



# הגיוון התעסוקתי בראי החוסן הכלכלי והחברתי של מדינת ישראל

## ניצה (קלינר) קסיר

נציבות שוויון הזדמנויות – יום הכשרות עומק למגייסים ולסמנכ"לים מחברות ממשלתיות  
בית הנשיא

## מה במצגת?

- הקדמה – המצב המקרו כלכלי בישראל, ואתגרים העומדים בפני המשק
- האוכלוסיות המגוונות – איך מוגדר? ומי נכלל בישראל?
- זרקור על שתי אוכלוסיות מגוונות (מגמות בתעסוקה, השלכות ומדיניות ממשלתית נדרשת):
  - ערביי ישראל
  - חרדים
- הדמוגרפיה והשלכותיה
- תעסוקה מגוונת – תפקיד המעסיקים בהשגת המטרות החברתיות, היתרונות לארגון ותכניות הפעלה לגיוון בתעסוקה

- שיעורי צמיחה גבוהים – ב-5 השנים האחרונות צמיחה של כ-3.5% במוצע (כ-2%, בארה"ב ובממוצע ה-OECD)
- נתוני שוק העבודה "חזקים"
  - שיעור תעסוקה גבוה – 76.6% בגילי העבודה העיקריים (בהשוואה ל-73.9% בארה"ב ו-73.0% בממוצע ה-OECD)
  - השכר במשק עולה – 4% בשנת 2016 (בהשוואה ל-0.8% בארה"ב, ו-1.8% בממוצע ה-OECD)
- יחס חוב התוצר נמוך יחסית – 62.3% (107.1% בארה"ב, ו-85.7% בממוצע ה-OECD)

# הקדמה – בעיות ואתגרים כלכליים-חברתיים

- **שיעור העוני גבוה** – במקום הגבוה ביותר במדינות המערביות (למעלה מ-50% ממוצע OECD)
- **אי השוויון הכלכלי גבוה** – מעלינו רק טורקיה, צ'ילה ומקסיקו
- **פריון עבודה [תוצר לשעת עבודה] נמוך** – נמוך ב-44% מארה"ב, ו-25% ממוצע OECD

• **שילוב "מוגבל" של האוכלוסיות המגוונות בכלכלה ובחברה**

התעסוקה גורם מפתח לשילוב כלכלי וחברתי ולמוביליות חברתית – מושפעת מהמצב הכלכלי-חברתי של האוכלוסיות המגוונות, ומשליכה עליו

