34% אבטלה באפריל לשיעור של 4.6% באוגוסט. ענפים נוספים ששיעורי האבטלה בהם היו נמוכים יחסית הם השירותים הפיננסיים ושירותי הביטוח (5.4%) והחינוך (6.3%).

¹⁶ ענף זה כולל מנהל מקומי, ניהול ענייני המדינה, ניהול עניינים חיצוניים, ביטוח לאומי ומוסדות לאומיים.

¹⁷ נתוני האבטלה בחלוקה לענפי כלכלה ומשלחי יד קיימים רק עבור מי שמובטלים פחות משנה.

שיעורי האבטלה לפי ענפים



גיל 15 ומעלה. כולל נעדרים כל השבוע בשל הקורונה.

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

בסגר השני נרשמה העלייה הגבוהה ביותר בנקודות אחוז בשיעור האבטלה בשני הענפים שנפגעו בצורה החמורה ביותר – ענף שירותי האירוח והאוכל וענף האומנות, הבידור והפנאי – וכן בענף "שירותים אחרים".¹⁸ האבטלה בענפים אלו עלתה בכ-20 נקודות אחוז. עלייה של 11 נקודות אחוז בשיעור האבטלה חלה בענפי פעילות הנדל"ן והמסחר הסיטוני והקמעוני. שיעור האבטלה בענפי שירותי הניהול והתמיכה ושירותי התחבורה והדואר, שהיה גבוה ביולי-אוגוסט, כמעט לא השתנה בספטמבר-אוקטובר.

בחודש אפריל היה שיעור אבטלה גבוה בענפים שהשכר הממוצע בהם היה נמוך.¹⁹ בחודש אוגוסט, לעומת זאת, לא היה מתאם בולט בין גובה השכר הממוצע בענף ובין שיעור האבטלה. עם הענפים שנפגעו קל יחסית נמנו גם כאלה שהשכר הממוצע בהם גבוה (כדוגמת מידע ותקשורת) וגם ענפים שהשכר הממוצע בהם נמוך (מנהל מקומי ומנהל ציבורי, חינוך).

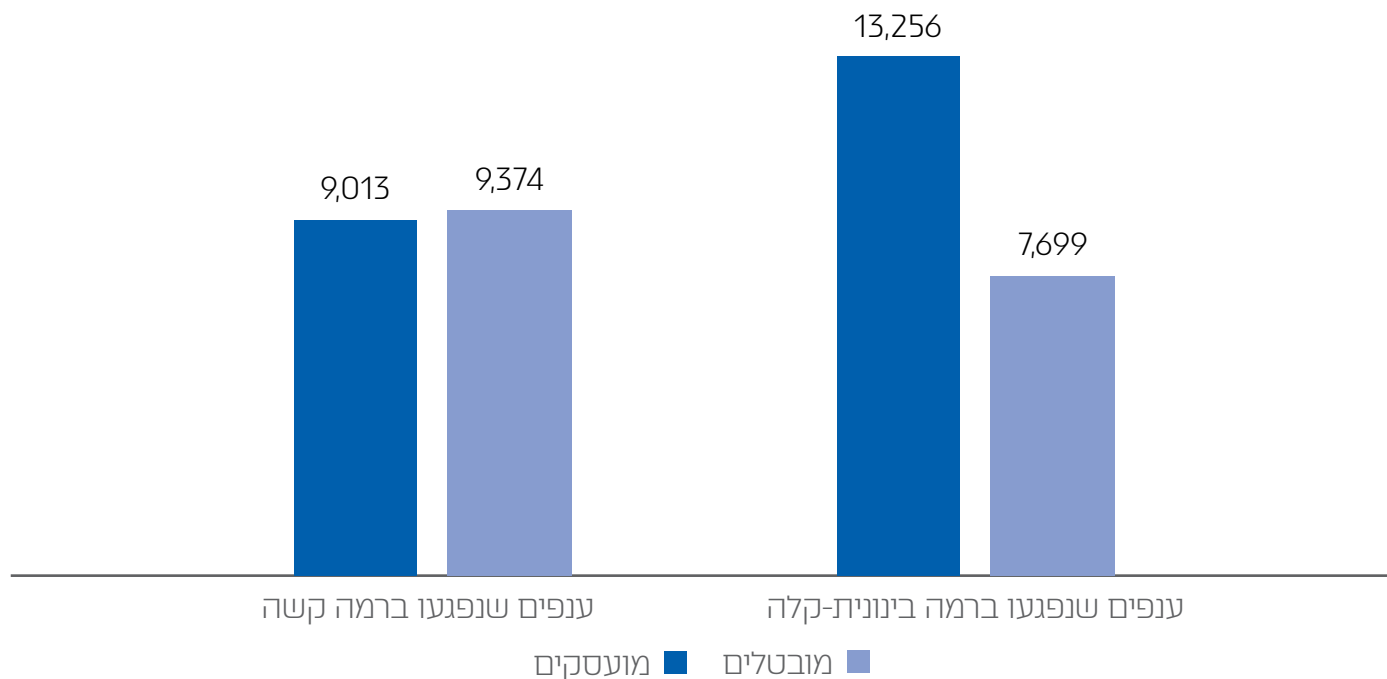
בחודש אוגוסט ניתן לראות כי בענפים שנפגעו בצורה קלה יחסית פוטרו או הוצאו לחל"ת העובדים בשכר נמוך, בדומה לדפוס שנצפה באפריל. לעומתם, בחמשת הענפים שנותרו עם פגיעה קשה גם בחודש אוגוסט (שירותי אירוח ואוכל; אומנות, בידור ופנאי; שירותי ניהול ותמיכה; שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות; שירותים אחרים), שכר המובטלים החדשים כפי שנצפה בשנת 2018 היה דומה לשכר המועסקים.²⁰ נראה כי ענפים שנפגעו באופן מערכתי בעקבות סגירה של ליבת הפעילות פיטרו את כלל העובדים, כולל עובדי הליבה ששכרם גבוה.

¹⁸ ענף זה כולל פעילויות של ארגוני חברים, תיקון מחשבים, ציוד אישי וציוד לבית ושירותים אישיים אחרים.

¹⁹ אורן הלר, מרק רוזנברג ומירי אנדבלד, "מאפייני השכירים שנפגעו משבר הקורונה", המוסד לביטוח לאומי, 2020.

²⁰ נתוני שכר משנת 2018 הם הנתונים העדכניים ביותר הקיימים.

מאפייני שכר* בש"ח לפי מצב תעסוקתי באוגוסט 2020



* נתוני שכר משנת 2018

ענפים שנפגעו: שירותי אירוח ואוכל; אומנות, בידור ופנאי; שירותי ניהול ותמיכה; שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות; שירותים אחרים.

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

שילוב החברה הערבית בתחומי ההייטק

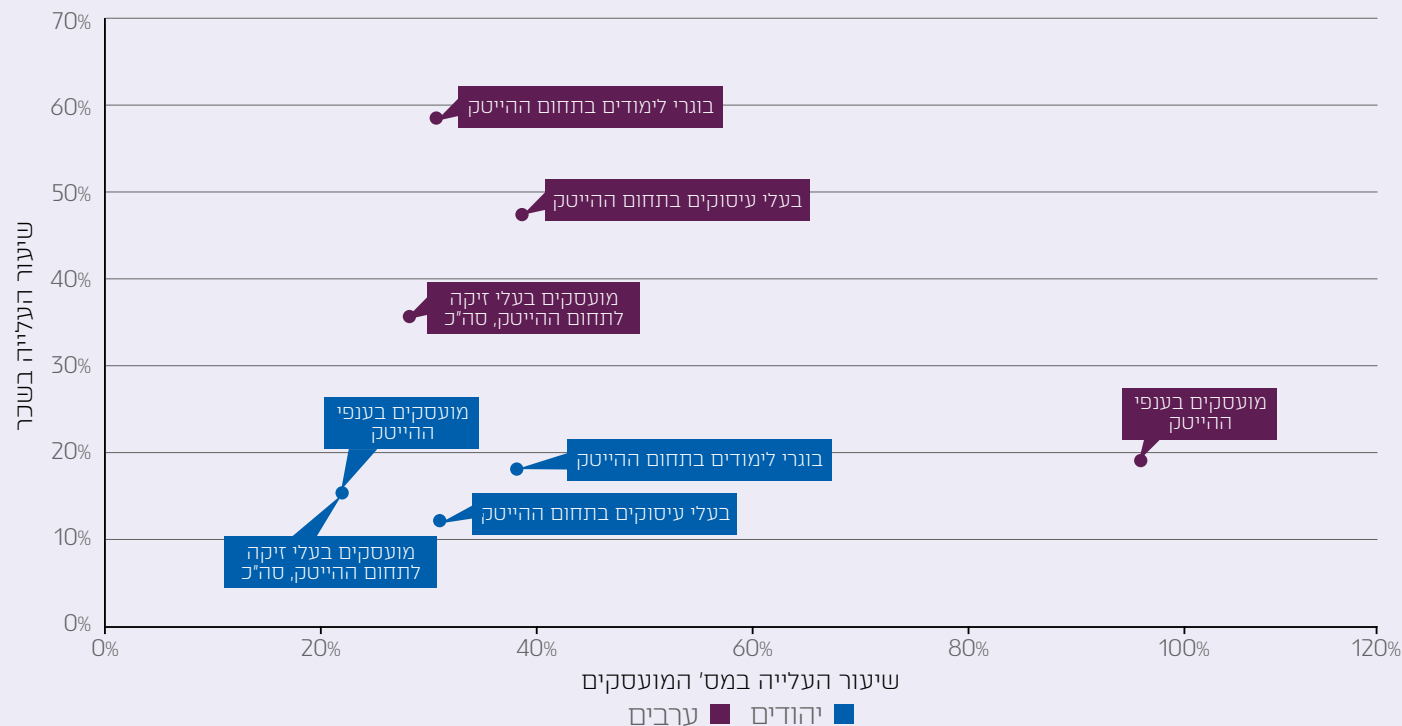
בעשור האחרון התחדדה ההבנה של חשיבות שילובה של החברה הערבית בהייטק הן להמשך הצמיחה של תחום זה, שהוא מנוע צמיחה מרכזי של המשק הישראלי, הן לשיפור מצבה החברתי-כלכלי של החברה הערבית. מידת השילוב של החברה הערבית בהייטק נמוכה יחסית. בשנת 2017 עבדו בענפי ההייטק כ-1% בלבד מכלל המועסקים הערבים, לעומת 8.5% מכלל המועסקים בחברה היהודית. עם זאת, בשנים האחרונות השתפר מאוד שילובם של ערבים בהייטק. השיפור, שניכר במספר מדדי תעסוקה ושכר, מגיע לאחר השקעת משאבים ניכרת, ממשלתית ופרטית גם יחד, בשילוב החברה הערבית בהשכלה הטכנולוגית ובתעסוקה בהייטק. מחקר של זרוע העבודה בחן את מגמות השילוב בענפים, בתחומי העיסוק (משלחי היד) ובמקצועות הלימוד הקשורים לתחום ההייטק.²¹

מספרם של בוגרי הלימודים האקדמיים בתחום ההייטק בחברה הערבית זינק בעשור האחרון מכ-50 ל-250 בשנה. מספר המועסקים הערבים בענפי ההייטק הכפיל את עצמו משנת 2012 עד שנת 2017 והגיע לכ-5,100. מספר המועסקים בעיסוקים בתחום ההייטק (לפי משלח יד) עלה בכ-40% ועמד על כ-6,500. נוסף על הגידול במספר המועסקים חלה עלייה בשכרם של כלל העובדים הערבים שלעיסוקם יש זיקה לתחום ההייטק, ובמיוחד של מי שלמדו לימודים אקדמיים במקצועות ההייטק, ששכרם עלה ב-59%.

שינויים אלו התרחשו בתקופה שבה ניכר ביקוש גבוה לכוח אדם בענפי ההייטק ולבעלי מקצוע בתחום ההייטק שמספקים שירותים בענפים אחרים. ואולם השינויים במספר המועסקים הערבים ובשכרם גדולים מאוד בהשוואה לשינויים המקבילים בקרב המועסקים היהודים באותם ענפים ומשלחי יד, כפי שניתן לראות בתרשים שלהלן, המציג את שיעור העלייה במספר המועסקים ובשכרם בקרב היהודים ובקרב הערבים, לפי האופנים השונים של שילובם בהייטק. כך, לדוגמה, שיעור המועסקים בענפי ההייטק בחברה הערבית כמעט הכפיל את עצמו ושכרם עלה ב-19%, ואילו שיעורם בחברה היהודית עלה ב-22%, ושכרם עלה ב-16%.

²¹ להרחבה ראו גלעד כהן קובץ' וניצה (קלינר) קסיר, [מגמות בשילוב החברה הערבית בישראל בתחום ההייטק](#), זרוע העבודה, 2020.

השינוי במספר המועסקים שיש להם זיקה לתחום ההייטק והשינוי בשכרם, 2012–2017



ממוצע לשנים 2016–2017 לעומת ממוצע לשנים 2012–2013. בעלי עיסוקים בתחום ההייטק – מועסקים במשלחי יד בתחום ההייטק לפי הגדרת הלמ"ס. קבוצת המועסקים שיש להם זיקה לתחום ההייטק מורכבת מתת-הקבוצות האחרות. מקור: כהן קובץ' וקסיר, זרוע העבודה, 2020

המשך שילובה של החברה הערבית בהייטק תלוי בהגדלת מספר הערבים הלומדים את מקצועות ההייטק ובשיפור רמת המיומנויות הנרכשות בשלב החינוך היסודי והעל-יסודי; ללא שיפור של ממש באיכות בתי הספר, הם עלולים להיות צוואר הבקבוק שיעכב את תהליך השילוב. ייתכן כי הרחבת ההעסקה מרחוק בתחומי ההייטק בעקבות משבר הקורונה תתרום למגמת ההשתלבות, שכן אחד הקשיים בהשתלבות האוכלוסייה הערבית בהייטק הוא ריכוזה בפריפריה הגיאוגרפית.

אבטלה לפי משלחי יד

שיעור המובטלים בקרב כלל בעלי משלחי היד למיניהם (לפי ספרה אחת) היה נמוך לפני משבר הקורונה, ונע בין 2% בקרב מנהלים ובעלי משלח יד אקדמי ובין 6% בקרב עובדים לא-מקצועיים. בחודש אפריל, בשיא הגל הראשון, הייתה הפגיעה הקשה ביותר בעובדי המכירות והשירותים, ששיעור האבטלה בקרבם עלה ל-54%. משלחי היד שנפגעו במידה הפחותה ביותר היו דווקא אלה של עובדים בלתי מקצועיים, על פי רוב חסרי השכלה על-תיכונית, שברובם עובדים בשכר נמוך. פגיעה נמוכה יחסית הייתה גם בקרב המנהלים – 18% אבטלה.

בחודש אוגוסט ניכרה התאוששות בשיעורי האבטלה בכל הקבוצות. ברובן נע שיעור האבטלה סביב 10%, מלבד מנהלים ובעלי משלח יד אקדמי, ששיעור האבטלה אצלם עמד על 5%. אם כן, גם במשבר הכלכלי הנוכחי, כמו במשברים אחרים, הפגיעה באקדמאים ובמנהלים חמורה פחות מן הפגיעה בעובדים אחרים במשק.

