



דו"ח סיכום שנת 2022



שירות התעסוקה הישראלי

דו"ח סיכום שנת 2022

מרץ 2023
ירושלים



שירות התעסוקה הישראלי

פתח דבר: מנכ"ל שירות התעסוקה

שנת 2022, על תמורותיה ומאפייניה, חידדה את אתגרי שוק העבודה החדש ואת הצורך, שלא לומר כורח, להתארגנות מחודשת של הכוחות הפועלים בעולם העבודה הישראלי - ממשלה, מעסיקים, עובדים ודורשי עבודה. השנה החולפת נפתחה תחת הרושם של תום תקופת הזכאות הגורפת לדמי אבטלה שהונהגה בחודשי הקורונה עד ליוני-אוקטובר 2021, וכתוצאה נרשמו שורה של תהליכים שעל פניו מעודדים; המשק הישראלי שב לשגרה שאפיינה אותו קודם לפרוץ משבר הקורונה של שוק יציב, עם שיעורי אבטלה נמוכים מאוד, מספר הולך ופוחת של דורשי עבודה ושיעור תעסוקה זהה לזה שנרשם ערב המשבר. לא זו אף זו, אלא שכוח העבודה הישראלי בשנת 2022 היה גדול בכ- 23% מהיקפו עשור קודם לכן, בשנת 2012. יתר על כן, חרף מדיניות העלאת הריבית בה נאלץ בנק ישראל לנקוט על מנת לרסן את עליית האינפלציה - שיעור האבטלה וכמו גם מספר דורשי העבודה לא רק שלא עלו אלא שירדו בעקביות ובהדרגה, וזאת בניגוד להערכות המקובלות שכאשר הריבית עולה - האבטלה עולה. אם לא די בכך הרי שהיחס בין מספר דורשי העבודה למספר המשרות הפנויות במשק היה הנמוך אי פעם ועמד בממוצע בשנה זו על כ- 1.02 - 102 דורשי עבודה על כל 100 משרות פנויות. משמעות הדבר, שחרף הירידה במספר המשרות הפנויות שהחלה באוגוסט, גם בסוף 2022 ואף כיום בסוף הרבעון הראשון של 2023, השוק הישראלי איתן ויש בו שפע של הזדמנויות תעסוקתיות עבור דורשי העבודה. די בהשוואה קלה ליחס ההיצע והביקוש עמו נכנסה ישראל למשבר הקורונה - 1.74, קרי 174 דורשי עבודה על כל 100 משרות פנויות - כדי להבין שהיקף ההזדמנויות כיום רב משמעותית מבעבר, אפילו מתקופות כלכליות נהדרות כמו זו שמתוכה נקלעה כלכלת ישראל למשבר הקורונה.

אז לכאורה, מצבו של שוק העבודה הישראלי איתן חרף אתגרי הזמן וצוק העיתים המתרגשים ובאים על כלכלת ישראל כמו על מרבית כלכלות העולם המתקדם. אולם, מבעד למגמות המאקרו-כלכליות הטובות, מתבררת תמונה קצת שונה המחייבת היערכות מחודשת של הכוחות הפועלים במשק - מדינה, מעסיקים ואזרחים. בשנה זו הלכה והתבהרה חשיבות קריאת שירות התעסוקה עוד קודם לפרוץ משבר הקורונה, בדבר אתגרי שוק העבודה המשתנה. לפני המשבר וביתר שאת במהלכו ולאחריו שוק העבודה הולך ומשתנה, אם ב- 2019 התרענו בדבר שינויי עומק במבנה שוק העבודה ועל השתנותם ועף על היעלמותם של כמחצית מהמקצועות המוכרים לנו כיום, הרי שכיום כבר אפשר לומר בבירור - שוק העבודה החדש אינו עתידי אלא עכשווי, הוא כבר כאן.

בשוק העבודה החדש, מיומנויות שבעבר נחשבו ליתרון למחזיק בהן הפכו לתנאי הכרחי שאינו מספיק, ובדגש על כישורים דיגיטליים, חשיבה ומיומנויות כמותיות, יצירתיות וסתגלנות לתהליכים דינמיים ומורכבים, שוק שהדבר היחידי שקבוע בו הוא השינוי. כל זאת מחייב היערכות מחודשת של כל הכוחות הפועלים, ומי שלא יפנים זאת - בין שמדובר במדינה, בין שמדובר במעסיקים ובין שמדובר בעובדים ובוודאי שבדורשי עבודה, יישאר מאחור ויתקשה לעמוד ברוח הזמן. שירות התעסוקה שהיה הראשון לזהות ולהתריע, ניצל את שנת 2022 כדי לחולל שורה ארוכה של שינויי עומק בתהליכי העבודה ובמאמצי השבת דורשי העבודה למעגל העבודה - ממאמצי השמה "רגילים" למאמצי השמה מיטבית, רוצה לומר לא רק להחזיר דורשי עבודה למעגל העבודה - אלא לזווד אותם במלוא הכלים והמיומנויות אשר יאפשרו להם לא רק להשתלב בעבודה, אלא להיות רלבנטיים לה, להתמיד בה ולהתקדם בה.

במהלך שנת 2022, חרף מגבלות תקציב לא פשוטות אשר איימו להצר את צעדי השירות, עלה בידיו לקיים תהליכי עומק בתכניות תומכות השמה עבור לא פחות מ- 106.2 אלף שהם למעלה מרבע מסך 419 אלף דורשי העבודה שהיו רשומים בשירות התעסוקה במהלך כל השנה החולפת, יותר מפי 3 משיעור המשתתפים בתכניות מכלל דורשי העבודה בשנת 2021, אז עמד שיעור המשתתפים על כ- 8.1% מסך

דורשי העבודה. למעלה מ- 55 אלף דורשי עבודה עברו ייעוצים תעסוקתיים, עלייה של 20% ביחס ל- 2021. בנוסף, למעלה מ- 38 אלף דורשי עבודה השתתפו בסדנאות קבוצתיות - יותר מפי 2 בהשוואה ל- 2021, ולא פחות מ- 20 אלף דורשי עבודה עברו אבחון תעסוקתי ולימודי מתקדם, למעלה מפי 1.5 מאשר ב- 2021.

בשנה החולפת יצאנו לתהליך עומק משמעותי וגיבשנו את "תפיסת השירות" של הארגון. התפיסה החדשה מציבה את הלקוחות שלנו במרכז ומזקקת מהם הערכים, ההתנהגויות, השפה ועקרונות ההפעלה אותם אנו מציבים במסגרת חוויית הלקוח. מדובר בשינוי תפיסתי מהותי בדרך שבה אנו מעניקים שירות איכותי יותר, מיטבי יותר ואף נעים יותר לקהל הלקוחות.

בנוסף, זיהינו שבמרחב הלקוחות שלנו פועלים גופים רבים ללא סנכרון ואף נוצרות כפילויות מיותרות. הדבר בולט במיוחד בפריפריה הגיאוגרפית והחברתית. לאור זאת, הקמנו את מיזם WORKIT בשיתוף עם קרן רש"י על מנת לייצר "תעסוקה מלמטה". במסגרת זו יחד עם הרשויות המקומיות בפריפריה ועם גופי התעסוקה הקיימים ושיתוף פעולה מצד המעסיקים - אנו מייצרים אקו-סיסטם אחיד המאגד את כל השותפים הרלוונטיים סביב שולחן עגול ועל ידי כך, מייצרים פתרונות תעסוקתיים חדשניים ומותאמים לכל אזור. במסגרת המיזם בשנת 2022 השתתפו 14 רשויות בצפון ובדרום אשר יחד אתנו סייעו לאלפי דורשי עבודה, באמצעות עשרות יוזמות מקומיות ורתימת שותפים מקומיים, ליהנות ממגוון כלים תומכי השמה וחזרה מיטבית למעגל העבודה.

שורת מאמצים אלו החריגים בהיקפם ובאיכותם, שתורגמו ליותר מ- 80 אלף השמות מיטביות בשנת 2022, הם ביטוי לתהליך העומק שעובר שירות התעסוקה במטרה לדייק, לטייב ולהרחיב את כלי ההשמה והכלים תומכי ההשמה שהוא מעמיד בפני דורשי העבודה. גולת הכותרת של מאמציו אלו של שירות התעסוקה היא פיילוט לתכנית "צעד קדימה" אשר השיק השירות בראשית 2023, שכל תכליתה לאפשר טיפול איכותי ומעמיק יותר לדורשי העבודה בדרכם חזרה למעגל העבודה. הרציונל מאחורי התכנית הוא העמדת "עמדת שירות קדמית" שנותנת שירות מהיר לדורשי העבודה בנוגע לפרוצדורות ובירוקרטיות ושינוי שעות קבלת הקהל - על מנת לייעל את קבלת הקהל בין היתר על ידי פינוי זמן למתאמי ההשמה ויועצי הקריירה בלשכות, לטובת קיום פגישות איכותיות ועמוקות עם דורשי העבודה הזקוקים לכך.

ככלל, שירות התעסוקה על מאות עובדיו ועשרות לשכותיו הפרוסות מן ועד אילת, מעמיד בפני דורשי העבודה שורה מתקדמת במיוחד של כלי השמה וכלים תומכי השמה - החל מייעוץ קריירה ואבחונים תעסוקתיים ולימודיים, דרך אימונים תעסוקתיים וייעוץ פסיכולוגי-תעסוקתי וכלה בסדנאות לכתיבת קורות חיים, הכנה למרכזי הערכה, הכנה לראיונות עבודה, הקניית כישורים רכים והכשרות מקצועיות. הכלים הללו נתפרים כחליפות מותאמות אישית לכל דורשת ודורש עבודה. חלק מלקחי השנים האחרונות ואתגרי הזמן הוא ששירות גנרי לקהל לקוחות מגוון אינו אפקטיבי וכל תהליך חזרה לעבודה מוכרח להתבסס על מאפייניהם, אתגריהם ומיומנותיהם של דורש או דורשת העבודה הספציפיים. לפיכך, החל מראשית 2022 וביתר שאת עם התנעת הפיילוט של "צעד קדימה", עבר שירות התעסוקה למתכונת עבודה מתקדמת בדגש על איכות תהליכי החזרה לעבודה, וזו, כאמור, באה כתכנית מותאמת אישית לכל דורשת ודורש עבודה.

למעשה, ראשיתו של התהליך בשינוי קונספטואלי שעבר השירות - דורשת ודורש העבודה הניצבים בפנינו כמוהם ככל לקוח, וכנהוג במגזר הפרטי תכליתו של השירות היא להשביע את רצון הלקוח ולעשות ככל אשר אפשר כדי להשיבו למעגל העבודה באופן המיטבי ביותר, כזה שלא רק יבטיח את השתלבותו בשוק העבודה המשתנה אלא כזה המותאם לו או לה באופן אישי ויוכל גם לקדמו. לפיכך, הרחבנו את פעילות מוקד השירות, טייבנו את עבודת אתר שירות התעסוקה והרחבנו את מגוון הכלים והשירותים הניתנים בו. בנוסף, העמדנו שורת כלים דיגיטליים שמנגישים פעולות וכלים של עבודת השירות למרחק הקלוקה אחת בסמארטפון, במחשב האישי או בשיחת טלפון כל זאת, על מנת להנגיש לקהל הלקוחות כמה שיותר כלים

דיגיטליים מתקדמים ובמטרה לפנות את עובדות ועובדי שירות התעסוקה לקיום תהליכי העומק למול דורשות ודורשי העבודה המגוונים. שינויים אלו אינם נעשים ביום אחד; במשך תקופה ארוכה רבות ורבים מעובדים ומנהלים בשירות התעסוקה הוכשרו ייעודית לשמש כיועצי קריירה, כמנחי קבוצות וכמאמנים תעסוקתיים, והורחבה פעולת השירות הפסיכולוגי התעסוקתי שאנחנו מעמידים בפני דורשי העבודה. תהליכים אלו התגלו כאפקטיביים במיוחד, ואשר גם זכו בתחרות פרס השירות של המי"ל על scale-up דרמטיים שהעביר שירות התעסוקה את שירות הלקוחות שלו.

כך או כך, תכלית המאמצים הללו הייתה לעצב מחדש את תהליכי השבתם של דורשות ודורשי העבודה למעגל העבודה. כתוצאה, כל דורשת ודורש עבודה שבא בשערי אחת מלשכות התעסוקה אינו פוגש נותני שירות כפי שהיו בעבר - אלא מתאמים, מאמנים ופסיכולוגים תעסוקתיים שצועדים יחד אתו למסע, שהדגש אינו על משכו אלא איכותו, שראשיתו בראיון שעניינו סקירת עומק של ניסיונו התעסוקתי, מאפייניו האישיים, מיומנויות העבודה שלו, החסמים עימם הוא מתמודד וכמו גם חלומותיו ושאיפותיו המקצועיים. לאחר מכן ועל בסיס אותה סקירת עומק, עמלים עובדי השירות יחד עם דורש העבודה על גיבוש של תכנית שיקום תעסוקתי אישית, והגדרת השלבים הנדרשים ליישומה - שיחות ייעוץ, סדנאות להקניית כלים תומכי השמה רכים, אימונים, קורסי הכשרה וכל סיוע נדרש אחר העומד לרשותנו. לבסוף, מתחילים במאמצי ההשמה עצמם, אשר מבוססים על אותה תכנית אישית, כאשר לכל אורכו של התהליך עובדי שירות התעסוקה מלווים את דורש העבודה עד להשבתו המיטבית למעגל העבודה. אחד מלקחי העיקריים של שנת 2022 היה שכאשר ניתן דגש יתר על האיכות אצל הכמות באה מאליה, וכאמור בשנה זו עלה בידו של השירות להביא להשמתם של למעלה מ-80 אלף דורשי עבודה אשר מרביתם עברו תהליכי עומק מותאמים אישית - היקף חסר תקדים שלא היה בשנים עברו.

מעבר לכל הללו, שנת 2022 הוכיחה שקריאותיו של שירות התעסוקה להתארגנות מחודשת שוב אינה כקול קורא במדבר, להפך. רבות ורבים הם הנענים לקריאת השירות, והפכו לשותפים אמיצים של שירות התעסוקה כהתאחדות התעשיינים, רשות החדשנות, משרד החינוך, משרד ירושלים, קרן רש"י, מרכז השלטון המקומי והרשויות המקומיות ועוד גופים רבים וטובים בשירות הציבורי, המגזר העסקי והחברה האזרחית, אשר יחד איתנו פועלים לתרגום חזון ההיערכות לשוק העבודה המשתנה הלכה למעשה, להשבה מיטבית של עוד ועוד דורשי עבודה, וכך כולם מרוויחים; המעסיקים מחד ודורשי העבודה מאידך, וכך נבנה ומתחזק החוסן החברתי-כלכלי של המדינה. שנת 2023 ממשיכה את התנופה שרשם שירות התעסוקה, ואני תקווה וביטחון שיתרחב מעגל המצטרפים לקריאתו ולמאמציו של שירות התעסוקה. מדובר במאמץ לאומי שאין לאף אחד או אחת מאתנו - יהא זה ארגון או יהא זה אדם - שיוכל להיפקד ממנו, ומי שייפקד ממנו פשוט יישאר מאחור ויש לזכור, שצוק העיתים ואתגרי הזמן אינם גזרת גורל כי אם מנוע אפשרי לצמיחה.

שלמי תודה, הערכה והוקרה שלוחים לכל עובדות ועובדי הארגון שפעלו במלוא הכישרון, המקצועיות, המסירות והערכיות ובכוח מאמצייהם הללו עולה בידו של שירות התעסוקה להוביל את שוק העבודה הישראלי להתמודדות אמיצה עם אתגרי השוק המשתנה. מעבר למחוללי מגמות ותמורות שנת 2022, תודה גדולה שלוחה לכל העוסקות והעוסקים במלאכת המחקר, הניתוח והכתיבה של דוח זה המובא בפניכם המיטיב לתאר את מגמות שוק העבודה הישראלי לשנת 2022 ואת הפנמתו את אתגרי הזמן וחשיבותה ההכרחית של התארגנות מחודשת למולם.

בברכה,
רמי גראור
מנכ"ל שירות התעסוקה

תקציר מנהלים

פרק 1 - שימוש בנתונים בלמידה מבוססת מיומנויות

שינויים בשוק העבודה מחייב שדרוג של מיומנויות העובדים: שוק העבודה עובר שינויים רבים בעשור האחרון, בגלל כניסת טכנולוגיות חדשות. תמהיל משלחי היד משתנה ומשקלן של משלחי יד עם מיומנויות גבוהות עולה על חשבון משרות עם מיומנויות נמוכות. עקב ההתאוששות המהירה לאחר תקופת הקורונה נוצר מחסור גם בעובדים עבור משרות גבוהות ונמוכות כאחד. לטובת התאמת שוק העבודה לשינויים (הלא-ממש) צפויים בשוק העבודה, נדרשת השקעה ומיקוד במיומנויות יסוד, במקום על הכשרות מקצועיות כדי להצליח להטמיע מתודולוגיה של למידה לאורך החיים. בכדי לבצע תהליכים יש צורך לקדם קיום מנגנון מנוהל של מוביליות כלכלית של מועסקים, תוך עבודה משותפת עם מעסיקים.

נדרשת עבודה מבוססת נתונים מנהליים, ופעילות ברמה אזורית לטובת זיהוי לאור מגבלות המשאבים התקציביים הקוגניטיביים, והתאמת צרכים ותעדוף ללקוחות. מדיניות סדורה וארוכת טווח אשר מבוססת על עקרון הלמידה לאורך החיים, כמוטיב מרכזי ומוביל בחיי העובד, וככורח של שוק העבודה המשתנה, תסייע לכל המשתתפים בשוק העבודה ותבטיח צמיחה מכלילה (inclusive growth) שמקיפה את כל חלקי האוכלוסייה, כך שאף אחד לא יישאר מאחור. על מנת להתמודד בהצלחה עם ידו הנעלמה של השוק החופשי על הממשלה לנהל ולנווט את תהליכי השינוי הללו ואת ההתפתחות המשקית בישראל.

פרק 2 - תמונת מצב כללית של שוק העבודה

שיעור התעסוקה הגיע לרמה שהיתה טרם המשבר: שיעור התעסוקה המשיך לטפס בשנת 2022 והגיע לאותה רמה (61%), שהייתה טרום משבר הקורונה בשלהי שנת 2019. בחינת קצב העלייה מאמצע שנת 2021 מראה כי שיעורי התעסוקה היו יכולים לעלות לרמה גבוהה יותר, אך קצב העלייה איטי יותר כאשר לוקחים בחשבון את כל התקופה.

כוח העבודה עלה עם עלייה בקרב עובדים מבוגרים יותר: כוח העבודה גדל בכ-23% יחסית לשנת 2012 בעוד שנשמרת יציבות סביב ערך של כ-63% בהשתתפות. כמו כן, נרשמה עלייה בקרב גילי 45 ומעלה על חשבון הגילים הצעירים - מה שמעיד על הזדקנות של כוח העבודה ודומה למדינות OECD.

העלייה בשיעור התעסוקה של הנשים היתה אחד הגורמים המשמעותיים להתאוששות שוק העבודה הישראלי: התאוששות שוק העבודה הישראלי במהלך שנת 2022 נובע בעיקרו מהתחזקות התעסוקה של נשים. בפילוח מגדרי ניתן לראות את צמצום הפערים שבין נשים לגברים, כאשר הנשים מובילות בהתאוששות ביחס לעצמן, ומתקרבות באופן יחסי לשיעורי התעסוקה הנהוגים אצל הגברים כבר למעלה מעשור. למעשה, החל משנת 2012 עלה שיעור התעסוקה של נשים בגילי העבודה בכ-5% לעומת 2% בלבד בקרב הגברים. יותר מכך, התרומה נובעת בעיקר מהגידול בתעסוקה מלאה של הנשים על חשבון תעסוקה חלקית, בעוד שאצל הגברים היחס כמעט ללא שינוי.

עלייה בשיעור המועסקים במשרה מלאה במקביל לירידה בשעות העבודה של המועסקים: במהלך

2022 ניתן לראות כיצד שעות העבודה לשבוע למועסק חזרו לרמה שהייתה נהוגה טרום משבר הקורונה. המגמה הכללית היא ירידה קלה מאוד בממוצע שעות העבודה לשבוע, ונראה כי ירידה זו תמשיך לשנתיים הבאות. ייתכן כי דפוסי עבודה, הכוללים עבודה מרחוק, השפיעו בצורה מסוימת על נכונות העובדים להיצע של שעות העבודה. למעשה בשלושת המדדים העיקריים: שעות העבודה לשבוע למועסק, ממוצע שיעור המועסקים וממוצע משתתפים בכוח העבודה חזרו לרמה שהייתה טרום המשבר, למרות שאנחנו כבר כשנתיים אחריו.

פרק 3 - פערי היצע וביקוש ומאפייני שוק העבודה

המאפיין המשמעותי ביותר במהלך שנת 2022 הוא שוק העבודה ההדוק: יותר מכל שנה אחרת בעשורים האחרונים. על אף שינויים במהלך השנה עצמה, לאורך כל השנה היה שוק הדוק עם שיעור גבוה של עובדים על כל משרה פנויה. שוק הדוק זה הכתיב רבות מבין התופעות שהתחוללו במהלך השנה, ובכלל זה סביב מאפייניהם של דורשי העבודה.

מספר דורשי העבודה במהלך השנה היה הנמוך ביותר שנרשם מאז שנת 2001: מספר דורשי העבודה החודשי הרשומים בשירות התעסוקה נע בין 168.5 אלף ל-150.0 במהלך השנה. המספר הנמוך ביותר שנרשם היה בחודש יולי 2022, אז עמד מספר דורשי העבודה על 147.2. לאחר ירידה בחודשים הראשונים של השנה, החל מחודש אפריל כמעט ולא חל שינוי במספר דורשי העבודה.

מספר המשרות הפנויות במשק הגיע לשיא במהלך השנה: השיא במספר המשרות הפנויות התרחש בחודש אוגוסט 2022 אז עמד מספר המשרות הפנויות על כ-157.7 אלף משרות. החל מחודש מרץ ועד חודש ספטמבר כמעט ואין שינוי במספר המשרות הפנויות, אך בחודשים האחרונים במהלך השנה ניתן לראות ירידה מסוימת.

היחס בין משרות פנויות לבין דורשי העבודה הוא הנמוך ביותר שנרשם מאז החלה המדידה: בשנה וחצי שקדמו למשבר הקורונה חלה עלייה ביחס בין דורשי עבודה למשרה פנויה מ-1.51 מאמצע שנת 2018 ועד ל-1.69 בפברואר 2020. לעומת זאת, אחרי משבר הקורונה, היחס יורד באופן חד יותר, כך שבסוף שנת 2022 היחס בין דורשי עבודה לכל משרה פנויה עמד על 1.06 - במלים אחרות, על כל 106 דורשי עבודה בסוף שנת 2022 יש 100 משרות פנויות. השיעור הנמוך ביותר מאז החלה המדידה של המשרות הפנויות על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

קיים מתאם בין שוק העבודה הדוק לבין עלייה בשיעור המתפטרים הרשומים בשירות התעסוקה: חלק מההשלכות של שוק העבודה ההדוק היה על הגידול בשיעור המתפטרים. עלייה זו באה לידי ביטוי ביתר שאת בארה"ב, אך היא בולטת גם בישראל ובמיוחד החל משנת 2014. ניתוח מיוחד עבור דוח זה מראה כיצד שיעור ההתפטריות עלה ככל שעלה שיעור ההתהדקות - כלומר, העלייה בשיעור המתפטרים הרשומים בשירות התעסוקה אחרי משבר הקורונה מוסברת גם בזכות השוק ההדוק.

החל מאביב 2022 ועד סוף השנה ניתן לראות שתי מגמות משלימות - ירידה במספר תובעי הבטחת הכנסה לצד עלייה בקרב תובעי אבטלה: במהלך שנת 2022 הגיע מספר תובעי הבטחת הכנסה לשיא שלילי שלא נרשם מאז שנת 2001. הירידה במספר תובעי הבטחת הכנסה נמשכת כמעט לאורך כל השנה עם האטה מסוימת בסוף השנה. לצד זאת, מספר תובעי אבטלה גדל החל מחודש מרץ - הרבה כתוצאה מעלייה של דורשי עבודה במשלחי יד בתחומי תעשיות עתירות הידע.

נתוני אבטלה והבטחת הכנסה מתנהלים לרוב באותה מגמה - אך בשנת 2022 שתי הקבוצות מתנהלות באופן שונה: במהלך תקופות של משבר ולפניהן, אך גם במהלך תקופות של צמיחה רצופה, ניתן

לראות מגמות דומות בקרב תובעי אבטלה והבטחת הכנסה. לעומת זאת, בתקופות שינוי - כפי שהיה במהלך שנת 2022 - ניתן לראות כיצד שתי הקבוצות מתנהלות באופן שונה.

גילי העבודה העיקריים היא הקבוצה הנרחבת ביותר במהלך השנה: קבוצת הגיל העיקרית והגדולה ביותר היא בקרב גילי העבודה העיקריים בגילי 35-54 עם שיעור ממוצע של כ-41%, כאשר בסוף שנת 2022 עמד מספרם על 60.6 אלף. לאחר מכן, קבוצת המבוגרים בגילי 55 ומעלה היוותה כ-47.6 אלף בסוף שנת 2022 והיא היוותה כ-32% מכלל דורשי העבודה הרשומים.

שיעור היהודים הלא חרדים עדיין גבוה מהקבוצות האחרות אך חלה ירידה מסוימת במהלך העשור האחרון: קבוצת ה'יהודים הלא חרדים' מהווה את הרוב המוחלט בשוק העבודה הישראלי ומתאפיינת בשיעורים גבוהים בריכוזיות מקצועות ההייטק עם עלייה משמעותית בתעסוקת נשים חרדיות ונשים ערביות, וכך גם בקרב דורשי העבודה. מגמות אלו באות לידי ביטוי גם בקרב דורשי העבודה, כאשר קבוצת החרדים חוותה עלייה עקבית במספר דורשי העבודה מ-7.4% בשנת 2008 ועד ל-10.7% בשנת 2022.

שיעור ההתהדקות במרכז ובתל אביב הגבוה ביותר, אך אזורים אלו חווים יותר מהר את שינוי המגמה כבר במהלך חודש מאי 2022: שיעור ההתהדקות 1 במחוזות תל אביב והמרכז הוא הגבוה ביותר באופן עקבי לאורך כל השנים, ובמיוחד במהלך שנת 2022. עם זאת, אלו הקבוצות הראשונות בהן ניתן לזהות שינוי במהלך שנת 2022. לעומתם, באזורים האחרים ובמיוחד בדרום ובצפון שיעור ההתהדקות נמוך יותר וכמעט ואין שינוי מגמה במהלך שנת 2022.

פרק 4 - פעילות שירות התעסוקה: השמות וכלים תומכי השמה

במהלך שנת 2022 יותר דורשי עבודה השתתפו בפעילות ונעזרו בכלים תומכי השמה שהציע שירות התעסוקה. כ-25.4% מהרשומים בשירות התעסוקה בשנה זו קיבלו כלים תומכי השמה, ומדובר בעליה של פי 3.1 ביחס לפעילים שקיבלו כלים בשנה קודמת. בהמשך ישיר לכך חלה גם עלייה משמעותית במספר השמות ובדגש על השמות לדורשי עבודה אחר שקיבלו כלי סיוע מהלשכות.

במהלך שנת 2022 נעשו בשירות התעסוקה כ-80.1 אלף השמות, עבור כ-68.9 אלף מושמים. בהשוואה לשנת 2019 מדובר בעליה משמעותית של כ-32.2% בהשמות, ועלייה של 36.5% במושמים. גם שיעור המושמים מכלל הנרשמים עלה מ-11.8% ל-16.4% במהלך התקופה.

קיים שוני בשיעורי ההשמה לפי קבוצות אוכלוסייה וגיל: שיעור המושמים גבוה יותר בקרב הקבוצה של יהודים לא חרדים. אולם, במהלך השנים העלייה המשמעותית ביותר התרחשה בקרב החרדים ששיעור המושמים בהם עלה ב-43%. שיעור מושמים הגדול ביותר הייתה מקרב גילי העבודה העיקריים 35-50, ובקרב ההגברים והנשים נרשמה עלייה דומה יחסית בשיעור המושמים.

הכלים בהם מספר המשתתפים היה גבוה ביותר הינם כלים פנים ארגוניים: ייעוצי תעסוקה, סדנאות הכנה לחיפוש והשתלבות בעבודה, השתתפות בתכנית מעגלי תעסוקה ואבחונים מקצועיים. מניתוח מגזרי ניכר כי האוכלוסייה היהודית לא חרדית נעזרה בכלים אלו בשיעורים גבוהים יותר ביחס ליתר האוכלוסיות, זאת למעט השתתפות בתכנית מעגלי תעסוקה בה שיעור הגבוה ביותר של המשתתפים בתכנית הוא מהאוכלוסייה ערבית, זאת בהלימה למספר גבוה של תובעי הבטחת הכנסה הרשומים

¹ מספר דורשי העבודה ביחס למשרות הפנויות (בניגוד לשיעור המשרות הפנויות ביחס לדורשי העבודה).

² נתון זה כולל רק השמות שנעשו בתמיכת עובדי שירות התעסוקה, בין אם על ידי תיווך ישיר לעבודה או על ידי מתן סיוע לחיזוק כישורים, יכולות ומיומנויות. השמות עצמיות של דורשי עבודה שמצאו עבודה ללא סיוע מצד השירות כלל לא נלקחות בחשבון.

מהחברה הערבית.

העלייה במספר המשתתפים בכלים באה לידי ביטוי הן בקרב נשים והן בקרב גברים. באופן ניכר השנה יותר נשים חרדיות נעזרו בכלים של השירות, להן שיעור השינוי הגבוה ביותר עם עליה של 62% ביחס לעצמן בשנת 2021. לעומתן גברים החרדים שהשתתפו בפעילות עם שיעור גידול נמוך ביותר ביחס לשנת 2021.

בהשוואה מגדרית יותר נשים משתתפות בכלים תמכי השמה ביחס לגברים בכל קבוצות האוכלוסייה. שיעור ההשתתפות משתנה בין כלי לכלי וניכר כי בתכניות השמה ובסדנאות המחזקות מיומנויות רכות, שיעור ההשתתפות בקרב נשים גבוה יותר מגברים. לעומת זאת לימודי קורסים מקצועיים, השתלמויות וייעוציים יותר גברים לוקחים חלק ובמספרים גבוהים משמעותית מנשים. זאת למעט הכשרה במימון המדינה באמצעות שובר, מספר נשים ערביות וחרדיות גבוה מהגברים בקבוצות אלו, ככל הנראה בשל הגמישות של בחירת מקצוע הלימוד, מיקום ומשך הקורסים.

ניכר כי מעט מאוד מדורשי עבודה בגילאים בוגרים מגיל 55 ומעלה נעזרו בכלים, סדנאות והכשרות מקצועיות ביחס למספר הרשומים בקבוצת גילם וביחס ליתר קבוצות הגיל. לעומתם דורשי עבודה בגילאי עבודה העיקרים ובדגש על קבוצת גיל 25-34 לוקחו חלק הגדול ביותר בהכשרות, סדנאות ושירות אבחון וייעוץ.

במקביל לעבודה מול דורשי העבודה שירות התעסוקה סייע למעסיקים אשר ביקשו לאייש משרות פנויות במהירות וביעילות, לטובת פיתוח העסק והגדלת התוצר, ובמהלך שנת 2022 שולמו למעסיקים מענקים לטובת גיוס דורשי עבודה. נערכו ירידים תעסוקתיים ופותחו מענים דיגיטליים המסייעים למעסיקים לגייס עובדים במהירות ויעילות. כמו כן, במהלך שנה זו המשכנו את הפעילות לחיזוק אזורי תעסוקה במסגרת מיזם "WORKIT".

פרק 5 - פעילות לטובת קידום החלטות ממשלה

במסגרת החלטות ממשלה לקידום ופיתוח כלכלי של קבוצות בחברה הערבית, שירות התעסוקה אמון על שיפור מצב התעסוקה של דורשי עבודה תובעי הבטחת הכנסה באמצעות התכנית 'מעגלי תעסוקה'. זאת לאור המספר הגבוה של דורשי עבודה מהאוכלוסייה הערבית הנמצאים בעומק אבטלה ותלויים בקצבת הבטחת הכנסה, ולאור אפקטיביות של תכנית מעגלי תעסוקה לשלב דורשי עבודה בתעסוקה (שלוסר ושנאן, 2018).

במהלך שנת 2022 שירות התעסוקה עמד ברב יעדי הממשלה בשילוב של דורשי עבודה בתכנית מעגלים ובדגש על שילוב נשים. בשל היעדר תקציב נמנע מיכולת הארגון לתת מענק עבודה מרוחקת ולשלב דורשי עבודה בקורסים לשיפור השפה העברית ואוריינות דיגיטלית. ומספר דורשי העבודה ששיפרו מיומנויות אלו השנה במסגרת החלטות הממשלה ובכלל ירד משמעותי.

מניתוח של משתתפי התכנית בכל קבוצות החלטות הממשלה ניכר כי דורשי עבודה עם שליטה בשפה העברית (שפת אם- שליטה בינונית) עם שיעורי השמה גבוהים יותר, וככל שדורשי העבודה נמצאים פחות זמן בעומק אבטלה כך הם מושמים יותר בקלות. מבחינה מגדרית, שיעור ההשמה של גברים שהשתתפו בתכנית במזרח ירושלים ובדואים בנגב גבוהים יותר משל נשים באותה אוכלוסייה, ומנגד שיעורי ההשמה של נשים שהשתתפו בתכנית מיישובים ערביים ומעורבים גבוהים יותר משל הגברים באותה קבוצה. בקבוצות גיל עיקריות (25-44) שיעורי ההשמה גם היו גבוהים יותר מיתר קבוצות הגיל.

פרק 6 - תקציב שירות התעסוקה לשנת 2022

שנת 2022 הסתיימה עם 99.9% ביצוע תקציבי, כאשר כ-95% מהתקציב מומש במזומן: התקציב העומד לרשות שירות התעסוקה משמש לליווי דורשי עבודה בתהליך חיפוש עבודה ביעוץ, בהכוונה, ובשיפור יכולותיהם וכישוריהם להשתלב ולהתמיד בעבודה והתאמתם לשוק העבודה ההולך ומשתנה ומתפתח כל הזמן, ובכך לסיוע לדורשי עבודה במציאת עבודה מתאימה. שנת 2022 הסתיימה עם 99.9% ביצוע תקציבי, כאשר שולמו במזומן כ-278.3 מיליון, המהווים כ-95% מסך התקציב של שירות התעסוקה.

הגידול העיקרי בתקציב שירות התעסוקה בחמש השנים האחרונות היה בפעולות השמה: הגידול העיקרי בתקציב שירות התעסוקה היה בסעיף פעולות השמה - גידול זה משויך בעיקר למימון תוכנית 'מעגלי תעסוקה', תוך התייעלות נוספת בהוצאות התפעול. עלייה נוספת באה לידי ביטוי בתקציב המחשוב של השירות, עם הכנסת כלים דיגיטליים נוספים לתוך הפעולה הנוספת של שירות התעסוקה ובעיקר סביב הכנסת מערכת בינה מלאכותית להגדלת ההתאמות בין דורשי העבודה למשרות הפנויות.

העלות הממוצעת להשמה ולמושמים ירדה במהלך שנת 2022 - הרבה בזכות התייעלות תקציבית אך גם משימוש אפקטיבי של התקציב הקיים וכלי הסיוע: במטרה לבחון את התועלת למשק מפעילות שירות התעסוקה, בוצעה השוואה בין הביצוע התקציבי אל מול התפוקות שהתקבלו. במהלך שנים 2017-2019 עלות הממוצעת להשמה עמד על כ-4,800 ש"ח. בשנת 2021 חלה ירידה משמעותית ל-3,700 ש"ח לכל השמה וכ-1,750 ש"ח לכל מקבל כלי סיוע (בהתאמה). ההתייעלות נמשכה בשנת 2022, כך שהעלות הממוצעת להשמה והעלות הממוצעת לכלי תמיכה (מספר ביצועי כלל תמיכה מול ביצוע כללי) ירדו ל-3,475 ש"ח לכל השמה וכ-1,661 ש"ח לכל מקבל כלי סיוע (בהתאמה). התייעלות זאת נובעת הן כתוצאה מהתייעלות תקציבית ומשימוש אפקטיבי ויעיל של התקציב הקיים.

תוכן עניינים

2	פתח דבר: מנכ"ל שירות התעסוקה
5	תקציר מנהלים
18	פרק 1 - שימוש בנתונים בלמידה מבוססת מיומנויות
18	רקע: הפרדוקס בשוק העבודה ומנגנון המוביליות הכלכלית
19	שינויים בשוק העבודה ותחזיות לשנים הבאות
23	התמקדות במיומנויות כבסיס להטמעת למידה
28	סיכום
31	פרק 2 - תמונת מצב כללית של שוק העבודה
31	כוח העבודה
35	נתוני תעסוקה
39	שעות עבודה ותעסוקה במשרה חלקית
46	פרק 3 - חלק א': פערי היצע וביקוש ומאפייני דורשי עבודה
46	דורשי העבודה בשירות התעסוקה
50	משרות פנויות
53	היחס בין דורשי עבודה (ש"ת) למשרות פנויות (למ"ס)
56	המתאם שבין שוק הדוק לשיעור המתפטרים
56	פרק 3 - חלק ב': מאפייניהם של דורשי העבודה בשירות התעסוקה
56	סוג תביעה: הבטחת הכנסה ואבטלה
60	מאפיינים דמוגרפיים עיקריים
63	קבוצות אוכלוסייה
64	פילוח דורשי עבודה לפי מחוזות
66	ניתוח מיוחד: כלל דורשי העבודה הרשומים בשנת 2022
70	פרק 4 - פעילות שירות התעסוקה: השמות וכלים תומכי השמה
70	מבט על
73	השמות בשירות התעסוקה
78	תכניות וכלים תומכי השמה לדורשי עבודה
82	כלים ומענה למעסיקים
84	משתתפים בפעילויות ובתכניות בשירות התעסוקה במהלך שנת 2022
94	פרק 5 - פעילות לטובת קידום החלטות ממשלה
94	תמונת מצב
96	החלטות הממשלה
99	החלטת ממשלה 3790: התכנית לפיתוח כלכלי במזרח ירושלים
101	החלטת ממשלה 550 + 1834: תכנית כלכלית תאקדום- לצמצום פערים בחברה הערבית

103	החלטה 1279: תכנית לפיתוח כלכלי חברתי בקרב האוכלוסייה הבדואית בנגב
108	פרק 6 - תקציב שירות התעסוקה 2022
108	מסגרת התקציב 2022 - מקורות ושימושים
111	השינויים בתקציב שירות התעסוקה בשנים 2018-2022
113	מדידת יעילות תקציבית
117	נספחים
117	תפקידי שירות התעסוקה
118	ייעוד שירות התעסוקה
118	חזון שירות התעסוקה
118	מטרות שירות התעסוקה
119	מבנה ארגוני של שירות התעסוקה
121	פניות ציבור
121	ההנחיות המנהליות שלפיהן שירות התעסוקה פועל
121	חוק חופש המידע
123	לשכות שירות התעסוקה

כותבי הדוח וסיוע בכתיבה ובגיבוש

פתח דבר

רמי גראור, מנכ"ל שירות התעסוקה

שימוש בנתונים בלמידה מבוססת מיומנויות

אופיר פינטו, סמנכ"ל מחקר ותכנון

תמונת מצב כללית בשוק העבודה

יעקב פורמן, אנליסט מאקרו ותוכניות תעסוקה

פערי היצע-ביקוש ומאפייני דורשי העבודה

יעקב פורמן, אנליסט מאקרו ותוכניות תעסוקה
גל זהר, מנהל יחידת מחקר ומדיניות

פעילות שירות התעסוקה: השמות וכלים תומכי השמה

תהילה אבוחצירה, אנליסטית מחקר ומו"פ

פעילות לטובת קידום החלטות ממשלה

תהילה אבוחצירה, אנליסטית מחקר ומו"פ

תקציב שירות התעסוקה

יאיר שרעבי, מנהל תחום בכיר תקציב ותוכניות עבודה

הכנת הנתונים

רותי ציטרון, מנהלת יחידת מידע ובינה מלאכותית
חני פרנקל, אנליסטית מידע ובינה עסקית
תרצה דופרא, אנליסטית מידע

עיצוב

סטודיו אלעד מרמור

עריכה

גל זהר, מנהל יחידת מחקר ומדיניות

רבים הם שסייעו במלאכת כתיבת ועריכת הדוח ויבואו על הברכה. תודה מיוחדת שלוחה ליחידת המידע והבינה העסקית בשירות התעסוקה ולאורלי לוי על העזרה המתמשכת וחסרת הלאות.

תרשימים וטבלאות

פרק 1- שימוש בנתונים בלמידה מבוססת מיומנויות	14
תרשים 1.1 שיעור השינוי באחוז המועסקים בישראל לפי משלח יד, 2013-2022	16
תרשים 1.2 התוכנית האסטרטגית לישראל 2048, פורטברקת 2019	17
תרשים 1.3 שיעורי השינוי בנסיעה למקומות עבודה, פברואר 2020 - ספטמבר 2022	18
טבלה 1.1 השקעה בחברות הייטק ישראליות בהשוואה בינלאומית 2019-2022	18
תרשים 1.4 רמת המיומנויות של מחפשי העבודה בשירות התעסוקה לפי אזור גיאוגרפי, 2022	23
פרק 2 - תמונת מצב כללית של שוק העבודה	28
תרשים 2.1 כוח העבודה, נתונים מנוכי עונתיות, (אלפים) ינואר 2012 - דצמבר 2022	29
תרשים 2.2 שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ינואר 2012 ועד דצמבר 2022 מנוכה עונתיות	29
תרשים 2.3 שינוי (אחוזים) בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה ברבעון אחרון 2022 יחסית לרבעונים אחרונים בשנים 2017, 2019, 2021 ורבעון ראשון של 2022	30
תרשים 2.4 שיעור השינוי בהשתתפות בכוח העבודה של קבוצות גיל שונות בקרב הגברים ביחס לשנת 2012	31
תרשים 2.5 שיעור השינוי בהשתתפות בכוח העבודה של קבוצות גיל שונות בקרב הנשים ביחס לשנת 2012	31
תרשים 2.6 תמהיל כוח העבודה על פני 2012-2022 לפי קבוצות גיל נבחרות, נתונים מקוריים	32
תרשים 2.7 מספר ושיעור המועסקים במשק הישראלי: תמונת מצב עדכנית לעומת מגמות. נתונים מנוכי עונתיות, באלפים כולל חל"ת	32
תרשים 2.8 השוואת תחזית לגידול התעסוקה לפי שתי תקופות: ינואר 2019 - נובמבר 2022 לבין אוגוסט 2021 ועד נובמבר 2022 (נתונים מקוריים, אלפים)	33
מועסקים ושיעור המשתתפים בכוח העבודה כל התקופה	33
מועסקים ושיעור המשתתפים בכוח העבודה החל מאוג' 21	33
תרשים 2.9 מספר המועסקים מאוכלוסיית גיל העבודה לפי מגדר, נתונים מנוכי עונתיות (אלפים)	34
תרשים 2.10 שיעור מועסקים ינואר 2012 עד לדצמבר 2022 לפי מגדר (נתונים מנוכי עונתיות, אחוזים)	34
תרשים 2.11 שיעור תעסוקה לפי מגדר ומגזר בהתמקדות על חרדים וערבים, 2012-2022	35
תרשים 2.12 שיעור השינוי בתעסוקה לפי מגדר ומגזר בהתמקדות על חרדים וערבים, 2012-2022	35
תרשים 2.13 ממוצע והשוואת שכר גברים ונשים בחלוקה למגזר ביחס לשכר של ערבים, סקר הכנסות והוצאות למ"ס 2019	36
תרשים 2.14 ממוצע שיעור המועסקים לפי היקף משרה כללי, נתונים מנוכי עונתיות	37
תרשים 2.15 מגמות מועסקים לפי היקף משרה, גברים ונשים ומתן תחזית לשנתיים, מנוכה עונתיות	38
תרשים 2.16 מועסקים לפי היקף משרה בפילוח מגדר ושינוי שיעור מועסקים במשרה מלאה יחסית ל2012, מנוכה עונתיות	39
תרשים 2.17 השינוי שחל יחסית לשנת 2012 בתעסוקה במשרה מלאה מתוך סה"כ התעסוקה, עבור נשים לצד גברים	39
תרשים 2.18 שינוי ממוצע שנתי במספר אופי העסקה של נשים וגברים ביחס ל2012, 2012-2022, מנוכה עונתיות	40
תרשים 2.19 ממוצע שעות עבודה לשבוע (משרה מלאה וחלקית) 2012-2022, מנוכה עונתיות, סדרה מקורית ומגמה	41
תרשים 2.20 אינדקס ממוצע שעות שבועיות, תעסוקה והשתתפות בכוח העבודה מכלל גילאי העבודה (2019=100)	41
פרק 3 - פערי היצע וביקוש ומאפייני דורשי עבודה	44

45..... תרשים 3.1 מספר הפעילים במהלך השנה, נתונים מצטברים על כלל המשתתפים, 2022 2019

46..... טבלה 1.1 מספר דורשי העבודה הרשומים בשירות התעסוקה בהתפלגות חודשית, מנוכה עונתית

47..... תרשים 3.2 דורשי עבודה מנוכה עונתית נתוני שירות התעסוקה

48..... תרשים 3.3 משרות פנויות נתוני למס

49..... תרשים 3.4 חס דורשי עבודה למשרות פנויות סדרות מנוכי עונתיות

50..... תרשים 3.5 עקומת בוורידג' ינואר 2019 - ינואר 2023

51..... תרשים 3.6 שיעור ההתפטרות בארה"ב, לפי סקר JOLTS, 20102022

52... תרשים 3.7 מספר המתפטרות בהסתכלות רחבה מאז 2012 ועד 2023 תוך התמקדות על השפעת משבר הקורונה

53..... תרשים 3.8 רגרסיות מודלים (1) ו(2)

54..... טבלה 3.2 מקדמי שני מודלי הרגרסיה

55..... תרשים 3.9 מספר תובעי אבטלה והבטחת הכנסה ושיעור התובעים ביחס לתחילת השנה (2022), מנוכה עונתית

56..... תרשים 3.10 תובעי אבטלה 20082022, לפי חודשים

56..... תרשים 3.11 תובעי הבטחת הכנסה 20082022, לפי חודשים

57..... תרשים 3.12 מספר תובעי אבטלה והבטחת הכנסה 19942022

58..... תרשים 3.13 הקשר בין הבטחת הכנסה ואבטלה (LOG) ברמה שנתית, 20082022

59..... תרשים 3.14 תמהיל דורשי העבודה בפילוח קבוצות גיל עיקריות ינואר 2019 - ינואר 2023

59..... תרשים 3.15 מספר דורשי העבודה לפי קבוצות גיל עיקריות, 20082022, ממוצע ארצי (מנוכה עונתית)

60..... תרשים 3.16 תמהיל דורשי עבודה בפילוח מגדר, ינואר 2019 - ינואר 2023

60..... תרשים 3.17 מספר דורשי העבודה לפי התפלגות מגדרית, 20082022, ממוצע ארצי (מנוכה עונתית)

61..... תרשים 3.18 תמהיל דורשי העבודה לפי קבוצות אוכלוסייה, חודש דצמבר בשנים 20082022

62..... תרשים 3.19 מספר דורשי העבודה לפי קבוצות אוכלוסייה עיקריות, 20082022, ממוצע ארצי (מנוכה עונתית)

63..... תרשים 3.20 שיעור דורשי עבודה מכוח העבודה לאותו מחוז בשנים 20192022, בפילוח מחוזות

63..... תרשים 3.21 יחס משרות פנויות לדורשי עבודה ינואר 2019 דצמבר 2022 נתונים מנוכים עונתיות

64..... תרשים 3.22 כלל הפעילים במהלך השנה, בהתפלגות לפי אשכול כלכלי חברתי (אזור סטטיסטי), 20192022

65..... תרשים 3.23 כלל הפעילים במהלך השנה בהתפלגות פי גיל ומגדר 20192022

65..... תרשים 3.24 כלל הפעילים במהלך השנה בהתפלגות לפי קבוצות אוכלוסייה, 20192022

66 תרשים 3.25 כלל הפעילים במהלך השנה בהתפלגות לפי משלח יד (סדר 1), ורמת מיומנויות טכנולוגיות, 20192022

פרק 4 - פעילות שירות התעסוקה: השמות וכלים תומכי השמה..... 70

71..... תרשים 4.1 דורשי עבודה פעילים בשנת 2022 בחלוקה למגדר ומגזר

72..... תרשים 4.2 מספר דורשי העבודה הפעילים בשנה אל מול מספר דורשי עבודה מקבלי כלים תומכי השמה והיחס בניהם השוואת שנים במהלך 2022 2021

72..... תרשים 4.3 מספר דורשי עבודה מקבלי כלים תומכי השמה, מספר השתתפויות בכלים והיחס ביניהם השוואה בין השנים

73..... תרשים 4.4 מספר ההשמות והמושמים במהלך השנה, ושיעור המושמים מכלל הפעילים (20192022)

75..... טבלה 4.1 מספר המושמים באמצעות השמות לשכה ובאמצעות השמות בתמיכת לשכה, 20192022

75..... תרשים 4.5 שיעור השמות לשכה והשמות בתמיכת לשכה במהלך השנים 20192022

76..... תרשים 4.6 שיעור המושמים מקרב כל אחת מקבוצות הגיל

76..... תרשים 4.7 שיעור הנרשמים והנרשמות מכלל הרשומים והרשומות

77..... תרשים 4.8 שיעור המושמים מכלל כל קבוצת אוכלוסייה, 20192022

77..... תרשים 4.9 שיעור המושמים בחלוקה אזורית מכלל הרשומים מאותו אזור, 20192022

82..... איור 1 מפת פריסת פעילות מיזם WORKIT

85..... תרשים 4.10 מספר דורשי עבודה משתתפים בפעילות ובכלים בשירות התעסוקה בחלוקה לשנים 20192022

86..... תרשים 4.11 מספר דורשי עבודה שהשתתפו בפעילויות במהלך שנת 2022 ובהשוואה לשנת 2021 - לפי סוג פעילות ...

86..... תרשים 4.12 מספר משתתפים בפעילויות בחלוקה למגדר ומגזר וגידול בשנת 2022 וביחס לשנה קודמת - השוואת שנים 2019-2022

87..... תרשים 4.13 חלוקה למגדר ומגזר של המטופלים בתכנית מעגלי תעסוקה בשנת 2022

87..... תרשים 3.14 מספר ושיעור משתתפים בייעוץ תעסוקתי מכלל המשתתפים באותה קבוצה במהלך שנת 2022

88..... תרשים 4.15 מספר ושיעור משתתפים באבחון IAM מכלל המשתתפים באותה קבוצה במהלך שנת 2022

88..... תרשים 4.16 מספר ושיעור משתתפים בסדנאות פנימיות מכלל המשתתפים באותה קבוצה במהלך שנת 2022

89..... תרשים 4.17 מספר ושיעור משתתפים בהכשרות במימון שובר מכלל המשתתפים באותה קבוצה במהלך שנת 2022

90..... תרשים 4.18 מספר ושיעור משתתפים בקורסי השתלמות מכלל המשתתפים באותה קבוצה במהלך שנת 2022

90..... תרשים 4.19 מספר ושיעור משתתפים בהכשרות של האגף להכשרה מקצועית מכלל המשתתפים באותה קבוצה בשנת 2022

91..... תרשים 4.20 התפלגות משתתפי פעילות בחלוקה להשכלה אקדמית שנת 2022

92..... תרשים 4.21 התפלגות המשתמשים בכלים ובתכניות השמה לפי גיל ובהשוואה לגודל הקבוצה מתוך הרשומים בשירות התעסוקה בשנת 2022

92..... תרשים 4.22 התפלגות לפי גיל וסוג הכשרה של דורשי עבודה שלקחו חלק בשנת 2022, ובהשוואה לגודלם מהפעילים בשנת 2022

פרק 5 - פעילות לטובת קידום החלטות ממשלה..... 96

98..... טבלה 5.1 החלטות הממשלה ואוכלוסיות היעד

98..... תרשים 5.1 תמהיל תובעי הבטחת הכנסה בשנת 2022 בחלוקה לקבוצות אוכלוסייה

99..... תרשים 5.2 התפלגות סוגי תביעה בקרב קבוצות ערביות לפי חלוקה של החלטות ממשלה ובהשוואה ליהודים לא חרדים שנת 2022

99..... תרשים 5.3 תובעי הבטחת הכנסה בשנת 2022 בחלוקה לקבוצות גיל ובהשוואה ליהודים לא חרדים

100..... תרשים 5.4 התפלגות תובעי הבטחת הכנסה בעלי השכלה אקדמית בהשוואה לאוכלוסייה היהודית

100..... תרשים 5.5 התפלגות משלחי היד של דורשי עבודה רשומים בדצמבר 2022 בשירות התעסוקה - השוואה בין קבוצות

102..... תרשים 5.6 סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה מגדרית

102..... תרשים 5.7 סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה לרמת שליטה בשפה העברית

102..... תרשים 5.8 סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה לקבוצות גיל

103..... תרשים 5.9 מספר מושמים משתתפים בתכנית ביחס לימי אבטלה ממועד רישום אחרון בלשכה

104..... תרשים 5.10 סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה מגדרית

104..... תרשים 5.11 סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה לרמת שליטה בשפה העברית

104..... תרשים 5.12 סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה לקבוצות גיל

105..... תרשים 5.13 מספר מושמים משתתפים בתכנית ביחס לימי אבטלה ממועד רישום אחרון בלשכה

107..... תרשים 5.14 סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה מגדרית

107..... תרשים 5.15 סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה לרמת שליטה בשפה העברית

תרשים 5.16 סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה לקבוצות גיל.....107

תרשים 5.17 מספר מושמים משתתפים בתכנית ביחס לימי אבטלה ממועד רישום אחרון בלשכה.....107

פרק 6 - תקציב שירות התעסוקה 2022.....110

תרשים 54 תקציב מקורות 2022.....111

תרשים 6.1 תקציב השימושים ברוטו 2022.....112

תרשים 6.2 ביצוע תקציב שירות התעסוקה, 20182022.....114

תרשים 6.3 שיעור הביצוע בכל קבוצת הוצאה מתוך כלל הביצוע.....115

תרשים 6.4 סכום ביצוע התקציב הכולל ביחס למספר השמות/כלים, 20182022.....116

תרשים 6.5 עלות ממוצעת לכלי תמיכה/ השמה, 20182022.....117



שימוש בנתונים בלמידה מבוססת מיומנויות

- פרק 1 -

שימוש בנתונים בלמידה מבוססת מיומנויות

1. לטובת התאמת שוק העבודה לשינויים (הלא-ממש) צפויים בשוק העבודה, נדרשת השקעה ומיקוד במיומנויות כדי להצליח להטמיע מתודולוגיה של למידה לאורך החיים
2. לאור מגבלות המשאבים התקציביים הקוגניטיביים, נדרשת עבודה מבוססת נתונים מנהליים, ופעילות ברמה אזורית לטובת זיהוי, התאמת צרכים ותעדוף ללקוחות

א.רקע: הפרדוקס בשוק העבודה ומנגנון המוביליות הכלכלית

בדוח השנתי לסיכום שנת 2021 (שירות התעסוקה, 2022)¹ הוצג בהרחבה הפרדוקס המשקי שנוצר כתוצאה מההתאוששות המהירה ממשבר הקורונה, שחוותה הכלכלה העולמית, ובכללה ישראל. כן גם בפער הקיים בין המאפיינים של מחפשי העבודה ויכולותיהם לבין אופי המשרות הפנויות המוצעות והכישורים הנדרשים לאיושן. הגידול שנוצר (ועדיין קיים) במספר המשרות הפנויות בהשוואה לשנת 2019 (בממוצע כ-140 אלף משרות פנויות לעומת כ-100 אלף משרות פנויות ב-2019), בסביבת אבטלה חיכוכית נמוכה (פחות מ-4% אבטלה) - הוביל לשוק עבודה הדוק מאוד, בו קיימות הזדמנויות תעסוקה רבות לכל דורש עבודה (בממוצע כמשרה פנויה אחת על כל דורש עבודה, לעומת 1.6 משרות פנויות לכל דורש עבודה ב-2019).² המחסור בידיים עובדות לענפי התעשייה, ההיי-טק והמסחר ושירותים פוגע בפוטנציאל הצמיחה הכלכלית של המדינה וגידול התוצר, ולמעשה לא מאפשר "להרים כסף שמונח על הרצפה".

יתרה מכך, השהייה בבתים בעקבות מגבלות הקורונה וכללי הריחוק החברתי, והמעבר של רבים לעבודה היברידית המשלבת עבודה מהבית לצד עבודה מהמשרד, הובילו אנשים רבים להתאים את רצונותיהם, טעמים והעדפותיהם התעסוקתיות. אם טרום הקורונה האלמנט החשוב ביותר למועסקים היה נושא השכר והביטחון התעסוקתי, הרי שכיום הנושא נדחק רק למקום השלישי בסדר החשיבות. מאידך, הצורך באיזון בין בית למשפחה שבעבר נחשב מותרות, הפך לאלמנט החשוב ביותר למועסקים כיום, כשמיד אחריו מדורג רווחת העובד והתמיכה של מקום העבודה בבריאותו (Pradère, 2022).³ כתוצאה מכך, כיום למחפשי עבודה יש ציפיות שונות מבעבר, בנוגע לתנאים הנדרשים ממעסיקים ובמשרות פוטנציאליות.

השילוב בין ציפיות המועסקים מצד אחד, לשוק העבודה ההדוק, שנוצר כתוצאה מההתאוששות המהירה לאחר הקורונה (מהיר יותר מהתאוששות ממשברים כלכליים בעבר - כפי שיוצג בהמשך שהדוח), תדלק את הפער שנוצר בין ההיצע לביקוש, היות והמעסיקים מבקשים לחזור לשגרת

¹ שירות התעסוקה הישראלי (2022). דוח שנתי לסיכום שנת 2021. ירושלים.

² העמקה במגמות ובמספרים מופיעה בהמשך דוח זה, וגם בדוחות "דופק שוק העבודה" שמפרסם שירות התעסוקה מדי חודש.
³ Pradère, F. (2022). Workforce Preferences Barometer: Exploring employees' new work expectations and ways employers can best support their workers in the new hybrid world. Global Research. JLL – Jones Lang LaSalle IP, INC

עבודה "רגילה", כפי שהיה לפני הקורונה. כתוצאה מהמחסור והצורך לשמור על תפקוד כלכלי רציף, השינויים באופי התעסוקה אצל המעסיקים רק המשיכו להתעצם.

כדי להתמודד עם השינויים המהירים האלו, הצענו לפני כשנה, כי הממשלה תייצר מנגנון מוביליות כלכלית, לפיה מאיישי משרות הביניים יוכשרו ויאיישו את המשרות האיכותיות המוצעות. מאיישי המשרות הנמוכות יוכשרו ויאיישו את משרות הביניים שהתפנו. ומרבית מחפשי העבודה הקיימים יוכשרו ויאיישו את המשרות התואמות לכישוריהם.

מנגנון מוביליות שכזה מחייב השקעה מאסיבית בהכשרות ובקורסים - כוח העבודה נדרש לעבור תהליך של שדרוג מיומנויות שאיננו רק חד פעמי, אלא תהליך מתמשך לטווח ארוך. על מנת לייצר את השדרוג הזה לאורך זמן, יש צורך להטמיע את עקרונות הלמידה לאורך החיים (lifelong learning) לא רק כסיסמה אלא כהלכה למעשה. למידה היא לא תהליך שעוברים רק בילדות באופן חד פעמי, אלא תחנה בקריירה המקצועית, שכולם נדרשים לחזור אליה מדי תקופה.

אם כך, עולה השאלה: האם ידוע וברור בדיוק איזו הכשרה והשכלה נדרשת הממשלה לספק? ואם כן, האם ידוע מה היקף האנשים הנדרשים לעבור הכשרה? אם התשובות לשאלות אלה ברורות, אזי כל שנדרש הוא רק לבצע.

ב. שינויים בשוק העבודה ותחזיות לשנים הבאות

1. מקצועות נעלמים ומשתנים

בעשורים האחרונים חווה שוק העבודה בישראל כמו בעולם, שורה של תהליכי שינוי הנובעים בעיקר ממנגנוני אוטומציה ודיגיטציה המשנים את הכלכלות לבלי הכר. טכנולוגיות חדשות, דוגמת: האינטרנט, IoT (האינטרנט של הדברים כגון מכוניות אוטונומיות, בית חכם, וכו'), רובוטיקה ותעשייה חכמה, ענן ממוחשב, Big-Data, בינה מלאכותית (AI), הדפסת תלת-מימדית ועוד, הופכות את להיות חלק מחיינו, ולבצע במקומנו חלק מהמטלות שהיינו מבצעים בעצמנו עד כה. כתוצאה מכך, מקצועות משנים פניהם, משלחי יד הולכים ונעלמים ולא פעם, יד אדם מוחלפת בידי מכונה ושכלו בידי אלגוריתם.