# מי האוכלוסיות המגוונות

# גיוון תעסוקתי

## ממדי הגיוון בכוח העבודה\*

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







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

# מי הן האוכלוסיות המגוונות בישראל?

## אין הגדרה חד משמעית

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

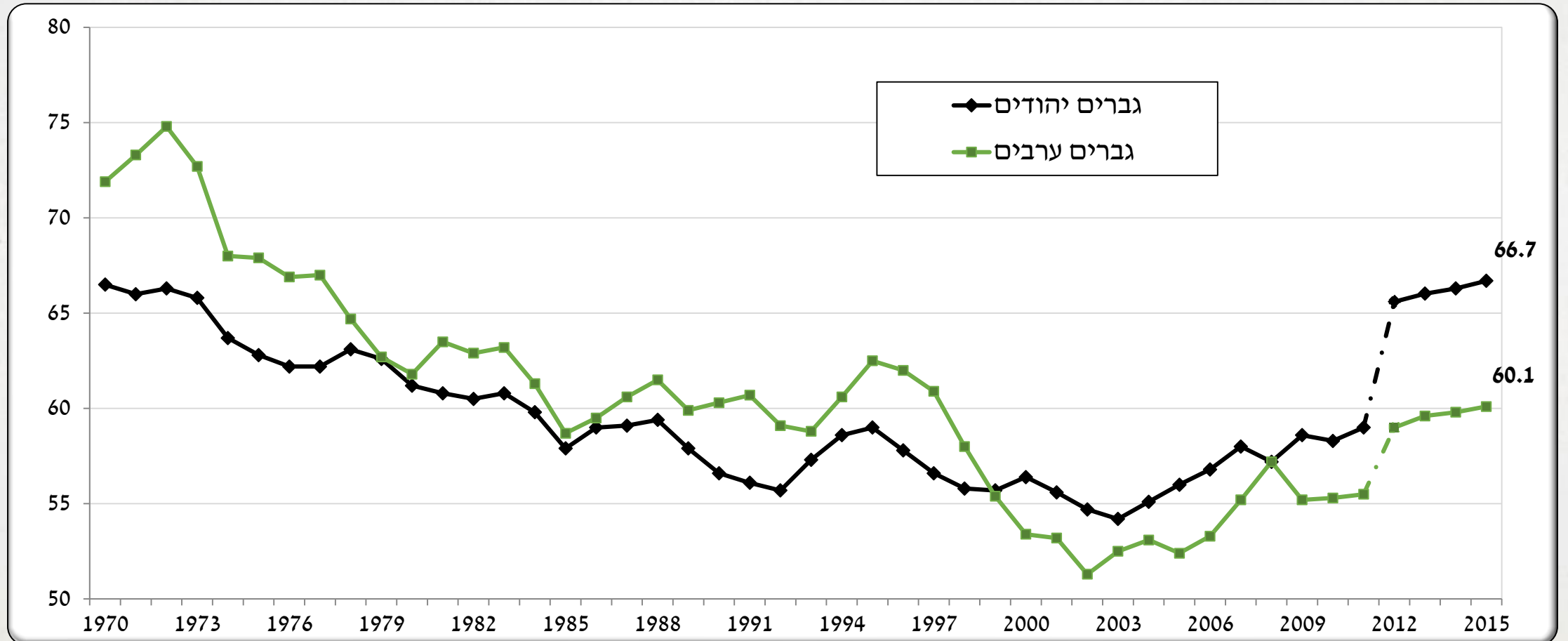
לפי ה-OECD : אתגר מרכזי של מדינת ישראל שילוב הערבים והחרדים