בתרשימים הבאים ניתן לראות בפירוט רב יותר את משלחי היד שנפגעו ביולי-אוגוסט (כשהמשק היה פתוח יחסית) ברמה הגבוהה ביותר והנמוכה ביותר.

בחינת משלחי היד ששיעור האבטלה בהם היה גבוה מ-20% בחודשים יולי-אוגוסט מראה כי מרביתם קשורים לשלושה תחומים עיקריים: ראשית, תחום המסעדנות, שבו למשל שיעור האבטלה של מלצרים עמד על כ-90% במהלך אפריל וירד לכ-30% במהלך יולי ואוגוסט. שנית, תחום התיירות, הכולל בין השאר מדריכי טיולים, ששיעור האבטלה בקרבם נותר כ-70% ביולי-אוגוסט. זוהי קבוצת משלחי היד שחוותה את הפגיעה הקשה ביותר בעקבות המשבר, הן במהלך הסגר הראשון והן לאחריו. ושלישית, תחום האומנות והתרבות, שנמנים עימו, לדוגמה, אומני במה ועובדי במה, ששיעור האבטלה בקרבם נע בין 60%-70% במהלך אפריל לכ-30% ביולי-אוגוסט.

על רשימת משלחי יד אלו נוספו בספטמבר-אוקטובר, עם סגירת המשק, משלחי יד בתחומים שכרוכים בקבלת קהל, ובהם מוכרים בחנויות ומעצבי שיער.

משלחי היד ששיעור האבטלה בהם היה גבוה מ-20% ביולי-אוגוסט



גיל 15 ומעלה. כולל נעדרים כל השבוע בשל הקורונה. משלחי יד ברמת שלוש ספרות עם יותר מאלף עובדים וחמש תצפיות של מובטלים. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

מנגד נבחנו משלחי היד ששיעור האבטלה בקרב העוסקים בהם בחודשים יולי-אוגוסט היה נמוך מ-5%. מדובר בעיקר בעובדים שהושפעו בצורה מתונה יותר מהמשבר, כגון מנהלים ועובדי הייטק, ששיעור האבטלה בקרבם

עמד במהלך אפריל על כ-15% וירד לכ-4% ביולי-אוגוסט, או בעובדיהן של מערכות חיוניות כגון מערכת החינוך והמשפט, שפעילותן הוגבלה מאוד בזמן הסגר אך הן שבו לפעילות נרחבת מייד לאחריו. כך, לדוגמה, האבטלה בקרב עורכי דין, שופטים ובעלי משלחי יד אחרים בתחום המשפט עמדה על 30% באפריל ועל 4% ביולי-אוגוסט.

משלחי יד ששיעור האבטלה בהם היה נמוך מ-5% ביולי-אוגוסט



גיל 15 ומעלה. כולל נעדרים כל השבוע בשל הקורונה. משלחי יד ברמת שלוש ספרות עם יותר מאלף עובדים וחמש תצפיות של מובטלים. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

חלק ב'

עבודה מהבית



משבר הקורונה הציף את סוגיית העבודה מהבית, ובפרט את הפערים בין מקצועות שאפשר לעבוד בהם מרחוק ובין מקצועות שמחייבים שהייה במקום העבודה, ובין עובדים שתשתיות ביתם מאפשרות להם לעבוד מהבית לאלו שאין להם תשתיות כאלה. היכולת לעבוד מרחוק, כחלופה לסגירה מוחלטת של עסקים, היא קריטית לצמצום הפגיעה בכלכלה בזמן תחלואה נרחבת, אולם היא חשובה גם בימים כתיקונם, שכן במעבר של עובדים לעבודה מהבית, ולו רק לכמה ימים בשבוע, יש כדי להקל את העומס בכבישים ולתרום לרווחת העובדים.

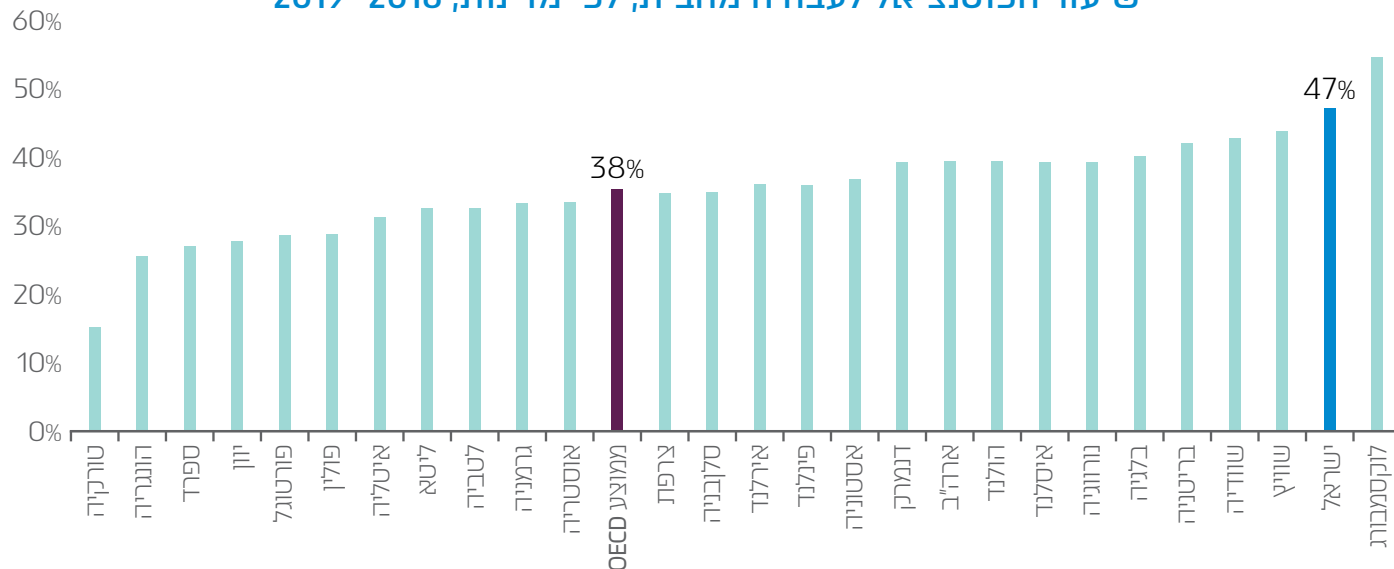
בספרות הבין-לאומית ישנם מספר מחקרים המנסים לברר בכמה ובאילו מהעבודות אפשר לעבוד מרחוק. מחקר של החוקרים דינגל וניימן (2020)²² בחן את הנושא לפי משלחי יד שונים בארצות הברית. במחקר הוצג מדד של שיעור המועסקים במשרות שניתן לבצע מהבית. המדד נוצר בעזרת שאלות שנועדו לזהות משלחי יד שאי אפשר לעסוק בהם מרחוק, ובהן לדוגמה שאלות על תדירות השימוש בדואר האלקטרוני; מקום ביצוע העבודה (בפנים או בחוץ); ועל שימוש בצידוד מגן מיוחד בשעות העבודה.

שחזור הניתוח של דינגל וניימן עבור ישראל²³ מראה כי כ-47% מהעובדים בישראל יכולים לעבוד מרחוק. מדובר בשיעור גבוה יותר מכל מדינות ה-OECD פרט ללוקסמבורג (53%), וגבוה משמעותית ממוצע ה-OECD (38%).

²² Jonathan I. Dingel and Brent Neiman, "How many jobs can be done at home," Journal of Public Economics 189 (2020)

²³ הניתוח נערך בעזרת נתוני המחקר המקורי וכלל נתונים בין-לאומיים למשלחי יד ברמת שתי ספרות בסיווג האחיד של משלחי היד ISCO-8. נתוני ישראל נלקחו מסקר כוח אדם של הלמ"ס, 2018.

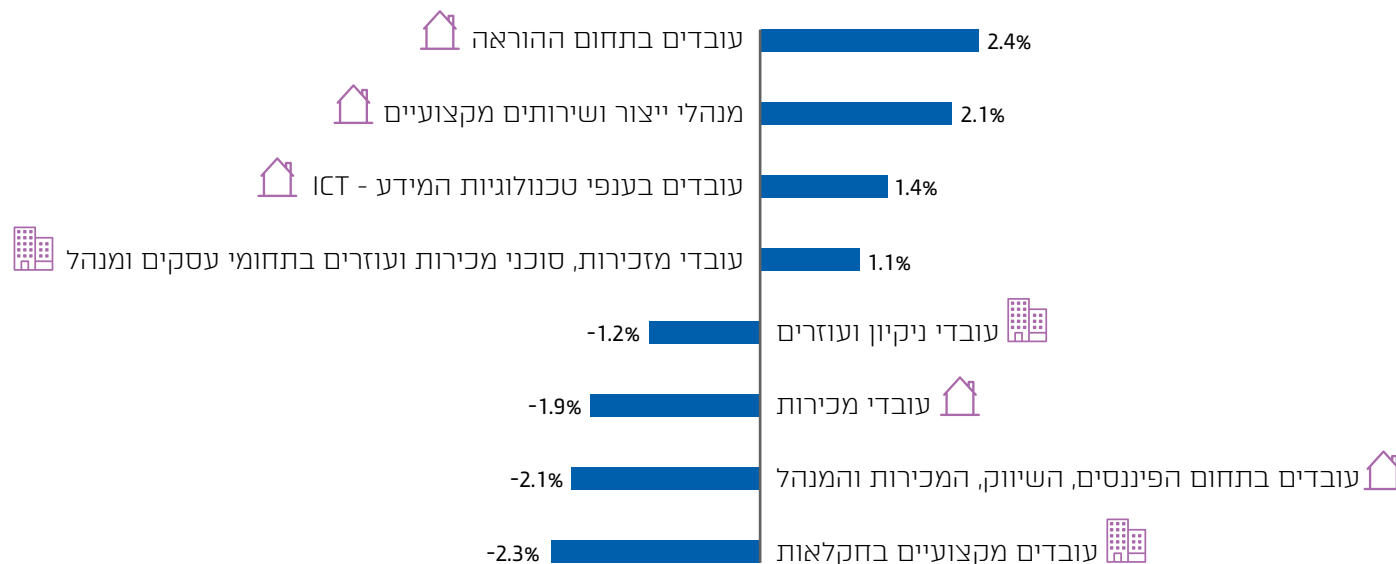
שיעור הפוטנציאל לעבודה מהבית, לפי מדינות, 2018–2019



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של זרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס ו-Dingel & Neiman, 2020

הפער בין ישראל למדינות ה-OECD נובע בעיקרו משיעור מועסקים גבוה יותר במספר משלחי יד מרכזיים שאפשר לעסוק בהם מרחוק. משלחי היד הבולטים ביותר היו בתחום ההוראה, שבו עובדים כ-8% מהמועסקים בישראל, בניהול ייצור ומתן שירותים מקצועיים (כולל למשל מנהלי שירותים בענפי טכנולוגיות המידע) ובטכנולוגיית המידע. גורם נוסף לפער הוא שבישראל יש שיעור נמוך יחסית של עובדים בחקלאות או בניקיון, לדוגמה, שעבודתם אינה ניתנת לביצוע מרחוק. מנגד מקטין את הפער בין ישראל ל-OECD שיעור נמוך של עובדים במשלחי יד שמאפשרים עבודה מרחוק בתחומים כגון עסקים ומנהל (כולל רואי חשבון, יועצים ארגוניים ואנשי יחסי ציבור). בתרשים הבא מתוארים הפערים בשיעורי המועסקים במשלחי היד שלהם התרומה הגבוהה ביותר לפער בין ישראל ל-OECD במדד של שיעור משלחי היד שניתן לבצע מהבית.

הפער בין ישראל ל-OECD בשיעור המועסקים במשלחי יד, עבור משלחי יד התורמים לפער במדד פוטנציאל העבודה מרחוק, 2018–2019



פער בנקודות אחוז, משלחי היד עם התרומה הגבוהה ביותר לפער.

מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה של זרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס ו-Dingel & Neiman, 2020

לפי משלחי יד ברמת שתי ספרות. במקצועות שמסומנים בסימן משרד אין אפשרות לעבודה מרחוק, ואילו במקצועות שמסומנים בסימן בית יש אפשרות לעבודה מרחוק.

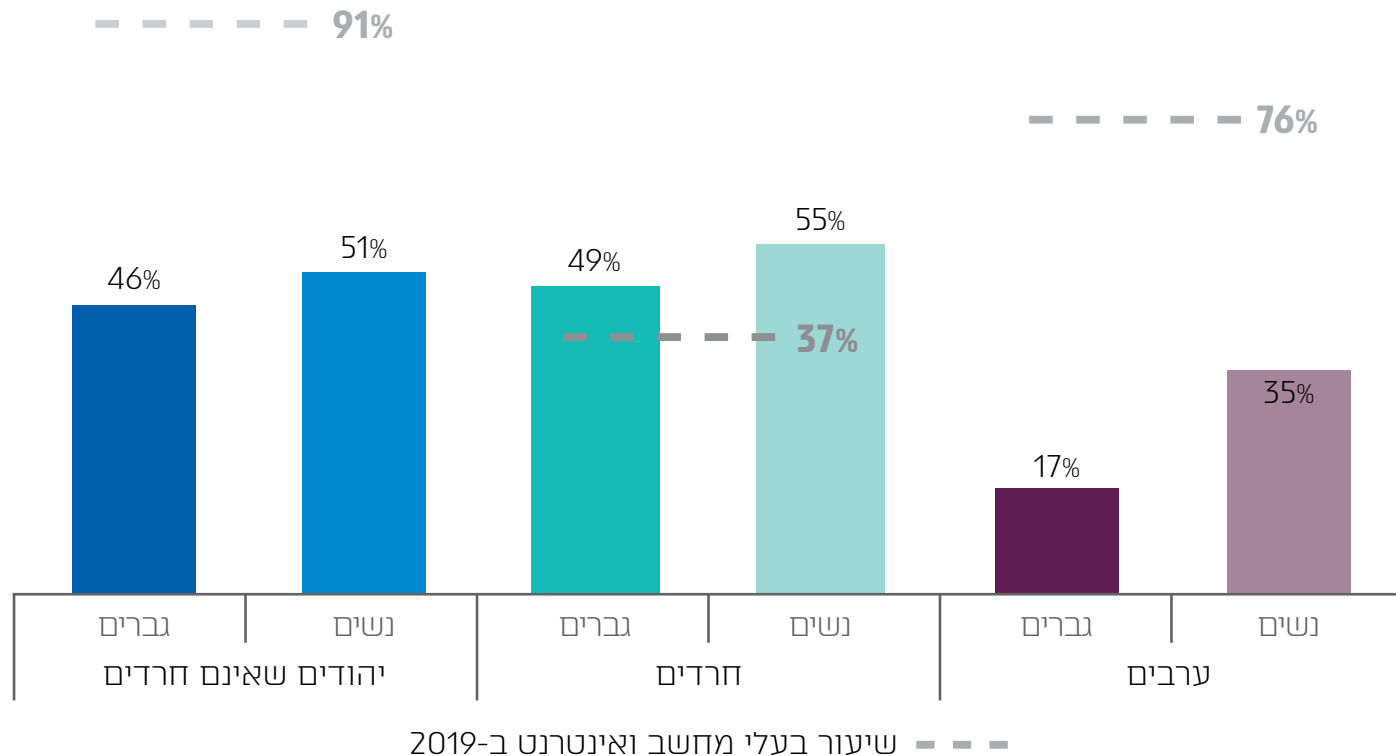
פער שלילי במשלחי יד שאינם מאפשרים עבודה מרחוק פירושו שבישראל יש שיעור נמוך יותר של מועסקים בהם, ולכן הם תורמים להעלאת המדד של שיעור העבודה מהבית בישראל ביחס ל-OECD. באופן דומה, פער שלילי במשלחי יד שמאפשרים עבודה מרחוק פירושו שבישראל יש שיעור נמוך יותר של מועסקים בהם, ולכן הם גורמים להורדת המדד של שיעור העבודה מהבית בישראל ביחס ל-OECD.