הטמעת הטכנולוגיה החדשה על שוק העבודה, עוררה שיח סביב סוגיית היעלמותם או השתנותם של מקצועות ומשלחי יד רבים (Frey & Osborne, 2017)⁴. בשנת 2019 נערכה השוואה בין מספר המשרות בסיכון בישראל, בהשוואה לממוצע במדינות ה-OECD (מהדלה, 2019)⁵. בעוד שב-OECD העריכו כי בשנים הקרובות כ-15% מהמקצועות יילכו וייעלמו ו-58% נוספים עתידים לשנות פניהם עד לבלי הכר, בישראל הערכות היו מעט יותר אופטימיות, ודיברו על כך שגם אצלנו כ-15% מהמשרות בישראל הן ברמת סיכון להעלם, אולם כ-54% מהמשרות הן ברמת סיכון בינונית. מחקרים אלה הדגישו בין היתר את החשש לעתיד התעסוקה של אוכלוסיות חלשות, המבצעות לרוב עבודות רוטיניות ושגרתיות, שעלולות להעלם ולהיות מוחלפות ע"י מכונות.

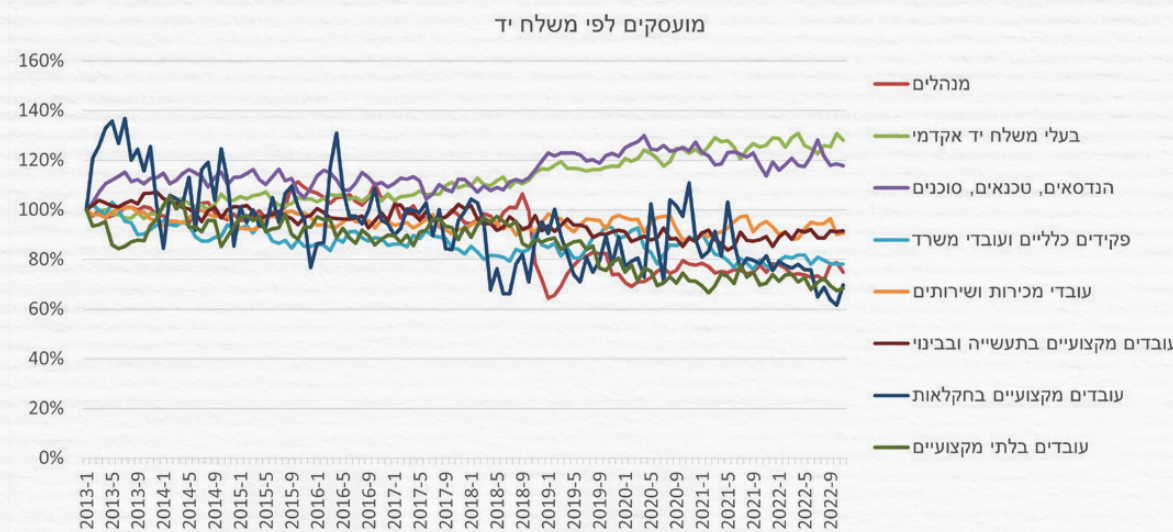
ההתבוננות על שיעור השינוי בהתפלגות המועסקים בישראל בעשור האחרון לפי משלח יד (תרשים 1.1) מלמדת על תהליכי השינוי שקורים: מחד גיסא, גדל חלקם של המועסקים במשלחי יד שדורשים השכלה ומיומנויות גבוהות, כגון משלחי יד אקדמיים והנדסאים (גידול שבין 20% ל-30%). מאידך גיסא, הצטמצם חלקם של המועסקים במשלחי יד שדורשים פחות השכלה, והמשימות בהן יותר רוטיניות, כגון עובדים בלתי מקצועיים ופקידים כלליים (ירידה של בין 20% ל-30%).

⁴ Frey, C.B. & Osborne, M.A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? Technological forecasting and social change, 114, 254-280

⁵ שביט מדהלה (2019). סיכון למחשוב בשוק העבודה בישראל. מתוך "דוח מצב המדינה 2019". ירושלים

- תרשים 1.1 -

שיעור השינוי באחוז המועסקים בישראל לפי משלח יד, 2013-2022



מקור: עיבודי שירות התעסוקה לנתוני הלמ"ס, 2022

2. תחזיות לשינויים

שינויים בעיסוקים ובמשלחי היד מתרחשים על אף שלכלכלה הישראלית יש עוד כברת דרך ללכת באימוץ החדשנות הטכנולוגית. מפרסום של משרד הכלכלה (בארי ואספרנסה, 2021)⁶ נמצא כי הרמה הדיגיטלית בה נמצאים העסקים בישראל נמוכה כמעט בכל פרמטר ביחס למדינות ה-OECD ולמדינות ההשוואה.⁷ בישראל רק 11% מהעסקים הם בעלי רמת עצימות דיגיטלית גבוהה או גבוהה מאוד, בהשוואה לממוצע של כ-15% מהעסקים במדינות ה-OECD ו-34% במדינות ההשוואה. כאשר משווים את רמת העצימות הדיגיטלית לפי גודל העסק מתקבל כי בישראל רק 9% ו-17% מהעסקים הקטנים ובינוניים (בהתאמה) הם בעלי רמת עצימות דיגיטלית גבוהה, בהשוואה ל-29% ו-54% במדינות ההשוואה (בארי ואספרנסה, 2021). הגברת העצימות הדיגיטלית בישראל צפויה רק לחזק, להעצים ולהגביר את השינויים וקצב השינויים שכבר נצפו בעיסוקים ובמשלחי היד.

המעבר לכלכלה ירוקה, כתוצאה ממשבר האקלים, מכתיב גם הוא שינויים גדולים שצפויים להתרחש בשנים הבאות. בשנת 2019 פורסמה התוכנית הירוקה האירופית (European-green-deal),⁸ אליה הצטרפה לאחרונה גם ישראל, אשר שמה לה ליעד להפחית את פליטת גזי החממה ב-55% לפחות עד שנת 2030, וכי עד שנת 2050 יהיו אפס פליטות גזי חממה ממדינות האיחוד. תחזיות גורסות כי לאימוץ אנרגיה ירוקה יהיו השפעות על היבטים רבים, ביניהן על שוק העבודה. אחת ההשפעות הצפויות בעקבות אימוץ טכנולוגיה ירוקה היא השתנותם של מקצועות מסוימים ואף היעלמותם של אחרים, כאשר מנגד תתיכן פריחת תחומי עיסוק חדשים. עדיין מוקדם להעריך את חוזקן של ההשפעות, אולם מחקר שנערך באירופה העריך כי בנוגע לסיכון למשרות בשוק העבודה נראה כי ההשפעות המנוגדות - יצירת משרות והיעלמות משרות - עשויות לבטל אחת את השנייה. על פי המחקר, הציפיה היא כי לטווח ארוך המעבר לאנרגיה ירוקה יוביל ליצירת משרות רבות יותר,

⁶ גלעד בארי, עילי אספרנסה (2021). "הפער הדיגיטלי" של המגזר העסקי בישראל: תוצאות סקר ה-ICT הישראלי הראשון בלמ"ס בהשוואה בינ"ל. משרד הכלכלה והתעשייה: אגף אסטרטגיה ותכנון מדיניות. ירושלים.

⁷ שבדיה, דנמרק, פינלנד, הולנד, בלגיה

⁸ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/delivering-european-green-deal_en

בהשוואה לאלה שיעלמו, וצפוי להתרחש גידול בביקוש לעובדים בתחומי עיסוק חדשים (פסטל, 2019)⁹.

זאת ועוד, לפני מספר שנים פרסמו שר הכלכלה והתעשייה, ניר ברקת ופרופ' מיקל פורטר מאוניברסיטת הרווארד, תוכנית אסטרטגית לישראל לשנת 2048. מתוך הבנה כי קצב גידול האוכלוסייה בישראל הוא מהגבוהים במערב, וצפיפות האוכלוסין במרכז הארץ כבר עתה גבוהה, קיים צורך להרחיב את פיזור האוכלוסייה, שתחיה בישראל בשנת המאה למדינה, סביב שלושה מטרופולינים מרכזיים: (1) במרכז, בין ירושלים לתל אביב; (2) בדרום, סביב העיר באר שבע; (3) בצפון, מחיפה וקו החוף ולכל אורך הגליל. פיזור האוכלוסייה וההתרחקות מהמרכז תתאפשר על-ידי יצירת הזדמנויות תעסוקה איכותיות גם בצפון ובדרום, ואשר יאפשרו גם למתגוררים בפריפריה הגיאוגרפית רמת הכנסה והשתכרות גבוהים. לשם כך המלצתם היא לנצל ולחזק את היתרונות היחסיים בכל אזור בארץ, תוך תמיכה ביצירת מקומות תעסוקה איכותיים תואמים. בדרך זו, יתאפשר פיזור האוכלוסייה והאפשרות למחייה בכבוד בכל רחבי ישראל. הממשלה פועלת מזה מספר שנים לחיזוק התעסוקה בפריפריה. אימוץ התוכנית ויישומה בשטח צפוי להוביל לשינויים נוספים בתמהיל העיסוקים ומשלחי היד של כח העבודה בישראל.

במקביל ליצירת והשתנות המשרות בישראל, חל שינוי גם בדפוסי העבודה, ובפרט בכל הנוגע לעבודה מרחוק. עם פרוץ משבר הקורונה ומגבלות הריחוק החברתי, מעסיקים רבים נאלצו לערוך התאמות לעבודה מרחוק, כאשר בשיא כ-72% מהעובדים במשק המשיכו לעבוד, רובם מרחוק. אמנם המצב כיום נמוך מהשיא שהיה בימי הקורונה, ועדיין מנתוני סקר כוח-אדם של הלמ"ס¹⁰ עולה כי 18.2% מהמועסקים עובדים מרחוק, ועל פי נתוני היוממות שמפרסמת חברת גוגל ישנה ירידה של בין 10% ל-20% במספר הנוסעים מדי יום מביתם למקום העבודה, בהשוואה לימים טרום הקורונה.

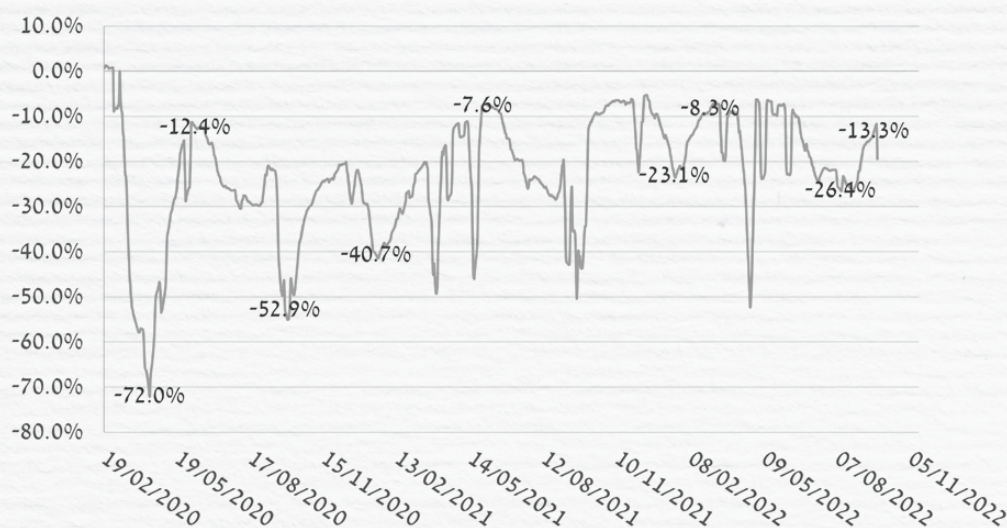
תרשים 1.2 - התוכנית האסטרטגית לישראל 2048, פורטר-ברקת 2019



Pestel, N. (2019). Employment effects of green energy policies: Does a switch in energy policy toward more renewable sources create or destroy jobs in an industrial country? IZA World of Labor 2019: 76, vol. 2

לוח 13 - מועסקים ושכירים (לא כולל הנעדרים זמנית מעבודתם כל השבוע), ממוצע שעות עבודה בשבוע, לפי ענף כלכלי ומשלח יד ועבודה מהבית, נובמבר 2022

- תרשים 1.3 -
שיעורי השינוי בנסיעה למקומות עבודה, פברואר 2020 - ספטמבר 2022



מקור: Our world in data: Google COVID-19 Community Mobility Trends¹¹

התאמות אלה האיצו את תהליכי השינוי האוטומטיים ודיגיטליים שהחלו קודם למשבר, בעיקר במשלחי יד עם מיומנויות גבוהות. כפי שניתן לראות מטבלה 1, שינויים אלה הובילו לעלייה נוספת בהשקעה בענף ההיי-טק הישראלי (קצב גידול הגבוה בעולם), שם מעסיקים רבים הגדילו את מצבת העובדים שלהם, ייתכן שמתוך ציפייה כי שינויים אלה ישמרו גם לטווח הארוך.

- טבלה 1.1 -
השקעה בחברות היי-טק ישראליות בהשוואה בינלאומית 2022-2019

שיעור גידול בהשוואה ל2019	שיעור גידול בהשוואה ל2020	2021	2020	2019	
232%	147%	26.56	10.77	8	ישראל
230%	170%	20.8	7.7	6.3	גרמניה
139%	119%	36.6	16.7	15.3	בריטניה
134%	164%	34.6	13.1	14.8	הודו
121%	93%	333.8	173	151	ארה"ב
108%	56%	12	7.68	5.76	צרפת
51%	33%	106	79.8	70.3	סין
20%	100%	8.5	4.25	7.1	סינגפור

מקור: Start-up nation central blog, 2022¹²

3. מקומם של המעסיקים

שוק העבודה עדיין הדוק, דבר המעצים את כח המיקוח של העובדים. ברם, בשנה האחרונה אנחנו

¹¹ <https://ourworldindata.org/grapher/changes-visitors-covid?tab=chart&stackMode=absolute&time=earliest..latest&country=~ISR®ion=World>
¹² <https://blog.startupnationcentral.org/general/2021-tech-trends-israel-is-winning-the-global-race-for-tech-funding>

עדים לדרישה הולכת וגוברת של מעסיקים לחזרה של העובדים אל המשרדים ולחזור, לפחות באופן חלקי, להסדרי עבודה הישנים ומוכרים. דרישה זו עולה גם בקרב חברות היי-טק¹³, שלרוב מהוות סמן קדמי לשינויים שעומד לחוות שוק העבודה, ואף זוכה לאיומים מצד המעסיקים שמי שלא יעשה כך יפוטל¹⁴.

עדויות אלה מצטרפות להודעות על צמצומים בכוח אדם והתייעלויות (בין היתר כתוצאה מעליית הריבית והתייקרות עלויות המימון) עליהן מכריזות חברות היי-טק ומעסיקים נוספים בחודשים האחרונים. ואכן מנתוני שירות התעסוקה, בחצי שנה האחרונה של השנה היתה עלייה עקבית במספר דורשי העבודה באבטלה, ובפרט ממשלחי יד המסונפים לענף ההיי-טק.

הרצון לחזור למצב הישן והמוכר, מקבל ביטוי נוסף גם בדרישות ובתנאי העסקה המופיעים בפירוט המשרות הפנויות הקיימות בשירות התעסוקה. על אף השינויים בצד ההיצע, בבחינת הדרישות המילוליות של המעסיקים ממועסקים פוטנציאלים לפי עיסוקים ומקצועות (מלבד לתנאי הסף השגרתיים של השכלה וניסיון מקצועי), לא קיים כמעט שוני באופי המשרה ובדרישות המעסיקים בהשוואה לדרישותיהם עוד לפני המשבר.

אחד ההסברים לניסיון להחזיר את הגלגל אחורה הוא הנכונות לאמץ מתודולוגיות תעסוקה חדשות על-ידי מעסיקים. מחד, בארגונים גדולים, ובפרט ברשויות ציבוריות ובתעשיות מסורתיות, קיים קושי לאמץ שיטות עבודה חדשות היות ובארגונים כאלה לא ניתן לבצע שינויים גדולים ודרסטיים במהירות חדה. כשמנסים לחשוב על ארגונים שכאלה, חושבים אינטואיטיבית על ארגונים ציבוריים ומשרדי ממשלה. אולם המציאות הנוכחית מוכיחה לנו כי גם חברות היי-טק גדולות לא חסונות מאיטיות. די לשים לב לתדהמה ולהפתעה שאחזה בחברת גוגל הגדולה, כאשר הופיעה לאחרונה האפליקציה CHAT-GPT שמאיימת לנגוס ברבים מרווחיה, והבהילות והפיזיות שבה פעלה גוגל לאמץ את BRAD כמתחרה (שאף הובילה אותם לבצע טעויות). מאידך למעסיקים קטנים ובינוניים לא תמיד יש את היכולות לזהות שינויים נדרשים, או את המשאבים הכלכליים לבצע ולהטמיע שינויים כאלה, בוודאי אם שינויים אלה הם גדולים מדי ביחס למחזור העסקי שלהם.

ג. התמקדות במיומנויות כבסיס להטמעת למידה

1. פוטנציאל לקידום

הצעתנו לפני כשנה, כי הממשלה תייצר מנגנון מוביליות כלכלית, מקבלת חיזוק מתוצאות מחקר לפיו 14% מהעובדות ו-17% מהעובדים בישראל הם בעלי פוטנציאל להעלאת שכר, כמעט כפול מהשיעור במדינות ה-OECD (מזר ופליישון, 2022).¹⁵ מתוך העובדים בשכר נמוך ל-60% מהגברים ול-46% מהנשים יש פוטנציאל להעלאת שכר. קבוצה זו מאופיינת בטווח הביניים של הכישורים, בהשכלה סמי-אקדמית ובעבודה במשלחי יד וענפים עם שכר נמוך יחסית. עוד מאפיין אותם גיל יחסית מבוגר ושיעור גבוה יחסית של בני החברה הערבית.

גם הניסיון לחזות מה נעבוד או נחשוב בעוד מספר שנים, בין אם בטווח הקצר ובין אם בטווח היותר ארוך, עלול להיות מועד לכישלון. קשה מאוד (עד בלתי אפשרי) לחזות את הופעתן של טכנולוגיות חדשות, וקשה שבעתיים לחזות את השפעתן על האנשים עצמם, בפרט שלא ברור אופן אימוץ הטכנולוגיות הללו. לשם הדוגמא: אחרי מלחמת העולם הראשונה והפצצת הירושלמי, מומחים חזו

¹³ <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001408990>

¹⁴ <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001433969>

¹⁵ יובל מזר, אבי פליישון, (2022). שיעור מקבלי שכר מתחת לפוטנציאל בישראל בהשוואה למדינות OECD. הג'וינט. ירושלים

שאנחנו בפתחו של עידן האטום, והעריכו שעד שנת 2000 אנשים יחיו במושבות גרעיניות על הירח או מאדים (נח-הררי, 2015).¹⁶ מנגד, אף אחד מהמומחים האלה לא חזה את הופעת רשת האינטרנט והשפעתה העצומה על חיינו. דוגמאות אלו מחזקות את אי-הוודאות כלפי העתיד.

בעולם דינאמי, בו הטכנולוגיה מתפתחת באופן תדיר (ויש אומרים גם בקצב מעריכי (אקספוננציאלי), משלחי יד משתנים ואנשים מחליפים עבודה באופן תכוף יותר, מועסקים ומחפשי עבודה נדרשים לצבור לעצמם ארגז כלים רחב ומגוון בכדי להתפתח בעולם העבודה, ולעיתים אף כדי להמשיך להיות חלק מעולם העבודה. האדם נדרש לחזק את יכולותיו וכישוריו בביצוע משימות שאין להם תחליף טכנולוגי, ולהעצים את היצירתיות שלו, הרגישות החברתית וביצוע משימות המצריכות שיקול דעת וגמישות מחשבתית (Autor, 2015).¹⁷ כשם שמערכות בינה מלאכותית לומדות כל הזמן את דפוסי ההתנהגות של אנשים או מערכות מסוימות, כך נדרש כיום גם מהאדם.

בני האדם הם יצורים סתגלנים, שמתרגלים ומאמצים את אורך החיים היומיומי, אולם רבים מאיתנו, ולעיתים כולנו, לא מבינים את ההשלכות של השינויים שינויים תוך כדי שהם קורים. מטבע הדברים, בני האדם סובלים מתפיסה מוגבלת של המציאות תוך כדי שהיא מתרחשת (myopia), ונוטים להתעלם מסימנים שעולים (Brown, & Lewis, 1981).¹⁸ לעיתים מתוך אמונה ש"לי זה לא יקרה". זאת ועוד, למידה היא תהליך שגוזל מאנשים משאבים רבים כגון: זמן, מאמץ קוגניטיבי, קשב, מתח נפשי ולעיתים גם תקציב. לכן, טבעי שבני אדם יתחמקו מתהליך למידה בלתי פוסקת, במיוחד נוכח הגירויים הקיימים בעולם הדיגיטלי מסביבנו (Kahai, Jestire, & Huang, 2013).¹⁹

אם אנשים לא חיים במודעות לצורך במקסום פוטנציאל ההשתכרות ובחשיבות הלמידה מתמשכת כהכרח להבטחת המצב התעסוקתי לטווח ארוך, יש צורך שגורם חיצוני יוביל, ידחוף וידריך אותם (הממשלה למשל). כל עוד קיים כשל שוק אשר פוגע בפוטנציאל הצמיחה של המשק, ולמדינה יש תמריץ לקדם את הפרטים בה כדי לאפשר לכלכלה לצמוח ולמשק למקסם את פוטנציאל הצמיחה שלו, עליה לנהל ולנווט את תהליכי השינוי הללו ואת ההתפתחות המשקית. אם אין די בידו הנעלמה של השוק החופשי כדי להתמודד עם מהלכים אלה, על המדינה לגבש מדיניות סדורה וארוכת טווח אשר מבוססת על עקרון הלמידה לאורך החיים, כמוטיב מרכזי ומוביל בחיי העובד, וככורח של שוק העבודה המשתנה, במטרה להבטיח צמיחה מכלילה (inclusive growth) שמקיפה את כל חלקי האוכלוסייה.

אם בעתיד שואפת הממשלה, שמתנהלת תדיר במציאות של משאבים מוגבלים, להתנתק מתפקיד כמובילת ומממנת השינויים והלמידה, עליה לפעול לא רק למתן ו/או סבסוד קורסים והכשרות כי אם גם בשדה החינוך והבניית הרגלים, בקרב מועסקים ומעסיקים, קטנים וגדולים, בהווה ובעתיד. אנשים מושפעים מהחברה הסובבת אותם, וכשהם חלק מהחברה הם נוטים לאמץ את הסטנדרטים שלה (Bond & Smith, 1996).²⁰ אדם אשר חי במודעות ללמידה רכישה ושיפור יכולות ומיומנויות יצליח להתאים עצמו כל הזמן למציאות ולדרישות שוק העבודה המשתנה, ללא צורך בהתערבות חיצונית. על כן, במציאות הנוכחית הדבר החשוב ביותר הוא לעורר בכל אדם את ההבנה והצורך הפנימי בלמידה תמידית, ונחיצותה לחיינו. אדם אשר מודע לצורך בלמידה מתמשכת ופועל לשדרוג מתמיד של יכולותיו, כישוריו ומיומנויותיו, לא נצרך להתערבות מצד גורם חיצוני.

יובל נח-הררי. (2015). ההיסטוריה של המחר. כנרת, זמורה-ביתן, דביר. ישראל.

Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of economic perspectives*, 29(3), 3-30.

Brown, D. J., & Lewis, L. M. (1981). Myopic economic agents. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 359-368.

Kahai, S., Jestire, R., & Huang, R. (2013). Effects of transformational and transactional leadership on cognitive effort and outcomes during collaborative learning within a virtual world. *British Journal of Educational Technology*, 44(6), 969-985.

Bond, R., & Smith, P. B. (1996). Culture and conformity: A meta-analysis of studies using Asch's (1952b, 1956) line judgment task. *Psychological bulletin*, 119(1), 111.

2. שנת המיומנויות

רק בספטמבר האחרון הכריזה נשיאת האיחוד האירופי כי שנת 2023 תהיה שנת המיומנויות של האיחוד האירופי. בשנה זו האיחוד האירופי מתכוון להתמקד בהשקעה בתחום החינוך, ההכשרה, קידום ושדרוג מיומנויות של האוכלוסייה (professional education and upskilling), ובכללן מיומנויות דיגיטליות. "ריבוי המשרות הפנויות זה האתגר עמו מתמודדים המעסיקים באירופה ועלינו להשקיע הרבה יותר בהכשרה והשכלה נוספת" (הנאום השנתי של נשיאת האיחוד אורסולה ואן דר לאיין²¹). היעד שהאיחוד האירופאי הציב לשנת 2030 הוא ש-80% מהאזרחים יהיו בעלי מיומנויות דיגיטליות בסיסיות, וכ-20 מיליון אנשים יועסקו כמומחי מידע ותקשורת. יעדים אלו נקבעו מתוך הבנה שהשקעה זו נדרשת לטובת חיזוק הסביבה הכלכלית והתעשייה האירופאית, איוש המשרות הפנויות המוצעות והעובדים הדרושים למעסיקים, ובכללם מעסיקים קטנים ובינוניים.

מהלך זה מתכתב אף עם הגישה הגורסת כי מעסיקים צריכים לעבור מניהול לפי תפקידים ומשרות לניהול לפי מיומנויות ויכולות (Skills based organization). גישה זו מוצגת בהרחבה בדוח מיוחד שפורסם לאחרונה על-ידי חברת הייעוץ דלויט (Cantrell et al, 2022)²². דוגמא אחת לכך היא גיוס איש תקציבים ללא קשר להשכלתו (לדוגמה, רואה חשבון או מהנדס), אלא על סמך בחינה של יכולותיו הכמותיות ומיומנותו לקבל החלטות על סמך נתונים.

3. פרויקט ESCO

לפני מספר שנים החל באיחוד האירופאי במיזם ESCO (European Skills, Competences and Occupations classification). מיזם זה הוא מאמץ בין מדינתי אליו חברה גם מדינת ישראל באמצעות שירות התעסוקה, היוצר מיפוי עומק של כלל המקצועות המוכרים לנו כיום ולזיהוי המיומנויות העומדות מאחוריהם. הנחת העבודה הייתה, שהיות ואין דרך לנבא במדויק אלו מקצועות יידרשו בשוק העתידי ואלו ייעלמו, עלינו לראות את הניסיון התעסוקתי של העובד כסך של מיומנויות ולא בהכרח כרצף של תפקידים אותם מילא. באותו אופן, כל מקצוע, בין שהוא קיים בשוק הנוכחי ובין שיתקיים בשוק המשתנה והעתידי, נתפס כסך של מיומנויות נדרשות.

מציאות כזו מאפשרת ניהול יעיל ואפקטיבי יותר של הקשר בין היצע לביקוש. באמצעות ההתמקדות במיומנויות, יצירת התאמות בין דורשי העבודה למשרות הפנויות הופך לאפקטיבי הרבה יותר, וההתאמה של העובד למשרה נבחנת על סמך מצבור המיומנויות שצבר, ולא על סמך מגוון המשרות שאייש. כלים אלו מאפשרים לזהות במידת הצורך אילו מהמיומנויות הן נדרשות לחזק או לרכוש כדי שמועמדותו למשרה מסוימת תתאפשר.

במסגרת המאמץ הזה מופו עד כה 13,890 מיומנויות שונות, מתוך הגדרתם של כ-3008 מקצועות הנגזרות מתוך הגדרה בינלאומית מצומצמת יותר של משלחי יד (ISCO 08). מגוון המיומנויות הללו קובצו באופן היררכי לכדי 8 אשכולות "על" (clusters), שהן:

מיומנויות תקשורת, שיתוף פעולה ויצירתיות

- מחקר וחשיבה אנליטית
- סיעוד וטיפול
- עבודות כפיים
- מיומנויות ניהול
- מיומנויות דיגיטליות

²¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ov/SPEECH_22_5493
²² <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/news/2022-state-union-2023-will-be-european-year-skills>
<https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/skills-based-organizations.html>

- בינוי
- מיומנויות תפעול מכונות.

אימוץ ESCO בשירות התעסוקה

כיוון שהשירות אוסף מידע על משלח היד של כל אחד משלושה מליון אנשים שעברו בשירות התעסוקה בעשור האחרון, בשנת 2020 אימץ שירות התעסוקה את נתוני ESCO, כחלק בלתי נפרד מתוך תהליכי העבודה שלו במטרה לזהות את המיומנויות של דורשי העבודה. במקביל, בשנה האחרונה, החל השירות בהפעלת פיילוט שמאפשר לזהות את המיומנויות של דורשי העבודה והמשרות, במטרה לייצר התאמה טובה יותר ולצמצם פערי היצע-ביקוש (ר' פירוט בהמשך). מאגר המידע של שירות התעסוקה מאפשר לזהות באופן טוב את המיומנויות של כל אחד מדורשי העבודה ברמה היסטורית ובכך מאפשר למקדם בזיהוי המגמות וההתאמה על בסיס היסטורי ולא רק על בסיס נתונים חדשים.

4. השכלה והכשרה

השיח בנוגע למיומנויות דורש גם התאמות בתחום ההדרכה. כיום השיח השולט בתחומי ההכשרה וההדרכה הוא בשפה של מקצועות ותפקידים. כדי להטמיע דרך חשיבה וניהול אחרות יש צורך לארגן מחדש את מערך ההדרכה בישראל, ובהמשך גם את מערך האקרדיטציה, באופן שיוסיף את נקודת המבט של מיומנויות שוק העבודה.

כיום, תנאי הסף לרוב המשרות הפנויות הינם השכלה וניסיון מקצועי בתחומים מסוימים. כדי להכשיר ולהתאים את הבוגרים לנדרש בשוק העבודה, מסגרות החינוך וההדרכה מארגנות ומעצבות את תכני הלימוד שלהן בהתאם, ואף מעניקות תעודה הסמכה/ גמר עם השלמת החובות לרכישת המקצוע המסוים. מעבר לעולם מבוסס מיומנויות, מחייב גם מעבר להדרכה תואמת ומתן תעודה גמר עם השלמת החובות הנדרשות לרכישת המיומנויות הנדרשת (Skills based learning). לשם המחשה: כדי לעסוק בניהול תקציב לא ידרש בהכרח תואר בכלכלה או בחשבונאות, אלא ניתן להסתפק במועמד עם השכלה כללית אבל שיש לו תעודות הסמכה בחשיבה מתמטית, ניתוח מספרים והבנה של התיאוריה הכלכלית הנדרשת.

למידה מבוססת מיומנויות מתכתבת גם עם העולם בו אנו חיים. כפי שהוצג לעיל, אנשים פחות נכונים להשקיע מאמץ ללמידה כשיש להם אלטרנטיביות דיגיטליות שתוספות את הקשב שלהם, והם מחפשים לרוב תוצאות וניצחונות מהירים. גם מעסיקים מחפשים לרוב מועסקים שיענו על הדרישות שלהם כאן ועכשיו. שדרוג הידע על סמך שדרוג ו/או הטמעת מיומנויות חדשות, צפוי להיות מהיר יותר ולענות על הדרישה והצורך מצד מועסקים ומעסיקים בעולם העבודה המודרני.

במטרה לחזק את העובדים הללו ולהגביר את תפוקה המתקבלת מהם, יש צורך גם בשיתוף פעולה עם המעסיקים שלהם. שיתוף הפעולה של המעסיקים, נדרש בראש ובראשונה כדי שיאפשרו לעובדיהם זמן פנוי להשקעה בהון האנושי שלהם. לעיתים ניתן יהיה לקדם את העובד לתפקיד אחר אצל אותו מעסיק, תוך השקעה קטנה. לעומת זאת, ייתכנו מצבים בהם הפתרון האופטימאלי לעובד ולמדינה יהיה לעבוד קורס מעבר לשעות העבודה, מתוך כוונה לעבור לעבודה מכניסה יותר אצל מעסיק אחר. יתרה מכך, בעולם כה דינאמי, הכשרות ארוכות וחד פעמיות, או כאלה המתאימות לפלח מעסיקים ועיסוקים מסוים, הופכות פחות רלוונטיות ונחוצות. שיתוף פעולה עם מעסיקים נדרש גם כדי להתאים את תכני ההכשרה ואורכה.

בעשרים השנה האחרונות מחלחלת ההבנה בעולם החינוך הממלכתי שלא ניתן להסליל דורות שלמים של תלמידים בדרך הקלאסית, ללא התייחסות למיומנויות בסיס. על כן, יש להקנות לבוגר סט של מיומנויות בסיסיות (קוגניטיביות, רגשיות, חברתיות, גופניות), לצד הקניית ידע וערכים, אשר יניחו את היסודות להשתלבותו בהמשך בשוק העבודה המודרני²³.

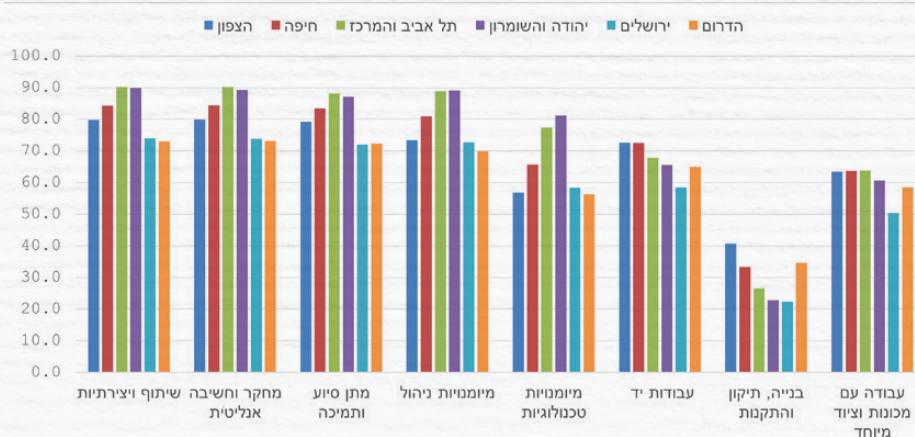
5. מימוש הפוטנציאל

אי הוודאות הקיימת בשוק העבודה והמציאות המשתנה בו באופן תדיר מחד, ומאידך המשאבים המוגבלים של בעלי העניין כגון: מגבלת התקציב של הממשלה, מגבלת הזמן וחסמים קוגניטיבית מצד המעסיקים ומועסקים, מחייבת פעולה אפקטיבית, היעילה המספקת הצלחות מהירות, גם אם הן קטנות. העולם הדיגיטלי בו אנו חיים, מאפשר לפעול להעצמת ההון האנושי בישראל ומקסום פוטנציאל ההכנסה, מול מועסקים ומעסיקים, לחיזוק הפריפריה ומימוש תוכנית פורטר-ברקת, תוך שימוש נכון במאגרי המידע הקיימים ומיקוד העשייה ברמת המיקרו. שירות התעסוקה הציבורי מאפשר למדינה ולאזרח להגיע לאותן ניצחונות נדרשים על בסיס מידע, ניסיון ועבודה ממוקדת.

לשירות התעסוקה מאגר נתוני פרט ייחודי שאין שני לו. מעצם היותו גוף ממשלתי ותיק, מאגר המידע של השירות כולל מידע היסטורי ייחודי ורב ערך, אשר מאפשר לשירות לזהות תופעות בשוק התעסוקה, שאף גוף אחר לא יכול לזהות - כגון חזרתיות תכופה לאבטלה, שהשירות היה לראשון שזיהה והעלה את התופעה הזו לתודעה של קובעי המדיניות בישראל (דוח שנתי לסיכום שנת 2019)²⁴. יתרה מכך, במהלך השלוש שנים האחרונות, עברו דרך שירות התעסוקה כ-2.5 מיליון אנשים שונים (חלקם בתקופת הקורונה), אשר לגביהם מחזיק השירות במאגר מידע מזהה אודות משלחי היד שלהם וההיסטוריה התעסוקתית שלהם. אימוץ המתודולוגיה של ESCO, מאפשרת לשירות לזהות גם את סט המיומנויות של הפרט בפילוחים שונים. דוגמא לכך מובאת בתרשים 1.4, בו מוצגת רמת המיומנויות של מחפשי העבודה בשנת 2022 בהתאם לשמונת אשכולות העל בסיווג המיומנויות, ובחלוקה לפי אזור המגורים בארץ. כפי שניתן להבחין מהתרשים, בעוד ששיעור גבוה ממחפשי העבודה מאזור המרכז וי"ש הם בעלי מיומנויות ניהול, מחקר וטכנולוגיה, בקרב תושבי הפריפריה שיעור האנשים המחזיקים במיומנויות אלה נמוך יותר, ומאידך שיעור גבוה מהם מחזיקים דווקא במיומנויות טכניות כגון: עבודות יד, בנייה ועבודה על ציוד תעשייתי. למעשה הטכנולוגיה הקיימת בשירות התעסוקה מאפשרת ללקוחותיו להבין ולפרק את ארגז הכלים שצברו, באופן שלא בטוח שהם היו יודעים לעשות זאת בלעדיו.

- תרשים 1.4 -

רמת המיומנויות של מחפשי העבודה בשירות התעסוקה לפי אזור גיאוגרפי, 2022



<https://meyda.education.gov.il/files/Planning/renewable-learning-concept.pdf>

שירות התעסוקה הישראלי (2020). דוח שנתי לסיכום שנת 2019. ירושלים.

23

24

מעבר למאגר המידע הייחודי, הפריסה הארצית הרחבה של לשכות שירות התעסוקה, והיכולת להתאים את השירותים לצרכים הייחודיים של קבוצות שונות בחברה, מציבים את שירות התעסוקה כשחקן המפתח במאמץ המדינתי לקידום והעצמת ההון האנושי בישראל. בשנתיים האחרונות מפעיל שירות התעסוקה, יחד עם קרן רש"י, את מיזם WORKIT, אשר נועד לאפשר קידום ועיצוב תעסוקה ברמה המקומית והאזורית. כשם שמטרת העל של תוכנית פורטר-ברקת היא להבטיח פרנסה ראויה בכבוד גם בפריפריה, מטרת העל של מיזם WORKIT היא לפעול בשיתוף פעולה עם ראשי הרשויות במטרה להבטיח שאוכלוסייה איכותית המתגוררת בפריפריה תמשיך להתגורר שם, תוך מציאת עבודה מספקת ומקור פרנסה ראוי. כחלק מהמיזם, פועל שירות תעסוקה לחיזוק שיתופי הפעולה עם כלל השחקנים והגורמים הפועלים בשדה התעסוקתי (מעסיקים, גופי הכשרה ורשויות מקומיות), מתוך הבנה שבמרחב המקומי פועלים שחקנים רבים, אולם המכנה המשותף של כולם הוא המחסור במשתתפים ובידיים עובדות. שירות התעסוקה מאפשר לכלל השחקנים הללו להוציא הלכה למעשה את תוכניותיהם לפועל, וזאת לצד הסיוע המקצועי מצד עובדי השירות, העוסקים בייעוץ, אימון, הכוונה וקידום תעסוקתי, לצד עשייה רחבה בתחום התיווך הישיר להשמה.

החיבור בין מאגר מידע עשיר ליכולות ביצוע ופריסה גיאוגרפית מאפשרים לממש את החזון התעסוקתי לישראל, כאשר שירות התעסוקה משמש כציר המרכזי (pivot) לחיבור בין כלל הגורמים, וכשער לעבודה ממוקדת ופרו-אקטיבית מול מעסיקים, מועסקים ומחפשי עבודה כאחד.

דוגמא הממחישה יתרון זה זוהי הפעילות שנעשתה בשיתוף עיריית קרית שמונה לעידוד חזרת תושבים עוזבים. קרית שמונה (כמו ערים פריפריאליות רבות) היא עיר שסבלה (ובמובנים מסוימים עדיין סובלת) מעזיבה של תושבים שעוברים להתגורר במרכז הארץ, בסמוך למוקדי תעסוקה. רבים מתושבים אלה הם אקדמאים ובעלי מקצועות חופשיים שהזדמנויות תעסוקה שלהם בקרבת העיר קרית שמונה היו מצומצמות. בשנת 2021 החליטה חברת היעוץ deloitte לפתוח שלוחה בקרית שמונה. שירות התעסוקה, באמצעות מאגר המידע הייחודי שברשותו, פנה לכל התושבים שעזבו את קרית שמונה בעשור האחרון, ושלחם השכלה בתחומים שנדרשו ע"י חברת הייעוץ, והציע להם להתמודד על המשרות הפניות שהציעה החברה ולשקול חזרה לעיר הולדתם. בחלוף חצי שנה של פעילות מאומצת, חזרו עשרות תושבים לגור בקרית שמונה בעקבות הצעת העבודה החדשה. נוכח הרצון להעצים את התעסוקה בפריפריה, בתחומים בהם להם יש יתרון יחסי אזורי, הדוגמא לעיל היא רק דוגמא אחת מני רבות, לפעילויות תעסוקתיות נוספות שניתן לבצע בקידום היישום של תוכנית פורטר-ברקת באמצעות החיבור בין הנוכחות הפיזית של שירות התעסוקה ביישובים, ובין מאגר המידע הייחודי שברשות הארגון.

ד. סיכום

חיזוק הסביבה הכלכלית והתעשייה, צמצום אי השוויון והפערים החברתיים, איוש המשרות הפניות המוצעות והעובדים הדרושים למעסיקים, ושיפור צמיחת התוצר אפשרית באמצעות ביצוע במקביל של מספר צעדים הכרחיים:

1. הטמעת למידה לאורך החיים כמוטיב מרכזי בחיי המועסקים כולם
2. קיום מנגנון מנוהל של מוביליות כלכלית של מועסקים
3. התבססות על הקניית מיומנויות יסוד, במקום על הכשרות מקצועיות
4. קשר עם מעסיקים, להגברת הזמנות של עובדיהם ללמידה (לאו דווקא לביצוע ההכשרה או

לקביעת התכנים עצמן)

5. עבודה מבוססת נתונים ברמה מקומית

6. הצבת שירות התעסוקה כציר המרכזי לניהול התהליך

על המדינה לגבש מדיניות סדורה וארוכת טווח אשר מבוססת על עקרון הלמידה לאורך החיים, כמוטיב מרכזי ומוביל בחיי העובד, וככורח של שוק העבודה המשתנה. כל זאת במטרה להבטיח צמיחה מכלילה (inclusive growth) שמקיפה את כל חלקי האוכלוסייה ושאף אחד לא יישאר מאחור!. אין די בידו הנעלמה של השוק החופשי כדי להתמודד עם מהלכים אלה, ועל הממשלה לנהל ולנווט את תהליכי השינוי הללו ואת ההתפתחות המשקית בישראל.



תמונת מצב כללית של שוק העבודה

- פרק 2 - תמונת מצב כללית של שוק העבודה

פרק זה מתמקד בהשוואה רב-שנתית של המדדים העיקריים בשוק העבודה, במטרה לאפשר לזהות באופן ברור את המגמות ארוכות הטווח במשק הישראלי ותופעות שהועצמו במהלך השנה האחרונה. שנת 2022 הייתה השנה הראשונה מפרוץ נגיף הקורונה בה השפעות משבר הקורונה נעלמו, והיא סימלה חזרה (כמעט) מלאה לשגרה - שיעור ההשתתפות בעבודה ושיעור התעסוקה חזרו לרמתם טרום הקורונה, ואף מעבר לזה. עם זאת, השלכות מסוימות על שוק התעסוקה עדיין באות לידי ביטוי במהלך השנה. בעיקר בולטים שיעורי ההשתתפות בעבודה של נשים בגיל מבוגר - נתון המשקף המשך מגמה של השינוי המשמעותי שהתרחש בהשתלבות בעבודה של נשים לאורך כל העשור האחרון, ובפרט בנוגע לגידול בשיעור המועסקות במשרה מלאה, וייתכן ומושפע בחלקו משינוי בגיל הזכאות הסטטוטורי לקצבת זקנה. עוד בולטת היציבות במספר שעות העבודה הממוצעות לעובד בשבוע, שבשילוב עם הממצא על הגידול במספר המועסקים במשרה מלאה, מלמדת על ירידה במספר שעות העבודה בשבוע של עובד במשרה מלאה.

א. כוח העבודה

כוח העבודה בישראל עלה באופן עקבי במהלך העשור האחרון ברמה של כ-1.9%¹ לשנה באופן ממוצע, תוך תנודתיות שאפיינה את המשק לאורך העשור (תרשים 2.1). עלייה מתמדת בכוח העבודה במשק הישראלי מכניסה לשוק העבודה היצע של עובדים חדשים שמביאים עימם יכולות ומיומנויות שונות. גידול בכוח העבודה עשוי לעזור בהגדלת התוצר הלאומי הגולמי, העלאת מגוון וזמינות עובדים למשלחי היד השונים, אך לצד זה גם לעלות ביקושים מצד העובדים למשרות ראויות.

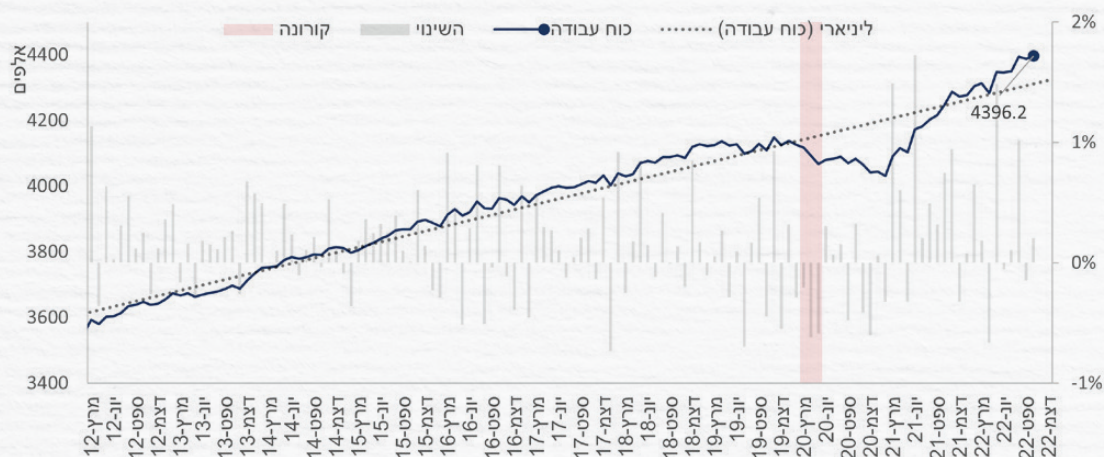
הגדרות כוח אדם וחשיבותו: כוח העבודה בישראל נשען על סקר כוח אדם אותו עורכת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה והוא מורכב ממועסקים ומקבוצה של בלתי מועסקים, הכוללת אנשים שלא עבדו כלל (אפילו לא שעה אחת), חיפשו עבודה באופן פעיל בארבעת השבועות האחרונים ואשר היו זמינים לעבודה. חשוב לכלכלת המשק שכוח העבודה יתחדש באוכלוסייה צעירה ממספר סיבות, שהעיקריות שבהן: הגדלת הפריור, זמינות עובדים להחלפה של עובדים שפורשים מכוח העבודה (ועל ידי כך ווידוא שרציפות היצע עובדים נשמר), הכנסת רעיונות חדשים ופתיחות לטכנולוגיה חדשנית - מה שיכול להוביל ליותר פרודוקטיביות. לבסוף, כוח עבודה צעיר יותר ומשכיל יותר יכול להוות עזר למשיכת השקעות למשק, כחלק מתרומתו הגדולה מעצם היותו כוח עבודה עם מיומנויות גבוהות.

מספר המצטרפים לכוח העבודה מדי שנה בישראל נאמד בממוצע של כ-73 אלף איש ואישה מעל גיל העבודה (אם בוחנים מאז שנת 2012), כמות זו של אנשים מספקת את הביקוש לעובדים מצד המעסיקים, ממתנת את עליית השכר ועוזרת להגביר את הפרודוקטיביות השולית של התעשייה

¹ החישוב נעשה החל משנת 2012 ותוך התחשבות בכך שכוח העבודה גדל מדי שנה ולא סטטי ולכן זהו הגידול הקבוע הממוצע הדרוש על מנת להביא את כוח העבודה לערכו הממוצע העדכני לסוף שנת 2022.

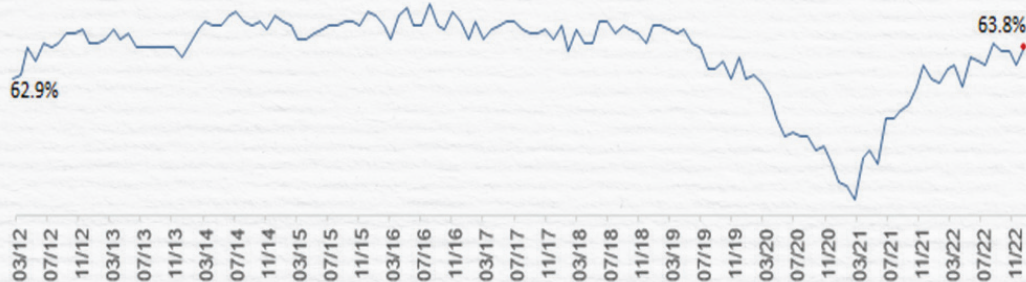
בארץ. עם זאת, שיעור ההשתתפות בכוח העבודה נשאר קבוע יחסית סביב ערך ממוצע של 63.4%. מעבר לכך, תמהיל כוח העבודה לפי פילוח קבוצות גיל מראה כיצד כוח העבודה מכיל יותר ויותר עובדים מבוגרים - דבר המצביע על הזדקנות כוח העבודה. מגמה זו דומה למדיניות מפותחות רבות ביניהן מדינות ה-OECD וארה"ב.

- תרשים 2.1 -
כוח העבודה, נתונים מנוכי עונתיות, (אלפים) ינואר 2012 - דצמבר 2022



במהלך תקופה של ארבע שנים, בין ינואר 2019 לדצמבר 2022, עלה כוח העבודה² מכ-4.13 מיליון נפשות לכ-4.4 מיליון נפשות. הירידה המשמעותית והמהירה בתחילת משבר הקורונה (הסגר הראשון באפריל 2020), הובילה לאחר מכן לתגודתיות שנמשכה עד חודש יולי 2021, אז הופסקו דמי הזכאות הממושכים לדמי אבטלה עבור בני 45 ומטה.

- תרשים 2.2 -
שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ינואר 2012 ועד דצמבר 2022 מנוכה עונתיות



כפי שניתן לראות בניתוח (תרשים 2.2), כוח העבודה נמצא במגמת עלייה תמידית, פרט לתקופות הסגרים שהורידו את שיעור התעסוקה,³ תוך תגודתיות מחזורית המושפעת ממשברים כלכליים, שינויים דמוגרפיים, קצב ילודה והגירה.⁴ למעשה, החל מינואר 2022 ועד דצמבר 2022 שיעור ההשתתפות בכוח העבודה⁵ גדל משיעור של 62.9% ל-63.8% (עלייה של 0.9 יחידות האחוז).

² כוח העבודה, (אוכלוסייה פעילה) מוגדר בתור אוכלוסיית האנשים שמועסקים ועובדים לפחות שעה בשבוע בעלי עבודה אך נעדרים מסיבות מחלה, התפטרות או מעבר בין משרות. הבלתי מועסקים מוגדרים בתור מחוסרי עבודה אבל מחפשים באופן אקטיבי אחר תעסוקה וזמינים לעבוד.

³ שיעור התעסוקה (employment rate) מוגדר כמספר המועסקים ביחס לקבוצת הגיל הרלוונטית, הפעם בהתאם לכלל גילי העבודה (15 ומעלה).

⁴ הירידה המוגבלת מוסברת בכך שדורשי עבודה שהיו בחל"ת, נחשבו בסקר כחלק משוק העבודה (בשונה מהנחיות ארגון העבודה הבינלאומי, ILO).

⁵ שיעור ההשתתפות מוגדר בתור כוח העבודה מחולק לכלל אוכלוסיית גיל העבודה (15 ומעלה).

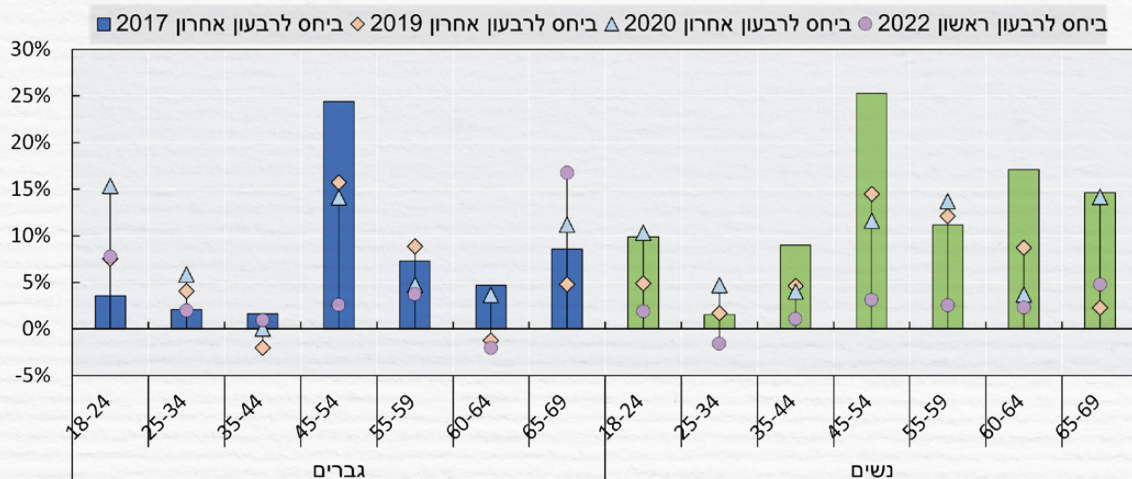
1. כוח העבודה בחלוקה לפי גיל ומגדר

על מנת לקבל מושג מעמיק יותר לגבי התמורות שחלו בכוח העבודה לקראת סוף שנת 2022, מוצגת בחלק זה ניתוח של שיעור ההשתתפות לפי קבוצות גיל ומגדר. בנוסף לכך, נתייחס לשיעור ה"מתייאשים" מחיפוש עבודה ונבחן את מאפייניהם בסוף שנת 2022. באופן כללי, ניתן לראות כי קיימים הבדלים משמעותיים הן בשיעור ההשתתפות והן בקצב השינוי בשיעור המשתתפים בכוח העבודה בחלוקה לפי מגדר וגיל (תרשים 2.3).

הפער הבולט ביותר ברבעון האחרון של שנת 2022 ביחס לרבעון הראשון של שנת 2022 הוא בקבוצות הקצה: גילים צעירים (18-24) ובגילים המבוגרים (לקראת גיל פרישה). בחינת השינויים שחלו ברבעון האחרון של 2022 ביחס לרבעון הראשון של שנת 2022, ממחיש את העלייה הזדה יחסית של כ-2.5% בגילים 45-54 בקרב גברים ונשים, אך גם בקרב גילי 55-59 בשתי הקבוצות. עלייה חדה יותר התרחשה בגילי 65-69 אצל קבוצת הגברים, לעומת עלייה מתונה יותר, כמעט בכמחצית, בקרב הנשים. יוצאי הדופן הם נשים וגברים בגילאי 25-44 ששיעור העלייה היה הנמוך ביותר מבין כל הקבוצות. נתון זה עשוי להעיד על קשיי הסתגלות, או על שינוי תפיסתי באופי העבודה הרצוי לאחר המשבר שנגרם כתוצאה מהתפרצות נגיף הקורונה, וחסמי כניסה מחודשים לכוח העבודה עם שיעור מתייאשים גבוה יחסית. כמו כן, נשים בגילי 60-64 חוו עלייה קטנה וזאת במקביל לעלייה בגיל הפרישה הסטטוטורי⁶ עבור נשים.

- תרשים 2.3 -

שינוי (אחוזים) בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה ברבעון אחרון 2022 יחסית לרבעונים אחרונים בשנים 2017, 2019, 2021 ורבעון ראשון של 2022.



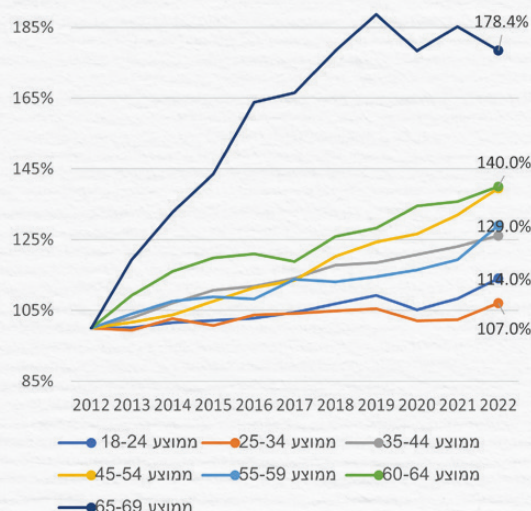
הקבוצות היחידות שחוו דווקא ירידה לעומת הרבעון הראשון בשנת 2022 הן נשים וגברים בגילי 25-34 (נשים) ו-60-64 (גברים). בטווח ארוך עולה תמונה שונה במקצת (תרשים 7) כאשר משווים לרבעון האחרון של שנת 2017. לפי השוואה זו, ניתן לראות כי בניגוד לירידה בשנת 2022, בטווח הארוך יש עלייה בשיעור ההשתתפות של נשים בגיל 25-54 ביחס לרבעון האחרון של 2022. כמו כן, ישנו שינוי רציני יותר אצל הנשים בכל קבוצות הגיל יחסית לרבעון האחרון של שנת 2017. כך למשל, שיעור ההשתתפות בעבודה של נשים מבוגרות (65-69) עלה בכ-15%. השינוי הבולט ביותר בקבוצת הגברים הוא בגילאי 45-54 יחסית לשנת 2017 עם עלייה של קרוב ל-25% (עלייה זהה בקבוצה המקבילה אצל הנשים).

⁶ גיל הזכאות לקצבת זקנה של המוסד לביטוח לאומי.

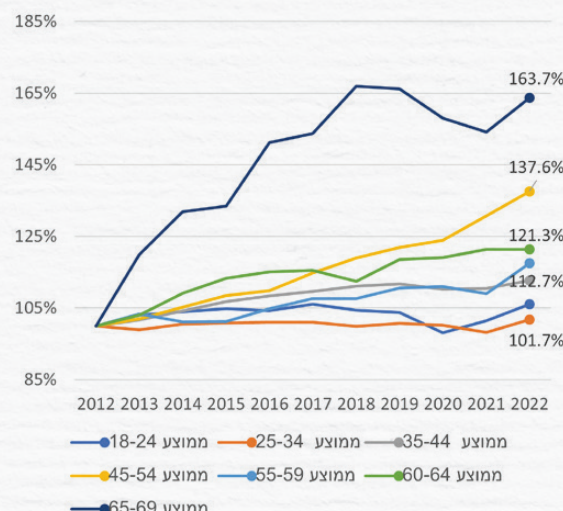
הפער שמתגלה בין המגמה השנתית ובין המגמות הרב שנתיות הוא בעל משמעות. בטווח הארוך, ניתן לראות כיצד שיעור ההשתתפות של נשים גדל בקצב מוגבר בהשוואה לשיעורי ההשתתפות בכוח העבודה לעומת שיעור ההשתתפות של הגברים. חלק מעלייה זו נובע משיעור ההשתתפות בעבודה נמוך יחסית של נשים לפני כעשור.

עם זאת, בהסתכלות על טווחי גילאים ספציפיים אפשר לראות מגמות סותרות - תרשימי שינוי שיעור ההשתתפות (תרשים 2.4 תרשים 2.5) לפי מגדר ממחישים את המצב בצורה יותר כוללת. לפי תרשים זה רואים כי קבוצת גיל הקצה המבוגרת ביותר, 65-69, גם בקרב הנשים וגם בקרב הגברים עלתה ביחס לעצמה באופן המשמעותי ביותר (78.4% עלייה אצל הנשים ו-63.7% עלייה אצל הגברים). כמו כן, קבוצת הגיל שעלתה באופן הקטן ביותר היא הקבוצה הצעירה 25-34, כאשר אצל הנשים היא עלתה בסביבות ה-7% ואצל גברים עלתה בכ-1.7% בלבד.

- תרשים 2.5 -
שיעור השינוי בהשתתפות בכוח העבודה
של קבוצות גיל שונות בקרב הנשים
ביחס לשנת 2012



- תרשים 2.4 -
שיעור השינוי בהשתתפות בכוח העבודה
של קבוצות גיל שונות בקרב הגברים
ביחס לשנת 2012



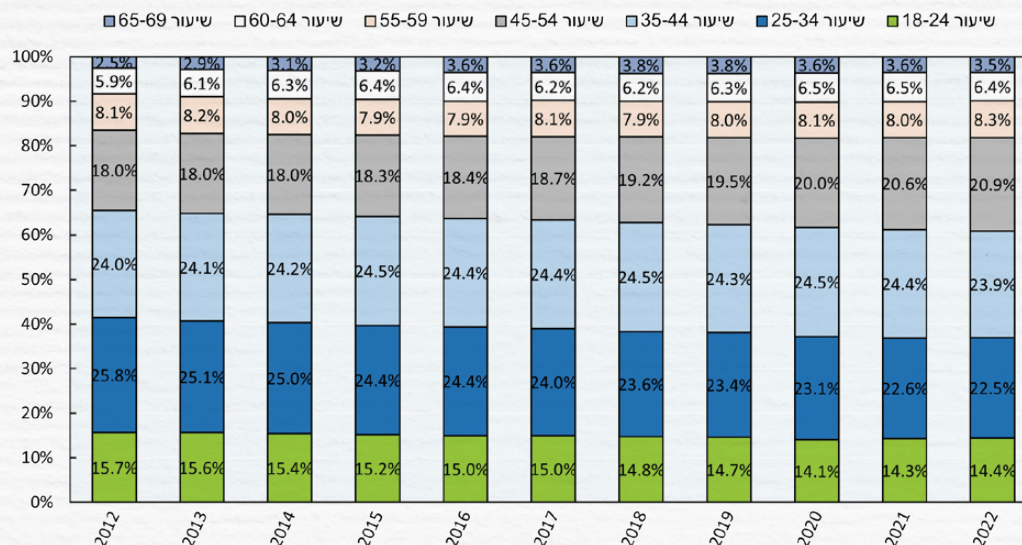
על מנת לבחון את הפערים בשיעור השינוי בהשתתפות בעבודה, ניתן לבחון זאת בחלוקה גיל ומגדר החושפים את ההזדקנות בכוח העבודה הישראלי. לפי ניתוח זה, המבוסס על הבחנה של קבוצות גיל (18-69), מתוך סך כוח העבודה באותה שנה בשנים 2012-2022, ניתן לראות את השינויים בתמהיל לאורך זמן.