# תעסוקת ערביי ישראל

# עובדות מרכזיות

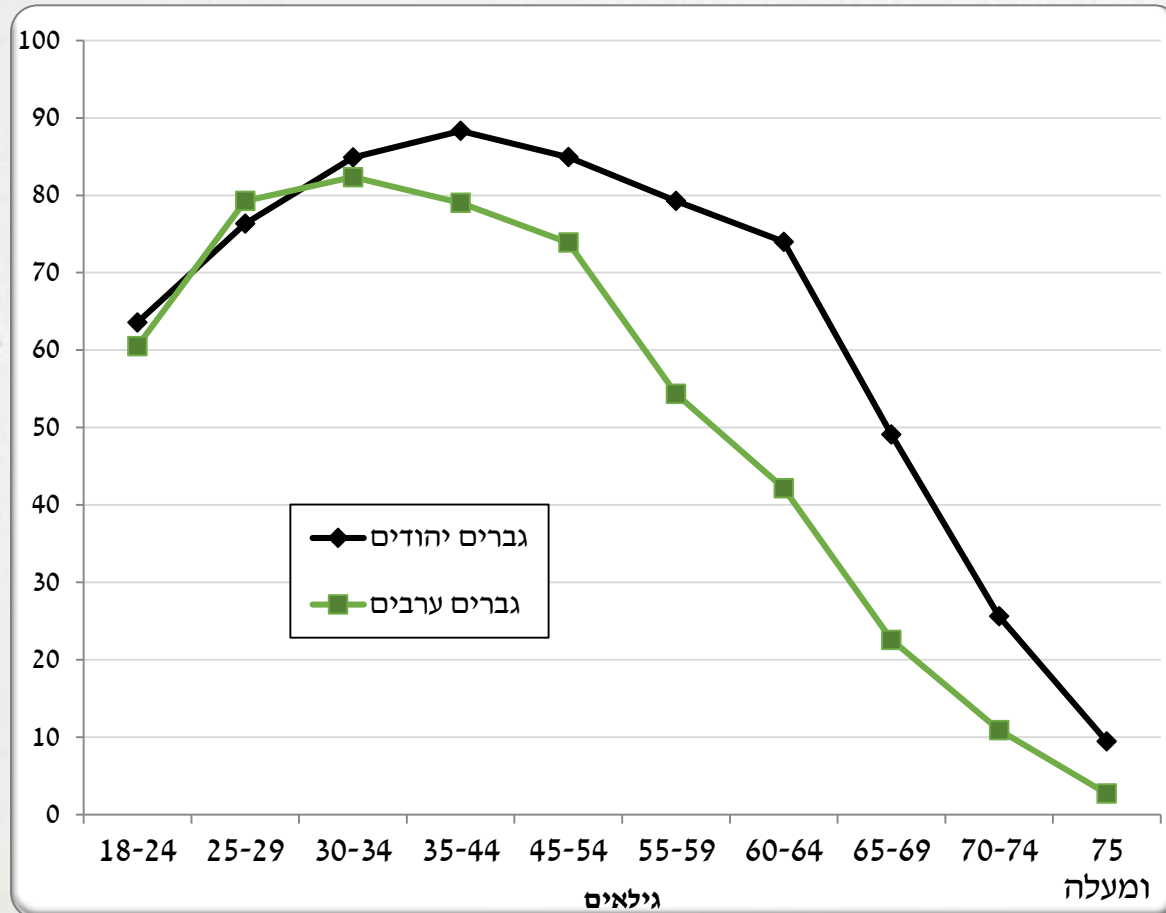
# שיעור תעסוקה - גברים<sup>1</sup>



המקור: Kasir (Kaliner) Nitsa and Eran Yashiv (2014), "The Labor Market of Israeli Arabs – Key Features and Policy Solutions".  
 ועיבודים מעודכנים מסקרי כוח אדם של הלמ"ס, בני 15 