על פי המתודולוגיה של דינגל וניימן, קרוב ל-100% מעובדי ההוראה מסוגלים לעבוד מרחוק. בעקבות הניסיון שהצטבר בארץ ובעולם בקשר לעבודת מורים במהלך משבר הקורונה, ראינו לנכון לחשב את המדד גם בהנחה שיכולת העבודה מרחוק של עובדי הוראה בכל העולם מוגבלת הרבה יותר, בעיקר בחינוך היסודי ובגיל הרך. בהנחה ששיעור האפשרות לעבודה מהבית עבור עובדי הגנים הוא 0%, ועבור מורים בחינוך היסודי הוא 50%, לאחר התאמה זו, המדד לשיעור העובדים הישראלים שיכולים לעבוד מהבית יורד ב-2 נקודות אחוז ל-45%, ומקומה של ישראל אינו משתנה. הנחה מחמירה יותר, שמניחה שכל עובדי ההוראה אינם יכולים לעבוד מהבית, מורידה את ישראל למקום הרביעי.

קבוצות האוכלוסייה בישראל נבדלות מאוד זו מזו בשיעור העובדים בכל משלח יד בכל אחת מהן, ושונות כזאת ניכרת גם בין גברים לנשים. בהתאם לכך ישנה שונות גדולה גם באפשרות לעבוד מהבית.²⁴ ככלל ניתן לראות כי גברים מועסקים בשיעור גבוה יותר במקצועות שאי אפשר לעבוד בהם מרחוק, ובפרט גברים ערבים. נוסף על כך, האוכלוסייה הערבית כולה מתאפיינת ביכולת נמוכה לעבודה מהבית ביחס לאוכלוסייה היהודית (חרדית ולא-חרדית), כשהפער עומד על כ-20% בקרב הנשים הערביות ועל כ-30% בקרב הגברים הערבים. אצל גברים ערבים הדבר נובע מהשיעור הגבוה של העובדים בענפי הבנייה והתעשייה, ואילו אצל נשים ערביות הדבר נובע מהשיעור הגבוה של המועסקות כמטפלות אישיות, עובדות ניקיון ומוכרות בחנויות לעומת שיעורן הנמוך של המועסקות בענפי טכנולוגיות המידע ובתחומי המנהל, המכירות והפיננסים. שיעור העובדים שיכולים לעבוד מהבית בקרב האוכלוסייה החרדית גבוה מעט משיעורם באוכלוסייה היהודית הלא-חרדית בשל השיעור הגבוה של עובדי ההוראה בחינוך היסודי והעל-יסודי.

²⁴ יכולת העבודה מרחוק בישראל לפי אוכלוסיות הווותה על פי המדד המתוקן לעבודה מהבית במשלחי יד במערכת החינוך, שתואר לעיל, ובאמצעות סקר כוח אדם לשנת 2019, לפי משלחי יד ברמת שלוש ספרות.

יכולת עבודה מהבית על פי משלח יד, לפי מגדר ומגזר, 2019

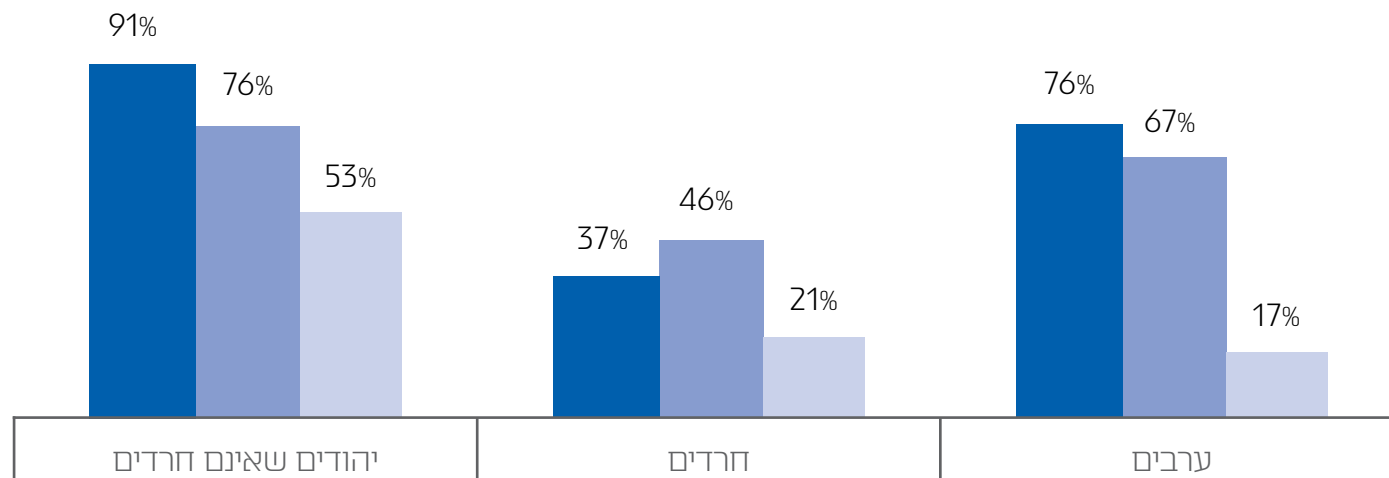


יכולת עבודה מהבית לפי Dingel & Neiman, 2020, עם תיקון לעבודה מהבית במשלחי יד במערכת החינוך.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של זרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם והסקר החברתי של הלמ"ס

נוסף על התאמת משלח היד, עבודה מהבית תלויה במספר גורמים הקשורים הן לקיומן של תשתיות טכנולוגיות, כגון מחשב וחיבור יציב לאינטרנט, והן לתשתיות פיזיות ולסביבה הארגונית בבית, כגון פינת עבודה זמינה, היכולת לעבוד ללא הפרעה (למשל רעש מבחוץ או טיפול בילדים שנמצאים בבית בשעות היום), וכן לקיומן של המיומנויות הנדרשות לתפעול מחשב ברמה בסיסית. הפער בולט במיוחד באוכלוסייה החרדית – העובדים החרדים מועסקים בהיקפים נרחבים במשלחי יד שמאפשרים עבודה מרחוק, אבל רק ל-37% מהם הייתה ב-2019 גישה לאינטרנט ומחשב.

נוסף על גישה מוגבלת למחשב, צפיפות הדיור במגזר החרדי ובמגזר הערבי גבוהה יותר, ושיעור משקי הבית שבהם ילדים בני 0–5 גבוה גם הוא. העבודה מהבית התבצעה בסגרים בזמן שההגבלות על מערכת החינוך והגנים השאירו את הילדים בבתיהם, וניתן לשער כי רצף העבודה של ההורים והתפוקה שלהם בעבודה מהבית נפגעו בשל כך. בקרב בני 45–64 שיעור הגרים בבתי מרווחים (שבהם מספר הנפשות שווה למספר החדרים או קטן ממנו) ואינם הורים לילדים קטנים עולה באופן ניכר בהשוואה לקבוצת הגיל 25–44, ולכן הקשיים שהוזכרו לעיל מאפיינים בעיקר משפחות צעירות. כמו כן, מכיוון שמדובר במאפיינים ברמת משק הבית, לא נמצאו הבדלים משמעותיים בפילוח לפי מגדר.

היכולת לעבוד מהבית על פי תשתיות הבית, לפי קבוצות אוכלוסייה (מתוך המועסקים), 2019



■ בית מרווח ■ ללא ילדים בגילי 0-5 ■ בעלי מחשב ואינטרנט

"בית מרווח" פירושו משק בית שבו מספר הנפשות המתגוררות בבית שווה למספר החדרים או קטן ממנו.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני הסקר החברתי של הלמ"ס

בניגוד לגודל הבית ומספר הילדים הקטנים, שהם נתונים שקשה לשנותם, קל יחסית לקנות מחשב ולהתחבר לאינטרנט. ואכן, מייד עם תחילת המשבר דווח כי גדל מאוד שיעור המבקשים להתחבר לאינטרנט מהחברה החרדית.²⁵ עם זאת, השיעור הנמוך יחסית של מועסקים ערבים שיש להם מחשב ואינטרנט בביתם והם

²⁵ ראו לדוגמה קובי נחשוני "אפקט הקורונה במגזר החרדי: זינוק של 39% בהתחברות לאינטרנט", Ynet, 20.8.2020.

משתמשים בו,²⁶ והציונים הנמוכים בפתרון בעיות בסביבה מתוקשבת במבחן PIAAC (מבחן מיומנויות בוגרים של ה-OECD), יש בהם כדי להעיד על אוריינות דיגיטלית נמוכה בחברה החרדית והערבית, שקשה לשפרה בזמן קצר. יתרה מזו, תשתיות האינטרנט באזורי המגורים של החברה הערבית לוקות בחסר. אפשר אפוא להעריך כי התשתיות הטכנולוגיות מהוות מחסום גדול בחברה החרדית ובחברה הערבית.

בחינה לפי רמת ההכנסה לנפש (גם היא בפילוח לפי קבוצת אוכלוסייה) מראה כי ככלל משקי בית שבהם ההכנסה לנפש גבוהה יותר הם בעלי פוטנציאל גבוה יותר לעבודה מהבית, שכן שיעור בעלי המחשב והגישה לאינטרנט בקרבם גבוה יותר, צפיפות הדיור בהם נמוכה יותר, וכמוהו נמוך יותר גם שיעור ההורים לילדים צעירים.

²⁶ ב-2019, 76% מהמועסקים הערבים שבמשק הבית שלהם היה מחשב ואינטרנט השתמשו במחשב בשלושת החודשים שלפני הסקר.

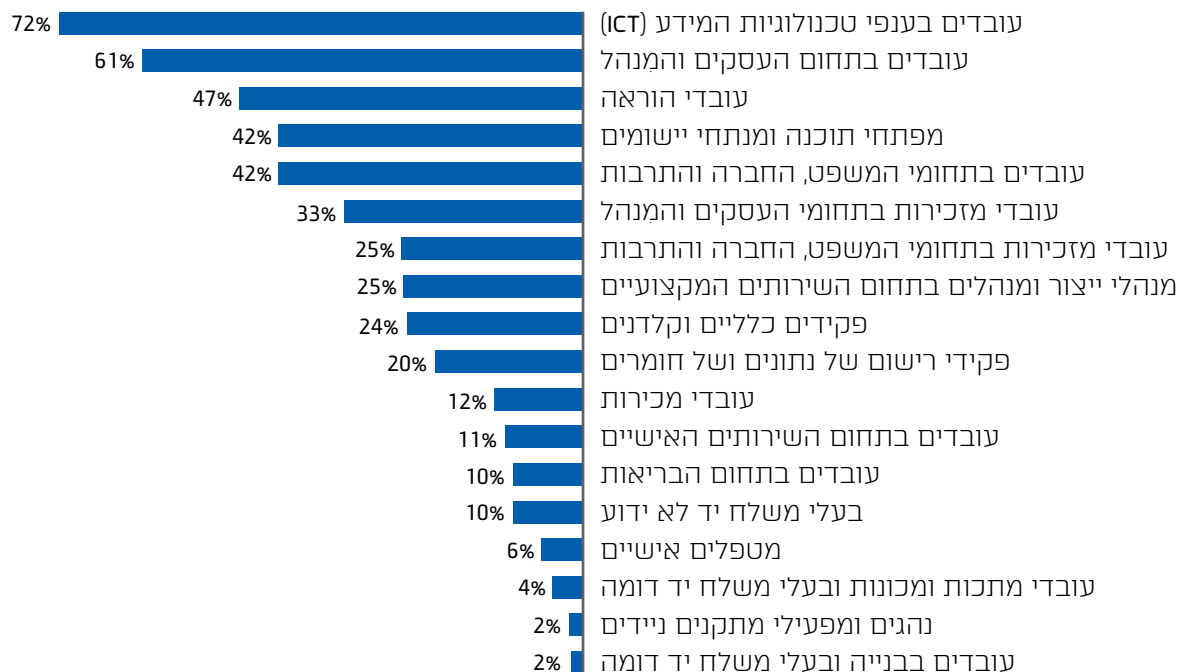
עבודה מהבית בפועל בסגר השני

בחודש ספטמבר 2020 נוספו לסקר כוח אדם של הלמ"ס שאלות על עבודה מהבית. במחצית הראשונה של ספטמבר המשק היה פתוח, ואילו במחציתו השנייה החל הסגר השני, שנמשך באוקטובר וחייב מועסקים רבים לחזור או לעבור לעבודה מהבית. הנתונים המוצגים הם של החודשים ספטמבר-אוקטובר, והם מאפשרים להעריך באיזו מידה עבר המשק הישראלי לעבודה מהבית.

בספטמבר-אוקטובר התבצעו כ-20% מכלל שעות העבודה בישראל מהבית, וכ-27% מהעובדים דיווחו כי בשבוע שקדם לסקר עבדו מהבית בהיקף כלשהו. כ-19% מהעובדים דיווחו שהם עובדים בדרך כלל מהבית. בניתוח לפי המקצועות השונים ניתן לראות כי מקצועות המדע וההייטק מתאפיינים בשיעור גבוה של עבודה מהבית, שנע בין 30%-70%,²⁷ ואילו במקצועות המתאפיינים בקבלת קהל, שינוע או תעשייה, שיעור העבודה מהבית נמוך ביותר ונע בין 2%-15%. בהשוואה לפוטנציאל העבודה מהבית לפי מקצועות כפי שהוצג בחלק הראשון, ישנם מספר מקצועות שבהם שיעור העבודה מהבית בפועל נמוך משמעותית מההערכה לגביהם. למשל, הוערך כי פקידי משרד, קלדנים ועובדי מזכירות יוכלו לעבוד מהבית את כל שעות העבודה, אולם בפועל בוצעו מהבית רק כ-17% משעות העבודה. הפער נובע מכך שהמדד מתייחס ליכולת לביצוע העבודה מרחוק, ואילו המעסיקים בחרו ככל הנראה לשמור על שגרת עבודה מהמשרד ככל שאפשרו זאת ההגבלות. סגירת מערכת החינוך במהלך הסגר השני הגדילה משמעותית את שיעורם של עובדי ההוראה העובדים מרחוק, מכ-18% בשבועיים הראשונים של ספטמבר – טרם הסגר – לכ-45% בסגר.