לפי הנתונים בתרשים 2.6, ניתן לראות כיצד משקל דורשי העבודה המבוגרים (45-69) בכוח העבודה גדל על חשבון משקלם של הצעירים (18-44). לדוגמה, קבוצת הגיל הצעירה ביותר (18-24) היותה בשנת 2012 כ-15.7% לעומת 14.4% בשנת 2022 (ירידה של 1.3 נקודות אחוז), במקביל, משקל קבוצת הגיל 65-69 עלה מכ-2.5% לכ-3.5% (עליה של 1 נקודות אחוז).

יש לציין שמגמת ההזדקנות של כוח העבודה שכיחה ברוב המדינות המפותחות, כולל ארה"ב ומדינות אירופאיות מובילות ב-OECD גם אם בקצב שונה. אחד הגורמים המרכזיים שעומדים מאחורי מגמת ההזדקנות של כוח העבודה הוא עלייה ברמת החיים, התפתחות שירותי הרפואה והתארכות תוחלת החיים.

- תרשים 2.6 -

תמהיל כוח העבודה על פני 2012-2022 לפי קבוצות גיל נבחרות, נתונים מקוריים

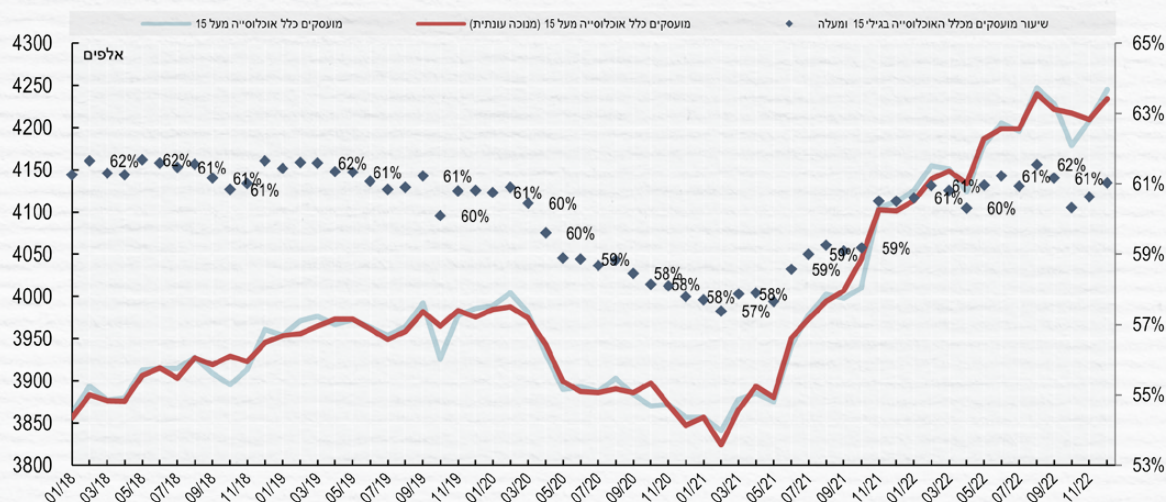


ב. נתוני תעסוקה

כמצופה, מספרם של המועסקים מתואם באופן כמעט מוחלט עם כוח העבודה וככזה מהווה אינדיקציה טובה מאוד למה שקורה לכוח העבודה. ניתן לראות שמספר המועסקים הכולל כבר התקרב בינואר לכמעט 4 מיליון איש ואישה (תרשים 2.7). באופן נדיר, מספר המועסקים ירד בתקופת הקורונה (במידה ומחשיבים עובדים שיצאו לחל"ת אזי מספר המועסקים נמוך אף יותר), אך החל מאמצע 2021 מספר המועסקים חזר ואף עלה על רמתו לפני משבר הקורונה.

- תרשים 2.7 -

מספר ושיעור המועסקים במשק הישראלי: תמונת מצב עדכנית לעומת מגמות. נתונים מנוכי עונתיות, באלפים כולל חל"ת



השיא בשיעור התעסוקה יכול להיחשב כאחד מהמאפיינים המרכזיים של ההתאוששות מהמשבר עת מספר המועסקים הגיע לשיאו בחודש ספטמבר 2022 (4.245 מיליון, כ-96.6%) - מספר המועסקים

הגבוה ביותר שנרשם בישראל אי פעם (!). תקופה זו, המאופיינת בחזרה של מפורטי קיץ רבים לתעסוקה, השתלבה עם שוק עבודה הדוק מאוד (שיא המשרות הפנויות הגיע בחודש מאי 2022 לפי נתונים מנוכי עונתיות ועמד על כ-151.4 אלף משרות).

אם משווים בין תחזית לינארית פשוטה המבוססת על נתונים ארוכי טווח (ינואר 2019 ועד נובמבר 2022) לעומת תחזית המבוססת על נתונים קצרי טווח (אוגוסט 2021 ועד נובמבר 2022) (תרשים 2.8) כיצד הגידול במספר המועסקים בשנת 2022 לפי התחזית האחרונה היה צריך להיות גבוה יותר. עם זאת, ולאחר התאמת פולינומים ממעלה שניה (לתקופה הקצרה) ורביעית (לתקופה הארוכה), הממצא הוא שלמרות שלקראת סוף שנת 2022 הורגשה האטה, ואף ירידה קטנה, בקצב הגידול בתעסוקה, הייתה זו שנת גידול בקצב גבוה יותר. הירידה הממתנת לעומת זאת, נובעת ככל הנראה כתוצאה משיעורי הריבית הגבוהים, לאחר לחצי אינפלציה גבוהים בארץ ובעולם, ולצד זעזועי היצע בעיקר במחירי האנרגיה בעולם.

- תרשים 2.8 -

השוואת תחזית לגידול התעסוקה לפי שתי תקופות: ינואר 2019 - נובמבר 2022 לבין אוגוסט 2021 ועד נובמבר 2022 (נתונים מקוריים, אלפים)

מועסקים ושיעור המשתתפים בכוח העבודה
החל מאוג' 21



מועסקים ושיעור המשתתפים בכוח העבודה
כל התקופה

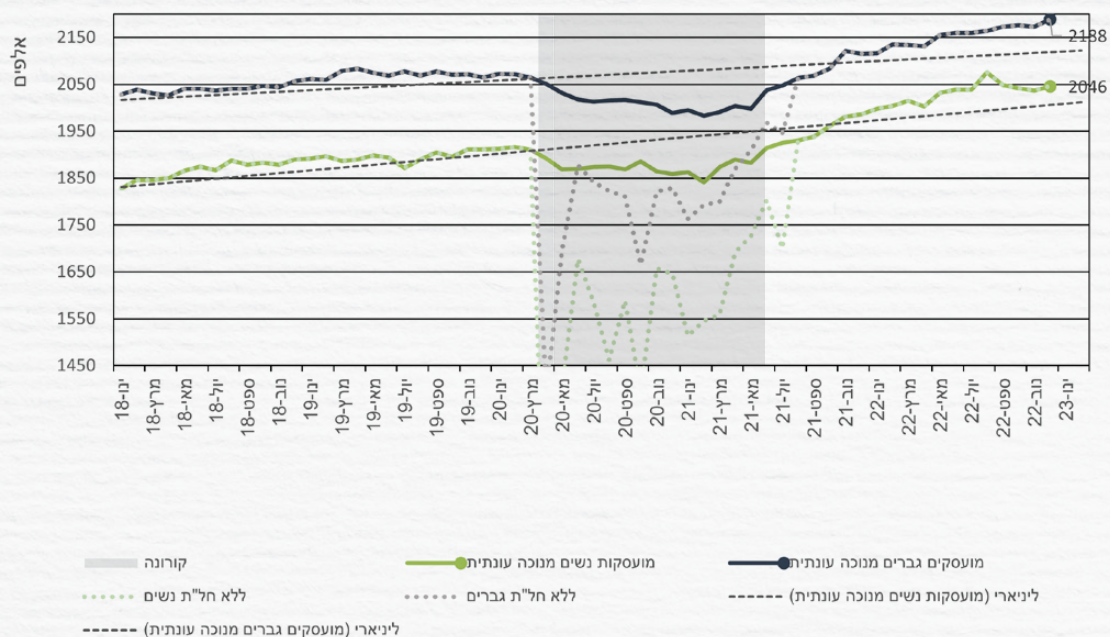


1. מספר ושיעור התעסוקה בחלוקה מגדרית

היבט מעניין נוסף הוא האבחנה בין גברים ונשים במספר המועסקים וביעורם. כפי שניתן לראות לאורך התקופה החל מינואר 2018 ועד לדצמבר 2022, מספר הנשים המועסקות התחיל לצמצם את הפער מקבוצת הגברים. בממוצע מספר הנשים המועסקות מתחילת התקופה ועד לינואר 2020 עמד על כ-1.88 מיליון נשים, בעוד שלאחר המשבר הממוצע על פני התקופה יולי 2021 ועד דצמבר 2022 עמד על כ-2 מיליון מועסקות (תרשים 2.9).

תרשים 2.9 -

מספר המועסקים מאוכלוסיית גיל העבודה לפי מגדר, נתונים מנוכי עונתיות (אלפים)



צמצום הפער בשיעורי התעסוקה בין נשים לגברים מובהק יותר לאורך תקופה של כעשור (תרשים 2.10). שיעור תעסוקה של נשים, אשר עמד בתחילת התקופה על כ-53%, הגיע בנובמבר 2022 עד לכ-60% מתוך כלל הנשים בגילאי העבודה. שיעור התעסוקה של גברים לעומת זאת, אשר עמד על כ-64% בתחילת התקופה, עלה לכ-67% בנובמבר 2022. כלומר, שיעורי התעסוקה של נשים עלו בצורה משמעותית יותר לאורך התקופה, ובממוצע מספר המועסקות בשנת 2022 גדול באופן מובהק ברמת מובהקות של 10% ⁷, בהשוואה ל2012.

תרשים 2.10 -

שיעור מועסקים ינואר 2012 עד לדצמבר 2022 לפי מגדר (נתונים מנוכי עונתיות, אחוזים)



⁷ בבדיקת מבחן פרופורציה של שני מדגמים, ממוצע המועסקות בשנת 2012 נמוך באופן מובהק סטטיסטית ברמה של 10% לפחות מהממוצע של המועסקות מכלל המועסקים לשנת 2022. זאת באופן הפוך לקבוצת הגברים.

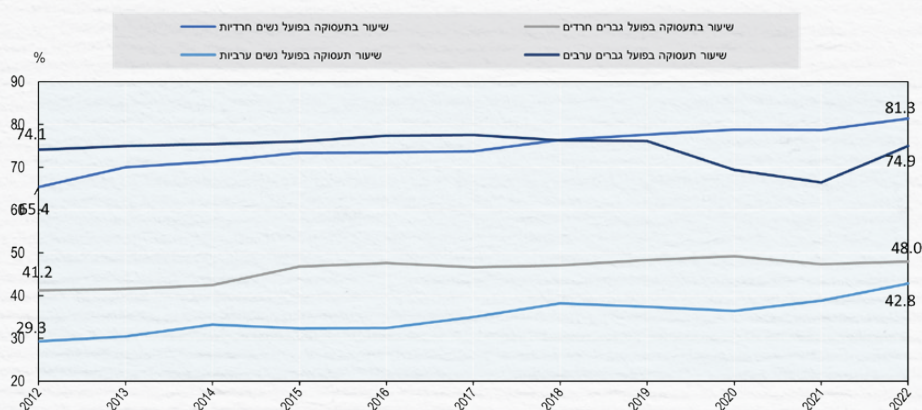
2. שיעור התעסוקה בחלוקה מגזרית

שיעור התעסוקה של כל אחת מהקבוצות - יהודים לא חרדים, חרדים וערבים - עובר שינוי כלשהו במהלך העשור האחרון, כאשר שיעור התעסוקה של נשים ערביות ובעיקר של הנשים החרדיות עולה באופן עקבי כמעט לאורך כל התקופה. למעשה, שיעור התעסוקה של נשים מקבוצות אלו הוא אחד הגורמים המרכזיים לעלייה בשיעור התעסוקה הכללי בישראל - אולי באופן שמסייע לישראל להתאושש באופן משמעותי יותר ממדינות אחרות.

באופן ממוקד יותר, ניתן לראות מספר פערים בין הנשים והגברים בקבוצות השונות. ראשית, קיים פער משמעותי בשיעור התעסוקה של נשים ערביות לגברים ערביים (42.8% ו-74.9% בשנת 2022, בהתאמה), אך פער זה מצמצם במקצת בשנים האחרונות. התמונה הפוכה לגמרי בקרב הנשים והגברים החרדים (81.3% מול 48% בשנת 2022, בהתאמה), כאשר העלייה יוצאת הדופן של הנשים החרדיות היא זו שמרחיבה את הפער משיעור התעסוקה היציב מאוד בקרב הגברים (תרשים 2.11). מגמות אלו באות לידי ביטוי גם בתרשים 16 המציג את שיעור השינוי ביחס לשנת 2012, עם עלייה של 124.4% בקרב הנשים החרדיות ועלייה משמעותית מאוד של 146% בקרב הנשים הערביות - כאמור, העלייה של שיעור התעסוקה של הנשים בשתי קבוצות אלו הוא אחד הגורמים העיקריים בשיפור התעסוקה של כוח העבודה הישראלי בעשור האחרון.

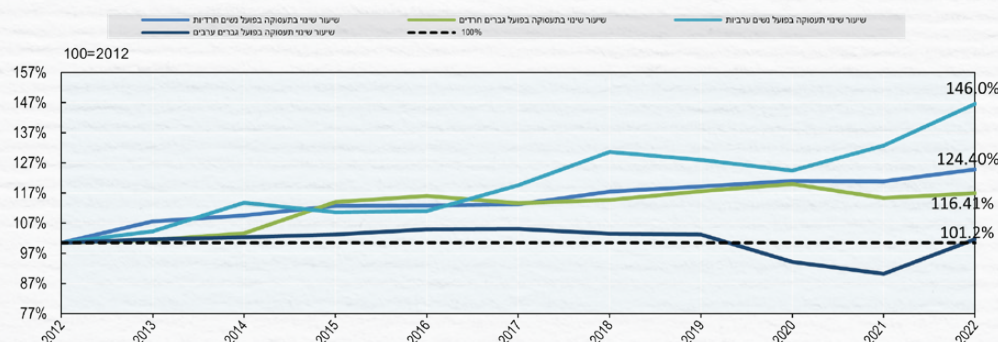
- תרשים 2.11 -

שיעור תעסוקה לפי מגדר ומגזר בהתמקדות על חרדים וערבים, 2012-2022



- תרשים 2.12 -

שיעור השינוי בתעסוקה לפי מגדר ומגזר בהתמקדות על חרדים וערבים, 2012-2022



מבט על פערי השכר בין קבוצות אלו לכלל האוכלוסייה מספק זווית נוספת על השינויים במאפייני התעסוקה של קבוצות אלו, כאשר על צמצום הפערים בשיעורי ההשתתפות והתעסוקה, הפער בשכר עדיין משמעותי. לדוגמה, גברים ערבים ונשים ערביות המשולבים בתעסוקה בגילי העבודה העיקריים (25-64) משתכרים בממוצע שכר חודשי נמוך יותר ביחס לאוכלוסייה היהודית לא חרדית. נשים ערביות נמצאות עם ממוצע שכר נמוך יותר ב-65% משכר הנשים יהודיות שאינן חרדיות, וכך גם גברים ערבים נמצאים עם ממוצע שכר הנמוך בכ-72% מהשכר הממוצע של גברים יהודים שאינם חרדים (תרשים 2.13). בקרב החרדים ניתן לראות פערים בין הגברים לבין הנשים, כאשר הנשים החרדיות יותר קרובות לנשים יהודיות שאינן חרדיות. החסמים העיקריים העומדים בפני האוכלוסייה הערבית יורחבו במסגרת פרק 5 (פעילות במסגרת החלטות ממשלה), אך אין ספק כי שילוב בתעסוקה עדיין אינו מספיק ויש צורך לצמצם את הפערים גם בהכנסות.

- תרשים 2.13 -
ממוצע והשוואת שכר גברים ונשים בחלוקה למגזר ביחס לשכר של ערבים,
סקר הכנסות והוצאות למ"ס 2019

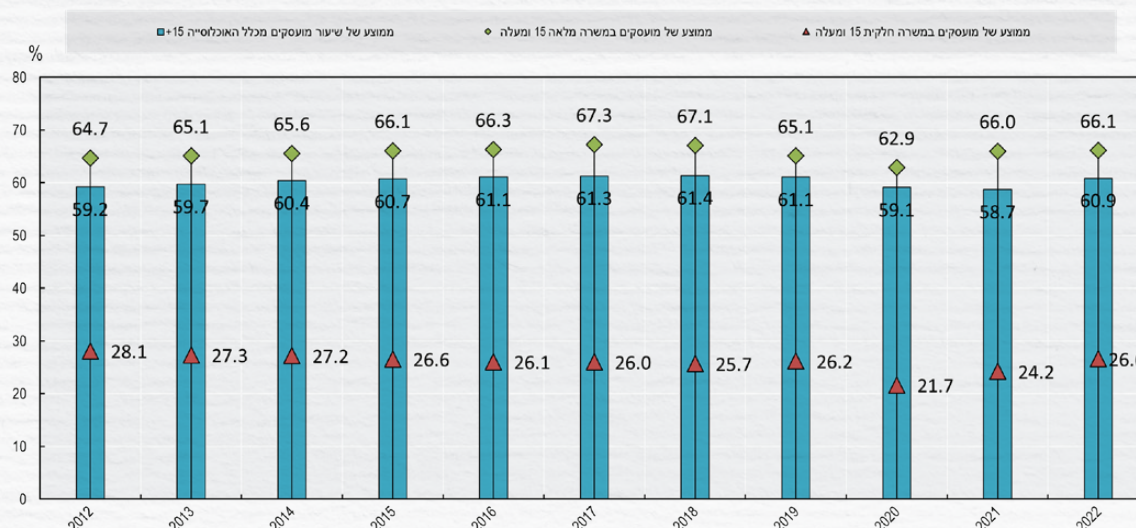


ג. שעות עבודה ותעסוקה במשרה חלקית

1. מועסקים בחלוקה לפי היקפי משרה

בדומה לעלייה בשיעור התעסוקה בין שנת 2012 ל-2022, גם שיעור המועסקים במשרה מלאה מתאפיין בהתנהגות דומה מאוד. שיעור המועסקים במשרה מלאה לפני כעשור עמד על 64.7%, אך הוא טיפס בהדרגה עד לשיא של 67.3% במהלך שנת 2017. מלבד שפל של 62.9% במהלך משבר הקורונה, השיעור חזר לעלות ובשנת 2022 עמד בממוצע על 66.1%. לצד זה, שיעור המועסקים במשרה חלקית הראה לאורך התקופה תנודתיות לא עקבית עם עלייה מסוימת בשנים 2013 ו-2014 אך התמתנות וירידה לאחר מכן. בשנת 2022 שיעור הממוצע של מועסקים במשרה חלקית עמד על כ-26.6%, שזהו שיעור זהה לזה שהיה גם טרום המשבר - הרבה בזכות העלייה של תעסוקת נשים, כפי שיוצג בהמשך.

- תרשים 2.14 -
ממוצע שיעור המועסקים לפי היקף משרה כללי, נתונים מנוכי עונתיות



בבחינת מועסקים לפי היקף המשרה ומגדר, נמצא שיש עלייה משמעותית ומגמתית בשיעור המועסקים במשרה מלאה⁸ החל משנת 2012 ועד לטרום משבר הקורונה אצל גברים ונשים כאחד (תרשים 2.7). בשלבי ההתאוששות חלה עלייה חדה הן אצל הגברים והן אצל הנשים ומחודש יולי 2021 (מועד הפסקת הזכאות לדמי אבטלה לבני 45 ומטה) יחסית לחודש ינואר 2019. כמו כן, ישנה עלייה בכל הקבוצות: גברים שעובדים במשרה מלאה וחלקית, נשים שעובדות במשרה מלאה וחלקית. ההבדלים בין נשים וגברים באים לידי ביטוי גם בהיקף התעסוקה - כלומר, עבודה במשרה מלאה לעומת משרה חלקית בין גברים לנשים על פני התקופה המדוברת ובמיוחד בתקופת המשבר. באופן כללי, שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית מתוך כלל הנשים המועסקות, גדול יותר מאשר שיעור הגברים שעובדים במשרה חלקית, מתוך כלל הגברים המועסקים. ולאורך התקופה, נרשמה עליה משמעותית בשיעור הנשים העובדות במשרה מלאה בהשוואה לגברים. יתר על כן, במהלך המשבר חלה ירידה משמעותית יותר בקרב עובדי משרה חלקית בקבוצת הנשים לצד עליה קטנה בקרב עובדי משרה מלאה בקבוצה זו. מאידך, בקרב הגברים, דווקא חלה ירידה במספר המועסקים במשרה מלאה בתקופת המשבר. ערב המשבר מספרם של מועסקים גברים במשרה מלאה עמד על כ-1.62 מ', והמועד שבו חזרו לרמה זו של מועסקים היה בחודש דצמבר 2021 עם כ-1.63 מ'. אצל הנשים, ערב המשבר מספר המועסקות במשרה מלאה היה כ-1.1 מ' והגיע לרמה זו כבר באפריל 2021.

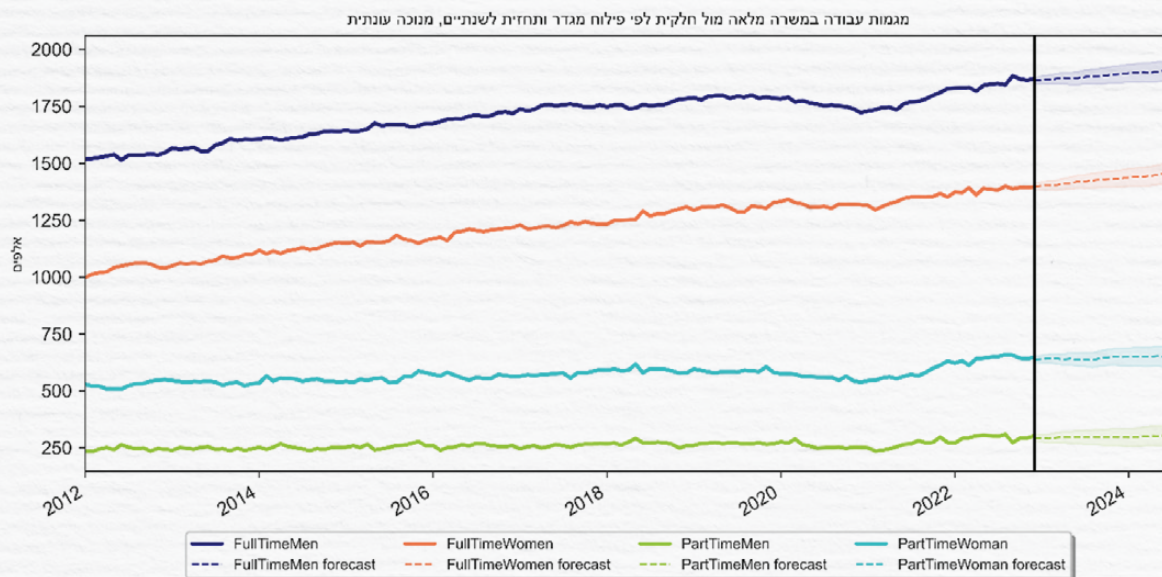
תרשים 2.12⁹ מראה עלייה מתמדת במספר המועסקים במשרה מלאה לצד עלייה מתונה בהרבה במועסקים במשרה חלקית. לפי נתונים אלו, ניתן לראות שקצב העלייה של נשים שעובדות במשרה חלקית גבוה במקצת מזה של גברים העובדים במשרה חלקית. דבר זה עשוי להצביע על שוני שנובע מהבדלי מגדר ואופן הסתגלות לעבודות חלקיות שמאפשרות זמן פנוי. לצד זה, ניתן לראות שקצב הגידול של נשים וגברים במשרה מלאה כמעט זהה אך פער המשתתפים בכוח העבודה הולך ומצטמצם, וזאת הודות לקצב עלייה גבוה יותר בקרב הנשים, במיוחד במחצית השנייה של העשור האחרון.

⁸ משרה מלאה הינה משרה של 35 שעות עבודה בשבוע ומעלה.

⁹ הנתונים לתרשים זה מנוכי עונתיות ומחשיבים את יוצאי החל"ת כמועסקים לכן לא נראה ירידה משמעותית בשנת הקורונה, 2020. כמו כן, נעשה שימוש במודל ARIMA13 כדי לתת תחזית קצרת טווח לשנתיים למגמות המועסקים באופי המשרה.

תרשים 2.15 -

מגמות מועסקים לפי היקף משרה, גברים ונשים ומתן תחזית לשנתיים, מנוכה עונתית



2. השפעת חלקיות המשרה

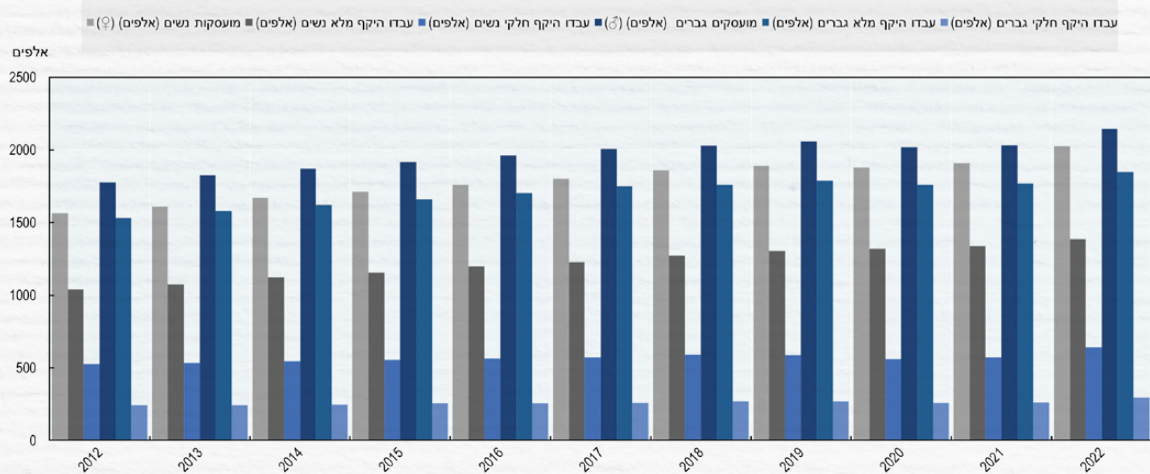
מבט כללי על המגמות שאפיינו את העשור האחרון מאפשר הבנה כללית וגם התייחסות כלשהי במובן שלא מחשיב את מי שיצא לחל"ת כמחפש עבודה ואז את המשך ההתחדשות של מגמת העלייה. שיעור השינוי מעיד על ההבדלים המהותיים בין גברים לנשים בפילוח לפי היקף התעסוקה (תרשים 2.13). מתוך מגמות השינוי בהיקפי התעסוקה ביחס לשנת 2012 שהתרחש במהלך התקופה של 10 שנים, עולה השאלה האם חלקיות המשרה תרמה יותר לעלייה במספר המועסקים אצל גברים ונשים?

ניתוח של השינויים שהתרחשו במהלך העשור האחרון בחלקיות המשרה בפילוח מגדרי במוצע שנתי, מראה שקבוצת העובדות במשרה מלאה הולכת ותופסת שיעור גבוה יותר מכלל המועסקות בכוח העבודה. אם בשנת 2012 מספר המועסקות עומד על כ-1.0 מיליון מול כ-1.5 מיליון סך הכל, (יחס של 2/3), הרי שבשנת 2022 יש כ-1.34 מיליון בממוצע לכ-1.91 מיליון (יחס של 0.7). כלומר, העסקה במשרה מלאה אצל הנשים היא זו שתרמה הכי הרבה למספר המוחלט של המועסקות - מה שעומד מאחורי מגמה זו היא כניסה בקצב מהיר יותר של נשים בהשתתפות בכוח העבודה והדבקת הפער לגברים.

לצד זאת, קבוצת הגברים מתאפיינת דווקא בשיעור זהה לאורך כל התקופה של מועסקים במשרה מלאה מתוך כלל המועסקים, לעומת עלייה משמעותית יותר בשיעור הנשים. למעשה, העלייה נובעת בעיקר מהצטרפות נשים לשוק העבודה, שבמהלך העשור האחרון גיבשו דפוסים דומים יותר לתעסוקת הגברים. כך למשל, יחסית לשנת 2012, השינוי בשיעור היקף משרה מלאה אצל הנשים הוא כ-3%, כלומר החלק שתופס אופי העבודה במשרה מלאה אצל הנשים גדל על חשבון המועסקות בהיקף חלקי.

תרשים 2.16 -

מועסקים לפי היקף משרה בפילוח מגדר ושינוי שיעור מועסקים במשרה מלאה יחסית ל-2012, מנוכה עונתיות



מגמות התעסוקה בקרב גברים ונשים דומות מאוד הן מבחינת תעסוקה מלאה והן מבחינת תעסוקה חלקית. כלומר, גברים בתעסוקה מלאה עולים בצורה מתמדת מאז ינואר 2012 וכך גם נשים בתעסוקה מלאה. אולם, במהלך משבר הקורונה ההשפעה על תעסוקה מלאה הייתה חזקה יותר על הגברים מאשר על הנשים. עם זאת, ההתאוששות שלהם הייתה חזקה יותר. באחוזים העלייה היא כ-5.4% אצל הגברים וכ-4.9% אצל הנשים.

בכדי לבחון את הגורם המשמעותי ביותר בתרומתו להיקף התעסוקה של כל קבוצה חישבנו את החלק מתוך סך הכל המועסקים בשתי הקבוצות שמקבל רכיב התעסוקה המלאה. התרשים הבא מראה את השינוי בין הנשים והגברים. מהתרשים עולה כי בשנת 2022, יחסית לשנת 2012, שיעור המועסקות במשרה מלאה במוצע, מתוך סה"כ המועסקות באופן כללי, גבוה בכ-3%. לעומת זאת, נראה שלא חל כמעט כל שינוי ממוצע בשיעור המועסקים במשרה מלאה (גברים) מתוך סה"כ המועסקים יחסית לשנת 2012. כלומר, בקרב נשים היה זה הגידול בתעסוקה המלאה שהביאה את התרומה הגדולה ביותר לתעסוקה הכללית שלהן בעוד שאצל הגברים יחס זה כמעט וללא שינוי.

תרשים 2.17 -

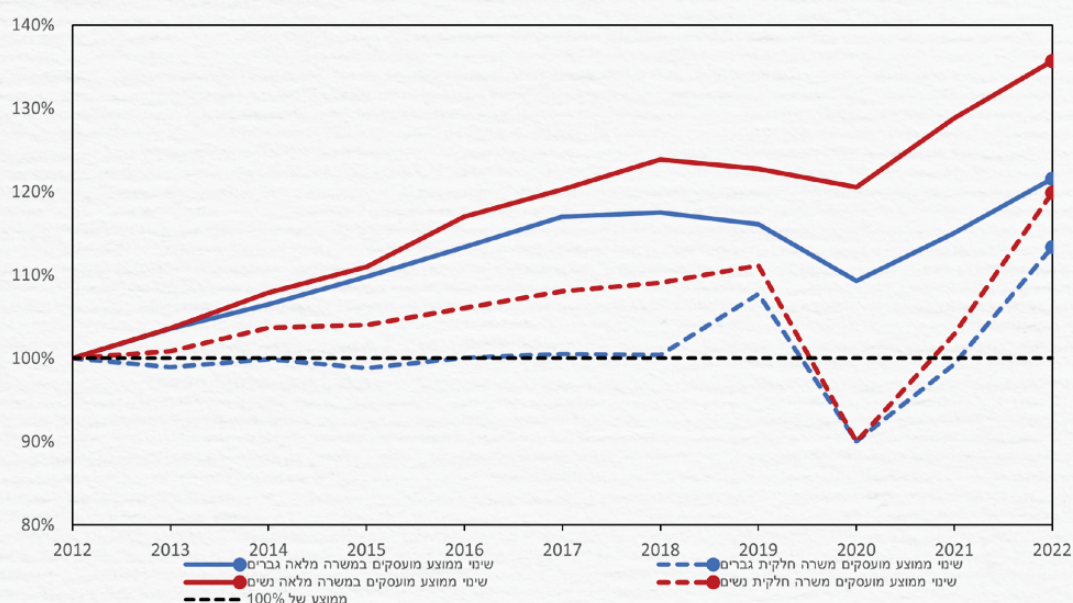
השינוי שחל יחסית לשנת 2012 בתעסוקה במשרה מלאה מתוך סה"כ התעסוקה, עבור נשים לצד גברים



תרשים 2.15 מבליט את השינוי הממוצע השנתי שחל במשבר הקורונה בשנת 2020, כאשר הנשים הובילו את המגמה עם שינוי ניכר יותר אך רק במשרה מלאה. לא ניתן לראות כל הבדל במשרה חלקית בין שתי הקבוצות. כמו כן, זו לא הייתה הירידה הממוצעת היחידה שנרשמה בשנה זו - אלה גם ירידה חדה יותר בהעסקה במשרה חלקית. מאז שנת 2012 יש שינוי חיובי הן אצל נשים והן אצל גברים בעבודה במשרה מלאה כאשר קצב העלייה גבוה יותר אצל הנשים. כמו כן, הנשים הובילו עד למשבר גם בקצב השינוי הממוצע השנתי בהעסקה במשרה חלקית והמשיכו להוביל גם אחרי ההתאוששות מהמשבר. ניתן לומר אם כן שביצועי הנשים עולים על אלו של הגברים ואם מגמה זו תימשך הפער שקיים בין תעסוקת גברים בכלל ותעסוקה במשרה מלאה בפרט עשוי להיעלם.

- תרשים 2.18 -

שינוי ממוצע שנתי במספר אופי העסקה של נשים וגברים ביחס ל-2012, 2012-2022, מנוכה עונתית



3. שעות עבודה והשתתפות בכוח העבודה

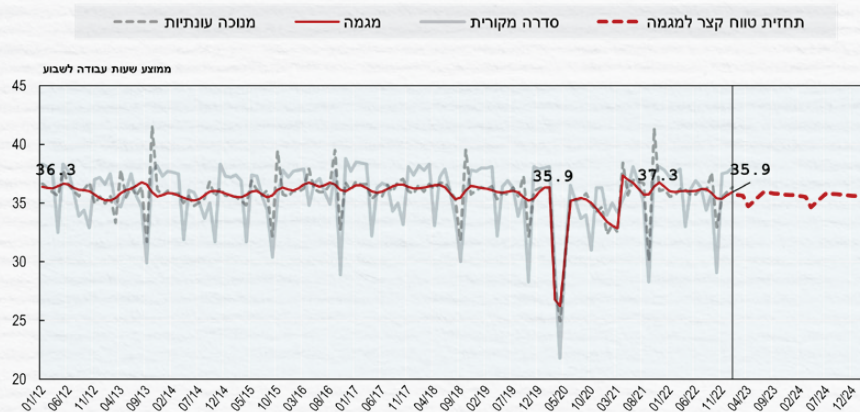
ניתן להציג את ההתאוששות המשק על ידי הסתכלות על מדד של שעות עבודה ממוצע לשבוע, שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ושיעור התעסוקה. לצד החזרה בשנת 2022 של שיעור המועסקים ושיעור המשתתפים בכוח העבודה לרמתם בשנת 2019, גם מספר שעות העבודה בשבוע הצליח להגיע לרמה שאפיינה אותו בשנת 2019, לפני משבר הקורונה. תרשים 2.16 ממחיש את המגמתיות היציבה שמאפיינת את מספר השעות הממוצע לשבוע (ממוצע כלל ענפי הכלכלה¹⁰) מאז שנת 2012 ועד סוף שנת 2022. למעשה ניתן לזהות כי על אף תנודתיות מחזורית, היציבות במספר השעות נשמרת לאורך השנים. על אף המוצג בתרשים לעיל, הגידול בשיעור המועסקים במשרה מלאה היה צריך להוביל לגידול במספר שעות העבודה הממוצעות במשק. מהתבוננות בתרשים לא ניתן לזהות עלייה שכזו מכיוון שהסדרה המקורית למעשה מכילה גם את העובדים במשרה חלקית.¹¹

¹⁰ נושא: נתוני תעסוקה על פי סקר כוח אדם תת נושא: נתונים החל מינואר 2012 מבוססים על סקר כוח אדם חודשי ערך: מועסקים ושכירים, ממוצע שעות עבודה לשבוע, לפי ענף כלכלי ומין (סיווג ענפי כלכלה 2011). תת נושא: שעות עבודה לשבוע למועסק. שם הסדרה: כלל ענפי הכלכלה

¹¹ משרה מלאה נחשבת החל מ-35 שעות שבועיות.

תרשים 2.19 -

ממוצע שעות עבודה לשבוע (משרה מלאה וחלקית) 2012-2022, מנוכה עונתיות, סדרה מקורית ומגמה



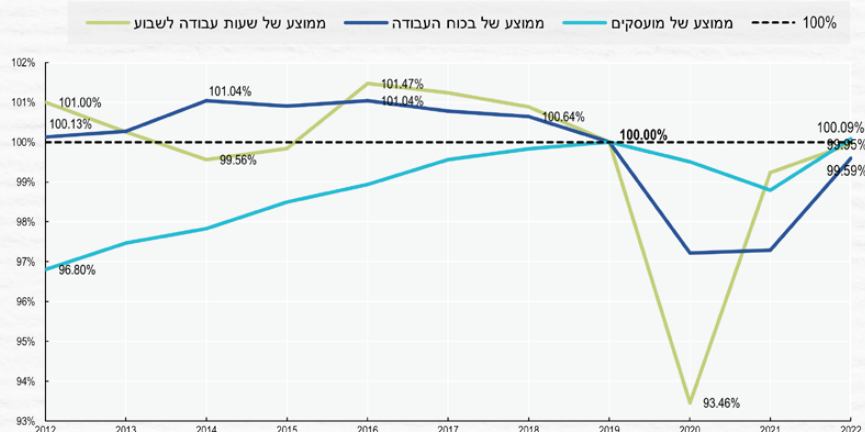
אם קיים גידול בשיעור המועסקים במשרה מלאה, אולם במקביל לא מזהים גידול במספר שעות העבודה הממוצעות, הדבר נובע מירידה במספר שעות העבודה השבועיות של המועסקים במשרה מלאה. ואם כך, השאלה מדוע מועסקים עובדים בממוצע פחות שעות לשבוע היא מעניינת, וככל הנראה קשורה לשינוי תפיסת סביבת העבודה בעקבות תקופת הקורונה - עבודה מרחוק וצמצום שעות העבודה ואף שיעורי התפטרות גבוהים יותר. משבר הקורונה השפיע וסייע בירידה של סך שעות העבודה של המשק הישראלי וכך היה גם ברחבי העולם. מכיוון שאנשים רבים התרגלו לקיצור שעות העבודה, התחילו עבודות מרחוק ושינוי הרגלי ודפוסי עבודה ניתן לשער שזה מאפיין שהוטבע בשוק העבודה וגם בעתיד יהיה קשה לחזור לרמות שהיו טרם המשבר.

יש לציין שעדיין שעות עבודה הממוצעות לשבוע בישראל עדיין גבוהות יחסית לשאר מדינות ה-OECD (OECD 2000). ייתכן שהדבר מפעיל לחץ על העובד הישראלי להידמות יותר למדינות אירופאיות כאשר ממוצע ה-OECD עומד על כ-40 שעות שבועיות למשרה מלאה בלבד ועל כ-30 שעות שבועיות בשקלול משרה חלקית.

בשונה ממספר מדינות OECD וביניהן הממלכה המאוחדת, יפן ואוסטריה וגם ארה"ב, המשק הישראלי דווקא חזר לרמת שעות העבודה הממוצעות שלפני המשבר (2019). לאחר שנתיים מאז החלה ההתאוששות (99.95%), תרשים 2.17 ממחיש את השינוי כאינדקס יחסי לשנת 2019 של מדד שעות עבודה ממוצע, תעסוקה ממוצעת והשתתפות בכוח העבודה הממוצע.

תרשים 2.20 -

אינדקס ממוצע שעות שבועיות, תעסוקה והשתתפות בכוח העבודה מכלל גילאי העבודה (2019=100)





**פערי היצע וביקוש
ומאפייני דורשי עבודה**

- פרק 3 -

פערי היצע וביקוש

ומאפייני דורשי עבודה

על מנת להבין את מצבם של דורשי העבודה בשוק העבודה הישראלי בשנת 2022, חלק זה בוחן את פערי היצע-ביקוש במהלך השנה. בפרט, חלק זה מתמקד בהשוואה בין מספר דורשי העבודה בשירות התעסוקה אל מול מספר המשרות הפנויות שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. נתונים אלו חושפים את מצבו של שוק העבודה הישראלי, ומראים כיצד השנה התאפיינה בשתי מגמות שונות: במחצית הראשונה של השנה (עד אפריל) חלה המשך ירידה משמעותית במספר דורשי העבודה, לעומת יציבות ועקביות בולטת במחצית השנייה של השנה כפי שיורחב בהמשך. במהלך שנת 2022 הגיע למצב של שוק הדוק (תיבה 1) יותר מאשר נרשם בעשרים שנה האחרונות. מצב זה משקף ירידה ביחס שבין דורשי העבודה להיצע המשרות הפנויות, וכפי שיוצג בהמשך גם מתקשר להיקף המתפטרים הגובר בשנים האחרונות.

שוק עבודה הדוק (Tight Labor Market): כאשר המשק קרוב לתעסוקה מלאה ונמצא באבטלה נמוכה, לצד שיעור משרות פנויות גבוה יחסית לכל דורש עבודה, היצע העובדים מוגבל יותר. במצב זה הביקוש המצטבר לעקומת העבודה גדל מכיוון שחברות מעוניינות להעסיק יותר עובדים מיומנים המתאימים להן, ועסוקות גם בשימור עובדיהם, אך מתקשות לעשות כך שכן ההיצע הנדרש לענות על הביקוש אינו זמין. בסופו של דבר, הביקוש העודף גורם לשכר העובדים לעלות בהתמדה, כאשר העובדים מחזיקים בכוח מיקוח גבוה יותר. תופעה זו מכונה שוק עבודה הדוק (Tight Labor Market) המתאפיינת בשיעור משרות פנויות גבוה לאותו שיעור אבטלה נמוך, עם תופעת לוואי של עלייה במספר המתפטרים, תקופות אבטלה קצרות ולחץ לעליות שכר.

א. דורשי העבודה בשירות התעסוקה

א. נתוני מאקרו של שירות התעסוקה: מבט שנתי (שני עמודים של תיבה)

במהלך שנת 2022 עברו בשירות התעסוקה כ-418.4 דורשי עבודה שונים (תרשים 3.1). מספר דורשי העבודה כמעט זהה למצב שהיה בשנת 2019, אשר עמד על כ-427.8 אלף. לעומת זאת, מספר דורשי העבודה השנה היה נמוך באופן משמעותי ממספר האנשים שהיו רשומים בתקופת הקורונה, אז התייצבו כ-1.510 מיליון (2020) ו-1.151 מיליון (2021) דורשי עבודה.

בהמשך ישיר לכך וכפי שניתן לראות בנתונים, כמעט ואין שינוי במספר דורשי העבודה ביחס לתקופה שקדמה לקורונה והשנה שהסתיימה משקפת חזרה המלאה לשגרה מבחינת מספר דורשי העבודה. עם זאת, הירידה יכולה לנבוע במידה מסוימת מכך שדורשי עבודה נשענים על שירות התעסוקה הרבה יותר בתקופות משבר ונמנעים מלעשות כך ברגעי צמיחה.

הישראלי לייצר מקומות עבודה חדשים, להתחדש ולהמציא דרכים חדשות לתעסוקה כדי לייעל את תהליך מציאת העבודה. במקביל, גם ההתאוששות המהירה יחסית שהתרחשה לאחר משבר הקורונה וכללה תמיכה נרחבת של הממשלה ופעילות מוניטרית של בנק ישראל בשוק העבודה, סייעה ביצירת מאות אלפי משרות חדשות עוד במהלך המשבר, כפי שיוצג בהמשך.1 כמות המשרות הפנויות החדשות שנוצרו סייעו להורדת רמת האבטלה מתחת למצב שהיה לפני המשבר, בעיקר כיוון שתגובתיות דורשי העבודה למשרות הפנויות ירדה כתוצאה מהפחתת יעילות ההתאמות בין דורש עבודה למשרה פנויה פוטנציאלית.

3. יציבות ועקביות ללא שינוי במספר דורשי העבודה (מאי-דצמבר 2022)

במהלך המחצית השנייה של השנה, החל מחודש מאי, ניתן לראות (טבלה 1) כיצד הירידה במספר הכולל של דורשי העבודה נעצרה כמעט לחלוטין ונעה בין 147.6 אלף ל-150.8 אלף בלבד במהלך שמונה חודשים (הממוצע בחודשים אלו עמד על 148.6 אלף). השפעות פיטורי קיץ אמנם העלו את מספר דורשי העבודה לפני ניכוי עונתיות, אך כאשר לוקחים בחשבון את ההשפעות העונתיות ניתן לראות כי הפער במהלך חודשים אלו נע בטווח של כ-3.6 אלף דורשי עבודה בלבד - קרי, כמעט ללא שינויים.

- טבלה 1.1 -

מספר דורשי העבודה הרשומים בשירות התעסוקה בהתפלגות חודשית, מנוכה עונתיות

מספר דורשי עבודה		חודש
נתונים מנוכחי עונתיות	נתונים מקוריים	
168,500	169,030	ינו-22
162,417	165,835	פבר-22
156,458	154,178	מרץ-22
150,478	140,079	אפר-22
148,016	145,310	מאי-22
150,794	143,163	יוני-22
147,160	152,687	יולי-22
150,589	155,841	אוג-22
147,606	150,693	ספט-22
147,371	142,372	אוק-22
147,684	149,995	נוב-22
149,947	149,001	דצמ-22

¹ בנק ישראל מופקד על המדיניות המוניטרית של כלכלת ישראל ובמהלך משבר הקורונה הנהיג מדיניות מוניטרית מרחיבה שאת ביטוייה ראינו למשל במספר הגבוה המשרות הפנויות החדשות שנוצרו. יש שטוענים שתגובת המדיניות הייתה מעבר למה שהיה צריך להיעשות בפועל שכן אנו עדים ללחצי אינפלציה שחלק לא מבוטל מהם נגרם כתוצאה מכך.

- תרשים 3.2 -
דורשי עבודה מנוכה עונתית נתוני שירות התעסוקה



א. משרות פנויות

הירידה במספר דורשי העבודה היא רק חלק אחד מהסיפור. השינויים בשיעור המשרות הפנויות לאורך השנים במקביל למספר דורשי העבודה החל משנת 2009. מדד זה הוא מרכזי בניתוח מצב שוק העבודה מפני ששיעור המשרות מגלם בתוכו ביטוי לצמיחה כאשר השיעור עולה ודעיכה או מיתון כאשר השיעור יורד באופן משמעותי. לפי נתוני הלמ"ס, במהלך השנים חלה תגודתיות בשינוי במספר המשרות הפנויות (תרשים 3.3), עם שינויים קיצוניים לפני ואחרי תקופת הקורונה והחל מספטמבר 2009.

בתחילת המשבר, מספר המשרות הפנויות במשק ירד באופן קיצוני, אך כבר בחודשים הראשונים ניתן היה לראות סימני התאוששות במהלך המשבר. הצמיחה המחודשת של שיעור המשרות לא התפתחה באופן זה. עם זאת, קצב העלייה החל מינואר 2021 קרוב לקצב הירידה בתחילת המשבר, והביאה את מספר המשרות הפנויות

השיא במספר המשרות הפנויות התרחש בחודש אוגוסט 2022 אז עמד מספר המשרות הפנויות על כ-157.7 אלף משרות (ו-150 אלף משרות פנויות במרץ 2022 לאחר ניכוי עונתיות). החל מאותה נקודה, חלה ירידה במספר המשרות הפנויות, כך שכיום מספר זה עומד על כ-136 אלף משרות פנויות על פי נתונים מקוריים ו-141.5 אלף משרות פנויות על פי נתונים מנוכחי עונתיות. ירידה נובעת בעיקר כתוצאה מהעלאות הריבית של בנק ישראל במטרה להוריד את האינפלציה במשק.

ענף ההייטק הוא אחד הענפים הראשונים שנפגע מכך, עם עלייה במספר דורשי העבודה בקרב משלחי יד בתחום הייטק. עם זאת, במרבית הענפים נשאר שיעור גבוה משרות פנויות, באופן שבמרבית השנה העיד על חוסר יעילות בהתאמות דורשי העבודה למשרות פנויות - ייתכן כי המספר הגבוה של המשרות הפנויות ממתן את השפעות הריבית בשוק עבודה חזק לאורך מרבית השנה.

² הלמ"ס החל לפרסם את סקר משרות פנויות בשנת 2009.

- תרשים 3.3 -
משרות פנויות נתוני למס



ד. היחס בין דורשי עבודה (ש"ת) למשרות פנויות (למ"ס)

א. מגמה ארוכת טווח והאצה בעקבות הקורונה: ניתוח דו-ממדי

במטרה להבין את תמונת המצב המדויקת ולהציב את נתוני דורשי העבודה ונתוני המשרות הפנויות בתוך הקשר מדויק יותר, אנו מציגים את היחס בין מספר דורשי העבודה לבין משרות פנויות (קרי, מספר דורשי העבודה על כל משרה פנויה, שהלמ"ס מפרסמת).³ היחס בין דורשי עבודה למשרה פנויה שעמד בשנת 2010 על 4.8 דורשי עבודה על כל משרה אחת פנויה הגיע עד ל-1.7 רגע לפני פרוץ משבר הקורונה (כ-170 דורשי עבודה על כל משרה פנויה). פרט לעליה בתחילת התקופה, החל מתחילת שנת 2014 אז עמד היחס על כ-3.7, התרחשה עלייה הדרגתית ועקבית של כ-2 נקודות.

משמעות היחס בין דורשי עבודה למשרות פנויות: 4 יחס דורשי עבודה למשרות פנויות למעשה מתאר מספר מתמודדים על כל משרה פנויה וכך מביא לידי ביטוי את הסיכוי למציאת עבודה. זהו בעצם היחס ההופכי ליחס המקובל כאשר מתארים את ההתהדקות שוק העבודה: שיעור משרות פנויות חלקי שיעור דורשי עבודה, שמשקף למעשה הסתכלות מצד המעסיקים, בעוד שאנו מסתכלים מצד מחפשי העבודה. ככל שיחס דורשי עבודה למשרות פנויות יהיה נמוך יותר (קרוב יותר ל-1) כך כל מחפש עבודה ימצא עבודה ביתר קלות.

משבר הקורונה, אשר הביא לעלייה יוצאת הדופן במספר דורשי העבודה ולירידה במספר המשרות הפנויות, הקפיץ את היחס עד ל-32 (320 דורשי עבודה על כל 100 משרות פנויות) בחודש אפריל 2020 ועד ל-12.1 בחודש אוקטובר עם הסגר השני ו-9.9 בחודש פברואר 2021 עם תום הסגר השלישי. בתוך כשנה וחצי התרחשה ירידה מ-9.9 דורשי עבודה על כל משרה פנויה בפברואר 2021 ועד למצב בו לכל דורש עבודה יש משרה אחת פנויה. במלים אחרות, בחודש אפריל 2022 נרשמו 100 דורשי עבודה על כל 100 משרות פנויות אותן מפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. מצב הפוך למציאות שהייתה בישראל שנתיים לפני כן.

למעשה, אם מתעלמים מתקופת הקורונה, אזי הירידה מ-483 דורשי עבודה לכל 100 משרות פנויות (483:100) עד ל-100 דורשי עבודה לכל 100 משרות פנויות (100:100), משקפת היטב את המגמות

³ הלשכה המרכזית מפרסמת נתונים על חלק מהמשרות הקיימות במשק. ר' הרחבה באתר הלמ"ס

⁴ המונח המקובל לתיאור יחס זה נקרא "Slack" (עודף), והוא מבטא למעשה את ההופכי ל"התהדקות" קרי כמה דורשי עבודה על כל משרה פנויה. ככל שיחס זה גבוה יותר כך לעובדים קשה יותר למצוא משרה.

ארוכות הטווח של המשק הישראלי. מחד גיסא, מציאות זו יכולה להסביר היטב את השינוי בתפיסה כלפי העובדים בעת חיפוש עבודה, תוך דגש על רצונות העובד ויצירת התאמות שיתאימו לצרכי העובד. מאידך גיסא, אותה מציאות יכולה להסביר את הסביבה האופטימלית בה עבד המשק הישראלי בעשור האחרון עם קצב יצירת משרות גבוה.

במקביל למגמות ארוכות הטווח, משבר הקורונה חידש את תהליך הירידה. בשנה וחצי לפני המשבר חלה עלייה ביחס בין דורשי עבודה למשרה פנויה מ-1.51 מאמצע שנת 2018 ועד ל-1.69 בפברואר 2020. לעומת זאת, אחרי משבר הקורונה, היחס יורד באופן חד יותר, כך שבסוף שנת 2022 היחס בין דורשי עבודה לכל משרה פנויה עמד על 1.06.

שנת 2022 אינה מקשה אחת -במהלך המחצית השנייה של 2022 חל שינוי: מיצוי קצב הירידה המהיר, שהתחילה מרגע היציאה מהסגר השלישי, מפצל למעשה את שנת 2022 לשתי תקופות: מתחילת השנה ועד ליוני 2022 חלה ירידה ביחס דורשי העבודה למשרה פנויה, שהגיע עד ל-1.0 (!). לעומת זאת, במחצית השנייה של השנה חלה עלייה יחסית של 0.1 נקודות עד ל-1.1 בחודש דצמבר 2022. שיעור זה עדיין נמוך מאוד ביחס לתקופה שקדמה למשבר, כאשר אז 1.7 דורשי עבודה התחרו על כל משרה פנויה, אולם שינוי זה יכול להעיד על המטוטלת שבה נמצא שוק העבודה הישראלי, שהיא חלק מתהליך ההתייצבות והחזרה לשגרה מלאה.

- תרשים 3.4 -
יחס דורשי עבודה למשרות פנויות סדרות מנוכי עונתיות



ב. ניתוח פערי היצע-ביקוש באמצעות עקומת בברוידג' (Beveridge curve)

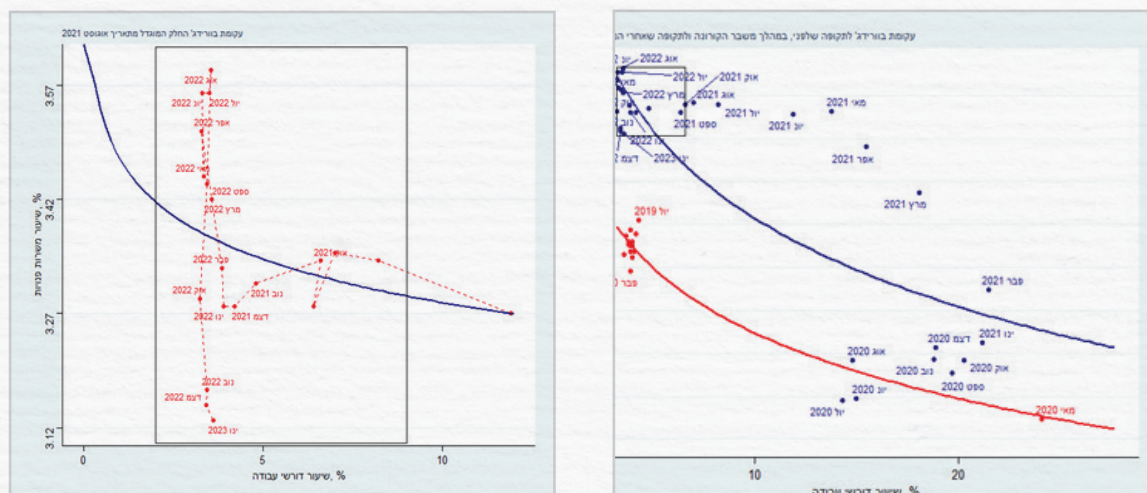
באופן דומה, ניתן לאפיין את חוסר היעילות שמאפיינת את שוק העבודה בתקופה האחרונה באמצעות עקומת בוורידג'⁵. העקומה (תרשים 3.5) משקפת את תמורות שוק העבודה הישראלי, וממחישה כיצד בתקופת הקורונה התרחשה עלייה קיצונית בשיעור דורשי העבודה והקטנת שיעור המשרות הפנויות. הגורם המרכזי שעיקב/עצר את ירידת שיעור המובטלים היה הארכת משך הזכאות לדמי אבטלה אשר נסתיימו במתכונתם זו בחודש יולי 2021.

בהמשך ישיר לכך, החל מסוף הסגר השלישי (פברואר 2021), חלה ירידה במספר דורשי העבודה לעומת עלייה משמעותית בשיעור המשרות הפנויות - עלייה זו נעצרה רק עם סיום תקופת הזכאות במהלך צמיחה כלכלית, שיעור האבטלה נמוך ושיעור המשרות הפנויות גבוה. במהלך התכונות, שיעור האבטלה גבוה ושיעור המשרות הפנויות נמוך. מיקום העקומה נקבע על פי יעילות שוק העבודה. לדוגמה, חוסר התאמה גדול יותר בין משרות זמינות ומובטלים במונחים של כישורים או מיקום יגרמו לתזוזת העקומה החוצה.

לאבטלה. במצב זה נוצר דמוי שיווי משקל חדש ויציב עם יעילות נמוכה יחסית בצמצום פערי היצע וביקוש - עדיין לא ברור האם שיווי המשקל החדש, השונה באופן משמעותי מהתקופה שקדמה למשבר הקורונה, הוא קבוע או זמני (ואם כן, לאיזו תקופה שיווי משקל זה יישאר). לאחר העצירה בקצב העלייה למספר חודשים, חלה עלייה בקצב איטי שנמשכה עמוק לתוך שנת 2022 עד אשר הגיעה לשיא בחודש אוגוסט 2022 אך הירידה בשיעור המשרות והעלייה במשרות הפנויות עדיין מתונה.

נכון לכתיבת הדוח, חוסר האיזון בין דורשי העבודה למשרות הפנויות ביחס לתקופות מוקדמות יותר הושפע מעט מהתגובה והטיפול המוניטרי בלחצי האינפלציה, שצפויה הייתה להוביל להורדת שיעור המשרות הפנויות באופן הדרגתי ואף במקרה הקיצוני יותר למיתון. סימנים לשינוי נראים בחודשים האחרונים אך היחס בין דורשי העבודה למשרות עדיין נמוך.

- תרשים 3.5 - עקומת בוורידג' ינואר 2019 - ינואר 2023



ג. הסיכוי לנחיתה רכה והתמורות באבטלה

שוק העבודה ההדוק היה בין הסיבות שהובילו את ישראל ומדינות אחרות לנקוט בהעלאת הריבית במטרה להקטין את לחצי האינפלציה ולהחזיר את היעילות (להסיט את העקומה פנימה לכיוון ראשית הצירים), תוך תקווה שלא ייגרם לגידול קיצוני בשיעור האבטלה. נכון לעכשיו, האבטלה עדיין אינה עולה באופן משמעותי, על אף סימני עלייה מסוימת של דורשי עבודה בעלי מיומנויות גבוהות, אך אלו עדיין נבלעים בנתונים הכלליים.

בהמשך ישיר לכך, הסימן הבולט ביותר ל"נחיתה רכה" ייבחן באמצעות שיעור האבטלה ו/או שיעור דורשי העבודה, שעלייה מתונה באבטלה עם ירידה משמעותית בשיעור המשרות הפנויות יהוו את הסמן המרכזי לקיומה של נחיתה רכה. לפחות בתחילת התהליך בגלל שאנו נמצאים בשיפוע תלול יחסית על גבי העקומה, רוב הסיכויים שלא נראה עלייה גדולה בשיעור האבטלה לצד הירידה בשיעור המשרות הפנויות.