ומעלה, שנים 1970-2015. <sup>1</sup>בסדרה יש שבר שכן שונו הגדרות התעסוקה בין שנת 2011 ל-2012, מתעסוקה אזרחית לתעסוקה הכוללת גם תעסוקה צבאית.

# שיעורי תעסוקה לפי גיל

## גברים ערבים פורשים בגיל צעיר ממעגל העבודה



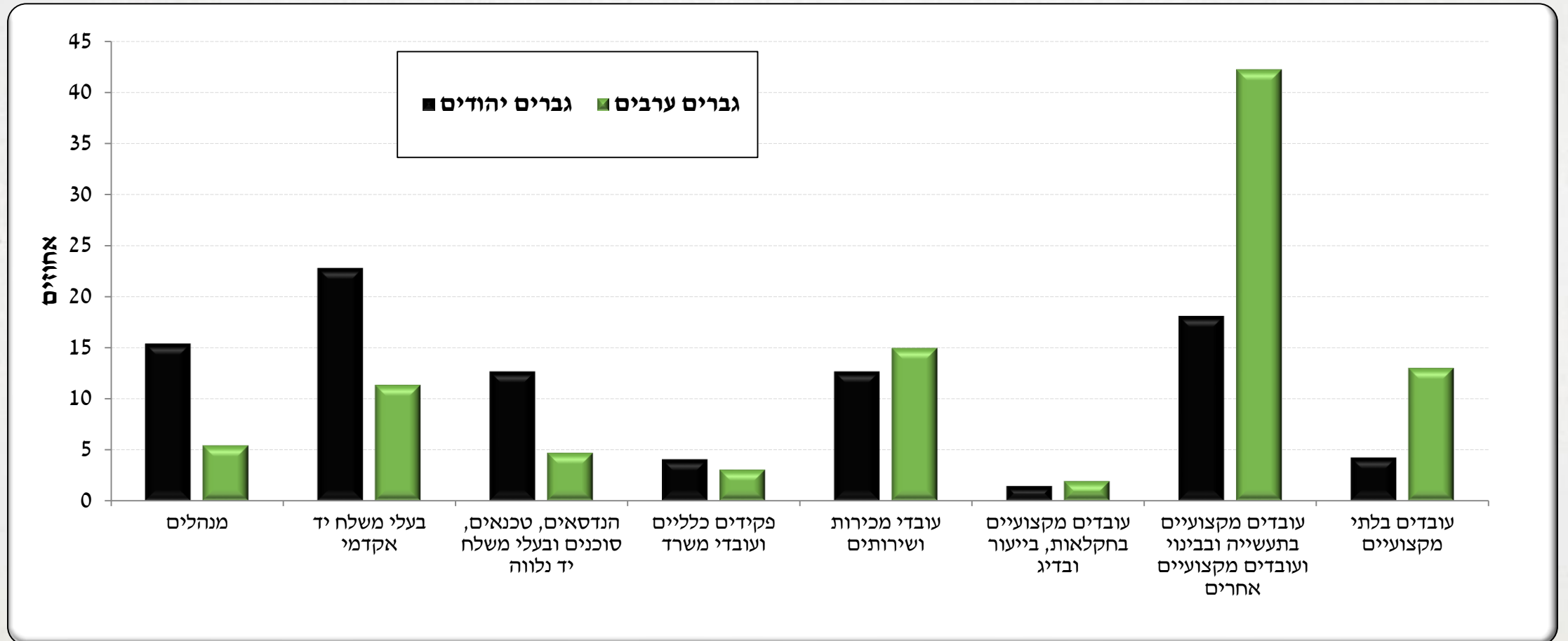
**פרישה מוקדמת של ערביי ישראל  
חריגה בהשוואה:**

