

גיוון תעסוקתי

ניצה (קלינר) קסיר

ניהול גיוון תעסוקתי

3 דצמבר 2014



גיוון תעסוקתי בארגון

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?

- ערבים
 - חרדים
 - אתיופים

 - מבוגרים – גיל 45 ומעלה
 - אנשים עם מוגבלות
-



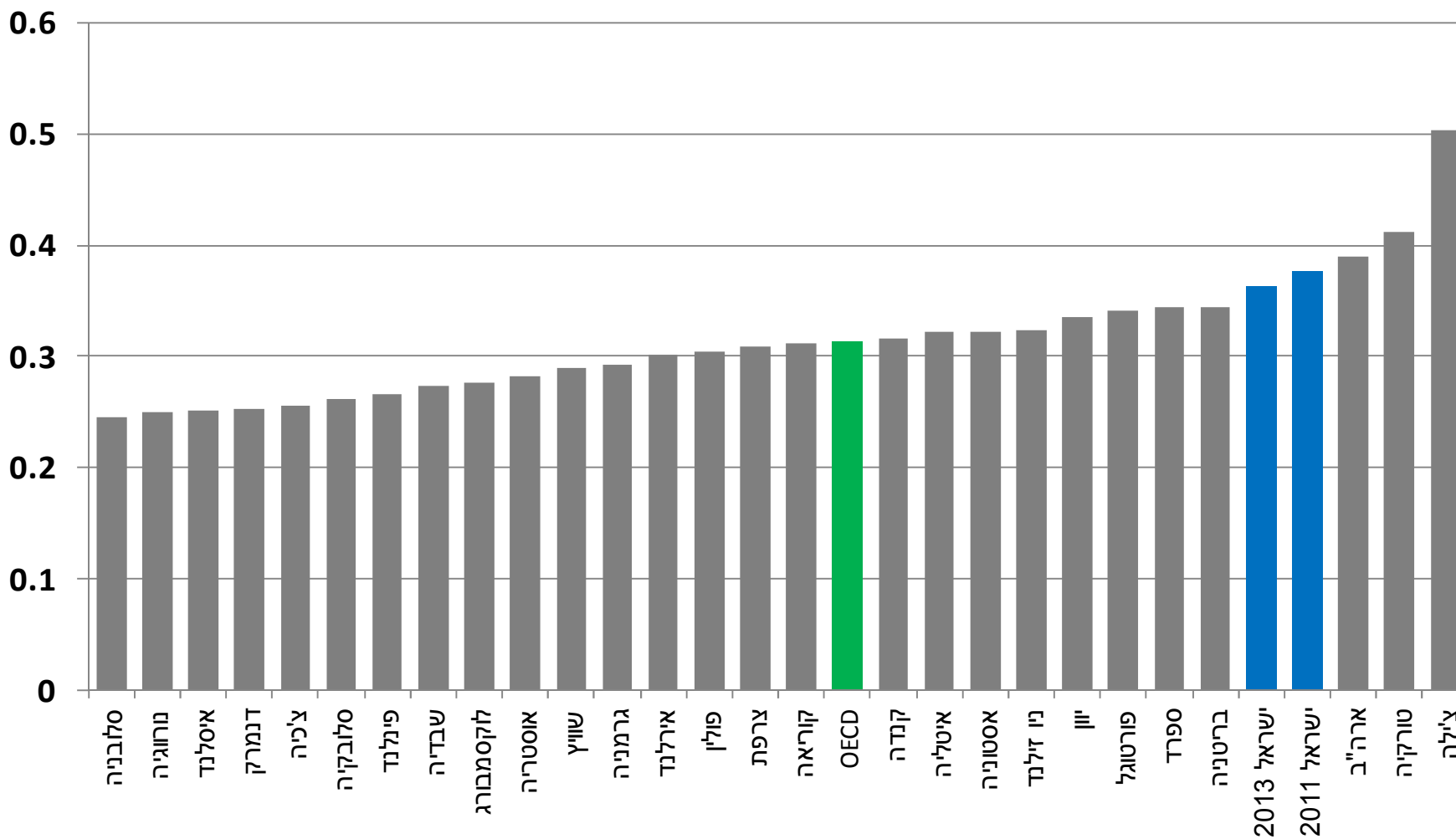
רקע

אי שוויון, עוני ותעסוקה



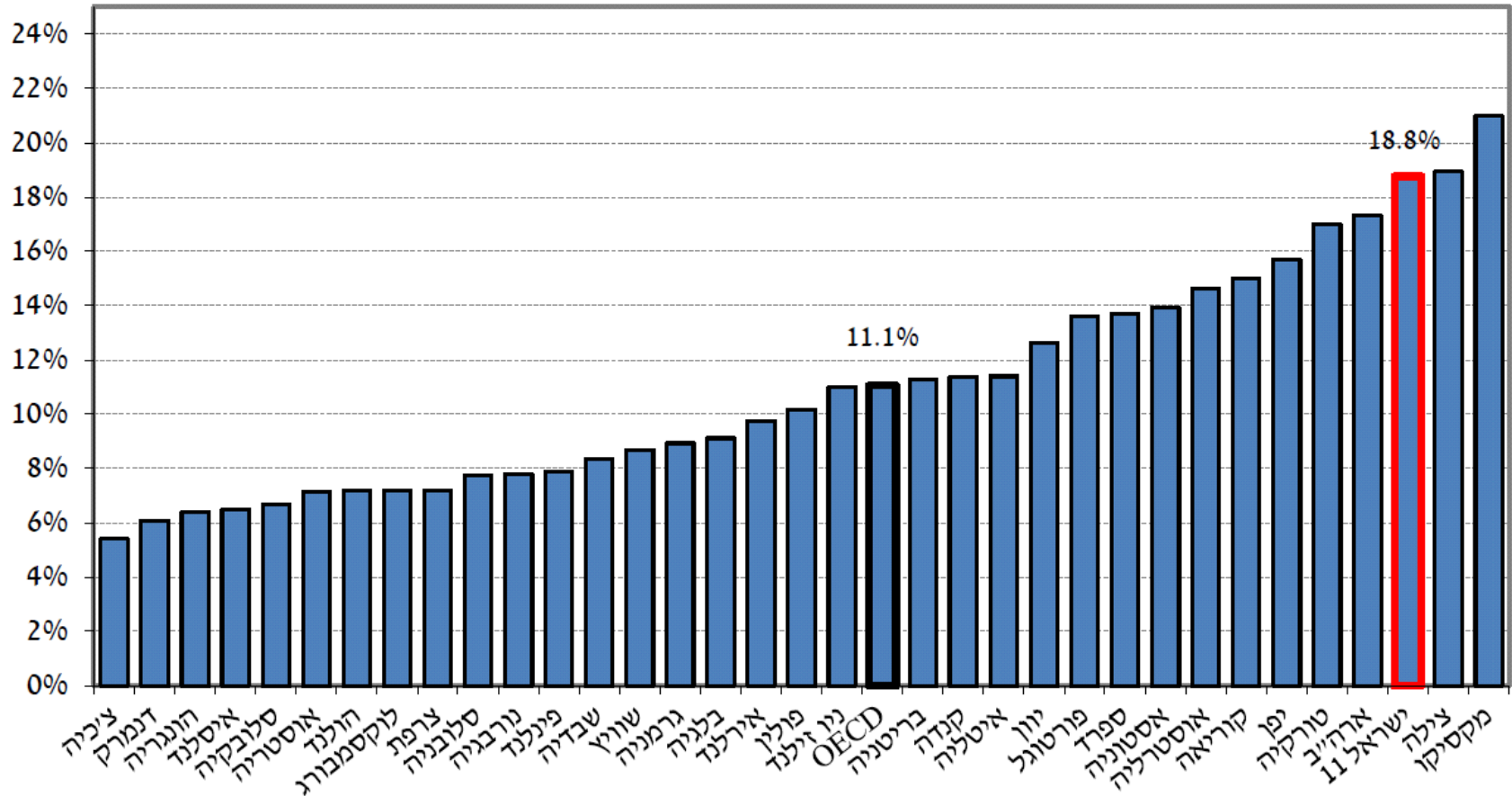
מדד ג'יני לאי שוויון

לאחר מיסים ותשלומי העברה, 2011





תחלת העוני נפשות – ישראל בהשוואה בינלאומית, 2012

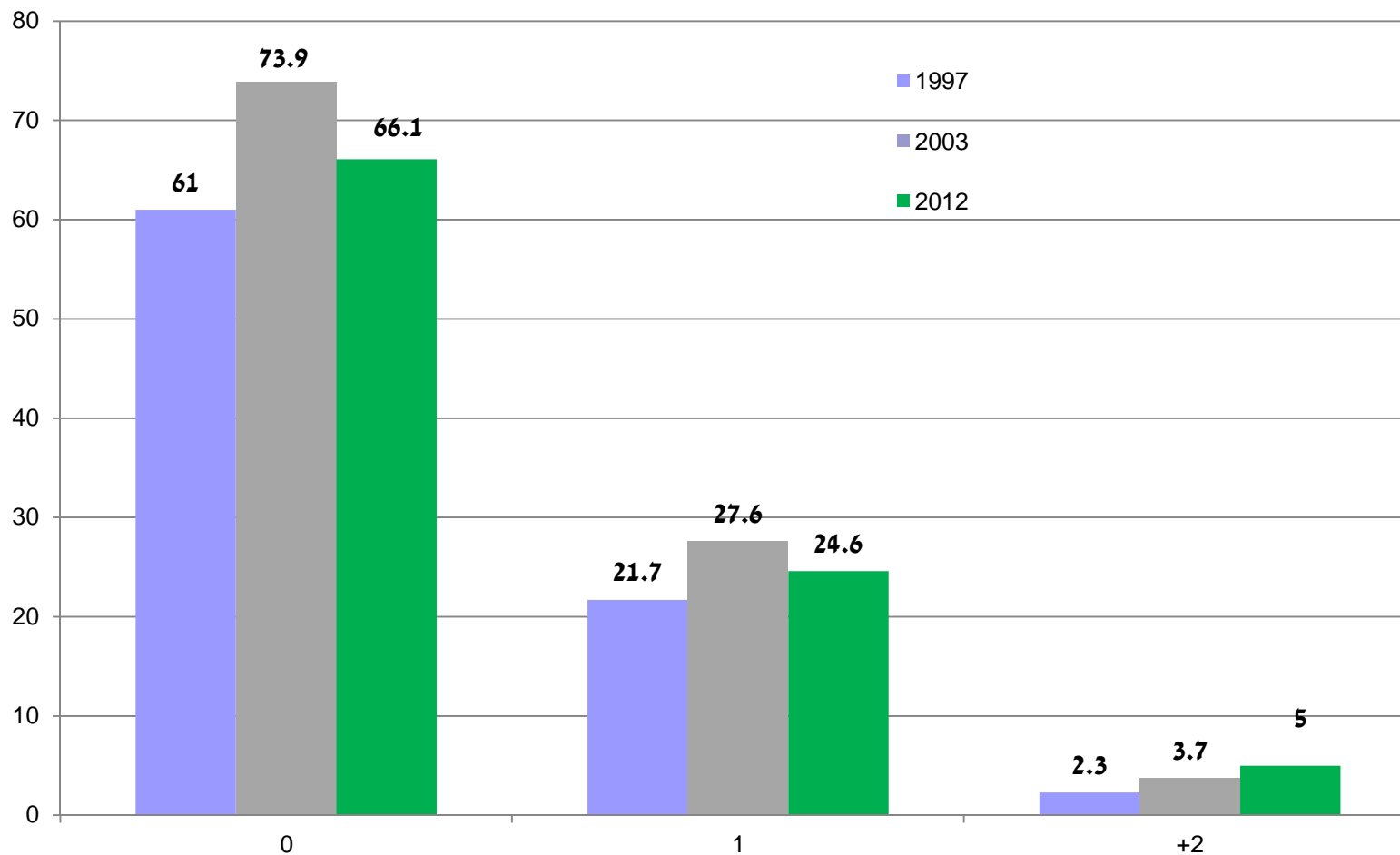


*הנתונים עדכניים לשנת 2012 במדינות: ישראל אוסטרליה, פינלנד, הונגריה, קוריאה, מקסיקו, הולנד, ניו זילנד, בריטניה; בבלגיה לשנת 2010 וביפן לשנת 2009. בשאר המדינות הנתונים הם משנת 2011. שיעור העוני היחסי לאחר מסים ותשלומי העברה. מקור: ביטוח לאומי, דו"ח העוני 2012



תחולת העוני היחסי (נפשות), לפי מספר מפרנסים

בגיל העבודה, 2012

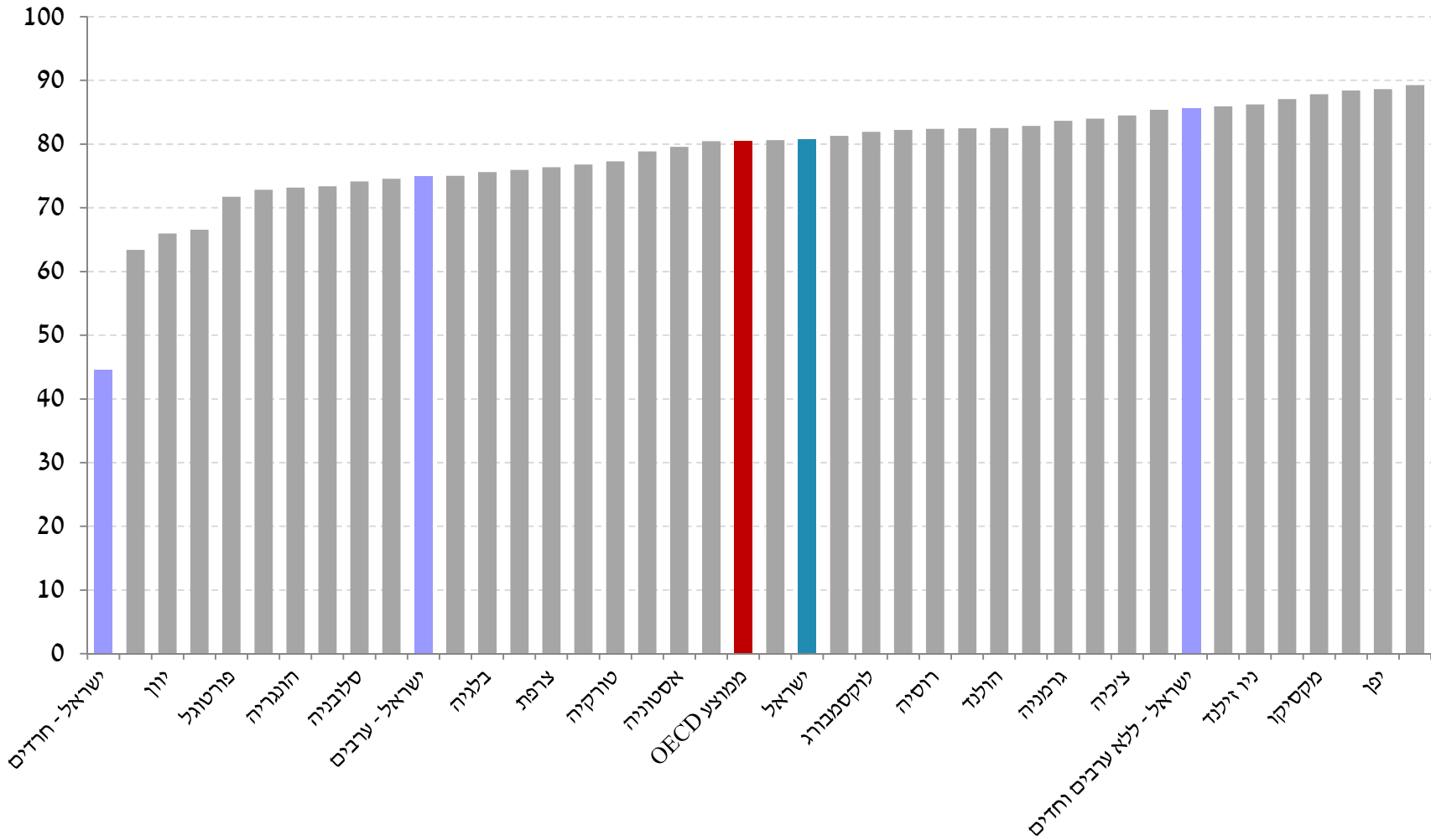


מקור: ביטוח לאומי, דוח העוני, 2012

עקב שינויים גדולים שערכה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בסקר ההוצאות של 2012 אין להתייחס לשנת 2012 במשנה זהירות לתוצאות השינויים בממדי העוני.