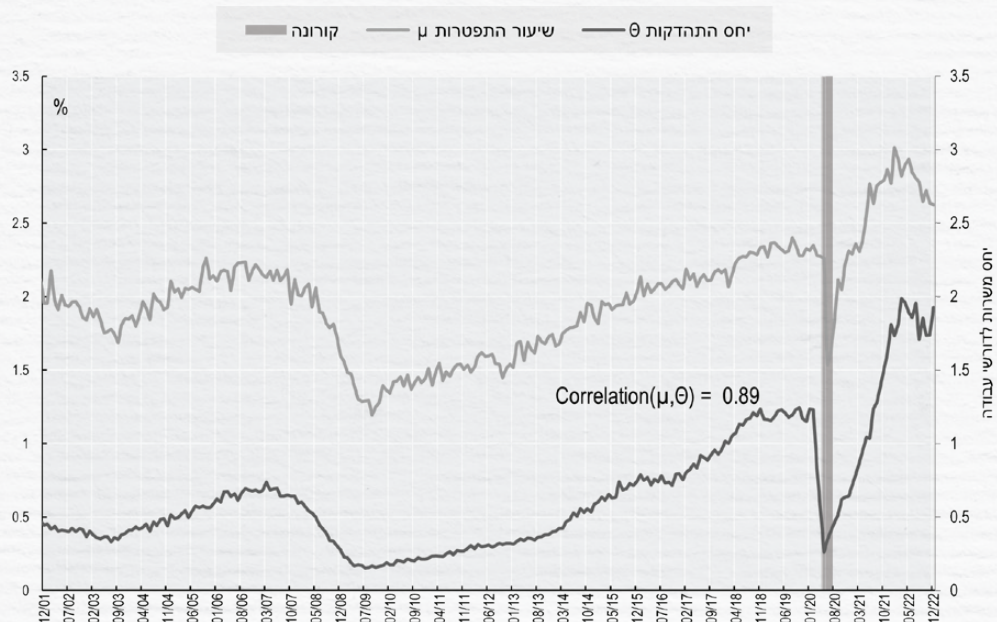
באופן עקרוני, על מנת להגיע לשיווי משקל, יש צורך שזרם המובטלים החדשים יהיה זהה לזרם מועסקים חדשים כדי שנהיה במצב של שיווי משקל. כמו כן, אם מחפשי עבודה מתאימים יותר בכישוריהם למשרות, יעילות ההתאמות בין עובדים למשרות תגדל ולהפך. כלומר, המשרה הפנויה האחרונה פחות אפקטיבית מאשר המשרה הפנויה הראשונה ביצירת השמה, ולכן לפני מיצוי חלק

גדול ממאגר המשרות הפנויות העודפות לא צפויה עלייה משמעותית באבטלה.

ה. המתאם שבין שוק הדוק לשיעור המתפטרים

חלק רב מהתופעות שהתרחשו בשנה האחרונה נבעו ממצבו ההדוק של שוק העבודה, כפי שניתן לראות גם בהתאם לנתוני התעסוקה בארה"ב. לפי נתוני הרשות לסטטיסטיקת עבודה (BLS) 6 של משרד העבודה האמריקאי ניתן לראות כי במהלך העשור האחרון חלה עלייה בשיעור ההתפטרות עם שיא, שהגיע בתחילת 2022 וירידה מתונה לאחר מכן עד לסוף השנה (תרשים 3.6). במצב כזה, שוק העבודה ההדוק והשיעור הרב של המשרות הפנויות מאפשר לכל עובד למצוא חלופה טובה יותר. בחינת השערה זו מצריך למעשה בראש ובראשונה למצוא מתאם סביר בין יחס משרות פנויות לדורשי עבודה לבין שיעורי התפטרות. לפי נתוני BLS, ניתן לראות אכן מתאם גבוה (0.89) בין שיעור ההתפטרות לבין יחס ההתהדקות.⁷

- תרשים 3.6 -
שיעור ההתפטרות בארה"ב, לפי סקר JOLTS, 2010-2022



העלייה בשיעור המתפטרים, באה לידי ביטוי גם בנתוני שירות התעסוקה במהלך העשור האחרון. בהסתכלות על קירוב לינארי לנתוני התפטרות משנת 2010 ועד לסוף שנת 2019 לפני תחילת משבר הקורונה, ניתן לראות שקצב ההתפטרות הלך וגדל אך בקצב די נמוך. מיד לאחר המשבר, חלה עלייה בשיפוע קו המגמה, כלומר יש עלייה פתאומית בשיעור המתפטרים באופן ברור למדי - בדומה למצב בארה"ב. למעשה, גם אם משווים לקו הרגרסיה הכולל את כל הנתונים קיימת הערכת חסר לפי קו הרגרסיה השחור, כלומר מקבלים שעדיין יש עלייה בשיעור המתפטרים. הדבר מצביע על כך שככל הנראה יש קשר בין שוק הדוק ושיעור המתפטרים.

לצורך בחינת שאלה זו יש לבחון במודל רגרסיה בין שיעור ההתהדקות לשיעור המתפטרים את ההשפעה, תוך הכנסת רכיב ריבועי של ההתהדקות על מנת לתפוס טוב יותר את המציאות. בהתאם לממצאים של ה-BLS - לגבי היתכנות ההשפעה של שוק הדוק ושיעור מתפטרים גבוה הראו תוצאות

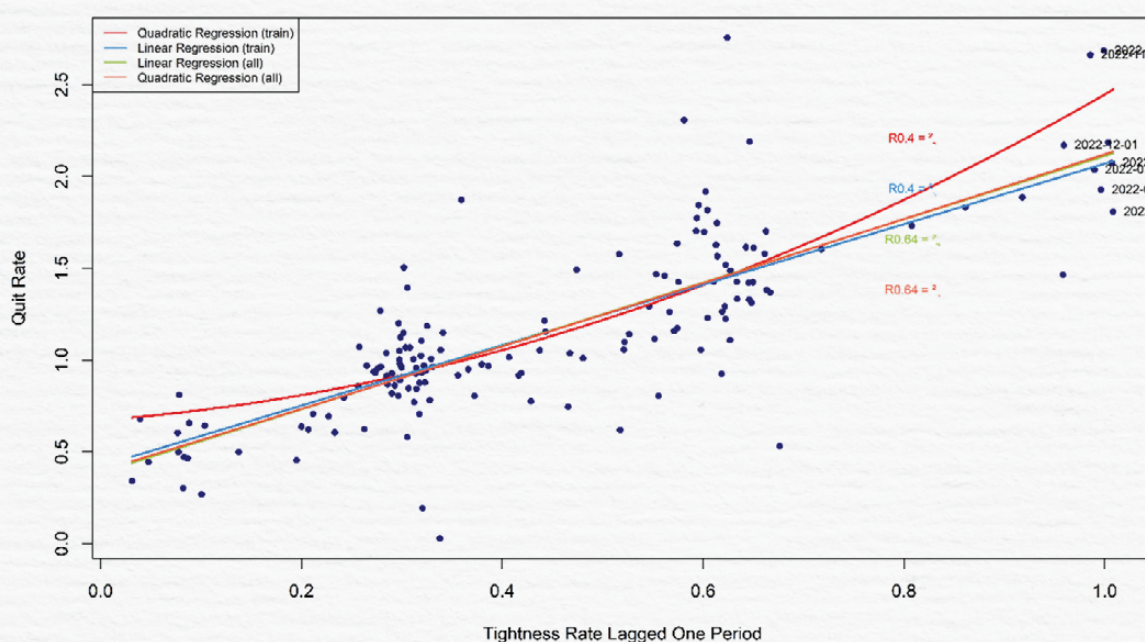
⁶ הלשכה לסטטיסטיקה של העבודה (BLS) היא יחידה של מחלקת העבודה של ארצות הברית. זוהי הסוכנות העיקרית לאיתור עובדות של ממשלת ארה"ב בתחום הרחב של כלכלת עבודה וסטטיסטיקה ומשמשת כסוכנות ראשית של המערכת הסטטיסטית הפדרלית של ארה"ב.

⁷ מקובל להגדיר יחס זה בתור שיעור משרות פנויות לשיעור דורשי עבודה.

- 54 -

תרשים 3.8 מתאר את רגרסיות המודלים שהוזכרו לעיל. לכל מודל רגרסיה יש נתוני "מבחן" עליהם הורצה הרגרסיה ונצפתה כתחזית עד לתחילת 2023. כך למשל, הקו הכחול הוא הרגרסיה שהורצה על נתונים של עד תחילת המשבר בלבד והוארכה עד לתחילת 2023 כתחזית לפי נתונים אלו. לעומת זאת, קו הרגרסיה הכתום שלמעשה נמצא בדיוק מעל קו הרגרסיה הירוק (הלינארי) הורץ על כל הנתונים. ניתן להבחין שקו הרגרסיה הכחול למעשה מעריך את שיעור ההתפטרות בחסר לעומת קו הרגרסיה הכתום (בעל הרכיב הריבועי של ההתהדקות). זהו למעשה הממצא שמאשש את ההשערה לפיה שיעור ההתפטרות עלה ככל שעלה שיעור ההתהדקות.

- תרשים 3.8 -
רגרסיות מודלים (1) ו-(2)



מניתוח תוצאות הרגרסיה, לפי רגרסיה (3) - הקו הכחול שמתבסס רק על נתונים שעד תחילת המשבר, עולה כי עליה של יחידה אחת בשיעור ההתהדקות מעלה את שיעור ההתפטרות בכ-1.65%. אולם, בהשוואה לרגרסיה שלוקחת בחשבון את כלל הנתונים עולה שהעלייה צריכה להיות גבוהה יותר, כ-1.72%. לכן, זו הערכת חסר, לפיה שיעור ההתהדקות משפיע ומעלה את שיעור ההתפטרות. לפיכך, שני המודלים, למעט ספציפיקציה (1) מצביעים על כך שבמהלך המגיפה, היחס בין שיעור האבטלה לשיעור ההתפטרות השתנה באופן שזכה כך שלכל רמה של שיעור ההתהדקות, התקופה האחרונה מציגה שיעור גבוה יותר של התפטרות.

כאמור, המשתנה התלוי הוא שיעור ההתפטרות על פני הזמן והמשתנה הבלתי תלוי הוא רמת ההתהדקות שמוגדרת להיות כיחס משרות פנויות למספר דורשי העבודה. בספציפיקציה השנייה נלקח גם הרכיב הריבועי של המשתנה הבלתי תלוי כדי לחפות על המקרה שהקשר בין שיעור ההתפטרות ושיעור ההתהדקות אינו ליניארי.

**- טבלה 3.2 -
מקדמי שני מודלי הרגרסיה**

Dependent variable:				
QuitR				
	(1)	(2)	(3)	(4)
tightnessRate_lag	0.406 (1.961)	1.676*** (0.379)	1.647*** (0.186)	1.725*** (0.104)
l(tightnessRate_lag2)	1.368 (2.152)	0.048 (0.356)		
Constant	0.674* (0.403)	0.397*** (0.090)	0.423*** (0.085)	0.387*** (0.052)
Observations	121	155	121	155
R2	0.399	0.641	0.397	0.641
Adjusted R2	0.389	0.636	0.392	0.639
Residual Std. Error	0.306 (df = 118)	0.295 (df = 152)	0.306 (df = 119)	0.294 (df = 153)
F Statistic	39.151*** (df = 2; 118)	135.793*** (df = 2; 152)	78.291*** (df = 1; 119)	273.322*** (df = 1; 153)
Note:			*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01	

1. מאפייניהם של דורשי העבודה בשירות התעסוקה

נתוני המאקרו ויחסי היצע-ביקוש מספקים תמונה כללית על פערי ההיצע-ביקוש, ובמקביל משפיעים על מינון דורשי העבודה הרשומים בשירות התעסוקה. בחלק הבא נציג את השינויים במספר מאפיינים מרכזיים של דורשי העבודה, כגון סוג תביעה, מגדר, גיל ומגזר, תוך התמקדות במגמות שאפיינו את שנת 2022 ביחס לטווח הבינוני (בעיקר מול שנת 2019) וביחס לטווח הארוך יותר (במהלך העשור האחרון ואף לפני כן).

א. סוג תביעה: הבטחת הכנסה ואבטלה

1. מגמות סותרות בסוגי תביעה

שירות התעסוקה מטפל במגוון אוכלוסיות, שהבולטות שבהן הינם:⁹ תובעי אבטלה ותובעי הבטחת. בשנה האחרונה ניתן לזהות שתי מגמות מנוגדות (תרשים 3.9): מצד אחד, מספר תובעי האבטלה התחיל לעלות החל מאמצע השנה. מצד שני, מספר תובעי הבטחת הכנסה ירד באופן עקבי מתחילת השנה באופן עקבי.¹⁰

מספר תובעי אבטלה עמד בתחילת השנה על 85.9 אלף, לעומת 91.4 אלף בסוף השנה, כאשר המספר הנמוך ביותר השנה נרשם בחודש מרץ 2022 אז עמד מספר תובעי אבטלה על 73.8 אלף גברים ונשים. למעשה, פרט לירידה בתחילת השנה אשר המשיכה את הירידה העקבית עוד מהיציאה מהסגר השלישי, חלה עלייה עקבית במספר תובעי האבטלה. באופן זה, שבסוף שנת 2022 עלה המספר באופן כמעט עקבי והגיע עד ל-6.4% מעבר למספר שנרשם בתחילת השנה (23.9% עלייה מחודש מרץ).

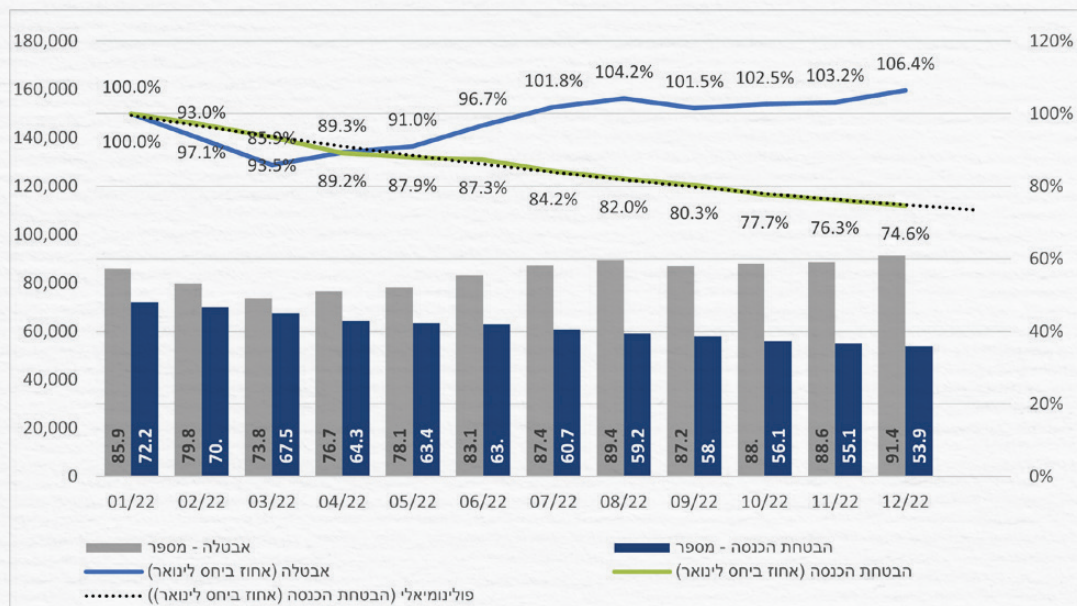
לעומת המגמות המעורבות בקרב תובעי אבטלה, בקרב תובעי הבטחת הכנסה חלה ירידה כמעט

⁹ קבוצה נוספת כוללת דורשי עבודה שאינם תובעי הבטחת הכנסה ו/או אבטלה.

¹⁰ יש לציין שקיים גבול תחתון למסוגלות תובעי הבטחת הכנסה לרדת עד אליו וככל הנראה אנו קרובים לחסם זה בתקופה הנוכחית כאשר מספרם מגיע לכ-53,936 איש ואישה, לפי נתונים מנוכי עונתיות.

לאורך כל השנה. בתחילת השנה עמד מספר תובעי הבטחת הכנסה על 77.2 אלף, בסוף השנה ירד מספרם והגיע עד ל-53.9 אלף - המספר הנמוך ביותר שנרשם בשירות התעסוקה מאז שנת 2001 (כ-34% מכלל הרשומים). כך למשל, יחסית לינואר 2019 חלה ירידה של כ-11% בתובעי הבטחת ההכנסה כאשר מספרים ירד מ-58.8 אלף תובעים לכ-54.2 אלף. לא ניתן להתעלם מהעובדה שקצב ההפחתה הולך ונעלם ואנו מגיעים בסופו של דבר לערך יציב סביב בטווח של בין 52 ל-54 אלף תובעים, כאשר הנתון הראשון לפי סדרה מנוכה עונתית. ייתכן כי במהלך החודשים הבאים נמשיך לראות ירידות נוספות קטנות, אך התחזית היא להתכנסות ליציבות כלשהי.

- תרשים 3.9 - מספר תובעי אבטלה והבטחת הכנסה ושיעור התובעים ביחס לתחילת השנה (2022), מנוכה עונתית



מגמות סותרות אלו ממחישות את שני הקצוות שעברו על שוק העבודה הישראלי בשנת 2022: עלייה מסוימת של דורשי עבודה בקרב הקבוצות החזקות, לעומת ירידה בקרב הקבוצות החלשות. במטרה להציב את השינויים האלו בתוך הקשר רחב יותר, נתונים אלו מוצגים מול נתונים היסטוריים ומול תקופות דומות בהן ראינו היפרדות בין מגמות האבטלה והבטחת הכנסה.

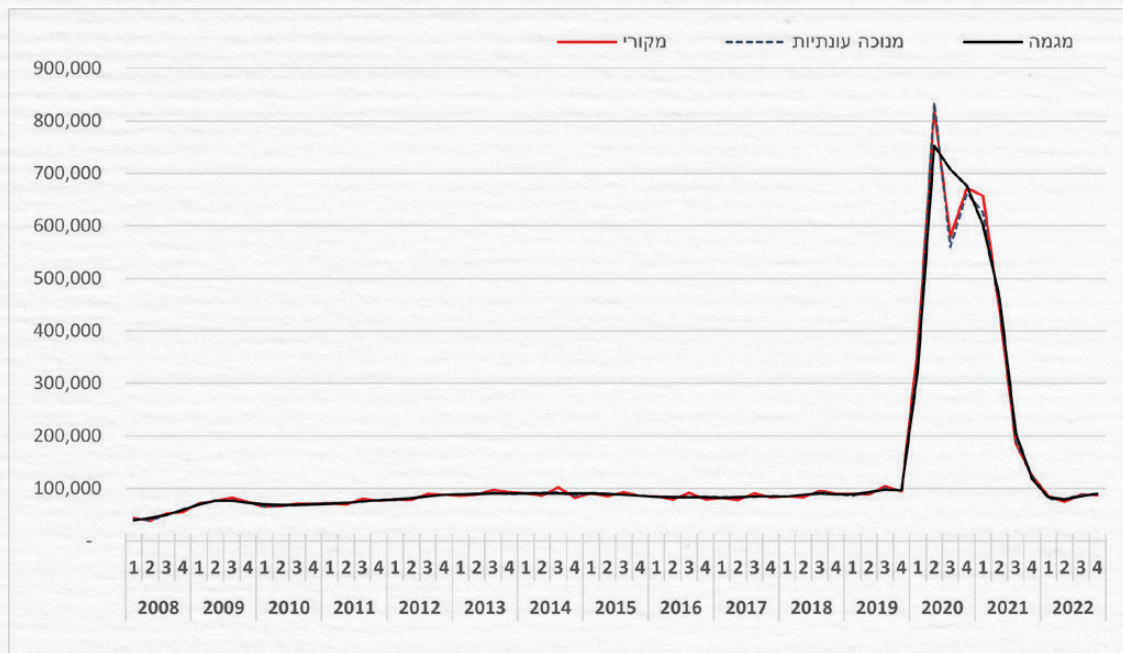
2. הצבת המגמות בתוך הקשר רחב יותר והתנהגות דומה במשבר

על מנת להבין את השינויים בנתונים אודות דורשי עבודה באבטלה ובבטחת הכנסה לאורך השנים חלק זה מתמקד בזיהוי של מספר מגמות ארוכות טווח. לפני המשבר הכלכלי של שנת 2008 הגיע מספר תובעי האבטלה בישראל (תרשים 3.10) למספר נמוך מאוד של כ-43 אלף דורשי עבודה בלבד. העלייה בתקופת משבר 2008 הייתה נקודתית אך לאחריה התחוללה עלייה של מספר שנים, בהן עלה מספר תובעי האבטלה עד להתאוששות של המשק הישראלי (בעיקר בשנים 2014-2017). לאחר מכן, החל מאמצע שנת 2016, נרשמה עלייה איטית אבל הדרגתית במספר תובעי האבטלה. עלייה זו הגיעה לשיא בתקופות הקורונה (ר' דוח 2021 ו-2020 של שירות התעסוקה) ולאחר מכן חזרה בקצב הדרגתי למצב שקדם למשבר.

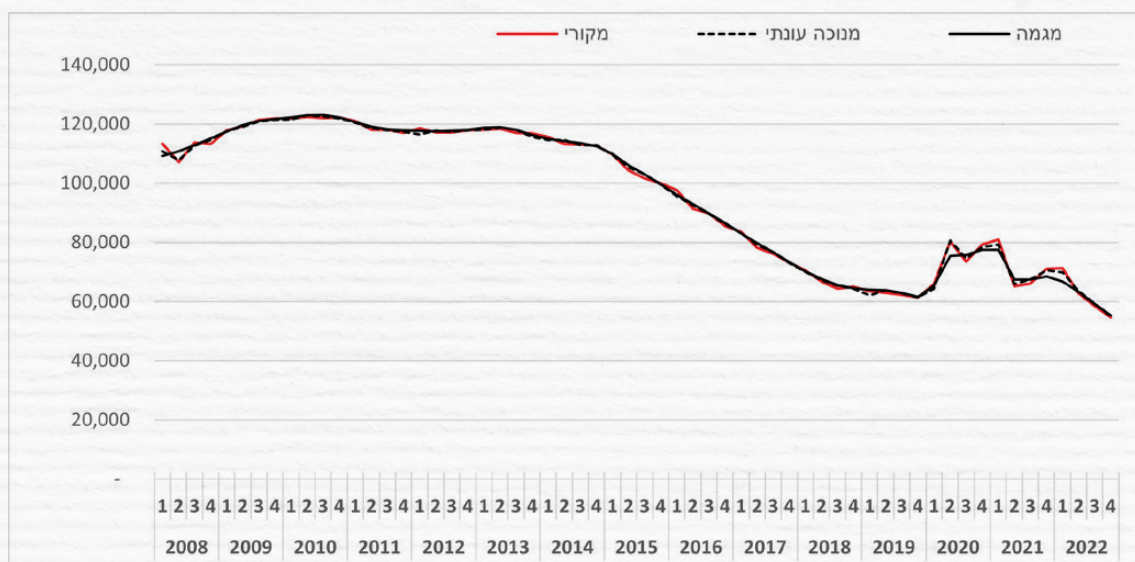
שינויים דומים יחסית ניתן לראות במספר תובעי הבטחת הכנסה (תרשים 3.11), כאשר לאחר המשבר של 2008 נרשמה עלייה. בשנים לאחר מכן (2010-2014) חלה ירידה והתייצבות, בין השנים 2014 ועד לתקופה שקדמה למשבר הקורונה, חלה ירידה מהירה ועקבית. למעשה, ובדומה לתקופה הנוכחית, בין השנים 2016-2019 חל פיצול מגמות בין תובעי אבטלה ותובעי הבטחת ההכנסה. גם פה, ניתן

לראות עלייה בקרב תובעי הבטחת הכנסה במהלך המשבר - מודגם באמצעות תרשים 3.11, שבו ניתן לראות מתאם גבוה בין עלייה באבטלה לבין עלייה בהבטחת הכנסה. הירידה המשמעותית החלה ברביע השני של שנת 2021 ובאופן די יציב מגמת הירידה נשמרה עד לתקופה הנוכחית. יש להדגיש שקצב הירידה הולך ופוחת.

**- תרשים 3.10 -
תובעי אבטלה 2008-2022, לפי חודשים**



**- תרשים 3.11 -
תובעי הבטחת הכנסה 2008-2022, לפי חודשים**

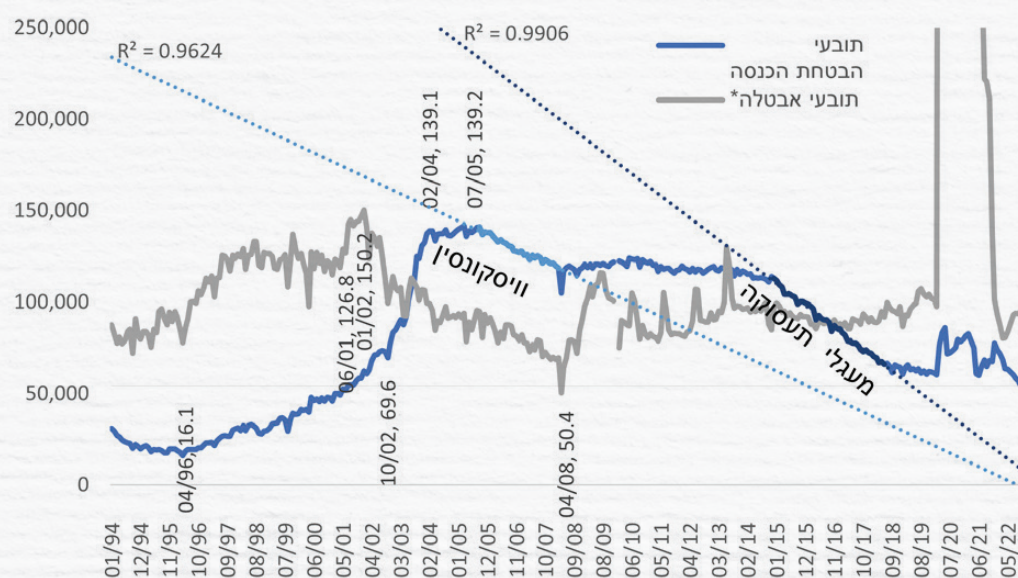


מגמות הבטחת הכנסה ב-30 השנה האחרונות ותוכניות מעגלי תעסוקה ומהל"ב בשנת 1983 החלה לפעול בישראל קצבת הבטחת הכנסה, שנועדה להוות רשת ביטחון סוציאלית אחרונה למחוסרי עבודה שחיים בעוני. במהלך שלושים השנה האחרונות ניתן לראות תקופות בהן יש מגמות זהות במספר תובעי הבטחת הכנסה בהשוואה לתובעי קצבת אבטלה ולעתים (כגון בתקופה שקדמה למשבר הקורונה ובשנה האחרונה ובעתות משברים קיים מתאם גבוה), ניתן לראות מגמות סותרות.

העלייה במספר תובעי הבטחת הכנסה התחוללה למעשה כמעט לאורך כל שנות התשעים. משבר ה-Dot.com בתחילת שנות האלפיים הוביל לקפיצה נקודתית במספר תובעי אבטלה, אך קצב העלייה בתובעי הבטחת ההכנסה רק התגבר. העלייה במספר תובעי הבטחת הכנסה לפני הפעלת התוכנית הכלכלית של שנת 2003, הובילה להאצת הדיונים על תוכנית וויסקונסין (מהל"ב)¹¹, שהחלה לפעול באוגוסט 2005 במטרה לשלב את תובעי הבטחת הכנסה בעבודה.

התוכנית הובילה לירידה במספר תובעי הבטחת הכנסה. במהלך שלוש שנים לאחר מכן חלה ירידה עקבית במספר תובעי הבטחת הכנסה לאחר עלייה של כמעט עשור ($R^2 = 0.964$). בשנים שלאחר מכן, ולאחר שחלה האטה בירידה במספר תובעי הבטחת הכנסה הופעלה תוכנית מעגלי תעסוקה של שירות התעסוקה, שלאחריה נרשמה ירידה משמעותית יותר ($R^2 = 0.991$) ולתקופה ארוכה יותר. שתי התוכניות (תוכנית מהל"ב ומעגלי תעסוקה), מהוות חלק ממדיניות נרחבת יותר המכונה מדיניות האקטיבציה (Zohar 2017), מחברות בין מתן סיוע לדורשי העבודה לבין יצירת התניות כתנאי לקבלת הקצבה. באופן זה, תוכנית מעגלי תעסוקה הציגה תוצאות טובות יותר תוך שילוב טוב בין הכלים וההתניות (שלוסר ושנאן, 19).

- תרשים 3.12 -
מספר תובעי אבטלה והבטחת הכנסה 1994-2022



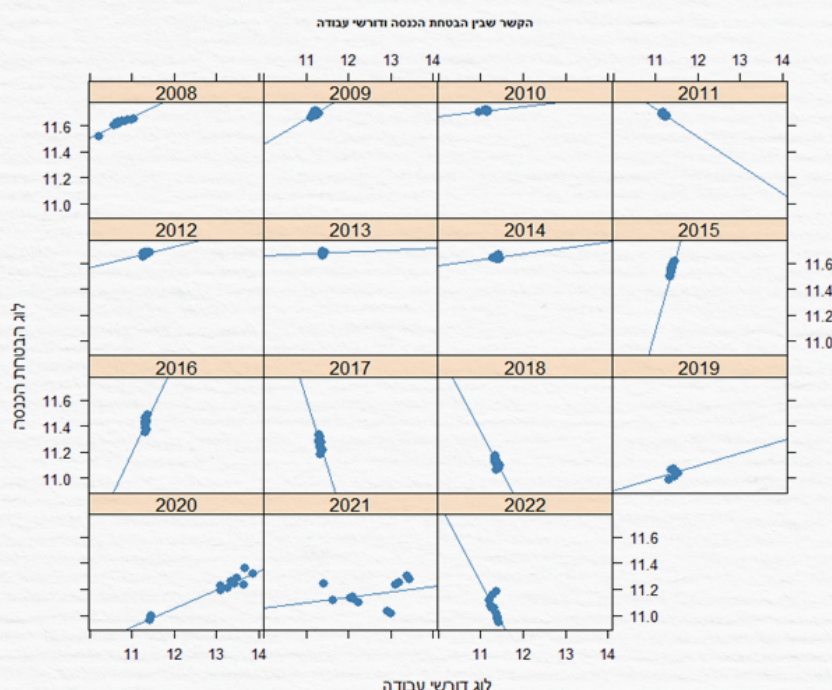
בסוף שנת 2022 (דצמבר 2022), עמד מספר תובעי הבטחת ההכנסה על כ-54 אלף איש ואישה (נתונים מקוריים) עם ירידה הדרגתית וממושכת לאורך כל השנה (תרשים 3.12). לצד זה, מספר תובעי האבטלה הראה דווקא מגמה סותרת החל מחודש אפריל. נתונים אלו מחייבים לבדוק את טיב הקשר שבין הבטחת הכנסה לאבטלה ודורשי העבודה בכלל, וכיצד קשר זה השתנה לאורך השנים בכלל, ובעתות משבר בפרט. בהקשר זה מעניין לבחון את הקשר שבין תובעי הבטחת ההכנסה לבין דורשי העבודה, כפי שניתן לראות בתרשים 3.13, המראה כיצד השתנה לוג הבטחת ההכנסה¹² כפונקציה של לוג דורשי העבודה משנת 2008 ועד שנת 2022. מניתוח זה ניתן להבחין במספר תופעות בולטות,

¹¹ 'תוכנית וויסקונסין' עברה מספר שינויים, והחלה לפעול בשנת 2005. במהלך ארבע השנים בהן התוכנית פעלה היא עברה מספר גלגולים (ר', זר ופרנקל 2011).

¹² המשתנים הומרו על ידי לקיחת הלוגריתם הטבעי של הסדרות וזאת כדי להפוך את הקשר לליניארי יותר וכמו כן להקטין את המספרים. יש לציין גם שנפרש את מקדם לוג דורשי העבודה ברגסיה כאחוז השינוי במשתנה התלוי (לוג הבטחת הכנסה) כאשר המשתנה הבלתי תלוי יגדל ב-1%.

כגון ההתנהגות הדומה של הבטחת הכנסה ודורשי עבודה בעת משבר כלכלי המובילה לקורלציה גבוהה בין שני המדדים, כפי שניתן לראות במשברים של 2008 ו-2020. במקביל, ניתן להבחין גם בשינוי המגמה שמתרחש לאחר תקופת התאוששות מהמשברים, כפי שעולה בשנים 2011 ובשנת 2022 אז ההתאוששות הייתה מהירה מאוד. התבנית שעולה היא אפוא של תהליך "מעגלי" שבו אנו רואים קשר חיובי שהולך ומתחזק ככל שאנו מתקרבים למשבר כלכלי ובמהלכו יש קשר חיובי ברור (2008, 2020); לאחר מכן, קשר זה מתפוגג בהדרגה. ממצאים אלו עשויים להוות סוג של סממן מוקדם להיתכנות משבר. עם זאת יש לזכור שהתקופה אותה סקרנו עשויה להיות קצרה מדי ולכן לא מבטאת את התנהגות שתי הסדרות באופן די מדויק. מחקרי המשך צריכים לבחון קשר זה על פני תקופה ארוכה יותר שלוקחת בחשבון ניתוח משברים כלכליים נוספים.

- תרשים 3.13 -
הקשר בין הבטחת הכנסה ואבטלה (LOG) ברמה שנתית, 2008-2022



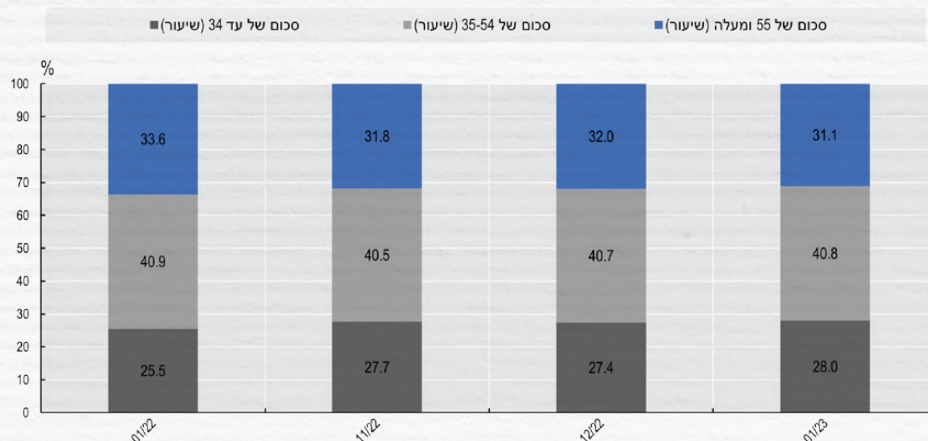
א. מאפיינים דמוגרפיים עיקריים

3. גיל

במקביל למספרים המוחלטים בפילוח לפי קבוצת גיל, הסתכלות על תמהיל דורשי העבודה מנקודת ניתוח זו עוזרת להבין את הנתח של כל קבוצת גיל במספר הכללי של דורשי העבודה. תרשים 3.14 חושף את ההתפלגות הבסיסית של דורשי העבודה לפי קבוצות הגיל - קבוצת הגיל העיקרית והגדולה ביותר היא בקרב גילי העבודה העיקריים בגילי 35-54 עם שיעור ממוצע של כ-41%, כאשר בסוף שנת 2022 עמד מספרם על 60.6 אלף. לאחר מכן, קבוצת המבוגרים בגילי 55 ומעלה היוותה כ-47.6 אלף בסוף שנת 2022 והיא היוותה כ-32% מכלל דורשי העבודה הרשומים.

הקבוצה האחרונה היא קבוצת בגיל 34 ומטה, שם היו רשומים בסוף שנת 2022 כ-40.8 אלף דורשי עבודה, אשר היוותה כ-32% מכלל הרשומים סוף השנה. באותה קבוצה גדלה על חשבון שתי הקבוצות המרכזיות בתקופה האחרונה, ועלתה משיעור של כ-22.2% בינואר 2019 ועד לשיעור של כ-28% בינואר 2023.

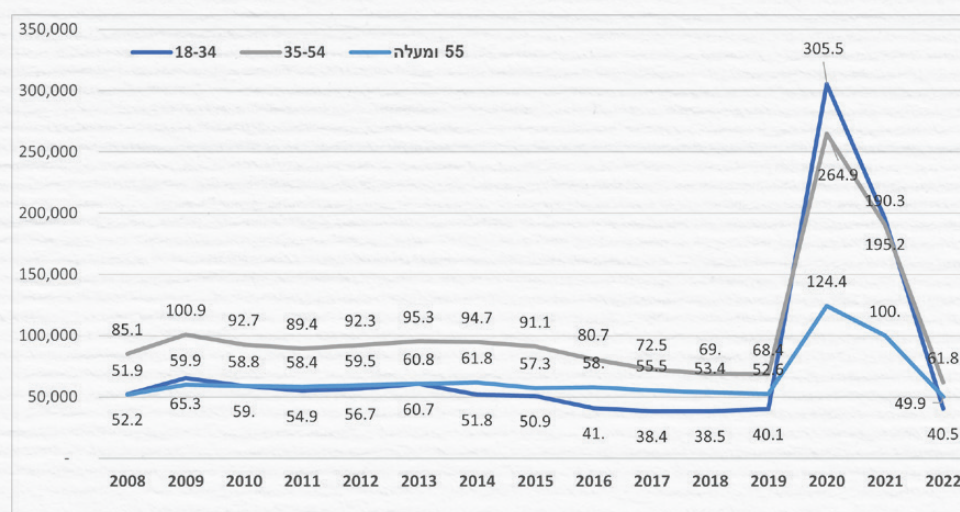
- תרשים 3.14 -
תמהיל דורשי העבודה בפילוח קבוצות גיל עיקריות ינואר 2019 - ינואר 2023



בבחינת המספר הממוצע השנתי של דורשי העבודה הרשומים בשירות התעסוקה נשאר יציב במהלך מרבית העשור האחרון (תרשים 3.15). בשנת 2013 החל תהליך היפרדות בין מספר דורשי עבודה בגיל צעיר (18-34) ודורשי עבודה בגילי העבודה העיקריים (35-54) ושתי הקבוצות שמספרם היה דומה נפרדו. במהלך הקורונה, קפץ מספר הצעירים באופן משמעותי ובהיקפים משמעותיים בהרבה מעבר לקבוצות האחרות, הרבה בגלל ההשפעה המשמעותית יותר של הארכת הזכאות לצעירים (שירות התעסוקה, 2022). עם זאת, עם סיום הזכאות, המספר הממוצע של הצעירים חזר באופן מלא למצב שקדם למשבר (2019) עם אלף דורשי עבודה רשומים בשנת 2022.

בטווח ארוך יותר, ניתן לראות כי מספר הצעירים עדיין נמוך מזה שהיה לפני יותר מעשור. לעומתם, מספר דורשי העבודה בגילי העבודה המרכזיים דומה למצב שהיה בשנת 2008. למעשה, מספר דורשי העבודה בקבוצה זו נשאר יציב יותר מכל קבוצה אחרת לאורך כל העשור. במקביל, מספר דורשי העבודה בגילי העבודה המבוגרים (55 ומעלה) נמוך יותר מאשר היה בתקופה שקדמה למשבר, אך גם ביחס לכל שנה אחרת בעשור וחצי האחרונים.

- תרשים 3.15 -
מספר דורשי העבודה לפי קבוצות גיל עיקריות, 2008-2022, ממוצע ארצי (מנוכה עונתיות)



4. מגדר

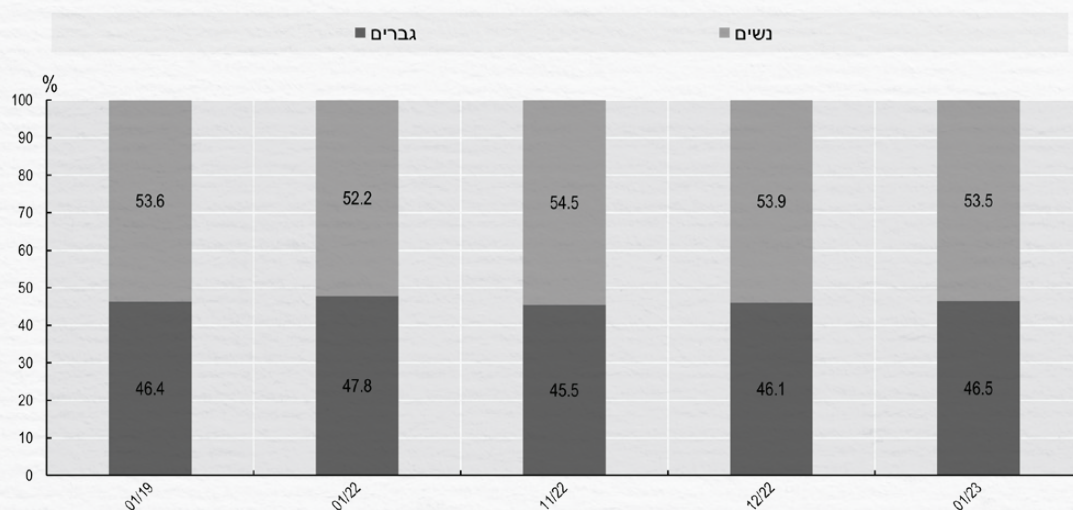
ניתוח מגדרי מקביל מראה את האיזון היחסי בין הגברים והנשים. הנתונים בתרשים 3.16 מראים כי

ההתפלגות המגדרית בחודש ינואר 2023 יציבה מאוד וכמעט זהה להתפלגות שנרשמה בחודש ינואר 2019. לאורך כל התקופה היה שיעור הנשים גבוה מזה של הגברים. פרט לשינויים בתקופת הקורונה ובתקופות של עלייה בשיעור הנשים כתוצאה מפיתורי קיץ, ניתן לראות את היציבות ארוכת השנים במאזן הגברים והנשים בקרב דורשי העבודה.

בניתוח לפי התפלגות מגדרית ניתן לראות כי שיעור הנשים הרשומות בשירות התעסוקה גדול יותר מאשר הגברים (תרשים 3.17), על אף שיש עלייה מסוימת בשיעור הגברים שמספרם עדיין נמוך יותר באופן יחסי. במהלך תקופת הקורונה גדל מספר הגברים בכ-400% ביחס לממוצע שהיה בשנת 2008 לעומת עלייה של כ-340% בקרב הנשים.

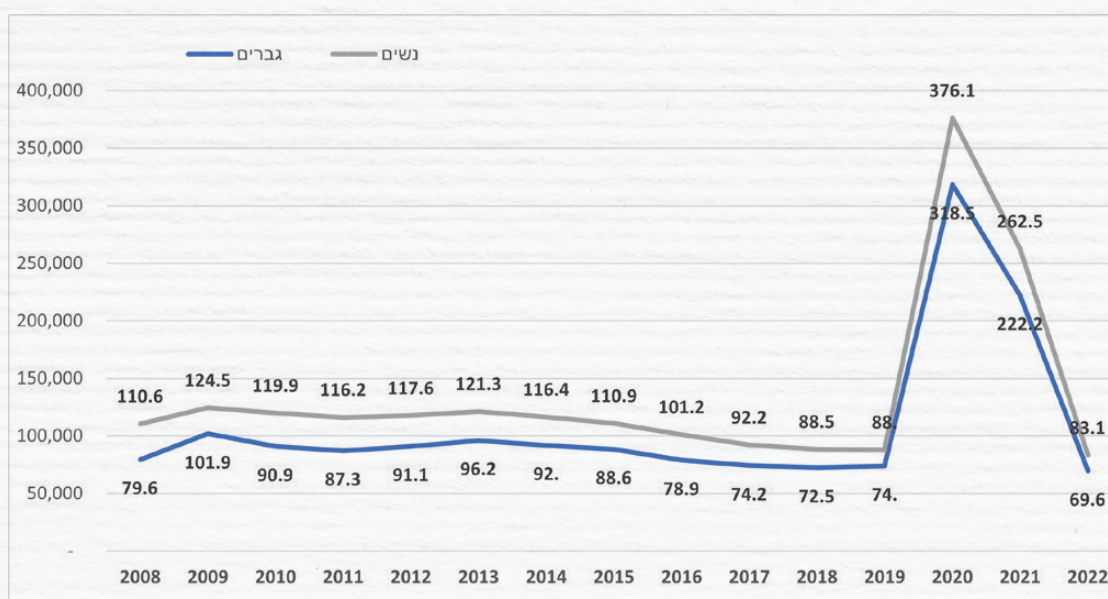
- תרשים 3.16 -

תמהיל דורשי עבודה בפילוח מגדר, ינואר 2019 - ינואר 2023

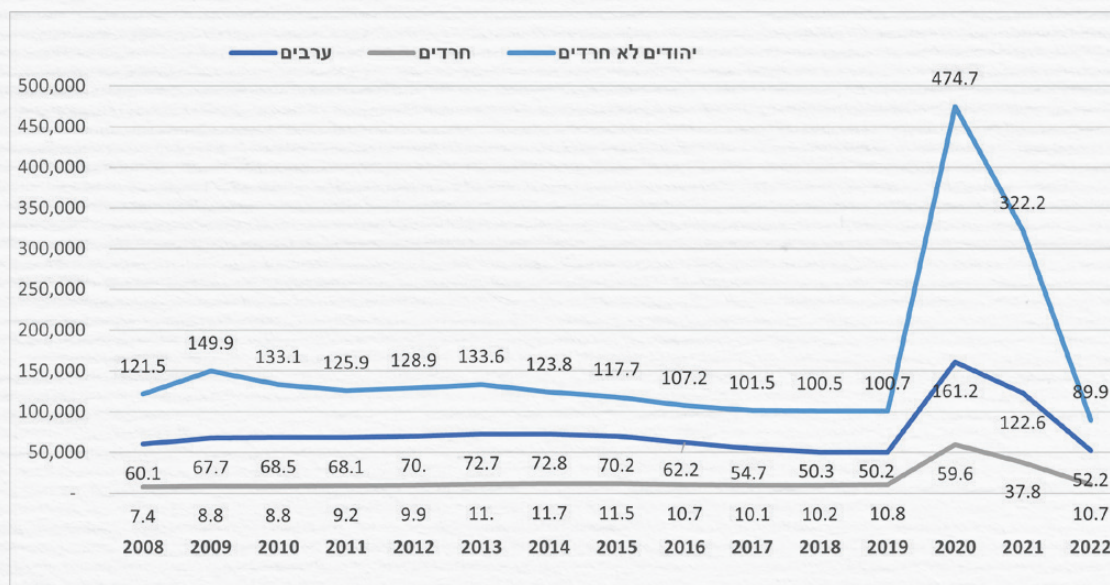


- תרשים 3.17 -

מספר דורשי העבודה לפי התפלגות מגדרית, 2008-2022, ממוצע ארצי (מנוכה עונתית)



- תרשים 3.19 - מספר דורשי העבודה לפי קבוצות אוכלוסייה עיקריות, 2008-2022, ממוצע ארצי (מנוכה עונתיות)



א. פילוח דורשי עבודה לפי מחוזות

השינויים במאפייני דורשי העבודה בא לידי ביטוי גם בחלוקה לפי מחוזות עיקריים, ובהבחנה בין הפריפריה (מחוז דרום ומחוז חיפה וצפון) כאשכול אחד לבין המרכז (מחוזות תל אביב, מרכז, ירושלים ויהודה ושומרון) כאשכול שני. הדמיון נובע משיעור דורשי העבודה הכמעט זהה ביניהם בכל השנים שנסקרו, לפחות בכל מה שנוגע לשיעור דורשי העבודה.

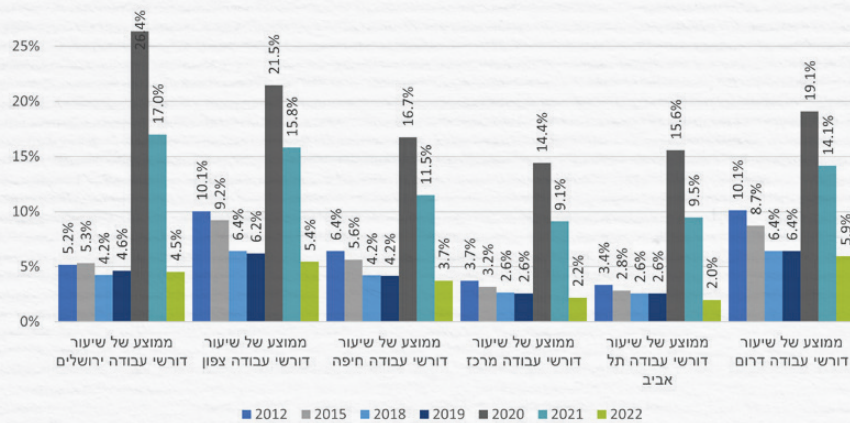
באופן כללי, ניתן לראות כי שיעור דורשי העבודה מכוח העבודה בכל המחוזות ירד באופן עקבי עד לשנת 2018, כאשר בין השנים 2018 ו-2019 חלה התמתנות במגמת הירידה ואף עלייה קטנה במחוז ירושלים. במקביל, קיימים פערים בין המחוזות, כפי שהם באו לידי ביטוי בתקופת משבר הקורונה. מצד אחד, במהלך המשבר הגיע שיעור דורשי העבודה במחוז צפון עד לשיא של כ-21.5% מכלל כוח העבודה אשר היו רשומים בשירות התעסוקה (ממוצע שנתי). אחוז גבוה נרשם גם במחוז ירושלים עם כ-19.5%. מצד שני, שיעור דורשי העבודה במחוז מרכז עמד על כ-14.4% בלבד.

השיעור הנמוך יחסית במרכז מצביע על עוצמתו של מחוז המרכז לזעזועים כלכליים, והתמודדות טובה יותר בכל הקשור ביצירת משרות חדשות, ועמידותו בפני השינויים שחלו בתקופת הקורונה (לדוגמה, השיעור הגבוה של עובדים בתעשיות עתירות ידע בתקופת הקורונה מנע כניסה משמעותית יותר לאבטלה). הפער בין המחוזות בא לידי ביטוי גם עם היציאה מהסגר, כאשר הירידה הבולטת בשנת 2021 התרחשה גם היא במחוז המרכז במהלך שנת 2021. ירידה זו נמשכה במהלך שנת 2022 ובמיוחד במחוזות תל אביב (כ-2%) והמרכז (כ-2.2%).

שיעור גבוה יותר נרשם במחוז ירושלים (3.6%) ובמחוז חיפה (3.7%), כאשר השיעור הגבוה ביותר בשנת 2022 נרשם במחוז הצפון (5.4%) והדרום (5.9%), שעדיין מתמודדים עם אתגרים מורכבים יותר מאשר במחוזות אחרים ברחבי הארץ. פער זה נמשך לאורך כל השנים - הן בתקופה הנוכחית והן בתקופות מוקדמות יותר - כך שהסיוע לדורשי העבודה במחוזות מקבל חשיבות יתר לאור נתונים אלו.

- תרשים 3.20 -

שיעור דורשי עבודה מכוח העבודה לאותו מחוז בשנים 2019-2022, בפילוח מחוזות

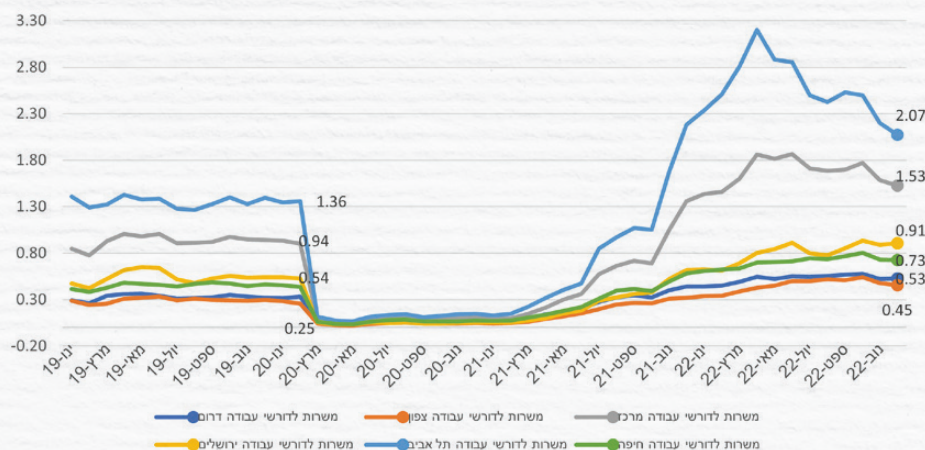


1. שיעור דורשי העבודה ביחס למשרות הפנויות בחלוקה לפי מחוזות

מספר המשרות הפנויות ביחס למספר דורשי עבודה (תרשים 3.21) ממחיש את איתנות מחוזות המרכז למשברים כלכליים. לפי נתונים אלו, ניתן לראות כיצד מחוז תל אביב והמרכז הובילו את ההתאוששות ואף הובילו ליחס התהדקות 13 גבוה בהרבה ממה שהיה לפני המשבר. למעשה, במחוז תל אביב ניתן לזהות נקודת מקסימום ברורה מאוד המתרחשת בין חודש מרץ לחודש מאי 2022, כאשר יחס משרות פנויות לדורשי עבודה הגיע כמעט לפי 3.3 מיחס היחידה כלומר היו כ-3 משרות לכל דורש עבודה. במקביל, גם העלייה במספר תובעי האבטלה מתחילה במחוזות תל אביב והמרכז, כאשר שינוי המגמה ביחס בין דורשי עבודה לבין משרות מקדים את כל המחוזות האחרים כבר במהלך חודש אפריל 2022. לעומת מחוזות תל אביב והמרכז, הירידה בשאר המחוזות באה רק לאחר חודש ספטמבר 2022. למעשה, בכל המחוזות ניתן לראות כיצד שוק העבודה עדיין הדוק יותר מאשר היה בתקופה שלפני משבר הקורונה - מצב זה הקשה על מציאת עובדים, כאשר עובדים רבים אינם ששים לתפוס את המשרה הראשונה שנקרית בדרכם; יותר מכך, חלקם אף מתפטרים לטובת שכר גבוה יותר. מצד שני, וכפי שניתן לראות במחוז תל אביב והמרכז, ניתן לראות התחלה של שינוי מגמה, המתחילה במחוזות תל אביב והמרכז ובחודשיים האחרונים של השנה אולי גם במחוזות אחרים.

- תרשים 3.21 -

יחס משרות פנויות לדורשי עבודה ינואר 2019- דצמבר 2022 נתונים מנוכים עונתיות



ההגדרה המקובלת של שוק הדוק היא שיעור משרות פנויות חלקי שיעור דורשי העבודה. לפי . ככל ששיעור משרות פנויות עולה, כך קשה יותר עבור מעסיקים לגייס עובדים. בסקירתנו, אנו מציגים בתרשים 16 את היחס הזה. באופן כללי, הסיכוי למציאת עבודה עולה ככל ש- גדל.

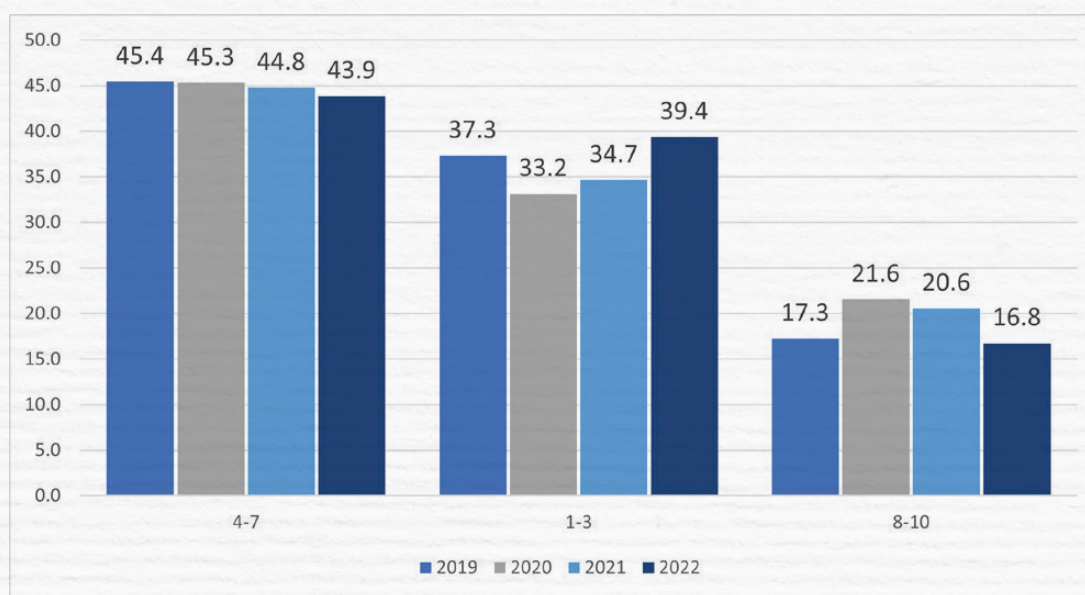
א. ניתוח מיוחד: כלל דורשי העבודה בשנת 2022 בהשוואה לשנים 2019-2021

על מנת לספק תמונה רחבה יותר, חלק זה מנתח מספר מאפיינים של כלל דורשי העבודה שהיו רשומים בשירות התעסוקה במהלך שנת 2022. כאמור, במהלך השנה האחרונה עברו 419 אלף דורשי ודומה מאוד ל-427 אלף דורשי עבודה שהיו רשומים בשנת 2019. על בסיס נתונים אלו, חלק זה מתמקד בניתוח בסיסי של מאפייני המגדר, גיל, אשכול כלכלי-חברתי ומשלחי יד, של המספר המצטבר של כלל דורשי העבודה הרשומים בשירות התעסוקה.

ניתוחים אלו מראים כי במהלך הקורונה הצטרפו קבוצות חזקות יותר לרשימת דורשי העבודה. הפער בולט במיוחד בכניסה מוגברת של דורשי עבודה צעירים, יהודים לא חרדים ובעלי מיומנויות גבוהות, ובכלל זה שיעור גבוה יותר במיומנויות דיגיטליות ומשלחי היד. במקביל, במהלך שנות הקורונה (2021 ו-2022) ניתן לראות שיעור גבוה יותר של דורשי עבודה מקרב דורשי עבודה מאשכולות גבוהים, ובכלל זה עלייה בקרב דורשי עבודה מאשכולות 8-10 שהגיעו במוצע ל-21.1 לעומת 17.05 בשנת 2019 ו-2022 (תרשים 3.22). ברם, שנת 2022 ממחישה כיצד מאפייני דורשי העבודה דומים מאוד ביחס למצב שקדם למשבר ובמיוחד בניתוחים של קבוצות גיל, מגדר ומרבית משלחי היד.

- תרשים 3.22 -

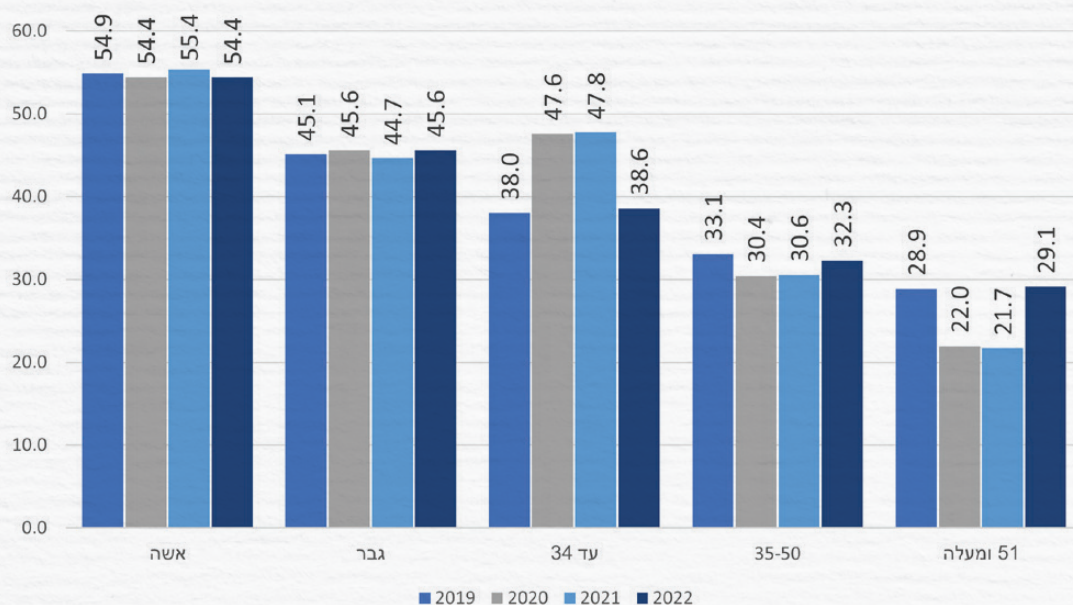
כלל הפעילים במהלך השנה, בהתפלגות לפי אשכול כלכלי-חברתי (אזור סטטיסטי), 2019-2022



עם זאת, הנתונים המצטברים חושפים מספר שינויים שהתחוללו במשק הישראלי - חלק גדול מכך נובע ממצב ההדוק מאוד של שוק העבודה הישראלי בתקופה זו, המשפיע גם על מאפייניהם של דורשי העבודה. ראשית, בקרב קבוצות גיל ניתן לראות שהצעירים והמבוגרים נמצאים עם שיעור גבוה יותר, לעומת דורשי עבודה בגילי העבודה העיקריים (תרשים 3.23), במקביל לירידה של כלל היהודים (חרדים ויהודים לא חרדים). ששיעורם מכלל דורשי העבודה יורד במקצת (תרשים 3.24). לעומתם, בקרב האוכלוסייה הערבית נרשמה עלייה משמעותית ושיעורם עלה מ-23.6 אחוז בשנת 2019 ל-26.7% בשנת 2022 (עלייה של 3.1 נקודות האחוז). עלייה בולטת יחסית ניתן לראות (תרשים 3.22) גם בקרב דורשי עבודה מאשכולות נמוכים שעלו מ-37.3 אחוז בשנת 2019 ל-39.4 אחוז בשנת 2022 (עלייה של 2.1 נקודות האחוז).