- למדינות מערביות
- למדינות מוסלמיות וערביות אחרות

ובכלל זה ברשות הפלסטינית

# תעסוקת גברים לפי משלח יד

## גברים ערבים מועסקים במשלחי יד פיזיים



# הבעיות העיקריות בשוק העבודה בקרב גברים ערבים

■ ריכוז תעסוקתי במשלחי יד המתאפיינים במיומנות נמוכה וצורך בכושר פיסי

← פרישה מוקדמת משוק העבודה המתאפשרת בשל:

- קיומן של תמיכות ממשלתיות

- מאפיין תרבותי - תמיכת הילדים בהוריהם מגיל צעיר

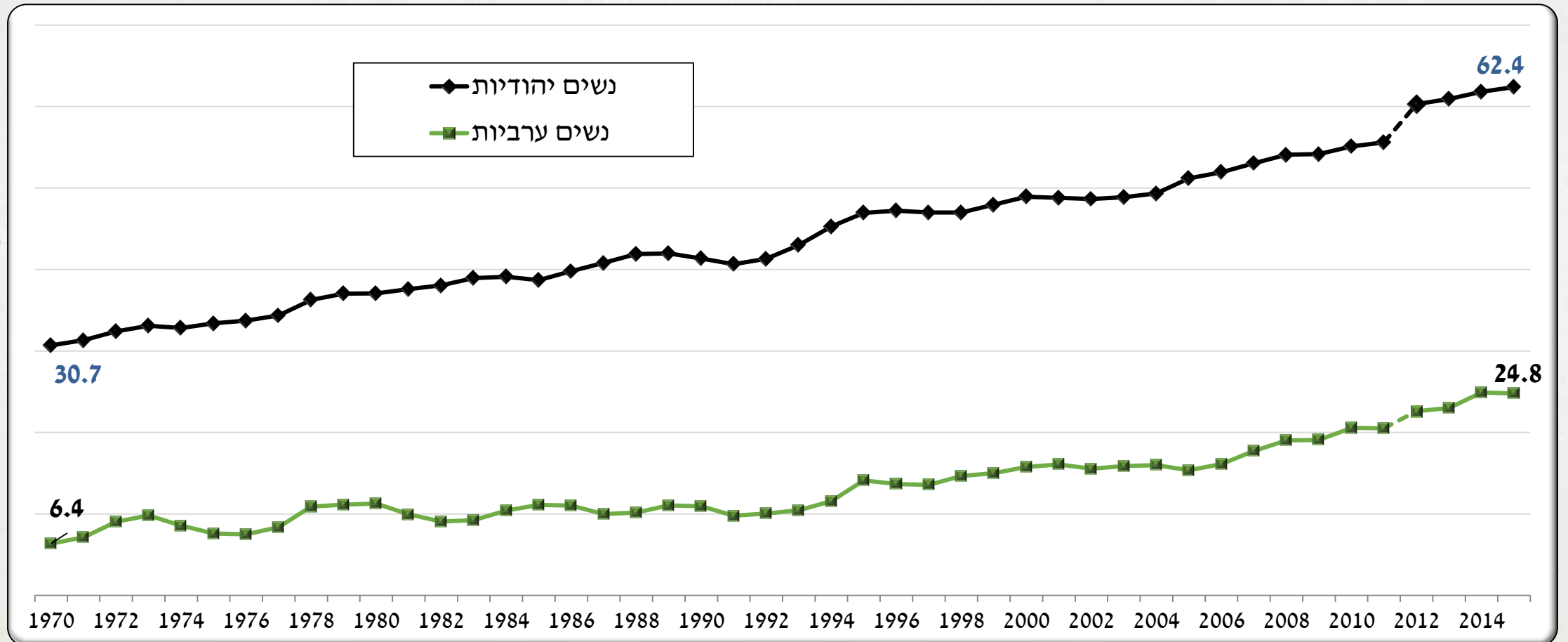
← שכר ממוצע נמוך יחסית \*

גברים ערבים	גברים יהודים	
8,229	14,648	הכנסה ממוצעת (ש"ח)
44.6	45.8	שעות עבודה בשבוע (בדרך כלל)
44.6	74.9	שכר לשעת עבודה (ש"ח)