²⁷ עבדו מהבית בהיקף כלשהו בשבוע שקדם לסקר.

שיעור המועסקים שעבדו מהבית, לפי משלחי יד, ספטמבר–אוקטובר 2020

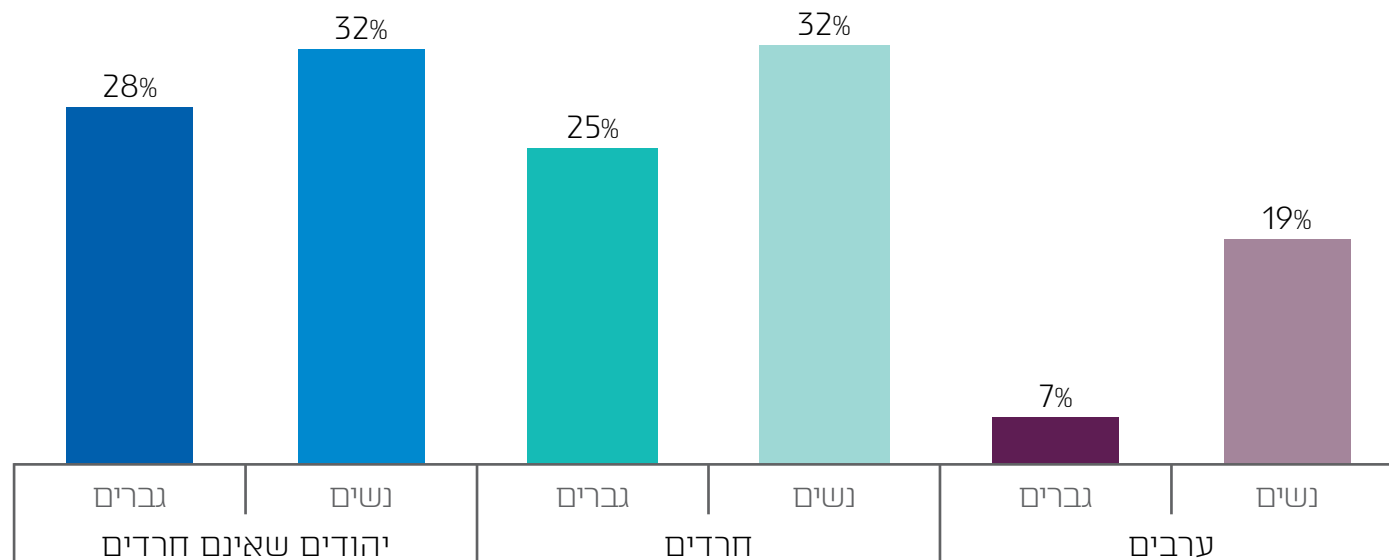


משלחי יד ברמת שתי ספרות שבהם 50,000 עובדים לפחות, גילי 25–64. עובדים שדיווחו כי בשבוע שקדם לסקר עבדו מהבית בהיקף כלשהו.

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

הפערים בהיקף העבודה מהבית בין האוכלוסיות תואמים את ההערכה שהוצגה בחלק הראשון, אם כי בשיעורים נמוכים יותר בכ-20% מההערכה המקורית. האוכלוסייה הערבית עובדת מהבית בשיעורים נמוכים בחצי מהאוכלוסייה היהודית (חרדית ושאינה חרדית). לעומת זאת, היקף העבודה מהבית של האוכלוסייה החרדית והאוכלוסייה היהודית שאינה חרדית דומה, בהתאמה להערכת המסגולות לעבודה מהבית לפי משלחי היד, ואף שהתשתיות הביתיות של האוכלוסייה החרדית מקשות עליהם את העבודה מהבית בהשוואה לאוכלוסייה היהודית שאינה חרדית. כמו כן, בכלל האוכלוסיות היקף העבודה מהבית בקרב הנשים גבוה מהיקפה בקרב הגברים.

היקף העבודה מהבית, לפי מגדר ומגזר, ספטמבר–אוקטובר 2020



מתוך המועסקים, גילי 25–64.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של זרוע העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

אסדרת העבודה מהבית

השינויים הדמוגרפיים, הטכנולוגיים והגלובליים פתחו את האפשרות לעבוד מחוץ למקום העבודה הרגיל עוד בטרם החל משבר הקורונה. מובן כי שינויים אלו לא חלו רק במשק הישראלי. ואכן, הנתונים מעידים כי גידול בהיקפי העבודה מרחוק חל בעולם כולו. עם זאת, ערב פרוץ הקורונה בישראל מימשו אפשרות זו של עבודה מרחוק באופן קבוע רק כ-4% מהעובדים במשק.²⁸

ייתכן שהמימוש הנמוך של אפשרות עבודה מרחוק בישראל קשור בין היתר גם בתשתית החוקית. מסקירה שערכה הלשכה המשפטית של זרוע העבודה על אסדרת הנושא בעולם עולה כי מדינות רבות עיגנו את האפשרות לעבודה מרחוק בימי שגרה אם באמצעות חקיקה ומדיניות, אם באמצעות תמריצים. מדינות מסוימות רואות בעבודה מרחוק אפיק נוסף לביצוע העבודה בזכות ההתפתחויות הטכנולוגיות, ואילו אחרות רואות בכך הטבה ראויה לקבוצות אוכלוסייה מסוימות, על פי רוב כדי לסייע באיזון שבין הבית לעבודה. הבחנה זו משפיעה גם על תחולת האסדרה.

במקומות שעבודה מרחוק נתפסת בהם כהטבה שניתנת בהתאם לתנאי זכאות התרכזה האסדרה בהליך הנדרש מן העובד והמעסיק ובהבהרת הזכויות והחובות. באוסטרליה לדוגמה נקבע כי עובד שנמנה עם קבוצת אוכלוסייה הזכאית לעבוד מרחוק – הורים, עובדים מבוגרים ועוד – רשאי לבקש לעבוד כך לאחר ותק של שנה במקום העבודה. בהתאם לכך נקבעו בחקיקה כללים להגשת הבקשה להטבה ואופן הטיפול בה, ונקבעו גם הנימוקים שבגינם ניתן לסרב לבקשת העובד לעבוד מרחוק.

²⁸ ענו "עובד מהבית" על השאלה "איך אתה מגיע לעבודה ברוב ימות השבוע" בסקר החברתי של הלמ"ס 2019.

לעומת זאת, במדינות האיחוד האירופי לדוגמה רואים בעבודה מרחוק דרך נוספת לביצוע העבודה וקושרים זאת לשימוש באמצעים טכנולוגיים. בהתאם לכך מוגדרת עבודה מרחוק דרך אפשרית לביצוע העבודה, ובלבד שהוסדרה בהסכם אישי או קיבוצי. ההבנה שבעולם העבודה המודרני עבודה מרחוק (שלא מחצרי המעסיק) יכולה לתפוס נפח משמעותי בהיקפי העבודה, שלא כמו תפיסת ההטבה האישית, הובילה להתייחסות גם לסוגיות נוספות, בשל ההשפעה האפשרית על תנאי העבודה ועל יחסי העבודה. מידת הפירוט והתנאים שהוגדרו שונים בכל מדינה ומדינה, אך ניתן למנות היבטי אסדרה שחוזרים על עצמם, כגון שימור יחסי העבודה והזכויות והחובות הנובעים מהם, האחריות לתשתית הנדרשת לביצוע העבודה (ציוד), ארגון העבודה (זמינות, תדירות, זמני התקשרות), מניעת הפליה ושמירה על בטיחות העובד.

משבר הקורונה והפעולות שננקטו בעולם כדי למנוע את התפשטות המגפה הנכחו את אפשרות העבודה מרחוק ואת חשיבותה גם במדינות שבהן טרם הוסדרה אפשרות זו בהיקף נרחב. בארצות הברית לדוגמה נקבעה הוראת שעה ייעודית לתקופת הקורונה, שמגדירה עבודה מרחוק כעבודה שהעובד נדרש לבצע, המעסיק מתיר לו לבצע שלא במקום העבודה הרגיל, ואין נסיבות חריגות המונעות מן העובד לבצע אותה. בהתאם לכך הובהרה האפשרות לבצע את העבודה באופן גמיש, מבלי שיחושבו שעות ה"הפסקה" שבין ביצוע המשימות.

כאמור, עקב מגפת הקורונה וההגבלות שהוטלו בעטייה עבר המשק הישראלי למודל העבודה מרחוק בבת אחת. בשל כך התחדדו הפערים בין מקומות עבודה שאופי עבודתם אפשר להם להמשיך ולקיים את פעילותם באמצעות מעבר לעבודה מרחוק לבין מקומות עבודה שפעילותם אינה ניתנת לביצוע מרחוק. מובן כי גם בין מקומות שיכלו לעבור לעבוד מרחוק ניכרו הבדלים במידה ובאופן שבהם יושמה העבודה מרחוק, הכול בהתאם לרמת המוכנות והגמישות של כל אחד מהם וליכולתו להטמיע שינויים באופן מהיר.

בעקבות הבנת הקשיים שעשויים להיווצר בעת מעבר לעבודה מרחוק, גם בהיבטים של יחסי העבודה, פרסמה הלשכה המשפטית של זרוע העבודה גילוי דעת והמלצות בעת המעבר לעבודה מרחוק ("[עבודה מרחוק](#) - TELEWORK").

כאמור, בעת כתיבתו של דוח זה אין בישראל הסדר מיוחד המעגן את האפשרות לעבוד מרחוק. מובן כי לעבודה מרחוק עשויות להיות תועלות שאינן נוגעות רק לתקופת הקורונה – לדוגמה השלכות המעבר לעבודה מרחוק על הגודש בכבישים. הנתונים מראים כי לאורך השנים חלה עלייה משמעותית בהיקפי הנסיעות לעבודה. נסיעה ארוכה יותר למקום העבודה משליכה על פריון העבודה, על העלויות (שעות העבודה והחזרי נסיעות) ועל העובד (איזון בית עבודה) – והכול כמובן נוסף על העלויות שנגרמות ברמה המשקית בשל בזבז הזמן ובשל זיהום האוויר. אילוצי הקורונה, בד בבד עם השינויים הטכנולוגיים והתרבותיים, הנכיחו באחת את אפשרות העבודה מרחוק בישראל, על יתרונותיה ועל חסרונותיה. נראה אפוא כי בשלה העת להסדיר צורת עבודה זו, ולפיכך זרוע העבודה בוחנת בימים אלו את הצורך והדרך לאסדרת הנושא.

למידה מרחוק במכללות מה"ט להנדסאות

בעת פרוץ משבר הקורונה בישראל הייתה הנחת העבודה של רבות ממכללות מה"ט ללימודי הנדסאות שמדובר באירוע זמני חריג. לכן במהלך חודש מרץ הוציאו מרבית המכללות את אנשי הסגל לחל"ת. בשלב זה נכנס לתמונה מה"ט כגוף המאסדר שמפקח על המכללות והנחה את המכללות לחזור לפעילות וללמד מרחוק, מתוך הבנה שמשבר הקורונה ימשך זמן רב, ושהמשך שגרת הלימודים מחייב התאמות ושינויים באופן הלימוד.

מה"ט והמכללות החלו להדריך את צוותי ההוראה בשימוש בכלים דיגיטליים ונערכו לביצוע בחינות הגמר באופן פרונטלי, בהתאם להנחיות משרד הבריאות. במקביל הוחל באיסוף נתונים מהשטח וביצירת הזדמנויות ללמידה הדדית בין המכללות, כדי לספק רעיונות ומשאבים לכל המכללות, ובעיקר למכללות הקטנות שהתקשו בתחילה בניהול אירוע מורכב שכזה.

לפי סקר שנערך בקרב כ-6,100 סטודנטים במהלך חודש יוני (סוף סמסטר האביב), חוויית הלמידה מרחוק הייתה מאתגרת ביותר. כ-90% דיווחו על קשיים בלימודים, אף שהמרצים נתפסו כדמויות חיוביות שמתאמצות לעזור. הקשיים העיקריים שדווחו היו קושי בלמידת החומר מרחוק (כ-71% מהנשאלים), חוסר מוכנות לבחינות (כ-86% מהנשאלים) והיעדר סביבה לימודית תומכת ונוחה בביתם (כ-60% מהנשאלים). בעקבות הקושי שעליו העידו הסטודנטים, אשר כ-48% מהם דיווחו כי ייתכן שיפסיקו את לימודיהם, נוצר חשש מנשירה ניכרת, אך בדיעבד התברר כי שיעורי הנשירה נותרו נמוכים וגדלו בכ-3 נקודות אחוז בלבד, וציוני התלמידים בבחינות אף עלו מעט לאחר ההקלות שניתנו.²⁹

²⁹ הציון המרבי שיכלו הסטודנטים להשיג בבחינות היה 120, במקום 100 שבשגרה.

מסקר מרצים שנערך באותה תקופה עולה כי קצב הלימוד הואט בשל השינויים בשיטת הלימוד ודווח על הספק של כ-70% בלבד מתוכנית הלימודים. כמו כן, כ-71% מהמרצים דיווחו על קשיים בקשר עם הסטודנטים, ובייחוד בהתאמת הלימוד לסטודנטים עם קשיי למידה (כ-56%).

הניסיון שהצטבר בתקופת המשבר במה"ט ובמכללות ומחקרים מהארץ ומהעולם הוליכו לכמה מסקנות חשובות אשר ללמידה מרחוק:

 **ניכר כי ההוראה מרחוק מגדילה את הפערים בין התלמידים החזקים לחלשים:** ראשית בגלל הבדלים בתשתיות המאפשרות למידה מיטבית מרחוק כגון חדר פנוי ללמידה, מחשב וחיבור יציב לאינטרנט, סביבה שקטה ונוחה, וכו'; שנית, משום שמבעד למסך קשה למרצים לזהות תלמידים שמתקשים בחומר הנלמד ולסייע להם. יש לשים אפוא דגש על אוכלוסיות מוחלשות ועל שילובן בתהליך הלמידה.

 **הקלטת הקורס** חשובה לסטודנטים ומאפשרת למידה בזמנים גמישים.

 **שילוב בין לימוד סינכרוני (לימוד משותף עם המורה) לבין לימוד א-סינכרוני (למידה עצמאית)** בתוכנית הלימודים מביא לידי תהליך למידה מיטבי.

 **על צוותי ההוראה לפעול ליצירת קבוצות עבודה בין הסטודנטים** כדי להפחית את הרגשת הבדידות של הסטודנט ולעודד יצירה של קשרים חברתיים.

 **על המרצים לוודא שהם פועלים לצמצם במידת האפשר את אי-הוודאות** בנוגע לאופן הלימוד ולדרכי ההערכה, ולגלות הבנה לקשיים של הסטודנטים בתקופה זו.