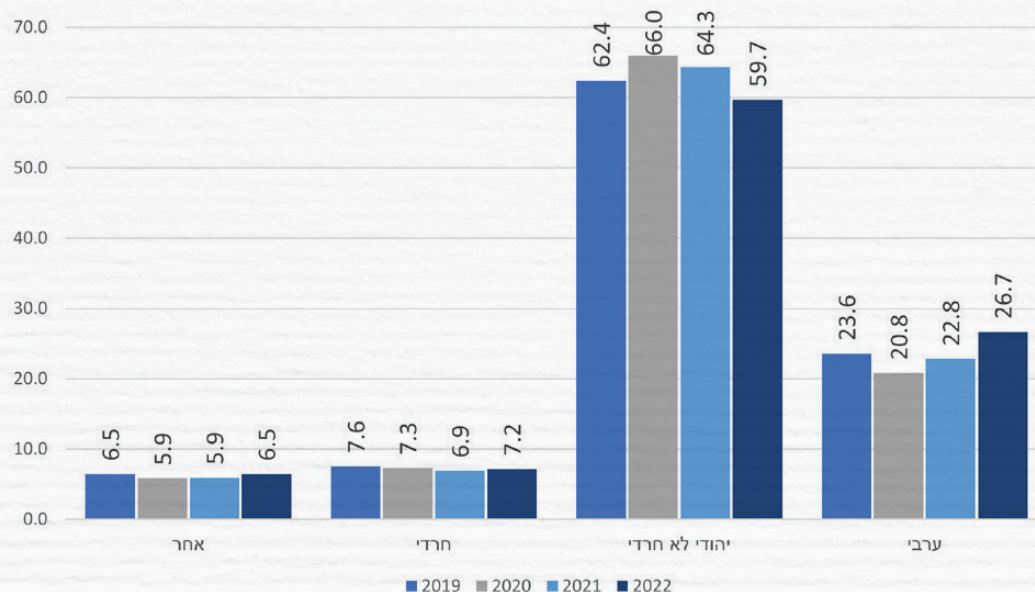
- תרשים 3.23 -

כלל הפעילים במהלך השנה בהתפלגות פי גיל ומגדר 2019-2022



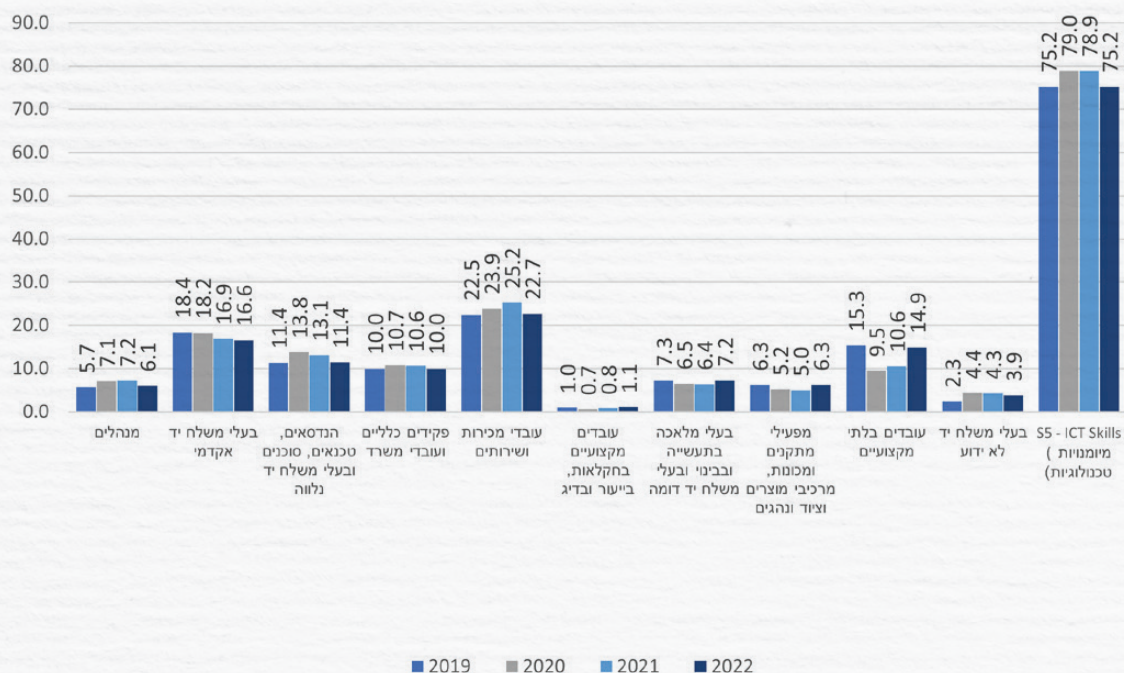
- תרשים 3.24 -

כלל הפעילים במהלך השנה בהתפלגות לפי קבוצות אוכלוסייה, 2019-2022



בקרב משלחי יד ומיומנויות דיגיטליות נרשמו מגמות מעורבות. במרבית הנתונים חל שינוי מועט (לדוגמה, שיעור בעלי מיומנויות דיגיטליות בסיסיות עומד על 75.2 הן בשנת 2019 והן בשנת 2022). בחלק מהנתונים נרשמה ירידה כלשהי נרשמה, כגון בקרב מנהלים (0.4 נקודות האחוז) ובעיקר בקרב בעלי משלחי יד אקדמי, ששיעורם ירד מ-18.4 אחוז ל-16.6 אחוז (1.8 נקודות האחוז). השינוי בקרב כלל הקבוצות, שיכול לבוע גם כתוצאה משיעור גבוה יותר של בעלי משלח יד לא ידוע, יכול להעיד על שינוי בתמהיל הקבוצות בקרב כלל משלחי היד, הן כתוצאה מהשפעתו של השוק ההדוק במהלך שנת 2022 והן כתוצאה ממגמות לטווח ארוך כפי שהוצגו במהלך כל הפרק.

- תרשים 3.25 - כלל הפעילים במהלך השנה בהתפלגות לפי משלח יד (סדר 1), ורמת מיומנויות טכנולוגיות, 2019-2022





**פעילות שירות התעסוקה:
השמות וכלים תומכי השמה**

- פרק 4 -

פעילות שירות התעסוקה: השמות וכלים תומכי השמה

פרק זה מתמקד בפעילות ההשמה והתמיכה בהשמה של שירות התעסוקה אל מול דורשי עבודה ומעסיקים לאורך שנת 2022. בפרק זה יוצגו נתונים אודות מספר דורשי העבודה שהגיעו ללשכות וקיבלו שירותי תיווך השמה, ייעוץ וכלים ואף לקחו חלק בתכניות השמה והכשרות מקצועיות וכן יוצג הפעילות ופיתוח המענים שניתנו למעסיקים במשך.

בחלק הראשון יוצגו מספרים כלליים של דורשי העבודה ושל הפעילויות בלשכות השירות, בחלק השני יוצגו סוגי השמות, מספרים וניתוח דמוגרפי של דורשי העבודה שהשתלבו בעבודה בכל סוגי השמות. בחלק השלישי יפורטו כלים ותכניות תומכות השמה שהציע לדורשי עבודה במהלך שנת 2022. לאחר מכן בחלק רביעי יוצגו המענים, הכלים והפעילויות שניתנו למעסיקים במהלך שנת 2022. בחלק האחרון של הפרק יוצג ניתוח לפי סוגי כלים של המשתתפים בפעילות במהלך השנה תוך אבחנה בין קבוצות אוכלוסייה שונות, קבוצות גילים וסטטוס השכלתי.

במהלך שנת 2022 היו במצטבר כ-419.2 אלף דורשי עבודה פעילים בשירות התעסוקה. מתוכם כ-106.2 אלף דורשי עבודה השתתפו בכ-167.6 אלף פעילויות וכלים תומכי השמה שונים. לפיכך, בממוצע כל דורש עבודה השתתף בכ-1.6 פעילויות וכלים תומכי השמה. שיעור דורשי העבודה שקיבלו כלי תמיכה בהשמה - 25.4% מהווה גידול של פי 3.1 (!) ביחס לשיעור מקבלי הכלים בשנת 2021, אז רק 8.1% מסך הפעילים קיבלו כלי תמיכה בהשמה כלשהו, וזאת על אף ירידה בהיקף התקציב של השירות. בשנה זו בוצעו כ-80.1 אלף השמות, עבור כ-68.9 אלף מושמים, נתון המצביע על גידול ביעילות הפעילות של השירות.

במהלך שנת 2022 שולמו למעסיקים מענקים בסך 10.4 מיליון ₪ לטובת גיוס והכשרה של 3,200 דורשי עבודה. בנוסף, נערכו כ-50 ירידים תעסוקתיים בהם לקחו חלק למעלה מ-900 מעסיקים וכ-10,000 דורשי עבודה. פותחו מענים דיגיטליים המסייעים למעסיקים לגייס עובדים באמצעות התאמה מהירה של מערכות וצוותים משירות התעסוקה ועוד. גם במהלך שנה זו המשכנו את הפעילות לחיזוק אזורי תעסוקה במסגרת מיזם "WORKIT".

א. מבט על

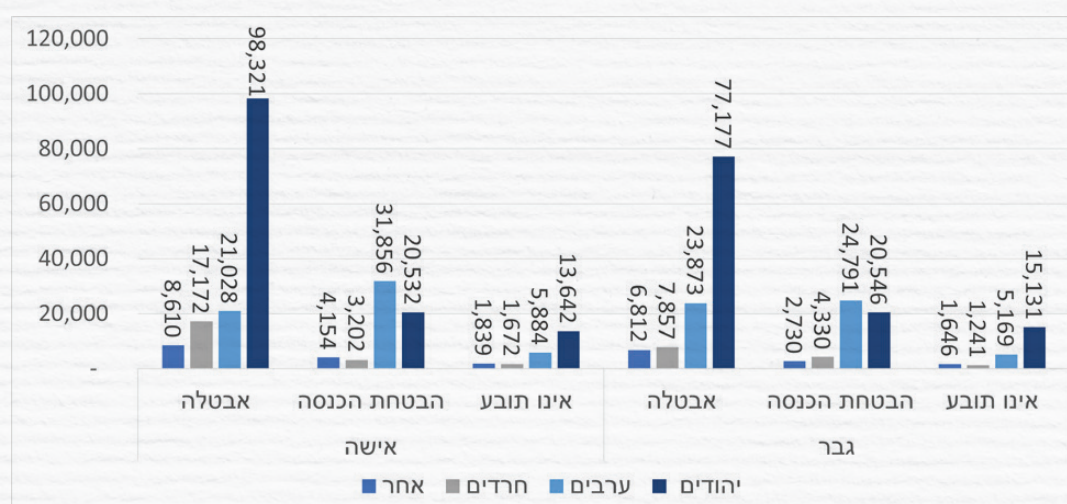
שירות התעסוקה מסייע לדורשי עבודה לשוב למעגל העבודה, ומעניק להם כלים ושירותים שנועדו לסייע להם לשפר יכולות רכות ומיומנויות תעסוקתיות, כך שיוכלו גם באופן אקטיבי ועצמאי לחפש ולהשתלב בעבודה שהולמת את כישוריהם. השירות פועל הן בביצוע תיווך ישיר להשמה והן באמצעות כלים, הכשרות והפניות דורשיי העבודה לסדנאות. במקביל וכצעד תומך לתהליכים הנערכים עם דורשי העבודה, שירות התעסוקה עובד בשיתוף עם מעסיקים וארגונים מובילים במשק, לטובת סיוע במציאת עובדים מתאימים לאיוש משרות הפניות המוצעות על ידם, וכן לטובת הבנת המציאות

התעסוקתית ודיוק הכלים והקורסים הניתנים על ידו לדורשי העבודה, כך שבבואם להשתלב בעבודה הם יהיו בעלי הידע והכישורים הנדרשים למשק ולמעסיקים. כמו כן, שירות התעסוקה מפתח כלים דיגיטליים ותהליכי ליווי שייעלו את תהליכי המיון וגיוסי העובדים לטובת המעסיקים. שירות התעסוקה מבצע זאת בעזרת צוותים ייעודיים ומקצועיים אשר פועלים מתוך הכרת השוק המשתנה, מאפיינים ייחודיים של קבוצות שונות באוכלוסייה הישראלית, גמישות ויצירתיות הנדרשים במציאות המשתנה מעת לעת.

כחלק ממטרות הארגון לתת ערך לדורשי העבודה ולמעסיקים, ובמטרה לסייע בהקטנת ממדי האבטלה ומניעת אבטלה ממושכת, גם בשנת 2022 שירות התעסוקה עקב באדיקות אחר דורשי העבודה וצרכיהם, בדגש על קבוצות האוכלוסייה בעלות סיכון מוגבר להיקלע לאבטלה ממושכת וצרכי שוק העבודה המשתנה, לטובת התאמת שירותיו עבורם. כמו כן, המשיך שירות התעסוקה לתת כלים ושירותים באמצעות עבודה מרחוק ועבודה דיגיטלית (פנים ארגונית וחץ ארגונית) במטרה להגביר את זמינות הכלים והיקף משתתפים רב יותר ברגע נתון. בשנת 2022 שירות התעסוקה המשיך לקדם שיתופי פעולה בין משרדיים ולפתח מענים משלימים לדורשי עבודה ומעסיקים.

במהלך שנת 2022 היו במצטר כ-419.2 אלף דורשי עבודה פעילים בשירות התעסוקה. כ-260.8 אלף מתוכם בתביעת אבטלה, כ-112.1 אלף בתביעת הבטחת הכנסה ו-46.2 אלף דורשי עבודה שאינם תובעים¹ (תרשים 4.1). לדורשי עבודה מאפיינים וחסמים תעסוקתיים שונים. כאשר סוג התביעה שבו רשומים יכול להצביע על חסמים ספציפיים המשותפים לאותם דורשי עבודה שנמצאים בתביעה זו. הכלים, הקורסים וההכשרות השונות הניתנות להם בשירות התעסוקה מותאמים לצרכים השונים של כל דורש עבודה בנפרד, וזאת במטרה למקסם את כושר ההשתכרות שלהם, ולהבטיח שילוב בתעסוקה התואם לפוטנציאל השיפור בהון האנושי שלהם. בפרק זה נפרט על השמות, כלים לגיוס עובדים ושירותים הניתנים למעסיקים, כלים תומכי השמה ועל הפעילות שנועשה בשנת 2022 לפי מספר דורשי העבודה משתתפים הייחודיים בכל כלי.

- תרשים 4.1 -
דורשי עבודה פעילים בשנת 2022 בחלוקה למגדר ומגזר



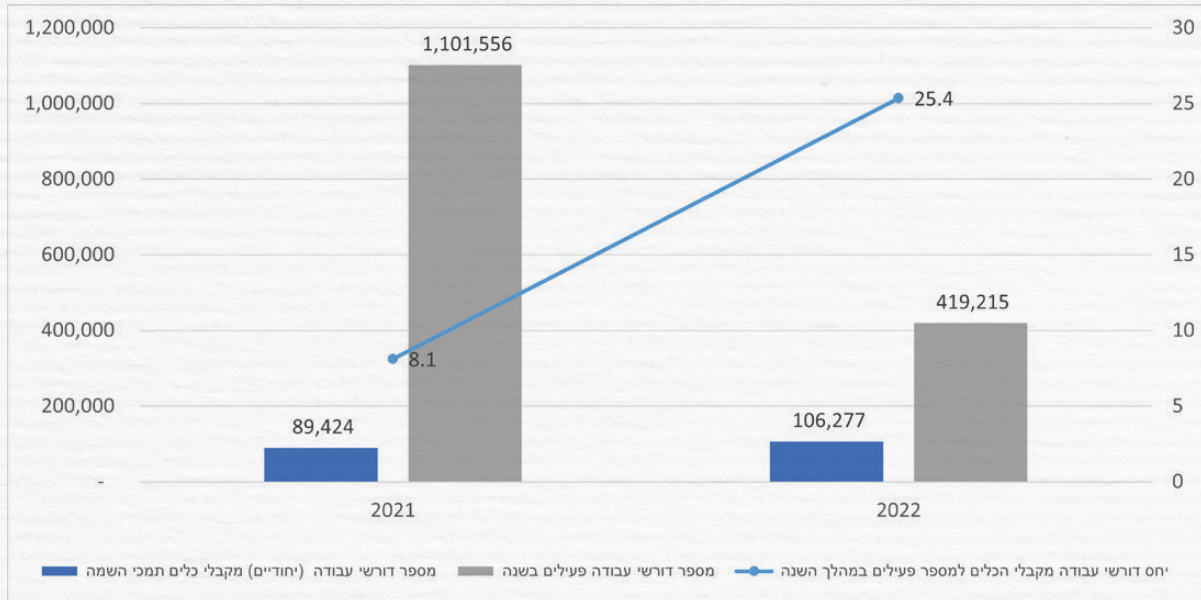
מתוך ה-419.2 אלף דורשי עבודה שונים שהיו פעילים בשירות התעסוקה בשנת 2022, השתתפו כ-106.2 אלף דורשי עבודה ייחודיים בפעילות תמכת השמה. כלומר, כ-25.4% מדורשי עבודה הרשומים בשירות במהלך השנה קיבלו כלי תומך השמה. מדובר בעליה של פי 3.1 ביחס פעילים למקבלי הכלים בהשוואה לשנה קודמת, 2021. אז היו כ-כמיליון ומאה אלף דורשי עבודה פעילים

¹ סוגי התביעה נספרו על פי תביעה אחרונה שדורש עבודה היה רשום בה בשירות התעסוקה

ומתוכם 89.4 אלף דורשי עבודה ייחודיים השתתפו בכלים. כלומר כ-8.1% מסך הפעילים קיבלו כלי לשיפור מיומנויות ולתמיכה בהשמה (תרשים 4.2).

- תרשים 4.2 -

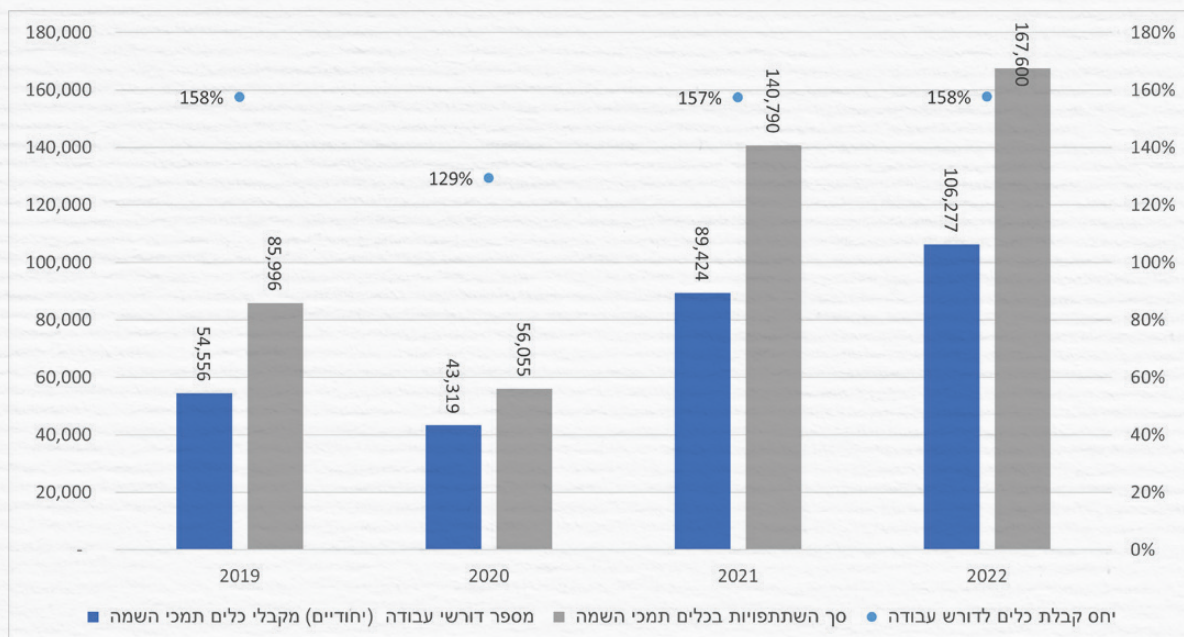
מספר דורשי העבודה הפעילים בשנה אל מול מספר דורשי עבודה מקבלי כלים תומכי השמה והיחס ביניהם- השוואת שנים במהלך 2021 ו-2022



חלק מדורשי עבודה קיבלו מספר פעמים את אותו הכלי כמו אימונים אישיים והכנות לראיונות עבודה, וישנם אף דורשי עבודה שקיבלו סוגים שונים של כלים משלימים ומותאמים כך שבכל פעם קידמו את דורשי העבודה יותר מבחינת יכולות ומיומנויות. ולכן במצטבר בשנת 2022 נרשמו כ-167.6 אלף השתתפויות במגוון פעילויות, הכשרות וכלים תומכי השמה. ובממוצע כל דורש עבודה שהשתתף בפעילות קיבל יותר מכלי אחד (תרשים 4.3).

- תרשים 4.3 -

מספר דורשי עבודה מקבלי כלים תומכי השמה, מספר השתתפויות בכלים והיחס ביניהם- השוואה בין השנים



חשוב לשים לב שקפיצה זו התרחשה על אף שהתקציב שעמד השנה לרשותו של השירות לא היה

זוהי לתקציב שהיה בשנה הקודמת. כמו כן, חשוב לשים לב שלמעט השתתפות בתכנית השמה 'מעגלי תעסוקה' שהינה תכנית מנדטורית המחייבת את דורשי עבודה להשתתף בה כחלק מתנאי זכאות להמשך קבלת הקצבה, יתר הכלים, התכניות, הסדנאות וההכשרות המוצעות לדורשי העבודה הן וולונטריות ודורשי העבודה לאחר ייעוץ והפניה של צוותי הלשכות מחליטים האם לקחת בהן חלק בפועל. על כן, העלייה במספר דורשי העבודה המשתתפים בפעילות השירות על אף היקפי התקציב והירידה במספר דורשי העבודה הרשומים בשירות התעסוקה, מצביעה על הצורך, הנכונות והרצון של דורשי העבודה להשתמש בכלים ובערך המוסף ששירות התעסוקה מעניק להם, בבואם להשתלב בשוק העבודה.

מגמה זו הינה תוצאה ישירה של הרחבת מגוון השירותים, שיפור השירות והתמקצעות של נותני השירות בלשכות שירות התעסוקה, וכן הבנה של האזרח בקצה בצורך להתאים עצמו לשוק העבודה המשתנה והערך מוסף שמעניק לו שירות התעסוקה, המסייע לו לשפר את מעמדו, יכולתו והמסוגלות התעסוקתית שלו להשתלב בעבודה תואמת ליכולותיו ולהתמיד בה.

בחלק הבא יוצגו מספרי השמות והשמות בתמיכת לשכה שנרשמו במהלך שנת 2022 בעקבות פעילות שירות התעסוקה והשתתפות דורשי עבודה בכלים שהופנו להם.

1. השמות בשירות התעסוקה

1. תמונת מצב כללית

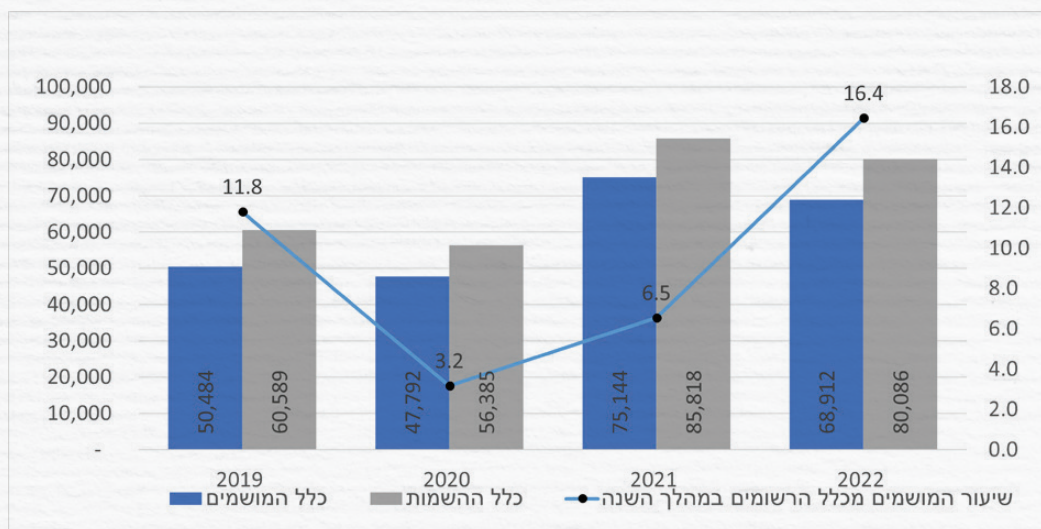
א. סך-הכל השמות ומושמים

שירות התעסוקה משקיע מאמצים רבים בסיוע למעסיקים בקליטת עובדים מתאימים ובסיוע לדורשי עבודה למצוא עבודה במהירות, באופן שיאפשר לכל דורש עבודה למצוא את סיכויי להשתלב בעבודה ההולמת את יכולותיו ושאיפותיו, ויסייע גם למעסיקים רבים לגייס את העובדים המתאימים ביותר למשרה. על אף שמספר דורשי העבודה הפעילים השנה בשירות התעסוקה היה כמעט זהה למצב שהיה בשנת 2019, ונמוך משמעותית מהמצב ששרר בשנות משבר הקורונה (2020-2021), נרשמה שיפור משמעותי בשיעור המושמים מתוך כלל כל דורשי העבודה הפעילים בשירות, דבר המצביע על המשך עלייה ביעילות הפעילות של שירות התעסוקה. במהלך שנת 2022 נעשו בשירות התעסוקה כ-80.1 אלף השמות, עבור כ-68.9 אלף מושמים². ביחס לשנת 2021 חלה ירידה קלה, בעיקר לאור המספר הגבוה של הפעילים בזמנו, אולם בהשוואה לשנת 2019 חלה עלייה משמעותית, אז התבצעו כ-60.6 השמות עבור 50.5 אלף דורשי עבודה (תרשים 4.4). העלייה במספר ההשמות והמושמים היא משמעותית ביותר: עליה של כ-19.5 אלף השמות המהווים עלייה כוללת של כ-32.2%, ועלייה של 18.4 אלף במספר המושמים המסמנים עלייה של 36.5% - נתון המצביע על העלייה המשמעותית ביעילות הפעילות של השירות. באופן דומה, גם שיעור המושמים מכלל הנרשמים עלה מ-11.8% ל-16.4% במהלך התקופה. שיעור המושמים בשנות הקורונה (2020-2021) בשנות הקורונה היה נמוך יותר בעיקר כתוצאה מהמספר הגדול של דורשי העבודה הרשומים.

² נתון זה כולל רק השמות שנעשו בתמיכת עובדי שירות התעסוקה, בין אם על ידי תיווך ישיר לעבודה או על ידי מתן סיוע לחיזוק כישורים, יכולות ומיומנויות. השמות עצמיות של דורשי עבודה שמצאו עבודה ללא סיוע מצד השירות כלל לא נלקחות בחשבון.

- תרשים 4.4 -

מספר ההשמות והמושמים במהלך השנה, ושיעור המושמים מכלל הפעילים (2019-2022)



ב. השמות ישירות ותמיכה בהשמות

אחת הפעילות הענפות המתבצעת בשירות התעסוקה הינה של תיווך ישיר להשמה, בין מעסיק המחפש עובדים לדורש עבודה המחפש משרה מתאימה. במסלול השמה ישירה בדרך כלל ימצאו דורשי עבודה שלא נדרשים לחיזוק מיומנות מקצועיות ורכות, עם ניסיון תעסוקתי ואף בעלי השכלה או לחלופין דורשי עבודה הנדרשים להשתלב בתעסוקה באופן מידי בשל מצבם הכלכלי שלא מאפשר להם להישאר ללא הכנסה. כל שנדרש לדורשי עבודה במסלול זה הוא תיווך למשרה מתאימה. מעבר לכך, שירות התעסוקה מעניק ללקוחותיו כלי סיוע ומענים נוספים כדי לחזק, לסייע ולתמוך בפיתוח ההון האנושי של דורשי העבודה המתקשים להשתלב בעבודה. ישנם כלי סיוע הניתנים בתוך כותלי הלשכה, על-ידי עובדי שירות התעסוקה, וביניהם: אבחון, סינון, מיון, העצמה, ליווי, תמיכה אישית וקבוצתית ועוד. כמו כן, ישנם כלי סיוע הניתנים מחוץ ללשכה בדרך-כלל על-ידי ספקי משנה. במסלול תמיכה בהשמה עוברים דורשי עבודה שונים, חלקם בעלי ניסיון תעסוקתי ומיומנויות גבוהות המעוניינים לשפר או לשנות את מעמדם המקצועי. חלקם האחר הינם דורשי עבודה ללא ניסיון תעסוקתי, עם מיומנויות נמוכות, חסמים תעסוקתיים ואף חסרי מוטיבציה להשתלבות בתעסוקה. במסגרת מסלול תמיכה בהשמה צוותי שירות התעסוקה מסייעים לדורשי עבודה להשתלב בתעסוקה תוך אבחון, ייעוץ, אימונים אישיים, סדנאות ואף הכשרות מקצועיות. כל זאת מותאם לצורך ולמצב פרטי של כל אחד מהמשתתפים. כך שהשתתפות בפעילות וקבלת כלים ישפרו את מיומנות דורשי העבודה, מצבם המקצועי ויסייעו להם להשתלב שוב בשוק התעסוקה.

אנשים אשר הצליחו למצוא עבודה בעקבות הסיוע שקיבלו, ולא השתלבו ישירות בעבודה באמצעות תיווך ישיר להשמה ישירה, נכללים בקבוצת מקבלי "השמה בתמיכת לשכה". לפיכך ניתן לחלק את ההשמות המבוצעות על ידי השירות מתחלקות לשני סוגים (ללא ההשמות העצמיות), כמפורט להלן:

- 1. השמת לשכה:** "השמה שבה הלשכה תיווכה במישרין בין דורש עבודה פעיל ובין משרה שפורסמה על ידי מעסיק".

- 2. השמה בתמיכת לשכה:** השמה ללא תיווך ישיר של הלשכה, אשר נגרמה לאחר השתתפות בפעילויות תומכות השמה מוכרות בשירות התעסוקה (כגון: הכשרה מקצועית, השתלמויות, ייעוץ פסיכולוגי תעסוקתי, השתתפות בסדנאות).

כאמור, במהלך שנת 2022 ביצע שירות התעסוקה כ-80.1 אלף השמות, עבור כ-68.9 אלף מושמים. מתוך כלל המושמים, כ-26.3 אלף אנשים מצאו עבודה באמצעות תיווך ישיר מצד עובדי הלשכות. לצידם, 42.5 אלף דורשי עבודה השתלבו בעבודה לאחר שקיבלו כלי תמיכה מצד הלשכה (טבלה 1). בהשוואה לשנים הקודמות בולטת המשך מגמת העלייה במספר האנשים שהשתלבו בעבודה לאחר שקיבלו כלי סיוע מהלשכות (מ-46.1% בשנת 2019 עד ל-61.8% בשנת 2022), כשמנגד נמשכת הירידה במספר האנשים שמצאו עבודה לאחר תיווך ישיר לעבודה מצד הלשכה (תרשים 4.5) - עלייה יוצאת דופן זו נובעת מהמיקוד של שירות התעסוקה בחיזוק פעילות התמיכה בהשמה הניתנת על-ידי עובדי שירות התעסוקה, מעבר לשירותי ההשמה הישירה. המיקוד בפעילות התמיכה בהשמה נובעת מכשלי השוק הקיימים המחייבים התערבות ממשלתית. בעולם הדיגיטלי בו אנו חיים, מוצעים כלים רבים לתיווך ישיר לעבודה. מאידך, למחפשי עבודה המתקשים לפעול עצמאית בעולם התעסוקה הנוכחי, נדרשת הממשלה לסייע. הרחבה על עשייה זו תוצג בפרק הבא.

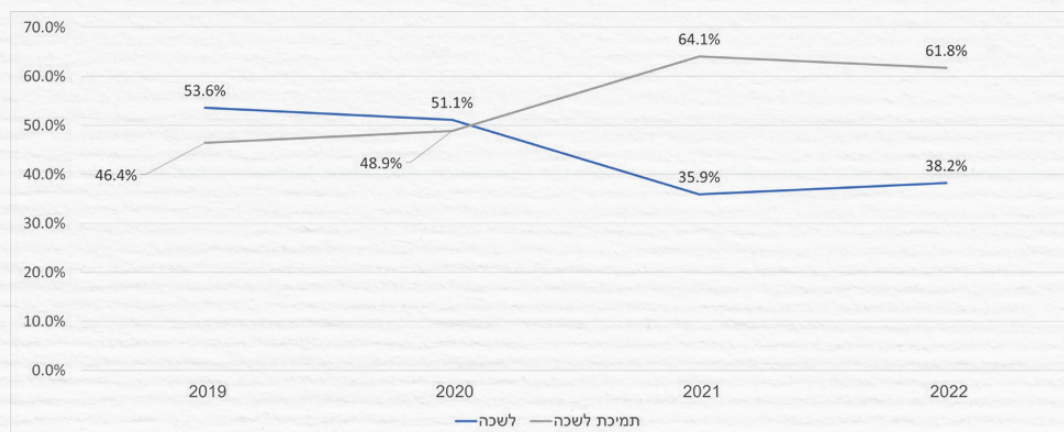
- טבלה 4.1 -

מספר המושמים באמצעות השמות לשכה ובאמצעות השמות בתמיכת לשכה, 2019-2022

ערכים	לשכה	תמיכת לשכה
2019	28,107	24,078
2020	25,171	23,597
2021	27,858	49,509
2022	26,287	42,566

- תרשים 4.5 -

שיעור השמות לשכה והשמות בתמיכת לשכה במהלך השנים 2019-2022



1. מאפייני ההשמות לפי קבוצות

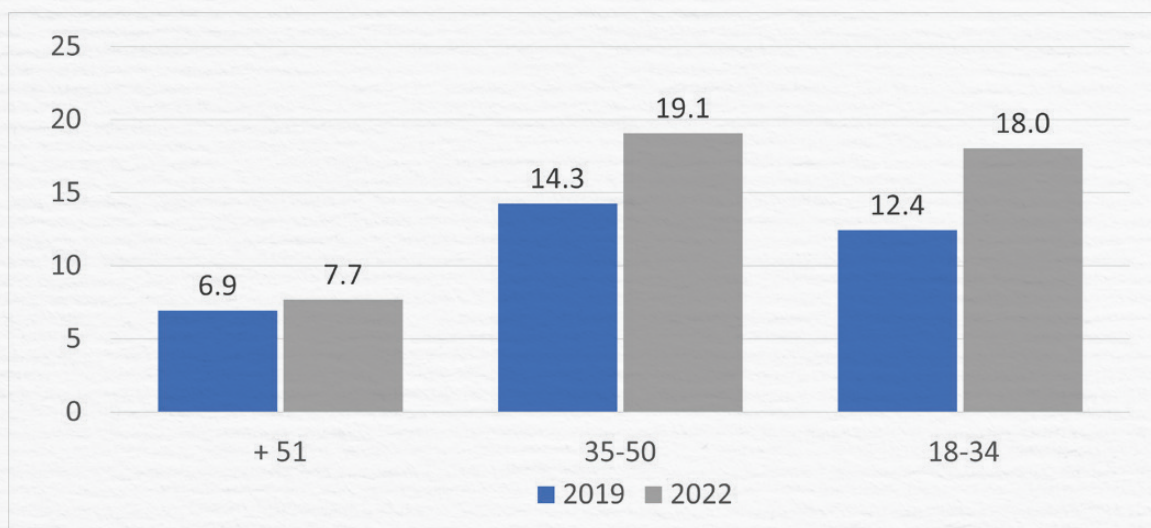
במטרה להרחיב את המבט על דורשי העבודה שהושמו במהלך השנה, מוצג בחלק זה ניתוח המאפיינים שלהם. כל קבוצה שתוצג בחלק זה תיבחן ביחס לגודלה בקרב כלל המשתתפים. באופן זה, ניתן לזהות איזו קבוצה צרכה שירותים רבים יותר משירות התעסוקה.

הקבוצה שעבורה נרשם שיעור מושמים הגדול ביותר הייתה מקרב גילי העבודה העיקריים 35-50, כאשר 19.1 מכלל הרשומים בקבוצת גיל זו הושמו בעבודה (תרשים 4.6) - נתון זה משקף גידול של כ-33.5 אחוז בהשוואה למצב בשנת 2019. במקביל, כ-18 אחוז מגילי העבודה הצעירים (עד 34) עברו השמה: זוהי עלייה מצטברת של כ-45.2% ביחס לשיעור המושמים בשנת 2019. בקרב המבוגרים

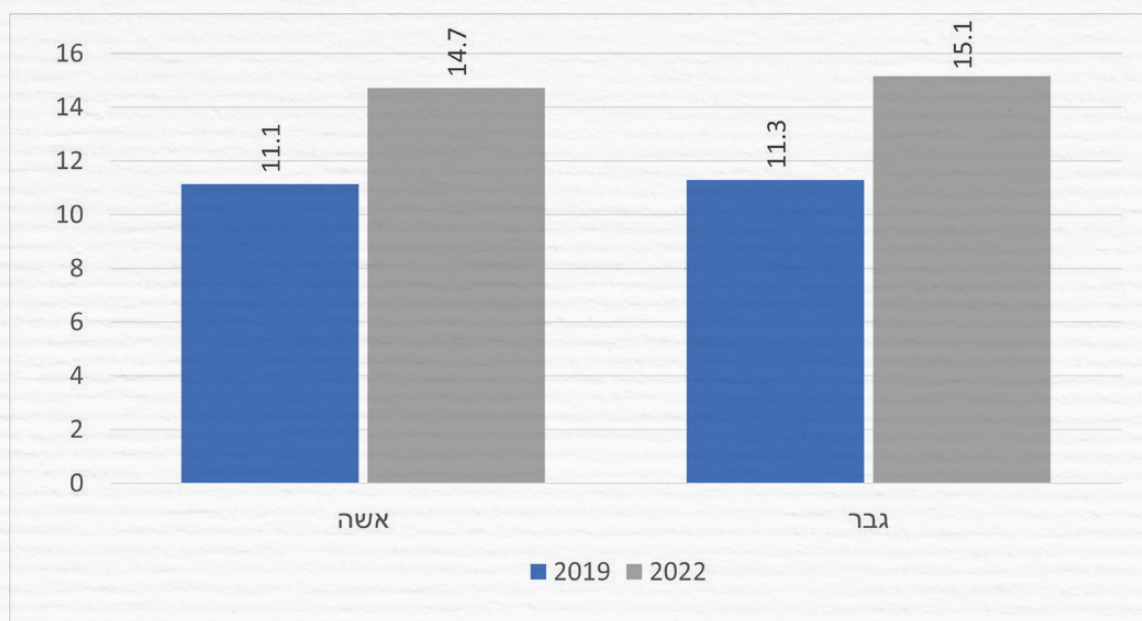
חלה עלייה מתונה יותר של כ-11.6 אחוז בלבד.

עלייה משמעותית התרחשה גם בקרב ההגברים והנשים, אך לעומת קבוצות הגיל לא ניתן לזהות הבדלים משמעותיים בין הקבוצות. הן קבוצת הגברים והן קבוצת הנשים חוו גם הן עלייה בשיעור המושמים בין שנת 2019 לשנת 2022, כאשר שיעור הגברים המושמים מכלל הגברים הרשומים עמד על כ-15.1% לעומת 14.7% מושמות מקרב כלל הנשים הרשומות. עבור שתי הקבוצות נרשמה עלייה דומה יחסית (תרשים 4.7).

- תרשים 4.6 -
שיעור המושמים מקרב כל אחת מקבוצות הגיל



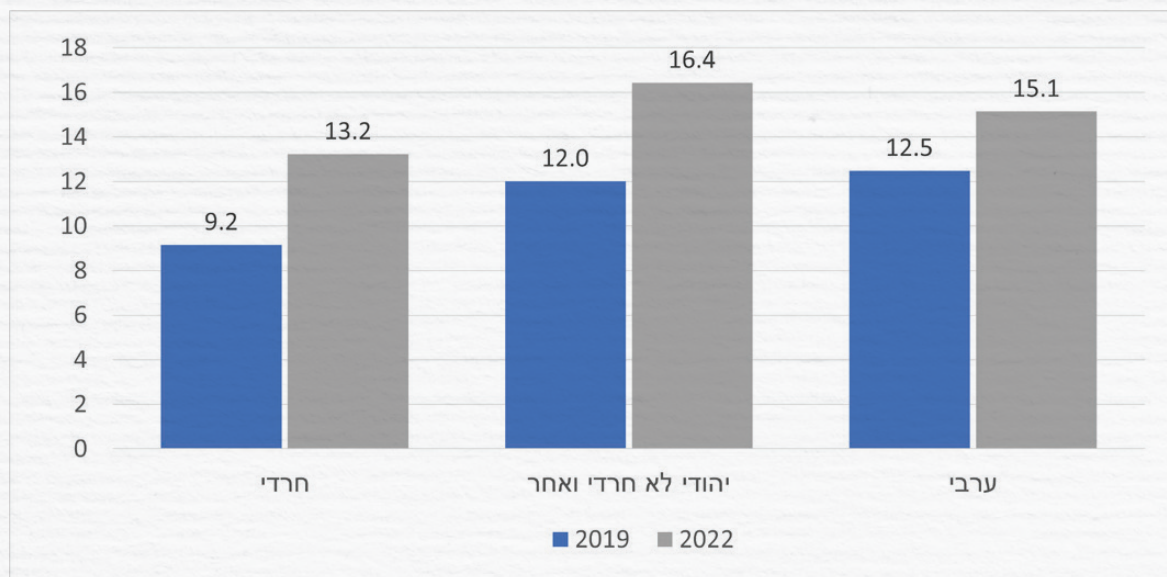
- תרשים 4.7 -
שיעור הנרשמים והנרשמות מכלל הרשומים והרשומות



העלייה בשיעור המושמים מכלל הנרשמים בין 2019 ל-2022 באה לידי ביטוי בקרב כלל קבוצות האוכלוסייה. שיעור המושמים גבוה יותר בקרב הקבוצה של יהודים לא חרדים ואחר (16.4), ולאחר מכן בקרב הערבים (15.1%) ולבסוף בקרב החרדים הרשומים בשירות התעסוקה (13.2). לעומת זאת, העלייה המשמעותית ביותר במהלך השנים התרחשה בקרב החרדים ששיעור המושמים בהם עלה

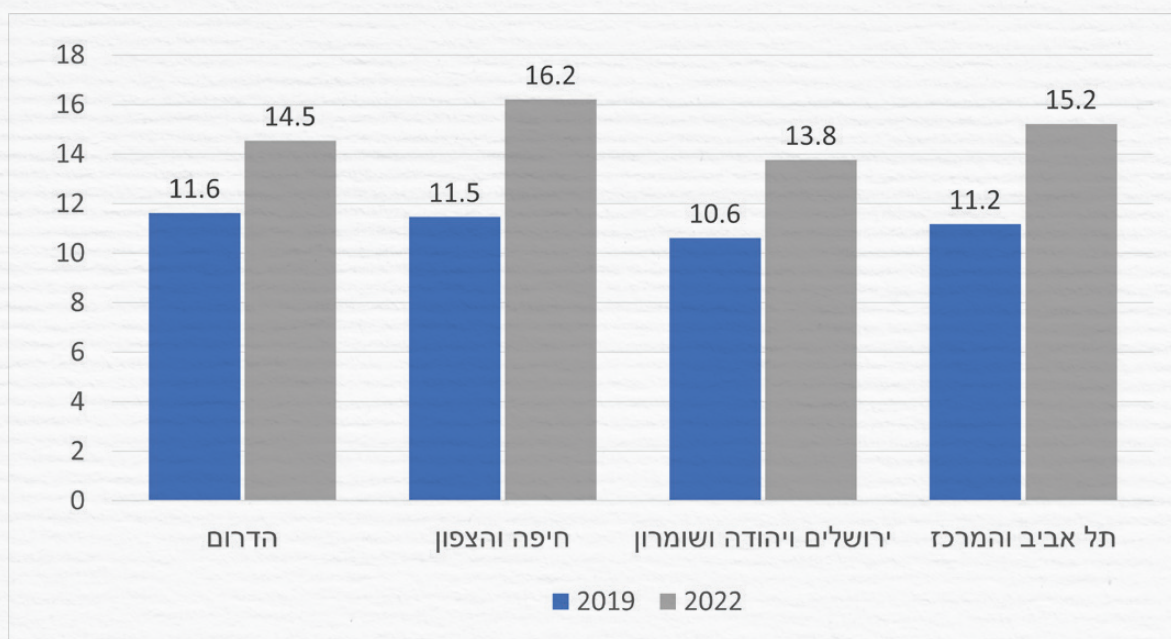
ב-43 אחוז, וזאת בהשוואה לעליה של 36.7 אחוז בקרב היהודים הלא חרדים, ועלייה מתונה יותר של כ-20.1 אחוז בקרב בני החברה הערבית (תרשים 4.8).

- תרשים 4.8 -
שיעור המושמים מכלל כל קבוצת אוכלוסייה, 2019-2022



על אף השוני בשיעורי הגידול במספר המושמים בקרב האוכלוסיות השונות, בפילוח המושמים לפי האזורים אין שינויים מהותיים בשיעור המושמים מכלל הרשומים מאותה קבוצה. השיעור הגבוה ביותר של מושמים נרשם בחיפה והצפון (16.2 אחוז) ולאחר מכן, בקרב דורשי עבודה מתל אביב והמרכז. בקרב דורשי עבודה מהדרום נרשם שיעור מושמים של 14.5 אחוז. שיעור המושמים הנמוך ביותר הגיע מירושלים ויהודה ושומרון, ועמד על 13.8 אחוז. כאמור, לא נרשמו פערים גדולים הקבוצות, אך השונות גדולה במקצת מאשר הייתה בעבר (תרשים 4.9).

- תרשים 4.9 -
שיעור המושמים בחלוקה אזורית מכלל הרשומים מאותו אזור, 2019-2022



ג. תכניות וכלים תומכי השמה לדורשי עבודה

כאמור שירות התעסוקה פועל מול דורשי עבודה בשני מסלולים עיקריים. מסלול של השמה ישירה ומסלול נוסף של תמיכה בהשמה תוך חיזוק ההון האנושי. להלן פירוט על פעילות שירות התעסוקה, התכניות והכלים הקיימים שניתנו לדורשי עבודה במהלך שנת 2022:

1. תכניות השמה

בשנים האחרונות המענה המקצועי בשירות התעסוקה לדורשי עבודה מדגיש את הצורך במתן חכות ועצמאות לדורשי עבודה ולא דווקא דגים ותלות. כלומר, דגש מיוחד ניתן על שיפור כישורים ומיומנויות לחיפוש עבודה, השתלבות והתמדה בתעסוקה באופן עצמאי. כדי להגיע ליכולת עצמאית זו דורשי עבודה משולבים בתכניות השמה שונות ובמסגרתם עוברים תהליך שההבניה והמטרות דומים (מפגשים פרטניים וסדנאות קבוצתיות), אומנם התכנים שונים ומותאמים באופן מדויק לקהל יעד עם מאפיינים והתמודדויות שונים.

1.1. מעגלי תעסוקה

'מעגלי תעסוקה' היא תכנית הדגל של שירות התעסוקה לטיפול בתובעי הבטחת הכנסה הנמצאים בעומק אבטלה. התוכנית מנדטורית ומופעלת משנת 2014. מטרת התכנית לסייע לתובעי קצבת הבטחת הכנסה שנמצאים מחוץ למעגל העבודה למשך זמן ממושך להשתלב בעבודה ולהתמיד בה, לצמצם את הגלישה לעומק אבטלה ולהפחית את התלות בקצבאות. במסגרת התכנית מתקיימות פגישות אישיות וסדנאות קבוצתיות בעלות אופי משימתי, במטרה להגביר את המוטיבציה להשתלבות מיטבית בעבודה, לסייע בהתרת חסמים, לגבש זהות תעסוקתית ומתן כלים לחיפוש ומציאת עבודה. זאת במקביל לליווי לשכתי ממוקד בהשמה ובאמצעות טיפול איכותי הניתן על ידי צוותים מקצועיים שהוכשרו לתת מענה לחסמים הייחודיים של הפרט ושל קבוצות באוכלוסייה.

התוכנית כוללת סדנאות עומק ממושכות לדורשי עבודה מרובי חסמים וסדנאות קצרות טווח בניהן: סדנה לגיבוש זהות תעסוקתית, סדנה לכתיבת קורות חיים ומכתב מקדים, סדנה לחיפוש ומציאת עבודה, סדנת הכנה לראיון עבודה, סדנה לניהול עצמאי והתנהלות כלכלית ועוד.

1.2. תעסוקה פלוס

'תעסוקה פלוס' הינה תכנית השמה שיקומית המיועדת לדורשי עבודה מרובי חסמים ובעלי מורכבות להשתלבות בתעסוקה. מטרת התכנית הינה לשפר את מצבם הרווחתי של דורשי העבודה בין היתר באמצעות סיוע במיצוי זכויות, שיקום תעסוקתי והשמה מתאימה. לאורך זמן, עתידה התכנית להשפיע על הגדלת מספר המועסקים ועל הפחתת מספר הפעילים בשירות התעסוקה שאינם ברי השמה. המשתתפים בתכנית מקבלים טיפול הכולל אבחון, ייעוץ וליווי מאנשי צוות מקצועיים וייעודיים במקביל לצוות לשכתי וביניהם עובדים סוציאליים, פסיכולוגים תעסוקתיים, ובהתאם לצורך ולנכונות גם פסיכיאטרים. אנשי הצוות מסייעים לדורשי העבודה ופועלים יחד איתם למול גורמים ממשלתיים ותהליכים בירוקרטיים, וכן אל מול גורמים בקהילה, על מנת להסיר חסמים מנהליים ולסייע בשילובם המיטבי בשוק העבודה, תוך מיצוי זכויות הכרחי להם.

זוהי תכנית ייחודית של שירות התעסוקה שהחלה לפעול במהלך שנת 2021 עם תום הסגר השלישי והפחתת הגבלות הבריאותיות בקורונה. על אף הצורך המהותי וההכרחי לתת מענה לדורשי עבודה

מרובי חסמים המתמודדים עם מגבלה פיזית או נפשית, התכנית הופסקה לעת עתה החל מחודש מרץ 2022, בשל מחסור תקציבי.

1.3. בשביל קריירה

'בשביל קריירה' הינה תכנית השמה המיועדת לכלל דורשי עבודה הרשומים בשירות התעסוקה, במסגרתה דורשי העבודה מקבלים מגוון כלים לשיפור מיומנויות רכות, לחיפוש ומציאת עבודה ולתכנון אופק קריירה. הכלים מוצעים בלשכות התעסוקה הפרוסות ברחבי הארץ וניתנים על ידי צוותים מקצועיים ובניהם, יועצי קריירה, מתאמי השמה ומנחים קבוצתיים של שירות התעסוקה. כלים אלה כוללים ייעוץ קריירה מעמיק (Guidance Career), מגוון סדנאות לחיפוש והשתלבות בעבודה, אימונים תעסוקתיים ופגישות פרטניות עם פסיכולוגים תעסוקתיים. כמו כן, הכוון והפניה להכשרות מקצועיות, כלים חיצוניים, ירידי תעסוקה ועוד. הכלים ניתנים בהתאם לצורך ולמצב של דורשי העבודה ובמטרה לקדם שלב קדימה. הפעילות נערכת לרוב פרונטלי ולעיטים באופן מקוון, כאשר פעילות פרטנית כמו אימונים וייעוץ נעשים באופן פרונטלי. ופעילות קבוצתית כמו סדנאות מתקיימים פרונטלי ולעיטים באופן מקוון על מנת להגיע לכמה שיותר דורשי עבודה עם מכנה משותף ולקיים מפגשים בתדירות גבוהה. יש לציין כי שירות התעסוקה פיתח והתאים את הסדנאות הן ברמת התוכן והן ביכולת ההעברה הדיגיטלית כך שסדנאות הנערכות בפלטפורמה מקוונת לא גורעות מאיכותן.

2. הכשרות מקצועיות, הסבות אקדמיות והשלמת השכלה

מעבר לתכניות השמה ולכלים המסייעים לדורשי עבודה לשפר את מיומנויות התעסוקה וחיפוש העבודה שלהם, פועל שירות התעסוקה לשיפור וחיזוק ההון האנושי של דורשי העבודה באמצעות הפנייה למגוון תכניות הכשרה והשתלמויות, השלמות השכלה והסבות מקצוע, מתוך תפיסה והבנה כי חיזוק הידע, כישוריהם והשכלתם של דורשי עבודה, מאפשר התאמתם לביקושים בשוק ומרחיב את ארגז הכלים שלהם להתמודדות עם אתגרי שוק תעסוקה משתנה, לטובת הגדלת רווחתם והעלאת הפריור במשק כולו. שיפור השכלה ומקצוע של דורשי העבודה, ושל כוח העבודה הישראלי ככלל, יניב ביטחון תעסוקתי, יגדיל את יכולת ההשתכרות ויפתח מגוון של אפשרויות תעסוקה ואופק קריירה. יש לציין, כי הפעילות אל מול דורשי העבודה מחולקת בין חיזוק כישורים בסיסיים ומיומנויות לבין תהליכים של הכשרה מקצועית, תוך שילוב מיטבי בין סוגי השירותים וכלים נוספים. להלן תכניות ההכשרה והשלמת השכלה ששירות התעסוקה הפנה דורשי עבודה אליהם במהלך שנת 2022:

2.1. קורסי הכשרות מקצועיות של האגף להכשרה מקצועית

שירות התעסוקה פועל באופן צמוד עם האגף להכשרה מקצועית בהעלאת צרכים ובהפניית מועמדים מתאימים לקורסים השונים מקרב דורשי העבודה. מדובר בקורסי הכשרה קצרי טווח בהם לומדים במשך חמישה ימים בשבוע וללא עלות ובמימון האגף להכשרה מקצועית. מסלול זה מיועד לרוב לאנשים בעלי סיכון גבוה להידרדר למצב של אבטלה ממושכת, או שעבורם זו אינה הופעתם הראשונה בין מקבלי הקצבה. המסלול המופעל על ידי האגף להכשרה מקצועית בזרוע העבודה, כולל הפנייה להכשרה במכללה או אצל המעסיק, תוך ביצוע ליווי לשכתי ממוקד.

2.2. קורסי השתלמויות למקצועות היימק- של רשות החדשנות

זוהי השנה השנייה בה שירות התעסוקה מסייע לדורשי עבודה להשתלב בקורסי השתלמות מסובסדים של רשות החדשנות. מדובר בקורסים למקצועות טכנולוגיים ומתקדמים המהווים כרטיס

כניסה לעולם התעסוקה החדש והמשתנה ומאפשרים להשתלב בתפקידים בשכר גבוה. הקורסים מיועדים לכלל דורשי עבודה בעלי מיומנויות יחסית גבוהות, הן דיגיטליות והן בשפת האנגלית, ונערכים כשלושה חודשים עד חצי שנה. הם מועברים בחברות ובתי ספר פרטיים, כאשר בסיום הקורס בין היתר מסייעים לדורשי עבודה להשתלב בתעסוקה בתחום, ובשכר גבוה.

2.3. שוברים להכשרה מקצועית

שוברים להכשרה מקצועית מאפשרים לשירות התעסוקה לסייע לדורשי עבודה הזקוקים לכך, בסבסוד קורסי הכשרה ושיפור מיומנויות לצורך מימוש הפוטנציאל התעסוקתי שלהם. הייחודיות של הכלי טמונה בגמישות הרבה שלו, המאפשרת לדורש העבודה לאתר יחד עם יועץ הקריירה הכשרה מקצועית מתוך מגוון נרחב מאוד של קורסים וקרבה למקום מגוריו. באמצעות זיהוי דרישות השוק, יועצי הקריירה מסייעים לדורשי העבודה בבחירת תחום הלימוד האידיאלי, בחירת מקום וזמן הלימוד וברישום בפועל ללימודים.

2.4. הסבה אקדמית

שירות התעסוקה מקיים שיתופי פעולה עם מגוון גורמים במטרה לגייס וללוות דורשי עבודה המעוניינים לקיים הסבה מקצועית לתפקידים שהביקוש להם במשק גובר על היצע העובדים. בין היתר, פעילות זו כוללת הסבות אקדמאיות למקצועות ההוראה וכן הסבות אקדמאיות לתפקידים בתחום הבריאות. במהלך שנת 2022 ובשיתוף עם משרד הבריאות 51 דורשי עבודה עברו מסלול הסבה מקצועית לאח/ות מוסמכים. ו-41 דורשי עבודה עברו מסלול הסבה לעובדי הוראה בשיתוף עם משרד החינוך.

2.5. השלמת השכלה

לימודי השלמת השכלה מאפשרים לדורשי עבודה שנשרו מבית ספר בשלב מוקדם בחייהם ושלא רכשו כלים והשכלה בסיסית להשלים את החסר, 12 ו-10 שנות לימוד. השלמה ההשכלה פותחת בני הלומדים דלת להמשך לימודים, הן מקצועיים והן מכינות והשתלבות באקדמיה, ובכך מצמצמת פערים חברתיים ומאפשרת להם לנצל הזדמנויות תעסוקה ולפתח אופק קריירה. בשל מחסור בתקציב בשנת 2022, היקף פעילות השלמת השכלה השנה הצטמצמה, מלבד המשך הדרכה ל-157 דורשי עבודה, בדגש על דורשי עבודה מהחברה הבדואית בדרום, שהחלו את לימודיהם בשנת 2021 ולא סיימו אותם.

3. כלים נוספים לשיפור ההון האנושי הקניית כישורים ומיומנויות

3.1. עברית תעסוקתית

קורסים ללימוד השפה העברית מיועדים לדורשי עבודה בעלי חסם שפתי ובעיקר לאוכלוסייה הערבית במטרה לשפר מיומנות ושליטה בשפה העברית, ובכך להסיר את החסם השפתי המקשה עליהם להשתלב בתעסוקה. עד לשנה שעברה ההפניה, המיון והלימוד של קורסי העברית נערכו בשירות התעסוקה. דורשי העבודה המתאימים היו מחולקים על פי רמות ידע שונות ומועברים בכיתות פרונטאליות או באמצעים מקוונים, תוך ליווי של מדריך מחשבים עבור כל הכיתות ומנחה פדגוגית. בשנה קודמת היקף המשתתפים בקורסים אלו היה גדול, אולם בשנת 2022 הוסת התקציב ללימודי השפה והקורסים מתקיימים דרך זרוע העבודה. שירות התעסוקה הפנה השנה דורשי עבודה לקורסים אלה, אך המעקב אחר הלמידה והתקדמות של דורשי עבודה לא תחת פיקוחו. למרות

הפניות מרובות של שירות התעסוקה בפועל השנה למדו 133 דורשי עבודה בלבד קורסי עברית. ירידה משמעותית של 92% (!) בהיקף הלומדים.

3.2. אנגלית תעסוקתית

במהלך השנה הופעלו מספר קורסים שנועדו לסייע לדורשי העבודה לצורך מיומנויות בסיסיות באנגלית שיאפשרו להם להשתלב בשוק העבודה המשתנה. במסגרת הקורס לומדים דורשי העבודה לשוחח על ענייני עבודה, לעבוד עם אחרים, לתת ולקבל הצעות ייעול, לארגן ולהוביל פגישות, לכתוב מיילים, ולהציג פרויקטים באנגלית. היקף הפעילות ירד משמעותית משנה שעברה בשל צמצום תקציבי. בעוד שבשנת 2021 למדו יותר מ- 2,400 דורשי עבודה קורסים לשיפור שפה האנגלית, השנה למדו 248 דורשי עבודה בלבד.

3.3. אוריינות דיגיטלית

שוק העבודה מחייב כיום שימוש משמעותי יותר במיומנויות דיגיטליות, כבסיס המשמש את כל דורשי העבודה כמעט בכל מקצוע כיום. לשם כך, יזם שירות התעסוקה מגוון סדנאות לחיזוק המיומנויות הדיגיטליות, כולל תכניות ייעודיות לחיזוק מיומנויות דיגיטליות הכוללת הכשרה טכנולוגית במספר רמות - אוריינות דיגיטלית בסיסית והכשרה טכנולוגית קצרה. שיפור מיומנות זו נלמד תוך כדי השתתפות בתכניות השמה בהם נדרש ידע בסיסי במחשב ואף באמצעות קורסים ייעודיים ובשיתופי פעולה. במהלך השנה 1,014 דורשי עבודה השתתפו בסדנא או קורס לשיפור מיומנות דיגיטלית והכרת המחשב. יש לציין כי גם בפעילות זו חלה ירידה משמעותית ביחס לשנת 2021 עקב צמצום תקציבי, אז השתתפו כ-2,561 דורשי עבודה בקורסים לשיפור והקניית מיומנות דיגיטלית.