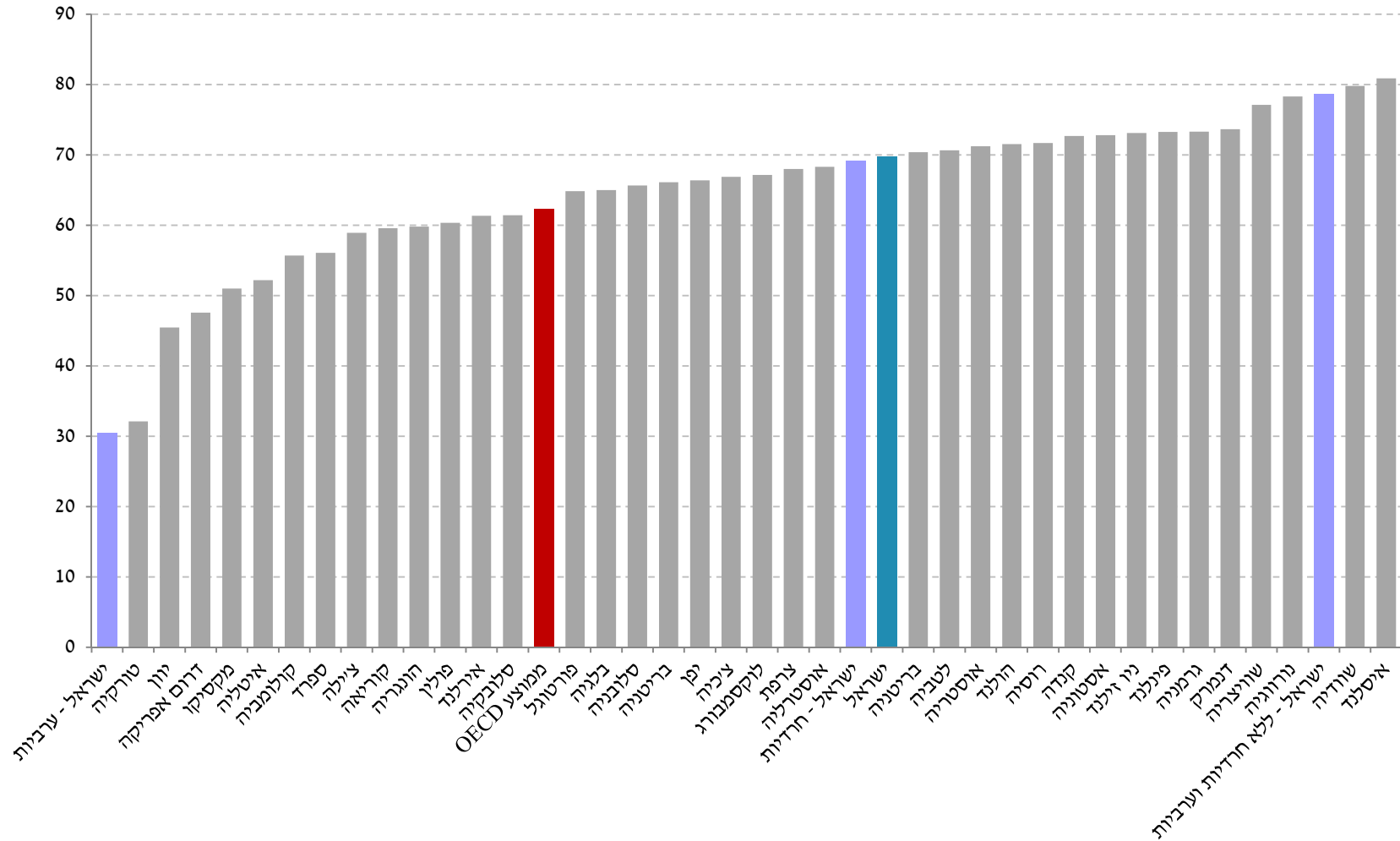


שיעור תעסוקה - גברים, גילאי 25-64, שנת 2013





שיעור תעסוקה - נשים, גילאי 25-64, שנת 2013

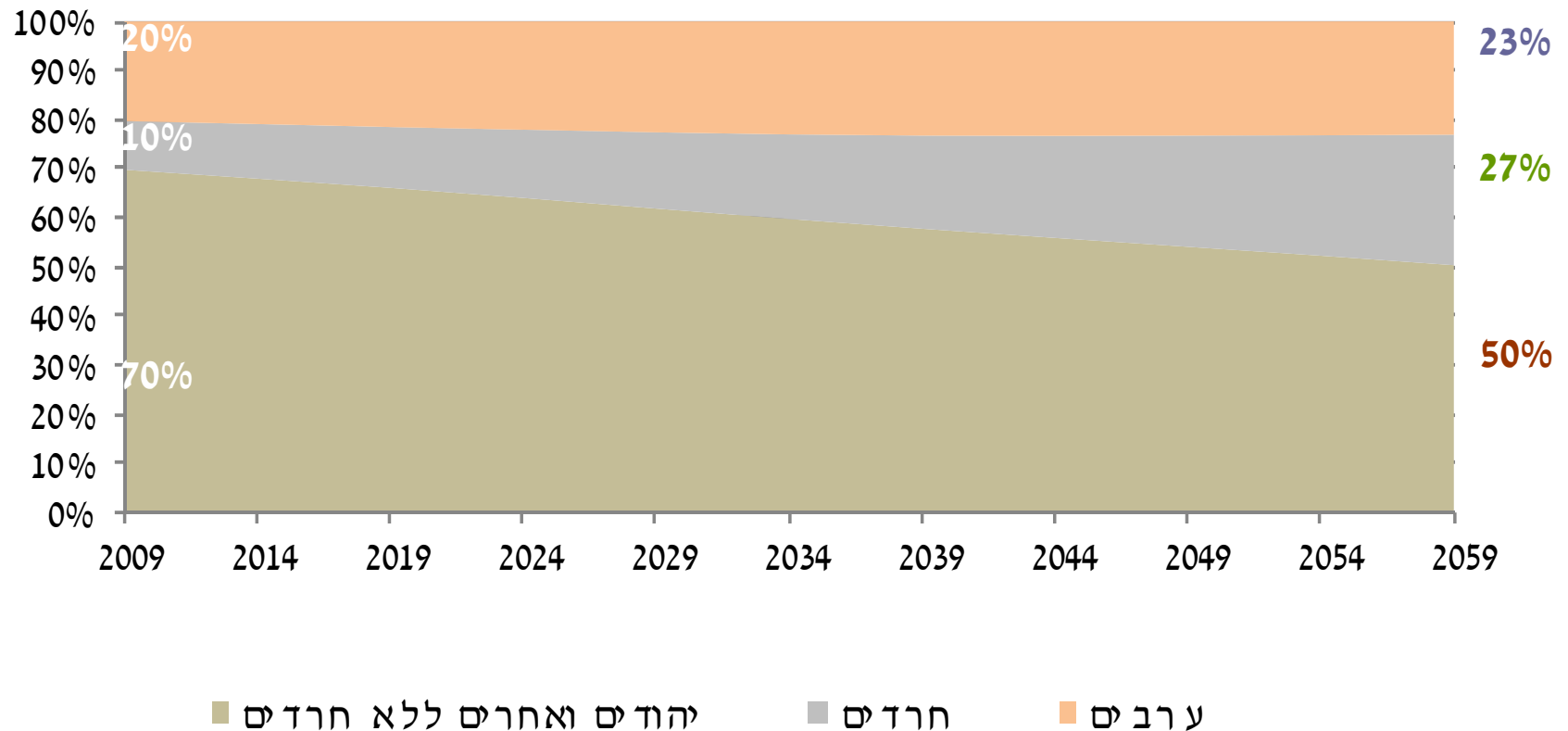




תחזיות דמוגרפיות



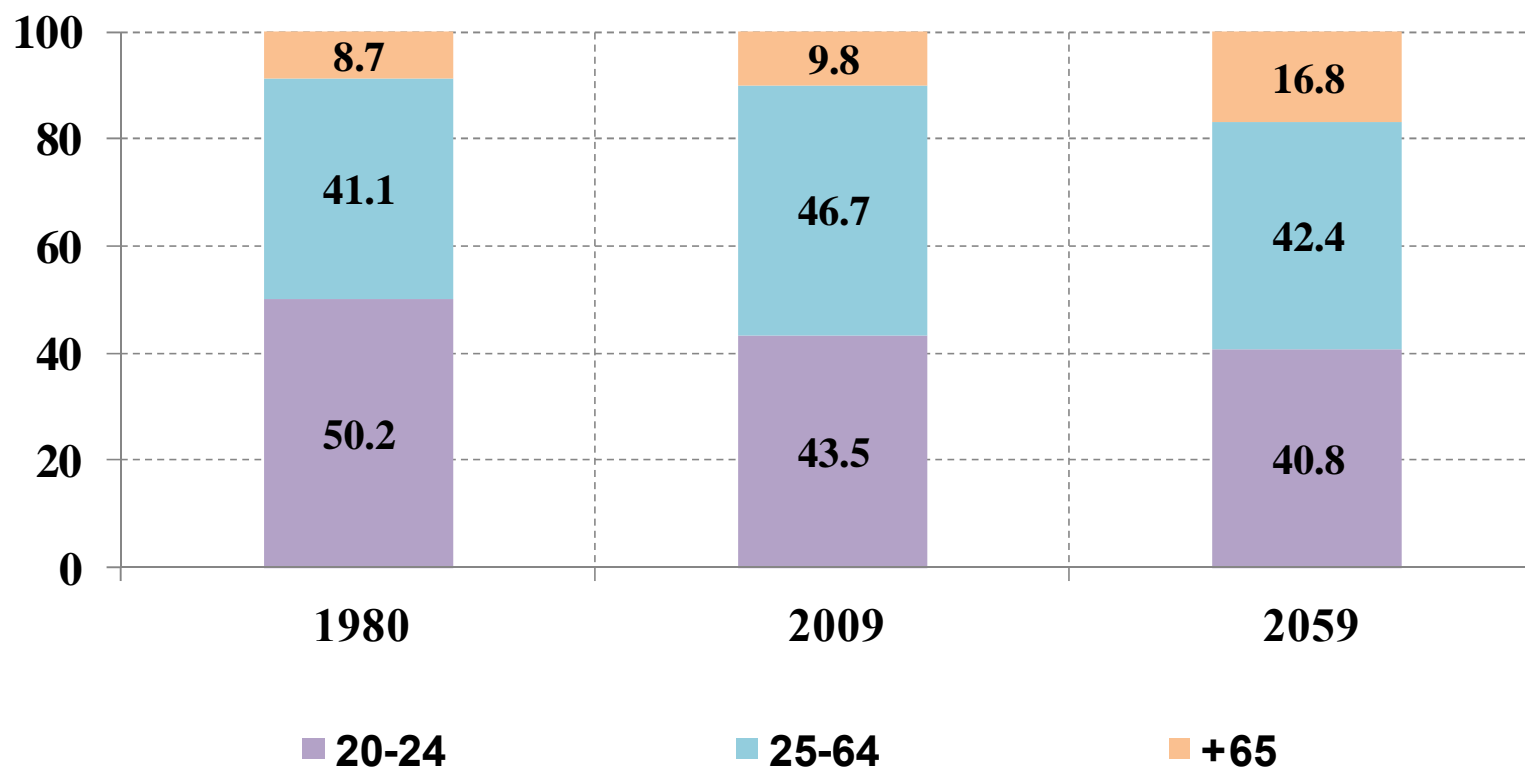
תחזית אוכלוסייה, כל הגילאים



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (התחזית הבינונית).

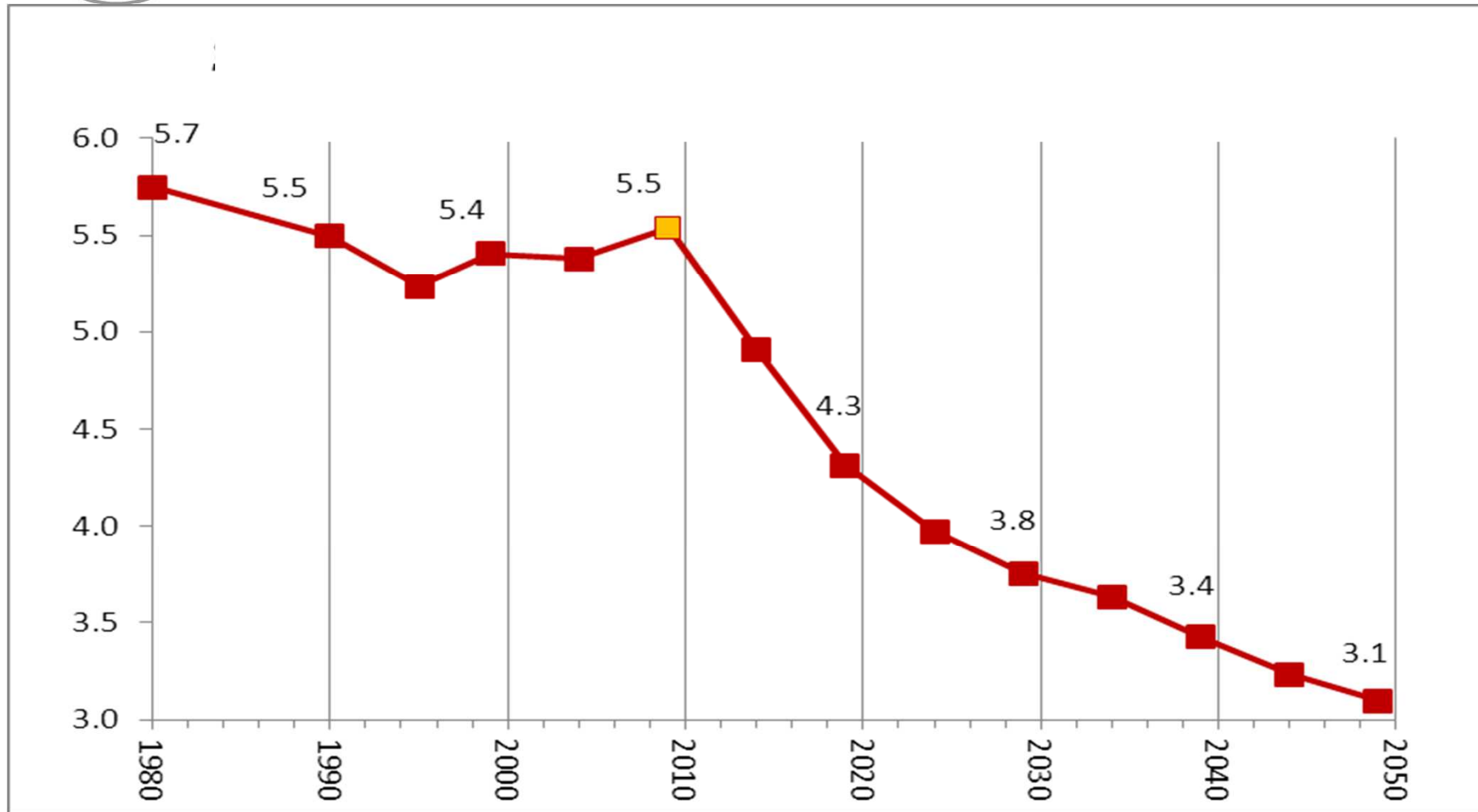


קבוצות גיל כאחוז מהאוכלוסייה





היחס בין האוכלוסייה בגיל העבודה לאוכלוסייה המבוגרת (האוכלוסייה בגילאי 20-64 חלקי האוכלוסייה בגילאי +65)



