

שילוב אוכלוסיות מגוונות

בתעסוקה

ניצה (קלינר) קסיר

הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה

בני ברק

ינואר 2017



מה במצגת?

- האוכלוסיות המגוונות – איך מוגדר? ומי נכלל בישראל?
- זרקור על שתי אוכלוסיות מגוונות (מגמות בתעסוקה, השלכות ומדיניות ממשלתית נדרשת):
 - ערביי ישראל
 - חרדים
- הדמוגרפיה והשלכותיה
- תעסוקה מגוונת בעסקים – חלקם של העסקים בהשגת מטרות חברתיות, יתרונות לארגון ותכניות הפעלה לגיוון בתעסוקה

מי האוכלוסיות המגוונות



גיוון תעסוקתי



ממדי גיוון בכוח העבודה:

הזדמנויות תעסוקתיות
למועמדים בעלי תרבות, מוצא,
מין וגיל שונים, כך שהמשאב
האנושי בארגון ישקף טוב יותר
את הגיוון האנושי.

הגיוון מאפשר גישה שוויונית
לכל המועמדים ומתן מענה עסקי
וחברתי לעסקים ולחברה.





מי הן האוכלוסיות המגוונות בישראל?

אין הגדרה חד משמעית

- ערבים
- חרדים
- אתיופים
- מבוגרים – גיל 45 ומעלה
- אנשים עם מוגבלות



"What do you mean we don't have a diverse workforce?
We've got 4 managers from Yale, 3 managers
from Harvard, and 2 managers from Brown."

תעסוקת ערביי ישראל

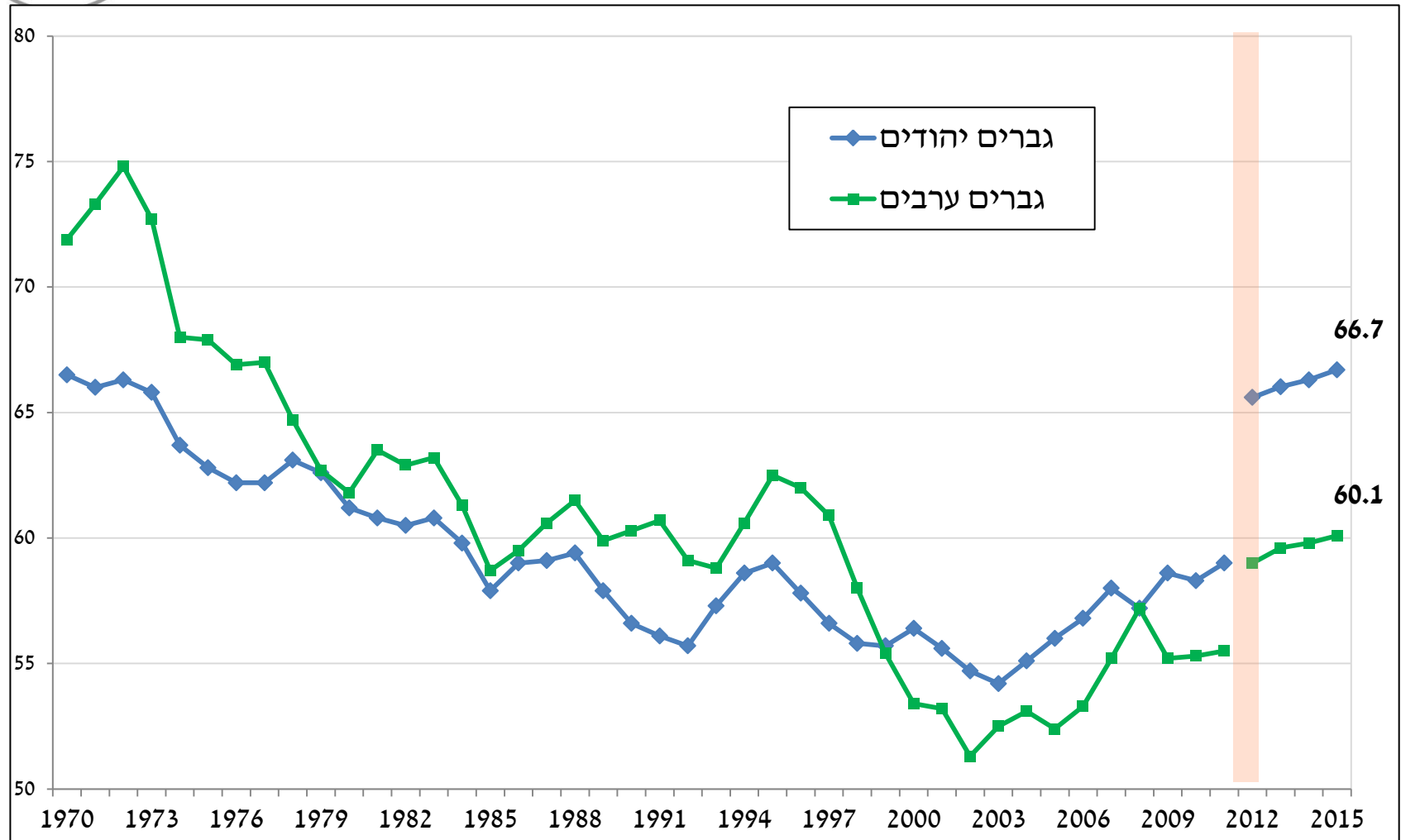
מגמות, השלכות ומדיניות



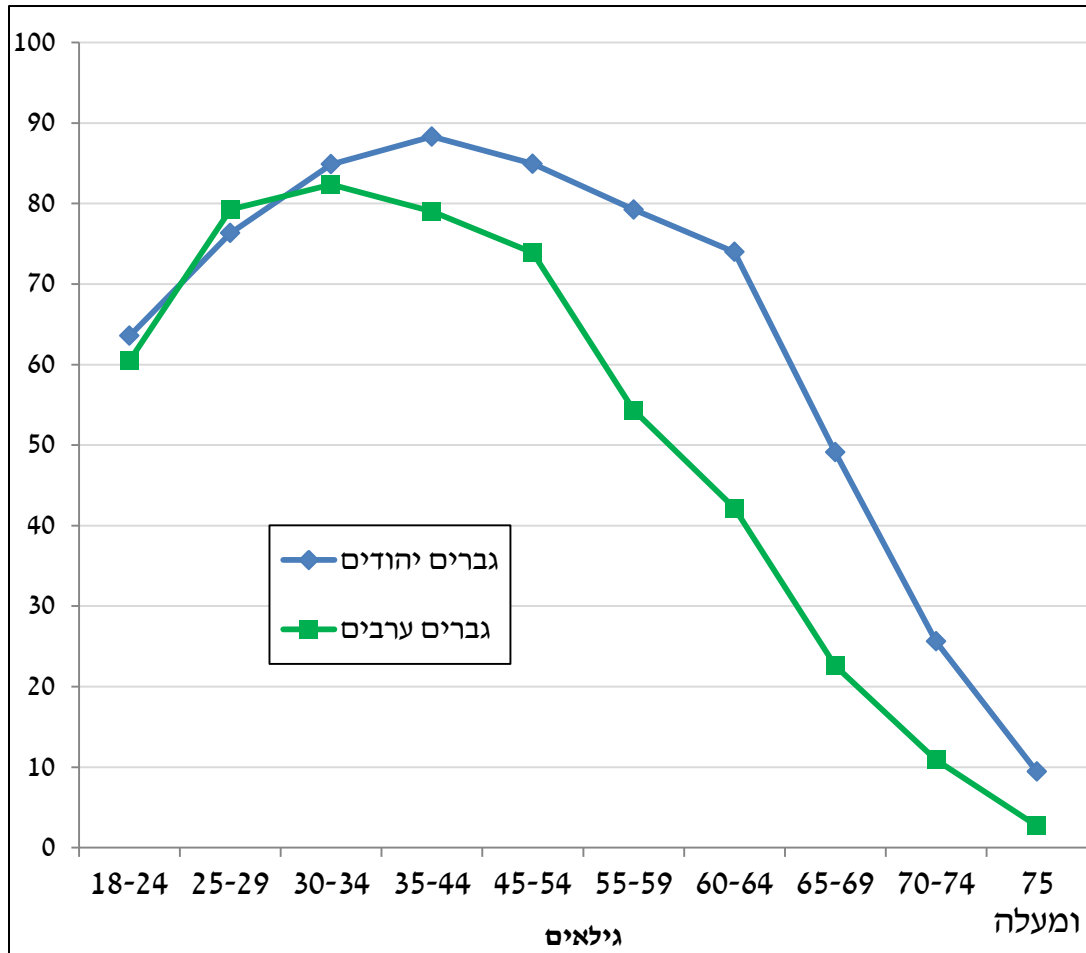
עובדות מרכזיות

שיעור תעסוקה - גברים, גילאי 15 ומעלה

12015-1970



שיעורי תעסוקה לפי גיל, 2015

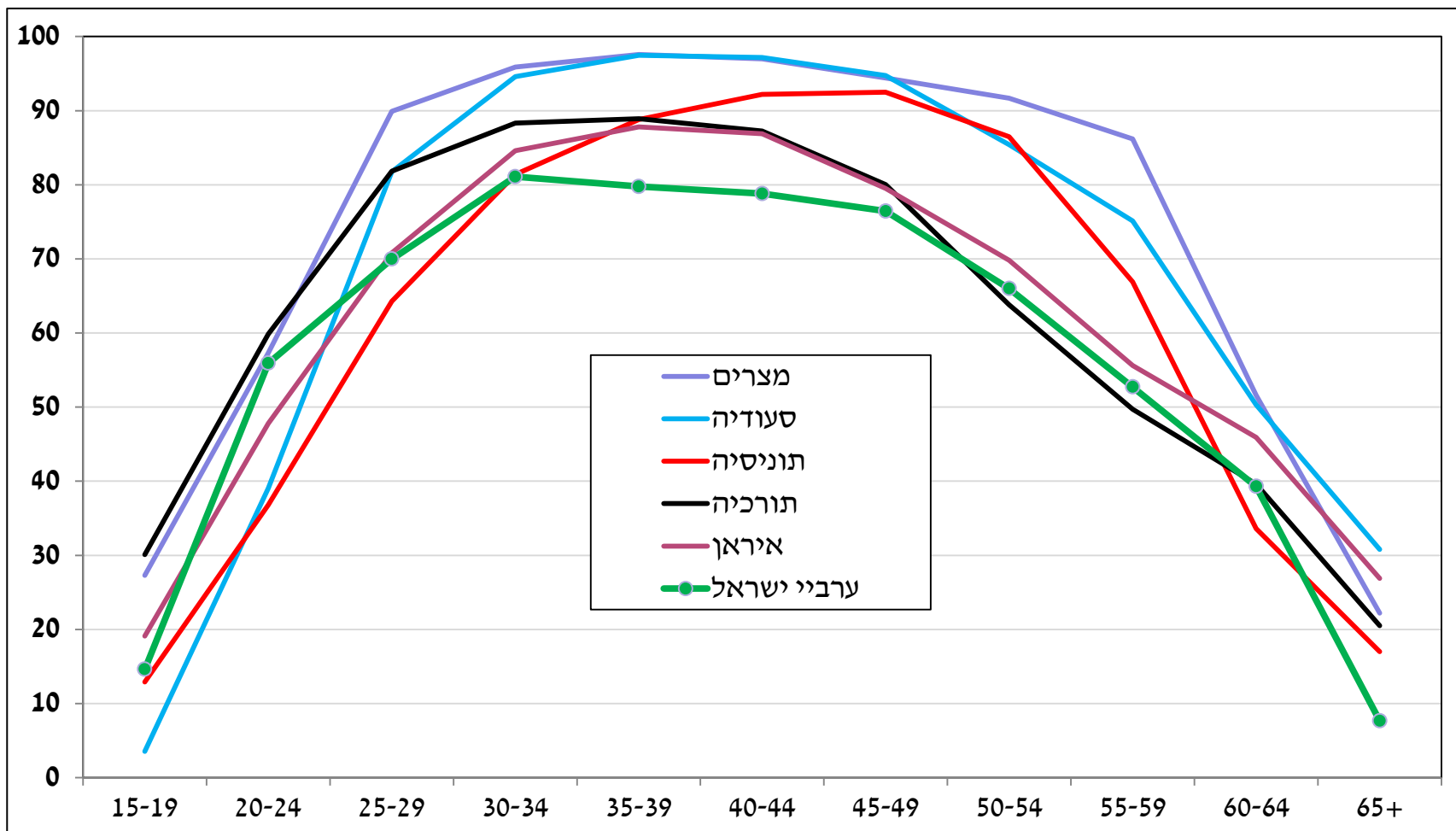


פרישה מוקדמת של ערביי ישראל חריגה בהשוואה:

- למדינות מערביות
- למדינות מוסלמיות וערביות אחרות ובכלל זה ברשות הפלסטינית

שיעור התעסוקה של גברים ערבים ישראלים ושל

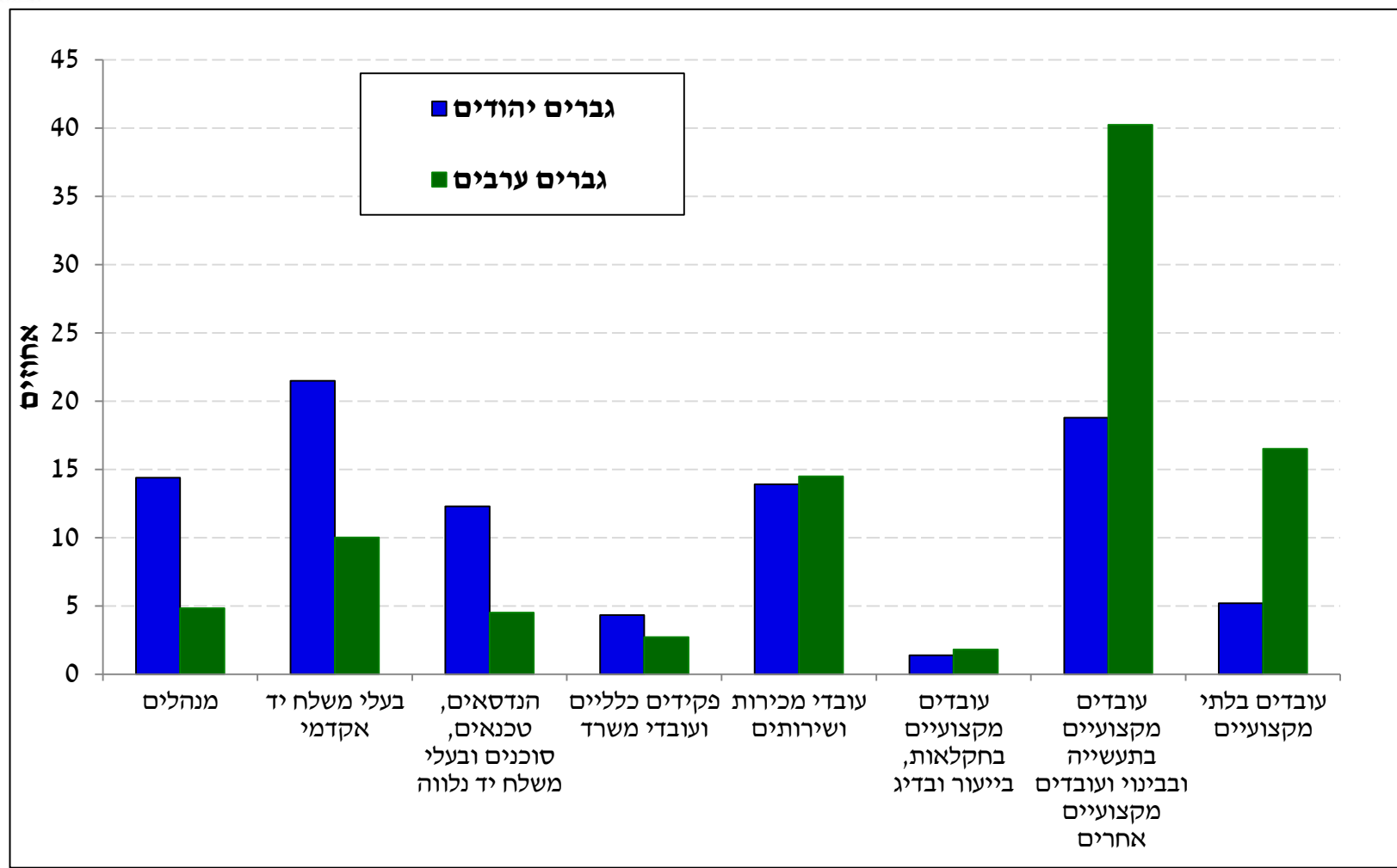
גברים במדינות ערביות ומוסלמיות, 2010/2011



המקור: ישיב ערו, קסיר (קלינר) ניצה, "דפוסי ההשתתפות של ערביי ישראל בשוק העבודה", 2011, עיבודים מסקרי כוח אדם של הלמ"ס.