3.4. הסדר חובות והתנהלות כלכלית נכונה

שירות התעסוקה פועל ככל הניתן לסייע לדורשי עבודה להשתלב בתעסוקה, אומנם לחלקם קיימת בעיה של צבירת חובות אשר מקשה עליהם להתקבל לעבודה או להתמיד בה. לפיכך, שירות התעסוקה בשיתוף עם רשות האכיפה והגביה מפעילים החל משנת 2019 תכנית סיוע להסדר חובות של דורשי עבודה. במסגרת התכנית מקיימים וועדות משותפות עם דורשי עבודה לבחינת אפשרות ריאלית להסדר חובות והסרת הגבלות הנובעות מצבירת החוב ושפוגעות באפשרויות תעסוקה. בשנת 2022 הורחבה הפעילות הן מבחינת פריסה גאוגרפית והן מבחינת כמות דורשי עבודה שהצטרפו לתכנית והגיעו להסדר חובות. כאשר מדובר בכ-1,778 דורשי עבודה שהצטרפו להסדר חובות בשנה זו ומתוכם כבר 581 דורשי עבודה נקלטו חזרה לתעסוקה, כ-33% מסך המשתתפים תכנית זו.

4. פעילות אזורית וחיזוק אקו-סיסטם תעסוקתי

4.1. תכנית WORKIT

שירות התעסוקה בשיתוף עם קרן רשי מפעיל מזה כשנתיים את המיזם המשותף "WORKIT" שנועד לקדם פיתוח ועיצוב של סביבה מקדמת תעסוקה, מותאמת לזירה המקומית והאזורית. מיזם זה פועל מתוך הבנה כי הבסיס לתשתית יישובית יציבה הינו שיתוף פעולה פורה בין הרשות המקומית- שירות התעסוקה-ארגונים-מעסיקים-גופי הכשרה, ומבוסס על תשתיות המומחיות והכלים של שירות התעסוקה: נתונים, שירות בפריסה ארצית, ארגז כלים לתמיכה בהשמה, קשרים עם מעסיקים, קהילה אזורית אינטגרטיבית ומינוף משאבים יישוביים ואזוריים.

מיזם "WORKIT" פועל בפריפריה (בנגב המערבי ובגליל המזרחי) בכולל שיתוף פעולה מלא עם כלל

השחקנים במרחב התעסוקתי המקומי ואזורי, ובכללם ראשי הרשויות, אנשי מקצוע עירוניים, גופי הכשרה, מפעילי תוכניות ופתרונות תעסוקתיים מגוונים, מעסיקים ומובילי אזורי תעשייה ותעסוקה ועוד. מטרתו העיקרית של המיזם היא להבטיח שאוכלוסייה איכותית שמתגוררת בפריפריה תמשיך להתגורר שם, תוך מציאת עבודה מספקת ומקור פרנסה ראוי. מטרת התוכנית מושגת על-ידי מספר יעדי משנה וביניהם הגדלת מספר ההשמות האיכותיות במרחב, תוך זיהוי הזדמנויות בעולם הפיתוח הכלכלי והתאמתם לצרכי הפרט והסביבה, מתן מענה מקצועי לראש הרשות, תוך התאמה ליעדי ראש רשות המקומית ותוכנית העבודה הרשותית, ובניית אקו-סיסטם מקדם תעסוקה, תוך הבניית והגברת השותפויות הרוחביות בין-מגזריות. במסגרת המיזם פועלות לשכות שירות התעסוקה מול אנשי מקצוע ברשויות המקומיות להגברת והתאמת המענים התעסוקתיים במרחב לצרכי הזירה המקומית והאזורית, לטובת קידום סביבה מקדמת תעסוקה. דוגמא בולטת לתוצרי המיזם הוא מיזם WORKIT בקריית שמונה, לקידום פיתוח כלכלי מקומי ואזורי.

- איור 1 -
מפת פריסת פעילות מיזם WORKIT



ד. כלים ומענה למעסיקים

לקוח מרכזי נוסף של שירות התעסוקה הם המעסיקים, אשר מבקשים לאייש משרות פנויות במהירות וביעילות, לטובת פיתוח העסק והגדלת התוצר, וזאת באמצעות מועמדים להם ההכשרה והכישורים המתאימים לתפקיד. במטרה להעניק מענה מקצועי ומהיר למעסיקים, פועלים בשירות התעסוקה בכל הארץ צוותים ייעודיים לעבודה שוטפת אל מול מעסיקים, לבירור צרכים ולפיתוח מענים וכלים בהתאם לצרכי המעסיק. בסופו של דבר העבודה המקבילה אל מול דורשי העבודה ואל מול מעסיקים מבליטה את יתרונו המובהק של השירות כגוף מרכזי המהווה נקודת המפגש בין שני הצדדים, לו ידע ומקצועיות רבה שמתועלת לטובת העלאת התוצר. חלק זה מציג את הכלים שהוצעו למעסיקים ופותחו במהלך 2022:

1. שוברים למעסיקים לקליטה והכשרת עובדים תוך כדי עבודה

תכנית שנועדה לספק הכשרה מקצועית פרקטית לדורשי עבודה אצל מעסיק תוך כדי העבודה, ומאידך לסייע ולעודד את המעסיק לקליטה והכשרת עובדים על ידי מענק כספי. במהלך שנת 2021 פורסמו 4 קולות קוראים עם פנייה למעסיקים מענפים שונים לקלוט עובדים ולהכשירם תוך כדי עבודה, על-ידי ליווי צמוד של חונך מקצועי מתוך הארגון. מעסיקים שבקשותיהם לשוברים אושרה, זכאים למענק שעשוי להגיע לעד 16,000 ₪ במסלול הגבוה וכ- 10,000 ₪ במסלול הנמוך בעבור הכשרה ותעסוקה למשך שישה חודשים עבור כל דורש עבודה שנקלט לעבוד אצלם.

במהלך שנת 2022 לא פורסמו קולות קוראים חדשים בשל קיצוץ בתקציב המיועד לכך, אומנם מרבית מימושי השוברים ותשלום המענקים (למעסיקים שבקשותיהם אושרו בשנת 2021) בגין דורשי עבודה שהוכשרו והמשיכו להיות מועסקים מעל לחצי שנה ובשכר שנקבע נערכו במהלך שנת 2022. כמו כן, שירות התעסוקה המשיך לערוך בקורות לבחינת ההתמדה, השכר ושיעור הרצון בקרב המעסיקים. במסגרת הקולות קוראים חולקו 3,850 שוברים למעסיקים ונקלטו 3,200 דורשי עבודה להכשרה ולעבודה. מומשו מענקים במהלך שנת 2022 מעסיקים קיבלו מענקים בסך 10.4 מיליון ₪.

2. שירותי גיוס למעסיקים אסטרטגיים

מעסיקים אסטרטגיים הינם מעסיקים מארגונים גדולים במשק להם מספר מועסקים גדול ובפריסה ארצית. ואשר מעוניינים לקלוט בזמן נתון כמות גדולה של דורשי עבודה במגוון משרות ובפריסה ארצית. שירות התעסוקה פונה למעסיקים אסטרטגיים לעבוד בשיתוף פעולה ובתמורה מעסיקים אלו מקבלים שירות גיוס עובדים אישי ומהיר, שההתנהלות ושיתוף הפעולה מנוהל מול אגף מעסיקים במטה שירות התעסוקה. השירות כולל בקרה על בקשות לקליטת עובדים, טיוב נתונים והפניית מועמדים בהתאם לדרישות המעסיק, במהירות וביעילות. מתן מענה מהיר ואישי למעסיקים אסטרטגיים מאפשר לאתר להם מועמדים מתאימים בטווחי זמן קצרים, באיכות גבוהה ובתכוף להתעוררות הצורך העסקי. וכן מאפשר לדורשי העבודה להיקלט בארגונים גדולים ויציבים עם אופק תעסוקה ויכולת להתפתחות אישית ומקצועית.

3. מערכת לפתיחת משרות דיגיטליות באמצעות אתר השירות

במקביל לאפשרות של מעסיקים להגיע ללשכה או ליצור אינטראקציה עם צוות שירות התעסוקה בטלפון או במייל, אגף מעסיקים בשירות התעסוקה פיתח זירת מעסיקים דיגיטלית לניהול ופתיחת הזמנות לקליטת עובדים באופן עצמאי ומקוון. כך שבכל רגע נתון מעסיק יכול לפתוח הזמנה לקליטת עובדים באמצעות אתר השירות. בבקשה מקוונת המעסיק מפרט תנאי הסף לאיוש המשרה את הכישורים הנדרשים, פירוט התפקיד ומספר העובדים הנדרשים לו. בעת קבלת ההזמנה מערכת התאמה של השירות מאתרת דורשי עבודה המתאימים לבקשת המעסיק ופעילים בשירות התעסוקה, ושולחת מייל עם קורות חיים של המועמדים ישירות למעסיקים. פיתוח המערכת מייעלת ומזרזת את התהליכים לגיוס עובדים כך שמעסיקים לא צריכים להגיע ללשכות או להמתין לשוחח עם נציג על מנת לפתוח בקשה לקליטת עובדים למשרות פנויות. ולמעט ליווי ומענה ממוקד לאחר פתיחת ההזמנה במקרה הצורך התהליכים מקוונים והמיון נעשה באופן אוטומטי ומהיר.

בשנה הקרובה אנו צופים כי תסתיים ההטמעה של לקריאת קורות חיים והתאמה למשרות פנויות המבוססת על, אשר תסייע לצמצם ולדייק עוד יותר את זמן ואיכות התגובה של השירות לדרישות המעסיקים לעובדים.

4. מיזמים ושותפויות

שירות התעסוקה שם לו ליעד מרכזי להרחיב את שיתופי הפעולה אל מול מעסיקים, ארגונים, וכן ומשרדי ממשלה זאת במטרה לחשוף אותם למגוון הכלים והשירותים שקיימים בשירות ועומדים לרשותם. על מנת לסייע להם באיתור וגיוס מועמדים מתאימים. כמו כן ליזום פתרונות תעסוקה משותפים. לדוגמה: שיתוף פעולה עם הרשות להשקעות (משרד הכלכלה) במסגרתו שיתוף והובלה של קולות קוראים לסבסוד למעסיקים בגין הכשרות עבור אוכלוסיות ייעודיות (חרדים, בני מיעוטים, מהנדסים והנדסאים ועוד) ושילובם בעולם התעסוקה המתקדם. כמו כן, שיתוף פעולה עם נציבות שירות המדינה לצורך הנגשת המשרות הקיימות בנציבות באתר שירות התעסוקה, תוך חשיפת כלל דורשי עבודה למשרות ייעודיות במגזר הממשלתי. שיתוף פעולה עם ארגון רפואת חירום "יוסי אמבולנסים" לצורך הכשרת חובשים ונהגי אמבולנס, מקצועות בביקוש ובפריון גבוה ועוד.

5. ירידי תעסוקה

שירות התעסוקה מנהל שותפות עמוקה עם חברות, ארגונים, ומשרדי ממשלה במטרה להבין את הצרכים של המעסיקים ושל ענפים שונים במשק ולתת מענים שונים כמו ירידי תעסוקה וימי זרקור. במהלך שנת 2022 ערך שירות התעסוקה בשיתוף עם מעסיקים כ-50 ירידי תעסוקה ברחבי הארץ. בהם לקחו חלק למעלה מ-900 מעסיקים וכעשרת אלפים דורשי עבודה. הפקת ירידי תעסוקה מאפשרים להביא מסה של דורשי עבודה העונים לצרכי המעסיקים וכך שיוכלו להתרשם ממגוון דורשי עבודה שעונים לצורכיהם. כמו כן לאחר הירידים מעסיקים משתפים את שירות התעסוקה בעוד משרות שנפתחות בעתיד והיצע המשרות בלשכות לטובת דורשי עבודה מתרחב.

6. הליך ליווי מפוטרים

למעסיק אשר קיבל החלטה על פיטורי עובדים וצמצום מצבת כח האדם של יותר מ-10 עובדים, שירות התעסוקה מאפשר לקבל סיוע בליווי הליך המפוטרים כאשר את תהליך הליווי בונים במשותף ובהתאמה עם המעסיק. במסגרת הליווי, מספקים למפוטרים כלים ומיומנויות, שסייעו להם להשתלב מחדש בעולם התעסוקה הן ברמה הפרקטית והן ברמה הרגשית. עורכים כנסי הסברה ייעודיים בהם נציגי השירות מגיעים לארגונים ומספקים לעובדים כלים בהתמודדות עם תהליך הפיטורין באופן מרוכז. ומקיימים סדנאות מרוכזות לחיפוש עבודה, כתיבת קורות חיים והכנות לראיונות עבודה. מפנים את המפוטרים להכשרות, הסבות מקצועיות ועוד מגוון אפשרויות שסייעו להתמודדות עם תהליך הפיטורים במרוכז.

ה. משתתפים בפעילויות ובתכניות בשירות התעסוקה

במהלך שנת 2022

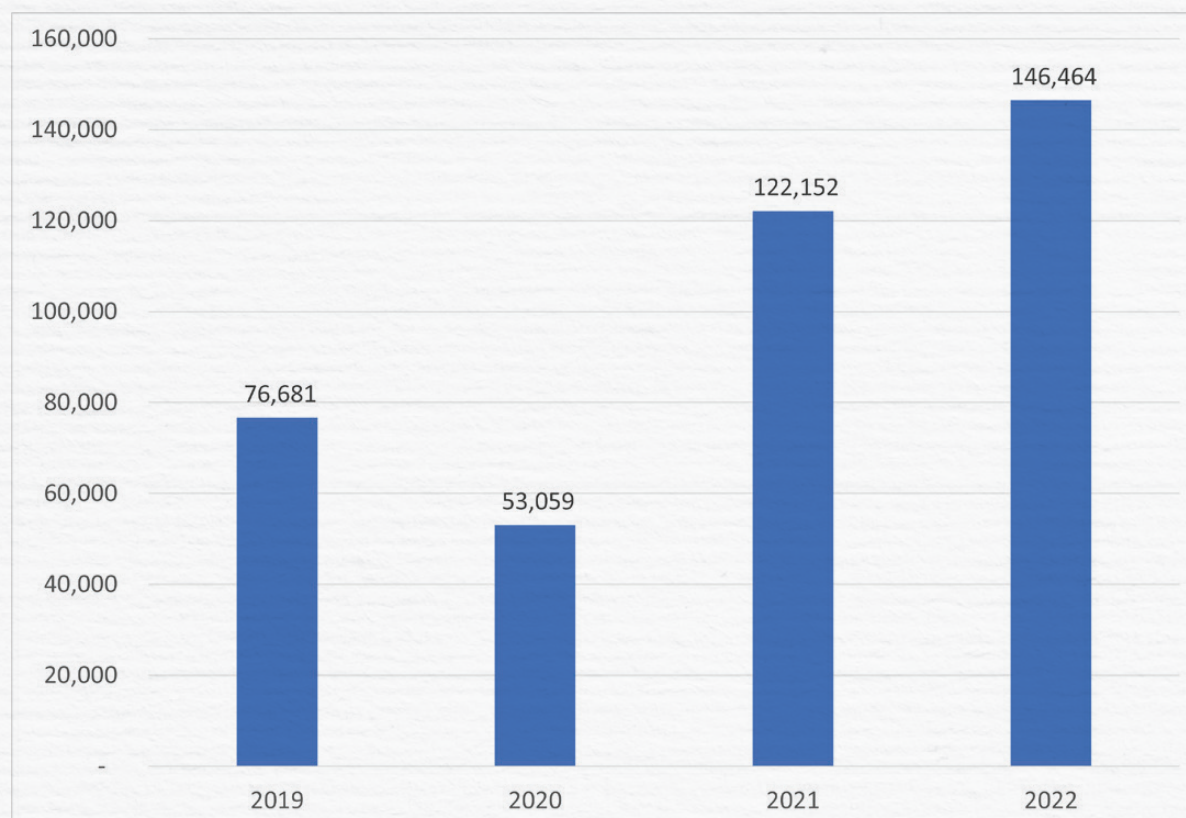
כאמור שירות התעסוקה מסייע לדורשי עבודה במגוון כלים שישפרו את הכישורים והמיומנויות שלהם בהתאם לנקודת מוצא אישית. משכך ישנם דורשי עבודה שקיבלו מספר כלים משלימים המהווים נדבך להתקדמות אישית. מכיוון שברצוננו לאפשר התבוננות על מאפיינים של דורשי העבודה שהשתתפו בכל וכלי בשירות חלק זה של הפרק מנותח לפי מספר המשתתפים הייחודי בכל כלי, העומד בשנת 2022 על כ-146.4 אלף דורשי עבודה.

גם כאשר בוחנים את דורשי העבודה המשתתפים בפעילות בראייה של סוג כלי ניכר כי כ-146.4 אלף

דורשי עבודה שהשתתפו נספרו בכל כלי פעם אחת. מספר המשתתפים בפעילויות משקף קפיצה נוספת במספר מקבלי הסיוע מהשירות, בהשוואה לשנת 2021 בה השתתפו כ-121.5 אלף דורשי עבודה בכלים ובפעילות תומכת השמה - נתון המשקף עליה של 20.5% (תרשים 4.10).

- תרשים 4.10 -

מספר דורשי עבודה משתתפים בפעילות ובכלים בשירות התעסוקה בחלוקה לשנים 2019-2022



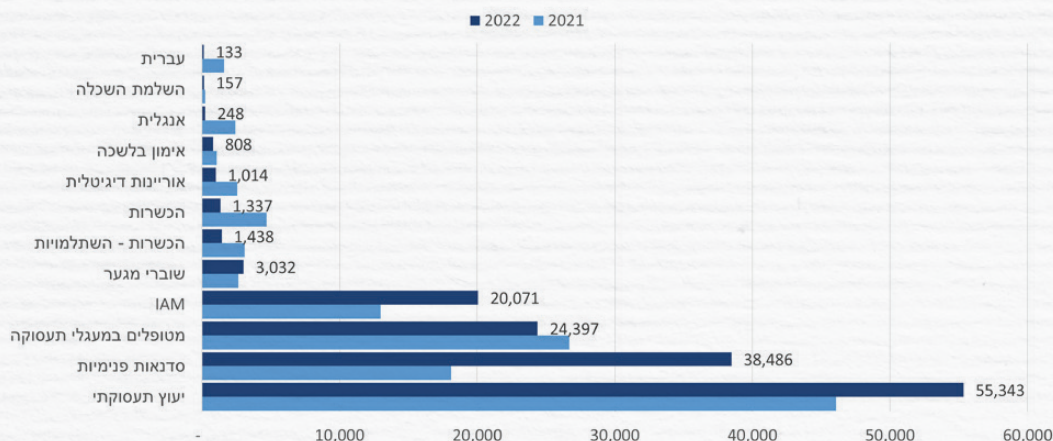
במהלך שנת 2022 כ-106.2 אלף דורשי עבודה השתתפו לפחות בפעילות אחת תומכת השמה, כלומר כ-25.4% מהפעילים בתקופה קיבלו כלי מסוים שסייע להם לשפר את יכולתם להשתלב בתעסוקה.

בבחינה של המשתתפים לפי סוג פעילות, כ-146 אלף דורשי עבודה משתתפים קיבלו כלים תומכי השמה משירות התעסוקה, גידול של כ-20.5% בהשוואה לשנה קודמת.

הכלי הבולט ביותר בשנת 2022 בו נעשה שימוש על-ידי דורשי עבודה היה יעוץ תעסוקתי פרטני הניתן על ידי יועצים בלשכות, כאשר לכ-55.3 אלף דורשי עבודה נערכו ייעוציים, עליה של 20% ביחס למספר הייעוציים שונערכו בשנת 2021. כמו כן, יותר דורשי עבודה השתתפו בסדנאות קבוצתיות שמועברות על ידי מנחי הלשכות, כ-38.4 אלף לעומת 18.1 אלף משתתפים בסדנאות בשנת 2021, מדובר בעליה של 112%. ויותר השתתפו באבחונים תעסוקתי ולימודי (IAM) כ-20 אלף לעומת כ-13 אלף בשנת 2021, עליה של 54%. בתכנית מעגלי תעסוקה טופלו כ-24.3 אלף דורשי עבודה, ירידה קלה משנת 2021. כמו כן השתתפו השנה פחות דורשי עבודה בקורסי הכשרות מקצועיות, בהשתלמויות ובקורסים לשיפור מיומנויות דיגיטליות ובדגש על ירידה בקורסי שפה אנגלית ועברית, בגלל העדר התקציב כפי שהוסבר לעיל (תרשים 4.11).

- תרשים 4.11 -

מספר דורשי עבודה שהשתתפו בפעילויות במהלך שנת 2022 ובהשוואה לשנת 2021 - לפי סוג פעילות

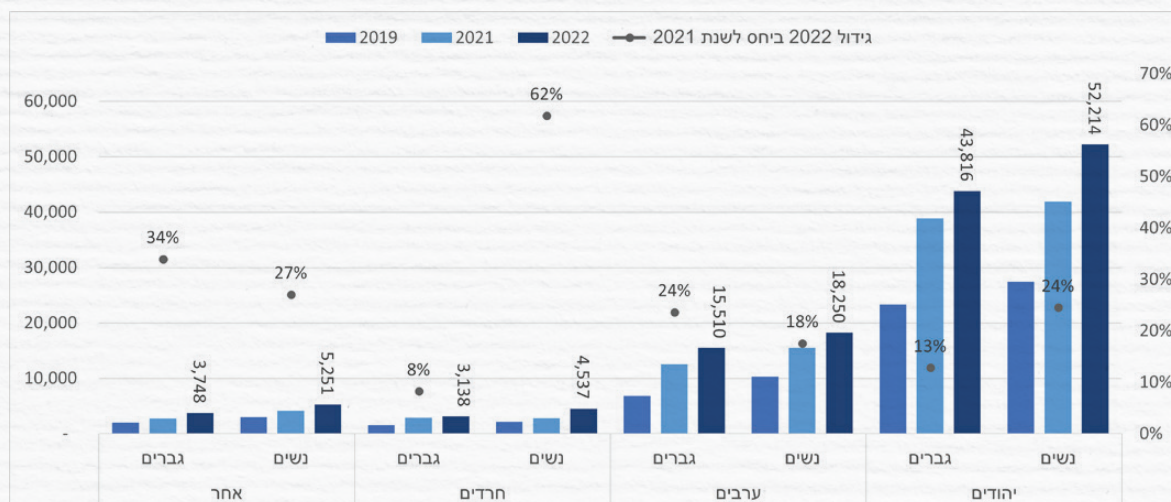


מספר דורשי עבודה שנעזרו בכלים הניתנים בשירות התעסוקה גדל בשנת 2022 ביחס לשנים קודמות. עליה זו לא פסחה על אף מגזר ובאה לידי ביטוי הן בקרב נשים והן בקרב גברים (תרשים 4.12). כאשר מספר הנשים היהודיות שאינן חרדיות הוא הגבוה ביותר בקרב משתתפים בפעילות תומכת השמה, כ- 52.2 אלף נשים, ושיעור הגידול שלהן ביחס לשנה קודמת הוא 24%. לאחר מכן מספר הגברים היהודים שאינם חרדים, 43.8 אלף ושיעור הגידול שלהם הוא 13% ביחס למספרם בשנת 2021. נתונים אלו אינם חריגים ובאים בהלימה למספר הפעילים והפעילות בשירות התעסוקה מאוכלוסייה יהודית לא חרדית במהלך שנת 2022.

שיעור השינוי הגבוה ביותר בא לידי ביטוי בקרב נשים חרדיות, עם עליה של 62% ביחס למשתתפות בפעילות וכלים בשנת 2021. מספרן השנה עומד על 4.5 אלף. לעומתן מספר הגברים החרדים שהשתתפו בפעילות תומכת השמה עמד על 3.8 אלף, עם שיעור גידול נמוך ביותר ביחס לשנת 2021 של 8%. בקרב החברה הערבית נשים ערביות צרכו כלים והשתתפו יותר בפעילויות תומכות השמה, 18.2 אלף נשים, לעומת גברים ערבים כ- 15.5 אלף גברים (גידול של 18% ו-24% בהתאמה ביחס לשנת 2021). בתרשימים הבאים נציג את עיקרי הכלים והאבחנה של שימוש בהם בפילוח מגזרי, מגדרי ולחלוקה לגילים ומחוזות.

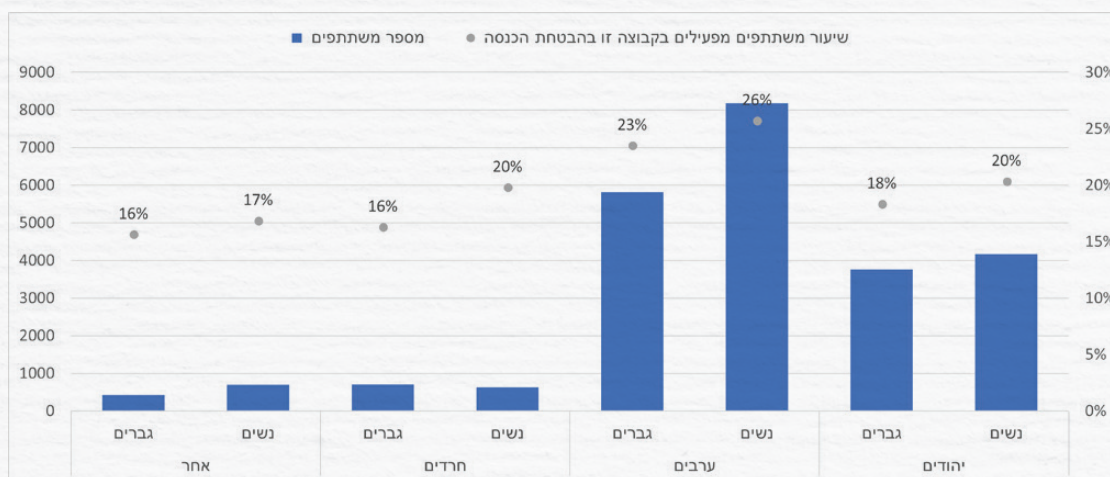
- תרשים 4.12 -

מספר משתתפים בפעילויות בחלוקה למגדר ומגזר וגידול בשנת 2022 וביחס לשנה קודמת - השוואת שנים 2022-2019



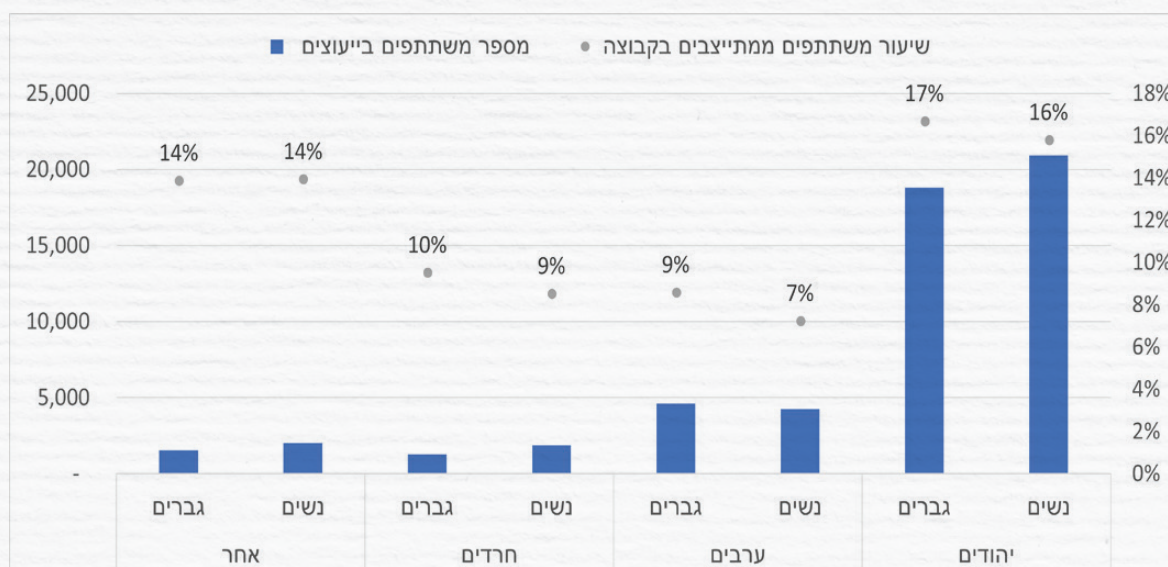
במהלך שנת 2022 טופלו בתכנית מעגלי תעסוקה כ- 24.3 אלף דורשי עבודה בתביעת הבטחת הכנסה. רובם מהחברה הערבית וזאת בהלימה למספר גבוה של תובעי הבטחת הכנסה הרשומים מהחברה הערבית ולתחולת העוני בהם. מתוך המטופלים 8.1 אלף נשים ערביות ו- 5.8 אלף גברים ערבים המהווים כ- 26% ו- 23% בהתאמה מהרשומים מהחברה הערבית בתביעת הבטחת הכנסה. מהאוכלוסייה היהודית לא חרדים טופלו 4.1 אלף נשים ו- 3.7 אלף גברים, ובחברה החרדית מספר נמוך של כ- 600 נשים ו- 704 גברים חרדים (תרשים 4.13).

תרשים 4.13 - חלוקה למגדר ומגזר של המטופלים בתכנית מעגלי תעסוקה בשנת 2022



בניגוד לתכנית מעגלי תעסוקה, האוכלוסייה היהודית לא חרדית משתמשת בעיקר בשירותי יעוץ בלשכה. כאשר כ- 16% מהנשים היהודיות לא חרדיות הרשומות במהלך שנת 2022 בשירות התעסוקה קיבלו ייעוץ תעסוקתי, וכ- 17% מתוך הגברים היהודים הרשומים השנה קיבלו ייעוץ (20.9 אלף ו- 18.8 אלף בהתאמה). שיעור נמוך בקבוצת החברה הערבית והחרדית השתמשו בייעוציים כאשר הכי פחות הן נשים ערביות שרק 7% מתוך הרשומות השתמשו בייעוץ במהלך שנת 2022 (תרשים 3.14).

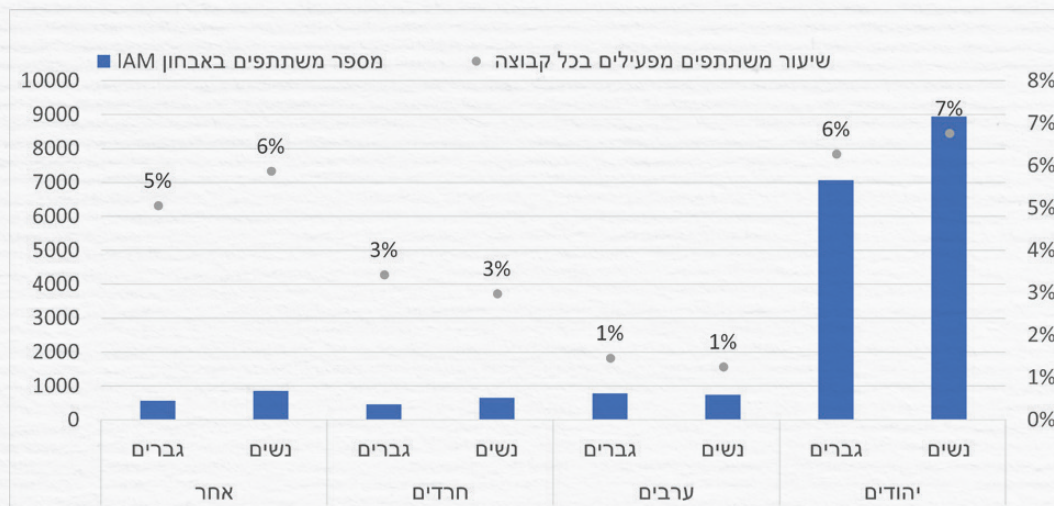
תרשים 3.14 - מספר ושיעור משתתפים בייעוץ תעסוקתי מכלל המשתתפים באותה קבוצה במהלך שנת 2022



בשנת 2022 נערכו כ- 20 אלף אבחונים, מתוכם 8.9 אלף בקרב נשים יהודיות לא חרדיות, כ- 7 אלף בקרב גברים לא חרדים. בדומה לכלי הייעוץ וכתוצאה ישירה מכך עיקר המשתמשים בכלי האבחון

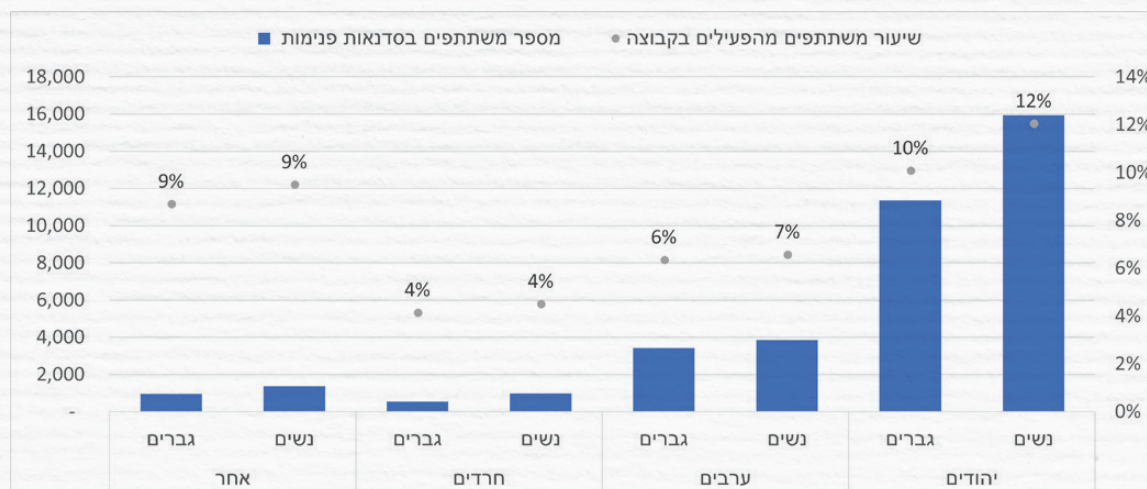
הם דורשי עבודה מהאוכלוסייה היהודית לא חרדית. ושיעור נמוך בלבד מהרשומים מהחברה הערבית (1%) והחרדית (3%) משתמשים באבחון נטיות תעסוקה, מקצוע והתאמת תחום לימוד באמצעות מערכת IAM (תרשים 4.15).

תרשים 4.15 - מספר ושיעור משתתפים באבחון IAM מכלל המשתתפים באותה קבוצה במהלך שנת 2022



בשנת 2022 השתתפו כ- 38.4 אלף דורשי עבודה בסדנאות שהועברו על ידי מנחים של שירות התעסוקה. כאשר השתתפו בהן יותר נשים מגברים בהשוואה לכל קבוצות האוכלוסייה. עם שיעור ההשתתפות הגובה ביותר ביחס לקבוצה הן נשים יהודיות לא חרדיות ש- 12% מתוכן השתתפו לפחות פעם אחת בסדנאות. כ-15.9 אלף יהודיות. ו- 11.3 אלף גברים יהודים לא חרדים, המהווים 10% מתוך הרשומים בקבוצה זו לאחר מכן כ-9% נשים וגברים מאחריהם הרשומים בשירות השתתפו בסדנאות. כמו כן האוכלוסייה הערבית משתתפת יותר בסדנאות מהאוכלוסייה החרדית (תרשים 4.16). רק בשנת 2019 החלו עובדי שירות התעסוקה להעביר סדנאות ייעודיות לדורשי עבודה ובראיה רב שנתית זוהי הפעילות הצומחת ביותר בארגון, אשר מאפשרת גם בהיעדר תקציב תוספתי להעניק שירות ראוי לדורשי העבודה הדרושים לכך.

תרשים 4.16 - מספר ושיעור משתתפים בסדנאות פנימיות מכלל המשתתפים באותה קבוצה במהלך שנת 2022



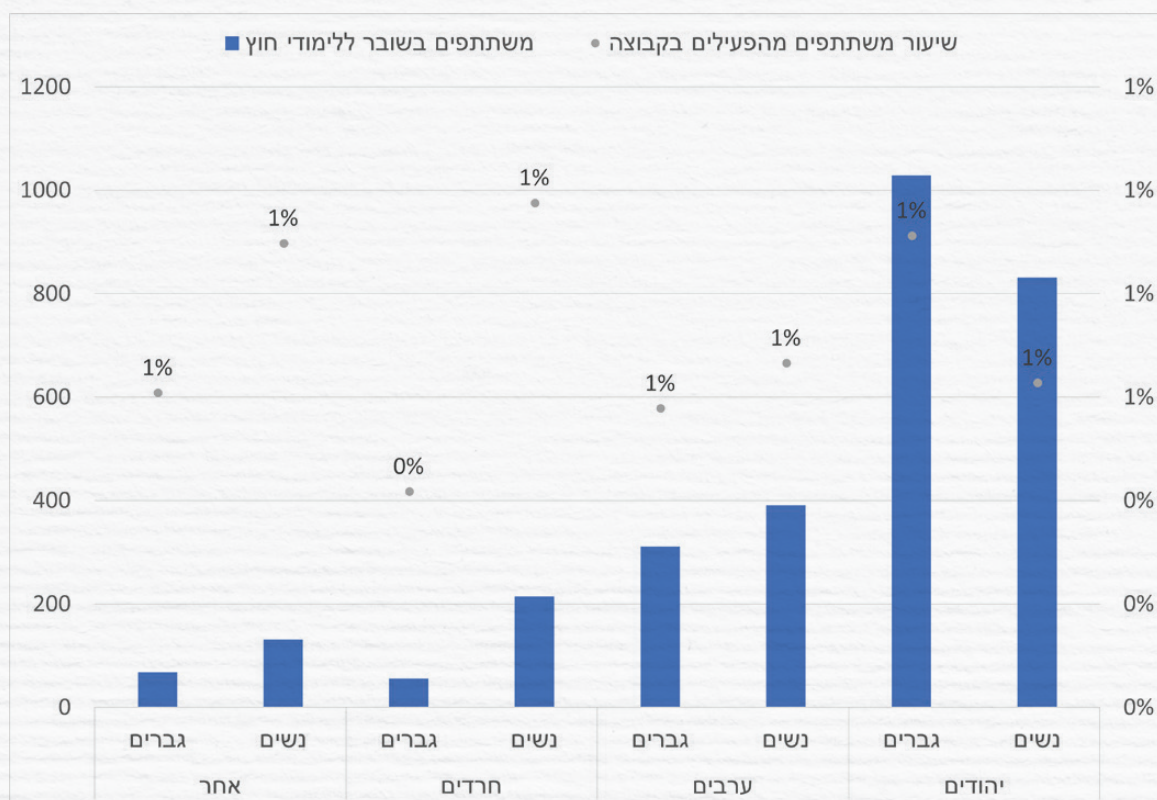
כפי שהוצג עד כה, ברוב הכלים הרכים שהוצגו לעיל נשים לקחו בעצימות גבוהה יותר בהשוואה לגברים מאותו המגזר. לעומת זאת, בבחינת ההשתתפות בהכשרות מקצועיות ובהשתלמויות

(המיוצגים בגרפים הבאים) ניכרת תמונה הפוכה. לרוב גברים משתתפים יותר בהכשרות בהשוואה לנשים, למעט בשוברים ללימודי חוץ (מגע"ר של זרוע העבודה) (תרשים 4.17, תרשים 4.18, ו-תרשים 4.19).

בשנת 2022 השתתפו כ- 3 אלף דורשי עבודה בהכשרות הממומנות ע"י שובר להכשרה מקצועית. לקחו בהם חלק בשיעור שווה של 1% מכל רשומים בכל קבוצות האוכלוסייה למעט גברים חרדים ששיעורם ומספרם נמוך יחסית לקבוצה שלהם בשירות התעסוקה. מספר השוברים הגבוה ביותר שמומש הוא בקרב גברים יהודים לא חרדים, כאלף שוברים להכשרה. לאחר מכן נשים לא חרדיות כ- 800 שוברים, כ- 390 נשים ערביות, 215 נשים חרדיות ו- 131 נשים אחרות ממשו שובר ללימודי מקצוע (תרשים 4.17).

המספר הגבוה יחסית של נשים שמממשות שובר להכשרה מקצועית נובע בחלקו מהגמישות של הנשים לבחור את תחום ההכשרה שיותאם להן מבחינה מגדרית, וזאת בשונה מהכשרות האגף להכשרה מקצועית שמתמקדות בתעשייה, בינוי ובמקצועות המתאפיינות בסביבה גברית.

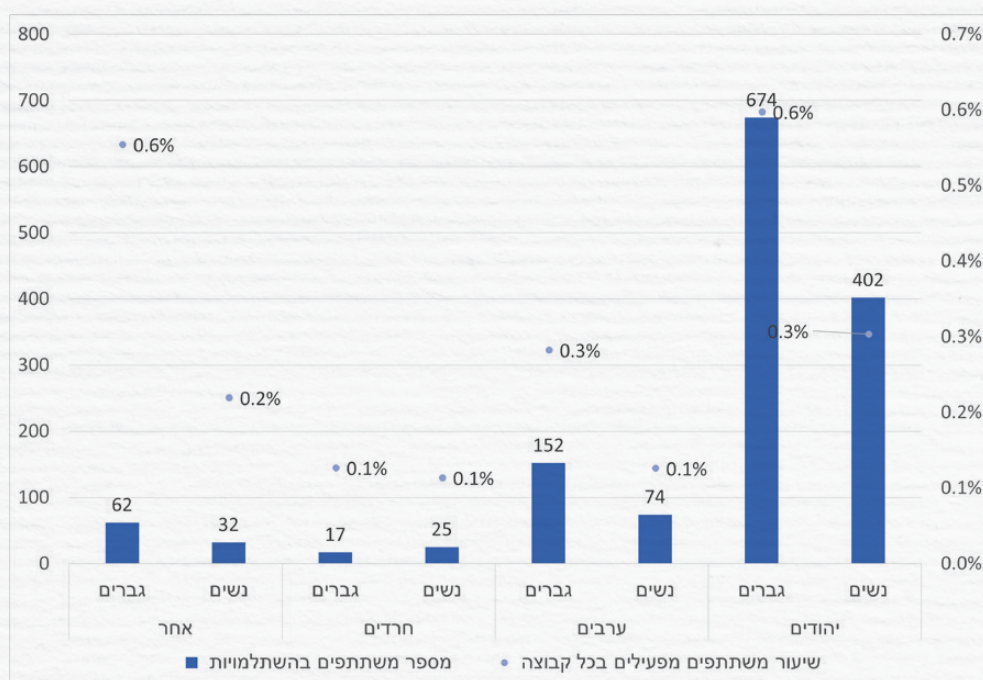
- תרשים 4.17 - מספר ושיעור משתתפים בהכשרות במימון שובר מכלל המשתתפים באותה קבוצה במהלך שנת 2022



בשנת 2022 כ-1.4 אלף דורשי עבודה השתתפו בקורסי השתלמויות שונים, בניהם קורסים השתלמות למקצועות ההייטק (תכנות, DATA, סייבר, חווית משתמש ועוד) בשיתוף ובמימון של רשות החדשנות, השתלמויות ליזמות ופתיחת עסקים ועוד. למרות שבשירות התעסוקה רשומות יותר דורשות עבודה נשים, ההשתתפות הגבוהה יותר בהשתלמויות היא של גברים, כאשר מספר הרשומים הגבוה ביותר בקרב גברים בא לידי ביטוי בקורסי פיתוח תוכנה, סייבר, יזמות, וטכנולוגיית ייצור. כמו כן ההשתלמויות המובילות בהן מספר הנשים שהשתתפו הם פיתוח תכנה, יזמות, ניהול קמפיינים, אנליזה והסבה לאחיות מוסמכות. בחלוקה למגזר מצאנו שגברים חרדים עם מספר המשתתפים הנמוך ביותר בהשתלמויות ומעט מאוד לקחו חלק (תרשים 4.18).

- תרשים 4.18 -

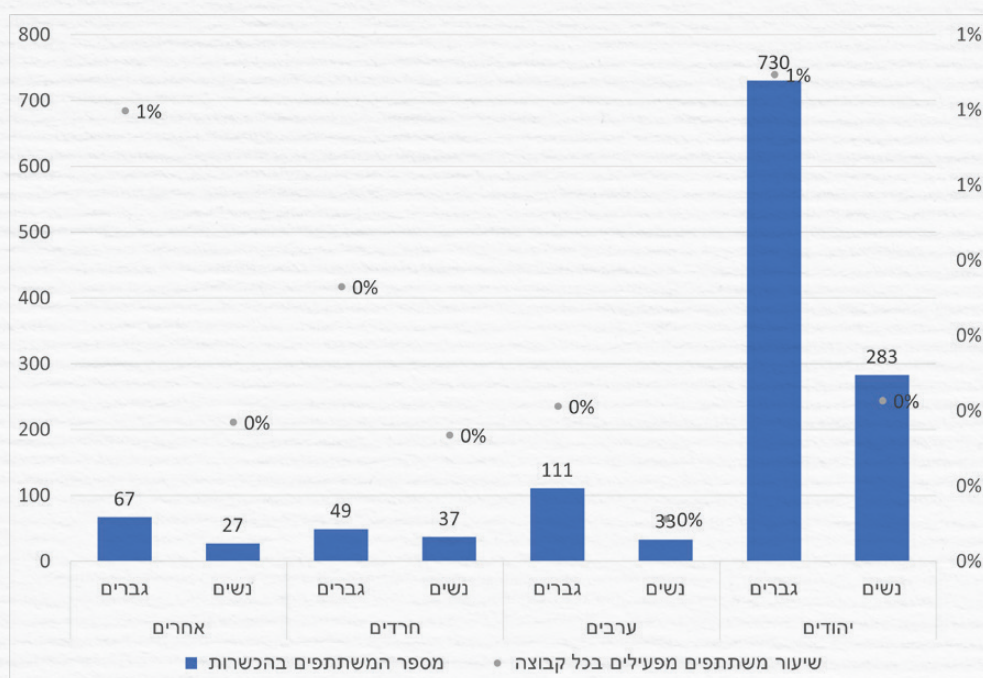
מספר ושיעור משתתפים בקורסי השתלמות מכלל המשתתפים באותה קבוצה במהלך שנת 2022



בשנת 2022 השתתפו כ- 1300 דורשי עבודה בהכשרות המקצועיות מטעם האגף להכשרה מקצועית. גם במקרה זה יותר גברים לקחו חלק בהכשרות מקצועיות מאשר נשים ביחס לנשים, כאשר בראשם גברים יהודיים שהשתתפו בכ- 730 הכשרות (תרשים 4.19). מבין הקורסים שמספר הגבוה של גברים שנרשמו אליהם נמצאו קורסי סייבר, מסגרות ובינוי, חשמלאות, אוטוטרניקה והתקנות מתקני קירור. לעומת זאת ההכשרות המובילות בהם לקחו חלק נשים הם בראש קונדיטוריה וטבחות, סיבר במספרים הרבה יותר נמוכים מגברים, סייעות שינויים והבטחת איכות של מערכות.

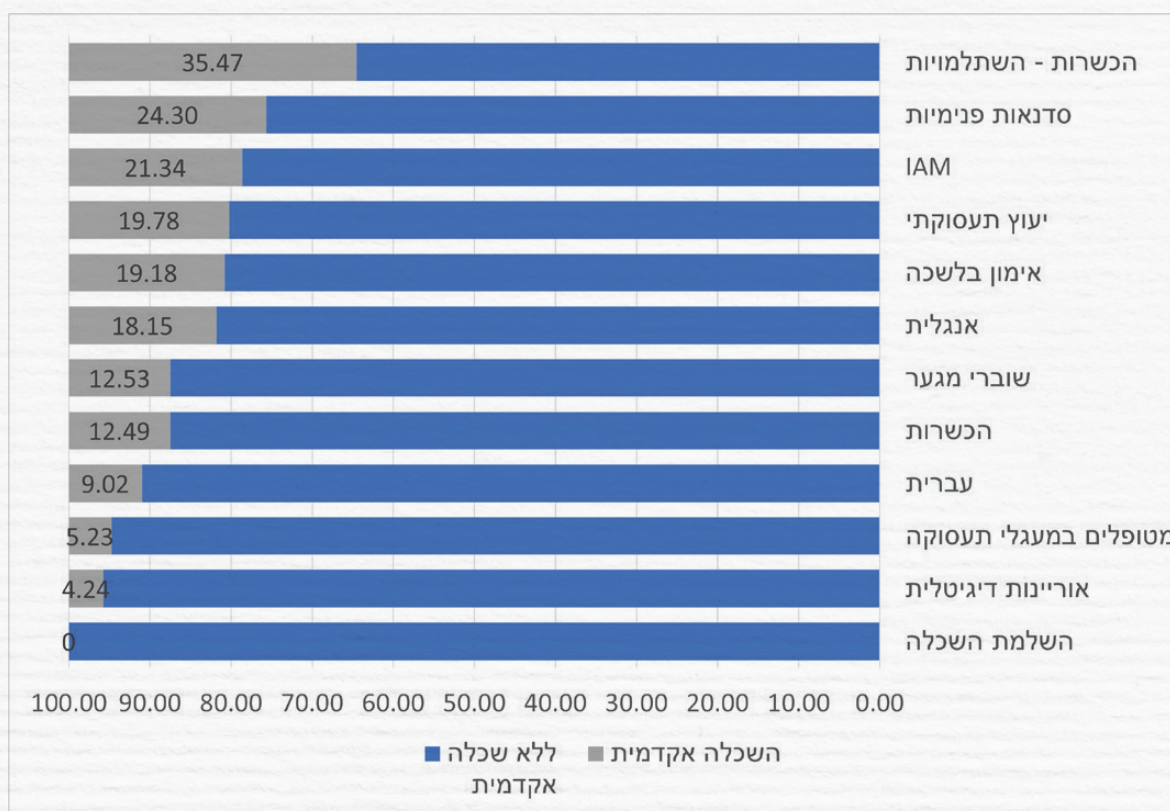
- תרשים 4.19 -

מספר ושיעור משתתפים בהכשרות של האגף להכשרה מקצועית מכלל המשתתפים באותה קבוצה בשנת 2022



יש לציין כי מספר נמוך של משתתפים בהכשרות השונות מהחברה הערבית והחרדית ובדגש על נשים נובעים מחסמי השכלה ושליטה בשפה העברית ואנגלית (למקצועות טכנולוגיים) וכן מהיעדר השכלה בסיסית של 12 שנות לימוד. שכן ברב הקורסים יש תהליכי מיון וסינון ותנאי סף לקבלה ובהיעדר בשליטה בשפה ובהשכלה באופן מידי לחלק מדורשי עבודה בחברות אלו האופציה להשתתף בקורס נחסמת. כמו כן כפי שצוין היצע הקורסים מיועדים למקצועות וסביבת עבודה הנתפסים כגברים ויש לקחת זאת בחשבון. בשנים האחרונות שירות התעסוקה שם יעד לשפר מיומנויות רכות וכישורים בסיסיים לדורשי העבודה בין היתר כישורי שפה, השלמת השכלה ואוריינות דיגיטלית. כפי שצוין מעלה התקציבים המיועדים לכך הצטמצמו באופן משמעותי במהלך שנת 2022 וכתוצאה ישירה לכך פחות דורשי עבודה מקבלים מענה ושלב מקדים המכין אותם לתעסוקה ומאפשר להם להשתלב בהכשרות. בעוד שעיקר דורשי העבודה שלוקחים חלק בפעילות תומכת השמה וכלים הינם חסרי השכלה אקדמית (תרשים 4.20).

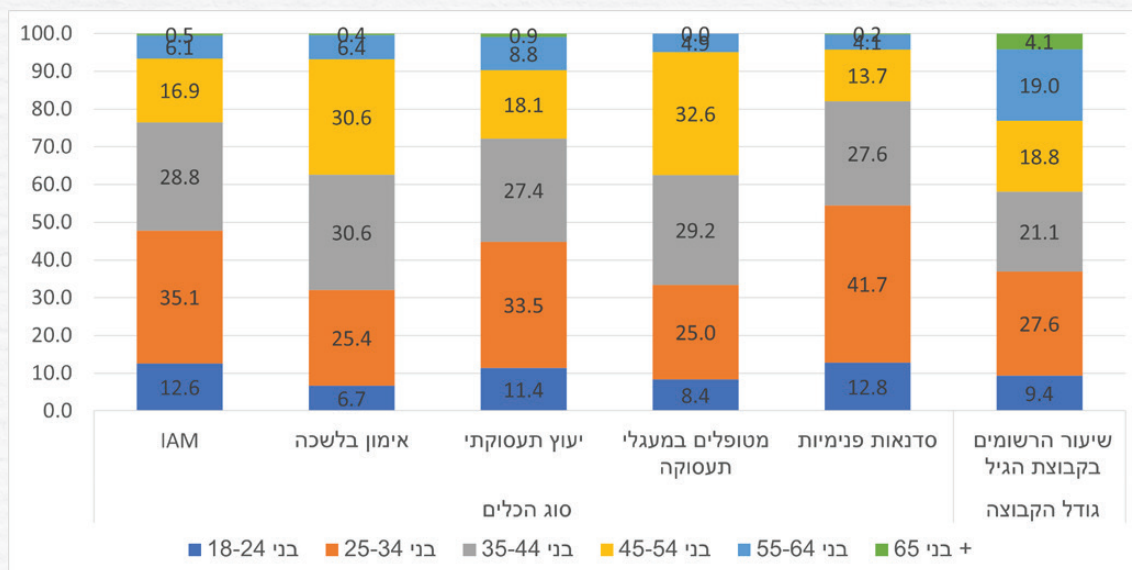
- תרשים 4.20 -
התפלגות משתתפי פעילות בחלוקה להשכלה אקדמית - שנת 2022



בבחינה של המשתתפים בפעילות ובכלים לפי גיל, מעט מאוד מדורשי עבודה בגילאים בוגרים מגיל 55 ומעלה משתמשים בכלים, סדנאות וכלים בלשכה ביחס למספר הרשומים בקבוצת גילם. לעומת זאת דורשי עבודה בגילאי עבודה העיקרים לוקחים חלק גדול יותר בהשתתפות בסדנאות, שירות אבחון נטיות תעסוקתיות ולימוד ויעוץ תעסוקתי. דורשי עבודה בגילים 25-34 מהווים 27.6% מהרשומים בשנת 2022 בשירות התעסוקה. והשתתפותם גדולה יותר ביחס לגודלם. כאשר בסדנאות (41.7%) באבחונים (35.1%) ובייעוציים (35.5%) (שנערכו בשנת 2022 הם השתתפו בשיעורים הכי גבוהים. כמו כן, קבוצת הגיל שלקחה הכי הרבה חלק הן כמטופלים בתכנית מעגלי תעסוקה והן באימונים אישיים בלשכה, זו קבוצת דורשי עבודה בגילים 45-54. עם 32.6% ו- 30.6% בהתאמה מהמשתתפים בכלים אלו (תרשים 4.21).

- תרשים 4.21 -

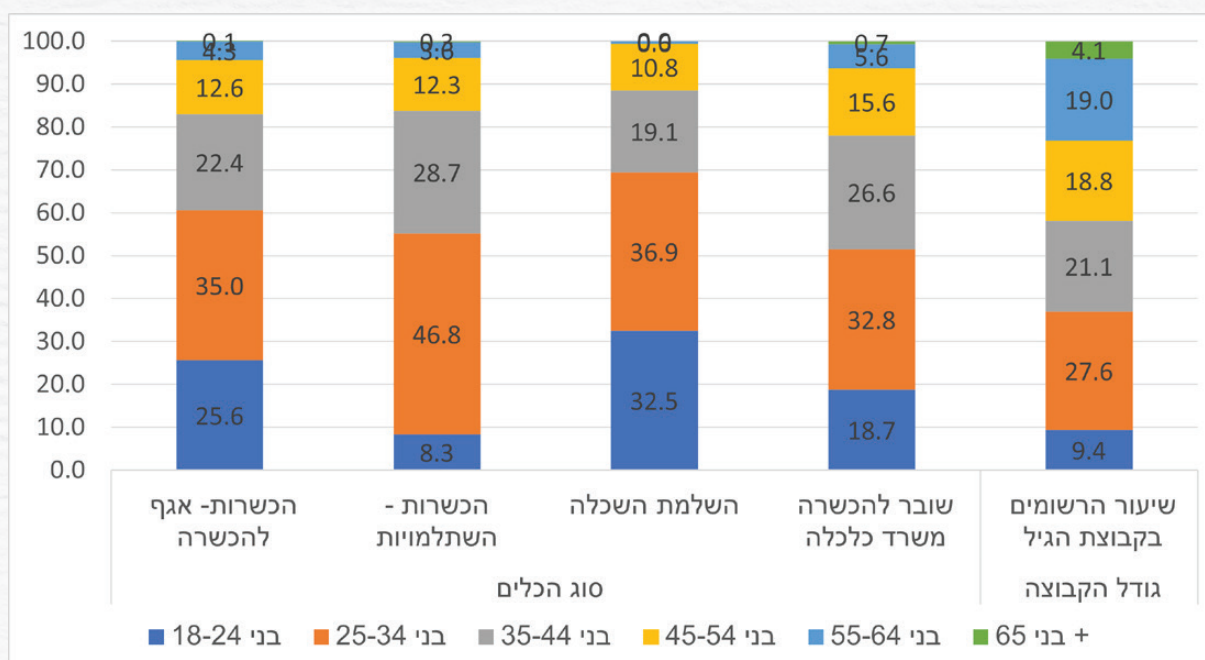
התפלגות המשתמשים בכלים ובתכניות השמה לפי גיל ובהשוואה לגודל הקבוצה מתוך הרשומים בשירות התעסוקה בשנת 2022



בבחינה של המשתתפים בהכשרות מקצועיות והשלמות השכלה לפי גיל, ניכר כי גם בהכשרות מקצועיות קצרות טווח האוכלוסייה הבוגרת בגילים 55 ומעלה הכי פחות משתתפת ביחס ליתר קבוצות הגיל. כמו כן גם במקרה של הכשרות קבוצת הגילים של דורשי עבודה 25-34 השתתפה בשיעור גבוה ביותר בהכשרות ושיעור גבוה אף ביחס לגודלם באוכלוסייה. לאחר מכן דורשי עבודה בקבוצת גילים צעירה 18-24 מובילים בהשתתפות בהשלמת השכלה (32.5%) ובהשתלבות בהכשרות מקצועיות של האגף להכשרה מקצועית (25.6%) (תרשים 4.22).

- תרשים 4.22 -

התפלגות לפי גיל וסוג הכשרה של דורשי עבודה שלקחו חלק בשנת 2022, ובהשוואה לגודלם מהפעילים בשנת 2022





פעילות לטובת קידום החלטות ממשלה

- פרק 5 - פעילות לטובת קידום החלטות ממשלה

במטרה להגביר את שיעורי התעסוקה, לצמצם פערים חברתיים-כלכליים ולהוביל לפיתוח כלכלי, ממשלת ישראל החליטה על תכניות פעולה רב שנתיות (חומש) לטובת החברה הערבית. במסגרת התוכניות מושקעים משאבים לשיפור תחומים רבים, ביניהם: חינוך, רווחה, תשתיות, דיור, בריאות, תעסוקה ופיתוח ההון האנושי. כחלק מהמטרה לשיפור וקידום המצב התעסוקתי בחברה הערבית, שירות התעסוקה אמון על שילוב בתעסוקה את דורשי העבודה הנמצאים בעומק אבטלה, תוך הגברת מוטיבציה, הסרת חסמים ושיפור הכלים והמימוניות להשתלבות בעבודה.

בחלק זה של הדו"ח נסקור את פעילות שירות התעסוקה במסגרת החלטות הממשלה הבאות: 3790 לטובת האוכלוסייה הערבית במזרח ירושלים, 1279 לטובת האוכלוסייה הבדואית בנגב והחלטות 1834 ו-550 יחד לטובת האוכלוסייה ערבית ביישובים ערביים ומעורבים. תחילה יוצגו מספר נתוני רקע ולאחר מכן יוצגו החלטות הממשלה לכל קבוצה בחברה הערבית, כולל: יעדים שנתיים, תוצאות בפועל ומימוש תקציבי כתוצאה מעשייה שירות התעסוקה בשנת 2022. כמו כן, יוצג ניתוח של מאפייני דורשי עבודה שהשתתפו בפעילות הנוגעת לכל החלטה במהלך שנה זו.

א. תמונת מצב

שיעור ההשתתפות בכוח עבודה ושיעור התעסוקה של החברה הערבית נמוכים ביחס לחברה הכללית. שיעורים נמוכים אלו באים לידי ביטוי ביתר שאת בקרב נשים ערביות, כמו גם צעירים וצעירות בגילים מוקדמים של עבודה (עד גיל 24) בחברה ערבית המוגדרים כחסרי מעש.

כפי שצוין בפרק 3 ועל פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שיעור תעסוקה של נשים ערביות בגילי 25-64 נמוך ביותר בהשוואה למקבילותיהן: נשים חרדיות ונשים יהודיות לא חרדיות. אמנם בשנים האחרונות אנו עדים למגמת העלייה בשיעורי תעסוקה של נשים בגילי עבודה עיקריים, אולם הפערים עדיין גדולים ובקרב נשים ערביות צעירות שיעורי תעסוקה נמוכים אף יותר. בשלוש שנים האחרונות נצפית ירידה בשיעורי תעסוקה של גברים ערבים, ובפרט בקרב גברים צעירים, נתון המוסבר בקשיי השתלבות בחברה הישראלית עם סיום לימודי החובה במערכת החינוך. היקפי התעסוקה הנמוכים מובילים בין היתר לשיעור גבוה של צעירים בחברה הערבית המוגדרים חסרי מעש (אינם מועסקים, אינם לומדים, ואינם משתתפים בתוכניות תעסוקה), תופעה לה השלכות חברתיות משמעותיות.

יתרה מכך, האוכלוסייה הערבית המשולבת בתעסוקה בגילי עבודה עיקריים (25-64) משתכרת בממוצע שכר חודשי נמוך יותר לעומת האוכלוסייה היהודית לא חרדית, כאשר נשים ערביות עם ממוצע שכר נמוך יותר ב-65% משכר נשים יהודיות שאינם חרדיות וגברים ערבים עם ממוצע שכר נמוך בכ-72% משכר ממוצע של גברים יהודים שאינם חרדים.