מקור: דוח הוועדה לבחינת דרכים לשמירה על האיתנות הפיננסית של המוסד לביטוח לאומי

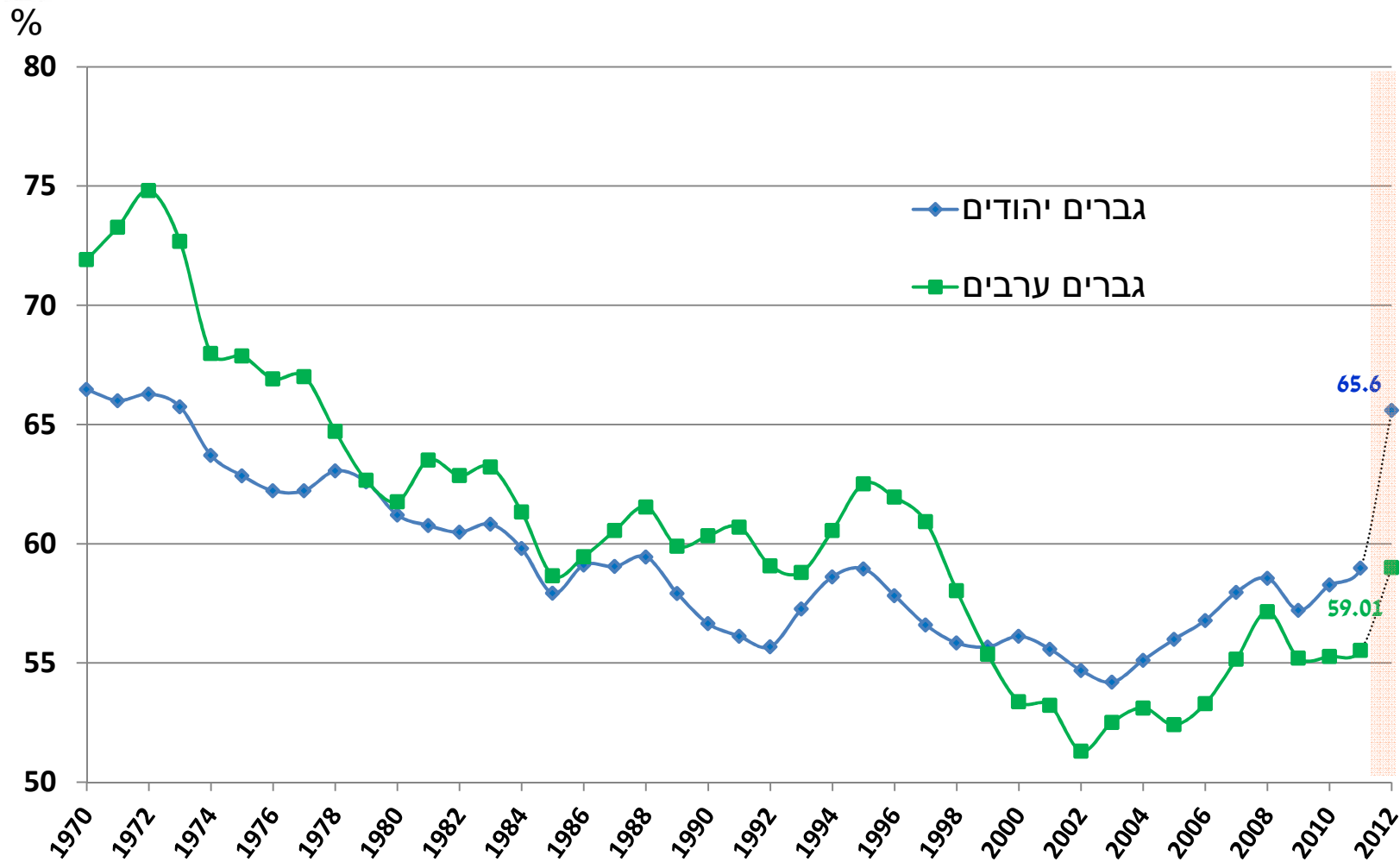


החברה הערבית



שיעור תעסוקה - גברים, גילאי 15 ומעלה

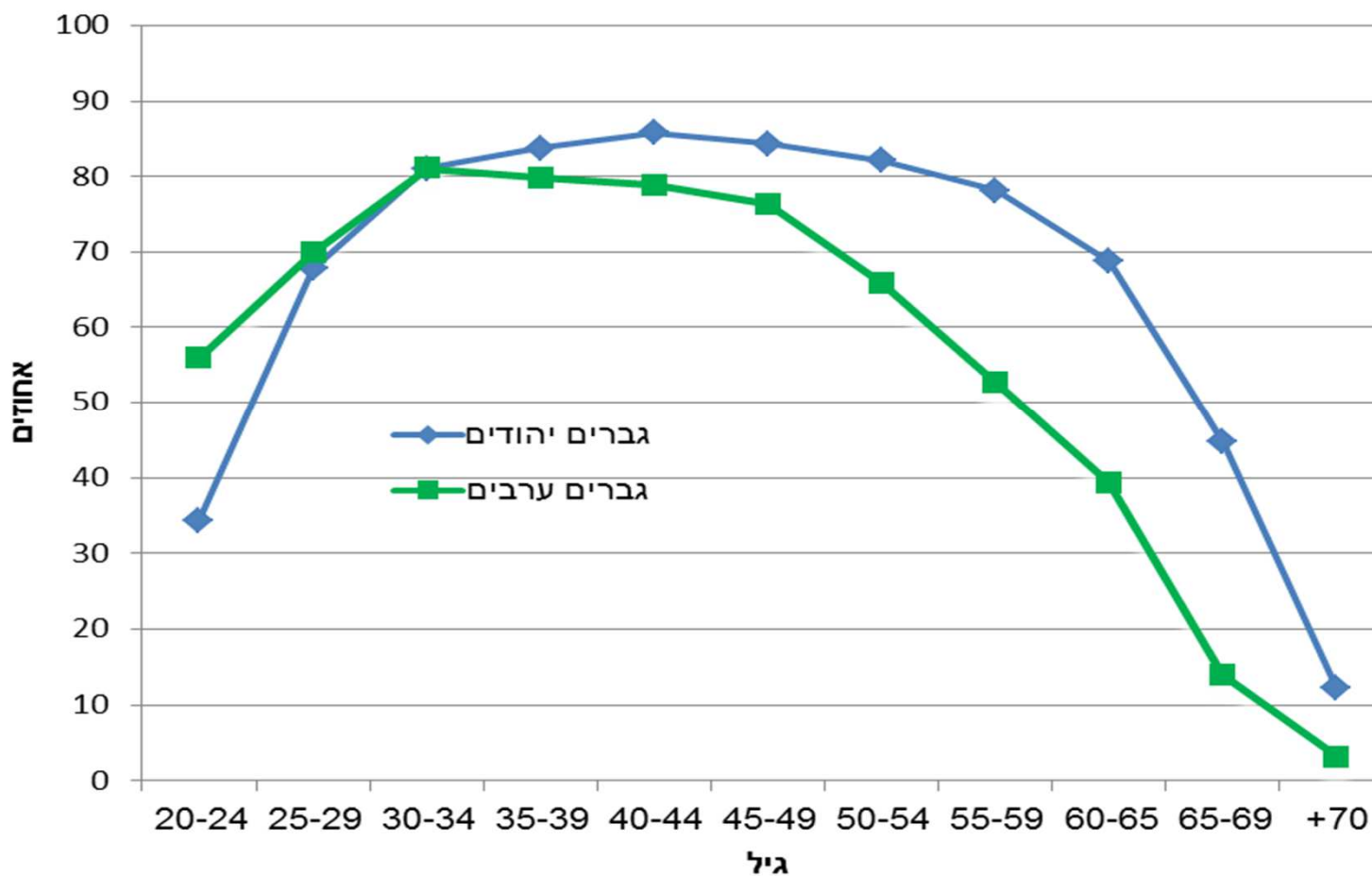
2012-1970



Yashiv, Eran, & Kasir (Kaliner), Nitsa. (2014). "The Labor Market of Israeli Arabs : המקור : סקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודי בנק ישראל

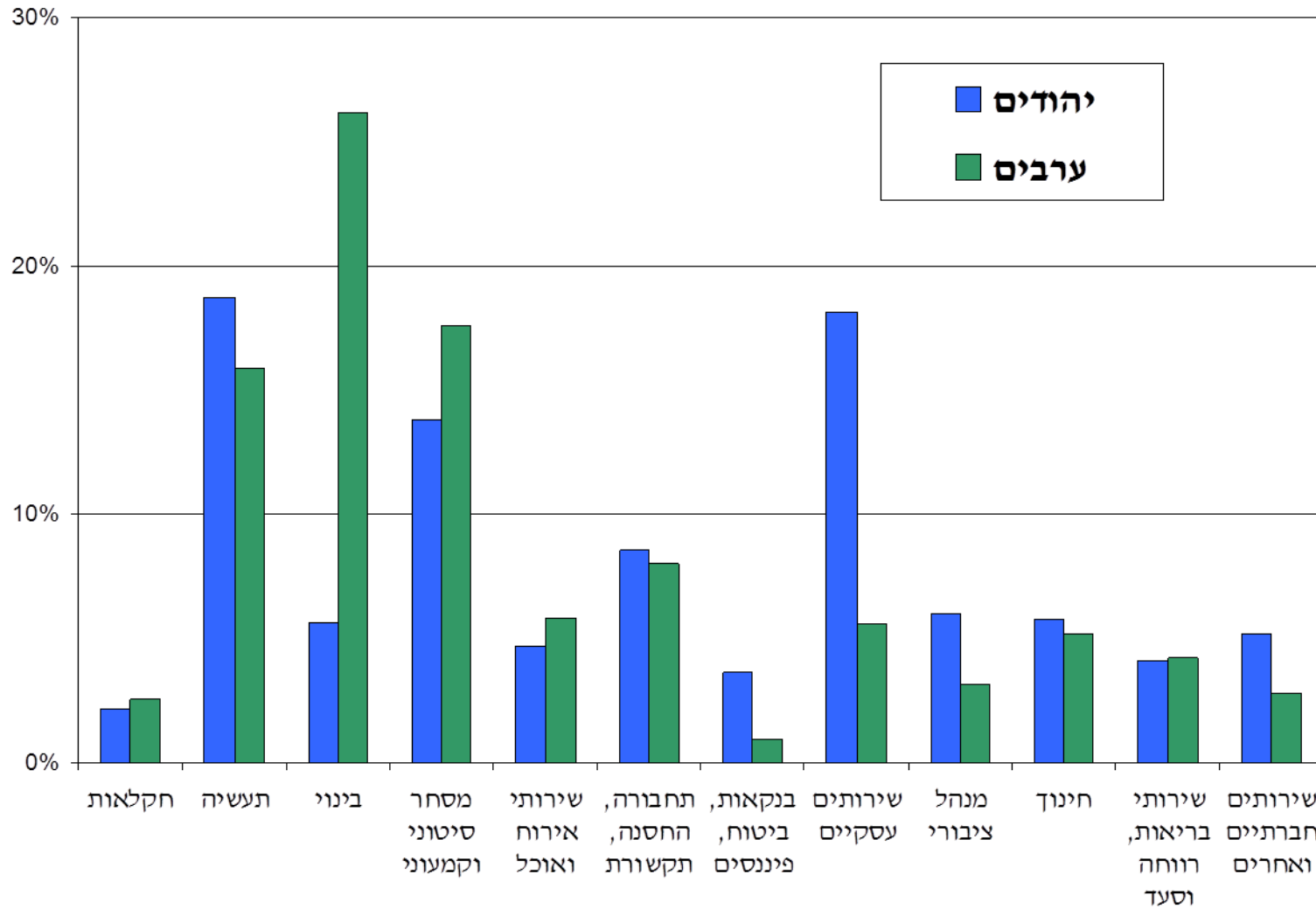
שיעורי תעסוקה לפי גיל, 2011

שיעורי תעסוקה לפי מגזר





תעסוקת גברים ערבים ויהודים לפי ענף, 2011



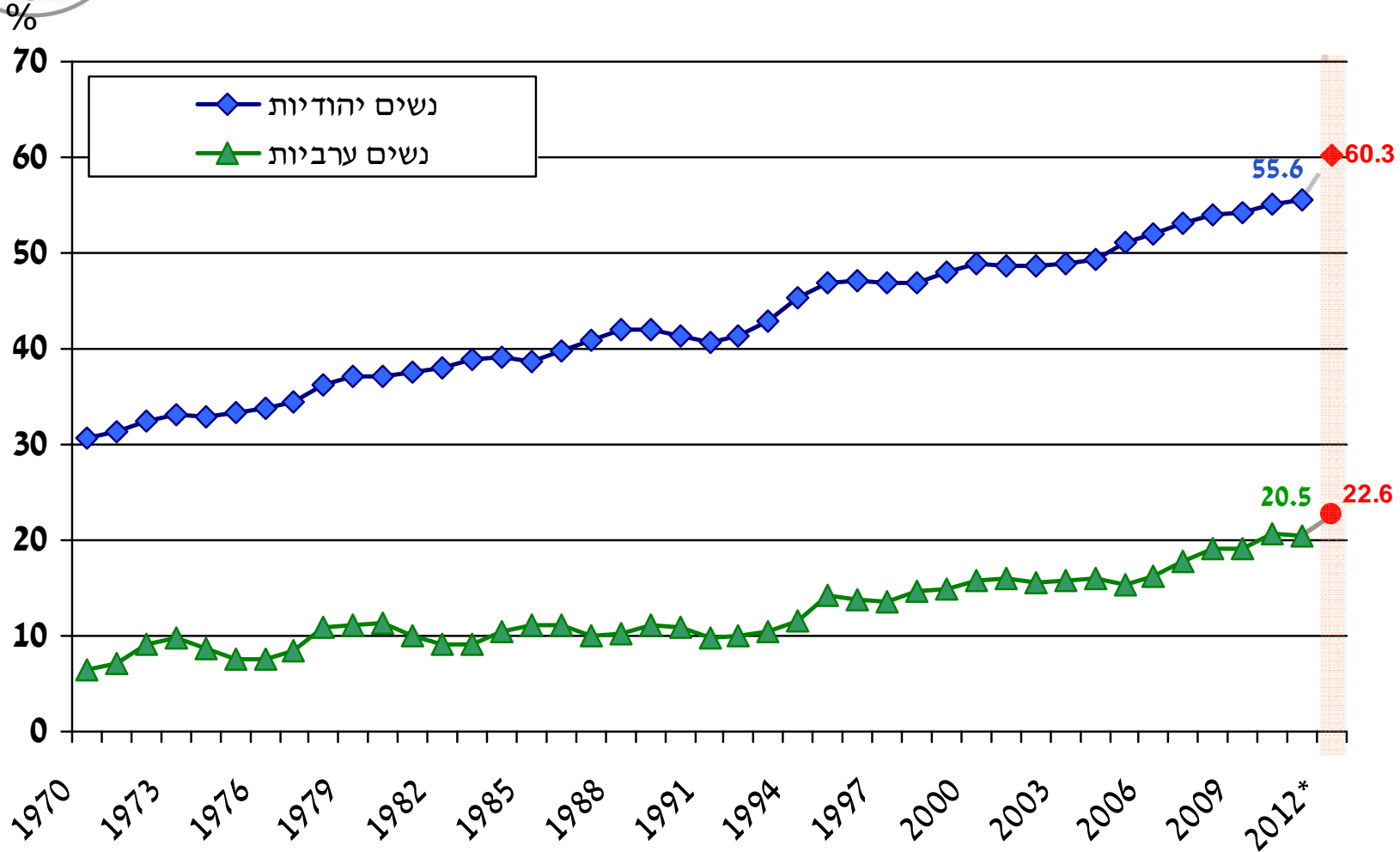
הבעיות העיקריות בשוק העבודה בקרב הגברים הערבים



- ריכוז תעסוקתי גבוה במשלחי יד הדורשים מיומנות נמוכה וכושר פיסי.
- שכר ממוצע נמוך יחסית.
- פרישה מוקדמת יחסית מהשתתפות בשוק העבודה בקרב גברים המועסקים במשלחי יד פיסיים.
- היכולת לקבל הכנסה מתמיכות ממשלתיות שונות מאפשרת לפרוש עם הירידה ביכולות הפיזיות.
- מאפיין תרבותי - תמיכת הילדים בהוריהם, כבר בגיל צעיר.
- שיעור גבוה של גברים בעלי השכלה אקדמית שאינם מועסקים במקצועות הלימוד שלהם.

שיעור תעסוקה – נשים, גילאי 15 ומעלה

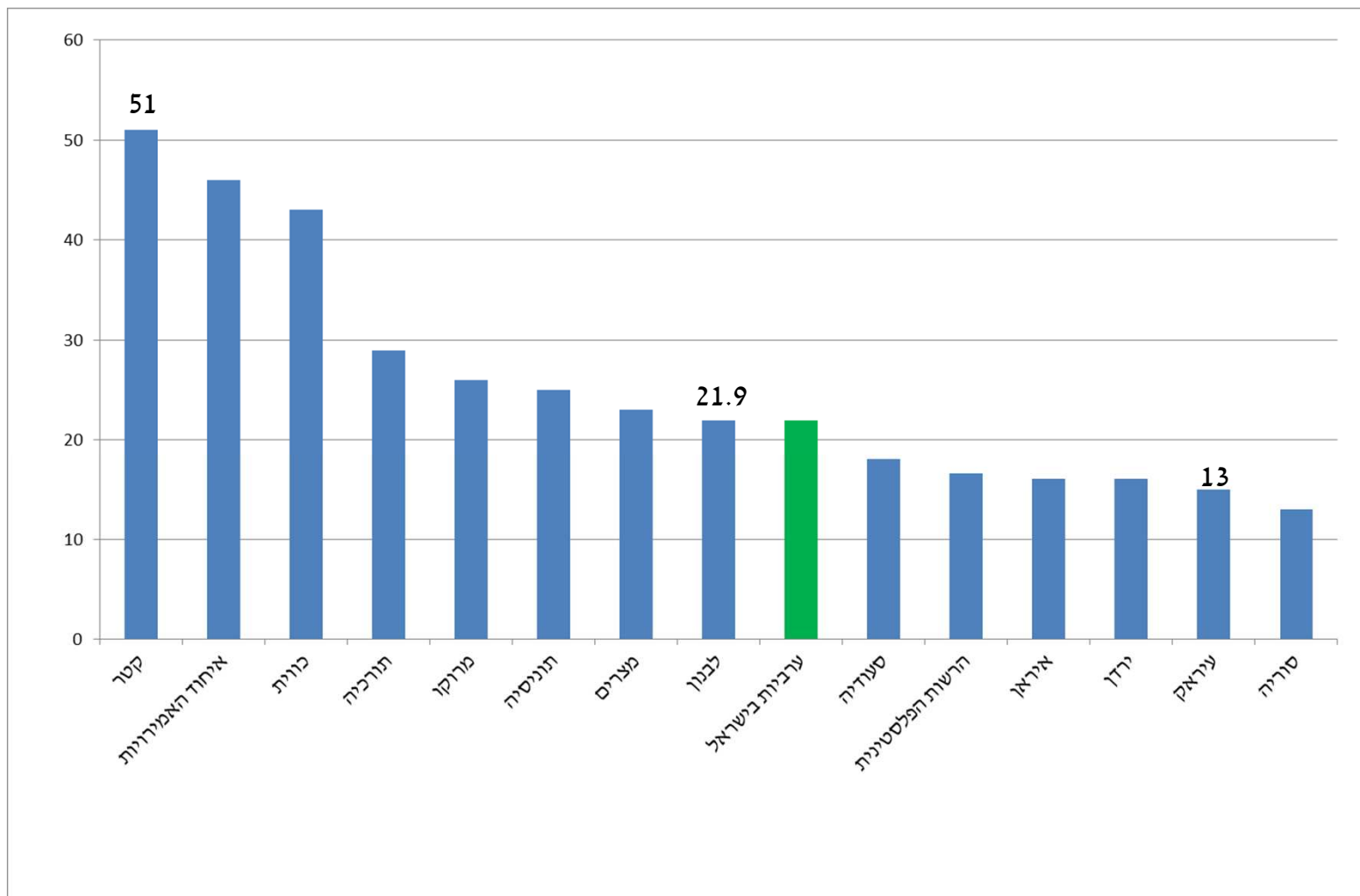
2012-1970



*הערה: החל משנת 2012 שונתה שיטת המדידה של הלמ"ס בסקר כוח אדם, ולכן לא ניתן להשוות לנתונים קודמים.
 המקור: Yashiv, Eran, & Kasir (Kaliner), Nitsa. (2014). "The Labor Market of Israeli Arabs :סקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודי בנק ישראל



שיעור השתתפות של נשים ערביות בישראל ובמדינות ערביות, 2011



המקור: אתר הבנק העולמי וכן PCBS-הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה הפלסטינית
סקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודי בנק ישראל



מודרניות לעומת מסורתיות (תרגיל שרירותי)

התפלגות ושיעור השתתפות של נשים ערביות לפי מידת מודרניות¹

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

המקור: עיבודים מהסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2005.

¹ אישה "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

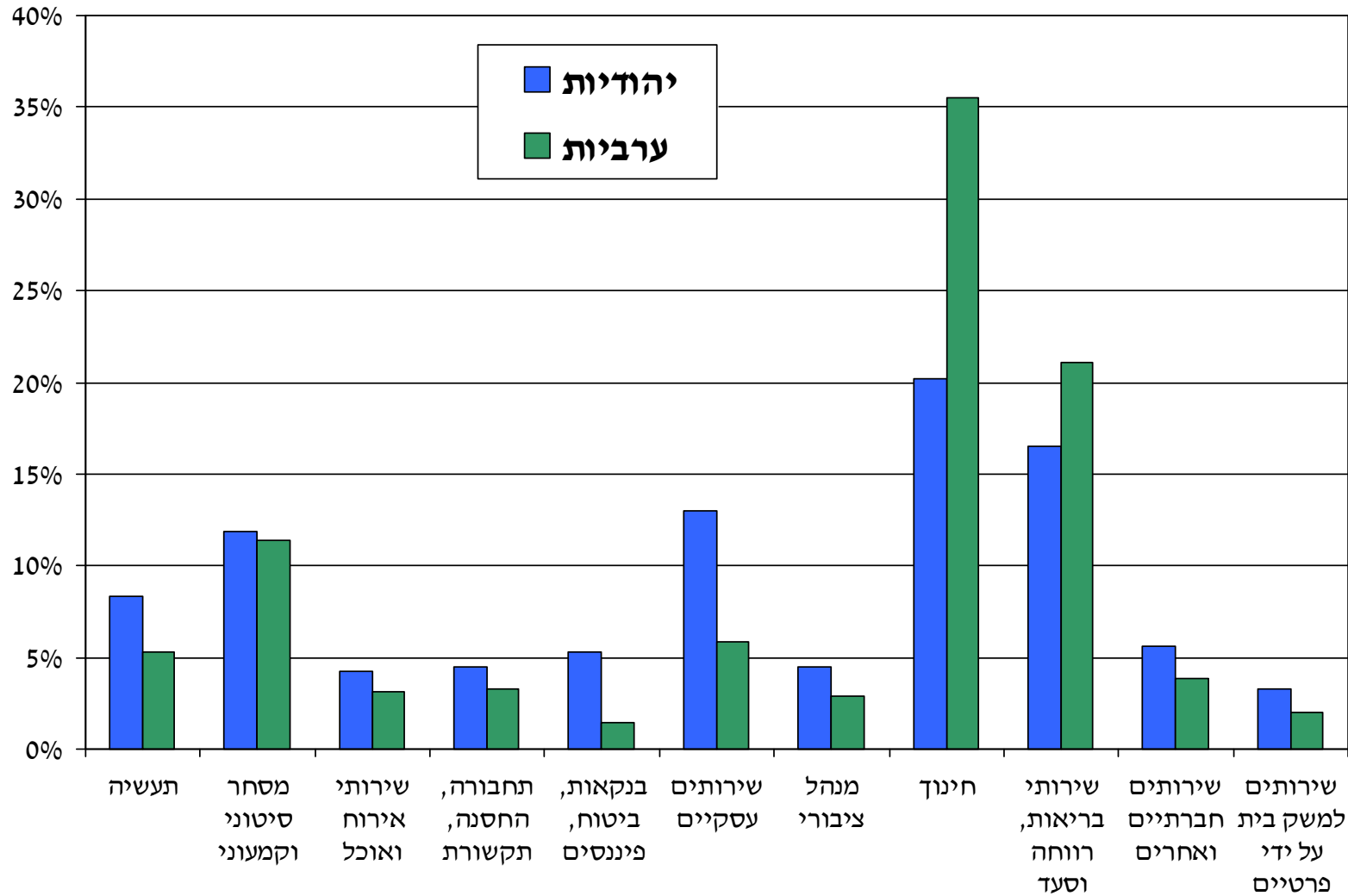
שיעור השתתפות	משקל באוכלוסייה	
75.4%	9.2%	נשים מודרניות
1.0%	19.1%	נשים מסורתיות

המקור: עיבודים מהסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2005.