 **הוראה מרחוק יכולה לפתוח אפיקים חדשים** של הבאת מומחים אל כיתת הלימוד ושל איגום משאבים, וכדאי לממש יתרונות אלו.

חלק ג'

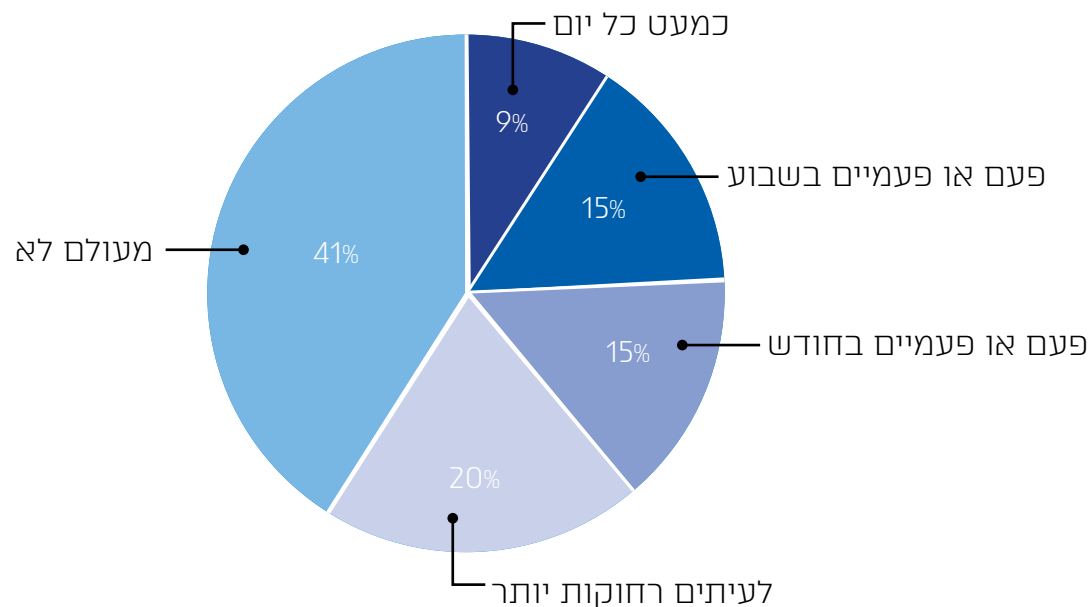
התאמת חקיקת העבודה לשוק
העבודה המשתנה



מאפייניו של שוק העבודה של ימינו שונים מאלו ששררו בשנות החמישים, כשהונחה התשתית החוקית לאסדרת שוק העבודה בישראל. עם שינויים אלו נמנים בין היתר הגלובליזציה והפתיחה לתחרות בין-לאומית, ההרכב הדמוגרפי של שוק העבודה בישראל, ההתקדמות הטכנולוגית והדיגיטציה, הרכב הענפים והמקצועות במשק הישראלי (והבין-לאומי), תרבות הפנאי, ועוד. לכל אלו יש השפעה ישירה על נורמות העבודה בישראל – שעות העבודה והיקפה, צורות ההעסקה ויחסי העבודה, שיטות העבודה ומקום העבודה.

לדוגמה, על פי הסקר החברתי של הלמ"ס מ-2016, יותר מ-20% מהנשאלים ענו כי כדי לעמוד בדרישות העבודה עבדו בזמנם הפנוי באופן יומיומי או פעם עד פעמיים בשבוע. נתון זה יכול להעיד על השינויים התרבותיים והמבניים שחלו במשק, שכן סביר להניח כי בשנות החמישים, בשל ההבדלים באופי העבודה ובטכנולוגיה, למרבית העובדים עבודה מחוץ למקום העבודה ושעות העבודה, על חשבון זמנם הפנוי, לא הייתה כלל בגדר אפשרות. נתוני הסקר החברתי מעידים אפוא כי עובדים יכולים לעשות את עבודתם שלא במקום העבודה ולא בשעות העבודה הרגילות, והם אף עושים זאת. התרחבות העבודה מרחוק בחודשים האחרונים בעקבות משבר הקורונה צפויה לטשטש אף יותר את הגבולות בין הבית לעבודה.

עבודה בזמן הפנוי כדי לעמוד בדרישות העבודה ב-12 החודשים האחרונים, 2016



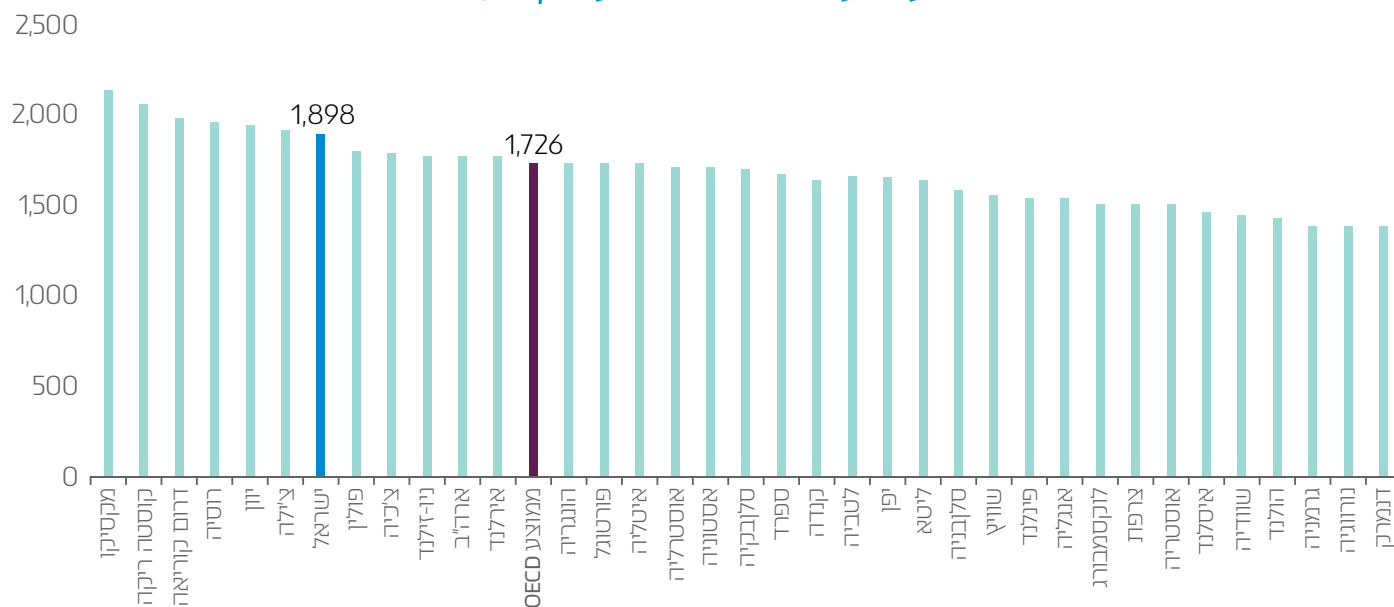
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני הלמ"ס – סקר חברתי 2016

עולם העבודה השתנה וצפוי להמשיך ולהשתנות, והנושא מחייב בחינת התאמת הרגולציה הקיימת לשוק העבודה המשתנה, כך שקצב השינויים והדינמיות המאפיינת כיום את שוק העבודה יתבטאו בתשתית חוקית מותאמת למגמות ולצרכים הנוכחיים של העובדים, המעסיקים והמשק. כחלק מן ההיערכות המשקית לשינויים הללו מובילה זרוע העבודה עבודת מטה לבחינת התאמת חקיקת העבודה לשינויים אלו.

שעות העבודה בישראל

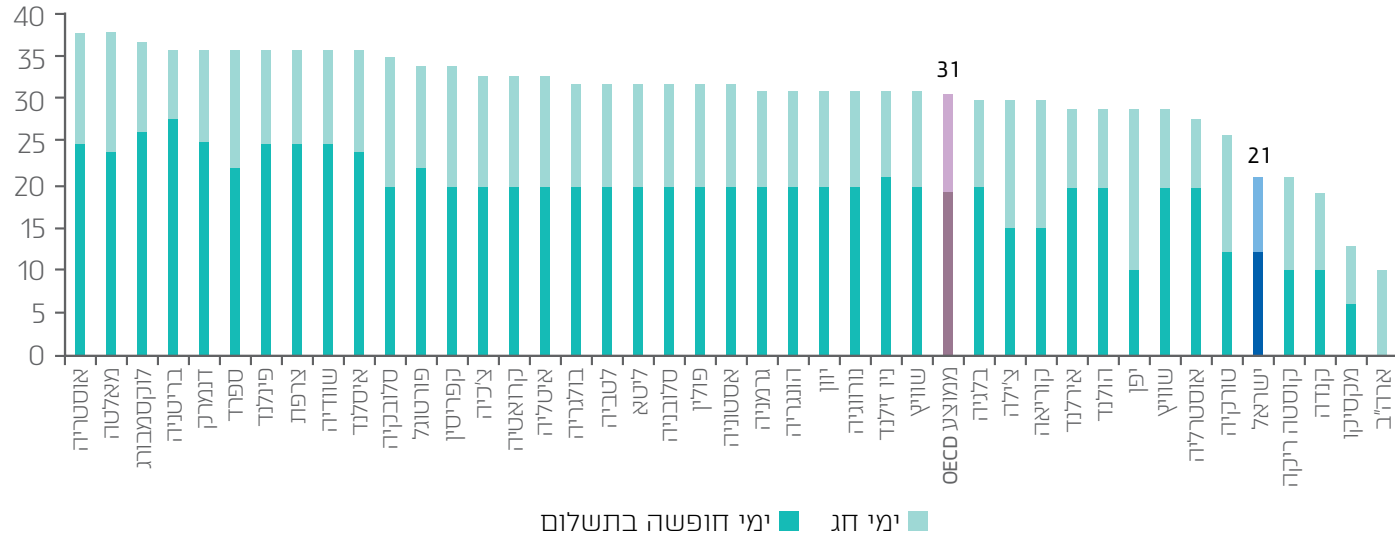
בישראל עובדים שעות רבות יותר מהמקובל ביתר מדינות ה-OECD. נתון זה משתקף הן מהשוואת שעות העבודה בישראל לעולם והן מניתוח הפערים בימי החופשה והמנוחה בין ישראל לעולם. בהקשר זה יש לציין שפריון העבודה בישראל נמוך יחסית לפריון במדינות ה-OECD. ככלל, אף שהסיביות בעניין זה אינה ברורה, היחס בין שעות עבודה מרובות לפריון העבודה הוא יחס הפוך.

שעות עבודה שנתיות לעובד, 2019



מקור: עיבודי אגף אסטטטיקה בזרוע העבודה לנתוני OECD.stat

מספר ימי החופשה והחגים בשנה, 2019



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה לנתוני OECD.stat

גמישות בשעות העבודה דרושה למעסיקים כדי להיערך ולהיענות לביקושים, העשויים להשתנות מעת לעת. קיומו של משק פתוח ותחרותי מחייב גם הוא גמישות של מסגרת שעות העבודה. כאשר יש מחסור בכוח אדם, גמישות של מסגרת שעות העבודה עשויה לשפר, ולו זמנית, את ההתמודדות עם הביקושים. הדרישה לגמישות בשעות העבודה עשויה לנבוע גם מצורכי העובדים עצמם (גם בשגרה וגם בחירום), המבקשים לשלב באופן מיטבי עבורם את דרישות העבודה עם מחויבויותיהם הנוספות ועם עיסוקי הפנאי שלהם. ההגבלות שהוטלו על המשק עקב התפשטות נגיף הקורונה העצימו בעת האחרונה את הצורך בגמישות כזאת.

עד פרוץ משבר הקורונה היה שיעור התעסוקה בישראל גבוה ביחס לעולם (פער התעסוקה ב-2020 קשה לחישוב בשל הבדלים בחישוב שיעורי האבטלה). שיעור תעסוקת נשים גבוה אף הוא, גם בניתוח היקפי המשרה.³⁰ ניתוח של השינוי בדפוסי העבודה מלמד כי הגידול בהיקפי המשרה של נשים מסוף שנות השמונים לא לווה בירידה דומה במספר שעות העבודה של גברים.

אך ישראל חריגה לא רק בכמות שעות העבודה של עובדיה. חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א - 1951 מסדיר את מסגרת שעות העבודה (והמנוחה) בישראל, ובתוך כך מגדיר את אורך יום העבודה ושבוע העבודה, את האפשרות לעבוד שעות נוספות ואת גמול השכר תמורת העבודה בשעות אלו. על פי החוק, ובהיעדר הסכם קיבוצי או היתר ענפי או מיוחד, ניתן להעסיק עובד עד 12 שעות ביום (כולל שעות נוספות) ולא יותר מ-16 שעות נוספות בשבוע, וזאת בהתאם להיתר הכללי להעסקה בשעות נוספות. קרי, מסגרת שעות העבודה בישראל מוגדרת על בסיס יומי ושבועי. עם זאת, במדינות אחרות בעולם החקיקה מאפשרת להגדיר את מכסת השעות הנוספות על בסיס ממוצע תקופתי או מכסה תקופתית. קרי, אפשר לחרוג מאורכו של שבוע העבודה הבסיסי שהוגדר כל עוד נשמר ממוצע מסוים. אורך הזמן לחישוב ממוצע זה נע בין שבועיים לשנה.

³⁰ בישראל אחוז הנשים העובדות במשרה מלאה גבוה יותר, וגם שעות העבודה שלהן רבות יותר ביחס לממוצע שעות העבודה של נשים בעולם.

תקופות התייחסות לחישוב שעות נוספות במדינות נבחרות

ישראל		עד 12 שעות עבודה ביום (כולל שעות נוספות), ועד 58 שעות בשבוע (16 שעות נוספות)
קנדה		ניתן לחרוג ממגבלת 40 השעות השבועיות כל עוד ממוצע השעות על פני שבועיים אינו עולה על 48 שעות
שוודיה		ממוצע של 40 שעות שבועיות צריך להישמר בתקופה של ארבעה שבועות
הולנד		ממוצע של 55 שעות שבועיות (כולל שעות נוספות) לארבעה שבועות, ושל 48 שעות לתקופה של 16 שבועות
דנמרק		ממוצע השעות לא יחרוג מ-48 שעות בשבוע (כולל שעות נוספות) בתקופה של 4 חודשים
אירלנד		ממוצע השעות לא יחרוג מ-48 שעות בשבוע (כולל שעות נוספות) על פני תקופה של 4 חודשים למרבית העובדים; על פני חצי שנה למגזרים מיוחדים (כדוגמת כוחות הביטחון, בתי חולים וכיו"ב); ועל פני שנה – בהסכם מיוחד.
גרמניה		מספר שעות העבודה הממוצע לא יחרוג משמונה שעות ליום, בתקופה של 24 שבועות / חצי שנה
נורווגיה		מכסת השעות הנוספות לא תחרוג מעשר שעות בשבוע, 25 בחודש ו-200 בשנה.

מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה בזרוע העבודה למידע המופיע באתר ארגון העבודה הבין-לאומי (ILO)

משבר הקורונה ממחיש את הצורך בהתאמת חקיקת העבודה: מעסיקים נאלצו לשנות את שעות העבודה כדי להתאים עצמם למגבלות, לביקושים המשתנים ואף כדי לצמצם סיכויי ההדבקה (הפרדת צוותים).³¹ באופן דומה נאלצו גם העובדים, בעיקר הורים לילדים צעירים, להתמודד עם הצורך לשנות את שעות העבודה בשל היעדרן של מסגרות החינוך (ושל האפשרות להיעזר בסבים וסבתות).

התאמת חקיקת העבודה תוך הגמשת מסגרת שעות העבודה עשויה להיטיב עם כלל המשק, עובדים ומעסיקים כאחד. על כן, יש להמשיך ולקדם שינויים בחקיקה, תוך היועצות בצדדים ליחסי העבודה במשק, שיאפשרו גמישות בשעות העבודה תוך הגנה על זכויות העובדים.

³¹ בהתאם לכך אף הוצא היתר כללי להעסקה בשעות נוספות שאפשר העסקה עד 14 שעות ביום ולא יותר מ-67 שעות בסך הכול בשבוע, עד מכסה של 90 שעות נוספות בחודש.

דפוסי שעות העבודה בישראל: תמונת מצב

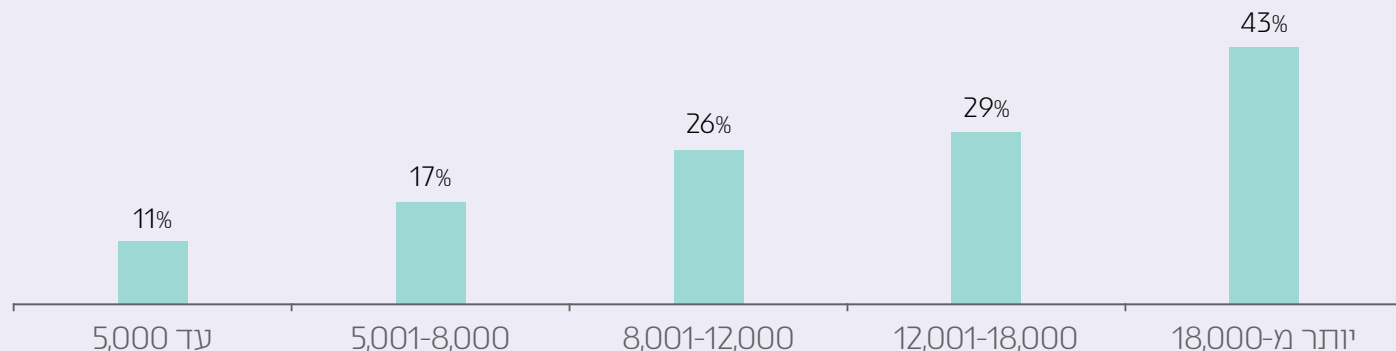
סקר שיזמה לאחרונה זרוע העבודה בקרב כ-1,500 עובדים מרקעים שונים ממחיש את הפערים הקיימים בישראל בין נורמות העבודה, מגבלות החוק וציפיות העובדים והעדפותיהם ביחס לגמישות בשעות העבודה.

דפוסי שעות העבודה בישראל

כ-50% ממשתתפי הסקר ענו כי בשבוע ממוצע הם עובדים יותר מ-42 שעות (שבוע עבודה מלא). כרבע מהנשאלים אף העידו כי בפועל לעיתים קרובות הם עובדים יותר מהמותר על פי ההיתר הכללי להעסקת עובדים בשעות נוספות, כלומר יותר מ-12 שעות ביום או 58 שעות בשבוע. כ-20% מהמשיבים ענו כי הם עובדים שעות רבות מבלי לדווח עליהן, וכ-30% מהמשיבים העידו כי גם כאשר הם עובדים באופן גמיש, הם מדווחים על שעות העבודה בהתאם לנדרש בחוק. במילים אחרות, ייתכן שהיקף שעות העבודה בישראל גבוה אף יותר מהמדווח. בהקשר זה נראה כי יש התאמה בין גובה השכר להיקף שעות העבודה. אחוז המשיבים שהעידו כי מספר שעות העבודה השבועיות שלהם חורג ממשך שבוע העבודה הקבוע בחוק עלה בהתאם לרמת השכר.

כ-40% מהמשיבים העידו כי הסכם העבודה שלהם מאפשר להם גמישות בשעות העבודה, ו-35% מהמשיבים ענו כי גם כאשר ההסכם לא בהכרח מאפשר זאת, המעסיק מאפשר להם לעבוד באופן גמיש. קרי, מפילוח נתוני הסקר עולה כי חלק ניכר מהעובדים בישראל עובדים כבר היום במסגרת שעות שונה מזו הקבועה בחוק ובאופן גמיש יותר. בהקשר זה חשוב להדגיש כי הסקר העלה שמידת הגמישות בפועל משתנה בהתאם להסכם השכר: עובדים שדיווחו שהם מקבלים "שכר גלובלי" (השעות הנוספות מגולמות בשכר באופן קבוע) העידו על מידת גמישות גבוהה יותר בשעות העבודה בהשוואה לעובדים שצינו כי הם מועסקים בהסכם שכר חודשי (שכר חודשי קבוע, ושעות נוספות שהשכר תמורתן משולם בנפרד בהתאם למספרן בפועל) או בהסכם שכר שעותי (שכר המחושב על פי שעה).

שיעור האנשים שעובדים יותר ממספר השעות הקבוע בחוק לעיתים קרובות, לפי שכר חודשי (בש"ח)



שיעור האנשים שענו במידה רבה – רבה מאוד. מספר השעות הקבוע בחוק: 12 שעות ביום או 58 שעות בשבוע.
מקור: סקר, מרכז הידע והאסטרטגיה – ארגון מעוז

עמדות ביחס לגמישות בשעות העבודה

עם זאת, כאשר מתבוננים בתשובות הסקר בקשר למידת שביעות הרצון מהגמישות בשעות העבודה, רואים שרבים העידו כי הם זקוקים לגמישות רבה יותר. קרוב ל-70% תיארו את הגמישות בשעות העבודה שלהם כבינונית, מעטה או לא קיימת. כ-38% העידו כי הם זקוקים לגמישות רבה יותר בשעות העבודה. מקרב אלו שתיארו את הגמישות כנמוכה, השיבו 51% כי לפעמים הם מעוניינים לעבוד שעות רבות יותר או פחות ביום מסוים, אך הסכם העבודה שלהם אינו מאפשר זאת. 54% מכלל משתתפי הסקר העידו כי היעדר גמישות בשעות העבודה מקשה עליהם את ניהול חייהם הפרטיים. ביחס לקורונה העידו כמחצית ממשתתפי הסקר כי הצורך שלהם בגמישות בשעות העבודה גדל בעקבות הקורונה.

חלק ד'

יחידות זרוע העבודה -
כרטיסי ביקור



זרוע העבודה

הממונה על הזרוע:
מר מרדכי אלישע

זרוע העבודה היא יחידת סמך שהוקמה במשרד העבודה הרווחה והשירותים
החברתיים בהתאם להחלטת ממשלה 3318.



חזון

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



ייעוד

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

11 יחידות מקצועיות



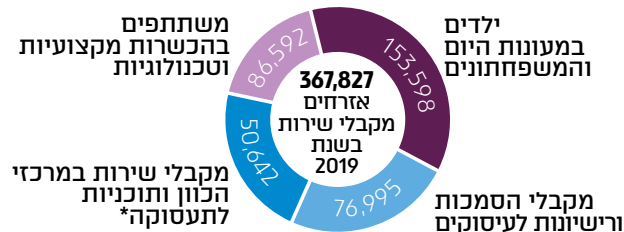
9 יחידות מטה



871 תכנים



122 סטודנטים



* מתייחס למשתתפים חדשים בלבד בהתאם לעדכון הגדרות.



תקציב 2020 (המשכי)

כ-3.01 מיליארד ₪ מזומן*

* בשל היעדר תקציב מדינה בשנת 2020, לא תוקצבו הרשאות בשנה זו.



תקציב 2019

כ-3.14 מיליארד ₪ מזומן

כ-1.16 מיליארד ₪ הרשאה

כ-3.4 מיליארד ₪ ביצוע

אסטרטגיה ותכנון מדיניות

מנהלת היחידה:
גב' רוני שניצר

אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות הוא גוף מטה, העוסק בהתוויית מדיניות ובקבלת החלטות מושכלות ומבוססות נתונים, במחקר ובתכנון אסטרטגי ארוך טווח. הפעילות המרכזית של האגף כוללת, בין היתר, ייזום וביצוע מחקרים, קידום היערכות לשוק העבודה המשתנה, ניהול מערך תוכניות העבודה המשרדיות והובלת תהליכי טיוב רגולציה.

רישום מהנדסים ואדריכלים (אסדרות עיסוקים)

עבודת נוער (הסדרה ואכיפה)

עדכון תקן כ"א במפעלים חיוניים (כ"א לשעת חירום)

מנהלי עבודה בבניין (בטיחות)

מינוי עוזרי בטיחות* (בטיחות)

הסמכת בודקים מוסמכים ומעבדות* (בטיחות)

רעש מזיק (בטיחות)

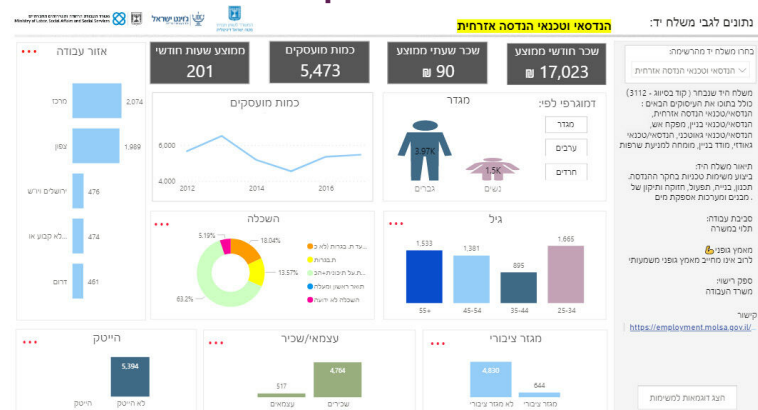
ויניל כלוריד* (בטיחות)

לשכות פרטיות – שמה* (הסדרה ואכיפה)

עבודה במפעלים חיוניים (כ"א לשעת חירום)

2020

בניית אתר "עבודאטה" - תשתית נתונים של הכוון ומידע תעסוקתי*



* בפיתוח

מיקוד תחומי
הכשרה למקצועות
בביקוש

תהליך הטמעת
כישורים רכים
בתוכניות הכשרה
של המשרד

ניתוח הפרופיל של נפגעי המשבר

בניית תוכנית
תעסוקתית
להתמודדות עם
המשבר בשיתוף
יחידות המשרד



הקלד בגוגל: "אזרוע העבודה – מחקרים וסקרים" או היכנס לקישור:
www.gov.il/he/Departments/DynamicCollectors/populations-employment-studies-and-surveys

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 וצעירים בסיכון. המנהל שם דגש על תעסוקה איכותית ועל גיוון המועסקים בענפים שהפריון בהם גבוה, בד בבד עם מתן מענה לצורכי המשק, למשל בנושא כוח אדם מיומן להייטק.



298.8 מיליון ש"ח
תקציב בשנת 2019

247.9 מיליון ש"ח
תקציב בשנת 2020*

* תקציב 2020 נמוך יותר משום שהוא תקציב המשכי.

צעירים

אוכלוסיות
רווחה

נשים

בני 45+

החברה
החרדית

**שילוב וקידום
תעסוקה בקרב
אוכלוסיות מגוונות**

החברה
הערבית,
הבדואית
והצ'רקסית

אנשים עם
מוגבלויות

הורים
יחידים

יוצאי
אתיופיה

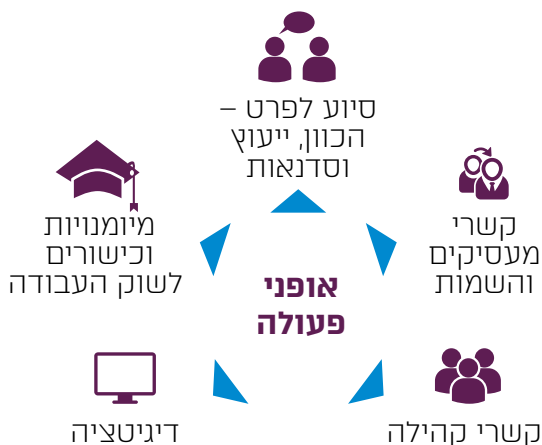
תעסוקה
בהייטק

התמודדות עם משבר הקורונה*

25,299 משתתפים חדשים בתוכניות
התעסוקה
7,622 משתתפים התחילו עבודות חדשות

ההשתתפות בתוכניות כוללת מגוון פעילויות מקצועיות כגון סדנאות הכנה לעבודה, הכשרות מקצועיות, כישורי בסיס ועוד.

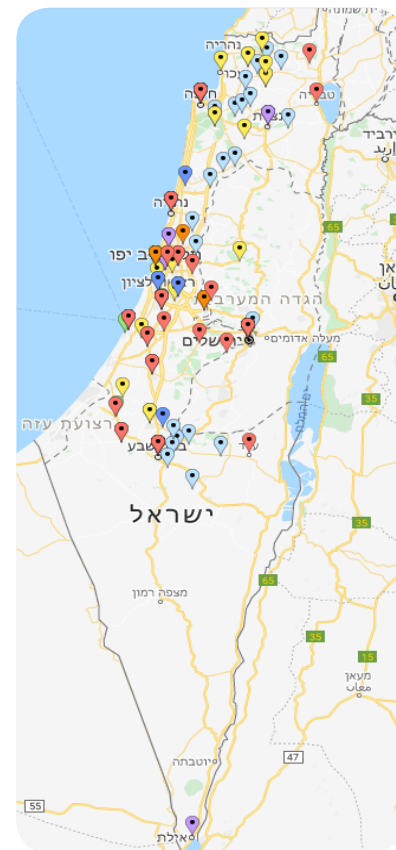
* הנתונים מתייחסים לתקופה שמ-15 במרץ עד 30 בספטמבר.



**51 מרכזי
הכוון תעסוקתי**



**148 מוקדי
תוכניות תעסוקה**

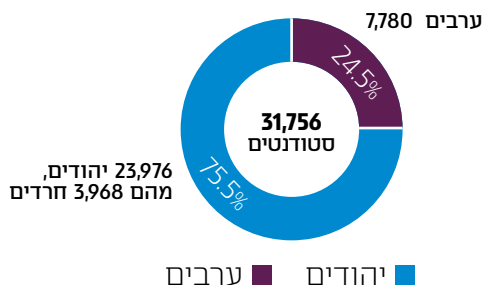


מה"ט - המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית

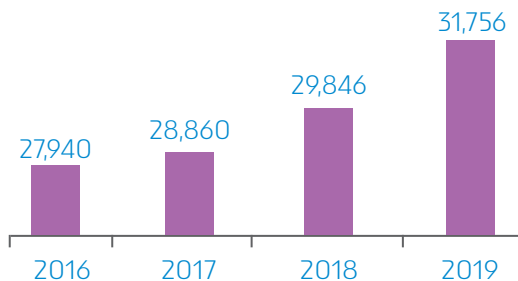
מנהלת היחידה:
גב' תאיר איפרגן

המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית הוא הגוף המופקד על הכשרתם של הנדסאים וטכנאים מוסמכים בתחומי הטכנולוגיה ובהתמחויות ייחודיות ועדכניות, זאת כדי לתת מענה ראוי לצורכי המשק ולדרישותיו.