א. חסמים עיקריים בקרב אוכלוסיות מחלשות בתוך החברה הערבית

שיעור תעסוקה והשתכרות חודשית נמוכים הינם תוצאה ישירה של חסמים תעסוקתיים ותרבותיים החולשים באופן רוחבי על החברה הערבית¹. יש לציין כי קיימת שונות משמעותית בחסמים בין קבוצות גיל ובין רמת הדתיות של האוכלוסייה. החסמים המתוארים בחלק זה באים לידי ביטוי ביתר שאת בקרב דורשי עבודה תובעי הבטחת הכנסה בקבוצות גיל בוגרות וביישובים ערביים שאינם מעורבים. להלן מספר חסמים מרכזיים אשר מהווים מכשול בפני שילוב של החברה הערבית בתעסוקה ושיפור מצבה החברתי והכלכלי:

חסם עיקרי ראשון הוא חוסר השליטה בשפה העברית, המהווה תנאי סף לכניסה לעבודה ואף ללימודים אקדמאים או הכשרות מקצועיות, מהיותה השפה העיקרית בחברה הישראלית. לאור זאת, היעדר שליטה בשפה מגביל את האוכלוסייה הערבית לעבוד בעיקר בתוך המגזר, וחוסם בפניהם את האפשרות להשתלב במקומות עבודה נוספים ולפתח קידום מקצועי וגיוון תעסוקתי.

היעדר השכלה וגיוון תעסוקתי הוא בעל משמעות נוספת. 77% מהאוכלוסייה הערבית הם בעלי השכלה נמוכה (עד תעודת בגרות, כולל), ורק כ-15% הם בעלי תואר אקדמי, בהשוואה לאוכלוסייה היהודית שבה כ-33% הם אקדמאים². בשנים האחרונות חל שיפור בקרב צעירים ערבים בעלי זכאות לתעודת בגרות ומשתלבים בלימודים אקדמאים. אך יש לציין, כי בקרב הבדואים שיעורי הבגרות נמוכים יותר מיתר הצעירים בחברה הערבית, ובאופן כללי ישנן בגריות שאינן מוכרות לצורך המשך לימודים אקדמאים באוניברסיטאות ומכללות בישראל. אלה שכבר משתלבים באקדמיה, בוחרים בתחומי הלימוד אשר מובילים את בוגריהם לתעסוקה במשלחי יד עם פריון נמוך, כמו הוראה ועבודה סוציאלית.

חלקים מהחברה הערבית מתמודדים גם עם חסמים תרבותיים ומגדריים, המקשים בעיקר על נשים להשתלב באופן מיטבי בשוק העבודה. דוגמא לכך היא הציפייה החברתית תרבותית מנשים לעסוק בגידול הילדים ותחזוקת הבית, בעוד שתפקיד הגברים להשתלב בשוק העבודה ולפרנס את המשפחה. משכך שיעורי התעסוקה והשתתפות בכוח העבודה בקרב נשים נמוך למדי.

בהמשך ישיר לשיעורי תעסוקה נמוכים אצל נשים ובקרב צעירים ערבים, חסם נוסף הינו היעדר ניסיון תעסוקתי וחוסר מיומנויות. ישנם ממצאים המראים על אחוז גבוה של צעירים ואף יותר צעירות חסרי מעש³ בחברה הערבית. חוסר המעש לאורך זמן מעמיק את פערי המיומנויות ולאורך זמן חוסר ניסיון תעסוקתי הנדרש לשוק העבודה מגביר את הקושי להשתלב בתעסוקה בעתיד בפריון גבוה. יש לציין כי על פי מבחני PIAAC⁴ שנערכו גם בישראל בשנת 2015 נמצא כי ממוצע הציונים בקרב החברה הערבית נמוך במידה ניכרת מממוצע ציוני היהודים בכל אחד משלושת התחומים שנמדדו: אוריינות קריאה, אוריינות מתמטית ופתרון בעיות בסביבה מתוקשבת. עוד נמצא כי הציון הממוצע באוריינות קריאה של משיבים שאינם בכוח העבודה, נמוך מהציון הממוצע של אלה השייכים לכוח העבודה. לעומת זאת, אין פער מובהק בציון בין מועסקים לבלתי מועסקים. עוד עלה מנתוני הסקר שככל שרמת המיומנות גבוהה יותר, כך השכר גבוה יותר⁵.

בנוסף לחסמים שצוינו, קיים חסם תחבורתי המקשה על יציאתם של רבים לתעסוקה, וזאת מכיוון שאזרחים רבים מהחברה הערבית מתגוררים ביישובים פריפריאליים, בהם תשתית תחבורתית רעועה

¹ להרחבה ראו סקירות על החברה הערבית, אבוחצירה ת. 2022, אתר שירות התעסוקה הישראלי.

² שנתון החברה הערבית - 2021 מכון ישראלי לדמוקרטיה חינוך ותעסוקה בחברה הערבית: שיעור הסטודנטים הערבים הוכפל - המכון הישראלי לדמוקרטיה (idi.org.il)

³ חסרי מעש - אינם משולבים בתעסוקה או לימודים.

⁴ סקר מיומנויות (PIAAC) נערך על ידי ה-OECD. זהו הסקר הבין-לאומי המקיף ביותר בנושא כישורי בוגרים בני 16-65, ומתמקד בכישורים בסיסיים הנדרשים לאנשים כדי להשתתף באופן מוצלח בחיי הכלכלה והחברה המשתנים.

⁵ מתוך הודעה לתקשורת לשכה מרכזית לסטטיסטיקה - ממצאים ראשוניים מתוך סקר מיומנויות בוגרים בישראל, PIAAC_Takzir 2014-2015 ((education.gov.il

והיעדר תחבורה ציבורית נגישה העוברת בתוך הישוב ובתדירות גבוהה. חסם זה מקשה על היכולת להגיע בקלות למקומות תעסוקה, השכלה ופנאי, ומהווה גורם נוסף המקשה על היכולת להשתלב בתעסוקה ולקדם מוביליות חברתית, גיוון תעסוקתי וקידום ההון אנושי בחברה הערבית.

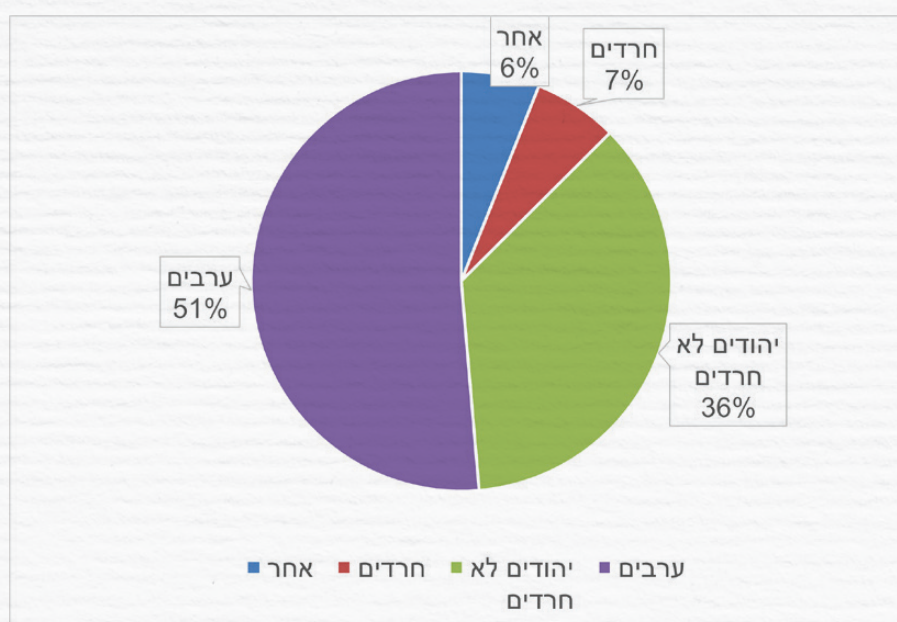
ב. החלטות הממשלה

- טבלה 5.1 -
החלטות הממשלה ואוכלוסיות היעד

מספר החלטות ממשלה	3790	1834 + 550	1279
קהל יעד	חברה ערבית ממזרח ירושלים	חברה ערבית מיישובים ערביים ומעורבים (לא כולל דרוזים, בדואים בנגב וערבים ממזרח ירושלים)	חברה ערבית בדואים בנגב

דורשי העבודה מהחברה הערבית מהווים חלק משמעותי מכלל דורשי העבודה בשירות התעסוקה (26.7% מפעילים בשנת 2022). בקרב תובעי הבטחת הכנסה חלקם גבוה משמעותית בהשוואה ליתר קבוצות דורשי העבודה באוכלוסיות שונות. במהלך שנת 2022 היו רשומים בסה"כ 105.2 אלף תובעי הבטחת הכנסה במצטבר כאשר 51% מתוכם מהחברה הערבית (תרשים 5.1). דורשי עבודה תובעי הבטחת הכנסה נמצאים לרוב בעומק אבטלה, חלקם אף ללא ניסיון תעסוקתי כלל, תלויים כלכלית בקצבה, עם חסמים מרובים ומוטיבציה נמוכה להשתלב בתעסוקה. לטובת שילוב דורשי עבודה אלו וחזרתם למעגל העבודה, מפעיל שירות התעסוקה את התוכנית "מעגלי תעסוקה", שבמסגרתה דורשי עבודה משתתפים בתהליכים פרטניים וקבוצתיים כדי להכיר את חזקותיהם, להתמודד ולהסיר חסמים, ובעיקר לעורר מוטיבציה פנימית ואמונה ביכולת להשתלב בתעסוקה. במסגרת התכנית דורשי עבודה מקבלים כלים לחיפוש והתמודדות באופן אקטיבי ועצמאי עם תהליכי חיפוש ושילוב מיון לתפקידים.

- תרשים 5.1 -
תמהיל תובעי הבטחת הכנסה בשנת 2022 בחלוקה לקבוצות אוכלוסייה



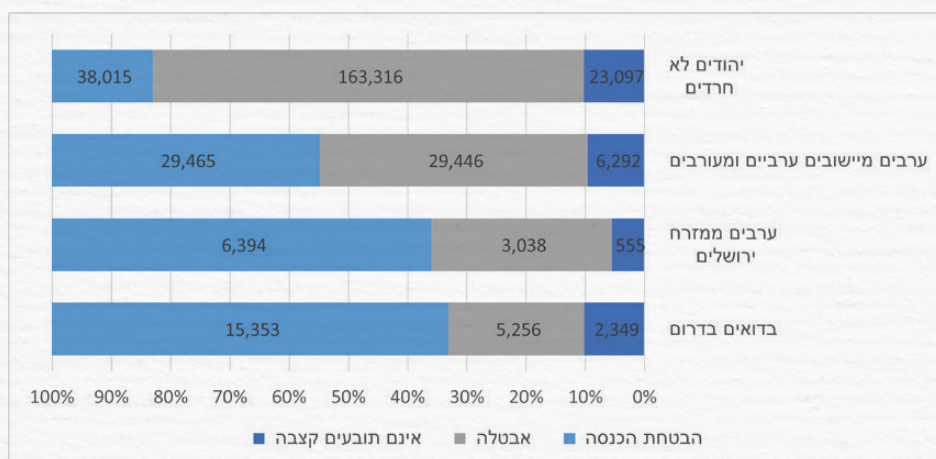
לאור המספר הגבוה של דורשי עבודה מהאוכלוסייה הערבית הנמצאים בעומק אבטלה ותלויים

בקצבת הבטחת הכנסה, ולאור אפקטיביות של תכנית מעגלי תעסוקה לשלב דורשי עבודה בתעסוקה (שלוסר ושנאן, 2018), החליטה הממשלה להטיל על שירות התעסוקה את הסיוע בדורשי עבודה אלו באמצעות התכנית מעגלי תעסוקה. יש לציין כי מלבד לתוכנית זו, שירות התעסוקה מעניק תמיכה להשמה, הכשרות, הכוון וסיוע נוסף לדורשי עבודה מהחברה הערבית, כחלק מהעשייה השוטפת של הארגון.

גם בשירות התעסוקה ניתן להבחין בשוני בין דורשי העבודה מהקבוצות השונות בחברה הערבית. שיעורי דורשי העבודה התלויים בקצבת הבטחת הכנסה הוא הגבוה ביותר בקרב הבדואים בדרום. לאחר מכן גבוה אך מעט פחות בקרב האוכלוסייה הערבית במזרח ירושלים, ולבסוף בקרב הערבים מיישובים מעורבים וערביים - מספרם אומנם במצטבר גבוה יותר אך זאת מכיוון שמדובר בגודל אוכלוסייה ופריסה גאוגרפית גדולה יותר (תרשים 5.2).

- תרשים 5.2 -

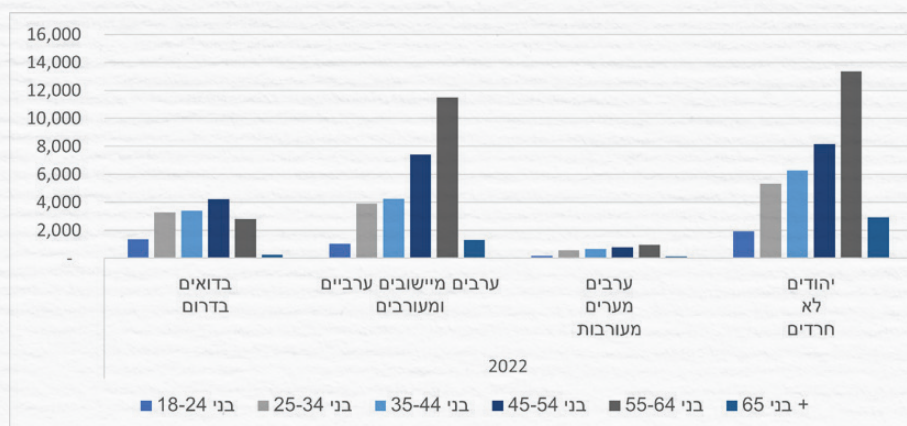
התפלגות סוגי תביעה בקרב קבוצות ערביות לפי חלוקה של החלטות ממשלה ובהשוואה ליהודים לא חרדים - שנת 2022



מספר דורשי העבודה תובעי הבטחת הכנסה עולה עם הגיל בכל אחת מהקבוצות השונות, כמו גם בקרב היהודים לא חרדים, ויורד לקראת פרישה. יוצאי דופן הם דורשי העבודה הבדואים בדרום שם יש פחות דורשי עבודה תובעי הבטחת הכנסה בני 55-64. יתכן וזאת מכיוון שזוהי אוכלוסייה יחסית צעירה (תרשים 5.3).

- תרשים 5.3 -

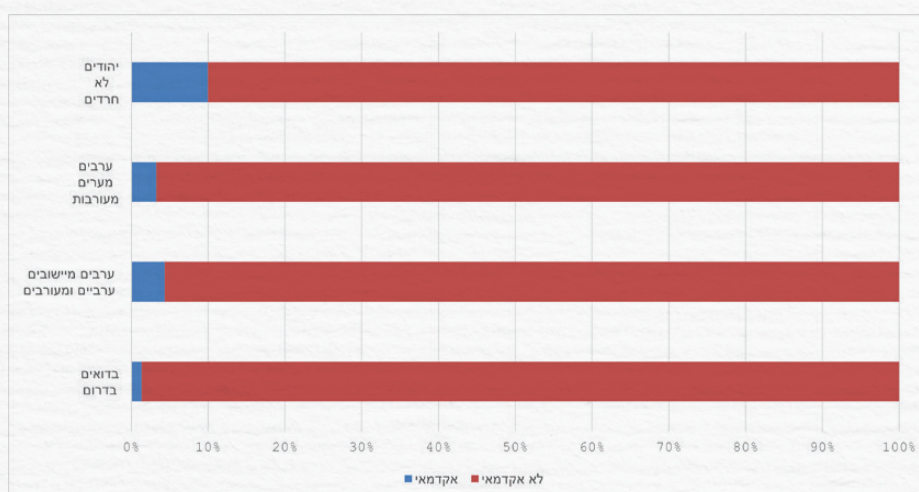
תובעי הבטחת הכנסה בשנת 2022 בחלוקה לקבוצות גיל ובהשוואה ליהודים לא חרדים



כפי שצוין לעיל בנוגע לחסם תעסוקתי של היעדר השכלה בחברה הערבית ניתן לראות זאת גם בקרב

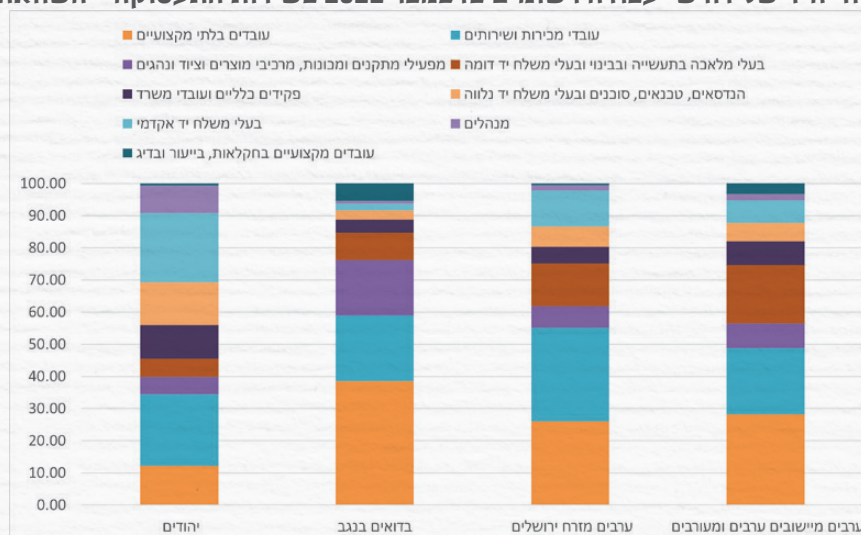
תובעי הבטחת הכנסה. שיעור גבוה יותר של דורשי עבודה יהודים לא חרדים תובעי הבטחת הכנסה הם בעלי השכלה אקדמית. מנגד שיעורים נמוכים יותר בכל קבוצות הערבים בחלוקה לכל החלטה, כאשר החברה הבדואית עם שיעור דורשי עבודה אקדמאים בתביעת הבטחת הכנסה נמוכים ביותר (תרשים 5.4). אין אנו מתעלמים מכך שאוכלוסייה של דורשי עבודה בתביעת הבטחת הכנסה אינה מאופיינת כבעלת השכלה אקדמית גבוהה, אומנם ההשוואה ליהודים שנמצאים אף הם במעמד סוציו אקונומי דומה ונתמכים בקצבה זו ועם שיעורי השכלה אקדמית גבוהים יותר מעידה על פוטנציאל תעסוקתי טוב יותר בהשוואה לבני החברה הערבית.

- תרשים 5.4 -
התפלגות תובעי הבטחת הכנסה בעלי השכלה אקדמית בהשוואה לאוכלוסייה היהודית



מנתוני שירות התעסוקה נראית שונות נמוכה יותר במשלחי היד של דורשי העבודה מקבוצות שונות בחברה הערבית (כלל תובעים ולא רק הבטחת הכנסה), וזאת בהשוואה לאוכלוסייה היהודית לא חרדית. דורשי עבודה, גברים ונשים, מהחברה הערבית הם בעלי ניסיון בעיקר במשלחי יד בלתי מקצועיים, מכירות ושירותים וגברים במקצועות הבינוניים. זאת בניגוד לחברה היהודית בה קיימים דורשי עבודה במשלחי יד מגוונים יותר ועם שיעור גבוה יותר במשלחי יד אקדמאים, הנדסאים ומנהלים המתאפיינים בשכר עבודה גבוה יותר (תרשים 5.5).

- תרשים 5.5 -
התפלגות משלחי היד של דורשי עבודה רשומים בדצמבר 2022 בשירות התעסוקה - השוואה בין קבוצות



ג. החלטת ממשלה 3793: התכנית לפיתוח כלכלי במזרח ירושלים

לאור הצורך בחיזוק יכולת ההשתלבות של תושבי מזרח ירושלים בחברה ובכלכלה הישראלית, וכן מתוך מטרה לחזק את חוסנה הכלכלי והחברתי של הבירה כולה, בהחלטת ממשלה 3790 מיום 13.5.18, הוכרז על תכנית חומש לצמצום פערים חברתיים כלכליים ופיתוח כלכלי במזרח ירושלים לשנים 2018-2023. התכנית עסקה בין היתר בתחומים הבאים: חינוך והשכלה גבוהה, כלכלה ומסחר, תעסוקה ורווחה, תחבורה, שיפור השירות לאזרח ושיפור איכות החיים ותכנון ורישום מקרקעין.

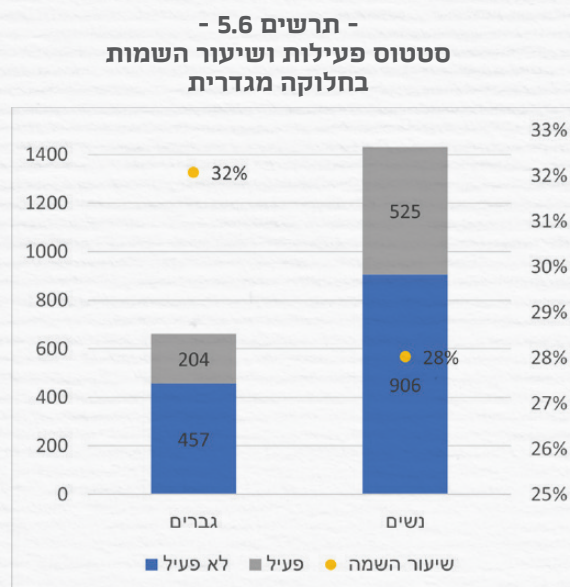
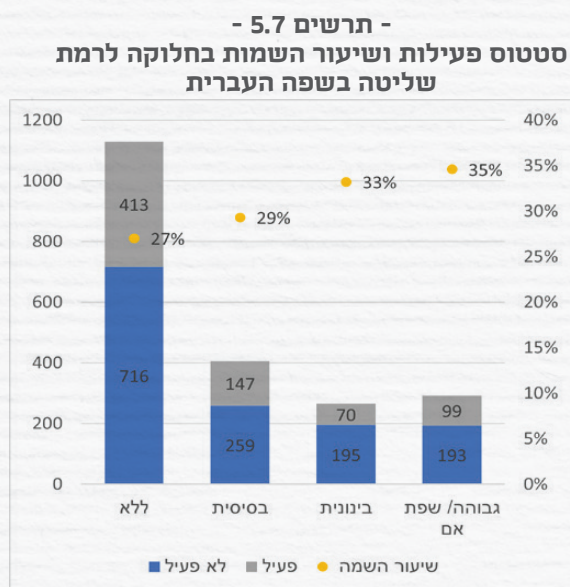
א. יעדים וביצוע במסגרת פעילות שירות התעסוקה

במסגרת התוכנית הוחלט כי שירות התעסוקה ישלב בכל שנה כ- 1,200 דורשי עבודה בתכנית מעגלי תעסוקה ומתוכם כ-70% נשים, כלומר 840 נשים. המטרה בשילוב דורשי עבודה בתכנית זו היא הפחתת התלות של דורשי העבודה בקצבת הבטחת הכנסה, ושילובם בתעסוקה תוך תהליך של הסרת חסמים תעסוקתיים, הגברת מוטיבציה ומתן כלים לחיפוש והשתלבות בתעסוקה באופן עצמאי ומותאם לשוק העבודה המשתנה. התקציב המיועד הכולל עבור תכנית חומש זו עמד על 10.5 מיליון ₪ בסך הכל, כאשר מתוכו 7.5 מיליון ₪ מטעם תקציב שירות התעסוקה ו-3 מיליון ₪ תוספתיים ממשרד האוצר בפריסה שווה על פני השנים. כלומר כ- 2.1 מיליון ₪ יחד בכל שנה מושקעים לטובת התכנית.

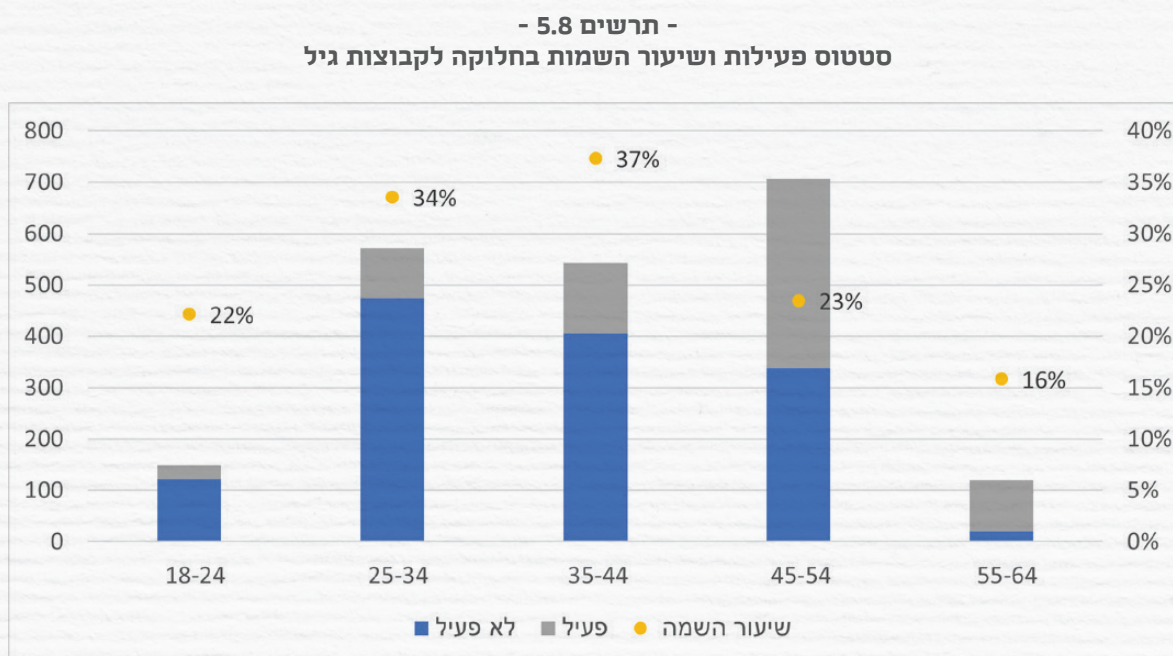
במהלך שנת 2022 השתתפו בפועל 2,093 דורשי עבודה ממזרח ירושלים בתכנית מעגלי תעסוקה מתוכם 1,431 נשים. כתוצאה מהפעלת התוכנית בוצעו 613 השמות, כלומר כ-29% מהמשתתפים הושמו. בשנה זו יותר דורשי עבודה ממזרח ירושלים לקחו חלק בפעילות שירות התעסוקה במעגלי תעסוקה והיעד השנתי הושג, כמו גם מומש מלוא התקציב המיועד לשנה זו במסגרת החלטת הממשלה. חלק מדורשי עבודה השתתפו ביותר מפעילות אחת ובממוצע כל דורש עבודה השתתפו ביותר מ-2 כלים במסגרת התכנית, כך שבסך הכל במהלך השנה ניתנו 4,819 פעילויות שונות לדורשי עבודה ממזרח ירושלים.

ב. מאפייני המשתתפים במסגרת התוכנית

בשנת 2022 השתתפו כ-2,093 דורשי עבודה ממזרח ירושלים בתכנית. מתוכם 1,363 דורשי עבודה אינם פעילים עוד בשירות התעסוקה (כ-65%), ו-729 דורשי עבודה נותרו פעילים נכון לסוף השנה. מבחינה מגדרית השתתפו בתכנית 661 דורשי עבודה ו-32% מהם הושמו, ובקרב נשים 1,431 דורשות עבודה ש-28% מתוכן הושמו (תרשים 5.6). השנה שולבו בתכנית 1,129 דורשי עבודה שלא שולטים בשפה העברית, כ-27% מתוכם הושמו בעבודה ואל מול כך אחוזי השמה גבוהים יותר נראו בקבוצה של דורשי עבודה עם רמת עברית גבוהה או שפת אם, 35% מהם הושמו ובעצם ניכר כי ככל והשליטה בעברית עולה כך שיעור ההשמה גדל. (תרשים 5.7).



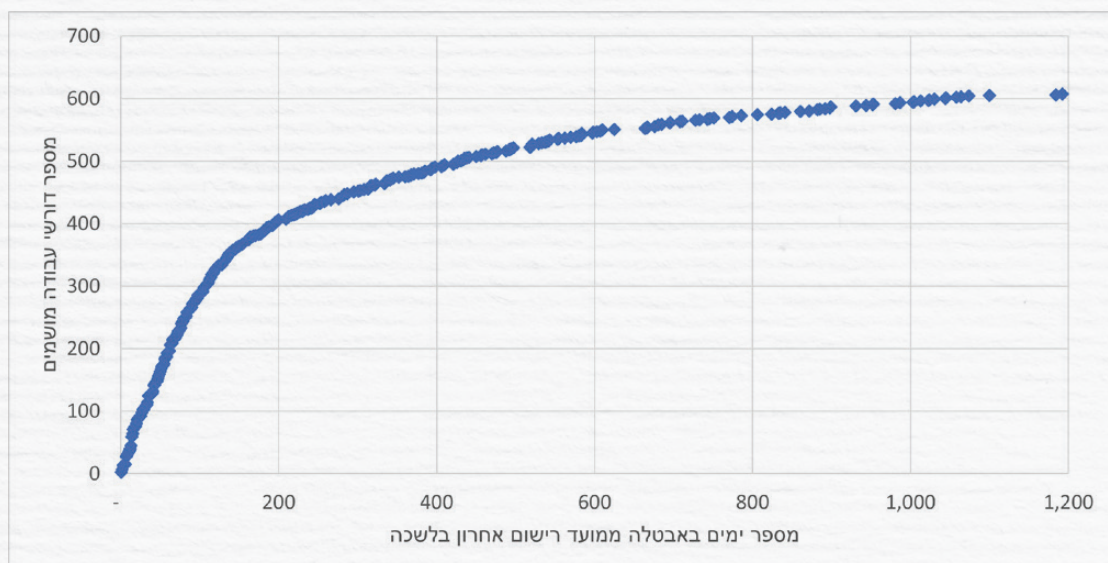
בחלוקה לקבוצות גיל ניכר כי ככל שקבוצת הגיל עולה מספר המשתתפים בתכנית שאינם פעילים עוד ואינם תלויים עוד בקצבה, קטן. בקרב בני 25 עד 44 אחוזי השמה גבוהים יותר בקרב המשתתפים בכל קבוצת גיל (תרשים 5.8). שיעורי ההשמות בקרב בני הגיל המבוגר מעיד על הקושי של שילוב דורשי עבודה מבוגרים יותר הנמצאים זמן ממושך בעומק אבטלה חזרה לעבודה.



דורשי עבודה שנמצאו זמן קצר יותר מחוץ למעגל העבודה הושמו בשיעורים גבוהים יותר (תרשים 5.9). כאשר בוחנים את 613 השמות שנרשמו השנה כ- 77.5% מתוכם הם של דורשי עבודה שנמצאים באבטלה פחות משנה. ו- 22.5% הושמו למרות שהם מעל שנה ואף יותר בעומק אבטלה. כלומר 138 דורשי עבודה שהשתתפו בתכנית ונמצאו כשנה שנתיים ואף יותר מחוץ למעגל העבודה, שבו לתעסוקה.

- תרשים 5.9 -

מספר מושמים משותפים בתכנית ביחס לימי אבטלה ממועד רישום אחרון בלשכה



ד. החלטת ממשלה 550 + 1834: תכנית כלכלית תאקדום- לצמצום פערים בחברה הערבית

תכנית חומש לשנים 2022-2026, "תאקדום", לקידום החברה הערבית ביישובים ערביים התקבלה במסגרת החלטת ממשלה 550 מתאריך 24 לאוקטובר 2021. ההחלטה כללה, בין היתר, מספר פעילויות לצמצום פערים בין החברה הערבית לאוכלוסייה הכללית במגוון תחומים, תוך שימת דגש על פיתוח התעסוקה, הן מבחינת שיעור התעסוקה והן מבחינת איכותה ודגש על פיתוח תשתיות. בנוסף, החלטה 1834 מתאריך 29 לאוגוסט 2022, הצטרפה להחלטה הקודמת, והתמקדה בערבים מיישובים מעורבים, מתוך מטרה לחזק את הפיתוח הכלכלי-חברתי, לתגבר מענים למניעת אלימות, ולהביא לצמצום הפער בשירותים המקומיים הניתנים לחברה הערבית בערים המעורבות אל מול כלל האוכלוסייה.

שתי ההחלטות רלוונטיות לחברה הערבית הכללית ביישובים ערבים ומעורבים (עכו, חיפה, מעלות-תרשיחא, תל אביב-יפו, רמלה, לוד, נוף הגליל), ואינה כוללת את האוכלוסייה הדרוזית, את הבדואים בדרום וערבים ממזרח ירושלים.

א. יעדים וביצוע במסגרת פעילות שירות התעסוקה

במסגרת החלטות הוחלט כי שירות התעסוקה יפעל להגדלת שיעורי התעסוקה בחברה הערבית, בפרט בקרב נשים, והפחתת התלות שלהם בקצבאות סוציאליות, במקביל לשיתופי פעולה לחיזוק מיומנויות השפה העברית והאנגלית ומיומנויות דיגיטליות. המדדים הנבחנו כמידי שנה במסגרת פעילות שירות התעסוקה, כללו את הגידול במספר דורשי העבודה תובעי הבטחת הכנסה המשוויכים ופעילים בתכניות מעגלי תעסוקה וגידול בשיעור השמות בקרב המשותפים בתכניות.

היעד לשילוב של דורשי עבודה תובעי הבטחת הכנסה בתכנית בשנת 2022 עמד על 9,826, המהווה גידול של 10% ביחס למספר הפעילים בתוכנית בשנת 2019, אשר עמד על 8,933 דורשי עבודה. התקציב המיועד לחומש של שתי ההחלטות יחד הוא 21.75 מיליון ₪ כאשר מתוכו חצי מהסכום

מושקע מטעם תקציב שירות התעסוקה וחצי ניתן כתוספת לתקציב משרד האוצר ובפריסה שווה על פני השנים. כלומר בסך הכל כ- 4.35 מיליון ₪ יחד מוקצים לטובת התכנית כמידי שנה.

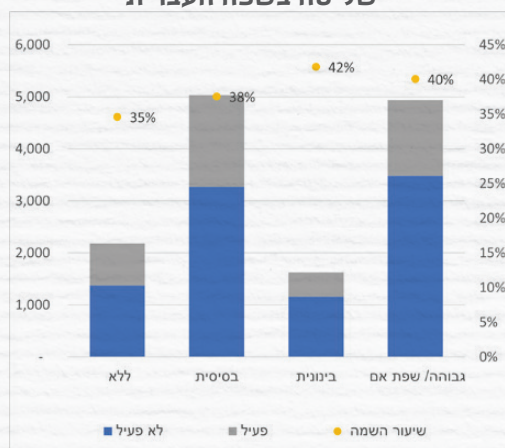
בפועל במהלך שנת 2022 מספר דורשי העבודה שהשתתפו בתוכנית מעגלי תעסוקה היה 13,774 - גידול של 54% ביחס לפעילים בתכנית בשנת 2019. כמו כן, מומש מלוא התקציב המיועד לשנה זו במסגרת החלטת הממשלה. יש לציין שהגידול במספר המשתתפים מעבר ליעד התאפשר בשל קבלת תקציב בסך 3.26 מיליון ₪ באופן חד פעמי מזרוע העבודה.

כלים משלימים: במהלך שנה זו בהחלטת שרת הכלכלה תקציב לפעילות שיפור מיומנויות השפה העברית ואוריינות דיגיטלית הוסת לזרוע העבודה ולכן שירות התעסוקה היה מנוע מלהפעיל כלים אלו לטובת האוכלוסייה, והפנה את דורשי העבודה הרלוונטיים במידת הצורך לגורם מטפל לשיפור המיומנויות. בהתאם לכך חלה ירידה משמעותית במספר המשתתפים בכלים אלו ובהשלמת השכלה, כאשר בשנת 2021 השתתפו 1,600 דורשי עבודה בלימודי עברית לעומת 133 משתתפים השנה.

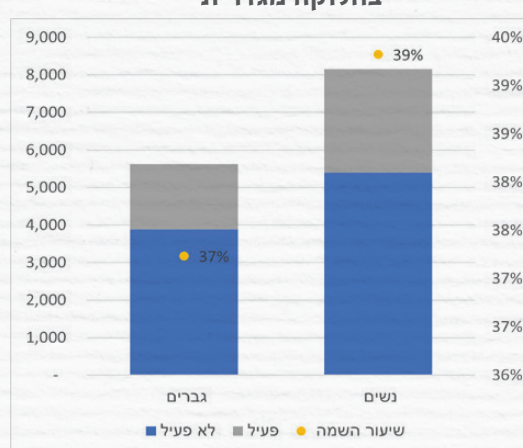
ב. מאפייני המשתתפים במסגרת התוכנית

להלן התפלגות סטטוס פעילות ושיעור השמות של המשתתפים בתכנית ובחלוקה למגדר, קבוצות גיל ורמת שליטה בשפה העברית: כאמור בשנה זו השתתפו 13,774 דורשי עבודה מערים ערביות ומעורבות בתכנית מעגלי תעסוקה. מתוכם 9,287 אינם פעילים עוד בשירות העתסוקה (67%) ו-4,487 עדיין פעילים נכון לסוף השנה. בחלוקה מגדרית השתתפו בתכנית 5,621 דורשי עבודה גברים ומתוכם 37% הושמו, ו-8,153 דורשות עבודה, עם שיעור השמה גבוה יותר, ומתוכן 39% הושמו וחזרו לעבודה (תרשים 5.10). מבין המשתתפים בתכנית, שיעורי ההשמה בקרב בעלי שליטה בסיסית וגבוהה בשפה העברית היו יחסית גבוהים יותר, 38% ו-40% בהתאמה, ולעומת זאת שיעור ההשמה בקרב דורשי עבודה ללא שליטה בשפה העברית היה נמוך יותר - 35% (תרשים 5.11).

תרשים 5.11 - סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה לרמת שליטה בשפה העברית



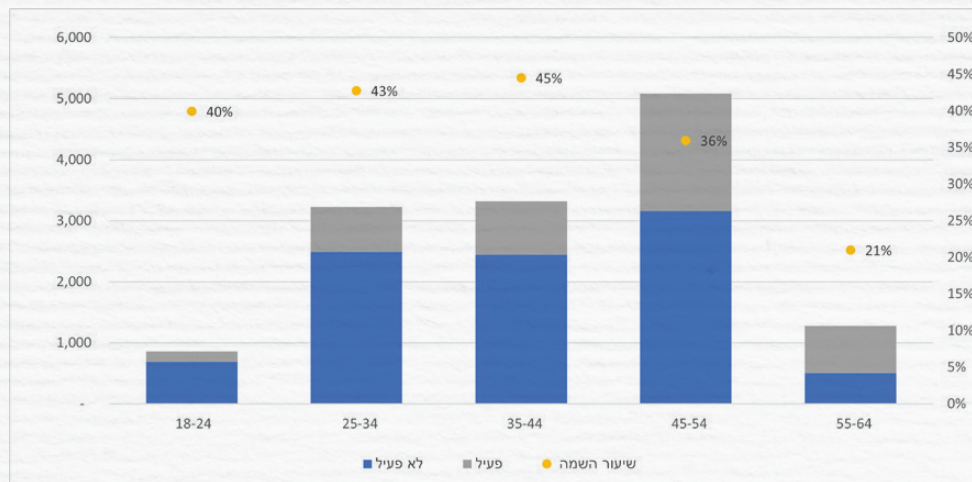
תרשים 5.10 - סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה מגדרית



כאשר בוחנים את המשתתפים בתכנית לפי חלוקה לקבוצות גיל ניכר כי ככל שעולים עם הגיל יותר דורשי עבודה סיכויים של המשתתפים לצאת ממעגל תובעי הבטחת הכנסה נמוכים יותר, כיוון שהם מתקשים יותר להשתלב בתעסוקה. ניתן לראות זאת גם בשיעורי השמה שקטנים בקבוצות גיל-45, 54, 36% ואף יותר מעבר לגיל זה (תרשים 5.12).

- תרשים 5.12 -

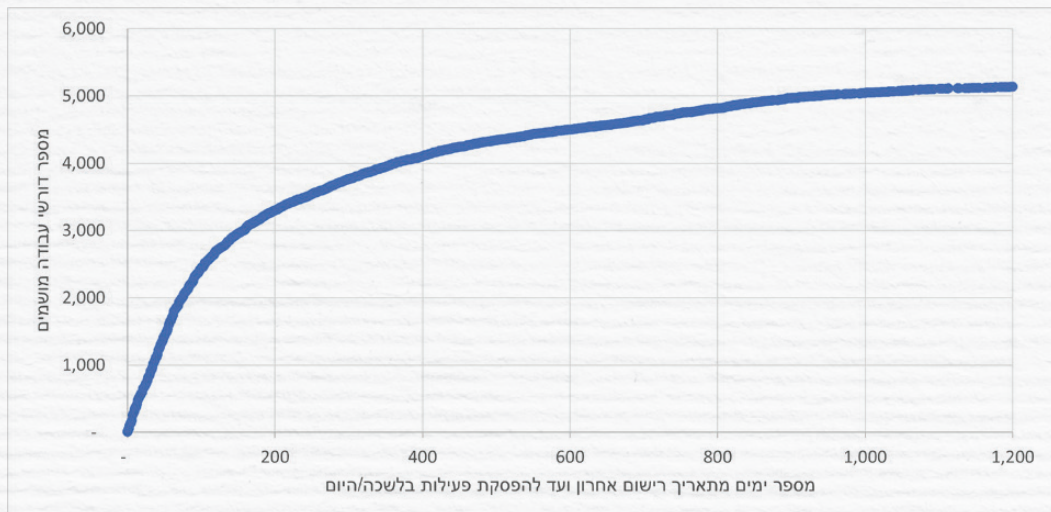
סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה לקבוצות גיל



במהלך שנת 2022 הושמו 5,299 דורשי עבודה אשר שולבו בתכנית מעגלים. מתוכם היו 4,014 דורשי עבודה שנמצאו עד שנה מחוץ למעגל העבודה, כ- 700 דורשי עבודה הושמו לאחר שנתיים של עומק אבטלה וכ-580 איש מעל שנתיים בעומק אבטלה, כאשר השיא מתוכם הינו השמות של דורשי עבודה שנמצאים עשרים שנה מחוץ למעגל העבודה. תרשים 5.13 מציג את מספר דורשי העבודה שהושמו ביחס למספר הימים שפעילים בשירות התעסוקה וללא השתלבות בעבודה. ניכר הכמות הגדולה של המושמים היא בקרב דורשי עבודה ששוהים זמן קצר יותר מחוץ למעגל העבודה.

- תרשים 5.13 -

מספר מושמים משתתפים בתכנית ביחס לימי אבטלה ממועד רישום אחרון בלשכה



ה. החלטה 1279: תכנית לפיתוח כלכלי חברתי בקרב האוכלוסייה הבדואית בנגב

במסגרת החלטת ממשלה 1279 מיום 14.7.22 הוכרז על תכנית חומש לשנים 2022-2026 לפיתוח כלכלי חברתי בקרב האוכלוסייה הבדואית בנגב. מטרתה התכנית לפעול לקידום האוכלוסייה הבדואית בנגב, להביא לצמצום פערים בינה לבין האוכלוסייה הכללית ולקידום שגשוגה ושילובה בחברה הישראלית. כמו כן, להביא לשיפור במצב הסוציו-אקונומי של החברה הבדואית תוך שילוב

בתעסוקה ובכלכלה הישראלית. כמו כן, לחזק את הרשויות המקומיות של יישובי הבדואים בנגב בהיבט הכלכלי והארגוני, ולהציבן כגורם מוביל בחברה הבדואית ולשפר את המענים החברתיים, באמצעות חברה אזרחית משגשגת המייצרת מענים משלימים לפעולות הממשלה והשלטון המקומי.

א. יעדים וביצוע במסגרת פעילות שירות התעסוקה

במסגרת החלטת ממשלה זו שירות התעסוקה אמון על הרחבת פעילות לשילוב דורשי עבודה בתעסוקה ומניעת גלישה לעומק אבטלה באמצעות תכנית "מעגלי תעסוקה", מתן "מענק עבודה מרוחקת". כמו כן, קיימת אפשרות להקצאה ייעודית לטובת האוכלוסייה הבדואית בנגב במסגרת שוברים להכשרה המנוהלים על ידי זרוע העבודה.

בשנת 2022 יעד הפעילים בתכנית היה 4,390 דורשי עבודה במעגלי תעסוקה תוך שימת דגש של השתלבות כ-60% נשים בתכנית. למעשה מדובר בגידול של כ-20% פעילים בתכנית ביחס לשנת 2019, אז היו 3,590 דורשי עבודה. יעד נוסף הינו השתתפות של 2,638 דורשי עבודה בסדנאות ואימונים אישיים, עליה של 550 משתתפים ביחס לשנת 2019. מעבר לכך גידול בהשמות, כאשר הדרישה לשלב 1,532 דורשי עבודה בתעסוקה ולשמר אותם בתעסוקה לאורך זמן. כלומר לדאוג לירידה הדרגתית בשיעור החוזרים לפעילות אחרי השמה.

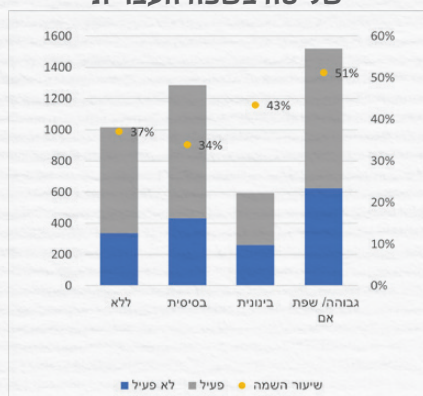
התקציב שהוקצה לחומש להחלטה זו עומד על 5.25 מיליון ₪ מחולק שווה לאורך כל השנים. כלומר בכל שנה עבור קידום יעדים שירות התעסוקה מוקצים 1.05 מיליון ₪ וחצי ממקור התקציב מגיע מתקציב שירות התעסוקה.

בפועל בשנת 2022 היו כ-4,416 דורשי עבודה פעילים בתכנית - קצת מעבר ליעד שתוכנן. עם זאת מתוכם היו כ-2326 נשים, המהוות 53% מהמשתתפים ולא 60% כפי שתוכנן. כמו כן 3,194 דורשי עבודה השתתפו בסדנאות ואימונים אישיים, מספר גבוה מהמתוכנן, כמו גם מספר ההשמות שהיה 2,042 - גבוה בכ-500 השמות בהשוואה ליעד. מתוך דורשי עבודה שהושמו בתוכנית, חזרו להיות שוב פעילים 45 גברים, נתון זה למספר החוזרים בשנת 2019. ו-38 נשים, מספר נמוך יותר של נשים שחזרו אלינו ביחס לשנת 2019, אז חזרו 68 נשים. בשל היעדר תקציב בשנה זו לא ניתן השנה מענק עידוד תעסוקה מרחוק למשתתפים.

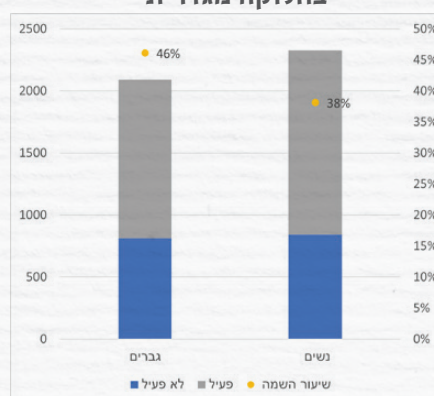
ב. מאפייני המשתתפים במסגרת התוכנית

כאמור בשנה זו השתתפו 4,416 דורשי עבודה בתכנית מהמגזר הבדואי בנגב. מתוכם 1,656 דורשי עבודה אינם פעילים (38%) ו-2,760 נותרו פעילים. מבחינה חלוקה מגדרית כ-2,090 דורשי עבודה גברים השתתפו בשנה זו בתכנית ושיעור ההשמה שלהם גבוה משל נשים ועמד על 46%, לעומת 2,326 דורשות עבודה שהשתתפו בתכנית עם 38% השמה (תרשים 5.14). גם במקרה של האוכלוסייה הבדואית, אחוזי השמה הגבוהים ביותר באים לידי ביטוי בקרב קבוצת דורשי עבודה ששולטים בשפה העברית ברמה גבוהה, עם 51% השמה (תרשים 5.15). ולכן ניכר כי הקצאה של תקציב לשירות התעסוקה עבור שיפור מיומנות השפה תתרום משמעותית לשלב את דורשי עבודה בחברה הערבית בתעסוקה.

- תרשים 5.15 -
סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה למת
שליטה בשפה העברית

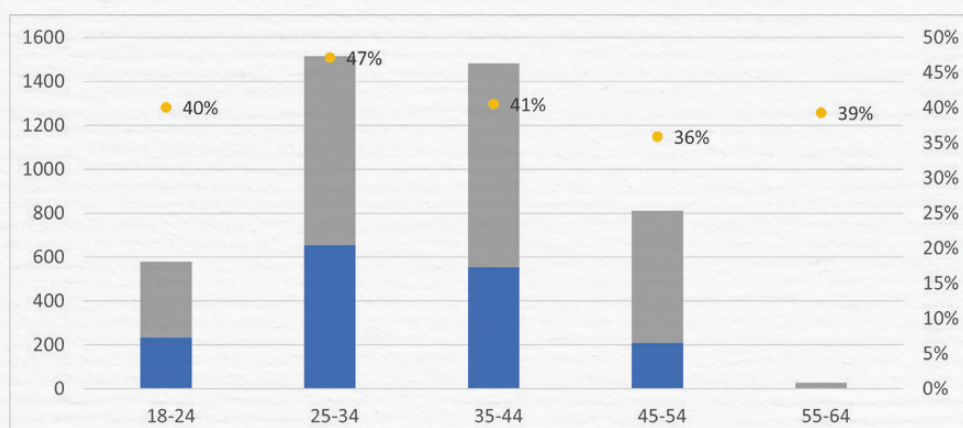


- תרשים 5.14 -
סטטוס פעילות ושיעור השמות
בחלוקה מגדרית



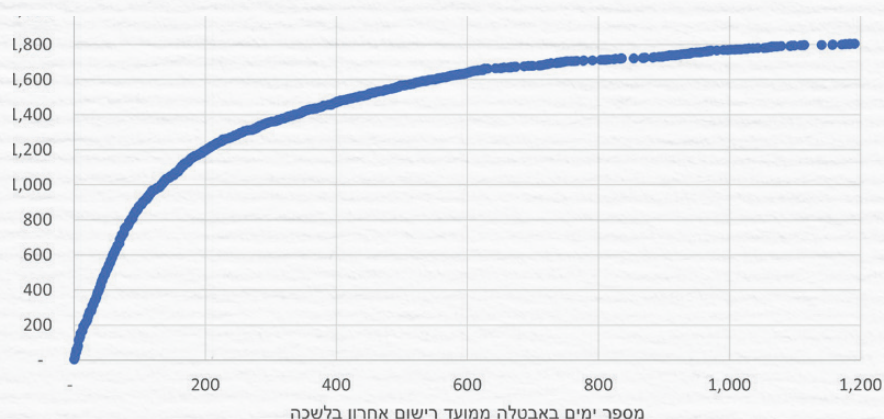
כאמור מספר המשתתפים שנותרו פעילים בתכנית הוא הגבוה ביותר בהשוואה לאוכלוסיות הערביות האחרות שהוצגו, ונתון זה בא לידי ביטוי בין כל קבוצות הגיל. שיעורי ההשמה הגבוהים ביותר באים לידי ביטוי בקבוצת גיל 25-34 עם שיעור השמה של 47% (תרשים 5.16)

- תרשים 5.16 -
סטטוס פעילות ושיעור השמות בחלוקה לקבוצות גיל



בשנה זו נרשמו 2,042 השמות ל- 1,849 אנשים שונים, כאשר 1,433 מתוכם (78%) הם של דורשי עבודה הנמצאים באבטלה עד שנה. ו-261 מתוכם נמצאים בעומק אבטלה של עד כשנתיים. ו-150 מתוכם הם דורשי עבודה בעומק אבטלה של שנתיים ואילך (תרשים 5.17).

- תרשים 5.17 -
מספר מושמים משתתפים בתכנית ביחס לימי אבטלה ממועד רישום אחרון בלשכה





תקציב שירות התעסוקה לשנת 2022

תקציב שירות התעסוקה 2022

על פי חוק שירות התעסוקה, הוצאות השירות מכוסים מאוצר המדינה במסגרת חוק התקציב, כאשר השירות לדורשי העבודה ולמעסיקים ניתן בחינם. מדי שנה מגבשת מנהלת שירות התעסוקה הצעת תקציב הוצאות שנתי, אשר מועברת למועצת שירות התעסוקה לשר/ת הכלכלה והתעשייה, הממונה על השירות, באם לאשר. השר/ה מביא את התקציב, כפי שהוצע ע"י המועצה או בשינויים, לאישור הכנסת, ולאחר אישורו הוא נחתם ומשמש בסיס לתוכניות העבודה השנתיות של הארגון.

תקציב שירות התעסוקה מורכב מסכום בסיסי, שנקבע במסגרת דיוני תקציב וסיכומים מול אגף התקציבים במשרד האוצר. כמו כן, ישנם תקציבים אשר מקורן ממקורות חיצוניים כגון החלטות ממשלה, הסכמים וסיכומים בין-משרדיים ותקציבים תוספתיים המתקבלים במסגרת שיתופי פעולה לביצוע תכניות ספציפיות. לאורך השנים, השירות פועל באופן רצוף להגביר ולהגדיל את שיתופי הפעולה עם שותפים מכל המגזרים, על מנת לאפשר סינרגיה בסל השירותים הניתנים ללקוחות.

תקציב השירות מנוהל בצורה שקופה מול כל הגורמים השותפים והמוסמכים בכל הקשור בניהול ובדיווח על כל היבטי התקציב. מדי שנה מבוצעים שיפורים בתהליכי העבודה בלשכות לרבות תהליכי התכנון והבקרה, ותוך ניצול אפקטיבי של כספי הציבור המוקצים לו.

שנת התקציב 2022 היתה מאתגרת ניהולית לאור צמצום תקציב הבסיס של הארגון. במטרה לעמוד במסגרת התקציב של הארגון, היה צורך בבחינת מכלול אפשרויות תקציבי השירות, תיזמון קבלת התקציב והסטות תקציביות בשנה, וזאת המטרה לאפשר ניהול תקציבי ותזרימי אפקטיבי ויעיל, ולהפחית עד כמה שניתן את הפגיעה בפעילות השוטפת של השירות. מנתוני סוף השנה ניתן לראות כי המשך התייעלות תקציבית ושיפור מתמשך בתפוקות עובדי השירות, שניתן ליחסו בין היתר לניהול עבודתם ע"י מנהלת השירות, שיפור מקצועיותם, מיומנותם ומיקודם בביצוע יעדי ותוכניות העבודה.

א. מסגרת התקציב 2022 – מקורות ושימושים

א. מקורות

סך כל התקציב שעמד לרשות שירות התעסוקה בשנת 2022 הסתכם בכ-319.4 מיליון ₪. סכום זה כולל את תקציב המזומן שעמד לרשות השירות ואת התקציב לשוברים להכשרה מקצועית, שפעילותו מנוהלת ע"י השירות. בתרשים 54 מוצג פילוח תקציב המקורות של השירות. בשנת 2022, סך תקציב המזומן שעמד לרשות שירות התעסוקה היה כ-293,346 אלפי ₪. תקציב המזומן מורכב מבסיס התקציב המתקבל מאוצר המדינה וממקורות תקציביים נוספים כמפורט להלן:

תקציב הבסיס של שירות התעסוקה בתחילת שנת 2022 היה 218.659 מיליון ₪. בנוסף עמדו לרשות הארגון עודפי תקציב שנותרו משנת 2021: עודפי בגין פעילות שוטפת בסכום של 19,393 אלפי ₪, ועודפים בגין פעילות ייעודית לתקופת הקורונה, בסכום של 38,322 אלפי ₪.

בנוסף, התקבל תקציב נוסף מהעברות חד-פעמיות ממשרדי ממשלה אחרים: 3,262 אלפי ₪ מזרוע העבודה במשרד הכלכלה, בגין אי מימוש כספי קרן חופשה כללית, ו-500 אלפי ₪ ממשרד החינוך בגין אי מימוש מלא של הפעילות בשנת 2021.

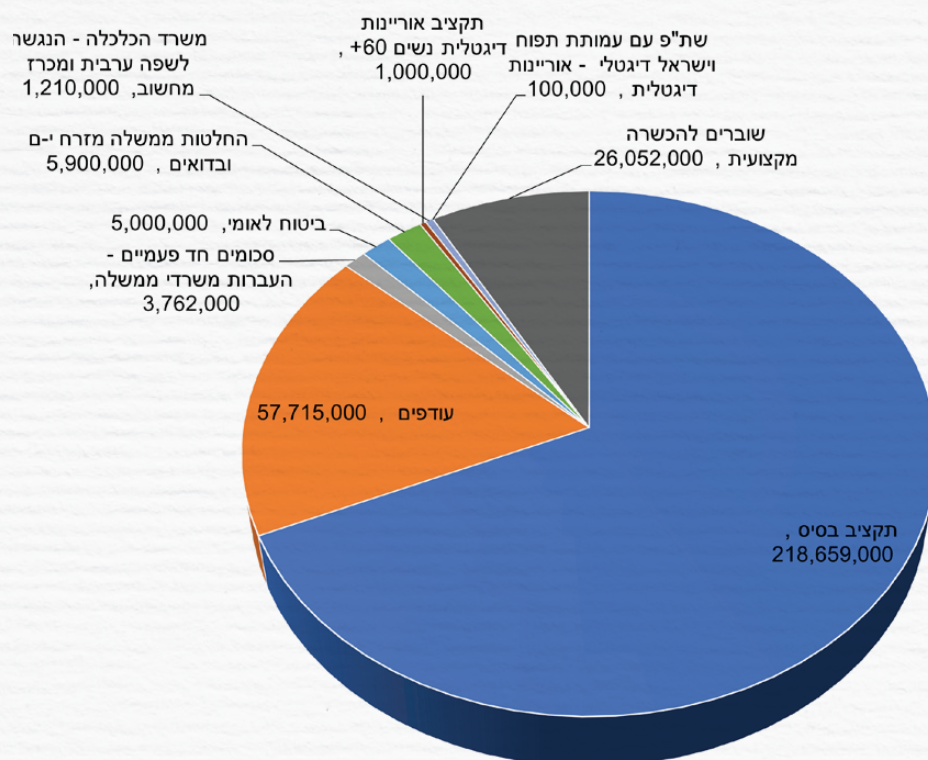
כמו כן, מקיים השירות שיתופי פעולה עם משרדי ממשלה וגופים ציבוריים אחרים, אשר מהווים

מקור תקציבי נוסף לפעילות שירות התעסוקה. סך התקציבים מתוך תקציב המזומן שקיבל השרות מגורמים חיצוניים עמד על 12 מיליון ₪, וזאת בהתאם לביצוע בפועל. בין תכניות אלה ניתן למנות מספר שיתופי פעולה בולטים:

- שיתוף פעולה עם הביטוח הלאומי לשיפוי תקציב המחשוב של השירות - 5 מיליון ₪.
- פרויקט UP שנעשה בשיתוף עם מטה ישראל דיגטלית ועמותת תפוח לטובת שיפור מיומנויות דיגיטליות של דורשי עבודה - 100 אלף ₪.
- החלטת ממשלה 550 כולל תקציב לבדואים בדרום וערבים בערים מעורבות - 5,400 אלפי ₪.
- תוכנית ייעודית לדורשי עבודה תושבי מזרח ירושלים, במסגרת החלטת הממשלה 3790-500 אלף ₪.
- תקציב ייעודי ממשרד הכלכלה עבור הנגשת מידע לשפה הערבית ומכרז מחשוב בסכום של 1,210 אלפי ₪.
- תוכנית אוריינות דיגטלית נשים 60+ שת"פ עם משרד לשיווין חברתי - 1 מיליון ₪ שהתקבל בסוף השנה וינוצל במהלך שנת 2023.

בנוסף לתקציב מזומן, מקצה משרד האוצר, דרך זרוע העבודה, תקציב למתן שוברים להכשרה מקצועית, לטובת דורשי העבודה המקבלים שירות בשירות התעסוקה. בשנת 2022 עמדו לזכותו של הארגון 26,052 אלפי ₪ לטובת מתן שוברים להכשרה מקצועית לדורשי עבודה. פעילות זו מנוהלת ע"י שירות התעסוקה, אך נרשם פורמאלית תחת סעיפי התקציב של זרוע העבודה.