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



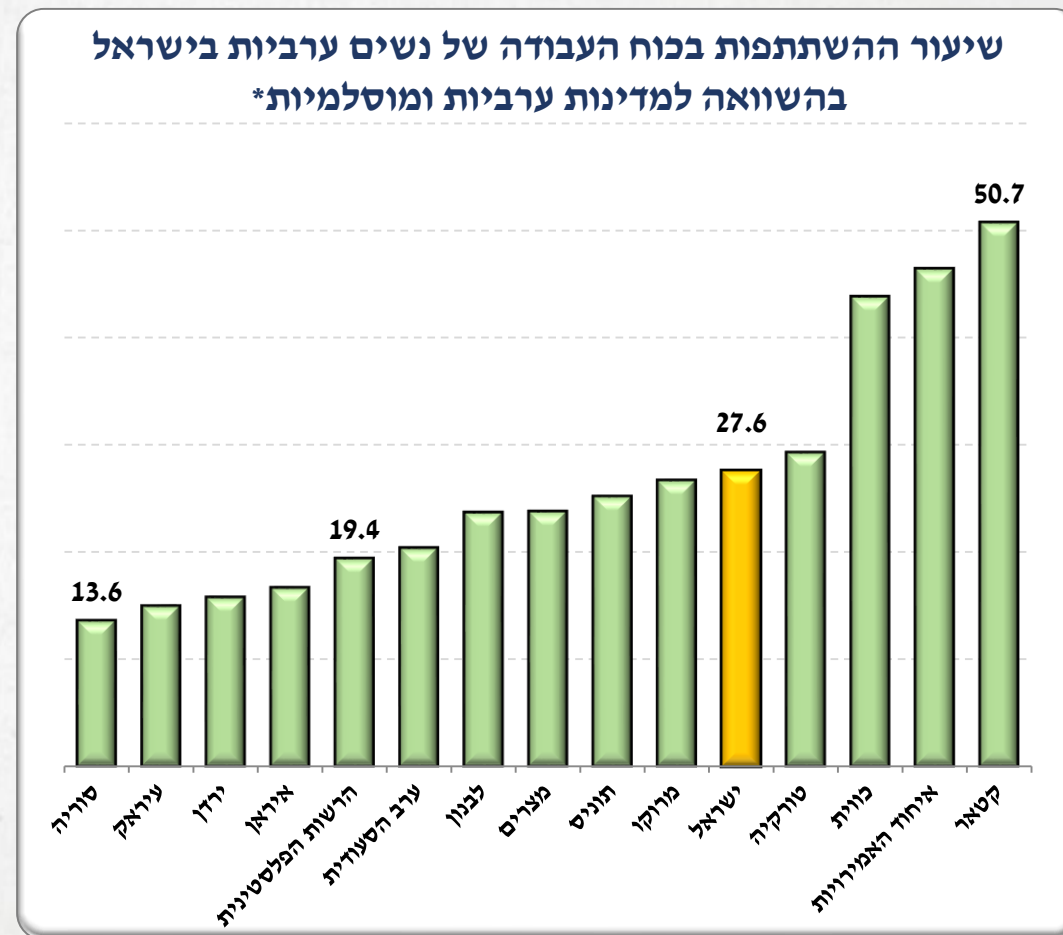
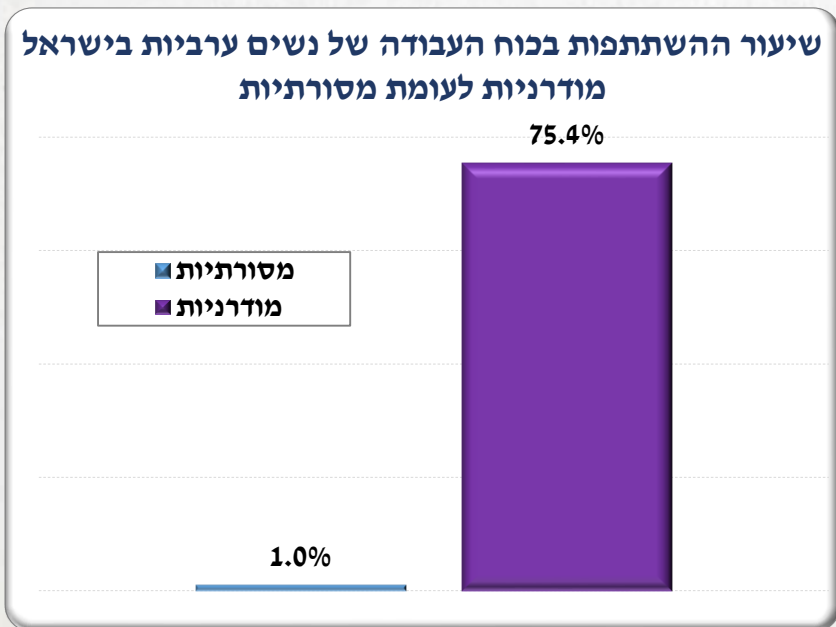
# שיעור תעסוקה – נשים<sup>1</sup>