¹ אישה "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, 2011



Yashiv, Eran, & Kasir (Kaliner), Nitsa. (2014). "The Labor Market of Israeli Arabs : המקור : סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה



הבעיות העיקריות בשוק העבודה בקרב הנשים הערביות

- שיעורי תעסוקה והשתתפות נמוכים (כ-20%)
- ריכוז תעסוקתי גבוה בחינוך ובשירותי בריאות ורווחה
- שיעורים ניכרים של עבודה חלקית



הבעיות העיקריות בשוק העבודה בקרב הנשים

הערביות - המשך

הבעיות מתמקדות בנשים

- בעלות השכלה נמוכה
- שאינן שולטות במיומנויות מודרניות
- להן מספר רב של ילדים, וילדים קטנים בפרט
- המתגוררות במקומות בהן יש בעיה של נגישות לתחבורה ציבורית (מרחב אפשרויות תעסוקה מוגבל)
- בעלות תפיסות "מסורתיות" בעניין עבודת נשים ועבודת גברים
- מבוגרות.

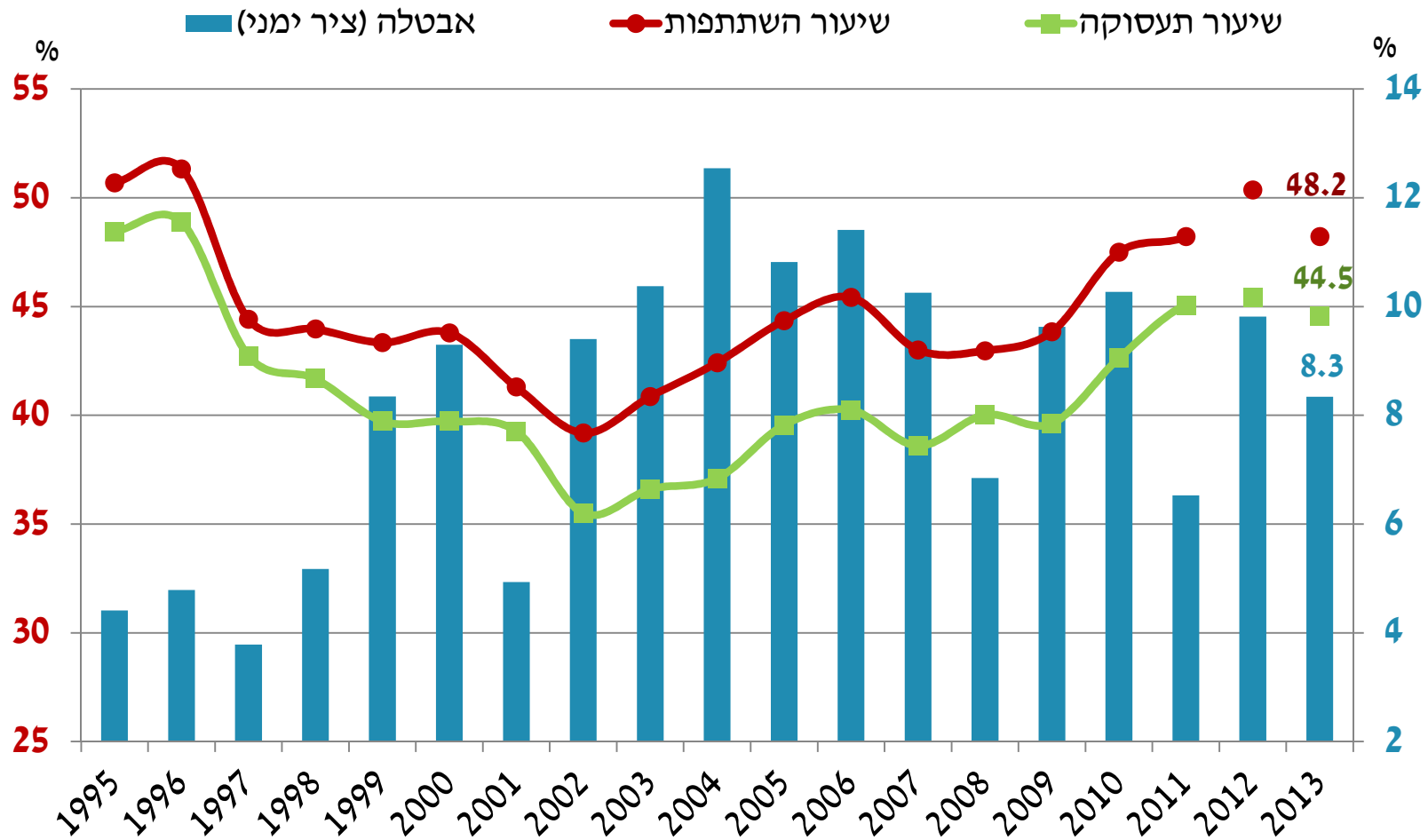


החברה החרדית



גברים חרדים, גילאי 25-64

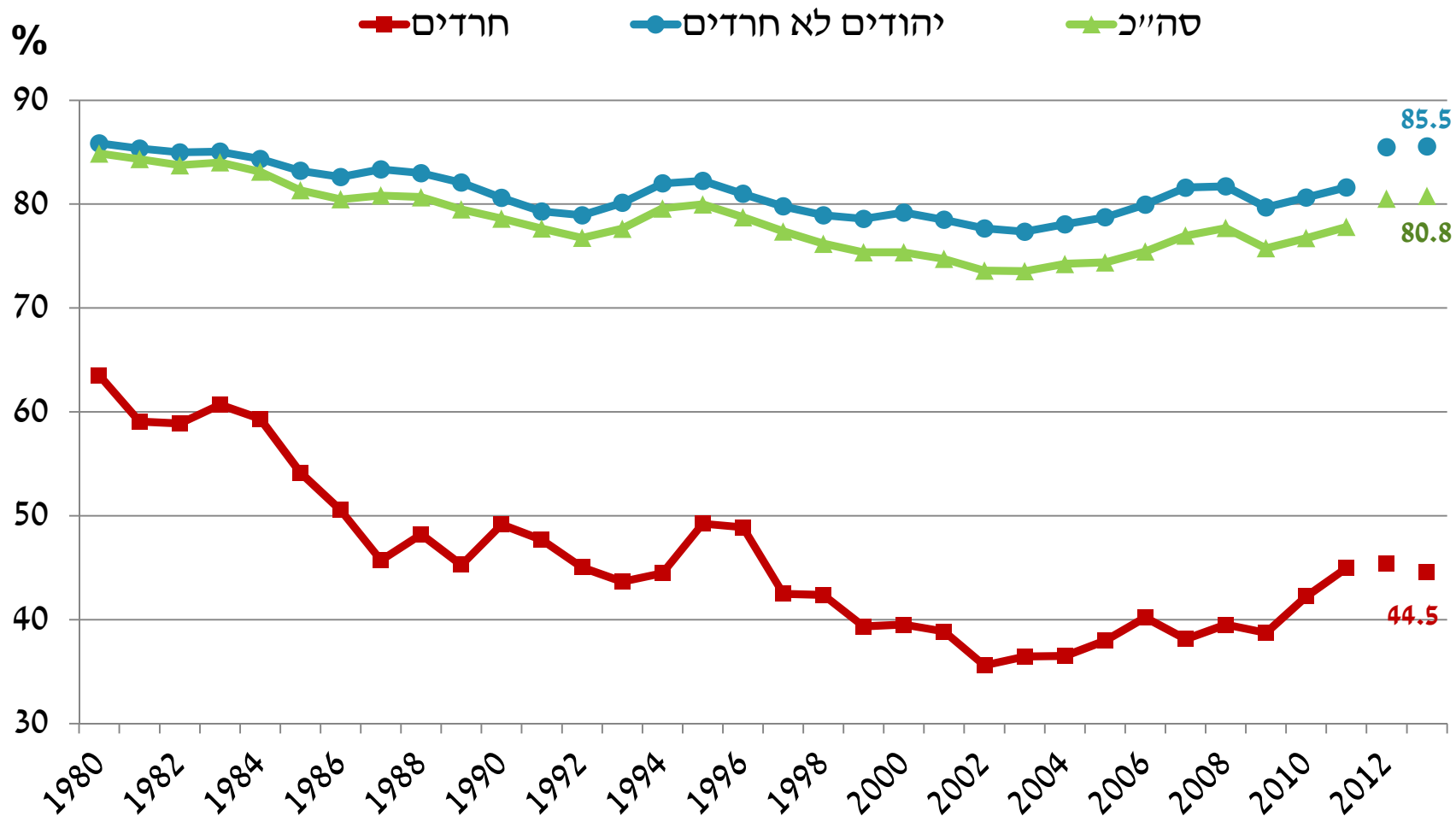
2013-1995



*הערה: החל משנת 2012 שונתה שיטת המדידה של הלמ"ס בסקר כוח אדם, לכן לא ניתן להשוות לנתונים קודמים.
 מקור: נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.



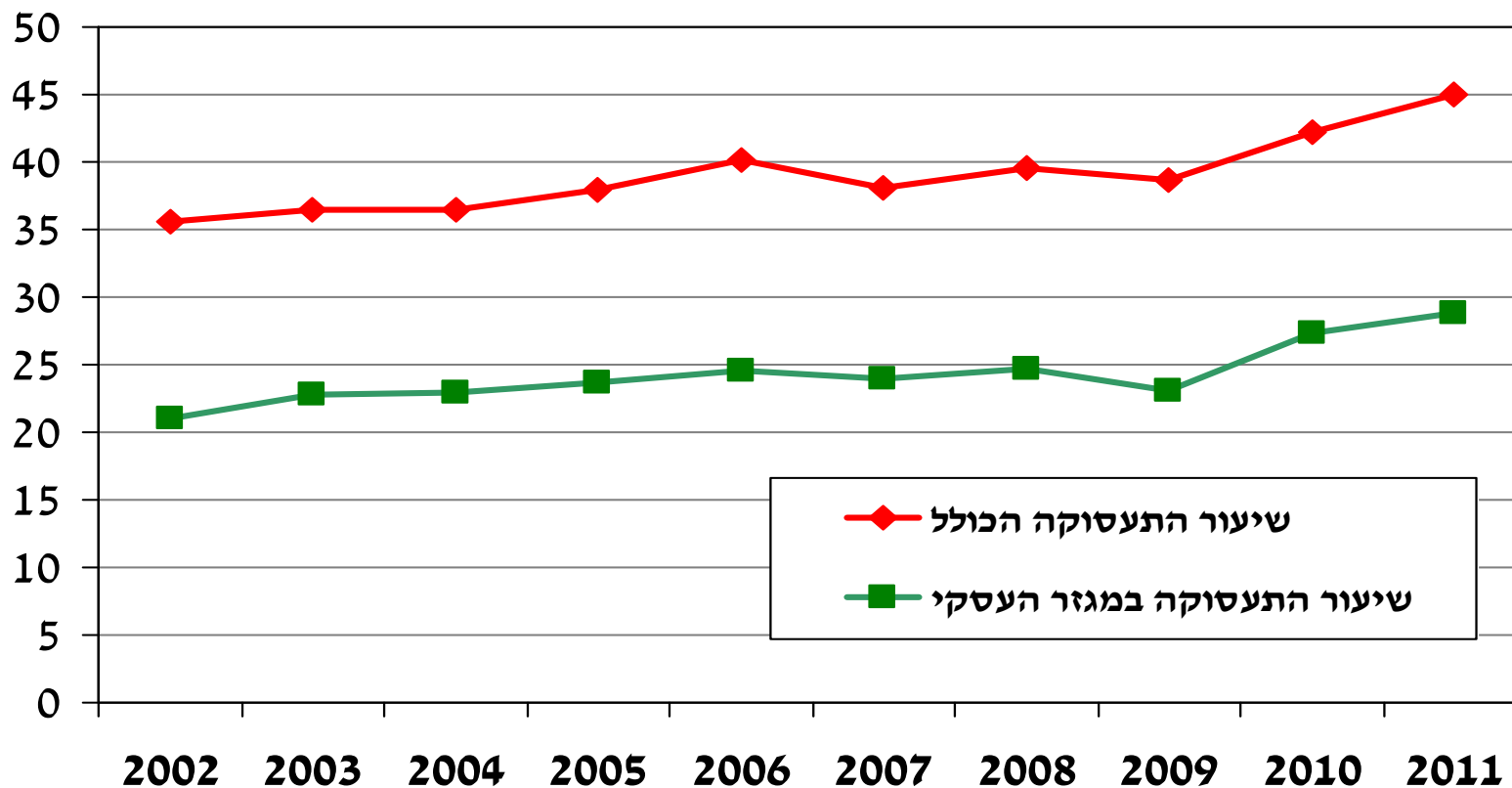
שיעור תעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה, גברים 25-64



* הערה: החל משנת 2012 שונתה שיטת המדידה של הלמ"ס בסקר כוח אדם, לכן לא ניתן להשוות לנתונים קודמים.
מקור: סקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

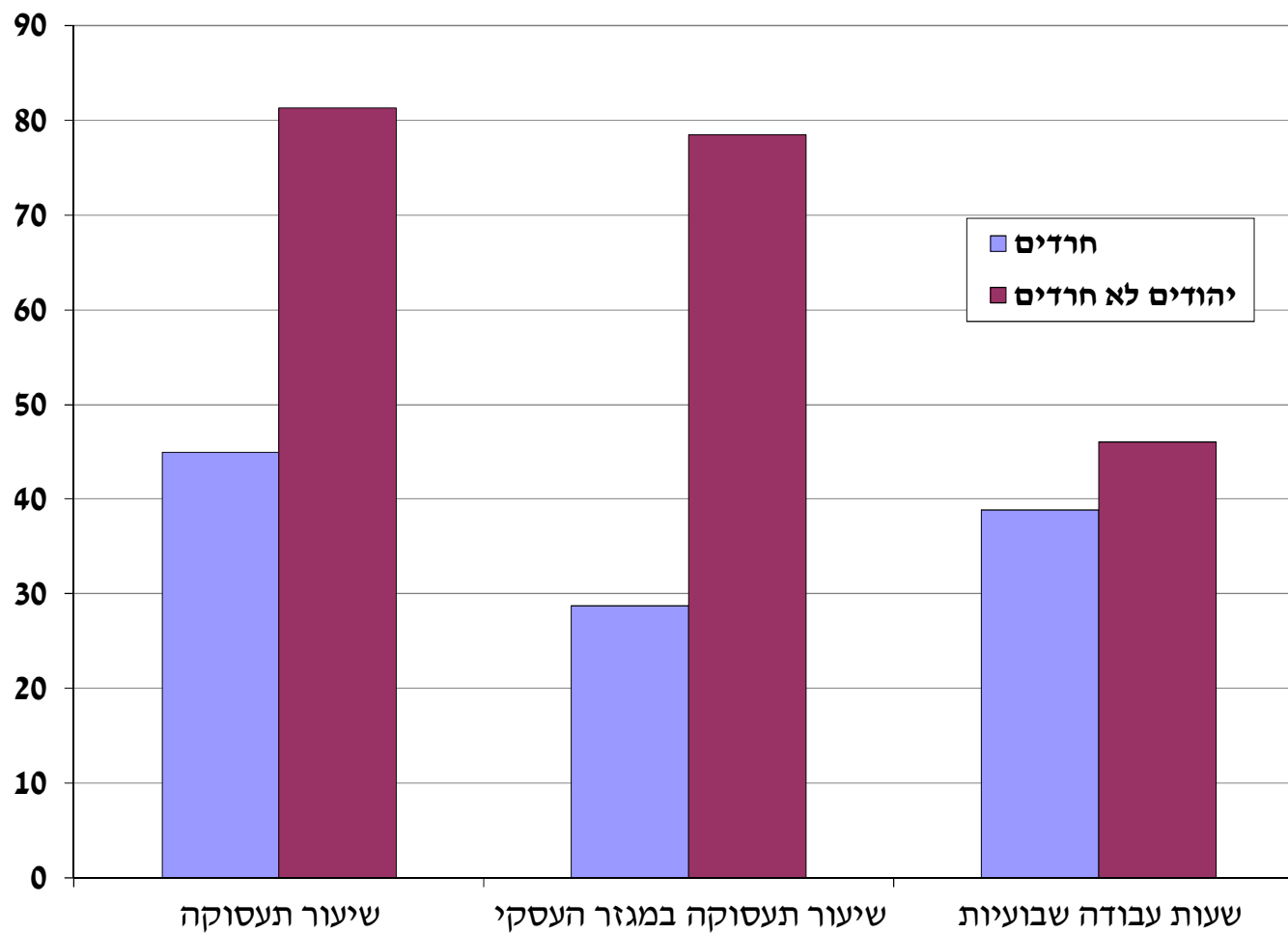


שיעור התעסוקה הכללי ובמגזר העסקי של גברים חרדים (גילאי 25-64)