- תרשים 54 -
תקציב מקורות 2022

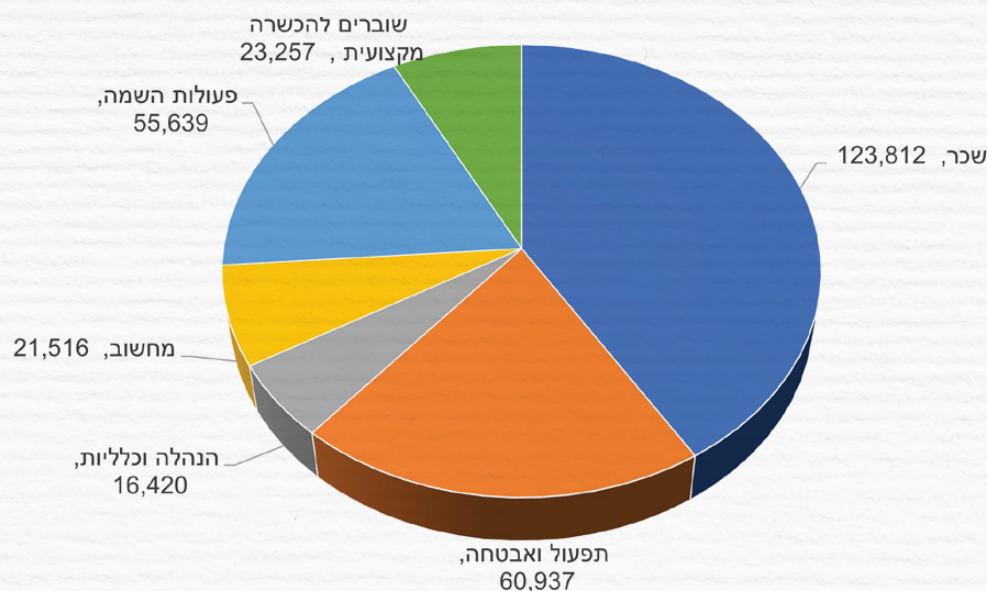


ב. שימושים

התקציב העומד לרשות שירות התעסוקה משמש לליווי דורשי עבודה בתהליך חיפוש עבודה: ביעוץ, בהכוונה, ובשיפור יכולותיהם וכישוריהם להשתלב ולהתמיד בעבודה והתאמתם לשוק העבודה ההולך ומשתנה ומתפתח כל הזמן, ובכך לסיוע לדורשי עבודה במציאת עבודה מתאימה. התקציב גם משמש לליווי מעסיקים למצוא ולהכשיר מועמדים מתאימים לעבודה. קבוצות ההוצאה העיקריות בתקציב שירות התעסוקה הינן: מימון פעולות תומכות השמה, מחשוב, הוצאות תפעול ואבטחה, הוצאות הנהלה וכלליות ושכר לעובדי השירות.

1. הוצאות עבור פעולות תומכות השמה כוללות את התשלום בגין התכניות לטובת דו"ע ומקבלי השירותים ובעיקר הפעלת תכנית מעגלי תעסוקה ב- 32 מרכזים פעילים ובתוכן כלי תמיכה שונים, כמו כן ההוצאות כוללות תשלום עבור אבטחה ותשתיות פיזיות של המרכזים. בנוסף ההוצאות הם עבור הכשרות והשתלמויות, שוברים למעסיקים, תכניות שיקום, ייעוץ פסיכולוגי, תכניות ייעודיות לאנגלית, ועדות כושר ועוד.
 2. הוצאה מחשוב כוללות תשלום בגין תחזוקת מערכות המידע האירגוניות, פיתוח והטמעה של טכנולוגיות חדשות ופיתוח שירותים לאזרחים ולמקבלי השירותים בלשכות.
 3. הוצאות התפעול והאבטחה ב- 72 לשכות שירות התעסוקה הפזורות ברחבי הארץ - ההוצאות כוללות תשלום בגין הוצאות שכירות ואחזקת מבנים על כל מרכיביהם כגון ארנונה, חשמל ומים, והשתתפות במנהל הדיור הממשלתי. כמו כן, תשלום לחברות השמירה במתקני השירות ברחבי הארץ ובלשכות כולל תנאים סוציאליים והשתתפויות עפ"י החוק.
 4. הוצאות הנהלה וכלליות כוללות בעיקר תשלום בגין פעילות רווחה והדרכה, ייעוץ משפטי וכלכלי, הנגשת מידע לציבור, מחקר וביקורת חשבונאית.
 5. הוצאות השכר כוללות תשלום לעובדים בגין שכר עבודה במטה ולשכות, שכר סטודנטים, שעות נוספות, כוננויות, שכר עידוד, אחזקת רכב ופרישות עובדים.
- פילוח סך השימושים של השירות בשנת 2022 מופיע בתרשים הבא, תוך הבחנה בין מרכיבי ההוצאה השונים.

- תרשים 6.1 -
תקציב השימושים ברוטו 2022



יש לציין כי מתוך כלל מקורות התקציב ברוטו של שירות התעסוקה - שנת 2022 הסתיימה עם ביצוע תקציבי של 99.9% כולל ההתחייבויות, שמהם שולמו במזומן סכום של 278,324 אלפי ₪ שהם 95% ! מסך התקציב שעמד לרשות השירות. תקציב שוברים להכשרות מקצועיות נוצל בשיעור של 90% במזומן בסכום של 23,257 אלפי ₪.

ב. השינויים בתקציב שירות התעסוקה בשנים 2018-2022

בשנים האחרונות, השתנה תקציב שירות התעסוקה בעקבות פעילויות חדשות והחלטות ממשלה שהתקבלו לאורך השנים. בהתאם להחלטות מדיניות, התקבלו תוספות תקציביות לפעילויות לצד הפחתות תקציביות מאידך, אשר השפיעו על פעילות השירות. בתרשים 6.2 מוצג השינוי בתקציב שירות התעסוקה לאורך השנים לפי קבוצות ההוצאה העיקריות. מתרשים זה ניתן להבחין בדברים הבאים:

3. פעולות השמה - הגידול העיקרי בתקציב שירות התעסוקה ב-5 השנים האחרונות היה בסעיף פעולות השמה - גידול זה משוין בעיקר למימון התוכנית "מעגלי התעסוקה" הפועלת ב-34 מרכזי תעסוקה בפריסה ארצית, אשר בהם ניתן סיוע לתובעי הבטחת הכנסה להשתלב בחזרה בעולם העבודה. בשנת 2021 חל גידול משמעותי של כ-34 מיליון ₪ בתקציב פעולות ההשמה כתוצאה מתקציב תוספתי שהתקבל להתמודדות עם המשבר התעסוקתי שנוצר כתוצאה מהתפרצות נגיף הקורונה. בשנת 2022 ולאחר תקופת הקורונה, תקציב התוכנית "מעגלי תעסוקה" חזר להיקפו הרגיל, אולם יתר תוכניות התמיכה בהשמה, שהיו מתוקצבות גם לפני תקופת הקורונה, כגון: עברית תעסוקתית, אוריינות דיגיטלית, חממות קריירה למובטלים מבוגרים ועוד, הופסקו בגלל החלטת מדיניות של השרה. יש לציין כי בשנת 2022 בוצעה התייעלות נוספת בהוצאות התפעול לתוכנית מעגלי תעסוקה אשר היוו 33% בלבד מסך התקציב שהוקצה עבור התוכנית (כ-40 מיליון), לשם השוואה, בשנת 2021 הוצאות תפעול אלו היוו כ-50%! מסך תקציב מעגלי תעסוקה. כלל ההתייעלות בתוספת מקורות נוספים חד פעמיים כפי שצוין בביאור 54 אפשרו להרחיב את תקציב הפעילות עבור מנחים ותכנים בסכום של כ-22 מיליון ₪, ופעילות השלמת השכלה והפעלת תוכנית שיקום בסכום של כ-6 מיליון ₪.

4. מערכות מידע/ מחשוב - מערכות המחשוב של השירות הינם בעיקר מערכות בינה והשמה ואתר מקוון. השינויים בתקציבי המחשוב מבטאים שינויים בתמהיל ההוצאות לאורך השנים. בשנת 2012 הטמיע שירות התעסוקה מערכת מחשוב חדשה. מימון המערכת התבצע עד לשלהי 2018. בשלוש השנים האחרונות משקיע השירות בפיתוח של פלטפורמות דיגיטליות חדשות וכניסה הולכת וגוברת לעולם ה-WEB, על מנת לשפר, לעדכן ולהתאים את רמת השירות לצרכי הלקוחות, והמציאות החדשה שנוצרה כתוצאה מהתפשטות נגיף הקורונה, והגידול הרב במספר האנשים שמשתמשים באתר השירות. בין השנים 2019-2020 גדל תקציב המחשוב בכ-6 מיליון ₪ כתוצאה מפיתוח והשקעה מוגברים בתכנים דיגיטליים. בשנת 2021 חלה קפיצה נוספת של עלויות מערכות המחשוב בכ-15 מיליון ₪ משנת 2020. הסיבות העיקריות לכך הם: רכש ושדרוג ציוד ותשתיות כחלק מתוכנית אסטרטגית, ובהתאמה למספר המשתמשים, הגדלת קיבולת הפיתוח במל"מ וביצוע תשלומים מהותיים לתחזוקה. בשנת 2022 צומצמה

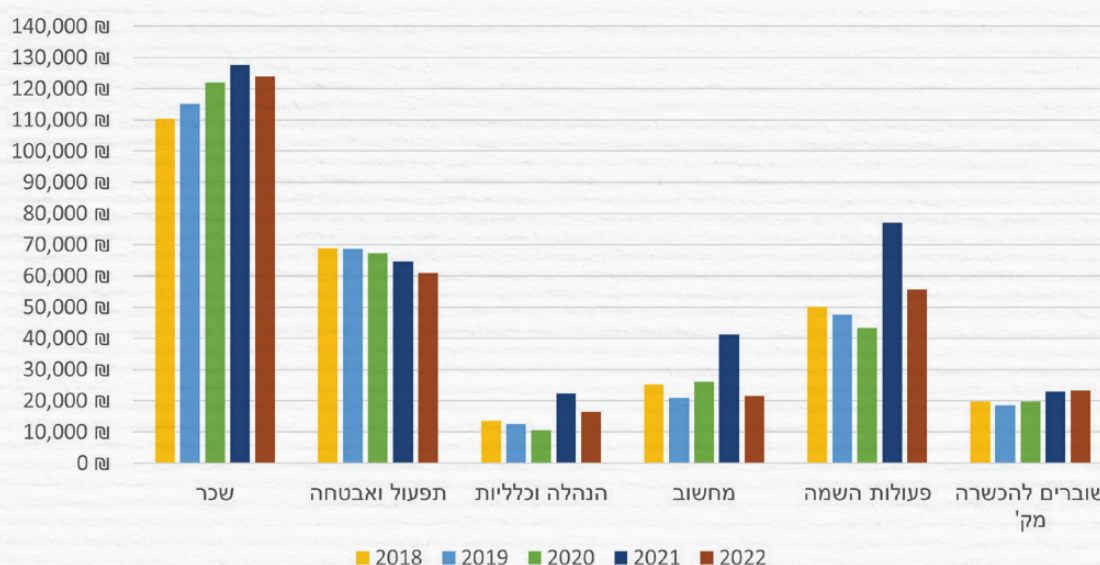
פעילות המחשוב בדומה לפעילות של שנת 2019 ועיקר עבודתה מתמקד בפיתוח גרסאות בבינה והשמה ותחזוקה שוטפת ואבטחת מידע של האתר המקוון.

5. תפעול ואבטחה - בין השנים 2017-2019 הביצוע התקציבי היה יציב בסכום של כ-68 מיליון ₪, היות ומרבית ההוצאות הללו הינן קשיחות. יש לציין כי למרות עליית תעריפי ארנונה, חשמל ומים בוצעה התכנסות והתייעלות תקציבית על מנת להישאר בטווח עלויות זהה כפי שניתן לראות בשקף. בפרט יש לציין את ההתייעלות שבוצעה בעלויות האבטחה כתוצאה ממכרז ספק חדש.

6. הנהלה וכלליות - עד לשנת 2019 הביצוע התקציבי בסעיף זה היה כ-12.5 מיליון ₪. בזמן משבר הקורונה גדל תקציב ההנהלה לטובת מימון עלויות הקשר הדיגיטלי עם דורשי העבודה, הרחבת פעילות ההדרכה לעובדי שירות התעסוקה, הטמעת תפיסת שירות והנגשת מידע לדורשי עבודה ומעסיקים. כמו כן, תחת סעיף זה נרשם המיזם המשותף עם קרן רש"י, לקידום תעסוקה מקומית-אזורית. בשנת 2022 ועם ההתייבבות במספר דורשי העבודה, השירות צמצם את הוצאות ההנהלה למעט המשך הפעלה של המוקד הטלפוני ע"י ספק חיצוני.

7. שכר - עד לשנת 2019 עלויות השכר נעו סביב כ-114 מיליון ₪. החל משנת 2020 וכתוצאה מחתימה על הסכם קיבוצי חדש, גדלו הוצאות השכר כתוצאה מהטבות שניתנו לעובדים ואיוש תקנים תוספתיים שנתנו למטה הראשי וללשכות, חלקם קבועים ורובם באופן זמני בלבד. בסוף שנת 2022 השירות התכנס לכמות תקנים קרובה לזו שהיתה מקובלת לפני הקורונה (551 תקנים בהשוואה ל-543 תקנים בשנת 2019), דבר המסביר את הירידה בהוצאות השכר בהשוואה לשנה הקודמת.

- תרשים 6.2 -
ביצוע תקציב שירות התעסוקה, 2018-2022



בתרשים 6.3 מוצגים חלקם של כל אחת מקבוצת הפעילות בכלל תקציב שירות התעסוקה. ניתן לראות כי חלקו של תקציב כלי תמיכה בהשמה בין השנים 2017-2020 במוצע היה כ-17% מסך

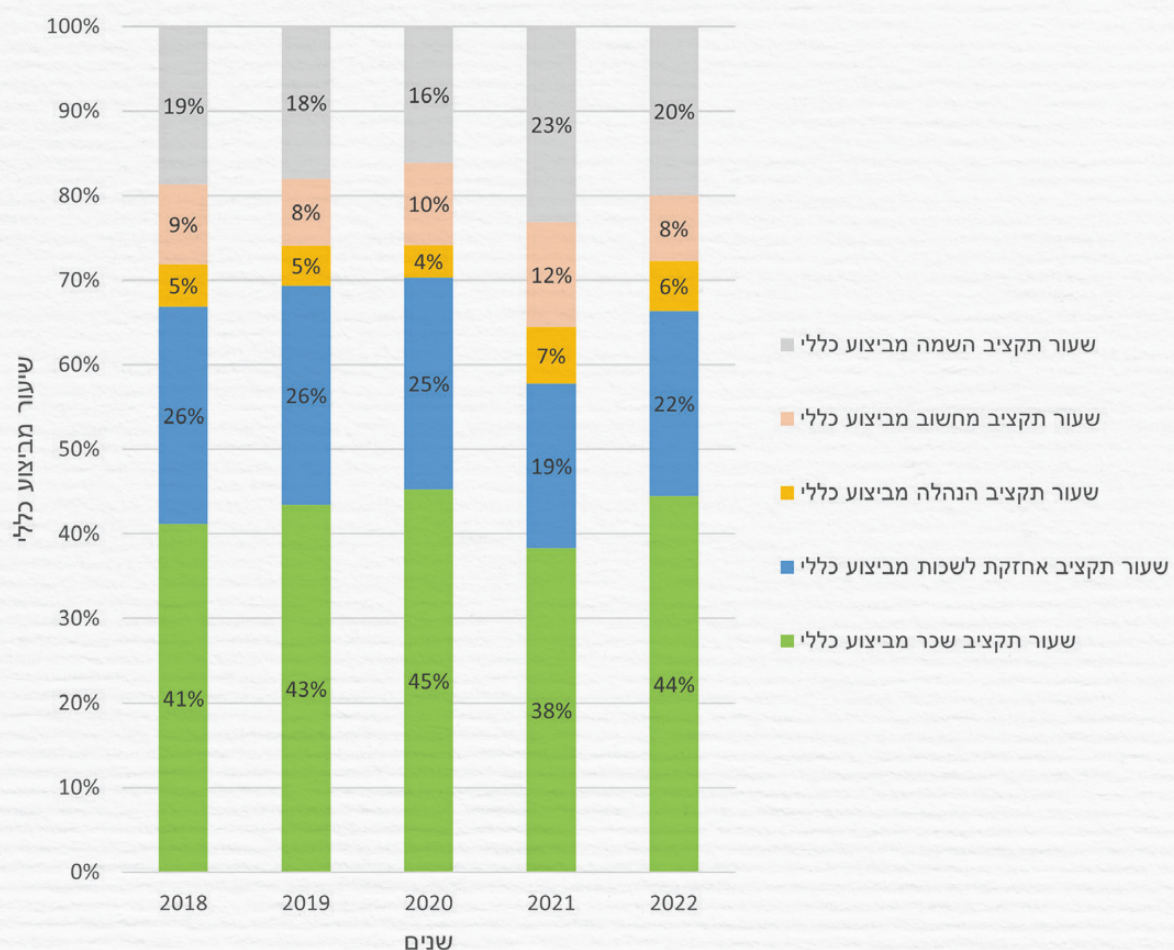
התקציב. לעומת זאת, בשנת 2021 גדל חלקו לכ-23% מכלל תקציב השירות ובשנת 2022 חלה ירידה של 3% בחלקו מכלל התקציב. מנגד, תקציב אחזקת הלשכות נמצא במגמת ירידה משנת 2020, דבר המצביע על המשך התייעלות תקציבית המאפיינת את השירות בשנים האחרונות.

תקציב המחשוב חוזר לפעילות שגרתית של לפני עידן הקורונה והתקבע על 8%.

בשנת 2021 חלקו של תקציב השכר ירד מכ-43% בממוצע לכ-38% בעיקר בגלל גידול בתקציב המחשוב וההשמה בשנה זו, עם הירידה בתקציב בשנת 2022 האחוז כבר עמד על השיעור הרגיל כ-44%.

תקציב הנהלה וכלליות עד לשנת 2020 היה כ-5%, הגידול בשנים 2021-2022 מוסבר בעיקר בהשקעת תשומות נוספות בהפעלת מיזם קרן רש"י ובמערכת בינה מלאכותית.

- תרשים 6.3 -
שיעור הביצוע בכל קבוצת הוצאה מתוך כלל הביצוע



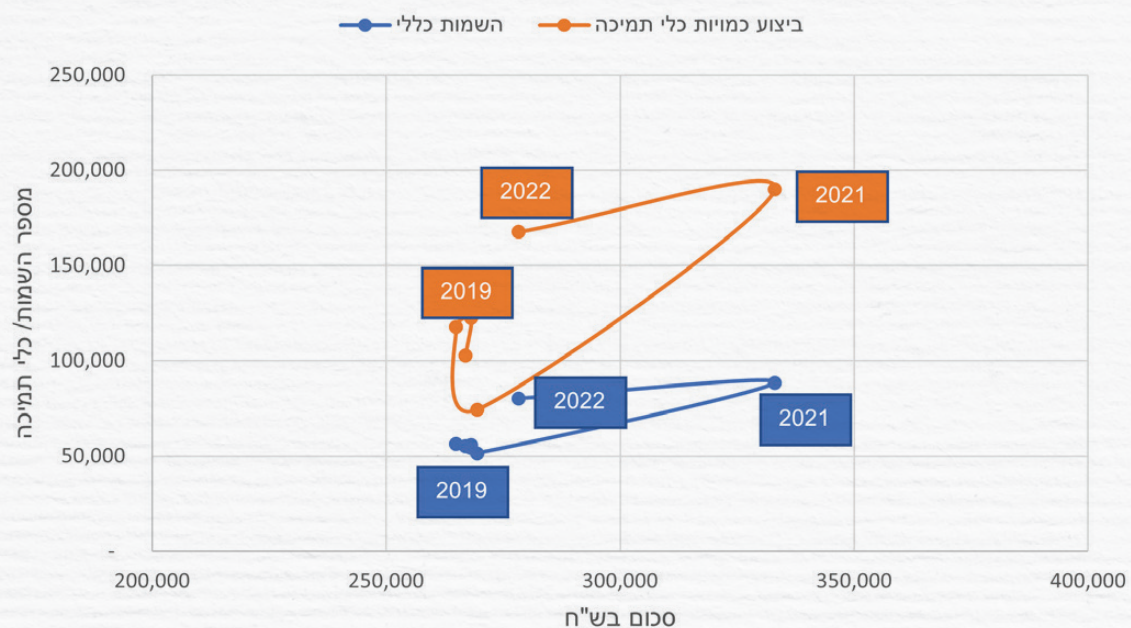
ח.מדידת יעילות תקציבית

במטרה לבחון את התועלת למשק מפעילות שירות התעסוקה, בוצעה השוואה בין הביצוע התקציבי (תשומות שהושקעו) אל מול התפוקות שהתקבלו (ראו תרשים 6.4) - שנמדדו במספר ההשמות ומספר כלי תמיכה (סיוע) בהשמה לטובת דורשי העבודה.

ככלל, כמות ביצוע כלי תמיכה הוכפל בין השנים 2020 ל-2022, יחד עם זאת לא נעשה שינוי משמעותי בביצוע תקציב כספי של אחזקת לשכות או שינוי של כ"א (שנשאר קבוע על כ-187 מיליון ₪).

מספר ההשמות - במהלך השנים 2017-2020 "תקציב ביצוע כספי כולל" היה די זהה כ-268,000 אלפי ₪ בממוצע וכך גם מספר ההשמות כ-55,000 בממוצע. לעומת זאת - בשנת 2021 גדל "תקציב ביצוע כספי כולל" בכ-24%, ואילו מספר ההשמות גדל ביותר מ-50% (88,500 השמות), דהיינו תפוקת השמות כפולה ביחס לתקציב הכולל. בשנת 2022 המשיכה מגמה זו למרות הצמצום בתקציב - התקציב הכולל ירד ב-17% ל-278 מיליון ₪ ואילו מספר ההשמות ירד ב-10% בלבד ל-80,100. מספר כלי התמיכה/(סיוע) שבוצעו - כאמור, בשנים 2017-2020 תקציב הביצוע של השירות היה די קבוע ומידי שנה בין 100 ל-120 אלף דורשי עבודה נהנו מקבלת סיוע ערכי ע"י עובדי השירות. לעומת זאת, בשנת 2021 ניתן לראות גידול משמעותי של כ-60% במספר כמות כלי תמיכה/סיוע (כ-190,000), זאת בין היתר כתוצאה משימוש נכון בכלי תמיכה המופעלים מרחוק (כגון זום). בשנת 2022 למרות הצמצום התקציב שירד ל-278 מיליון ₪, עדיין כ-168,000 ביצועי כלי תמיכה ניתנו ע"י עובדי השירות וזאת כתוצאה מפיתוח ההון האנושי בשירות וחיזוק יכולתם להעניק בעצמם סיוע לדורשי עבודה בדמות ייעוצים תעסוקתיים, סדנאות הכנה לעבודה ואימונים תעסוקתיים.

- תרשים 6.4 -
סכום ביצוע התקציב הכולל ביחס למספר השמות/כלים, 2018-2022

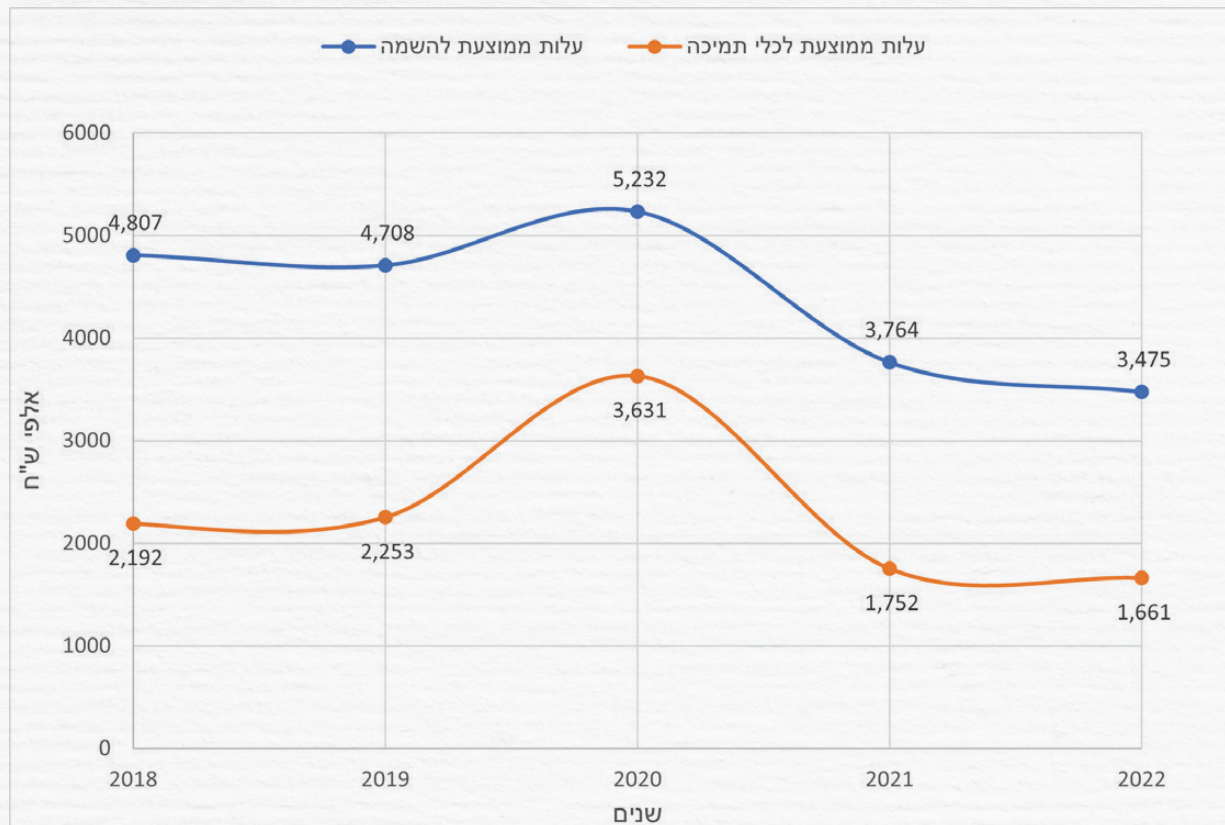


דרך נוספת למדידת יעילות הפעילות של שירות התעסוקה היא בחינת העלות הממוצעת שהושקעה לטובת השמה או מתן כלי סיוע. בתרשים 6.5 ניתן לראות כי במהלך שנים 2017-2021 עלות הממוצעת להשמה (מספר השמות מול ביצוע כספי כללי) הייתה כמעט זהה כ-4,800 ש"ח. לעומת זאת, בשנת 2021 עלות הממוצעת להשמה ועלות ממוצעת לכלי תמיכה (מספר ביצועי כלל תמיכה מול ביצוע כללי) ירדו באופן משמעותי לכ-3,700 ₪ לכל השמה וכ-1,750 ₪ לכל מקבל כלי סיוע (בהתאמה). בשנת 2022 מגמת ההתייעלות המשיכה למרות הירידה בתקציב הארגון, והעלות הממוצעת להשמה והעלות הממוצעת לכלי תמיכה (מספר ביצועי כלל תמיכה מול ביצוע כללי) ירדו לכ-3,475 ₪ לכל השמה וכ-1,661 ₪ לכל מקבל כלי סיוע (בהתאמה). התייעלות זאת נובעת בראש ובראשונה מהתייעלות תקציבית בסעיפי אחזקת הלשכות והנהלה וכלליות, אך גם משימוש אפקטיבי ויעיל של התקציב הקיים לטובת הפעלת התוכניות וכלי הסיוע לטובת דורשי עבודה, ומתן ההדרכות, וייעוצים

לדורשי עבודה ע"י עובדי שירות התעסוקה.

לסיכום - כלל הדברים מצביעים על פריזון גבוה של תפוקות בהגדלת "תקציב כלי תמיכה" וכל גידול בתקציב המושקע לפעילות השמה יניב תוצאות גבוהות יותר במספר השמות דורשי עבודה.

- תרשים 6.5 -
עלות ממוצעת לכלי תמיכה/ השמה, 2018-2022





נספחים

- פרק 7 - נספחים

א. תפקידי שירות התעסוקה

א. שירות התעסוקה הישראלי כתאגיד סטטוטורי, שהוקם מכוח חוק שירות התעסוקה התשי"ט - 1959

שירות התעסוקה הישראלי הוקם בעקבות חתימתה של מדינת ישראל, בסמוך להקמתה, על אמנה בינלאומית המחייבת את המדינות החתומות עליה להקים שירות תעסוקה ממלכתי שיעניק שירותי השמה ללא תשלום לעובדים ולמעסיקים כאחד.

שירות התעסוקה נתון לפיקוחו של שר הכלכלה והתעשייה ולרשות העליונה של השירות: מועצת שירות התעסוקה.

בשנה ממוצעת השירות מטפל בכ-400,000 דורשי עבודה מדי שנה, באמצעות 72 לשכות התעסוקה הפרוסות ברחבי הארץ (מספר דורשי העבודה בשנתיים האחרונות גדל באופן משמעותי).

ב. להלן תפקידי שירות התעסוקה:

- סיוע למחפשי ודורשי עבודה במציאת משרות
- ביצוע מבחן תעסוקה
- הפניית דורשי עבודה להכשרות מקצועיות
- סיוע למעסיקים במציאת עובדים
- מחקר שוק התעסוקה הישראלי וריכוז מידע אודותיו, הכולל פרסום נתונים ודוחות תקופתיים
- "שומר הסף" של קצבאות אבטלה והבטחת הכנסה: העברת דיווחים שוטפים למוסד לביטוח לאומי בנוגע לזכאותם של דורשי העבודה לדמי אבטלה או דמי הבטחת הכנסה אם וכאשר לא נמצאה בעבורם עבודה מתאימה. חשוב לציין כי בהתאם לסעיף 3 לחוק שירות התעסוקה יחסי עבודה ותנאי עבודה אינם בסמכותו של השירות והוא מנוע מלהתערב בהם.

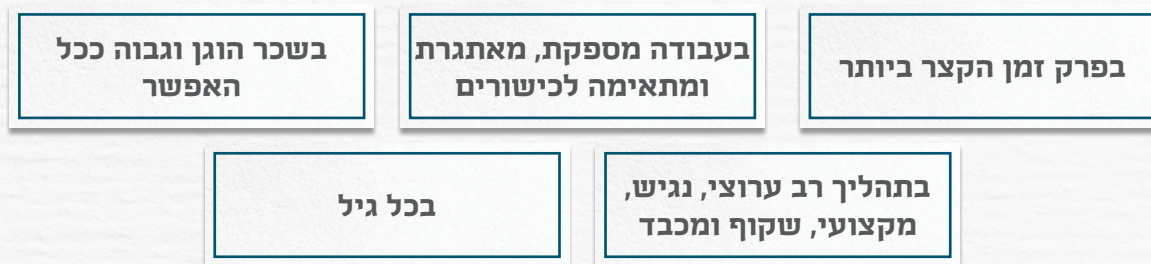
ג. תפקידי שירות התעסוקה נגזרים לפי סעיף 2 לחוק שירות התעסוקה הקובע:

"שירות התעסוקה ירכז ידיעות על המצב בשוק העבודה ועל מגמות ההתפתחות בו על מנת להסדירו:

הוא יעסוק בהשגת עבודה לדורשיה ובהפניית עובדים לדורשיהם באמצעות לשכות שירות התעסוקה שהוקמו לפי חוק זה, וישתף פעולה עם גופים אחרים בענייני הכשרה מקצועית והדרכה בבחירת מקצוע. כן יעסוק שירות התעסוקה בייעוץ לנערים דורשי עבודה בבחירת מקצוע ובהכוונתם לעבודה מתאימה ויקיים מעקב אחרי השמתם בעבודה והתמדתם"

ב. ייעוד שירות התעסוקה

להבטיח שכל אדם בגיל העבודה ישתלב בעבודה וימצא את זכויותיו:



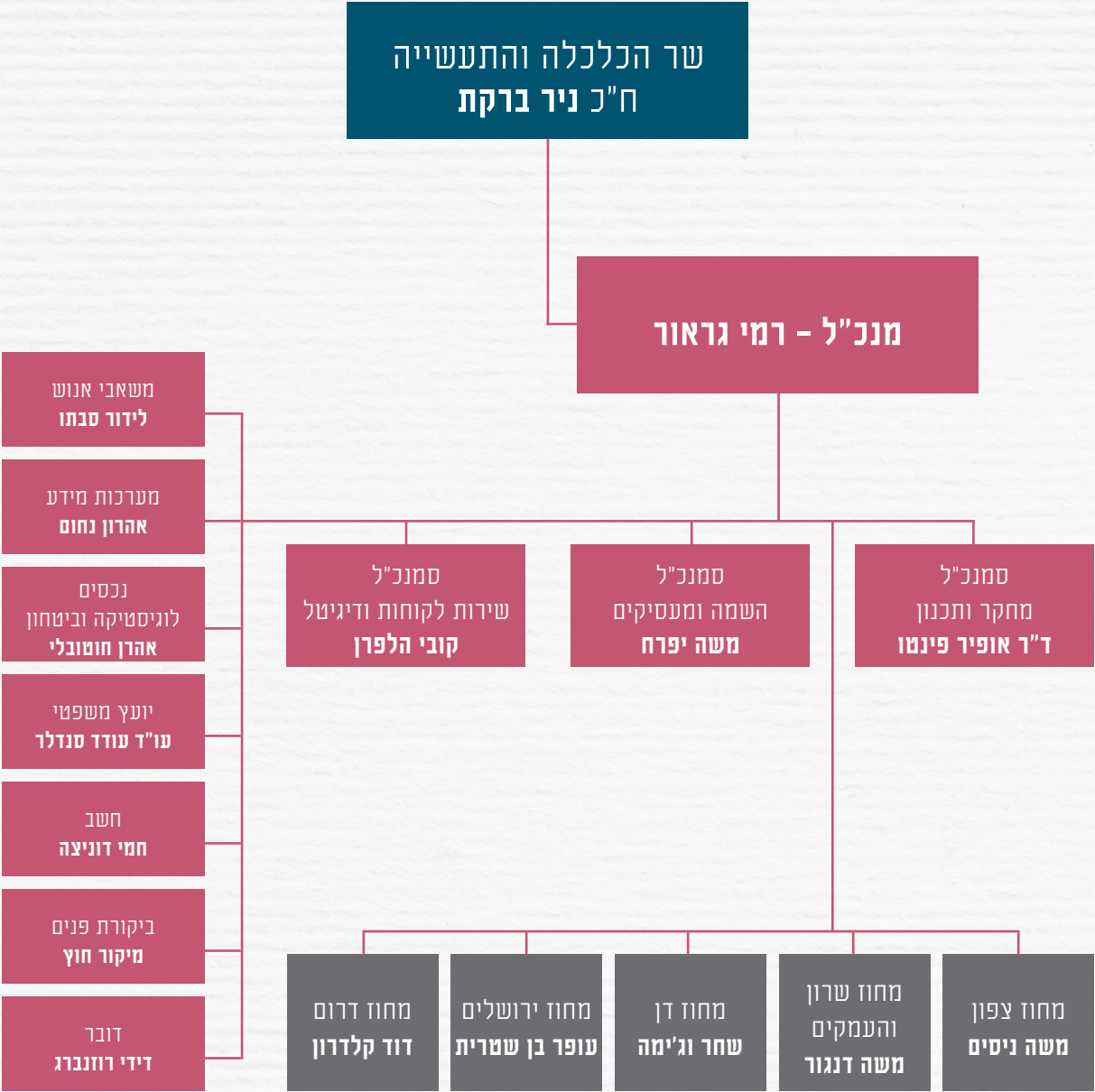
ג. חזון שירות התעסוקה

ארגון המועדף על הלקוחות, יוזם, מוביל ואפקטיבי בהגדלת הפריון ושיעור התעסוקה במדינת ישראל, בהתאם ליעדי הממשלה, לצרכי המעסיקים, הפרט והמשק.

ד. מטרות שירות התעסוקה

- שיפור והרחבת השירות הניתן לדורשי העבודה ולמעסיקים בכלל הערוצים
- פיתוח, הרחבה והפעלת כלי סיוע לדורשי עבודה ומעסיקים, לצמיחת שוק התעסוקה
- הנכחת שירות התעסוקה כציר מרכזי ומשמעותי בעולם התעסוקה
- פיתוח והעצמת ההון האנושי
- פיתוח תשתיות ארגוניות מתקדמות

ה.מבנה ארגוני של שירות התעסוקה



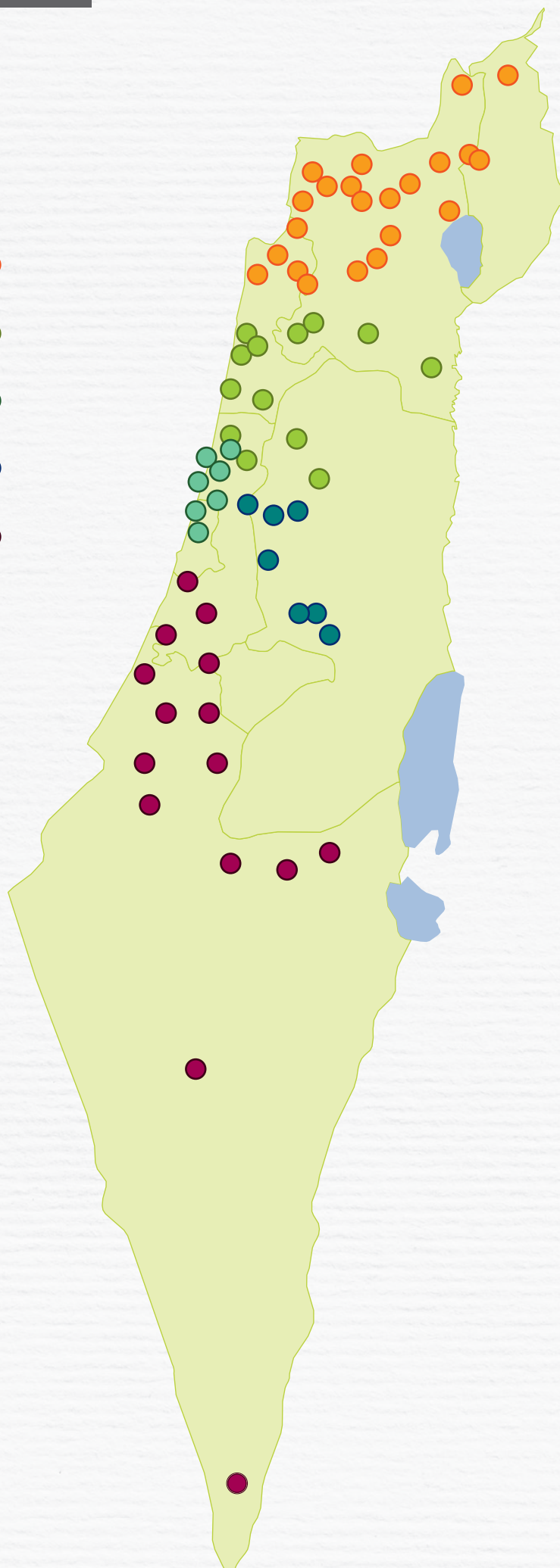
27 לשכות בפריסה ארצית

אתר אינטרנט

מוקד טלפוני

מחוזות

- צפון
- שרון ועמקים
- דן
- ירושלים
- דרום



1. פניות ציבור

מחלקת פניות הציבור מטפלת בפניות בכתב, בסוגיות פרט ובתלונות. ניתן לפנות טלפונית למוקד שירות ותמיכה של שירות התעסוקה בטלפון 9687* (גם לפניות בנושא כניסה לאתר האינטרנט) בין השעות 08:00 עד 16:00.

באתר האינטרנט:

www.taasuka.gov.il

2. ההנחיות המנהליות שלפיהן שירות התעסוקה פועל

ניתן לעיין בהנחיות המנהליות ששירות התעסוקה פועל לפיהן באתר האינטרנט של שירות התעסוקה:

באתר האינטרנט:

www.taasuka.gov.il

3. חוק חופש המידע

חוק חופש המידע, התשנ"ח-1998, שנחקק ב-19 במאי 1998, קובע כי "לכל אזרח ישראלי או תושב הזכות לקבלת מידע מרשות ציבורית" באמצעות הממונה על חוק חופש המידע.

החוק קובע כי על שירות התעסוקה לענות בחיוב לבקשה למידע, אלא אם חשיפת המידע תפגע באינטרס אחר כגון בטחון המדינה, פרטיותם של אנשים, סודות מסחריים ועוד. מבקש המידע רשאי להגיש כל בקשה למידע ללא צורך לנמק, הממונה על יישום החוק בשירות התעסוקה מחויב להשיב לבקשה בהתאם להוראות הקבועות בחוק.

שירות התעסוקה, מאפשר לך לקבל מידע נרחב על הפעילות והנושאים בתחום אחריותו, באמצעות אתר האינטרנט. באתר תוכל למצוא:

- פריסה ארצית של לשכות התעסוקה, כתובות, שמות בעלי תפקידים ומספרי טלפון, פקס ודוא"ל.
- מבנה ארגוני, הרשאת מורשי חתימה.
- טפסים ואישורים, עלונים ופרסומים.
- מאגרי מכרזים, נהלים וחקיקה.
- דוחות חודשיים, דוחות שנתיים ונתונים סטטיסטיים.
- אם לא מצאת באתר את המידע המבוקש, אתה מוזמן להגיש בקשה למידע.

א. תהליך הגשת הבקשה

על מנת להגיש בקשה לקבלת מידע, יש למלא טופס בקשה למידע ולשלוח אותו לממונה על חוק חופש המידע בשירות התעסוקה:

מר ידידי רזנברג
הממונה על יישום חוק חופש המידע
שירות התעסוקה, ת"ד 6158, ירושלים 91061

*הגשת הבקשה מלווה בתשלום האגרה הקבועה בתקנות.

ב. תשלום אגרה

על פי החוק ותקנות חופש המידע (אגרות), התשנ"ט - 1999, פנייתך לקבלת מידע תטופל רק לאחר תשלום אגרת בקשה על סך ₪20 והתחייבותך לשאת בתשלום הטיפול בבקשה ובהפקת המידע המבוקש.

אם בקשת המידע קשורה אליך ואל זכויותיך, תהיה פטור מתשלום אגרת בקשה ואגרת טיפול בעד 4 שעות עבודה, החל בשעה הרביעית (כלומר, ייגבה תשלום אגרת טיפול החל מהשעה השמינית לטיפול). פירוט של סכומי האגרות מצוי באתר שירות התשלומים הממשלתי.

ג. תהליך הטיפול בבקשה

בחינת הבקשה תעשה במסגרת הזמנים הקבועה בחוק. את התשובה לבקשתך תקבל תוך 30 יום. אולם, במקרים בהם יהיה צורך לשתף גורמים נוספים בתהליך, זמן המענה והטיפול בבקשה יוכל להתארך ב 90 יום נוספים. במידה ויחול עיכוב בקבלת התשובה, תקבל הודעה על כך.

ד. מעורבות צד שלישי

אם נמצא כי המידע המדובר נוגע לצד שלישי, יפנה שירות התעסוקה לאותו גורם ויודיע לו על כוונת השירות ועל זכותו להתנגד למסירת המידע. במידה ותתבצע פניה לצד שלישי תקבל הודעה על כך. הפניה לצד שלישי, תאריך את זמן הטיפול בבקשה ב-21 יום נוספים.

את אגרת הבקשה תוכל לשלם באמצעות חשבון בנק או באמצעות שובר דואר.

שאלות נוספות בנושא חופש המידע יש להפנות לממונה על חוק חופש המידע בשירות התעסוקה ידידי רזנברג בדוא"ל - didir@ies.gov.il, או בטלפון 073-3272407

ה. דין וחשבון שנתי על פי חוק חופש המידע

שירות התעסוקה מפרסם פעם בשנה, בהתאם לחוק, סיכום שנתי המסכם את עיקרי פעילות השירות, תפקידיו, המבנה ארגוני ועוד. הסיכומים השנתיים נמצאים ברשימת הקישורים השמאלית תחת "סיכומים שנתיים".

מ.לשכות שירות התעסוקה

לשכה	ישוב	כתובת	מנהל לשכה	דוא"ל איש קשר	שעות קבלת קהל
אום אל פחם	אום אל פחם	קניון אבו דגש	אחמד אגבריה	ahmadi@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30
אופקים	אופקים	גולומב 8	מ"מ חן נווה אלוש	hena@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30
אור יהודה	אור יהודה	היזמים 8	אווה סולומן	evasol@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30
אור עקיבא	אור עקיבא	הלל 1	רינה סויסה	rinaswi@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30
אילת	אילת	רתמים 3	רונית גדליה	ronitged@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30
אפרת	ירושלים	יפו 21 , ירושלים	אשת קשר - תמר דינין	tamard@ies.gov.il	ימים שני, ורביעי בלבד בשעות 08:30-12:30
אריאל	אריאל	עפרון 52	ענת יוסף	anatyos@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30
אשדוד	אשדוד	מנחם בגין 1	אלדד כנפו	eldadkna@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30
אשקלון	אשקלון	כצלסון 9	אורית זנבה	oritz@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30
באקה אל גרביה	באקה אל גרביה	שיכון דרומי דרך ב"ס תיכון	מלחם תהאני	tahaneimul@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30
באר שבע	באר שבע	התקווה 4	אמין אלקרנאי	amina@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30
בית שאן	בית שאן	נורדאו 14	זהבה לוי	zahavalev@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30
בית שמש	בית שמש	המעפילים 2	פנחס כהן	pinchascohen@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30
ביתר עילית	ביתר עילית	הרב שך 34	אבוטבול בניהו	bn@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, חמישי בשעות 08:30-12:30
בני ברק	בני ברק	"בית נח" רחוב בן גוריון 38	עזרא דגן	ezrad@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 08:30-12:30

טלפון במשרד	פקס	שם מתאם מעסיקים במחוז	דוא"ל מתאם מעסיקים	טלפון מתאם מעסיקים	פקס מתאם מעסיקים
077-2718800	02-6323472	אחמד שיך יוסף	ahmads@ies.gov.il	072-3903555	02-6323544
טלפון *9687 או 077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 08:00-16:00	02-5005040	שירה אלפסי	shirae@ies.gov.il	08-6991436	02-6323444
077-2718800 שעות מענה טלפוני בלשכה מיום ראשון עד חמישי בשעות 08:30-16:00	02-6323419	אורי חוגי	urihug@ies.gov.il	072-2155802	02-6323490
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 08:00-16:00	02-6326471	רינה סויסה	rinaswi@ies.gov.il	04-6361770, 04-6361366	02-6326471
טלפון *9687 או 077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 08:00-16:00	08-6376707 02-6326608	רונית גדליה	ronitged@ies.gov.il		02-6326608
077-2718800	02-5005065		tamard@ies.gov.il	074-7657392	02-5005065
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 08:00-16:00	02-6326485	ענת יוסף	anatyos@ies.gov.il	03-9065901	02-6326485
טלפון *9687 או 077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 08:00-16:00	02-6323452	בלה קנפו אינה מוזיקנסקי	bellakna@ies.gov.il inam@ies.gov.il	072-3903502 072-3903507	02-6326525 02-6323418
טלפון *9687 או 077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 08:00-16:00	02-6326549	פנינה דנינו	pninaben@ies.gov.il	08-9317520	02-6326450
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 08:00-16:00	02-6326567	סועאד כבהא	souadkab@ies.gov.il	04-6281218	02-6326567
08-6264164	02-6326543	צילה סיבוי	tzilasib@ies.gov.il	074-7699634	02-6326360
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 08:00-16:00	02-6326584	רבקה קסטרו	rivkakas@ies.gov.il	04-6587329	02-6326584
077-2718800	02-6326665	אלינור כהן	elinorco@ies.gov.il	02-9921528	02-6323556
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 08:00-16:00	02-6326570	אבוטבול בניהו	beniavi@ies.gov.il		02-6326570
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 08:00-16:00	02-6326564	שאול חמד	saulhmd@ies.gov.il	03-6173403	02-6323507

לשכה	ישוב	כתובת	מנהל לשכה	דוא"ל איש קשר	שעות קבלת קהל
בת ים	בת ים	ניסנבאום 33	מ"מ מנהל.ת. יהודית לוי	jehditlev@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
דימונה	דימונה	השיבולים 85	אלקובי משה	moshealk@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
דלית אל כרמל	דלית אל כרמל	כביש ראשי, ליד בנק לאומי, ת.ד. 3091	זאהר זאהר	zaherzah@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
הרצליה	הרצליה	הרצוג 8	מ"מ מנהל.ת. חמדה כהן	hemdaco@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
חדרה	חדרה	הנשיא וויצמן 2	רועי עדן	roied@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
חולון	חולון	ירושלים 164	אשת קשר - אורנה חגי	ornachag@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
חיפה	חיפה	שיבת ציון 60	מ"מ חפציבה בלמס	hefzibel@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
חצור	חצור	לוי אשכול 3	צחי קראוס	tzahikra@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
טייבה	טייבה	מרכז שאהין סנטר קומה שניה מעל הבנקים	דקה מהא	mahadak@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
טירת הכרמל	טירת הכרמל	זבוטינסקי 11	מ"מ חפציבה בלמס	hefzibel@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
יבנה	יבנה	דרך הראשונים 5	איש קשר תמיר מזוז, מ"מ פולינה מליק מוראדיאן	tamirmaz@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
יקנעם	יקנעם	חרצית 48	אנה מגדל	anam@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
ירוחם	ירוחם	אליהו הנביא 8	יאיר מימרן	yairmim@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
ירושלים	ירושלים	יפו 21	דפנה טל	dafnaabi@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
ירושלים - מזרח	ירושלים	ואדי אל ג'וז 49	משה בקר	moshebek@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30 . כניסה למתחם עד השעה 11:30 .

טלפון במשרד	פקס	שם מתאם מעסיקים במחוז	דוא"ל מתאם מעסיקים	טלפון מתאם מעסיקים	פקס מתאם מעסיקים
טלפון *9687 או 077- 2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326434	גבי שעיו	gabisha@ies.gov.il	073-2330604	02-6326414
טלפון *9687 או 077- 2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	08-6503881 02-6326595	חני לוי	hannylev@ies.gov.il	08-6503885	02-6323531
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326557	זאהר זאהר	zaherzah@ies.gov.il	04-8395304	02-6326557
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	09-9508710 02-6326296	שמואל דניאל	shmuel@ies.gov.il	09-9604302	02-6326457
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326627	אורלי מכלוף	orlym@ies.gov.il	04-6223615	02-6326437
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326699	אורנה חגי	ornachag@ies.gov.il	03-6509107	02-6326699
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326295	יעל בר דיין	yaelbar@ies.gov.il	04-8303319	02-6326300
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326697	משה פינטו	moshepin@ies.gov.il	04-9005104	02-6326242
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326678	סאמיה עבד אל קאדר	samiaabd@ies.gov.il	09-7995926	02-6326263
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326295	אנה פלדמן	anaf@ies.gov.il	04-8701367	
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6323517	תמיר מזוז	tamirmaz@ies.gov.il	08-6223517	02-6323516
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326305	אנה מגדל	anam@ies.gov.il	04-9893432	02-6326305
טלפון *9687 או 077- 2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326597	יאיר מימרן	yairmim@ies.gov.il	074-7690407	02-6326597
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6323522	אביבה שהרבי	avivasha@ies.gov.il	02-5013134	02-6326402
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326603	אזהאר זעאתרה	azharz@ies.gov.il	02-6268003	02-5005032

שם מתאם מעסיקים במחוז	דוא"ל מתאם מעסיקים	טלפון מתאם מעסיקים	פקס מתאם מעסיקים	טלפון במשרד	פקס
מעדי אסעד	asadmoa@ies.gov.il	04-6660583	02-6323578	077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326675
חמד כעביה	hamedkab@ies.gov.il	04-6419179 04-6518740	02-6326379	077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326493
שמרית יחזקל	shimritye@ies.gov.il	074-7699645	02-6323434	077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326672
זהבית כתפי	zehavitc@ies.gov.il	04-9889662	02-6326341	077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326551
ויולט סרוסי	violetsar@ies.gov.il	08-9184107	02-6326513	077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326635
אחסאן חלאילה	ihsaankhl@ies.gov.il	04-9985746	02-6326618	077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326618
ילנה נזדטני	elenaz@ies.gov.il	04-6447102	02-6326245	077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326245
שירי ניצן	shirini@ies.gov.il	08-9184113	02-5013119	077-2718800	02-6323413
מיאדה אבו סאלחה	miyadaabu@ies.gov.il	04-6981464	02-6323546	טלפון *9687 או 077- 2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6236229
מורן חמוי	moranhamawi@ies.gov.il	02-5353507	02-6326571	077-2718800	02-6326327
תמר דינין	tamard@ies.gov.il	074-7657392	02-5005065	077-2718800	02-5005065
נגה רובין פרץ	nogar@ies.gov.il	04-9578111	02-5005038	077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326636
רעות דדוש	rdadush@ies.gov.il	08-6588430	02-6326572	טלפון *9687 או 077- 2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	08-6587253
נביל עבאס	nabilabb@ies.gov.il	04-6781778 אחרי שעה 13:00	02-6323538	טלפון *9687 או 077- 2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6323538
שמואל שאול	shmuelsh@ies.gov.il	04-9109101	02-6326638	077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	04-9827746
שושנה בוזגלו נטלי קובלנקו	shoshanabou@ies.gov.il natalikov@ies.gov.il	04-6088108 04-6088110	02-6326266 02-6326428	077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6323542

לשכה	ישוב	כתובת	מנהל לשכה	דוא"ל איש קשר	שעות קבלת קהל
כפר יאסיף	כפר יאסיף	ליד המשטרה כפר יאסיף	הזימה כיואן	kewanhaz@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
כפר כנא	כפר כנא	על יד כלבו חכרוש עדנן	אינעאם חמזה	enaamham@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
כפר סבא/רעננה	כפר סבא	דרך השרון 12 מרכז שרונה	דליה הררי	daliahar@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
כרמיאל	כרמיאל	החרושת 8	רותי בריגה	rutibri@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
לוד	לוד	אלי כהן 9	מקסים טריקי	maximetri@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
מג'דל כרום	מג'דל כרום	כביש ראשי, כניסה מזרחית, ת.ד 90013	אחסאן חלאילה	ihsaankhl@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
מגדל העמק	מגדל העמק	קניון לב העיר דרך העמק 8 קומה 3	אשת קשר - ילנה נזדטני	elenaz@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
מודיעין	מודיעין	לב העיר 2	מ"מ דניה נהרי	danian@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
מסעדה	מסעדה	מסעדה	תומר מזר	tomerm@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
מעלה אדומים	מעלה אדומים	דרך קדם 5	ענת בן לילו	anatben@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
מעלה אפרים	מעלה אפרים	מעלה אפרים	אשת קשר - תמר דינין	tamard@ies.gov.il	קבלת קהל מתקיימת פעמיים בחדש בשעות 09:00-11:30.
מעלות	מעלות	בן גוריון 10	פאני מדרר	fanymad@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
מצפה רמון	מצפה רמון	נחל ציה 5/14	יאיר מימרן	yairmim@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי בשעות 12:30-08:30
מרר	מרר	מתנ"ס מרר, שכונת אלכאביה	נביל עבאס	nabilabb@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
נהריה	נהריה	דרך העצמאות 3	רבקה קוריאט	rikikor@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
נוף הגליל (נצרת עילית)	נוף הגליל	קריית הממשלה, דרך הממשלה 2, נוף הגליל	משה בן עמי	moshebenami@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30

לשכה	ישוב	כתובת	מנהל לשכה	דוא"ל איש קשר	שעות קבלת קהל
נצרת	נצרת	בנין ח'אלדי שכונת אל פאח'ורה	נבילה ג'בור	nabilajab@ies.gov.il	ימים שני, שלישי, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
נתיבות	נתיבות	פריז סנטר, בעלי המלאכה 3, קומה 1	דקר סיבוני	simadad@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
נתניה	נתניה	ברקת 3	אורנה שהין	ornasha@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
סכנין	סכנין	רחוב הפל אזור התעשיה סכנין	רמי נסר דין	raminas@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
עכו	עכו	שלום הגליל 1	מ"מ אוקסנה וונחולסקי	oxanavon@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
עפולה	עפולה	ירושלים 4	רון ריקון	ronrik@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
ערד	ערד	מרכז קניות צים סנטר, בניין E	נעמה פוליאקוב	naamap@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
ערערה	ערערה	קניון אבו דגש אום אל פחם	מ"מ אחמד אגבריה	ahmadi@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
פרדס חנה	פרדס חנה	הדקלים 76	הראלה גלאם	harelag@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
פתח תקווה	פתח תקווה	ההסתדרות 28	דני דוד	dannidav@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
צפת	צפת	קרן היסוד 36	דניאל דקר	daniel@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
קצרין	קצרין	מרכז מסחרי איתן	מ"מ דניאל דקר	daniel@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
קריות	חיפה	החרושת 9000, חוצות המפרץ	ניסים צרפתי	nisimser@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
קרית ארבע	קרית ארבע	כלב בן יפונה פינת יהושוע בן נון	אשת קשר - תמר דינין	tamard@ies.gov.il	יום ראשון בשעות 12:30-9:00
קרית גת	קרית גת	בית איבגי הגפן	עודד חדד	odedhad@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30

טלפון במשרד	פקס	שם מתאם מעסיקים במחוז	דוא"ל מתאם מעסיקים	טלפון מתאם מעסיקים	פקס מתאם מעסיקים
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326302	אמג'ד זועבי	amjadzoa@ies.gov.il	04-6459111	02-6326430
טלפון *9687 או 077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	08-9939330 02-6326601	סימה דדון	simadad@ies.gov.il	08-9939334	02-6326323
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6323422	מור אדרעי	morad@ies.gov.il	09-8600328	02-6323560
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326340	מהדי אבו ריש	mahdia@ies.gov.il	04-6669216	02-6326649
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326474	דוד גבאי	dudigab@ies.gov.il	04-9014018	02-6326472
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326243	אילנה אליה	ilanaeli@ies.gov.il	04-6409116	02-6326475
טלפון *9687 או 077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326416	לאה הורוביץ	leah@ies.gov.il	08-9974742	02-6326416
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6323445	היא עקל	haiaa@ies.gov.il	04-6352381	02-6326217
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326385	הודיה שער	hodayash@ies.gov.il	074-7699677	02-5005054
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326411	אורי גרין	origri@ies.gov.il	03-9128803	02-6326598
טלפון *9687 או 077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6323495	מור אלוש	moral@ies.gov.il	074-7699694	02-6323408
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6323495	מור אלוש	moral@ies.gov.il	074-7699694	02-6323408
טלפון *9687 או 077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326668	צחי סתו	tzahis@ies.gov.il	04-8805724	02-6323537
077-2718800	02-5005065	תמר דינין	tamard@ies.gov.il	074-7657392	02-5005065
*9687 או 077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6323441	ויקי גיל	vicifr@ies.gov.il	08-6879558	02-6323443

לשכה	ישוב	כתובת	מנהל לשכה	דוא"ל איש קשר	שעות קבלת קהל
קרית מלאכי	קרית מלאכי	רש"י 5	רונן ואזנה	ronenwaz@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
קרית שמונה	קרית שמונה	ההסתדרות 1	אלכס דרצ'וב	alexdra@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
ראש העין	ראש העין	שלמה מעודה 5	קרן ארבל	kerenarb@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
ראשון לציון	ראשון לציון	ישראל גילי 3	ניסים מרציאנו	nisimmar@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
רהט	רהט	מרכז מסחרי	אלכסי רדיונוב	aleksyrad@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
רחובות	רחובות	אופנהיימר 10	איילה בן חמו	ayalaben@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
רמלה	רמלה	הרצל 91	מיכאל רוטשטיין	michaelrot@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
שדרות	שדרות	סימטת הפלדה 8	מ"מ מירי אוחיון	marinaoha@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
שפרעם	שפרעם	בנין אל ווליד שכונת עין עפיה	גד זיו	gadiziv@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30
תל אביב	תל אביב	מנחם בגין 125	שרית אבולעפיה	saritabu@ies.gov.il	ימים ראשון, שני, רביעי, חמישי בשעות 12:30-08:30

טלפון במשרד	פקס	שם מתאם מעסיקים במחוז	שם מתאם מעסיקים	דוא"ל מתאם מעסיקים	טלפון מתאם מעסיקים	פקס מתאם מעסיקים
077-2718800 או *9687 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6323442	הלני סהלו		heleniear@ies.gov.il	08-8612553	02-6323555
טלפון *9687 או 077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326684	קרן מלכה		kerenma@ies.gov.il	04-6836101	02-6326351
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6323523	מורן עמירה		moranam@ies.gov.il	03-7582735	02-6326506
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326483	פאינה פנצ'ישני		fainapan@ies.gov.il	03-9431314 03-9613808	02-6326258
טלפון *9687 או 077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	08-9910098 02-6323491	תהילה כהן		tehilaco@ies.gov.il	08-9910014	02-6326543
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326484	לימור טובי		limortub@ies.gov.il	08-9314183	02-6326398
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326517	זהבה בן ישעיהו		zeavabenish@ies.gov.il	08-9789003	02-6323587
טלפון *9687 או 077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	08-6621100 02-6326681	מאיה קאבלו		mayar@ies.gov.il	08-6621104	
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326599	אשרף עקל		akala@ies.gov.il	04-9059803	02-6323503
077-2718800 מענה טלפוני בימים א-ה בשעות 16:00-8:00	02-6326348	ארז אהג'ני, יצחק טויטו, חיים מלכי		haimmal@ies.gov.il erezagh@ies.gov.il itsiktvi@ies.gov.il	03-7634192 03-7634139 03-7634118	02-6326230 02-6326439 02-6323487