תעסוקת גברים ערבים ויהודים לפי משלח יד, 2015



הבעיות העיקריות בשוק העבודה בקרב הגברים הערבים



ריכוז תעסוקתי במשלחי יד בעלי מיומנות נמוכה וכושר פיסוי

← פרישה מוקדמת משוק העבודה המתאפשרת בשל:

- קיומן של תמיכות ממשלתיות

- מאפיין תרבותי - תמיכת הילדים בהוריהם מגיל צעיר

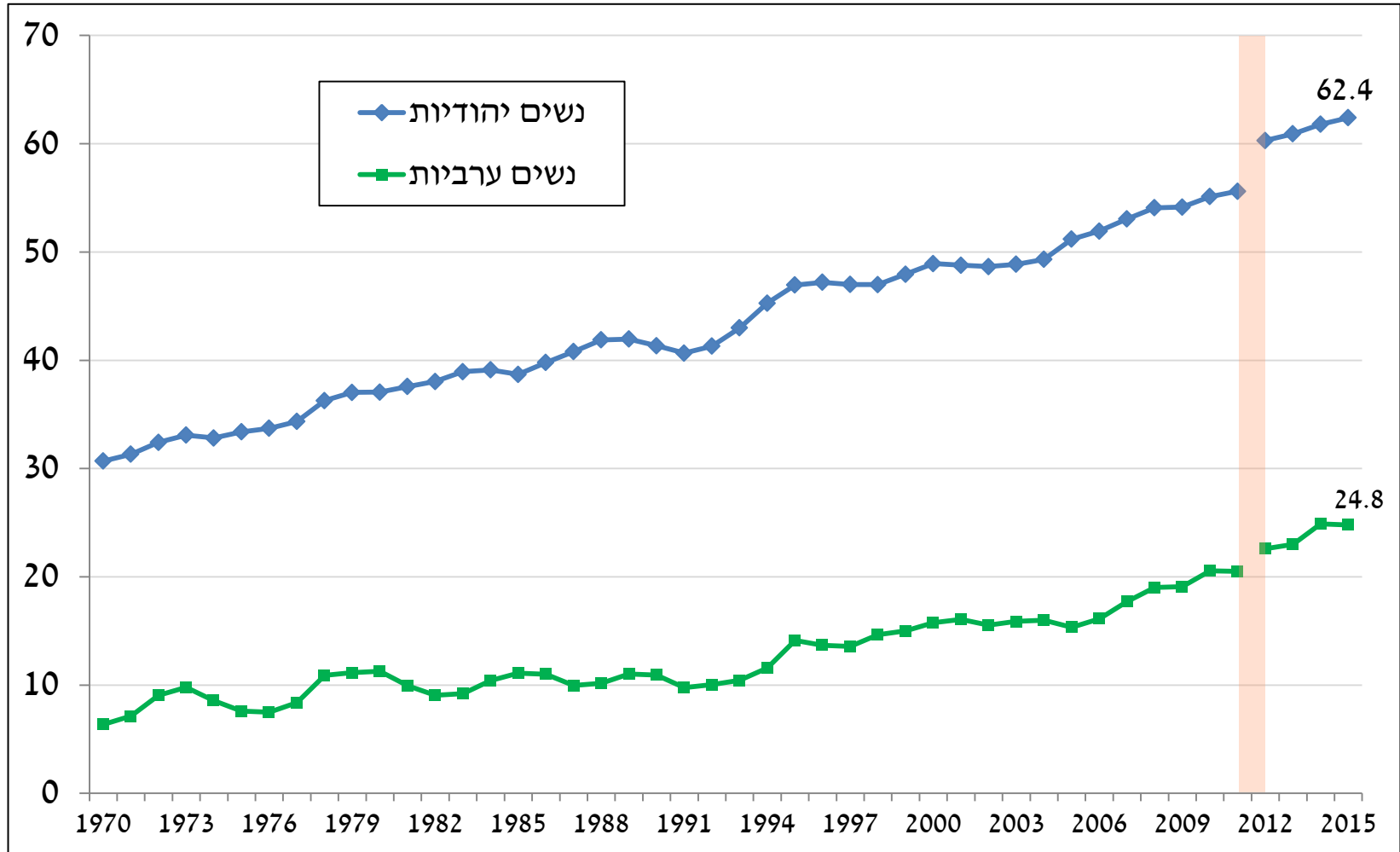
← שכר ממוצע נמוך יחסית *

גברים ערבים	גברים יהודים	
7,222	13,963	הכנסה ממוצעת (ש"ח)
45.0	45.8	שעות עבודה בשבוע (בדרך כלל)
38.8	72.7	שכר לשעת עבודה (ש"ח)

שיעור גבוה של גברים בעלי השכלה אקדמית שאינם מועסקים במקצועות הלימוד שלהם

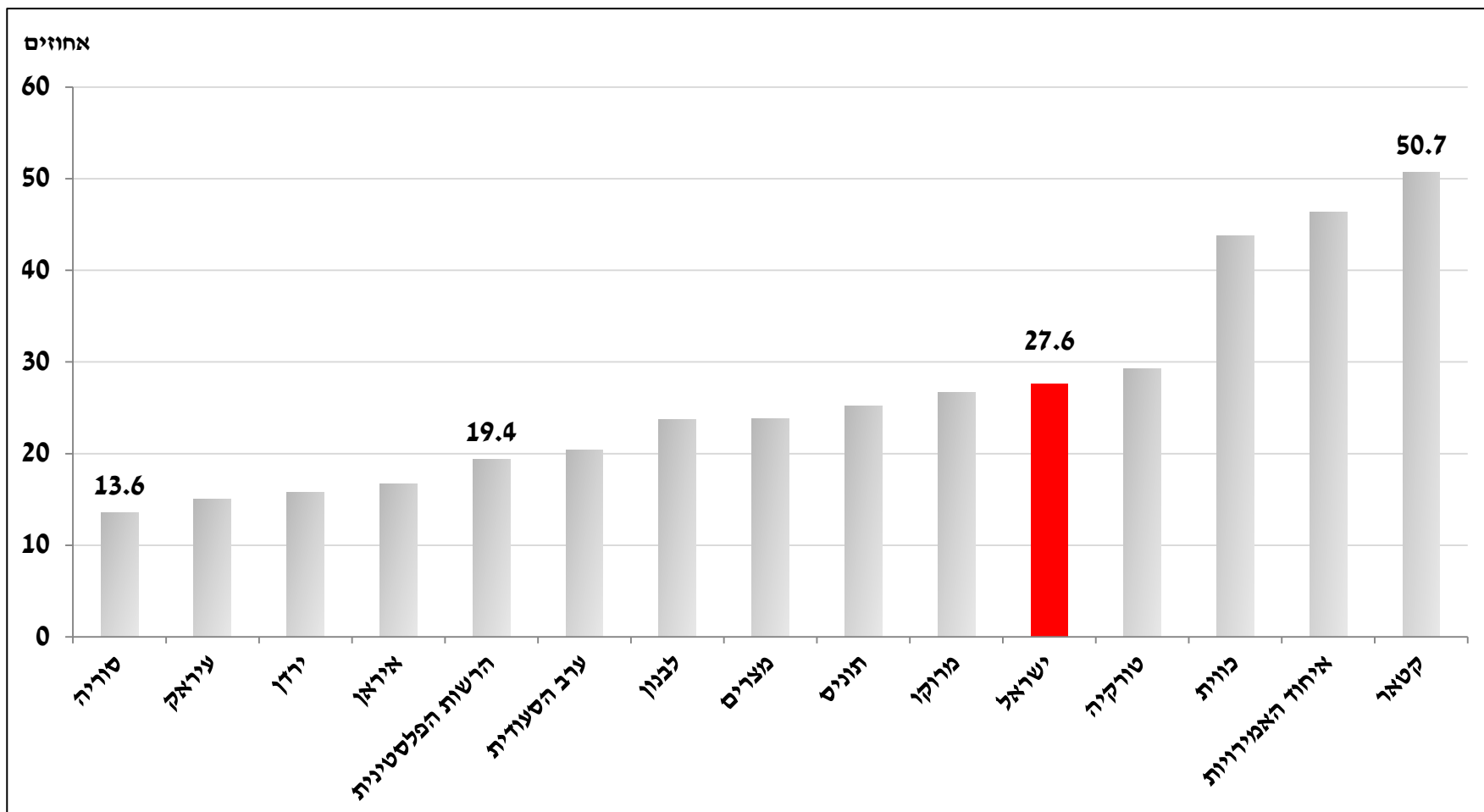
שיעור תעסוקה – נשים, גילאי 15 ומעלה

1970-2015¹





שיעור השתתפות בכוח עבודה של נשים ערביות בישראל ובמדינות ערביות, 2014





מודרניות לעומת מסורתיות (תרגיל שרירותי)

התפלגות ושיעור השתתפות של נשים ערביות לפי מידת מודרניות¹

שיעור השתתפות	משקל באוכלוסייה	
	9.2%	נשים מודרניות
	19.1%	נשים מסורתיות

המקור: עיבודים מהסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2005.

¹אישה "מודרנית" הוגדרה כאן כבעלת 13 ומעלה שנות לימוד; המצב המשפחתי- פרודה או גרושה או רווקה או נשואה (או אלמנה) עם לא יותר משני ילדים; משתמשת במחשב ובעלת רישיון נהיגה. אישה "מסורתית" הוגדרה בחישוב זה כערבייה בעלת 10 שנות לימוד ומטה; המצב המשפחתי- נשואה או אלמנה עם 3 ילדים ומעלה; ללא רישיון נהיגה ולא משתמשת במחשב. החישוב נעשה עבור נשים בנות 25-44.



מודרניות לעומת מסורתיות (תרגיל שרירותי)

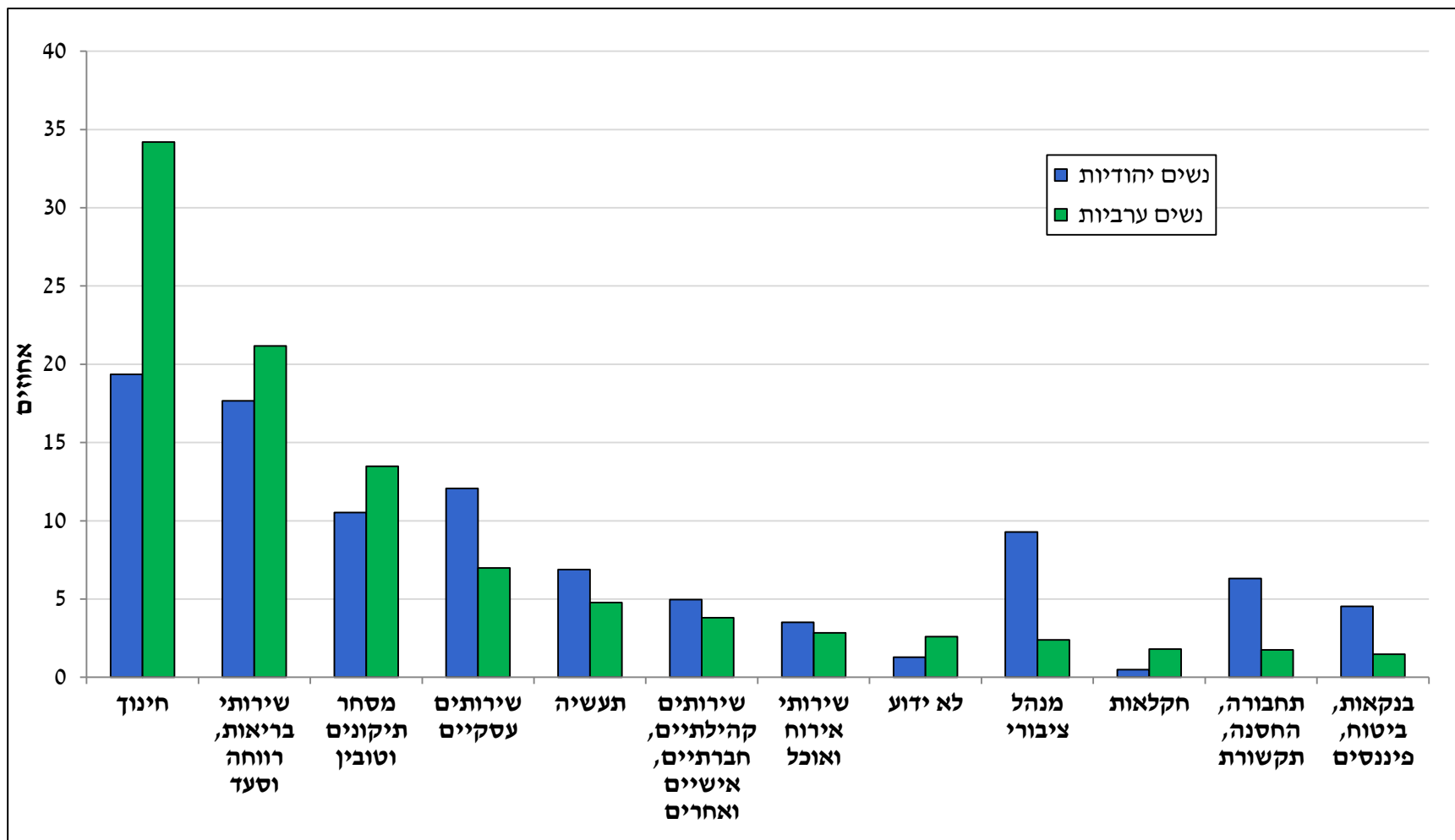
התפלגות ושיעור השתתפות של נשים ערביות לפי מידת מודרניות¹

שיעור השתתפות	משקל באוכלוסייה	
75.4%	9.2%	נשים מודרניות
1.0%	19.1%	נשים מסורתיות

המקור: עיבודים מהסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2005.

¹אישה "מודרנית" הוגדרה כאן כבעלת 13 ומעלה שנות לימוד; המצב המשפחתי- פרודה או גרושה או רווקה או נשואה (או אלמנה) עם לא יותר משני ילדים; משתמשת במחשב ובעלת רישיון נהיגה. אישה "מסורתית" הוגדרה בחישוב זה כערבייה בעלת 10 שנות לימוד ומטה; המצב המשפחתי- נשואה או אלמנה עם 3 ילדים ומעלה; ללא רישיון נהיגה ולא משתמשת במחשב. החישוב נעשה עבור נשים בנות 25-44.