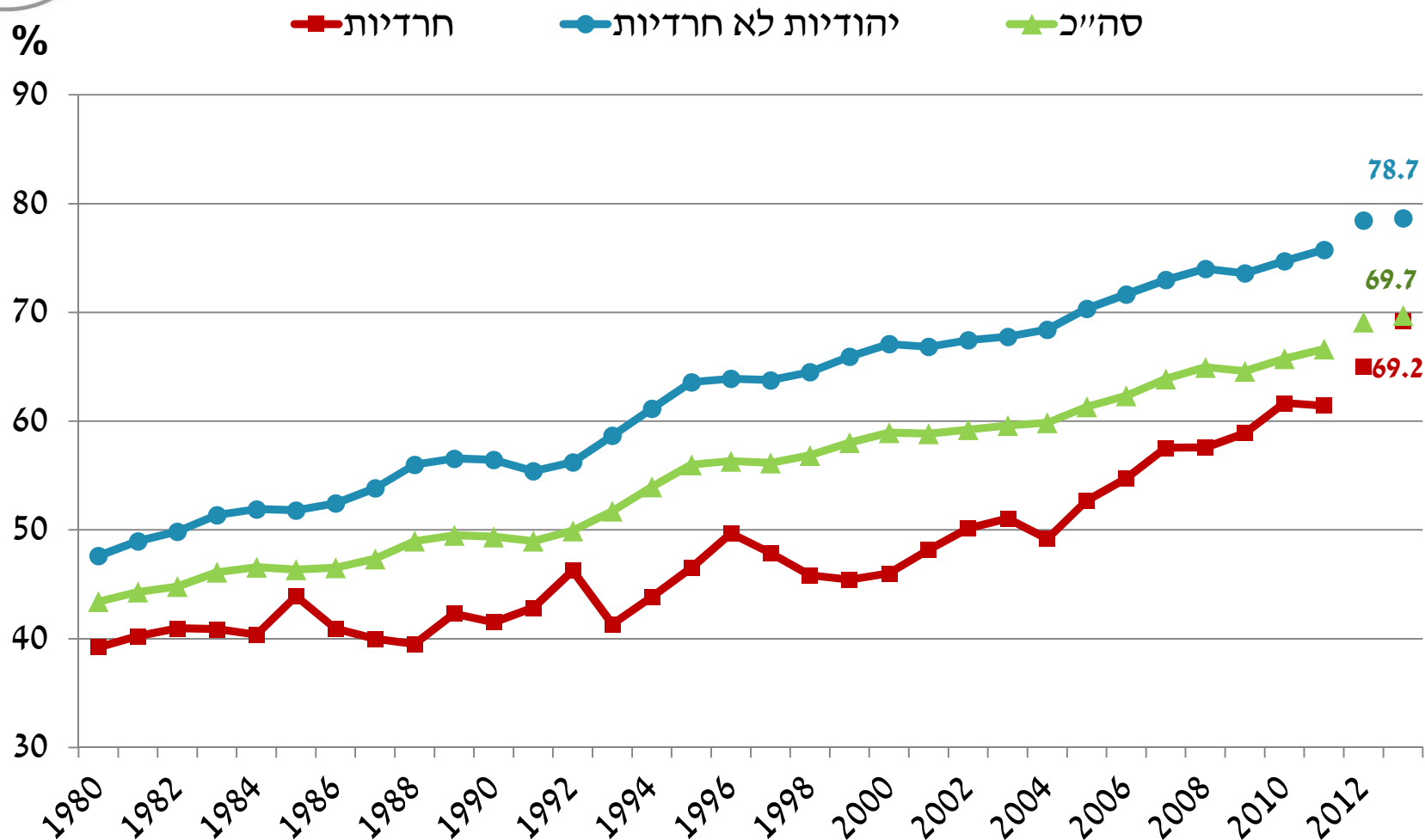
שיעורי התעסוקה הכללי ובמגזר העסקי, ושעות עבודה שבועיות של גברים יהודים, 2011 (גילאי 25-64)



מקור: סקר כוח אדם, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודי בנק ישראל



שיעורי תעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה, נשים 25-64



*הערה: החל משנת 2012 שונתה שיטת המדידה של הלמ"ס בסקר כוח אדם, לכן לא ניתן להשוות לנתונים קודמים.
מקור: סקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.



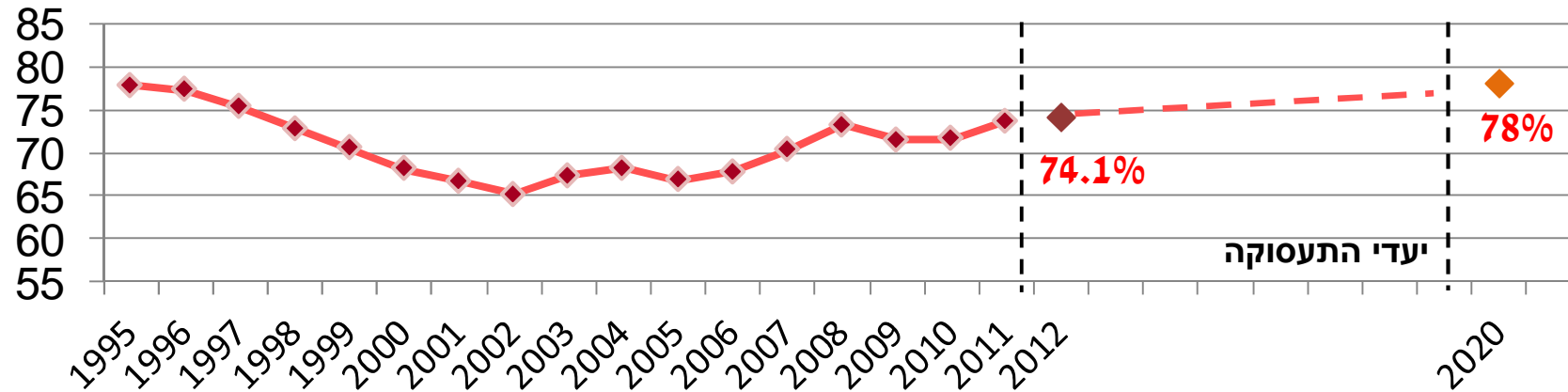
יעדי תעסוקה

בדרך אל היעד – יעדי משנה לשיעורי התעסוקה

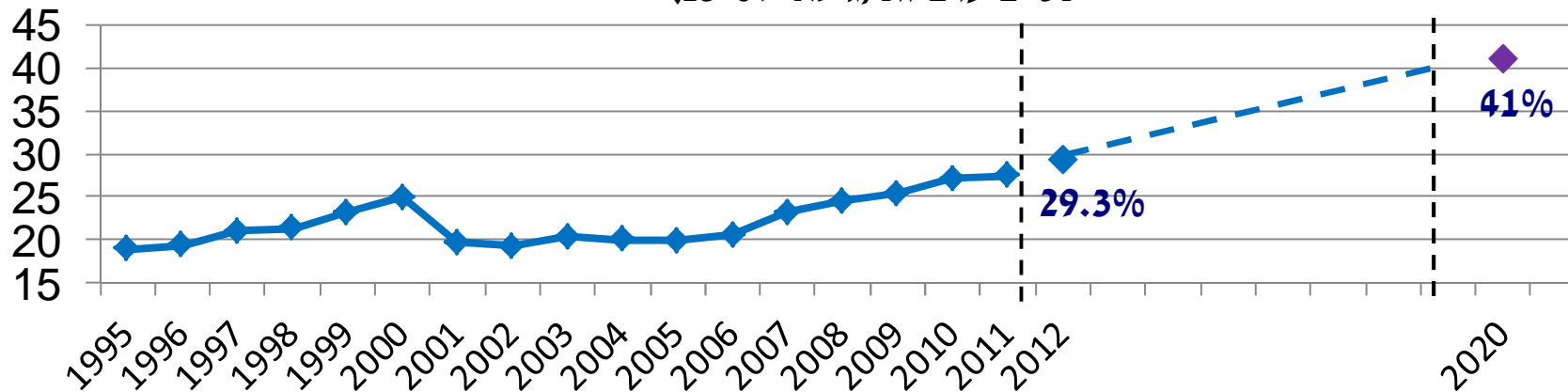


(גילאי 25-64, גברים ערבים ונשים ערביות)

גברים ערבים (גילאי 25-64)



נשים ערביות (גילאי 25-64)

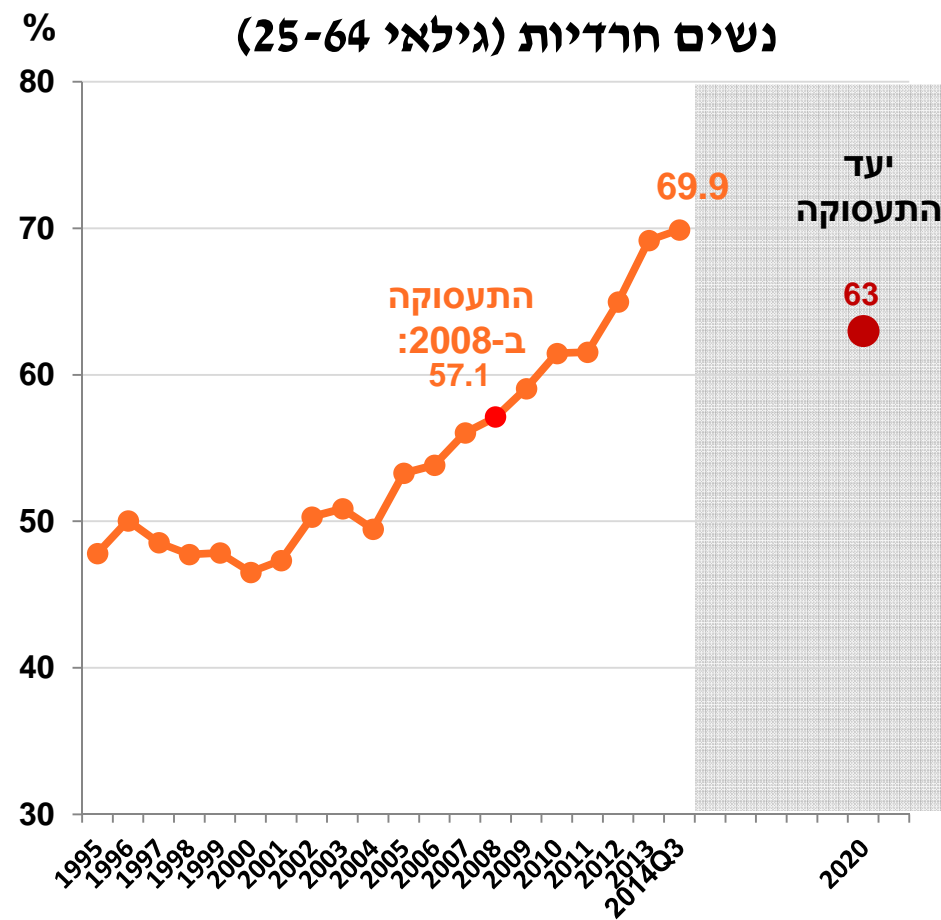
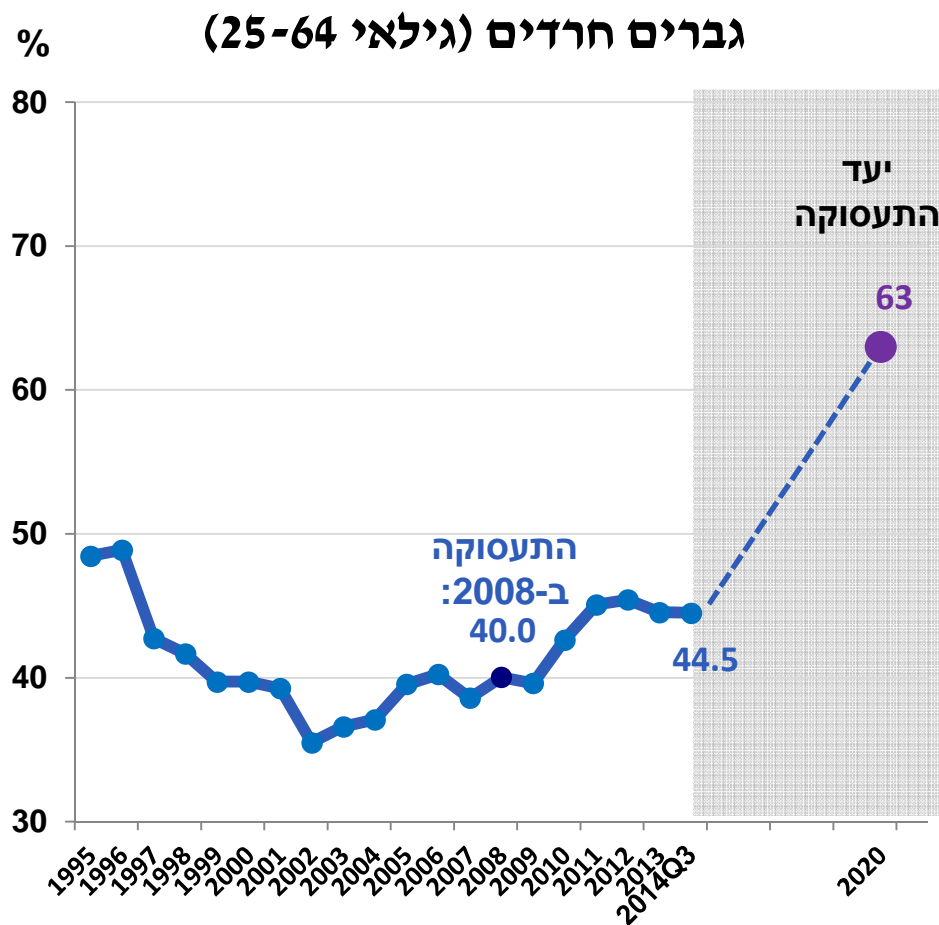


מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. יעדי התעסוקה מתוך דו"ח הועדה לבחינת מדיניות תעסוקה



הדרך אל היעד – יעדי משנה בתעסוקה*

גילאי 25 – 64, גברים חרדים ונשים חרדיות



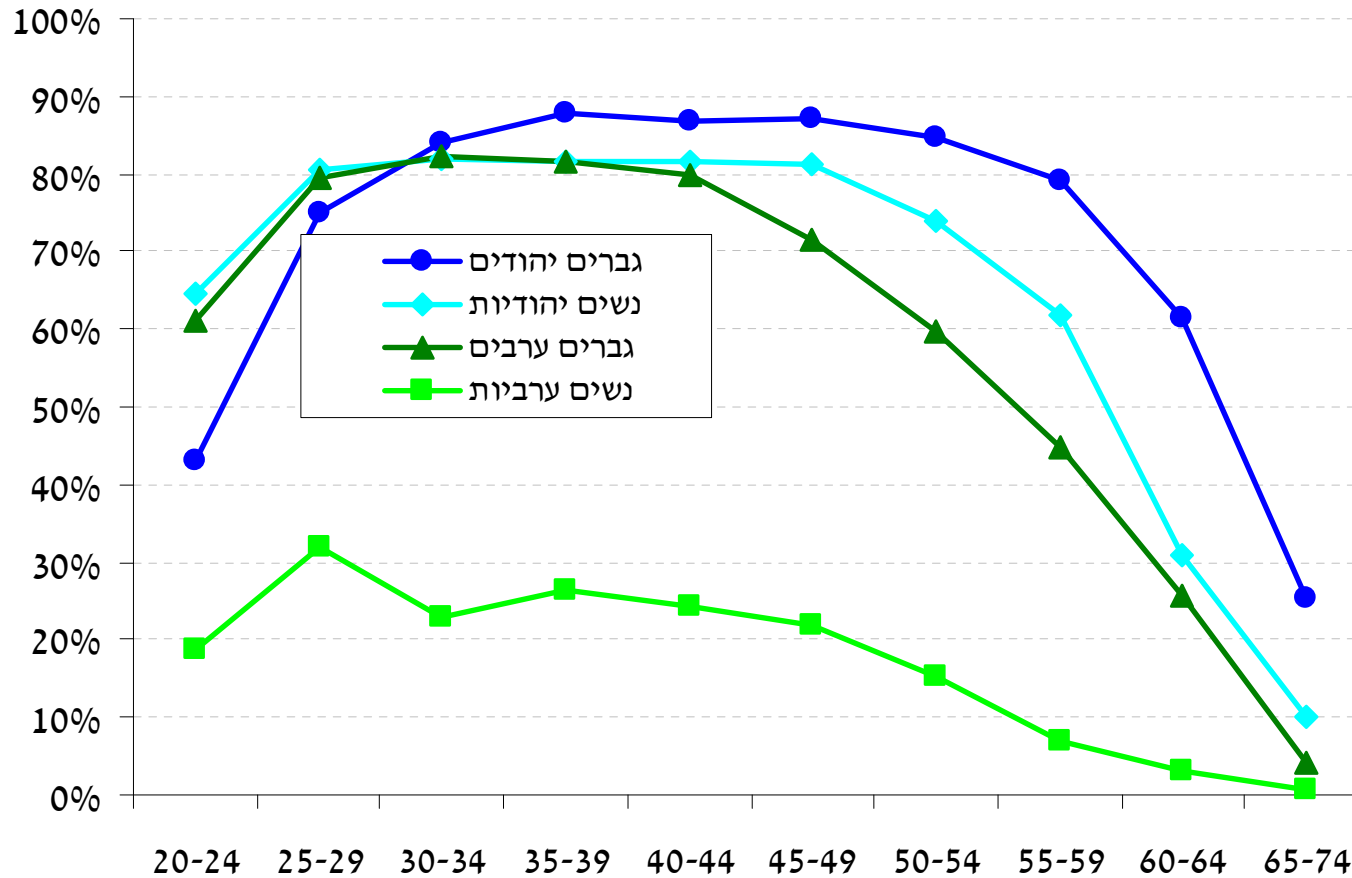
* שיעורי התעסוקה של האוכלוסייה החרדית חושבו לפי המתודולוגיה של המועצה הלאומית לכלכלה