# השתתפות נשים ערביות בשוק העבודה

## מסורתיות מול מודרניות

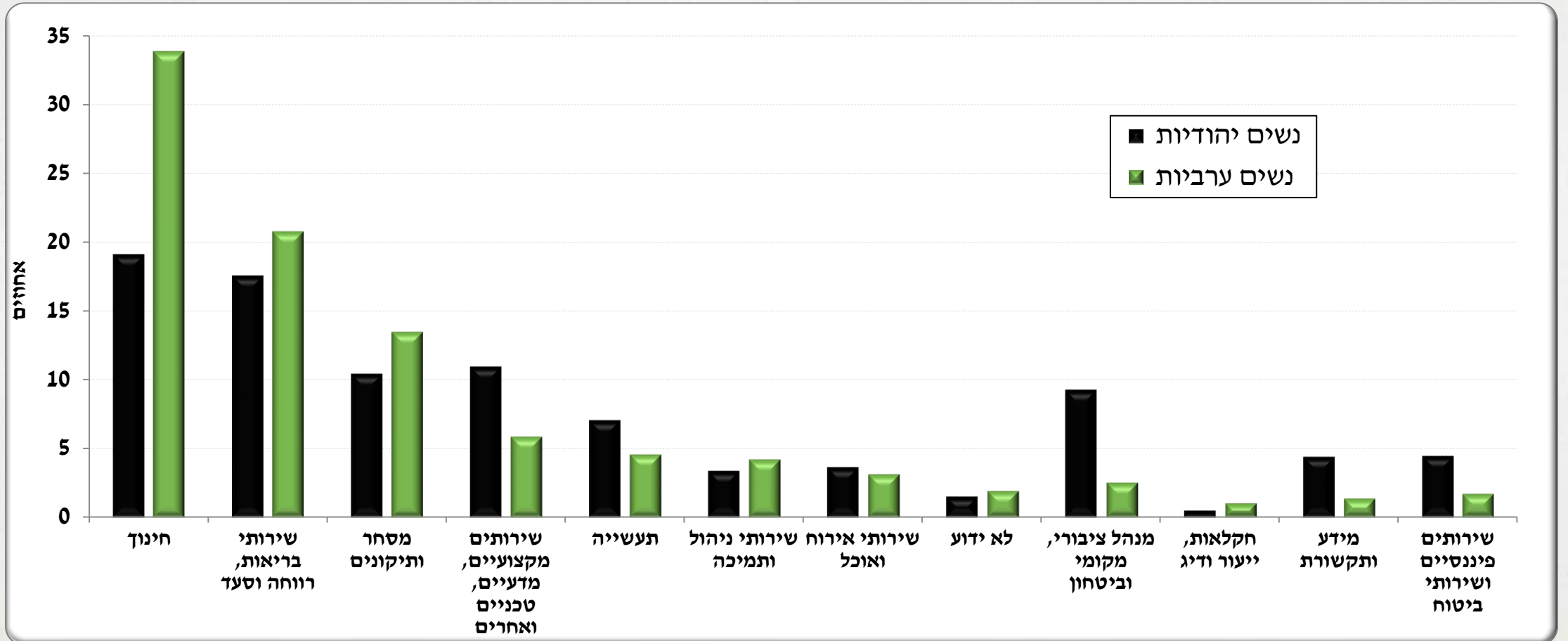
מודרניות מול מסורתיות (תרגיל שרירותי)  
 חלוקה לפי מספר שני"ל, מצב משפחתי, ידע באנגלית, שימוש במחשב,  
 רישיון נהיגה, עמדות לגבי תפקיד האישה בבית [מודרניות כ-10%  
 מהאוכלוסייה, מסורתיות כ-20%]



\* המקור: אתר הבנק העולמי ו-PCBS: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה הפלסטינית והשנתון הסטטיסטי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2014.  
 מקור: ישיב, ערן וניצה (קלינר) קסיר, 2011. "דפוסי ההשתתפות של ערביי ישראל בשוק העבודה", סקר בנק ישראל 84, עמי 39-86 (נשים 25-44)

# תעסוקת נשים, לפי ענף

## נשים חרדיות מועסקות בעיקר בסקטור הציבורי, ובפרט בחינוך



# הבעיות העיקריות בשוק העבודה בקרב הנשים הערביות

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

# הבעיות העיקריות בשוק העבודה בקרב הנשים הערביות - המשך

## • הבעיות מתמקדות

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

▪ **אפליה** בשכר ובתעסוקה (לצד, העדפה בשירות הציבורי)