תעסוקת נשים ערביות ויהודיות לפי ענף, 2015





הבעיות העיקריות בשוק העבודה בקרב הנשים הערביות

- רק שיעור נמוך נוטלות חלק במעגל העבודה
- ריכוז תעסוקתי גבוה בחינוך ובשירותי בריאות ורווחה
- שיעור ניכר מהמועסקות עובדות במשרה חלקית



הבעיות העיקריות בשוק העבודה בקרב הנשים הערביות - המשך

הבעיות מתמקדות

- במבוגרות
- באימהות להן מספר רב של ילדים, וילדים קטנים בפרט
- במתגוררות במקומות עם בעיית נגישות לתחבורה ציבורית
- בעלות השכלה נמוכה
- שאינן שולטות במיומנויות מודרניות
- בנשים עם תפיסות "מסורתיות" לגבי תפקיד האישה



▪ **אפליה בשכר ובתעסוקה (עם זאת, העדפה בשירות הציבורי)**

▪ **ריכוז גיאוגרפי וענפי**

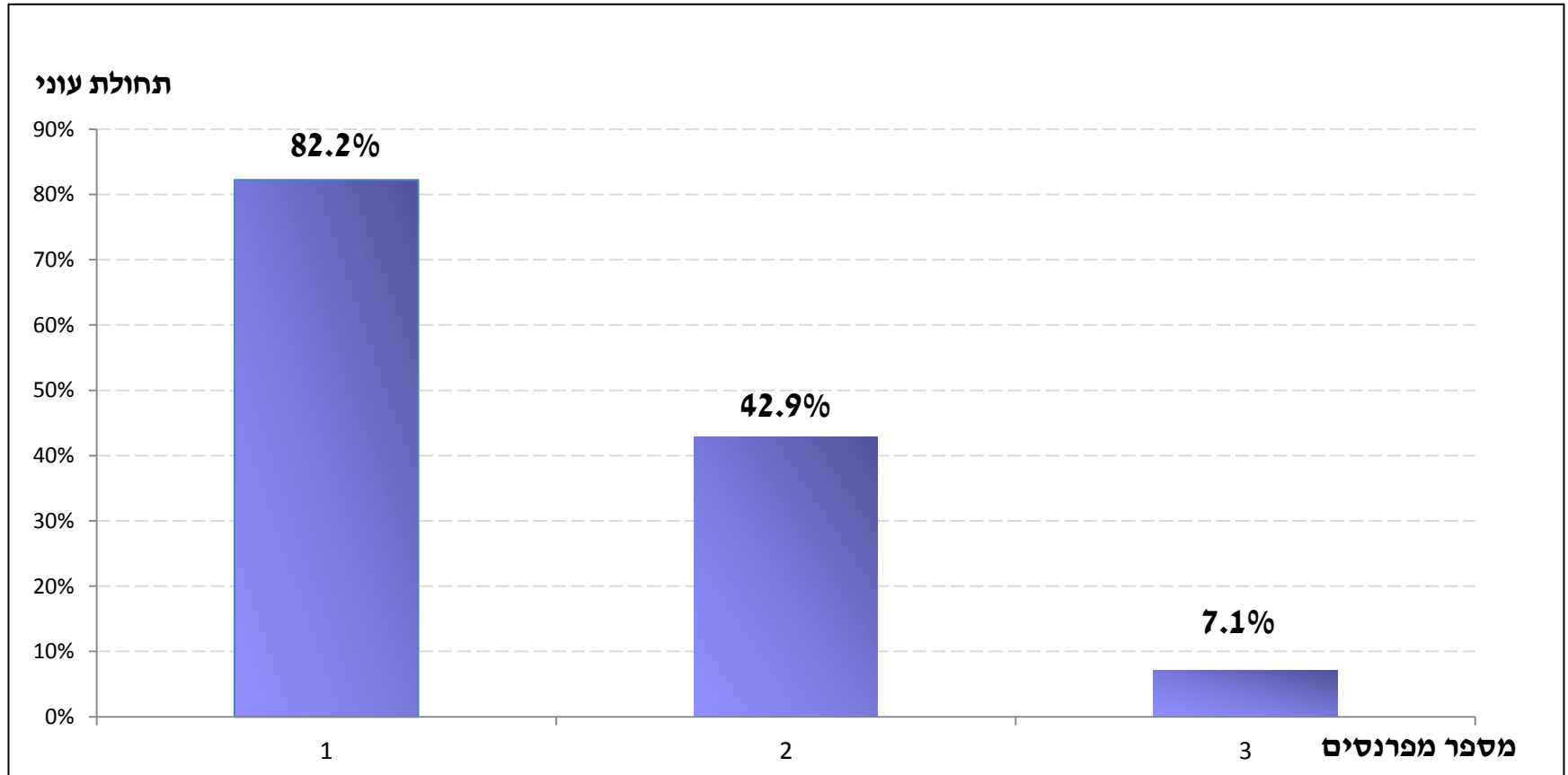
הצטמצמות התעסוקה הערבית למרחב מוגבל בכל המישורים:

- המיומנויות
- הפריון
- השכר
- המיקום
- הניידות
- היקפי המשרה ועוד



המשמעויות של השילוב החלקי של ערביי ישראל

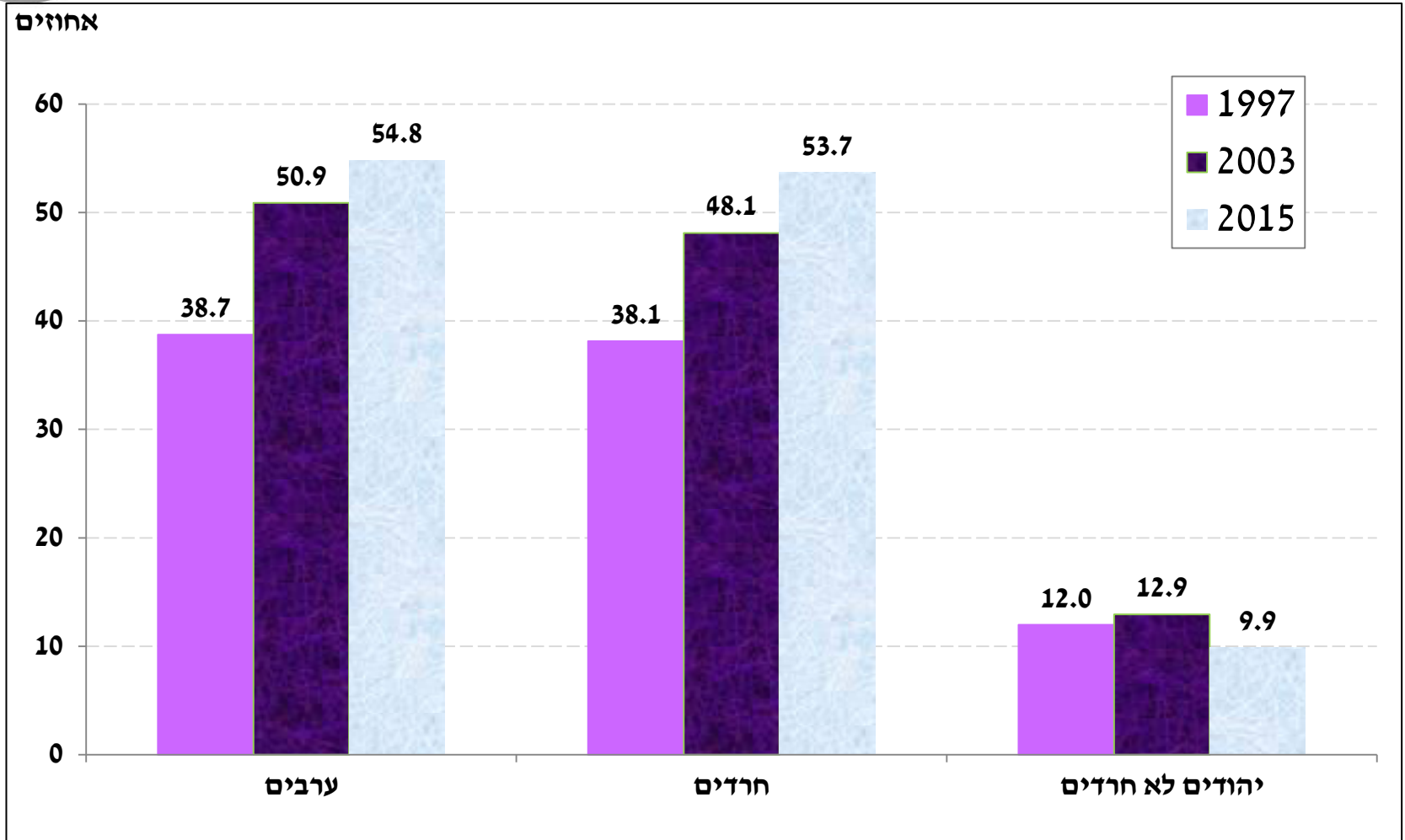
תחולת העוני לנפשות בכלל האוכלוסייה לפי מספר המפרנסים במשק הבית¹, 2015



הסתברות להימצא מתחת לקו העוני קטנה ככל שמספר המפרנסים גדל (פלוג קרנית וניצה קסיר-קלינר²)

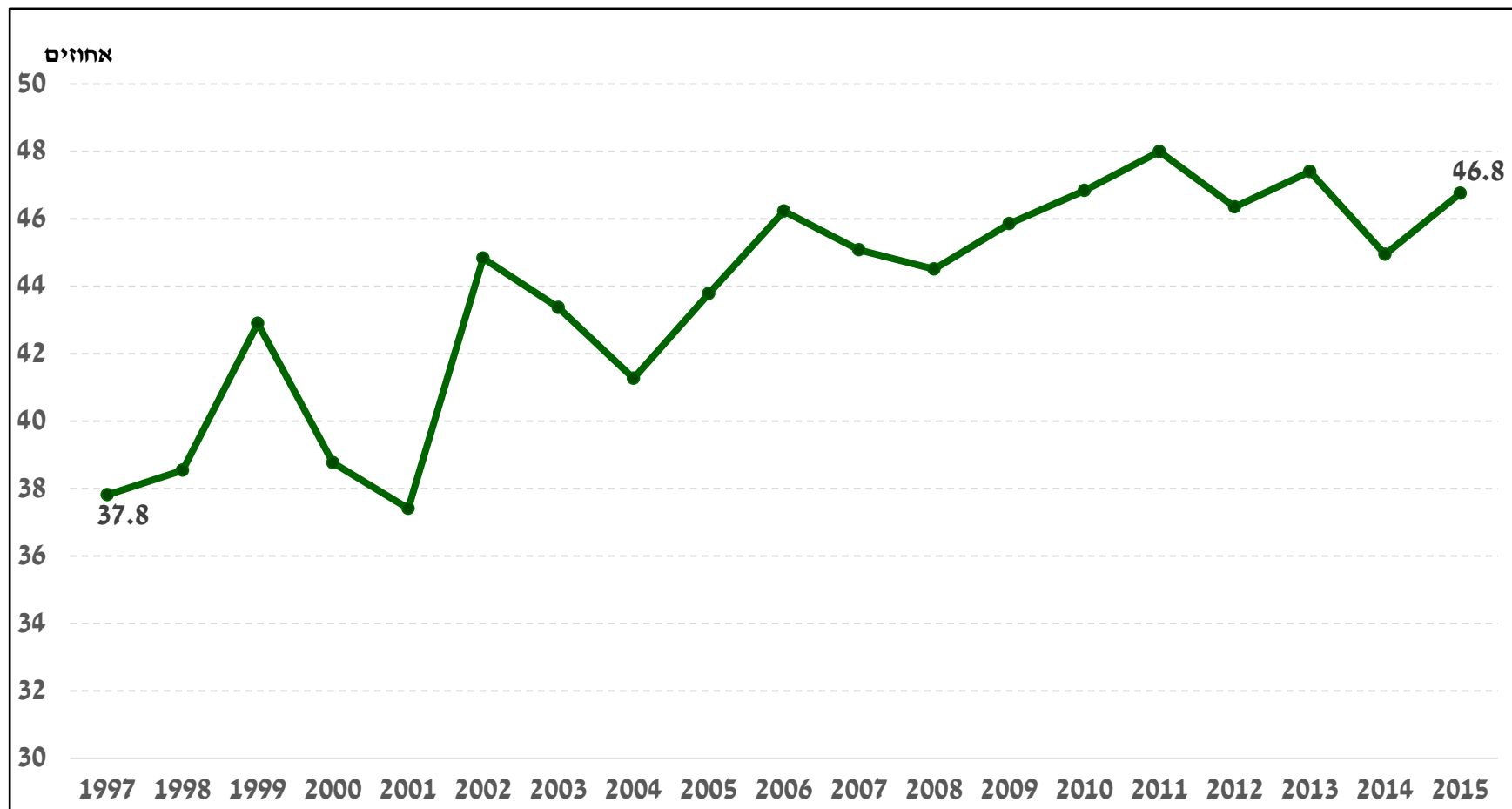
תחולת העוני היחסי (נפשות) לפי קבוצות אוכלוסייה

1997, 2003 ו-2015





שיעור הערבים העניים מכלל העניים



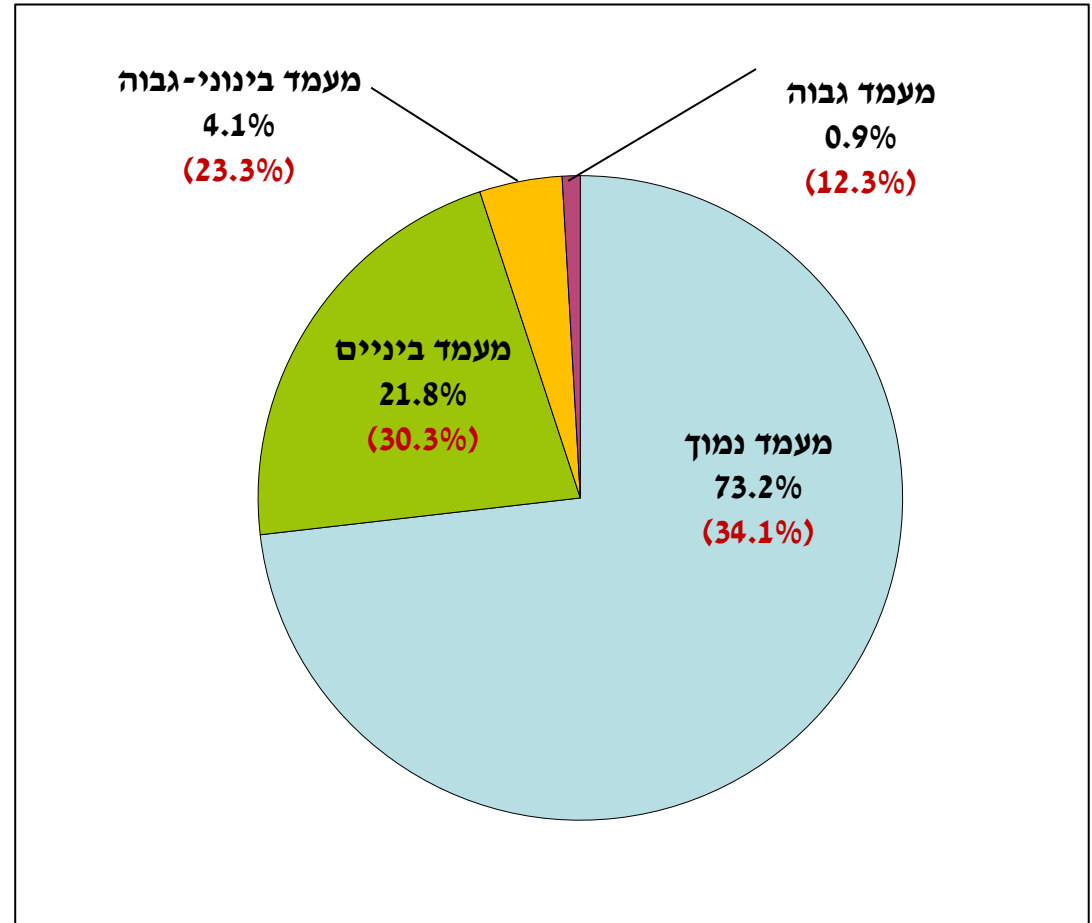


המגזר הערבי: חלוקה למעמדות, 2015

(בהשוואה לכלל האוכלוסייה)

מעמד ביניים: קבוצת האוכלוסייה הכוללת את משקי הבית שהכנסתם גבוהה מ-75 אחוזים מההכנסה החציונית (לנפש סטנדרטית), ונמוכה מ-125 אחוזים מההכנסה החציונית.

מעמד בינוני-גבוה: כולל את משקי הבית שהכנסתם גבוהה מ-125 אחוזים מההכנסה החציונית ונמוכה מ-200 אחוזים מההכנסה החציונית.