תעסוקת מבוגרים



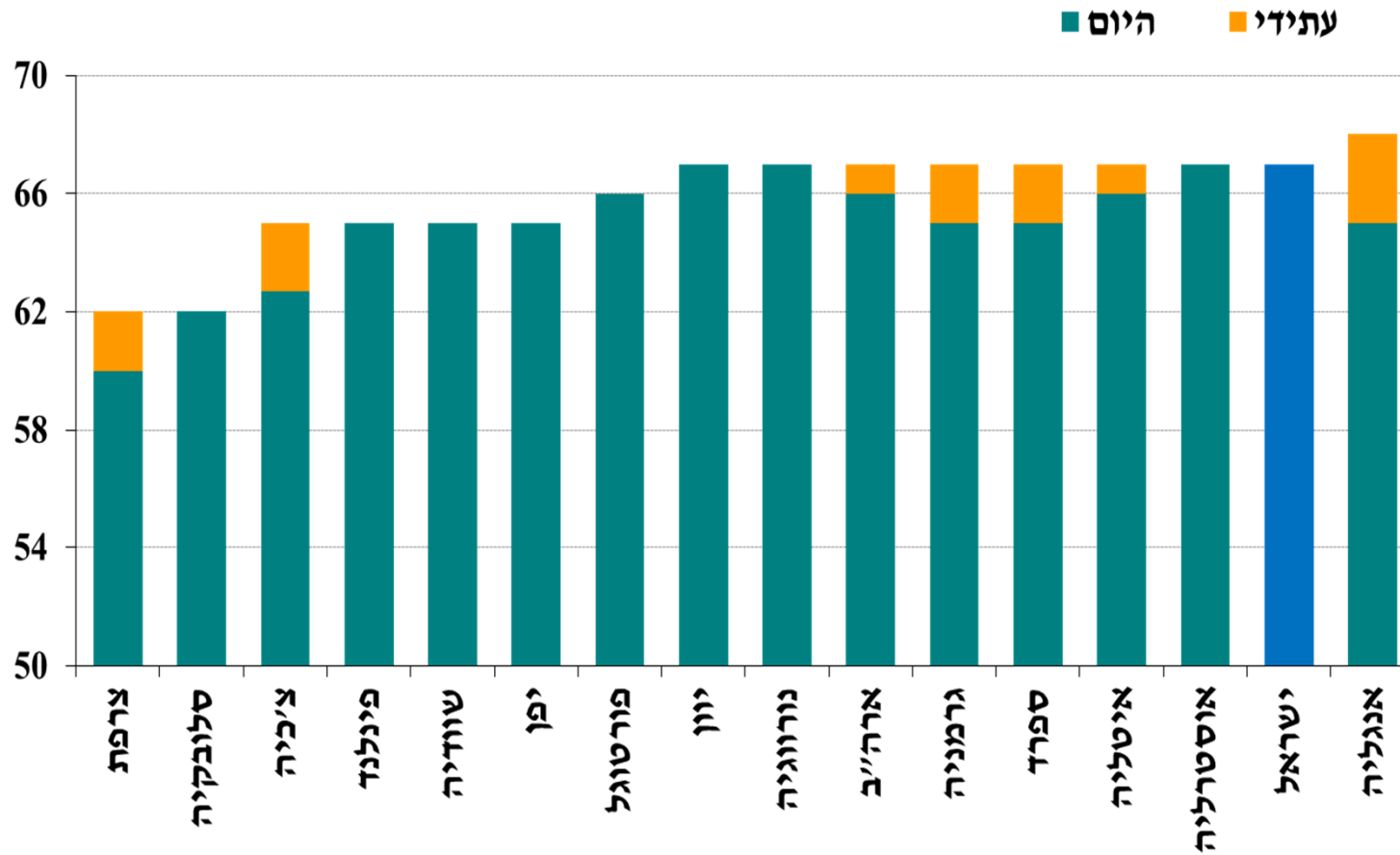
שיעורי השתתפות בכוח העבודה על פי גיל ומגזר



מקור: ישיב וקסיר (קלינר), "דפוסי ההשתתפות של ערביי ישראל בשוק העבודה", עיבודים מסקר כוח אדם של הלמ"ס, 2011.

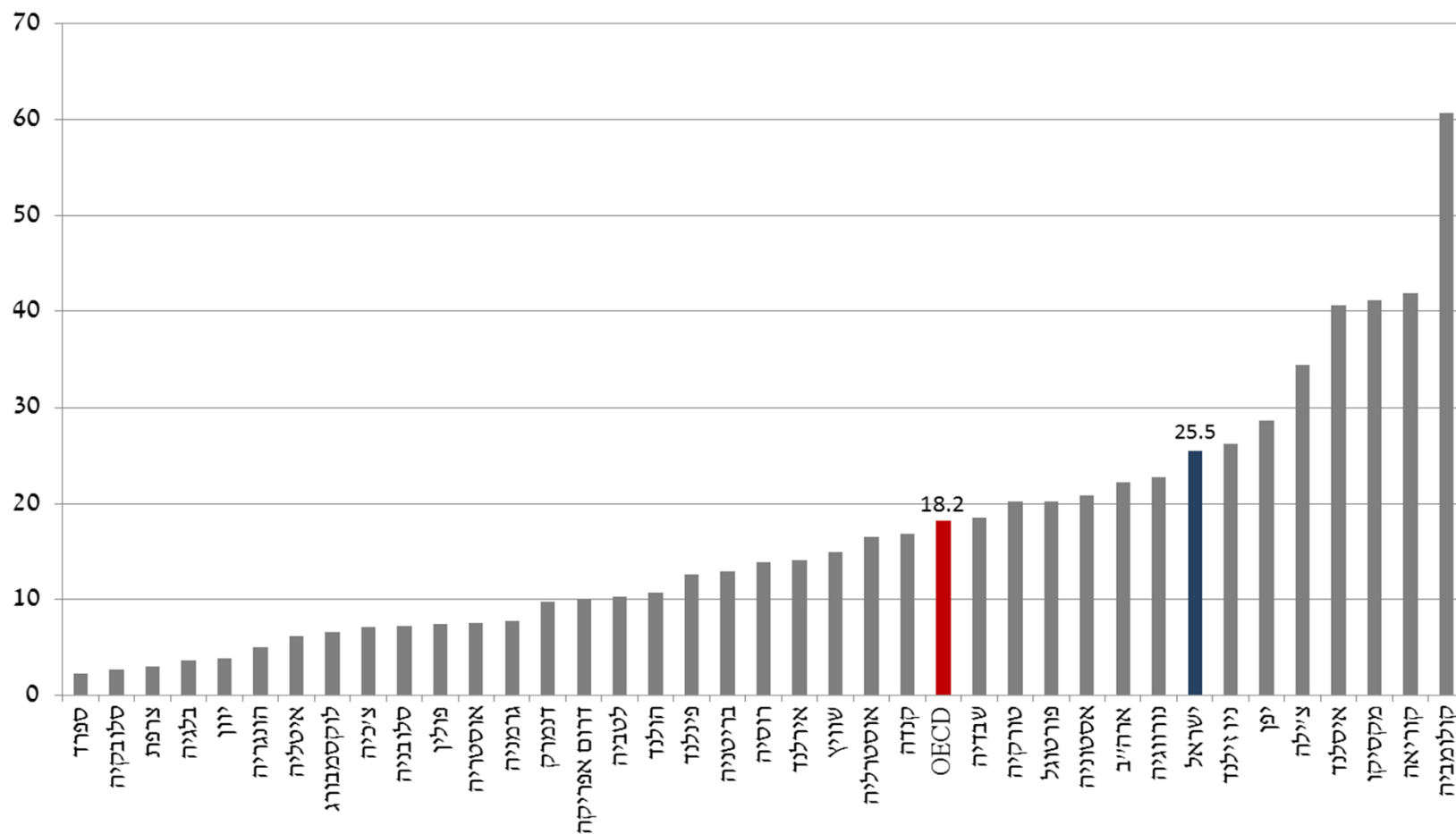


גיל הפרישה של גברים בישראל ובמדינות ה-OECD

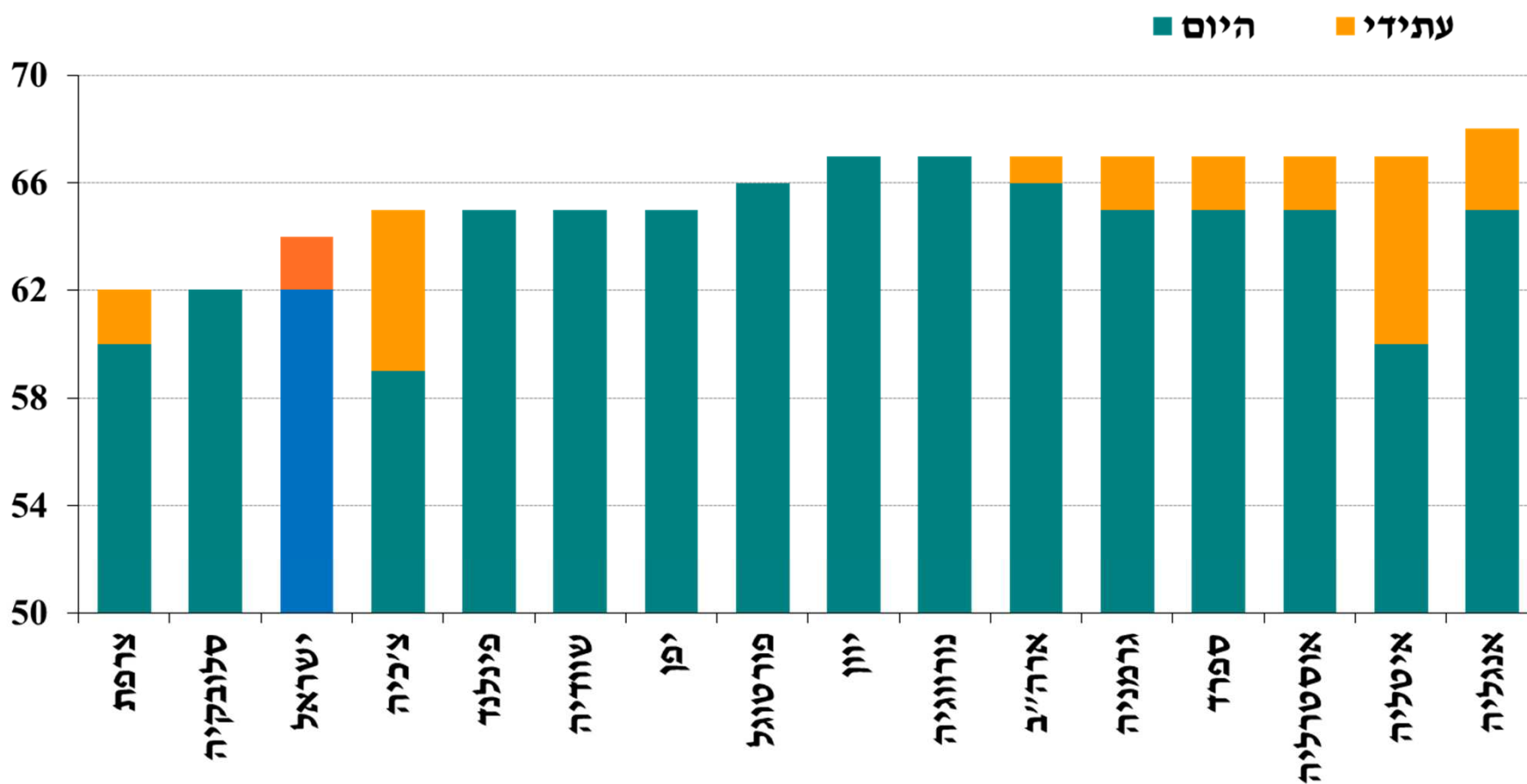




שיעור התעסוקה של גברים בני 65 ומעלה – השוואה בינלאומית, 2013

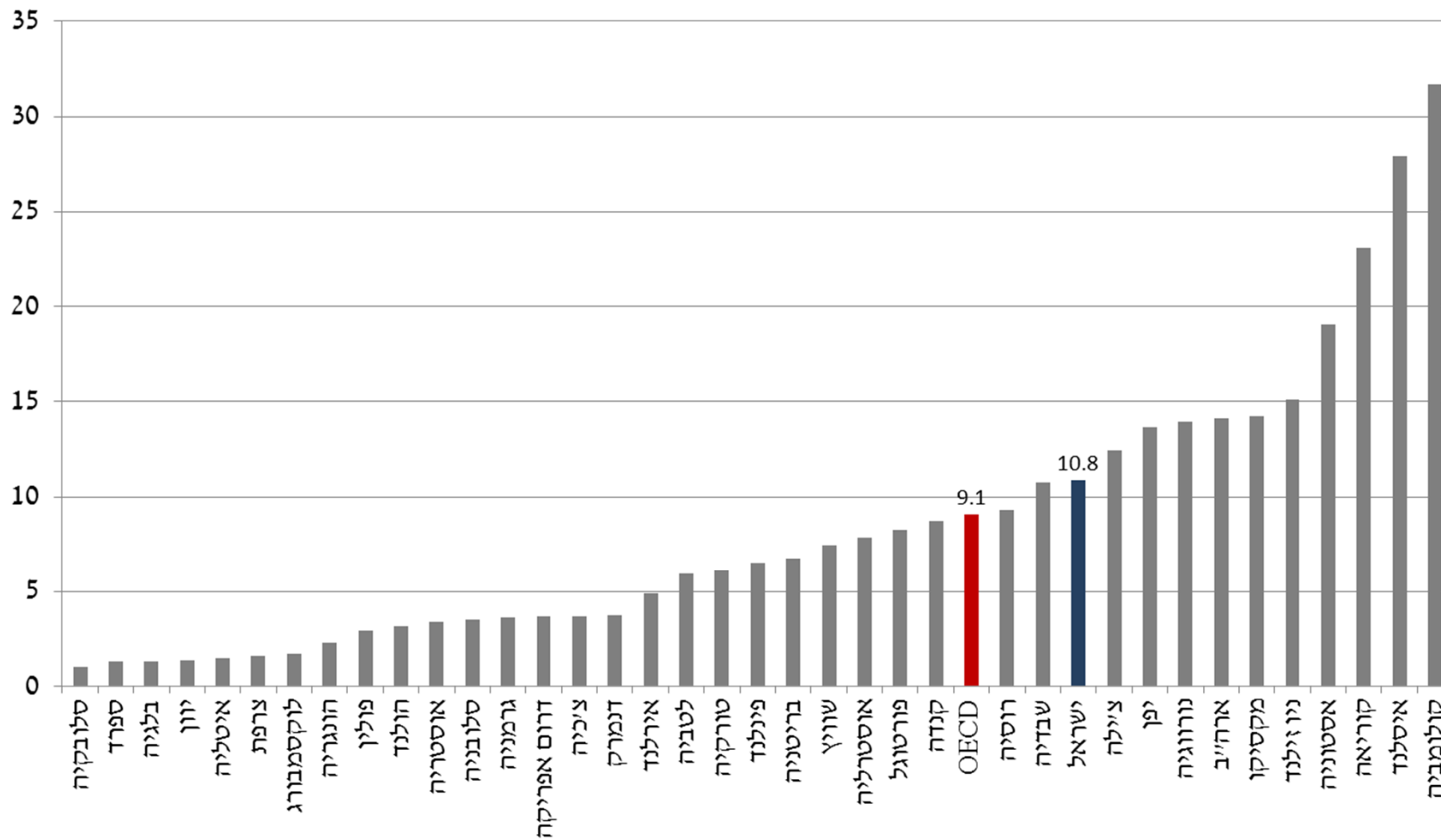


גיל הפרישה של נשים בישראל ובמדינות ה-OECD





שיעור התעסוקה של נשים בנות 65 ומעלה – השוואה בינלאומית, 2013





עובדות מרכזיות -

תעסוקה על פני זמן וחלקיות משרה

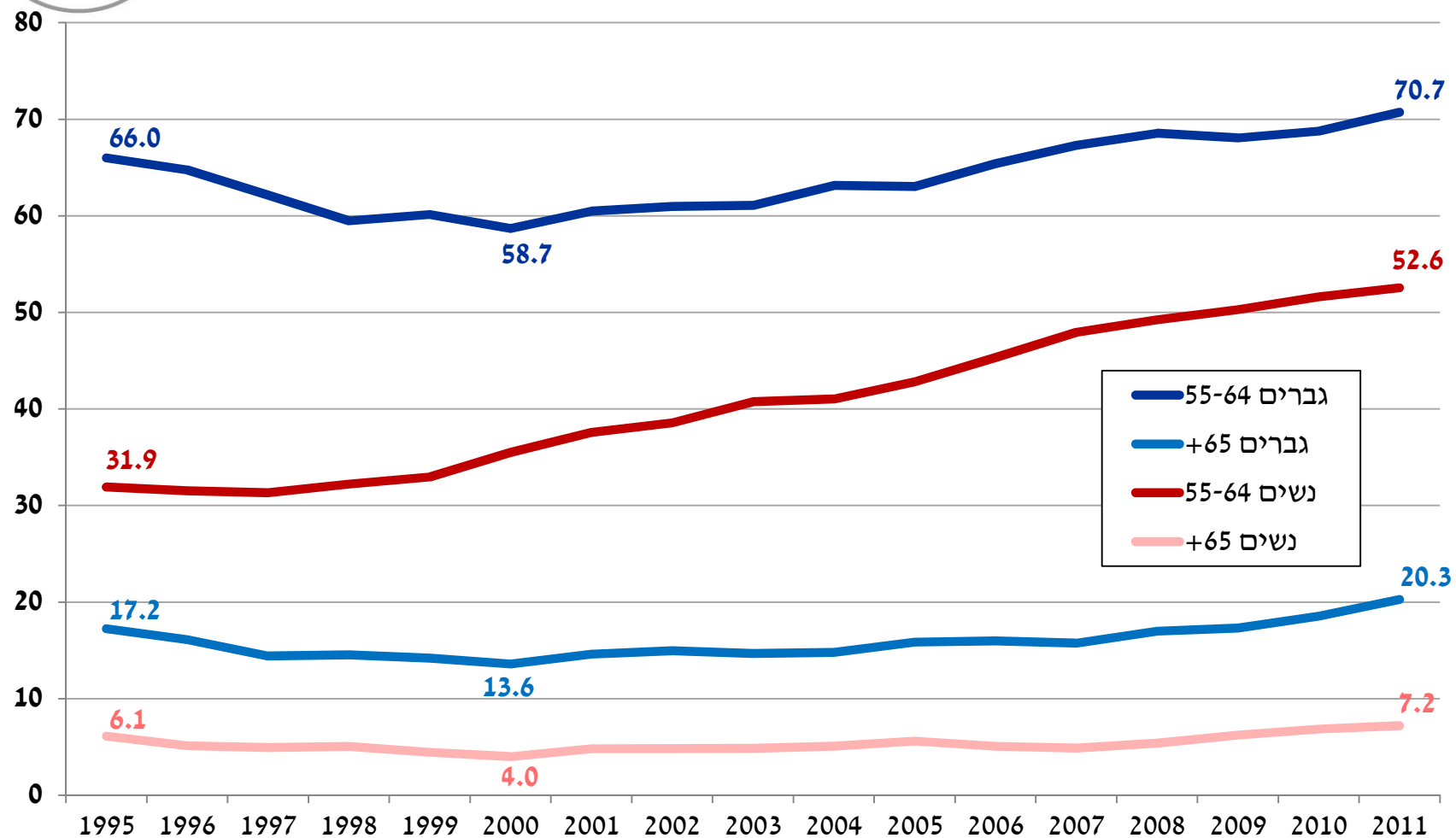
שיעור המועסקים בקרב המבוגרים עולה על פני זמן.