חלוקת הסטודנטים לפי קבוצות האוכלוסייה



מספר הסטודנטים לאורך השנים



מכללות טכנולוגיות מתקצבות

32
מוסדות
חרדיים

31
מכללות
לאוכלוסייה
הכללית

₪ 272,000,000
תקצוב עבור
הכשרות בשנת תש"פ

₪ 312,000,000
תקצוב עבור
הכשרות בשנת תשפ"א



23
מגמות
לימוד
ראשיות

עלייה בשכר הבוגרים

₪ 13,100
השכר הממוצע
הגבוה ביותר –
במקצוע הנדסה
אזרחית

₪ 10,658
שכר ממוצע של
הבוגרים (בשנתיים-
שלוש הראשונות
מסיום הלימודים)



95%
מבוגרי המכללות
משתלבים בשוק העבודה



66%
עובדים במקצוע שלמדו



פריסה ארצית של המכללות הטכנולוגיות המתקצבות



התמודדות עם משבר הקורונה

עריכת ובינורים
מקצועיים לצוותי
ההוראה ולתלמידים

הכשרת כ-450
נשות ואנשי סגל
להוראה מרחוק

כלל המכללות
והסטודנטים
עברו ללמידה מרחוק

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.

הכשרות מקצועיות לנוער

62 בתי ספר מקצועיים לנוער
15 מתוכם בתי ספר צמודי בסיס/מפעל

כ-10,000 תלמידים בשנה
12 ענפי לימוד

התמודדות עם משבר הקורונה

בחינת אפקטיביות הלמידה המקוונת באמצעות סקרים וקבוצות מיקוד

מעבר ללמידה מקוונת הן בבתי הספר של הנוער והן בחלק מההכשרות המקצועיות לבוגרים

הקמת "זירת מעסיקים" המגישה מידע עדכני על הכשרות ומאפשרת רישום קצר ומהיר, "בלחיצת כפתור", למגוון מסלולי ההכשרה הקיימים, המוצעים בשיתוף מעסיקים

גיבוש מתווה ל"מסלולים ירוקים" תוך צמצום הברוקרטיה ומתן מענה למעסיקים ולעובדים

תהליך הטמעת כישורים רכים לפי ענפי לימוד לשם יצירת הכשרות מקצועיות איכותיות ורלוונטיות לצורכי המשק

יחידת הכשרה למקצוע- יל"ם

22 ענפי לימוד
7 מסלולי הכשרה
104,192 בחינות
69,152 תעודות

מספר מוכשרים בפיקוח האגף

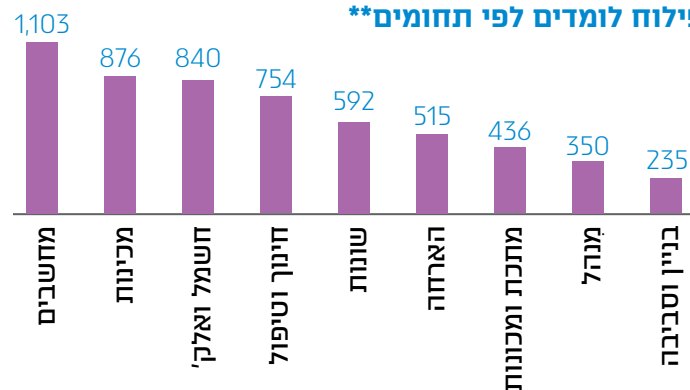
תקציב

2019 כ-168.6 מלש"ח
54,836
12,321
מתוכם במימון או סבסוד המדינה

2020* כ-103.5 מלש"ח
28,918
4,410
מתוכם במימון או סבסוד המדינה

* הנתונים נכונים ל-12 בנובמבר 2020. תקציב ניכר התקבל רק לקראת סוף השנה.

פילוח לומדים לפי תחומים**



** פילוח התחומים נעשה על בסיס ההכשרות המתוקצבות באופן מלא לשנת 2019

מעונות יום ומשפחתונים

מנהל היחידה:
מר אמיר מדינה

האגף למעונות יום ומשפחתונים פועל לשילובם של הורים לילדים בגיל הרך בשוק העבודה באמצעות פיקוח על שלומם, בטיחותם והתפתחותם התקינה של התינוקות והפעוטות בגילי לידה עד שלוש והבטחתם של תנאים נאותים ושל סביבה חינוכית-טיפולית מותאמת.

91,000- כ סבסוד השהייה של תינוקות ופעוטות, שמאפשר להוריהם לצאת לעבודה



116,000- כ תינוקות ופעוטות במעונות יום מוכרים



50,000- כ עובדים/ות במסגרות שנבדק אם יש להם רישום פלילי



5,244 מסגרות פנו למשרד לבקשת אישור ראשוני בהתאם לחוק הפיקוח על מעונות יום



350 מיליון ש"ח
תקציב הבינוי בשנת 2019

190 מיליון ש"ח תקציב
הבינוי בשנת 2020*

* התקציב הועבר רק באוקטובר 2020 ולכן עוד אין צפי ביצוע.

התמודדות עם משבר הקורונה

מעקב אחר התחלואה במעונות היום וגיבוש מתווים שאפשרו פתיחת מסגרות בהתאם לכללי משרד הבריאות

18,000- כ תינוקות ופעוטות במשפחתונים מוכרים



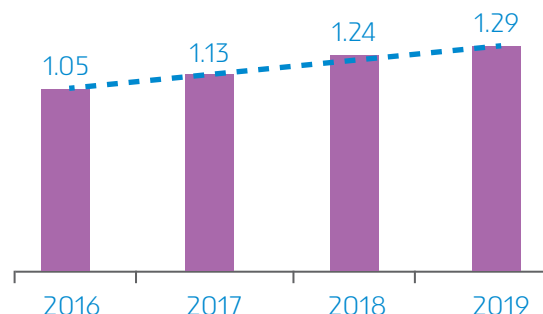
3,700- כ משפחתונים מוכרים



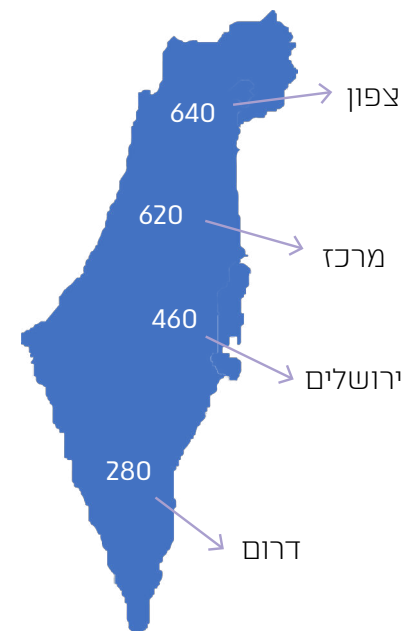
2,000- כ מעונות יום מוכרים



סכום הכסף שניתן בשנה לסבסוד
שהיית התינוקות והפעוטות
(במיליארדי ₪)



פריסה ארצית של מעונות יום מוכרים



* נתוני 2020 נכונים לתאריכים 1 בינואר עד 30 בנובמבר 2020.

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 למניעת הפרות של מעסיקים והגנה על זכויות העובדים הזרים כדי להטמיע את מדיניות הממשלה בתחום זה.

מענה לפניות
ע"י הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה



1,200 פניות טופלו בשנת 2020*

94% קיבלו מענה בתוך שבוע | **85%** עלייה במספר הפניות

(כ-650 פניות טופלו בשנת 2019)

בנוסף: מעורבות בהליכים משפטיים, הדרכה והסברה, כנסים לבעלי עניין והרצאות למועסקים.

* נכון ל-10.11.2020

פרסום חוות דעת ודפי מידע באתר המשרד



- תשלום פנסיה לעובדי סיעוד במצבים שבהם אין קרן פנסיה (הלכת הביצוע)
- העברת תשלומי גמל לחשבון הפיקדון בענף הבניין
- תשלומי גמל לעובדת זרה בחופשת לידה
- תשלום לעובדי סיעוד ביתי עבור עבודה במהלך חג

התמודדות עם משבר הקורונה

נערך כנס לבעלי עניין בנושא אוכלוסיית העובדים הזרים במשבר הקורונה.

נשלח זכותון למועסקים פלסטינים בענף הבנייה בנוגע לביטוח בריאות עבורם ולחובות המעסיק להעניק להם לינה בשטח ישראל; כמו כן ניתן מענה שוטף לפניות, בעיקר בנושאי חל"ת.

נשלחה איגרת בשפה מונגשת למועסקים ובה פירוט הנחיות משרד הבריאות להתנהלות עם מטופלים סיעודיים בתקופת הקורונה; כמו כן ניתן מענה שוטף לפניות.

קידום ההסברה בנושא זכויות העובדים הזרים בישראל



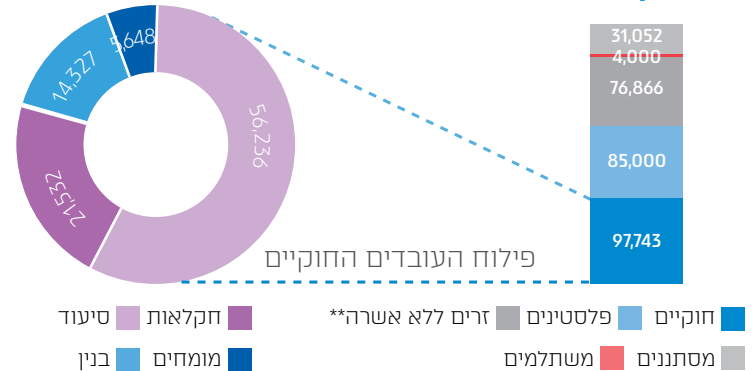
פתיחת דף פייסבוק להנגשת חובות זכויות העובדים
The Commissioner of Foreign Workers labor Rights

קידום תיקון לתקנות שירות התעסוקה המסדירות תשלומים ממבקש עבודה זר בסיעוד



גובש ופורסם להערות הציבור מתווה לקביעת סכומים קבועים שמותר ללשכה פרטית ישראלית לגבות מעובד זר בענף הסיעוד. המתווה ממליץ על גביית סכום חד-פעמי של 1,500 וסכום חודשי של 70 ₪

סך כל העובדים הלא-ישראלים בישראל, 2020*



* הנתונים הם נתוני רשות האוכלוסין וההגירה ל-30 ביוני 2020, למעט הנתון על פלסטינים, המבוסס על נתוני הלשכה המרכזית הפלסטינית לסטטיסטיקה (PCBS) לשנת 2019.

** זרים ללא אשרה – זרים שנכנסו לישראל כתיירים או עובדים זרים חוקיים ונשארו בישראל גם לאחר שפגו האשרה או ההיתר למעסיק.

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, תוך התמקדות בהגנה על עובדים מוחלשים ובכללם עובדים בשכר נמוך ובהעסקה קבלנית. כמו כן, המנהל פועל בקרב מעסיקים ועובדים גם יחד להגברת המודעות לזכויות והחובות בהתאם לחוקי העבודה.

בדיקת תנאי העסקה פרטנית של יותר מ-10,900 עובדים בשנה



עבודת נשים** מתן מענה לבקשות היתרים מכוח חוק

2020	2019
צמצומי משרה ושכר – 799	צמצומי משרה ושכר – 173
פיטורין – 855	פיטורין – 1,154
חל"ת לעובדות בהיריון – 12,058	

** בשנת 2020 טופלו בקשות ייחודיות לתקופת משבר הקורונה להוצאת עובדות בהיריון לחופשה ללא תשלום מוגבלת בזמן. הנתונים נכונים לחודשים ינואר-אוקטובר בשנים אלו.

שיתופי פעולה בתחום הפיקוח עם אגף מעונות יום –
בדיקת עמידה בתנאי האישור הראשוני למסגרות פרטיות



מ-1 בספטמבר עד 15 בנובמבר 2020
בוצעו ביקורות באלפי מעונות
ניתנו 1,309 התראות ו-7 צווי סגירה

מספר המעסיקים הנבדקים בשנה, בהליכים מנהליים ופליליים*

911 - 2020

2,480 - 2019



! סנקציות נגד מעסיקים מפרי חוק בהליכים מנהליים ופליליים !

כתבי אישום נגד מעסיקים	עיצומים כספיים ע"ס	התראות	שנה
161	199,907,425 ₪	3,283	2019
93	60,265,569 ₪	1,162	2020

כ- 5.1 מיליון ₪ הוחזרו לכ-1,070 עובדים בעקבות הליכי האכיפה המנהלית



מתן רישיון לחברות בתחומי השמירה, האבטחה והניקיון



מספר עובדים	מספר רישיונות	שנה
127,500	1,380	2019
121,550	1,460	2020

* נתוני שנת 2020 מתייחסים לתאריכים 1 בינואר עד 31 באוקטובר.

היקפי פעילות האכיפה נמוכים יותר ב-2020 בשל הסתת כוח אדם לטובת טיפול בבקשות שקשורות למשבר הקורונה, וכן בשל צמצום הפעילות הכלכלית במשק.

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 הוא מפקח על יישום הוראות החוקים והתקנות השונים 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.

רפואה תעסוקתית

הסמכת 23 מרפאות של שירותים רפואיים המוסמכים לביצוע בדיקות רפואיות תעסוקתיות במהלך השנים 2019-2020.*

* ועוד 10 בתהליך

מבצעי אכיפה

במסגרת יישום המדיניות להגברת האכיפה נערכו 22 מבצעי אכיפה ממוקדים בשיתוף עם רשויות מקומיות וגורמי אכיפה נוספים (נוסף על השגרה המבצעית של המנהל).

אמנת ניהול ושיתוף פעולה

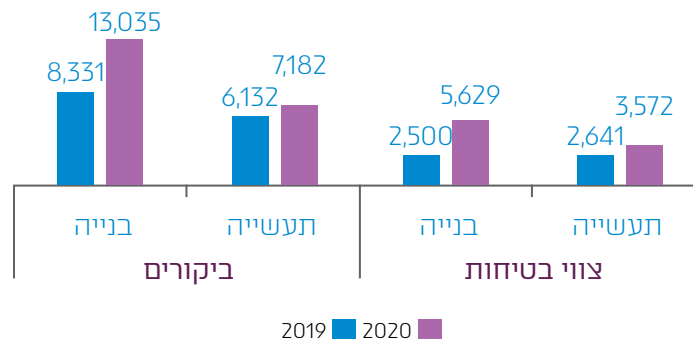
נחתמה אמנת ניהול ושיתוף פעולה עם היחידה הארצית לחקירות כלכליות במשטרת ישראל.