השלכות נוספות של השילוב החלקי בשוק העבודה

- הילדים נאלצים לסייע לפרנסת המשפחה - ויתור על רכישת השכלה היכולה לסייע להם בעתיד

← עוני בין-דורי

- פערים כלכליים ניכרים בין יהודים וערבים
- ניכור מהמדינה וממוסדותיה
- פגיעה משמעותית בתוצר



הגברת שילובם של ערביי ישראל בשוק העבודה

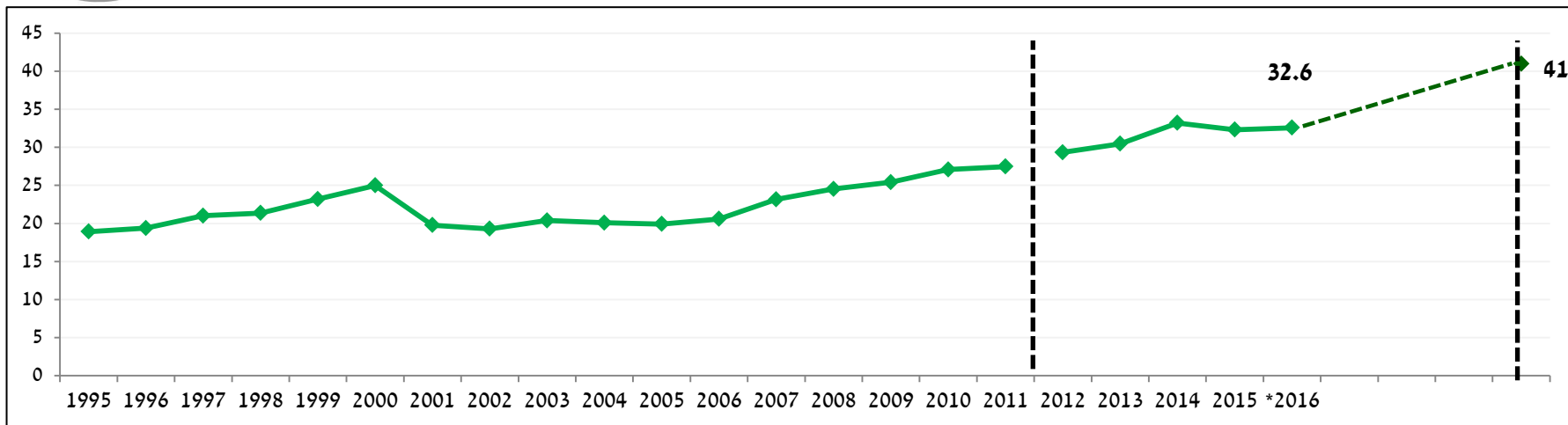
רציונל וכיוונים נדרשים

בדרך אל היעד – יעדי משנה לשיעורי התעסוקה

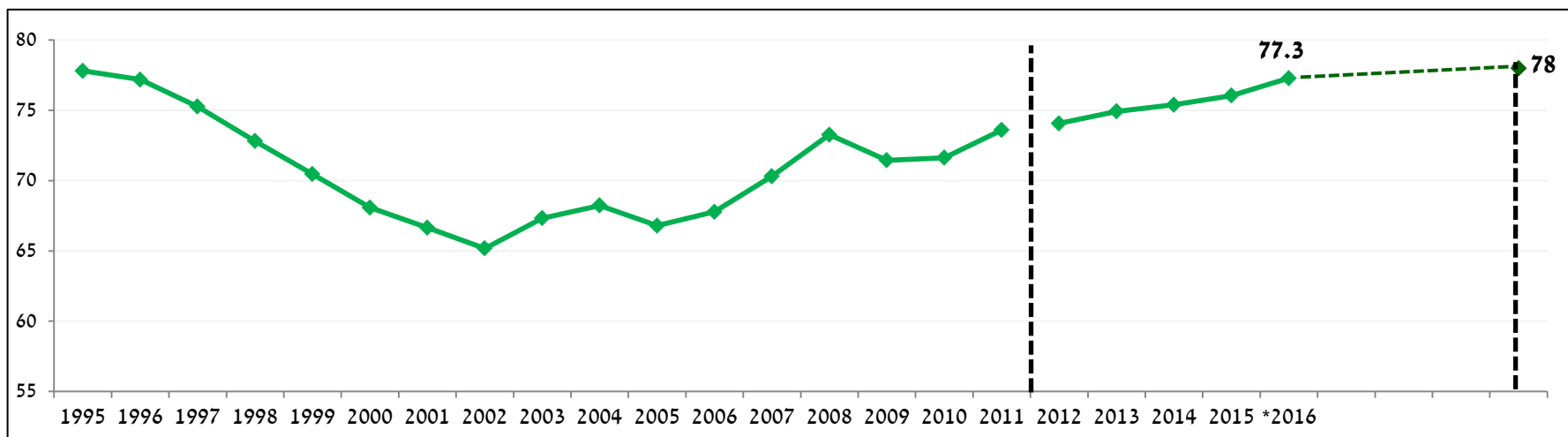
(גילאי 25-64, גברים ערבים ונשים ערביות)¹



נשים ערביות (גילאי 25-64)



גברים ערבים (גילאי 25-64)





הרציונל בבסיס המלצות המדיניות

הבעיות

- מבניות ברמה מקרו-כלכלית
- הצטברות של בעיות משמעותיות במשך עשורים

כיוונים

- נדרשת רפורמה נרחבת
- מהלך פיסקלי משמעותי ולא שינויי תקציב
נקודתיים

מדיניות ממשלתית –

הבעיות שבהן צריכה המדיניות לטפל



- העלאת רמת ההשכלה והמיומנות
- הקטנת עלויות היציאה לעבודה
- שינוי נורמות חברתיות בדבר יציאת נשים לעבודה
- שיפור התחבורה הפיזית והגדלת הנגישות הפיזית של מקומות העבודה
- גישור על קשיים שונים, כגון העדר מידע, קושי בניידות ואפליה



תחומים שבהם נדרשת התערבות ממשלתית

- עידוד הביקוש לעבודה
- מרכזי תעסוקה
- מענק עבודה והגברת המודעות
- סבסוד החינוך וההשכלה בכל הרמות
- הכשרה המקצועית
- עידוד תעסוקת ערבים במקום עובדים זרים
- עידוד תעסוקת נשים – מרכזי הכוון, מעונות יום
- סבסוד הסדרי הסעה והמשך השקעה בתשתית תחבורתית
- חקיקה נגד אפליה והגברת האכיפה

הצעדים מתייחסים למדיניות ארוכת טווח שתתפרס על פני מספר שנים, תוך לקיחה בחשבון גם את המצב המאקרו כלכלי והגרעון בתקציב

התשואה מצעדי המדיניות



ההשקעה תוביל ל -

- שיפור המצב הכלכלי של המגזר הערבי
- צמצום הפערים הכלכליים בין יהודים וערבים, וצמצום הניכור מהמדינה וממוסדותיה
- צמיחה כלכלית - שיעור תשואה פנימי של 7% אחוזים לשנה*
- הגדלת המיסוי וצמצום היקף תשלומי ההעברה
- הגדלת החוסן הלאומי