עם עליית הגיל:

- עולה שיעור המועסקים במשרה חלקית
- יורד שיעור המועסקים חלקית שלא מרצונם: מ-35 אחוזים בקבוצות הגיל 30-54, ל-20 אחוזים ופחות בקבוצת הגיל של 55-64 (גברים ונשים)



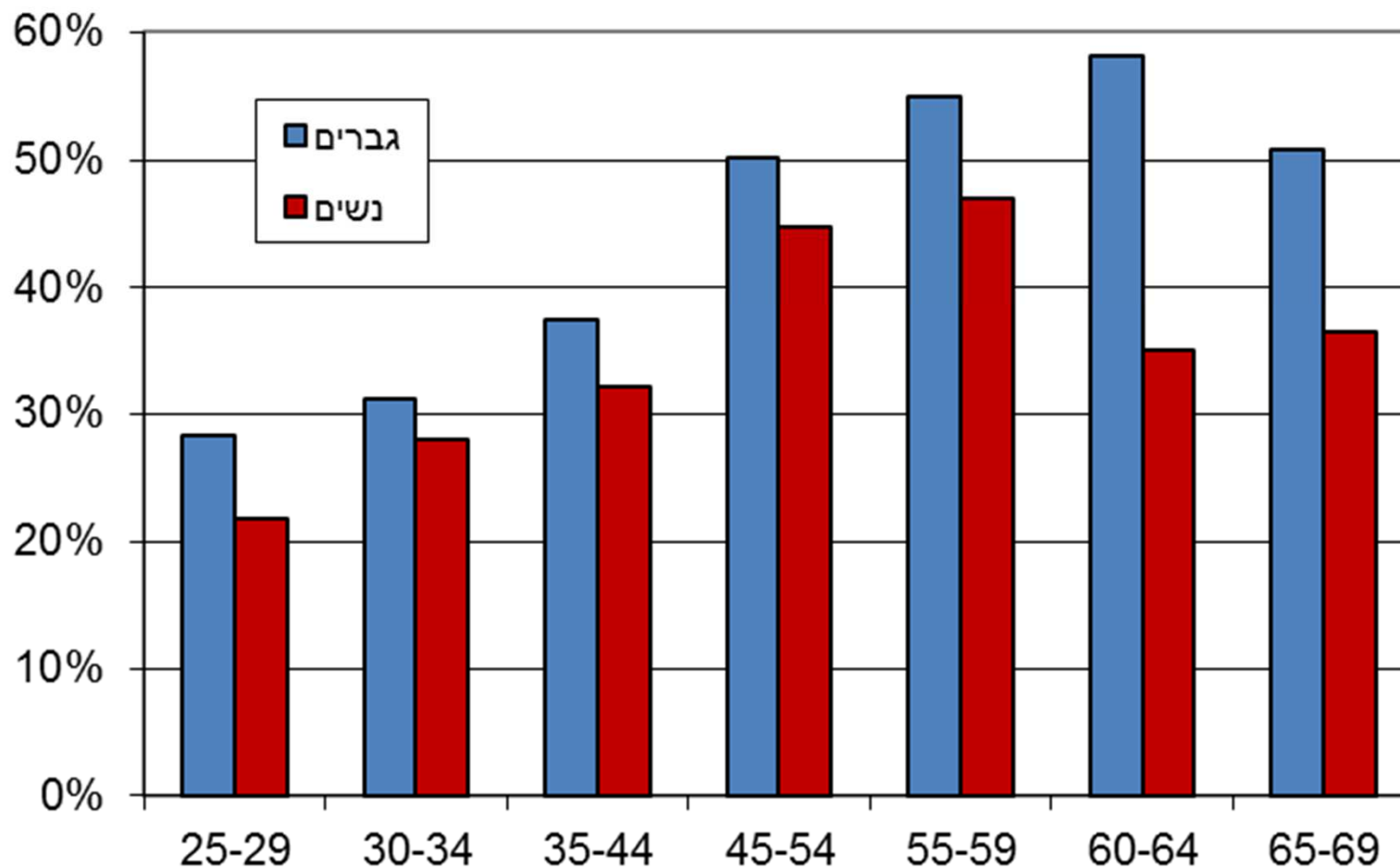
שיעורי התעסוקה בקרב מבוגרים לאורך זמן



מקור: סקרי כוח אדם, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודי בנק ישראל.



שיעור מהמובטלים המחפשים עבודה חצי שנה ומעלה, לפי גיל





הישרדות בעבודה וסיכויים למצוא עבודה לאחר הפרישה

- ה"שרידות" של מבוגרים במקום העבודה אינה נמוכה מזו של גילאים צעירים יותר (תופעה שכיחה במדינות רבות, Hairault ואחרים, 2014)

- עובדים שנפלטים מתעסוקה -
 - תקופות האבטלה בגילאים המבוגרים ממושכות יותר
 - גיל מבוגר, מעל 45, מגדיל את הסיכוי של מובטל להתייאש מחיפוש עבודה. ההשפעה השלילית בולטת עבור גילאי 55-64 (פלד וקסיר-קלינר, 2014)

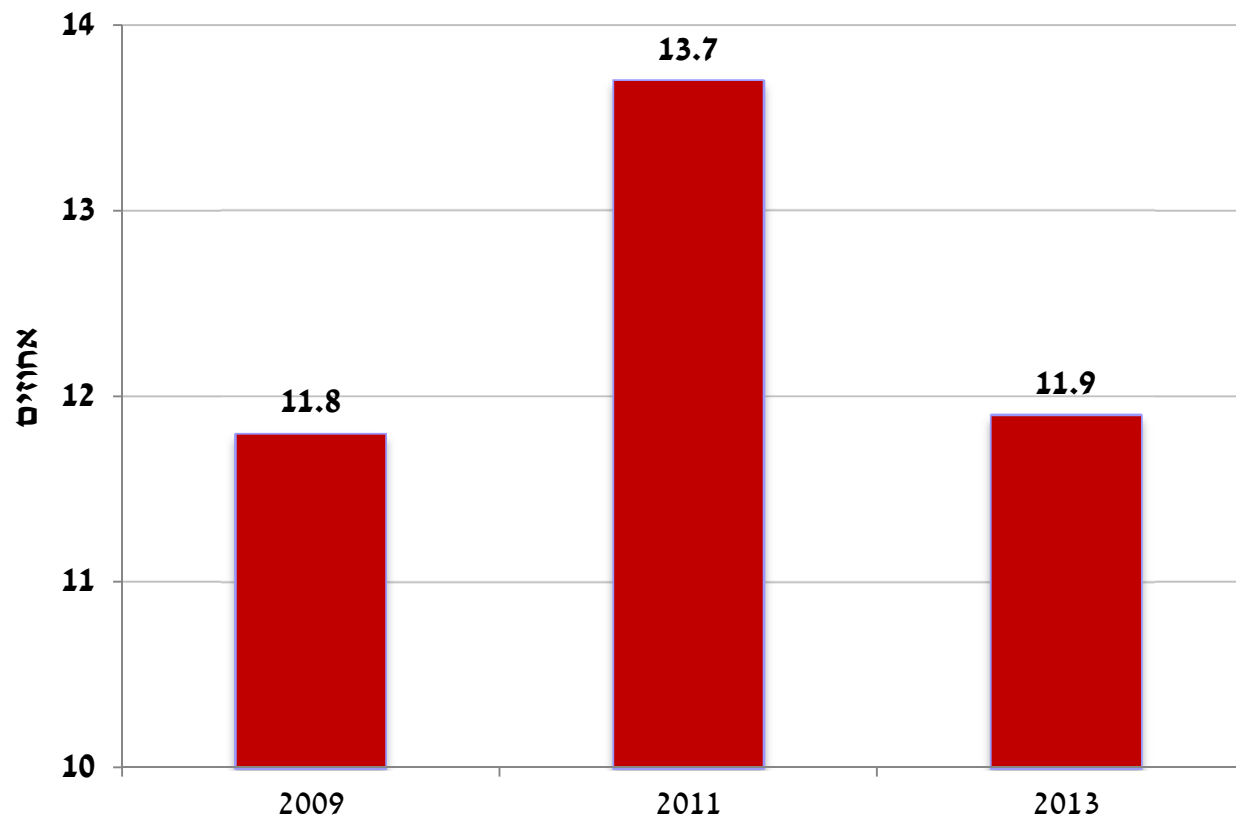


תחושת אפליה במקומות עבודה בקרב עובדים ומחפשי עבודה

- סקר שערך משרד הכלכלה בדק את תפיסת עומק האפליה של קבוצות עובדים שונות. הנשאלים העריכו כי הקבוצה הסובלת מאפליה במידה הרבה ביותר היא מבוגרים
- כ-22% מהנסקרים המבוגרים חשו ב-2013 אפליה בעת קבלה לעבודה לעומת כ-16% ב-2011.

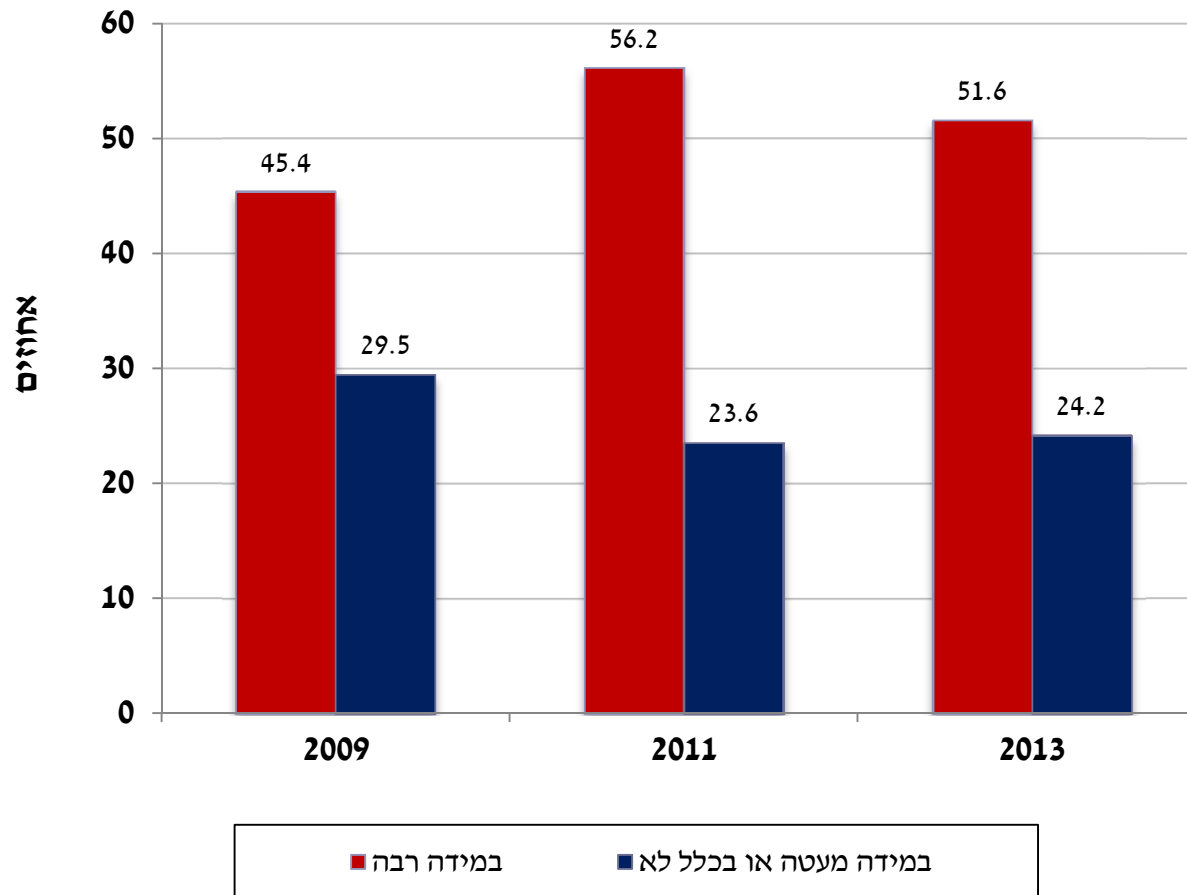


שיעור הנשאלים שחשו אפליה גילנית מצד מעסיקים, בקרב מבוגרים מעל גיל 45





תפיסת קיומה של אפליה כלפי מבוגרים (+45) בעבודה (באחוזים)



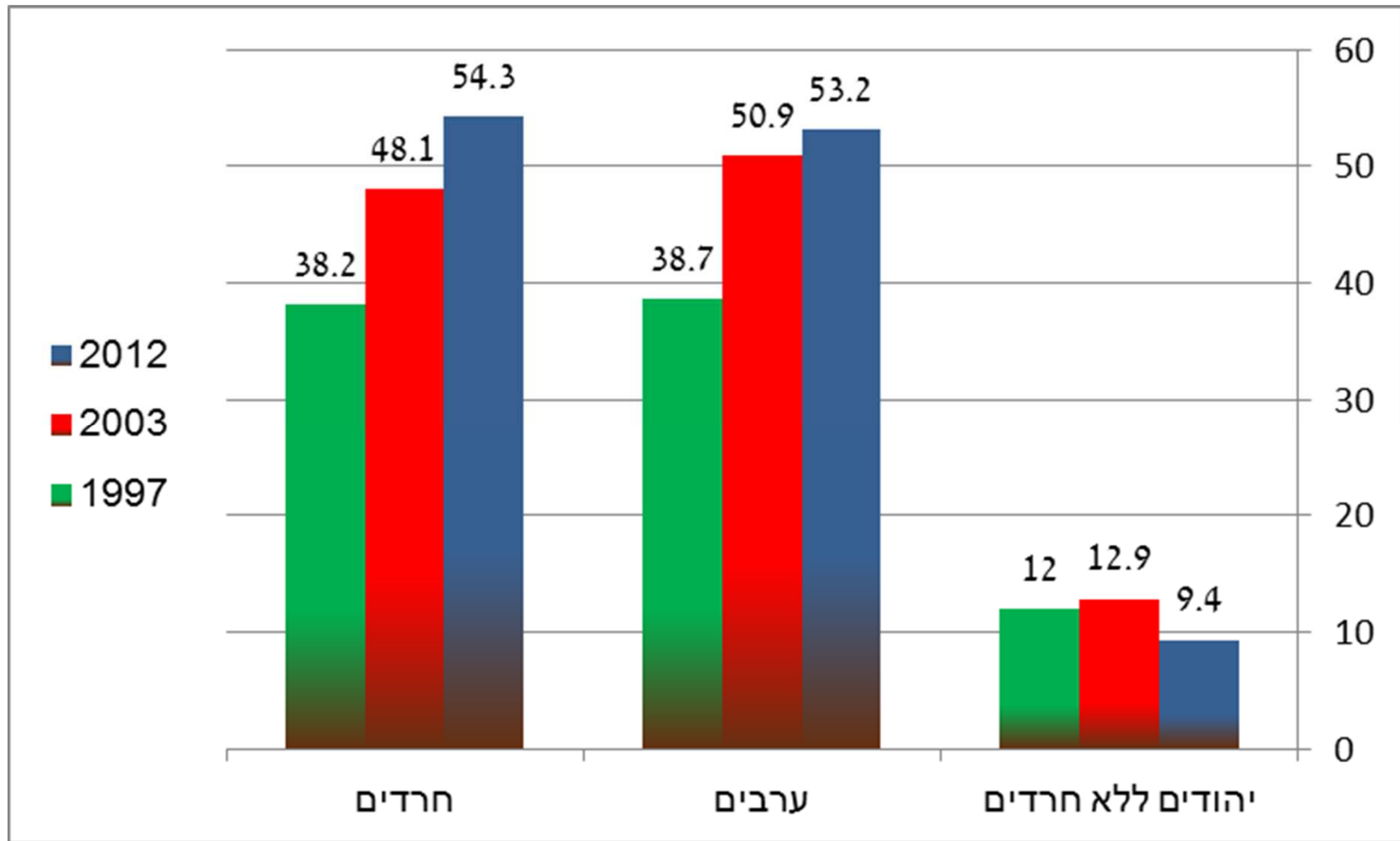
מקור: סקר תחושת אפליה של עובדים ושל מחפשי עבודה, משרד הכלכלה, 2013.



השלכות הכלכליות של מיעוט המפרנסים בחברה הערבית והחרדית



תחולת העוני היחסי (נפשות) לפי קבוצות אוכלוסייה 1997, 2003 ו-2012



מקור: סקרי הכנסות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודי בנק ישראל.