פיתוח שירותים מקוונים

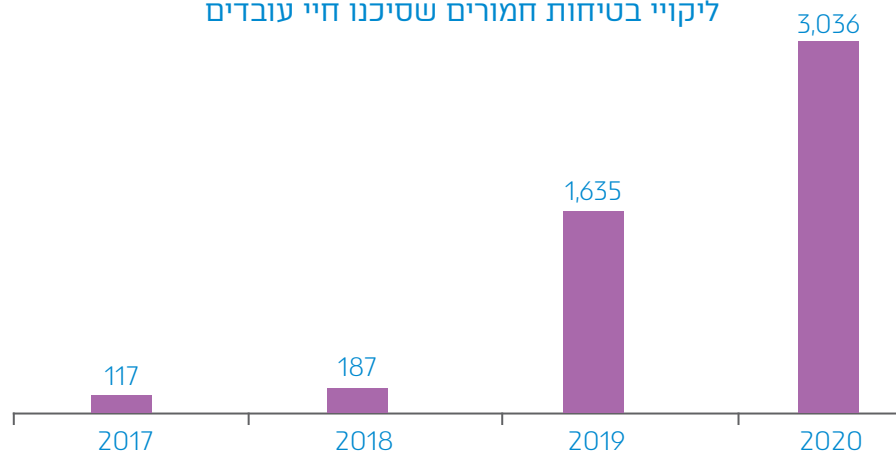
פותחו 12 שירותים מקוונים לדיווח של בעלי תפקידים ושל מעסיקים ישירות למנהל הבטיחות בנושאים כגון: תאונות עבודה, פעולות בנייה, מינוי מנהלי עבודה ועריכת ימי השתלמות.

כ-65,000 מקומות עבודה תחת פיקוח, מהם כ-12,500 אתרי בנייה

עלייה במספר ביקורי הפיקוח ובמספר צווי הבטיחות שניתנו



יישום מדיניות האכיפה והפיקוח: מספר צווי הסגירה שניתנו לאתרי בנייה בשל ליקויי בטיחות חמורים שסיכנו חיי עובדים



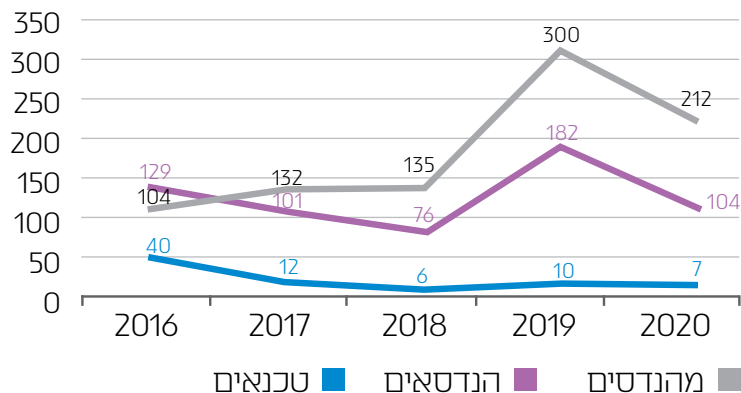
אסדרת עיסוקים

מנהלת היחידה:
גב' מיכל אבגנים

אגף בכיר לאסדרת עיסוקים עוסק ברגולציה. האגף עוסק בבחינת הצורך לאסדרת עיסוקים חדשים במשק, ובבחינת הצורך לקביעת תנאים בחקיקה לבעלי מקצוע תחת משטר של רישום ו/או רישוי. כמו כן, האגף אמון על רישום בפנקסים מקצועיים ורישוי במקצועות מוסדרים עליהם אחראית זרוע העבודה.

עלייה במספר בעלי הרישוי הנוספים למשק במדרגים הגבוהים בחשמל

אימוץ בחינות הרישוי הממוחשבות כחלופה לוועדה, הוביל לעלייה דרמטית במספר בעלי הרישוי במדרגים הגבוהים ששוחררו למשק



* בשנת 2019 נערכו לראשונה שלוש בחינות. עקב הקורונה נערכה בשנת 2020 בחינה אחת בלבד.

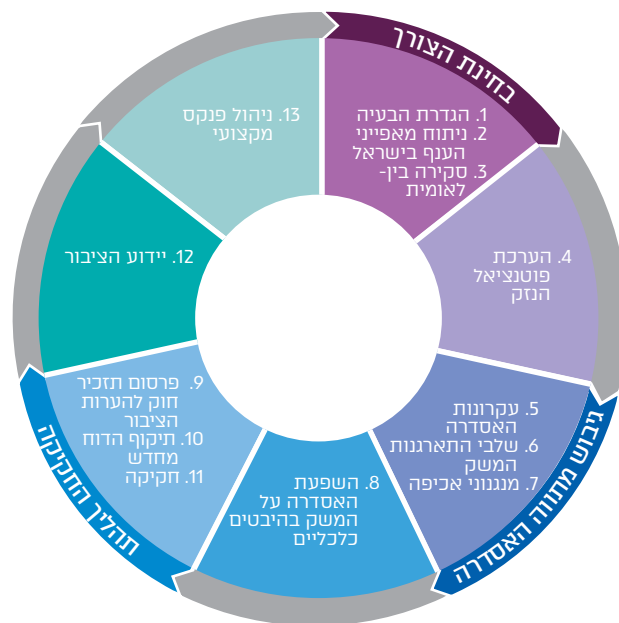
התמודדות עם משבר הקורונה

הטיפול בבקשות לרישום בפנקסים המקצועיים בהליך אוטומטי נמשך כרגיל. במהלך הסגר הראשון אושרו בהליך אוטומטי כ-597 בקשות.

התמחות בהנדסה ובאדריכלות – למתמחים במדורים שנדרשת בהם תקופת התמחות לשם קבלת הרישיון הוכרה תקופת חל"ת עד שלושה חודשים בסגר הראשון ובסגר השני.

קיום בחינות רישוי בשגרת קורונה – הבחינות מותאמות לדרישות התו הסגול והנחיות משרד הבריאות.

פיתוח מתודולוגיה חדשה לאסדרת עיסוקים*



דוגמה לאסדרת מערך מקצוע במתודולוגיה החדשה - מורשה מערכות קירור ומיזוג אוויר:

https://employment.molsa.gov.il/Employment/ProfessionalLicensure/Studies_and_position_papers/Documents/air-cond_ria.pdf

* המתודולוגיה מתחשבת בעקרונות ובכללי ה-RIA.

המקצועות המאוסדרים באגף

מהנדסים ואדריכלים	חשמלאים	הנדסאים וטכנאים מוסמכים	מורשה נגישות השירות ומתו"ס	בקרים	בודקי שכר
-------------------	---------	-------------------------	----------------------------	-------	-----------

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



169 ◀ 2019

124 ◀ 2020

מספר הפניות שטופלו בשנה



5,010 ◀ 2019

601 ◀ 2020

* ירידה במספר הפניות בשל ביטול המוקד הארצי והעברת הפניות למוקד "כל זכות"

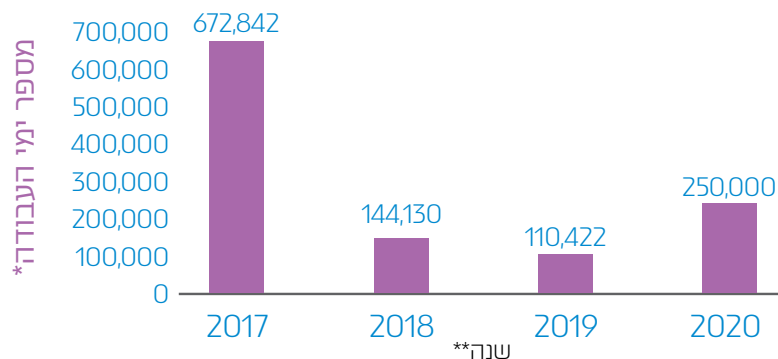
היחידה פועלת מכוח 2 חוקים



חוק הסכמים
קיבוציים

חוק יישוב
סכסוכי עבודה

מספר ימי העבודה שאבדו למשק בעקבות שביתות



* מספר ימי העבודה מתייחס למספר ימי השביתה כפול מספר העובדים ששבתו.
** הנתונים לשנת 2020 נכונים ל-30 בספטמבר.

התמודדות עם משבר הקורונה

השתתפות
בוובינרים
בעברית
ובערבית
כמענה
לציבור.

פרסום
דפי מידע
ושאלות
ותשובות.

הרחבת ההסברה
בנושא יחסי עבודה
באמצעות שיתוף
פעולה עם אתר
"כל זכות" לפרסום
עדכוני מידע
משותפים.

מספר הסכמים קיבוציים שנרשמו בשנה

373 ◀ 2020

415 ◀ 2019

הסכמים שהפכו לצו הרחבה

2020

צו לעובדים סוציאליים
המועסקים לפי
התקשרויות של המדינה

2019

צו בעניין תנאי תשלום
שכר לעובדים אשר נעדרו
מעבודתם עקב המצב
הביטחוני

צו בענף היהלומים

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

נציבה ארצית:
עו"ד מרים כבהא

הנציבות מובילה תהליכים של הטמעת השוויון ומיגור האפליה בשוק העבודה. בהתאם לכך הנציבות מטפלת באכיפה של חקיקת השוויון ברמה האזרחית ופועלת להפנמת הנורמות הראויות של שוויון הזדמנויות בעבודה.

הרצאות להנגשת מידע ולהעלאת המודעות הציבורית

73

2019

*36

2020

* הרצאות רבות נדחו/בוטלו בשל הקורונה.

הליכים משפטיים שהיחידה הייתה מעורבת בהם*

5

2019

11

2020

* הליכים שבהם הנציבות היא צד להליך המשפטי או התייצבה במעמד ידיד בית הדין.

מספר פניות ציבור שטופלו

780

2019

929

2020



בקשות לאיסוף מידע ממעסיקים/ מכתב בירור

30

2019

40

2020

רוב הפניות בנושאי אפלייה בגין

לאום

5%

מין/
מגדר

8%

מקום
מגורים

8%

גיל

10%

היריון

21%

1

דוח שנתי המתפרסם מדי שנה, בהתאם לסעיף 18ט בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988, המציג את עבודת צוות נציבות השוויון



8 תוכניות להטמעת שוויון בשיתוף מעסיקים ובעלי עניין



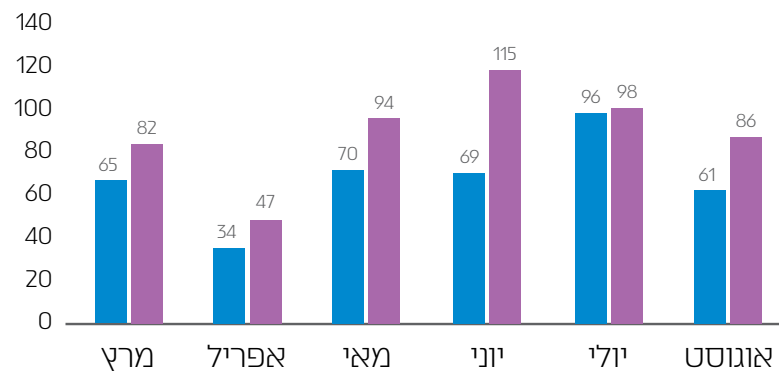
1 דוח מרכזי המתפרסם מדי שנה – מדד הגיוון



• המדד מדרג 22 ענפי כלכלה מרכזיים במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי לפי ציוני ייצוג ושוויוניות שכר

• דירוג של 5 קבוצות אוכלוסייה בגילאי העבודה (18-64) הנמצאות בעמדת מיעוט בכוח העבודה: נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45+

עלייה במספר הפניות לנציבות בתקופת הקורונה



2019 ■ 2020 ■

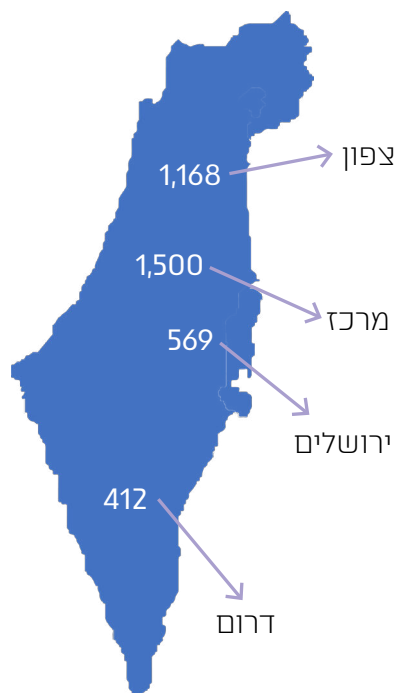
* נתוני שנת 2020 מעודכנים עד 31 באוקטובר.

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, מכוח חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967. במסגרת החוק ניתן לאשר מפעלים חיוניים ומפעלים 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



* נתוני שנת 2020 מתייחסים לתאריכים 1 בינואר עד 24 בדצמבר.

מספר מגויסי חוץ שעברו אימון

2019 1,405 מגויסים בהיקף של 4,119 ימים

2020 181 מגויסים בהיקף של 559 ימים

42 רשויות ייעודיות ומשרדי ממשלה מופקדים על היערכות המשק החיוני לשעת חירום

התמודדות עם משבר הקורונה

שיתוף פעולה עם משרד הבריאות כחלק מבניית פוטנציאל תגבור כוח אדם במקצועות הסיעוד והרפואה

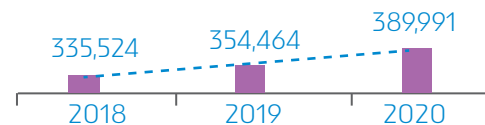
שותפות בבניית ענפים המורשים להמשיך ולעבוד על פי תקנות לשעת חירום בשיתוף עם רשות חירום לאומית, המטה לביטחון לאומי, פיקוד העורף ומשרדי ממשלה

מתן מענה מתגבר למאות בקשות של משרדי ממשלה לאשר מפעלים חיוניים ומפעלים למתן שירותים קיומיים חדשים

מפעלי אב מפעלי סה"כ מפעלי אב קיימים

2019 60 חדשים שנוספו
2020 342 חדשים שנוספו
3,649 אב קיימים

כוח אדם מרותק לכלל המפעלים החיוניים בשעת חירום



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

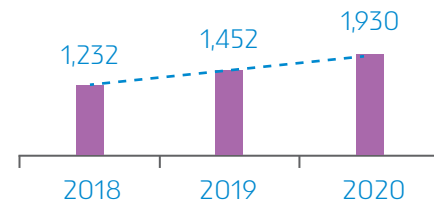
מספר הוועדות

412
223

שנה

2019
2020

ביקורות כוננות של מפקחי היחידה במפעלים חיוניים





זרוע העבודה משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים



עורכת ראשית: הדס פוקס

כותבים: עידן אריאב, נילי בן טובים,
מוריה ברוט, רותם וולף, רעות לובוצקי,
יפעת סיטראן, הדס פוקס, רוני שניצר

רח' בנק ישראל 7 | ירושלים

www.gov.il/he/departments/labor-molsa