תעסוקת חרדים

מגמות והשלכות

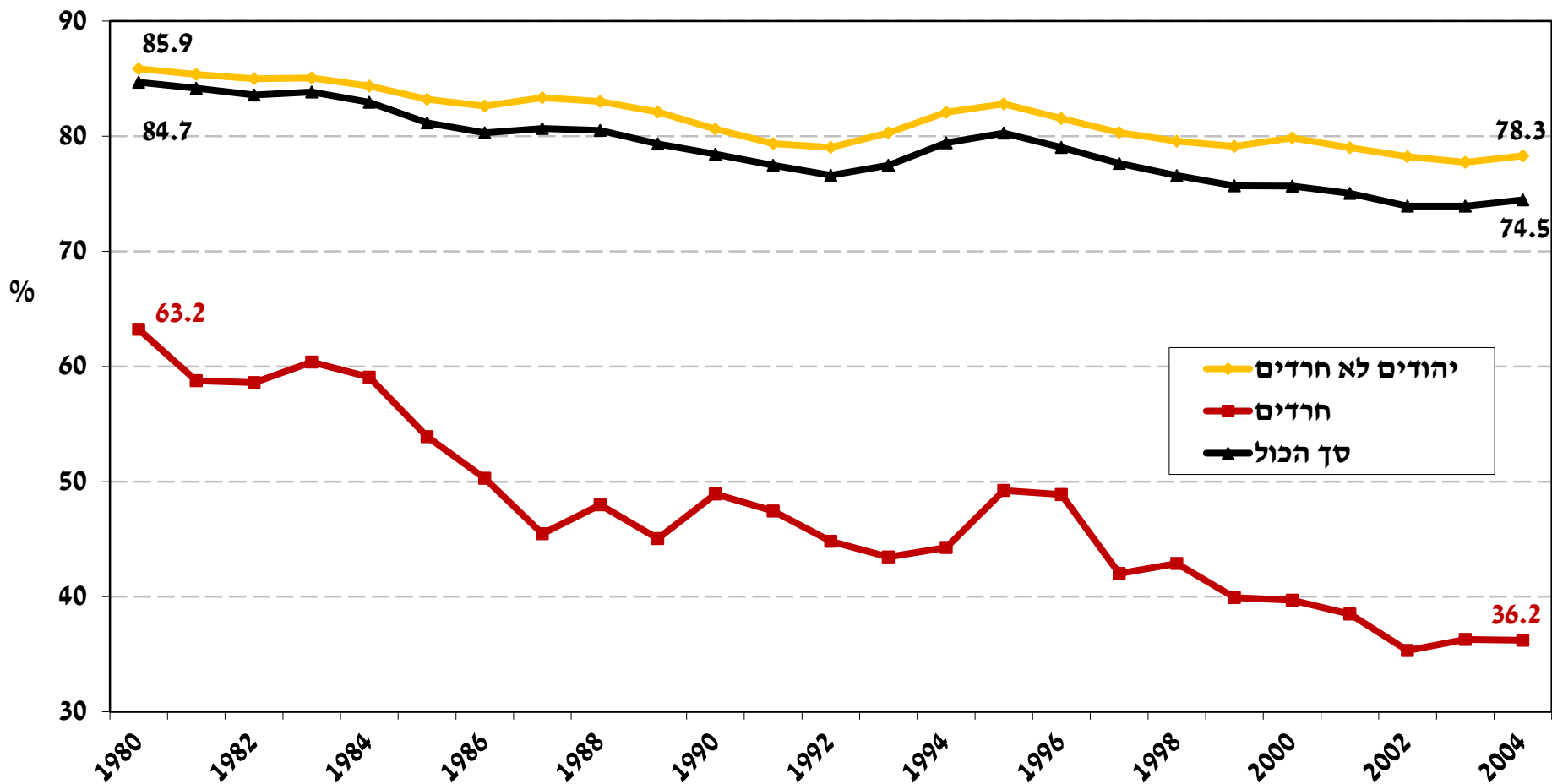


מגמות מרכזיות בתעסוקת חרדים

עד תחילת שנות האלפיים



שיעור תעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה, גברים 25-64



גורמים מרכזיים לירידה החדה בשיעורי התעסוקה של גברים חרדים

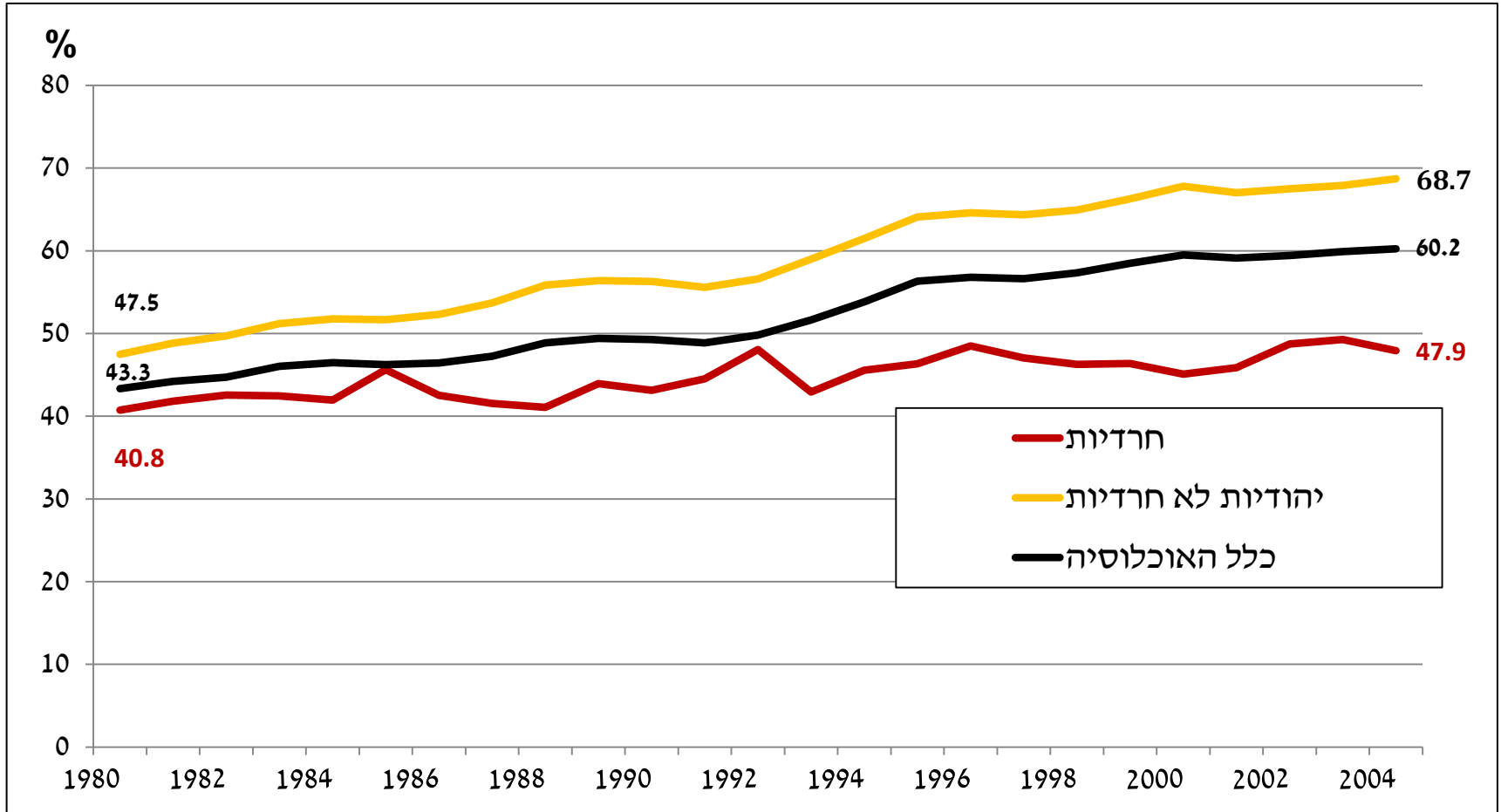


**1. גיוס לצה"ל - ביטול המכסה של דחויי
השירות הצבאי ("תורתו אומנותו")**

**2. תמיכות ממשלתיות - הרחבת מערכת
תשלומי ההעברה של המדינה**

שיעורי תעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה, נשים

גילאי 25-64

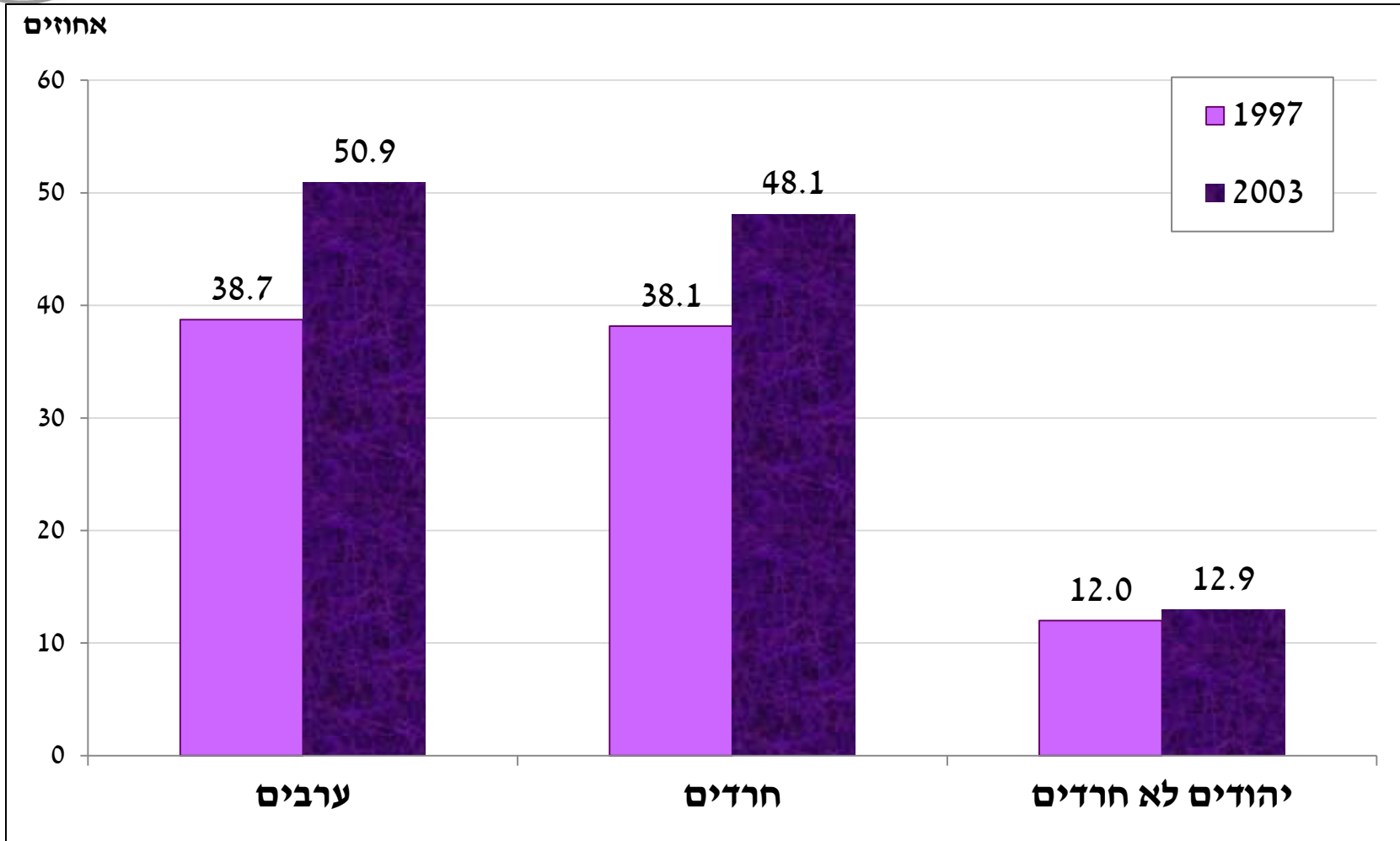




השלכות

תחולת העוני היחסי (נפשות) לפי קבוצות אוכלוסייה

2003 ו-1997



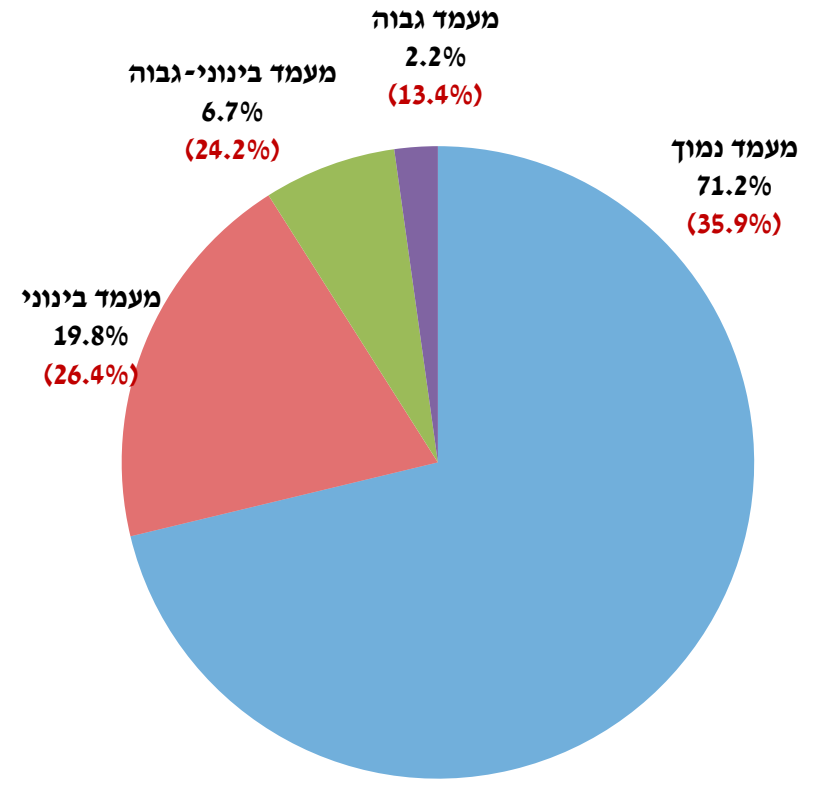
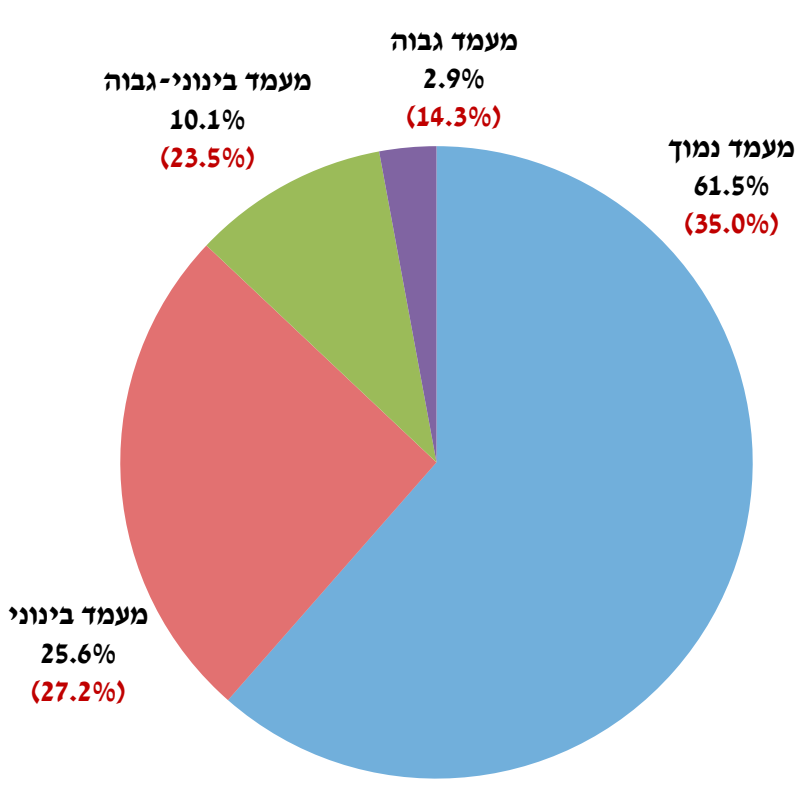


המגזר החרדי: חלוקה למעמדות כלכליים

(בהשוואה לכלל האוכלוסייה)

1997

2003



השלכות על החברה בכללותה



- נטל כלכלי על שאר האוכלוסייה
- אי מיצוי פוטנציאל הצמיחה
- השלכות חברתיות



מדיניות בשנות האלפיים



מדיניות

שינוי תפיסת המדיניות – מעבר מרווחה לתעסוקה

- קיצוץ קצבאות
- צעדים אקטיביים לעידוד תעסוקה - כמרכזי ויסקונסין, וכהפעלת מס הכנסה שלילי לקראת סוף העשור, הרחבת הסבסוד של מעונות היום, מסלול תעסוקה לחרדים

צבא

- הקלות על יציאה לעבודה של בני ישיבה
- מסלולים ייעודיים לגברים חרדים בצבא

בנוסף, בתחילת שנות האלפים בשל השפל בעולם הצטמצמו התמיכות מחו"ל בתלמידי הישיבות



יעדי תעסוקה לשנת 2020

	יעד 2020	מצב בפועל 2008	
	63%	39.5%	גברים חרדים 64-25
	63%	57.6%	נשים חרדיות 64-25
	83.3%	77.8%	יהודים לא- חרדים 64-25



יעדי תעסוקה לשנת 2020

התרחבות התעסוקה הנדרשת בהתאם ליעד (שיעורי שינוי)	יעד 2020	מצב בפועל 2008	
60%	63%	39.5%	גברים חרדים 64-25
10%	63%	57.6%	נשים חרדיות 64-25
7%	83.3%	77.8%	יהודים לא- חרדים 64-25