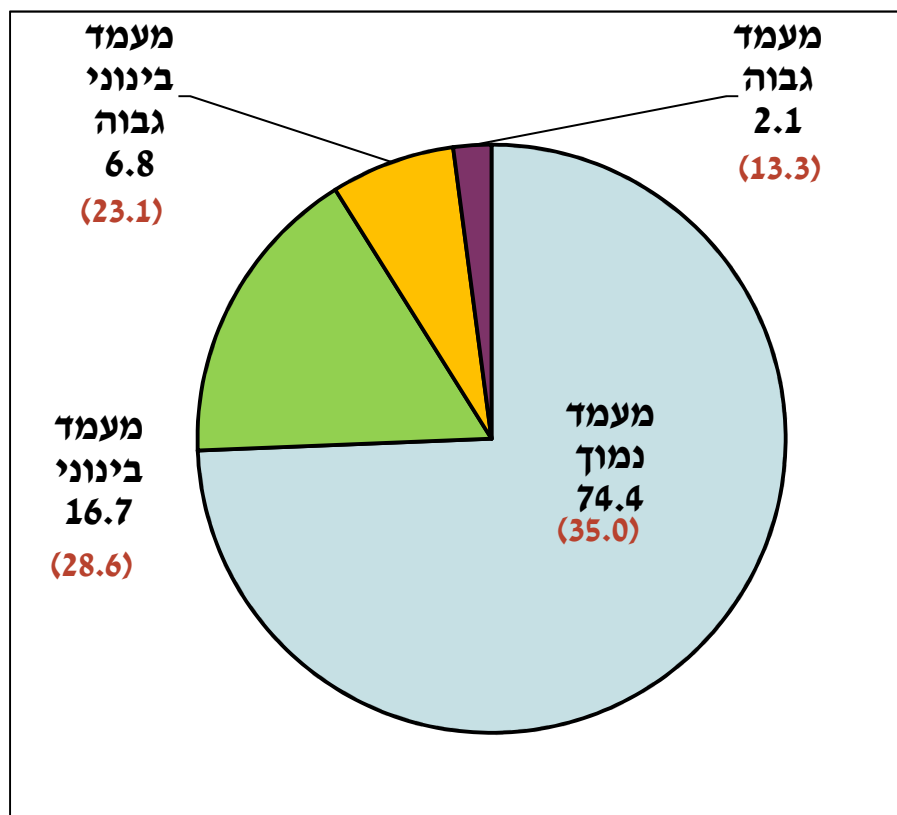
מאחר וזיהוי המשפחות החרדיות בסקר ההוצאות אינו ישיר, ממצאים אלה עשויים להיות נתונים לתנודתיות גבוהה



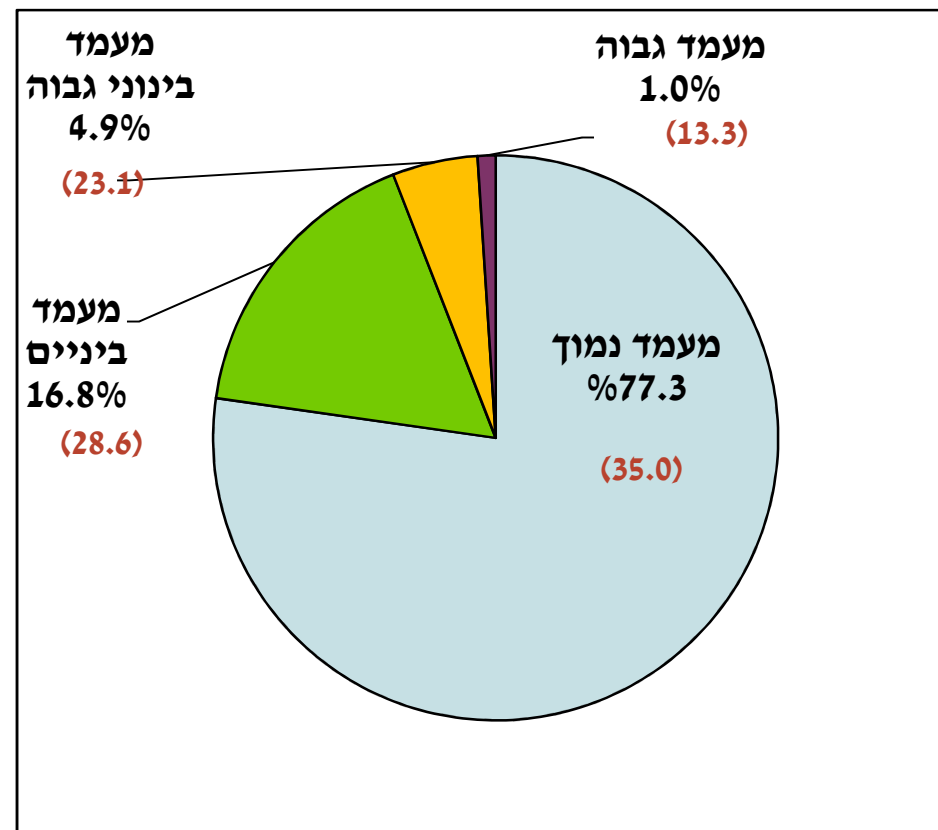
חלוקה למעמדות

(בהשוואה לכלל האוכלוסייה)

החברה החרדית



החברה הערבית*



*לא כולל את ערביי מזרח ירושלים; חלוקה לפי משקי בית בגילאים שמעל 25 מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודי בנק ישראל. החל משנת 2012 שונתה שיטת המדידה של הלמ"ס בסקר הוצאות, לכן לא ניתן להשוות לנתונים קודמים.



מעמד הביניים:

הגדרה מקובלת

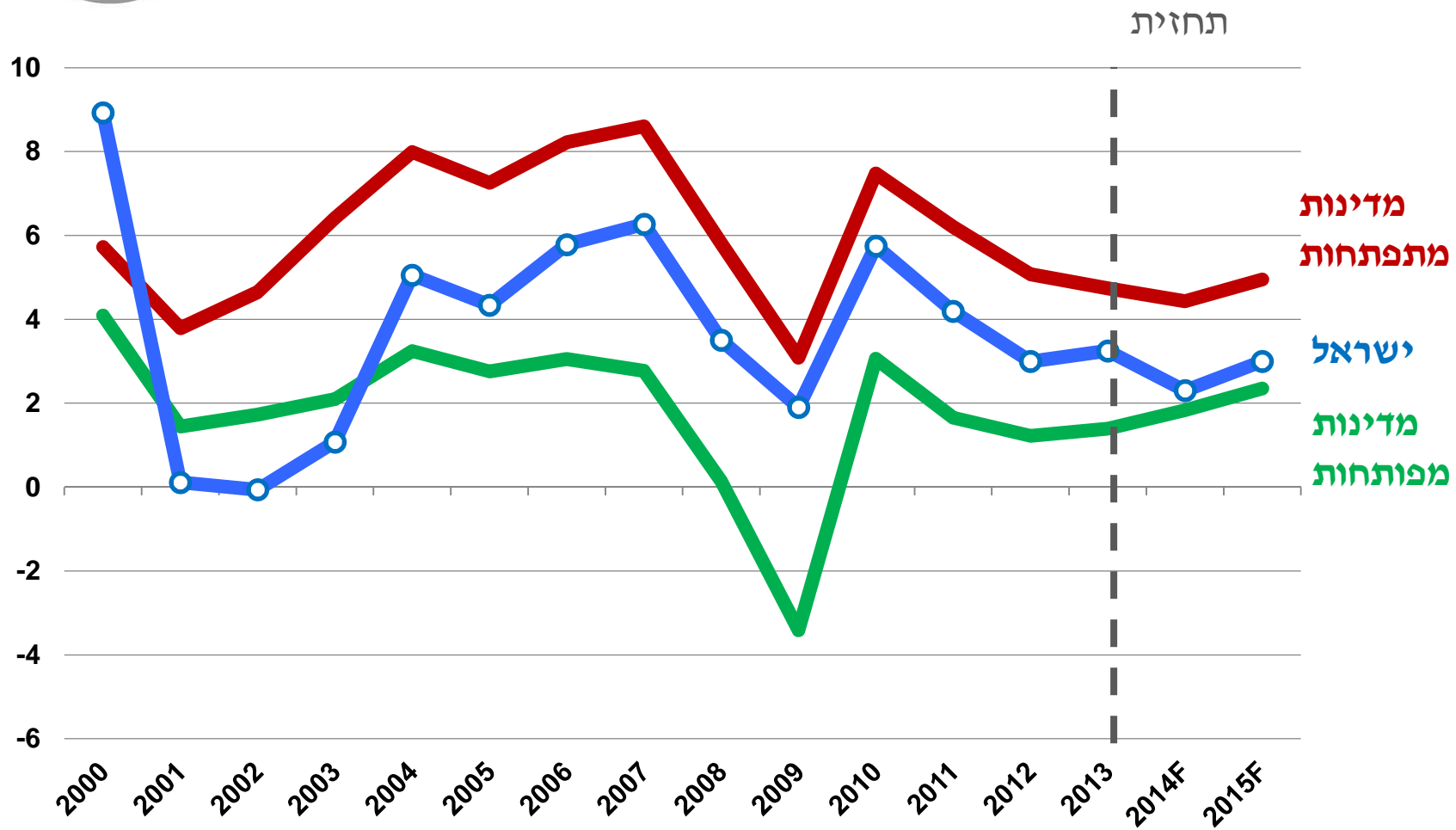
- **מעמד הביניים:** קבוצת האוכלוסייה הכוללת את משקי הבית שהכנסתם גבוהה מ-75 אחוזים מההכנסה החציונית (לנפש סטנדרטית), ונמוכה מ-125 אחוזים מההכנסה החציונית.
- **המעמד הבינוני-גבוה** כולל את משקי הבית שהכנסתם גבוהה מ-125 אחוזים מההכנסה החציונית ונמוכה מ-200 אחוזים מההכנסה החציונית.



הצמיחה וההשלכות הדמוגרפיות

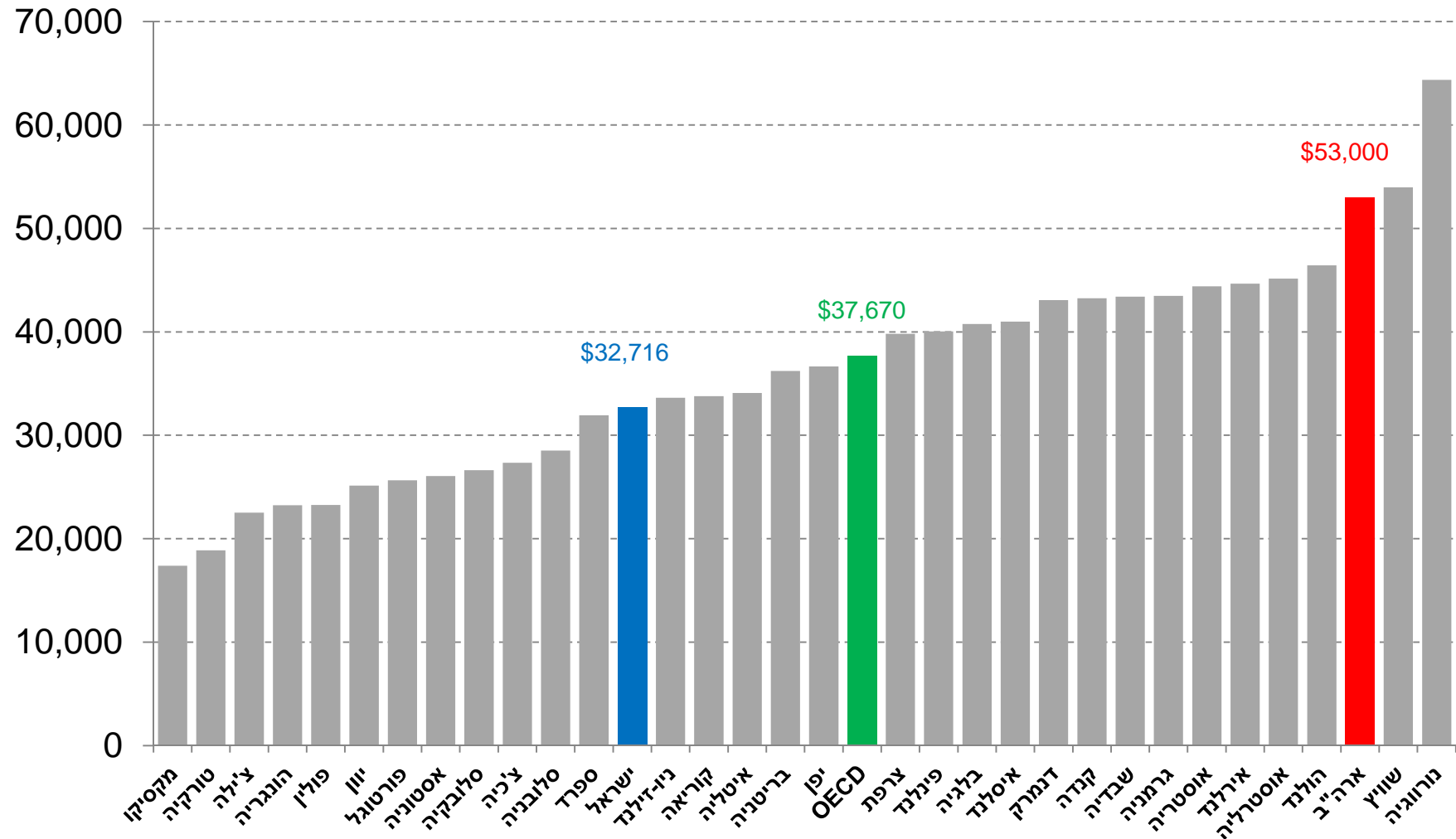
הצמיחה בישראל, במדינות המפותחות והמתפתחות

(שיעור שינוי שנתי, 2000-2015)





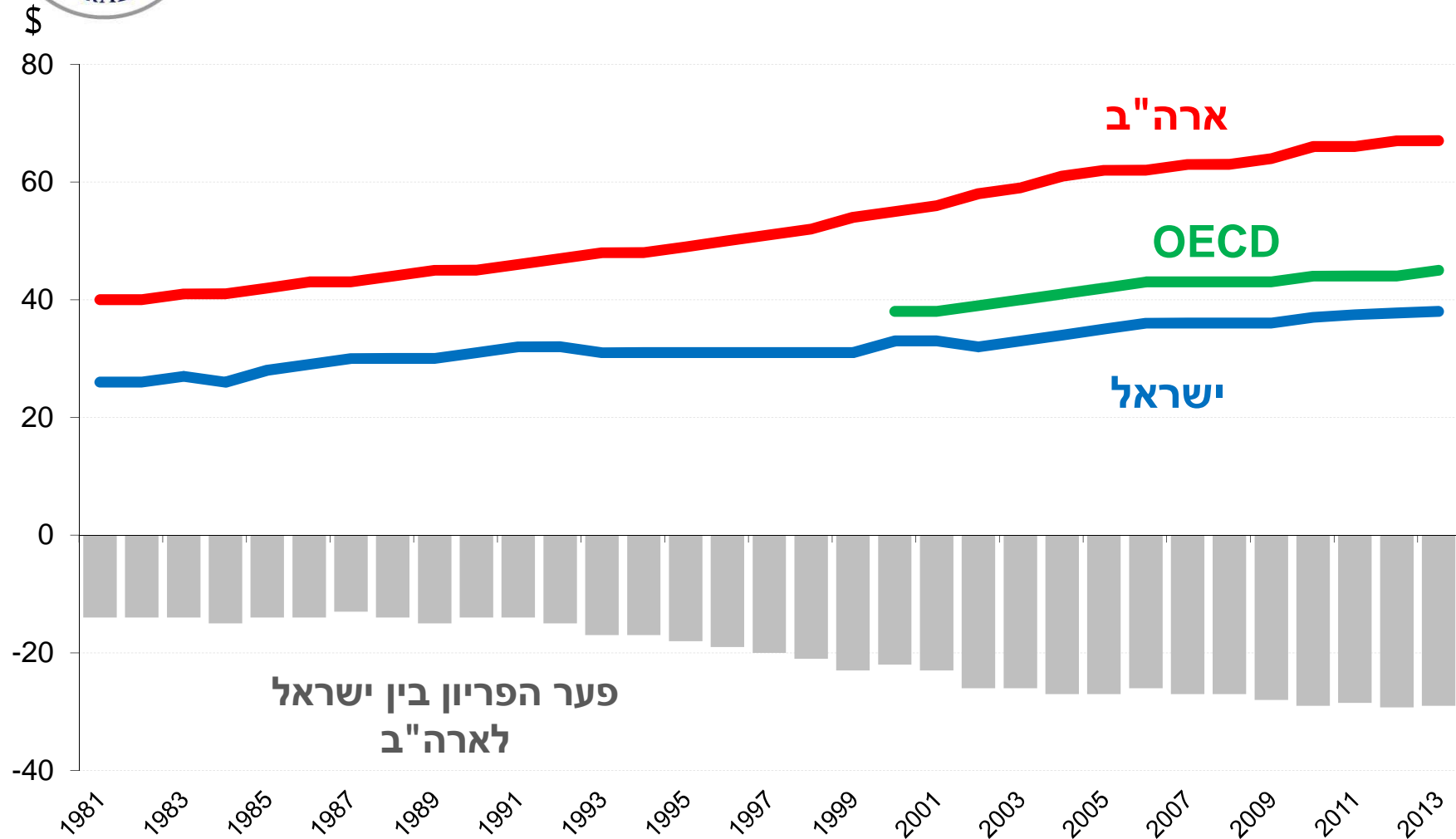
התוצר לנפש בישראל ובמדינות ה-OECD (2013, \$PPP)





הפריון בישראל, בארה"ב ובמדינות ה-OECD

(תוצר לשעת עבודה, 2013-1981, \$PPP, מחירי 2013)





אתגרים לצמיחה - המשך

➤ האוכלוסייה בגיל העבודה צפויה לגדול ב-1.1% לשנה בשנים הקרובות, בהשוואה ל-2.2% בשנים האחרונות.

➤ האוכלוסייה ששעורי התעסוקה שלה גבוהים צפויה לגדול בשיעור נמוך עוד יותר.

➤ שילוב שתי המגמות צפוי לגרוע 1.3 נקודות אחוז מקצב הצמיחה השנתי.

➤ **גובר הצורך בשילוב אוכלוסיות בתעסוקה, ובפרט:**

■ **ערבים**

■ **חרדים (גברים)**

■ **מבוגרים**

➤ חשוב ליצור תנאים שיתרמו לעליית ההון האנושי והפרייון, כך שגידול בשיעורי התעסוקה יתרום לצמיחה ולהעלאת רמת החיים.



גיוון, הכללה וקיימות

תפקידו של המגזר העסקי



מדוע זה חשוב?

המגזר העסקי חייב ליטול חלק ולהוות גורם משמעותי בשינוי, ללא מעורבותו לא יחול שינוי.

התרומה לעסקים:

- גורם ייצור.
- השפעות על מחאות חברתיות, המחרים מוצרים.
- הגדלת ביקושים.



יתרונות הגיוון

- שיפור באיכות שירות הלקוחות דרך הבנת צרכי מגוון הלקוחות.
- שיפור הפריון והיעילות.
- מסגרת טובה יותר לקבלת החלטות בתוך הארגון.
- גישה למגוון רחב יותר של רעיונות וגישות.
- עלייה בחדשנות.
- הבטחת בחירת עובדים הוגנת וראויה.
- שבירת דעות קדומות והתעלמות מסטראוטיפים.



גיוון תעסוקתי והכללה וקיימות

ארגונים רבים מדברים על הצורך בתכניות לגיוון תעסוקתי (diversity).

עם זאת ארגונים רבים שוכחים להשלים את התהליך עם תכנית הכללה בסביבת עבודה (Inclusion), וקיימות (פיתוח מבנים ואסטרטגיות שיציידו מנהיגים ביכולת לנהל גיוון. הפקת לקחים ועוד)

העדר תכניות הכללה וקיימות שיסייעו בקליטה ובשילוב, עלולים למנוע הצלחת תכניות גיוון תעסוקתי.



תכנית הכללה צריכה לכלול:

- למידת התרבות של האוכלוסיות השונות.
- הכנת הצוות והקולגות לתהליך קליטה מקצועי על כל היבטיו.
- הצמדת חונך המכיר את התרבות של האוכלוסיות השונות ואת התרבות הארגונית.
- שיחת תיאום ציפיות בקליטה, לצד שיחות קבועות ושוטפות עם העובד בתקופת העבודה
- שילוב העובדים בארגון בתכנית הגיוון – הכשרות, הכרת התרבות הארגונית ועוד.

תודה על ההקשבה