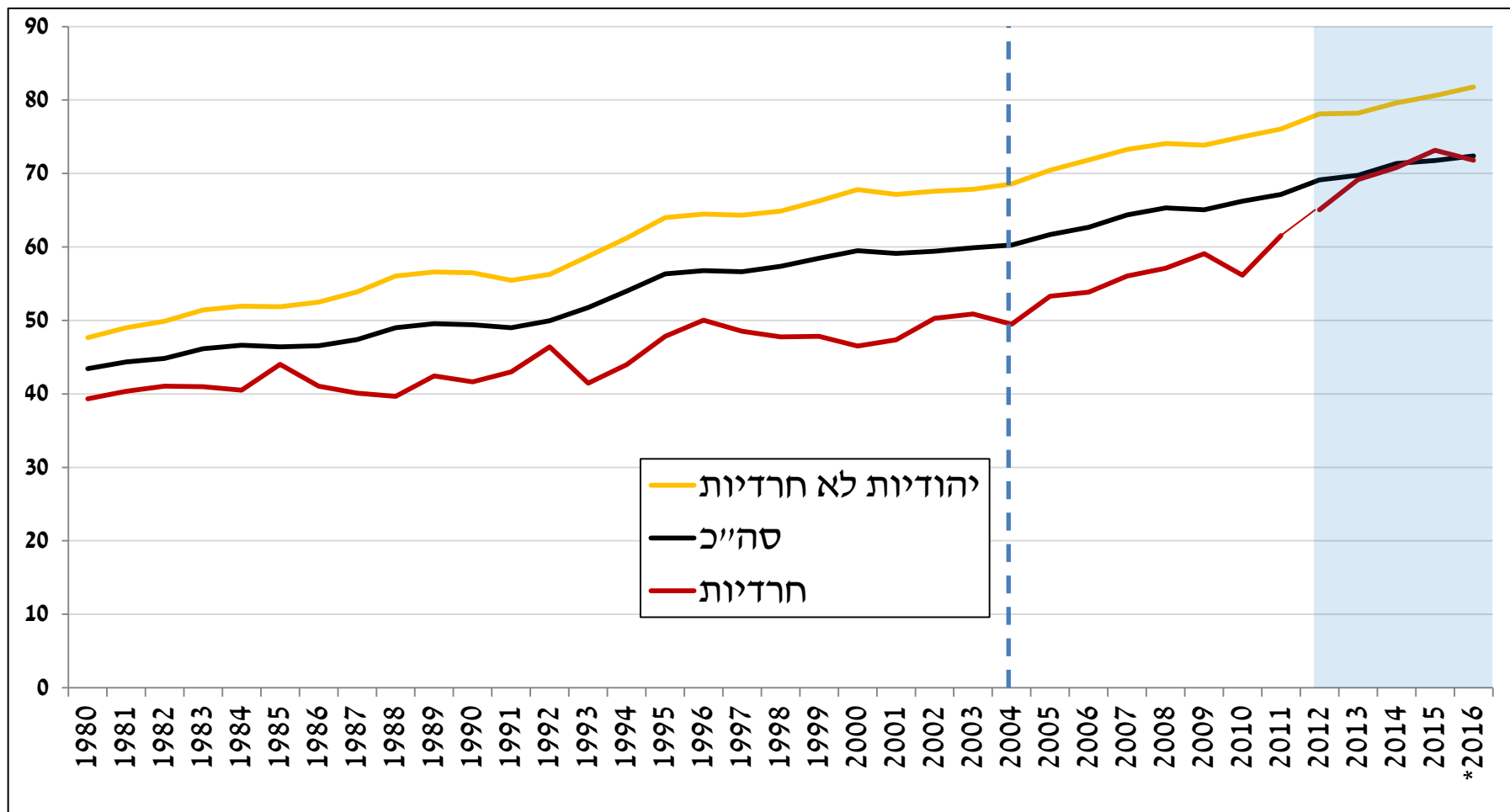


מגמות בתעסוקה חרדים

מהמחצית השנייה של שנות האלפיים

שיעורי תעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה,

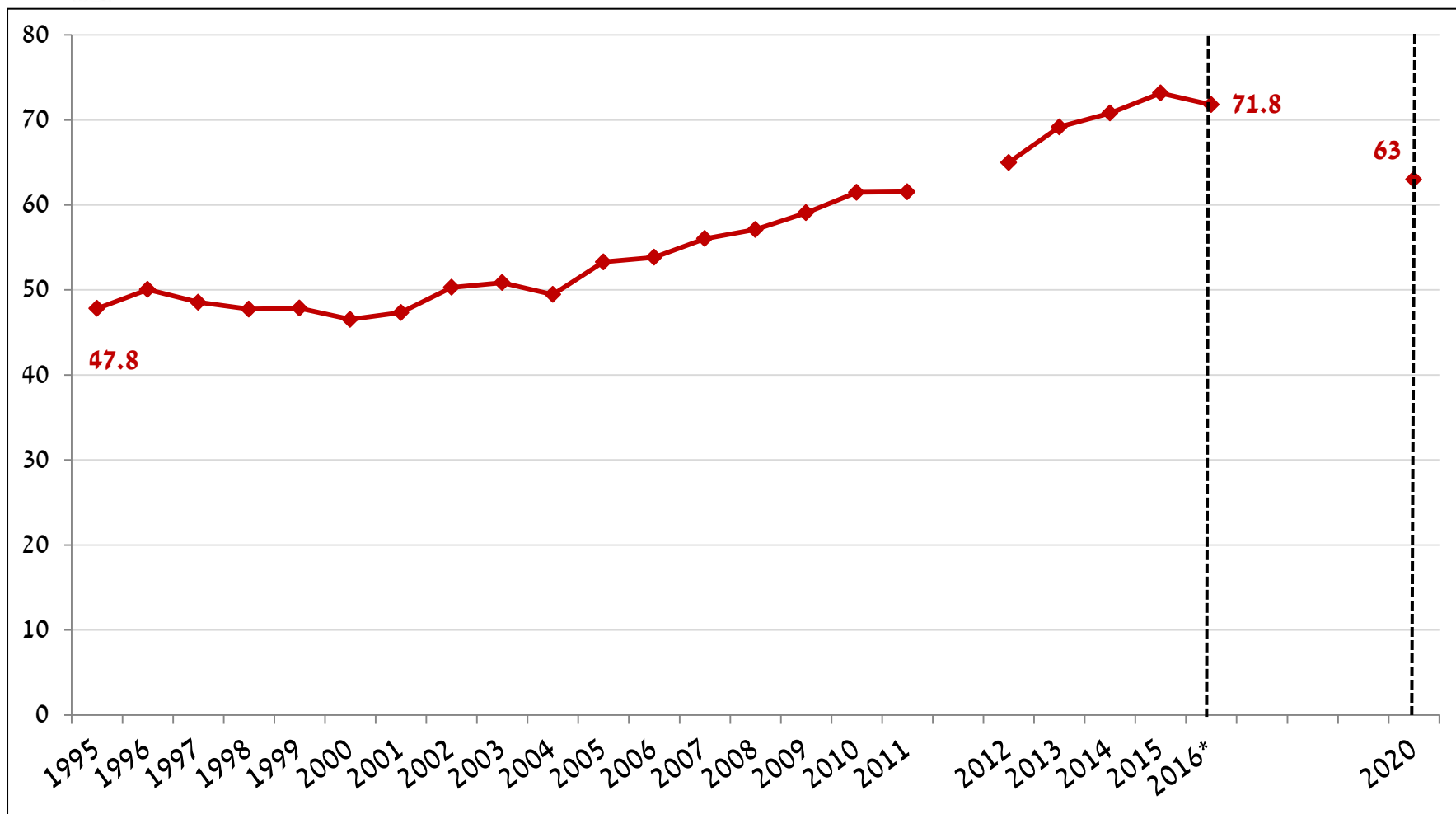
נשים 25-64¹



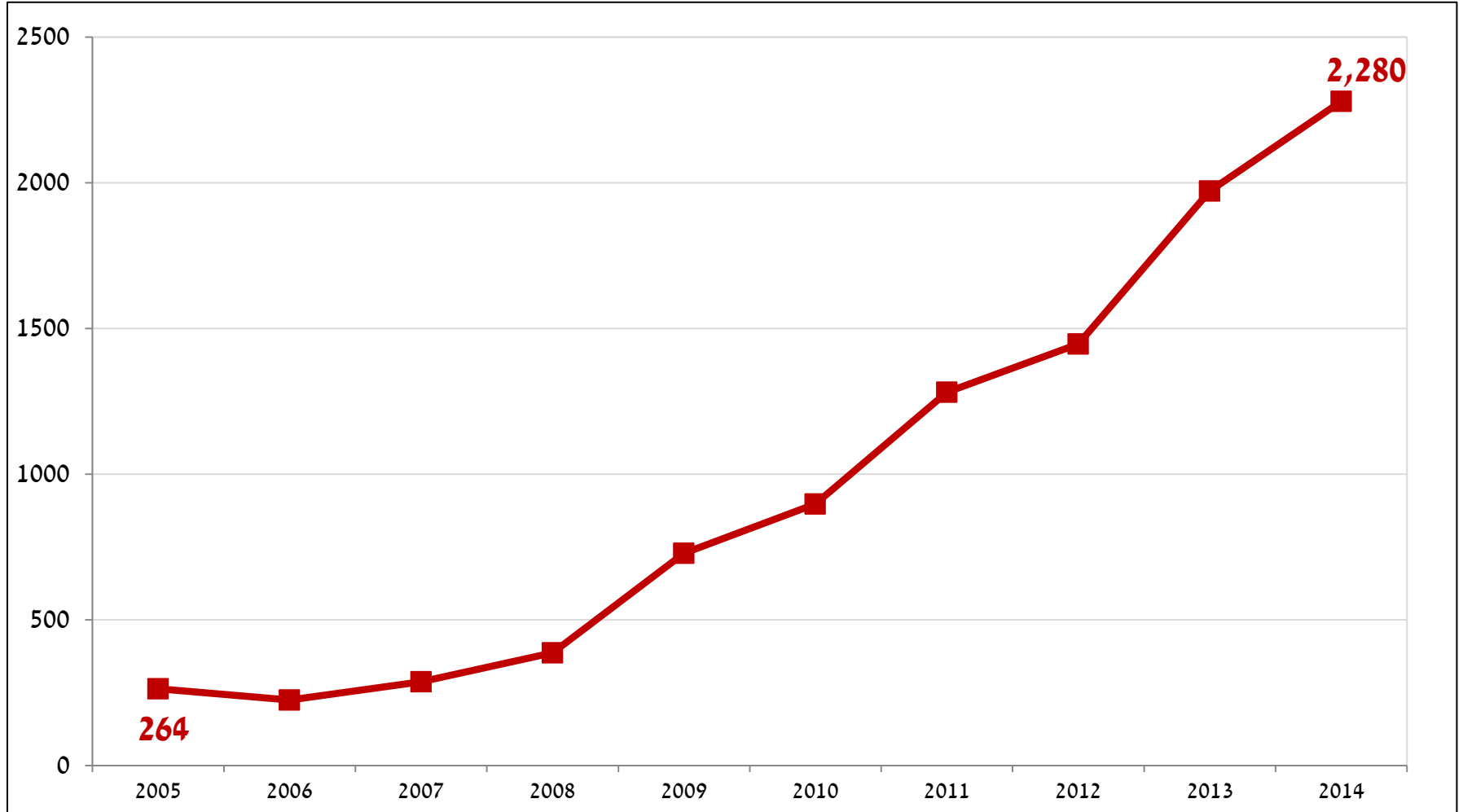
¹בסדרה יש שבר שכן שונו הגדרות התעסוקה בשנת 2012, מתעסוקה אזרחית לתעסוקה הכוללת גם תעסוקה צבאית. * שנת 2016 כוללת את שלושת הרבעונים הראשונים. מקור: 1980-1994 עיבודים לסקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

הדרך אל היעד – יעדי משנה בתעסוקה

גילאי 25 – 64, נשים חרדיות¹



גיוס חרדים, 2005-2014

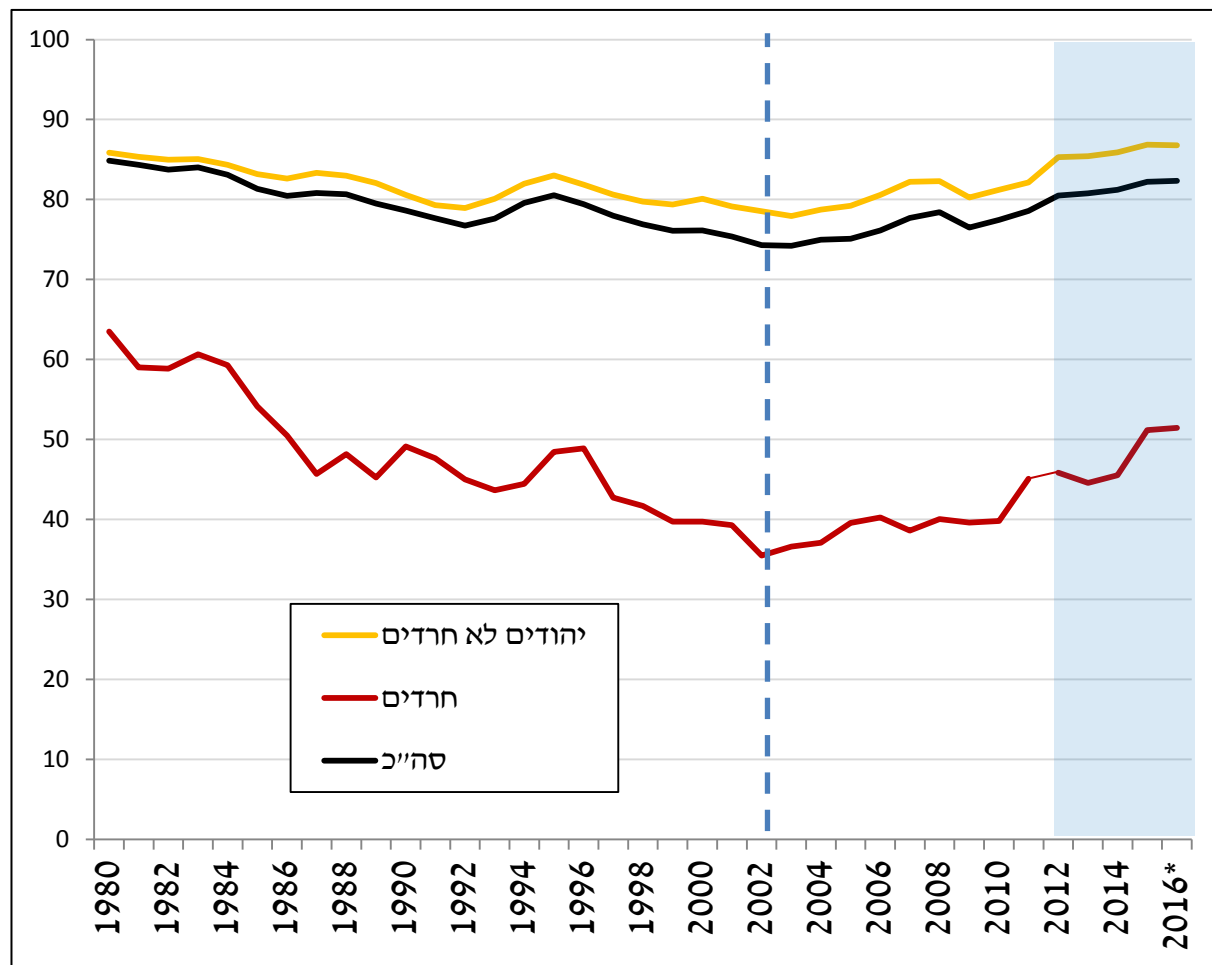


שיעורי תעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה, גברים 25-64



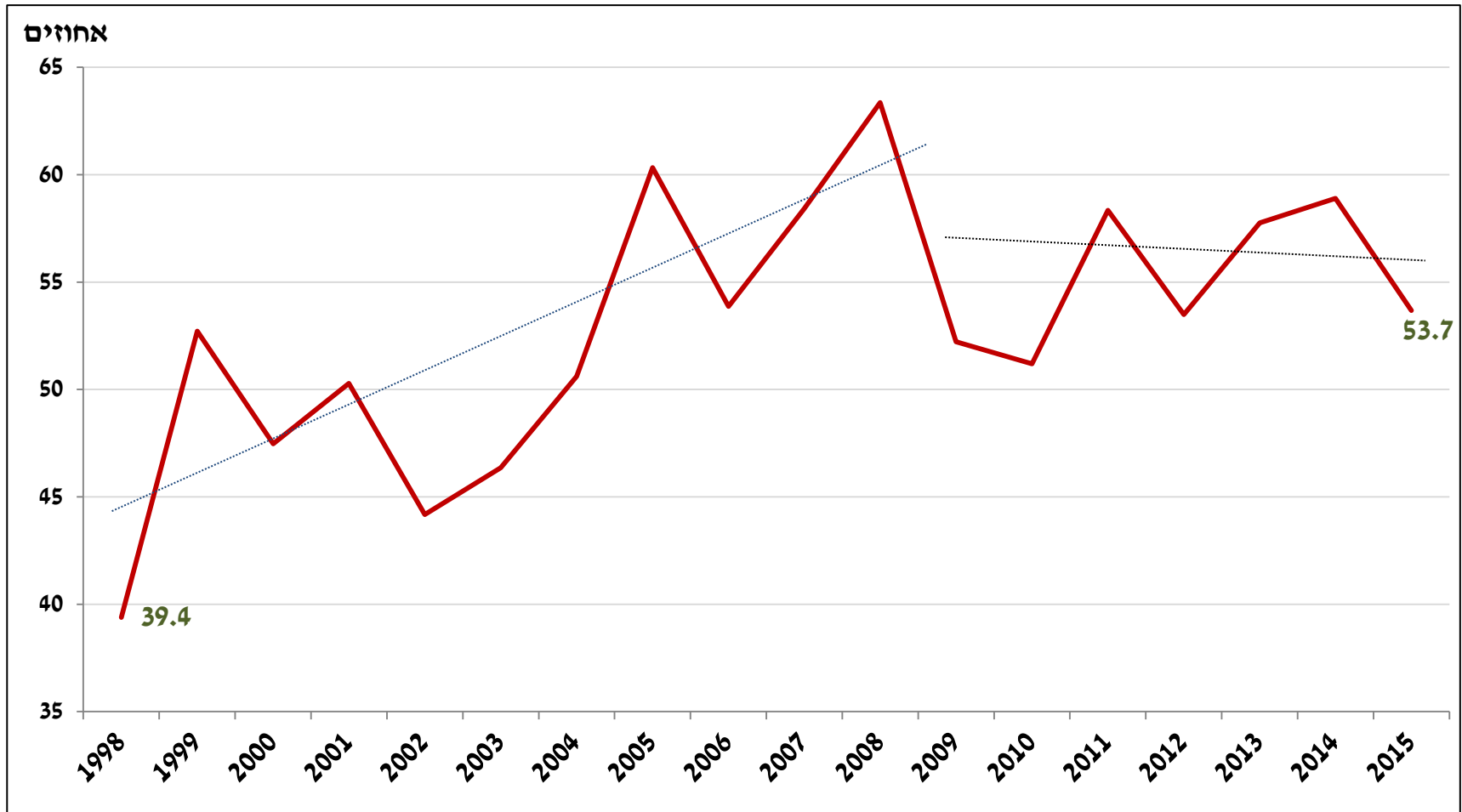
התרחבות מספר המועסקים, גברים
גילאי 25-64 (שיעורי שינוי, מצטברים, אחוזים)

יהודים לא חרדים	חרדים	
33%	143%	2016-2004
6%	32%	2016-2012



תחולת העוני היחסי (נפשות) של חרדים

2015-1998





האם הכול כה טוב?



שיעור התעסוקה של גברים חרדים, גילאי 25-64

עובדות מרכזיות:

- שיעור גבוה של גברים חרדים אינו מעוניין להשתלב במעגל העבודה
- המעוניינים להשתלב סובלים משיעורי אבטלה גבוהים

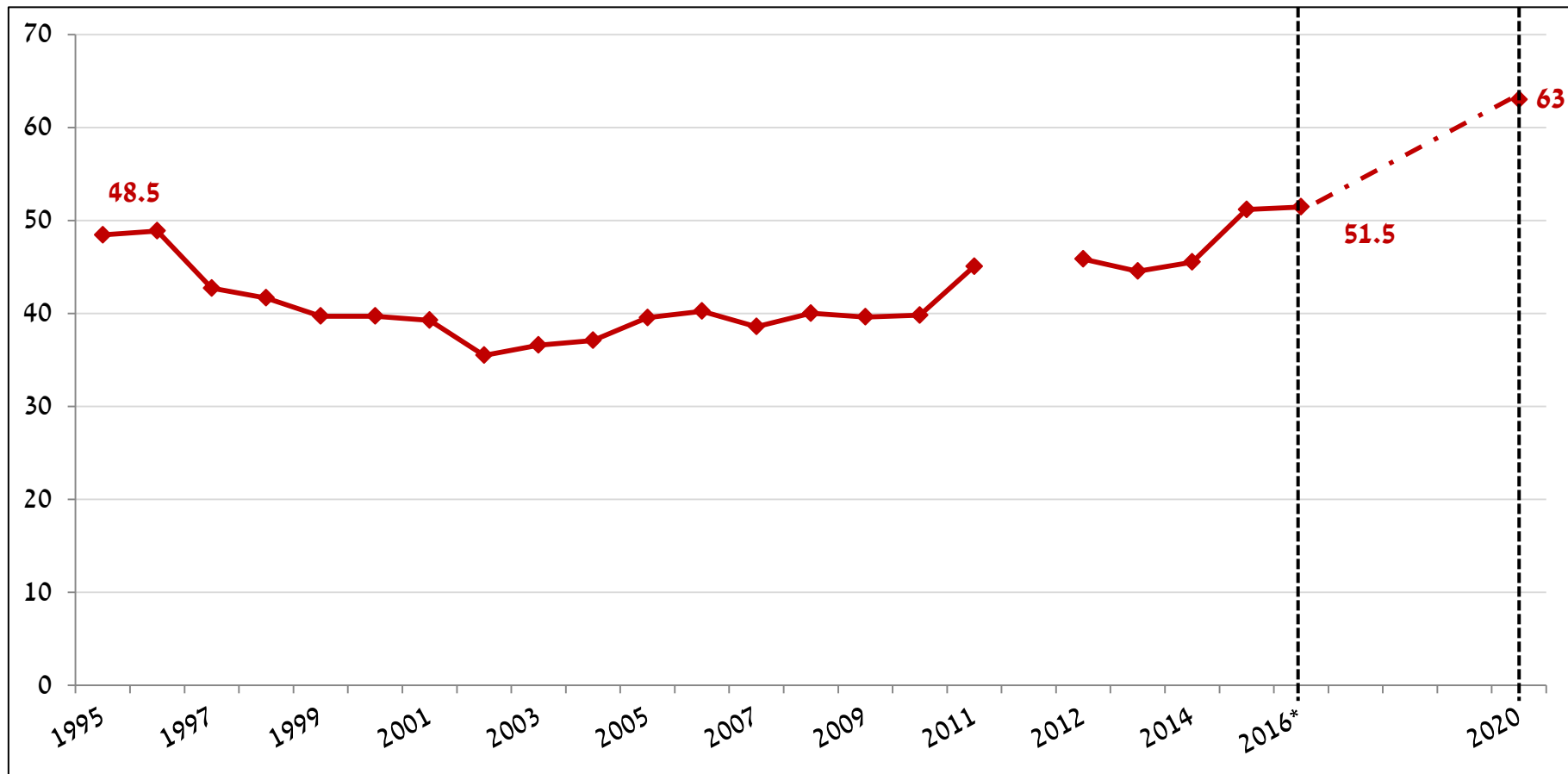
כמחצית מהגברים החרדים מועסקים

- נמוך בהשוואה לממוצע בקרב גברים באוכלוסייה - כ-82%
- נמוך בהשוואה לעבר - כ-63% בשנת 1980



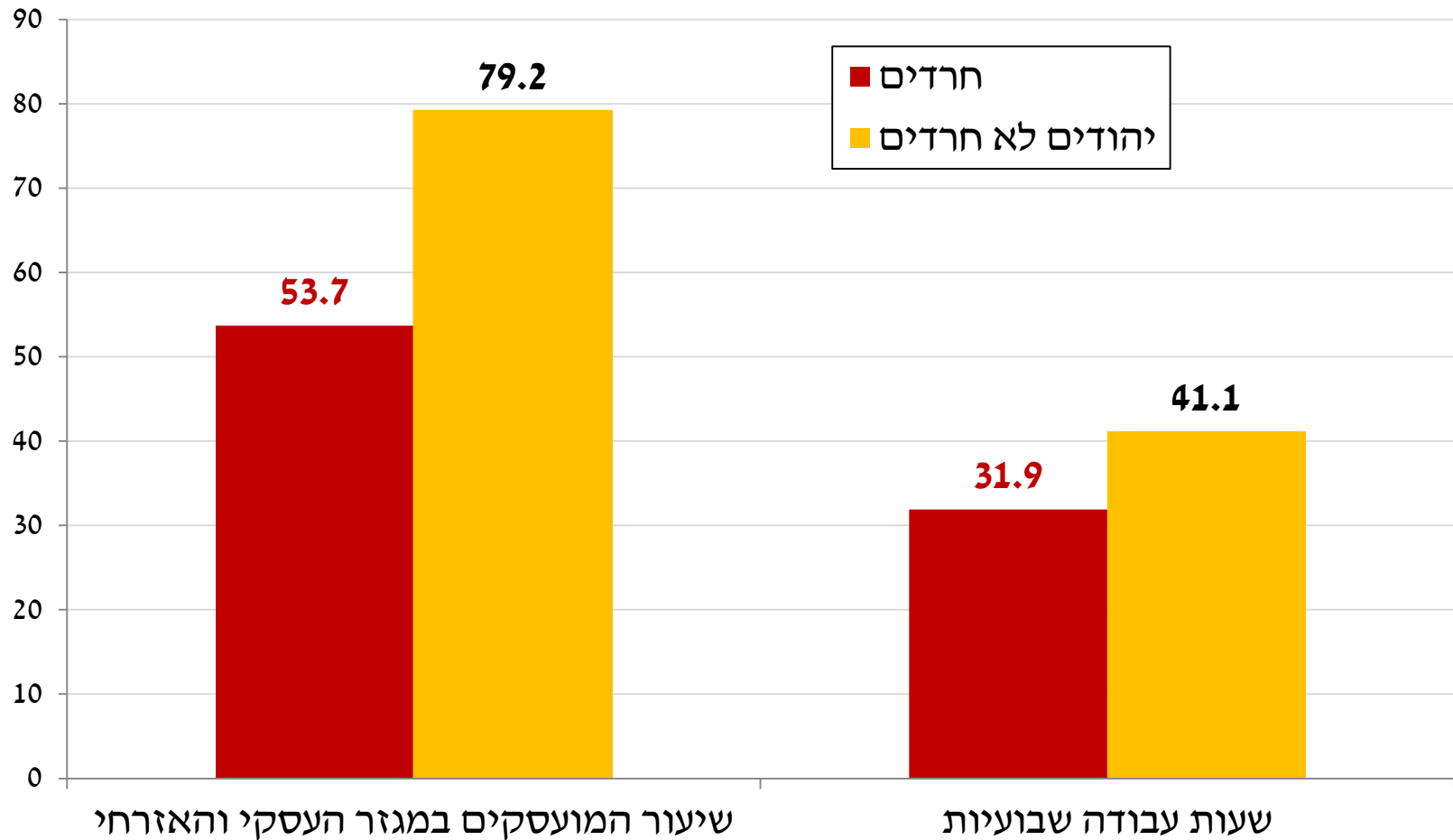
הדרך אל היעד – יעדי משנה בתעסוקה

גילאי 25 – 64, גברים חרדים¹

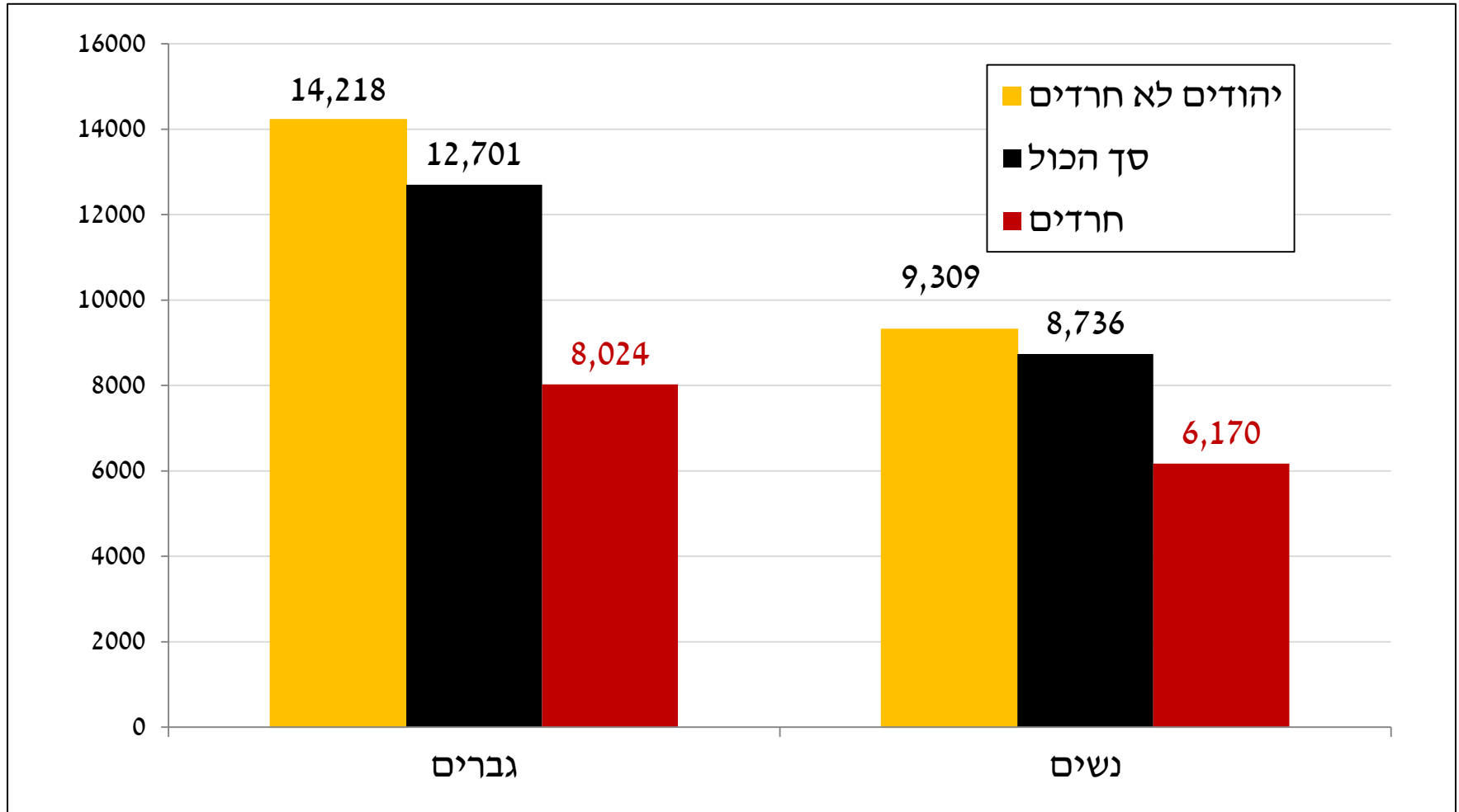




אחוז המועסקים במגזר העסקי והאזרחי, ושעות עבודה שבועיות של גברים יהודים, 2015 (גילאי 25-64)



הכנסה ממוצעת מעבודה שכירה – נשים וגברים, גילאי 25-64, 2015

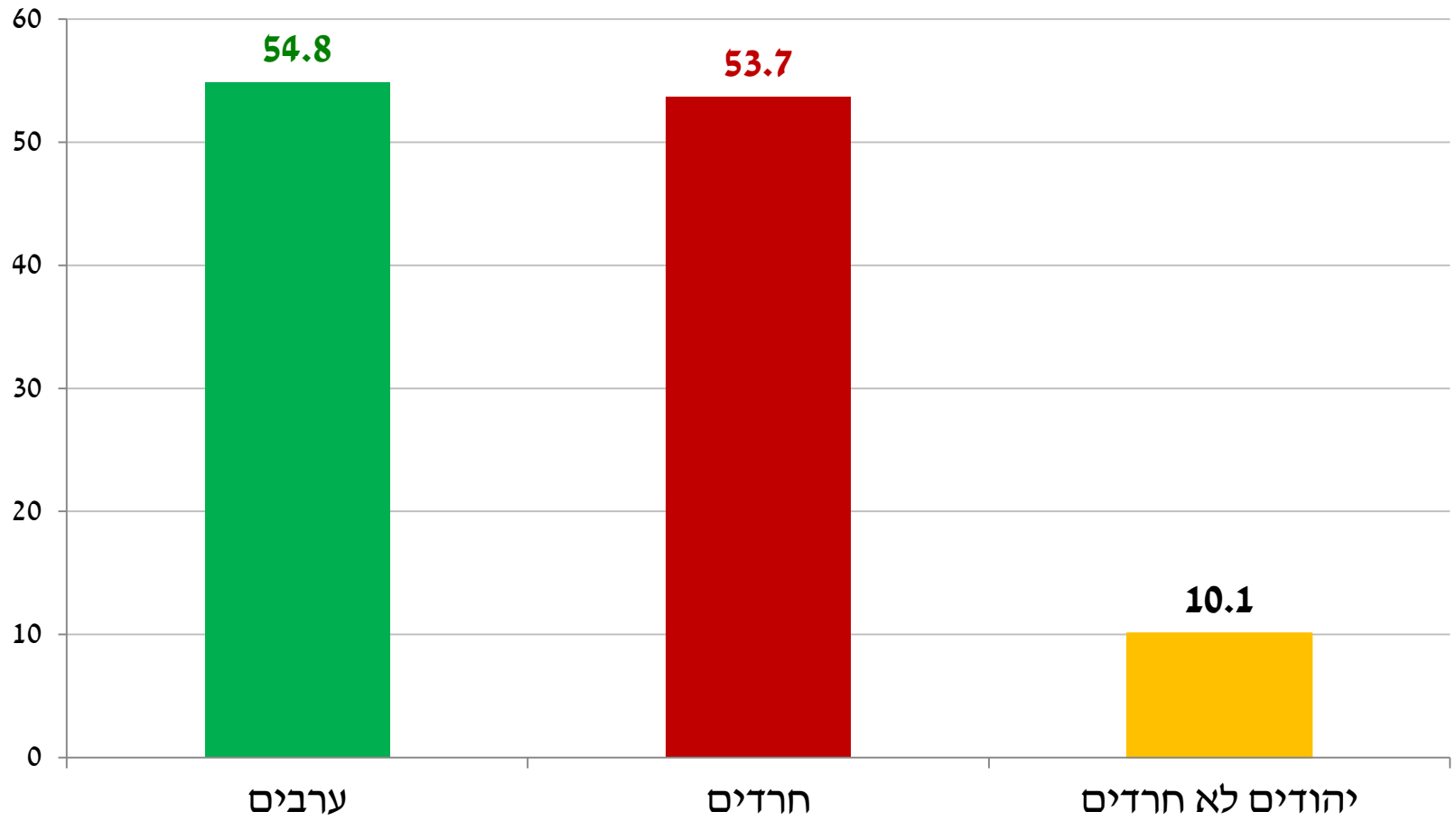


תחולת העוני היחסי (נפשות) לפי קבוצות אוכלוסייה

2015



אחוזים





- השתלבות הגברים החרדים בשוק העבודה חלקית, והצטמצמה עד תחילת שנות האלפיים
- בתחילת שנות האלפיים בשל השפל בעולם ובישראל קטנו התמיכות בתלמידי הישיבות וצומצמו תשלומי ההעברה
- חל שינוי מה בתפיסה של המגזר לגבי הצורך ביציאה לעבודה לצד לימודי קודש
- הופעלו תכניות שונות, חלקן בשילוב גורמים מהמגזר ותוך התחשבות בצרכיהם
- מהמחצית הראשונה של שנות האלפיים גבר השילוב של החרדים בשוק העבודה
- **ואולם, הדרך עוד ארוכה**



- **אתגרים לעתיד** – מניעת השלכות בלתי רצויות כתוצאה מהחלטות הממשלה

צעדים אקטיביים נדרשים (דוגמאות)

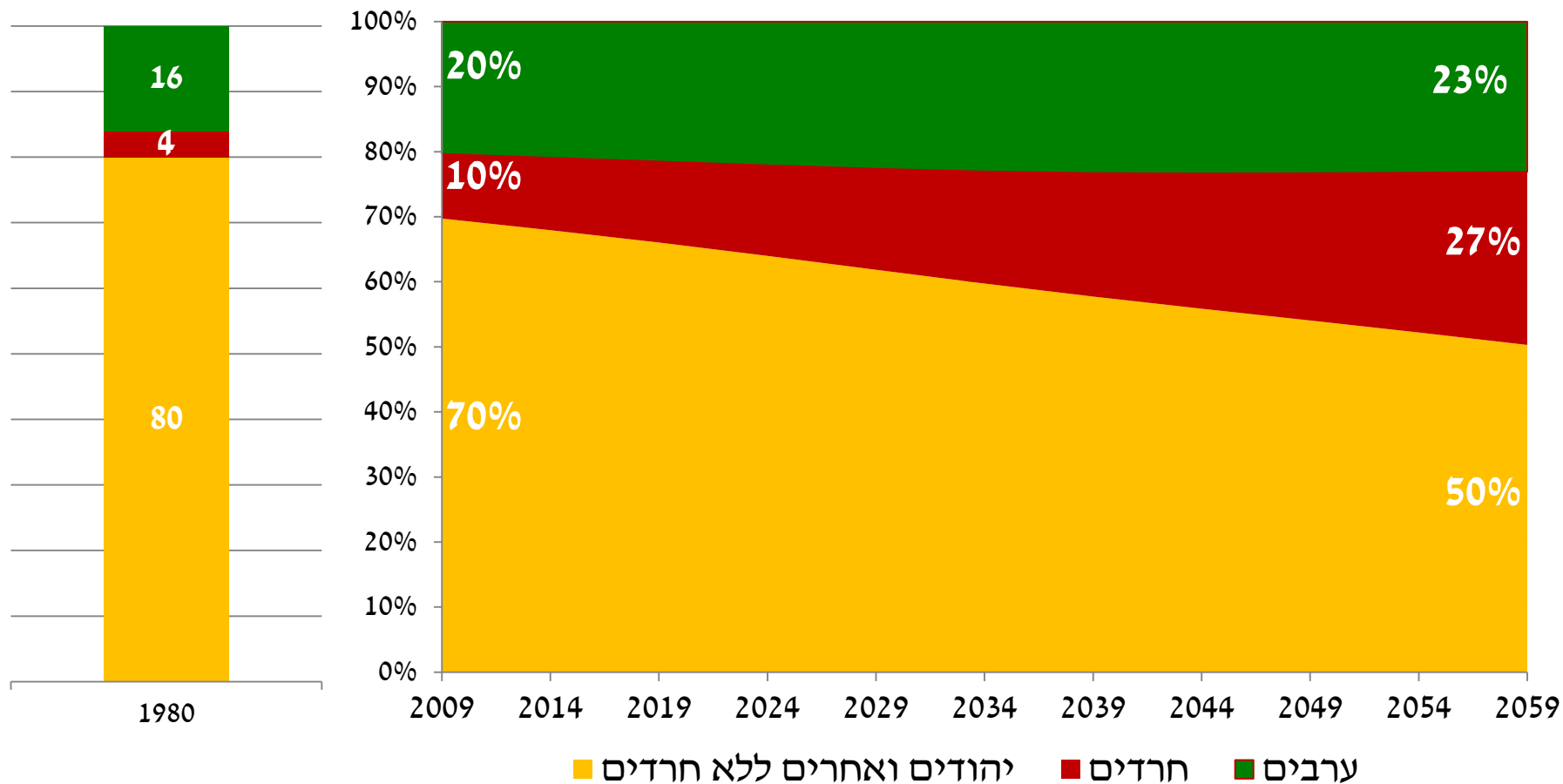
- המשך פעילות לעידוד יציאה לעבודה והקטנת התמריץ לאי-עבודה: הרחבת מענק העבודה (מס הכנסה שלילי); הרחבת תכנית החומש בשילוב המעסיקים (כמו מרכזי תעסוקה)
- הקניית ארגז כלים (בשיתוף הרבנים); מסלולי הכשרה והשמה
- שיפור תדמית העובד החרדי

הדמוגרפיה והשכלותיה

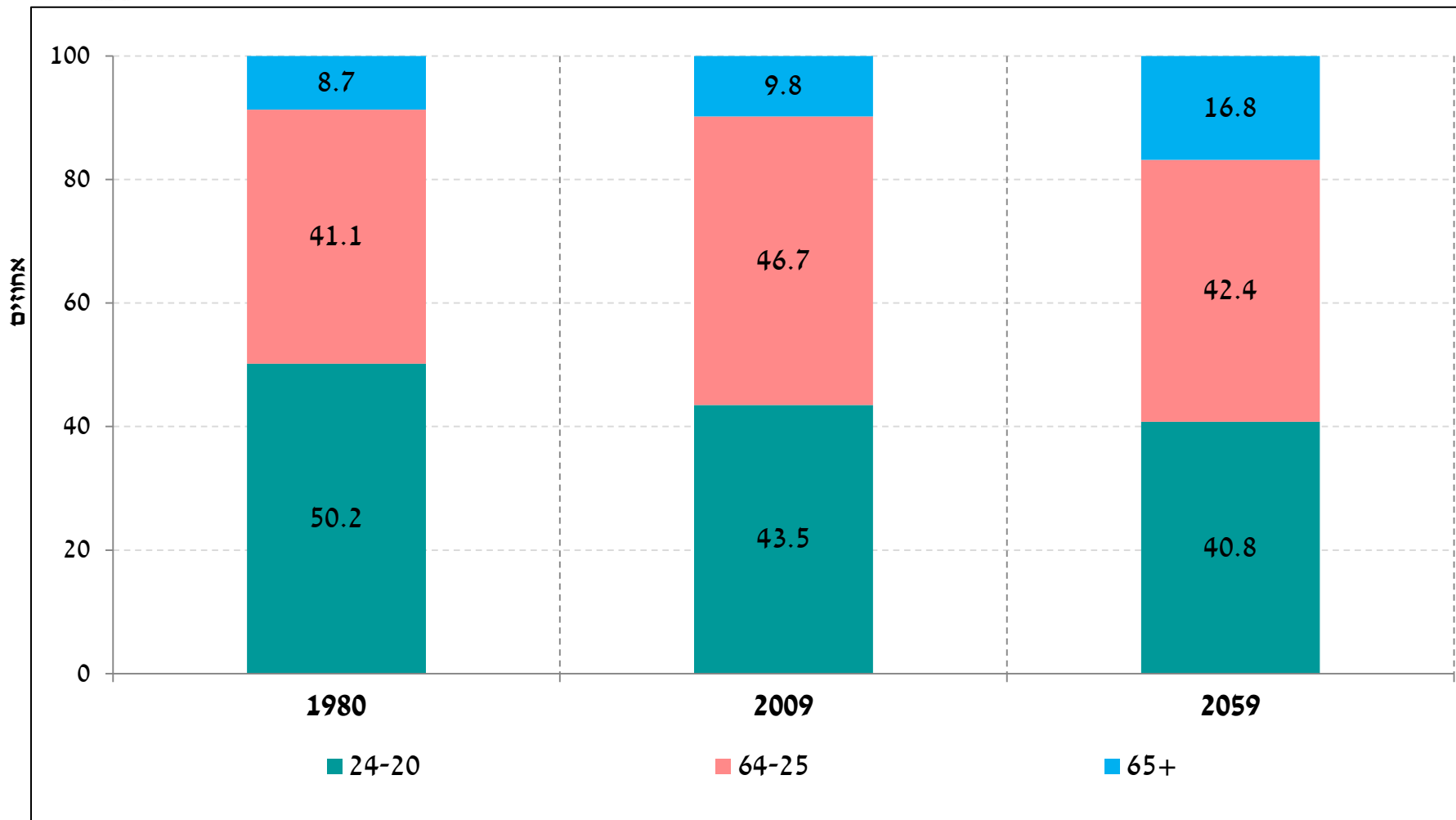




תחזית אוכלוסייה (כל הגילאים)

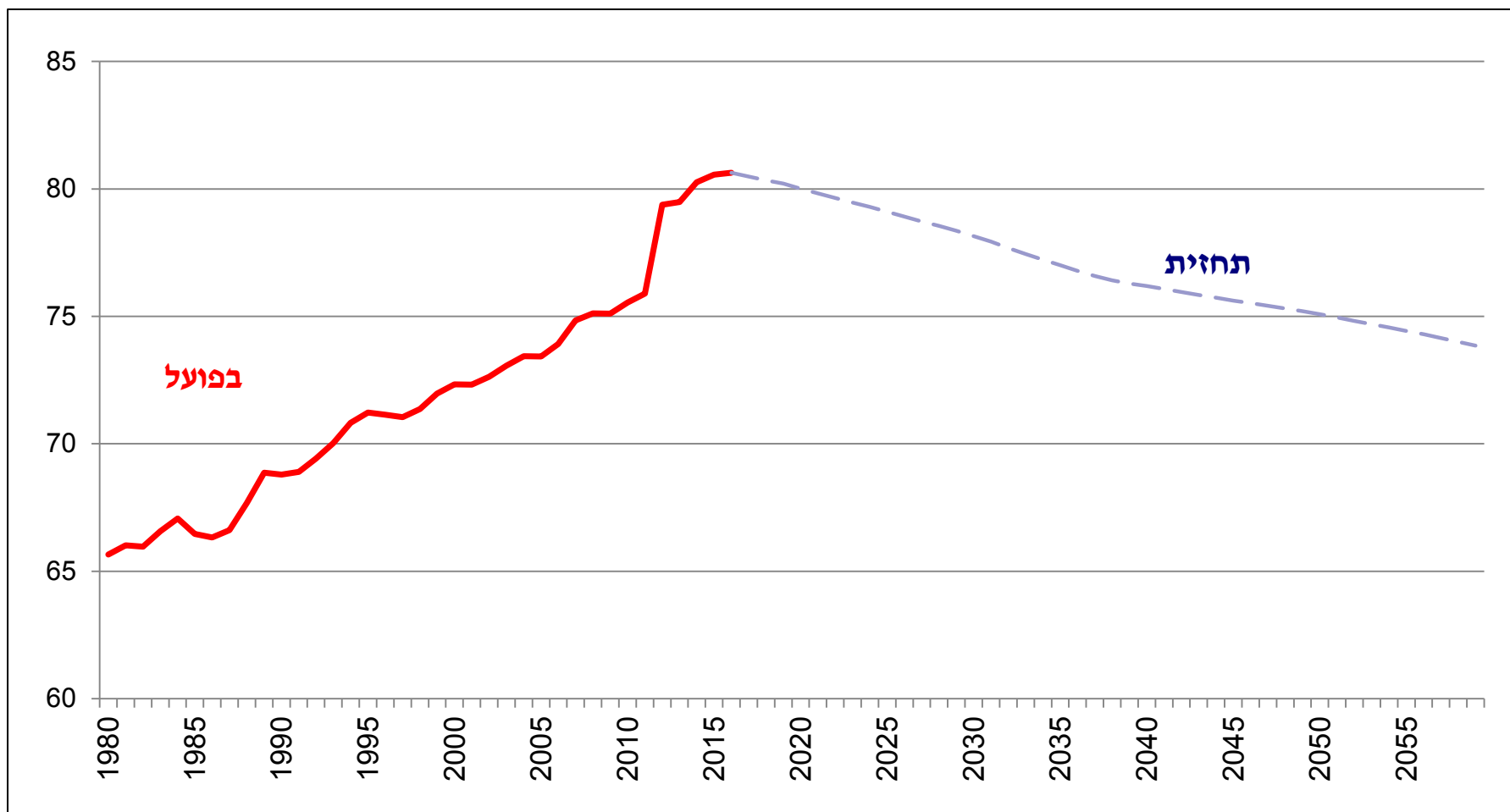


קבוצות גיל כאחוז מהאוכלוסייה





שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה, גילאי 25-64





הדמוגרפיה - אתגרים לצמיחה

- השינויים הדמוגרפיים צפויים לגרוע 1.3 נקודות אחוז מקצב הצמיחה השנתי
[בעיתיות רבה, שכן הצמיחה בישראל בשנים האחרונות מבוססת על התרחבות התעסוקה ולא על פריון]
- **גובר הצורך בשילוב אוכלוסיות בתעסוקה, ובפרט:**
 - **חרדים (גברים)**
 - **ערבים**
 - **מבוגרים**
- חשוב ליצור תנאים שיתרמו לעליית ההון האנושי והפריון, כך שגידול בשיעורי התעסוקה יתרום לצמיחה ולהעלאת רמת החיים

גיוון בתעסוקה

**היתרונות לארגון וקווים לתכניות הפעלה
לתעסוקה מגוונת**



סימפטומים מורגשים בגיוס

- יותר מקורות גיוס מושקעים בניסיון להגיע למועמדים
 - משאבים כספיים
 - כוח אדם
 - פיתוח והעמקה של כלים
- תרומתם של מקורות הגיוס פוחתת
- למועמדים טובים יש יותר אפשרויות

”למעלה מ-70 אחוזים מהארגונים דיווחו שהאתגר הגדול ביותר שלהם הוא התמודדות עם מחסור במועמדים מתאימים”¹

לקראת סיום

מדוע חשוב להפעיל תכניות גיוס מכוונות אוכלוסיות מגוונות



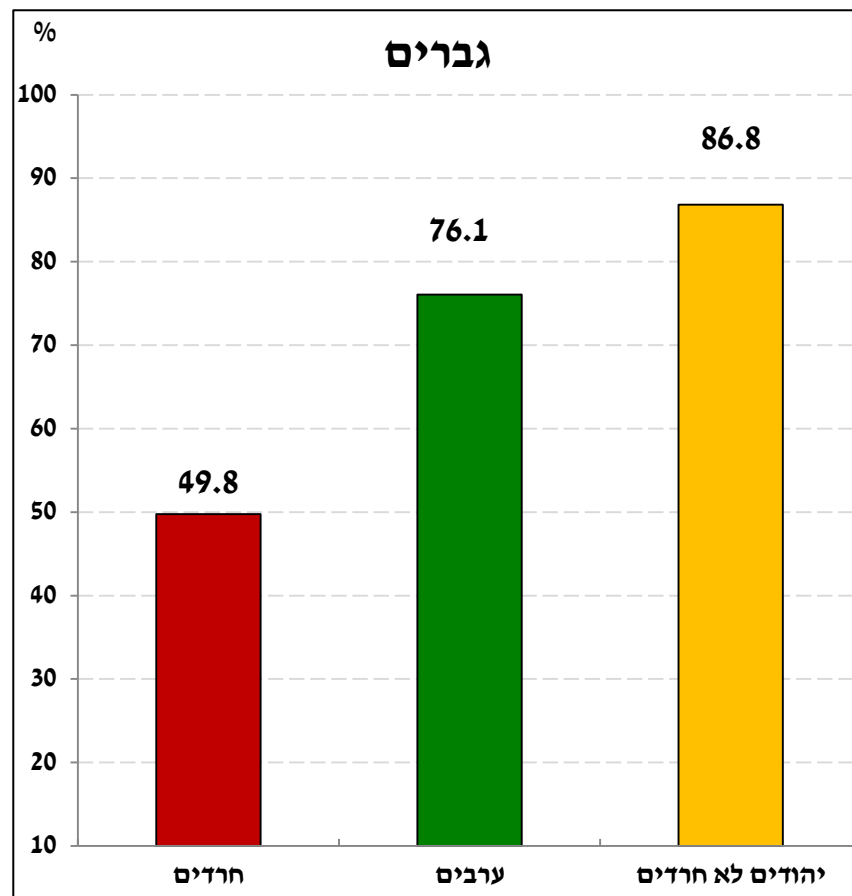
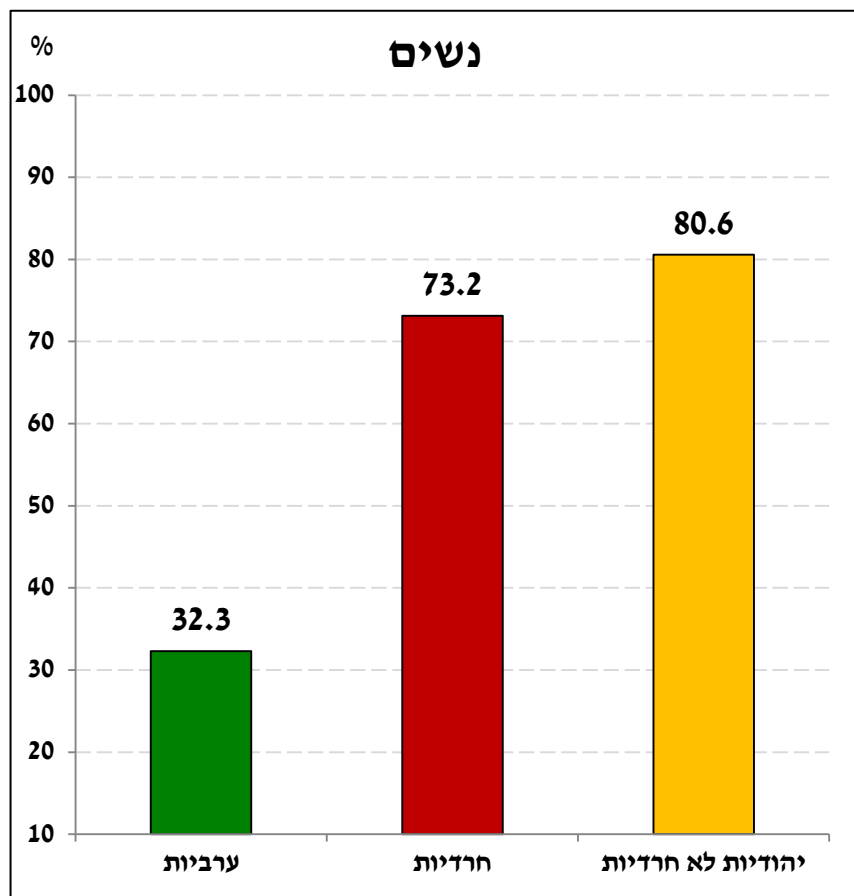
- בקרב האוכלוסיות המגוונות עדיין קיים פוטנציאל לא ממומש בשוק העבודה, ונכונות הולכת וגוברת בקרבם להשתלבות בתעסוקה
- חלקן של האוכלוסיות המגוונות באוכלוסייה גדל בקצב ניכר – ללא שינוי תפיסת הגיוס יתגברו קשיי הגיוס

היתרונות לארגון

פתרון למחסור בעובדים



שיעורי תעסוקה – גילאי 25-64, שנת 2015





היתרונות לארגון (בנוסף לפתרון למחסור בעובדים)

- **הרחבת הגמישות התפעולית** – לאוכלוסיות שונות יש צרכים שונים
- **הגדלת היצירתיות והחדשנות והעלאת הפריון והרווחיות** –
גישה למגוון רחב יותר של רעיונות וגישות של עובדים המגיעים מתרבות ומנטליות שונה
- **שיפור איכות וטיב העבודה** – שיפור איכות שירות הלקוחות דרך הבנת צרכי מגוון הלקוחות
- **קידום יעדי הארגון והרחבת יעדים** – חדירה לשווקים חדשים בעולם,
כשווקים עם נגיעה לאוכלוסיות המגוונות
- **קידום ערכים חברתיים ושיפור תדמית הארגון**



הדרך להשגת הפתרון

תכניות גיוס מותאמות אוכלוסיות מגוונות

- הצהרת כוונות והגדרת יעדים

- מיפוי צרכי הארגון ומיפוי המאפיינים התרבותיים-תעסוקתיים והחסמים של האוכלוסיות המגוונות

- התאמת כלי גיוס - פרסום מכרזים ומודעות דרושים באתרים נגישים לאוכלוסיות מגוונות, הסתייעות במגזר האזרחי

- התאמת תהליכי המיון לקליטת עובדים

- עבודה עם האוכלוסיות המגוונות ועם מועמדים פוטנציאליים

גיוון תעסוקתי, הכלה וקיימות



לצד תכניות לגיוון תעסוקתי חשוב להפעיל

- **תכניות להכלה בסביבת עבודה** – תכניות לשילוב העובדים מהאוכלוסיות המגוונות בארגון ובקרבת העובדים, תוך שמירה על ייחודם
- **תכניות לקיימות** – פיתוח מבנים ואסטרטגיות שיציידו מנהיגים ביכולת לנהל גיוון, הפקת לקחים ועוד

ללא תכניות הכללה וקיימות שיסייעו בקליטה ובשילוב,
הצלחת תכניות גיוון תעסוקתי תהייה מוגבלת

תודה על ההקשבה

ניצה (קלינר) קסיר

nitsakasirkaliner@gmail.com