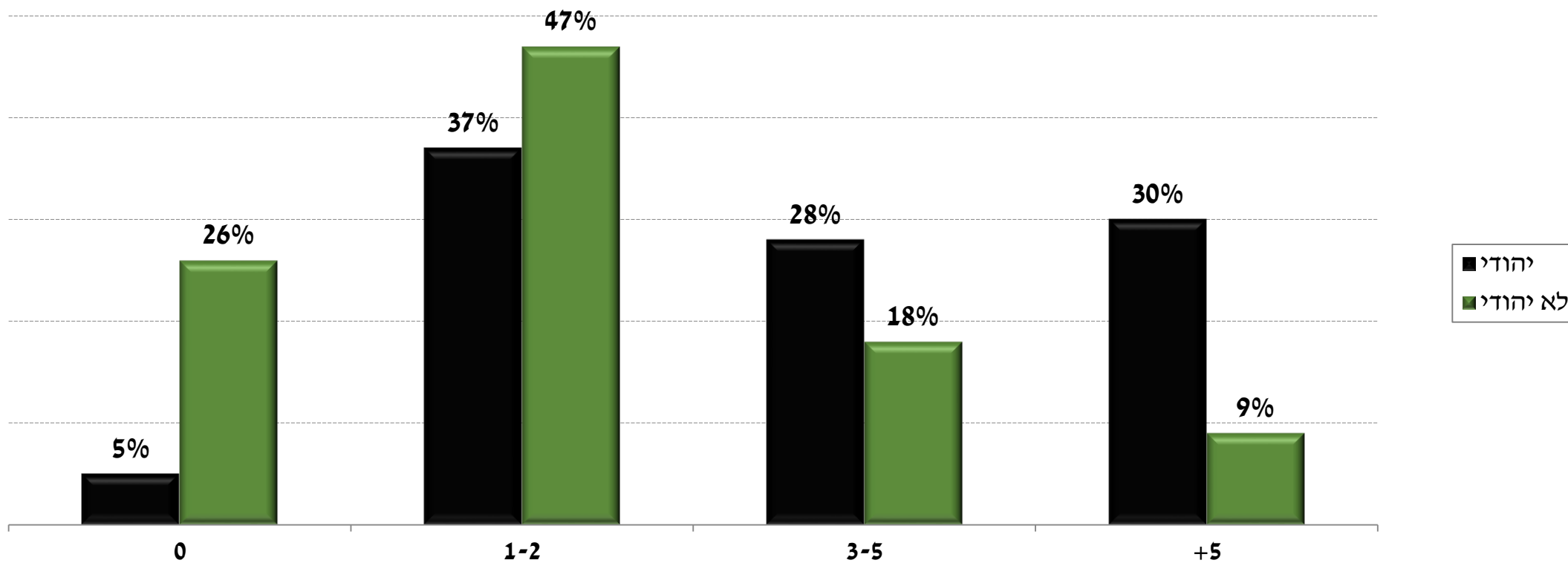
▪ **חסר בחלק מהמיומנויות הקשות והרכות**

▪ **ריכוז גיאוגרפי וענפי**



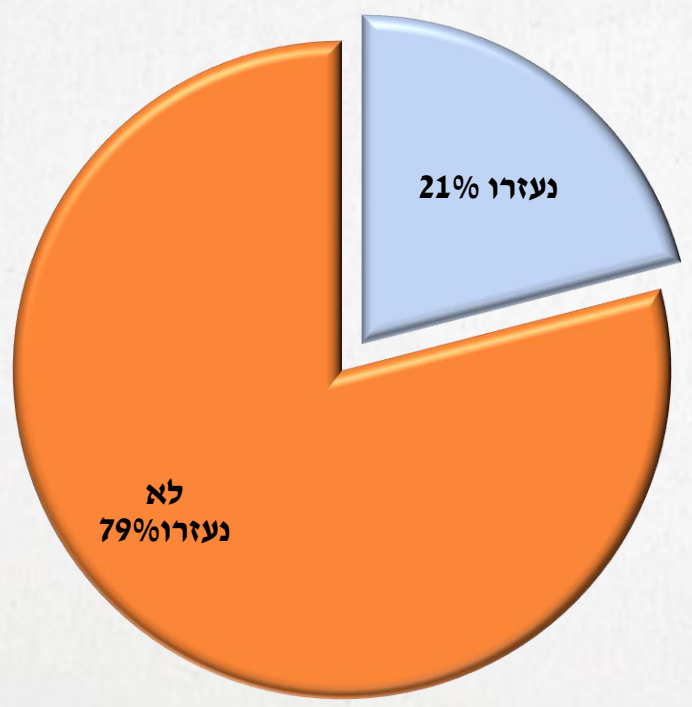
# נטוורקינג (קישוריות מקצועית)

כמה אנשים אתה מכיר בתחום המקצועי שלך אשר היית מרגיש בנוח להיעזר בהם לשם חיפוש עבודה?

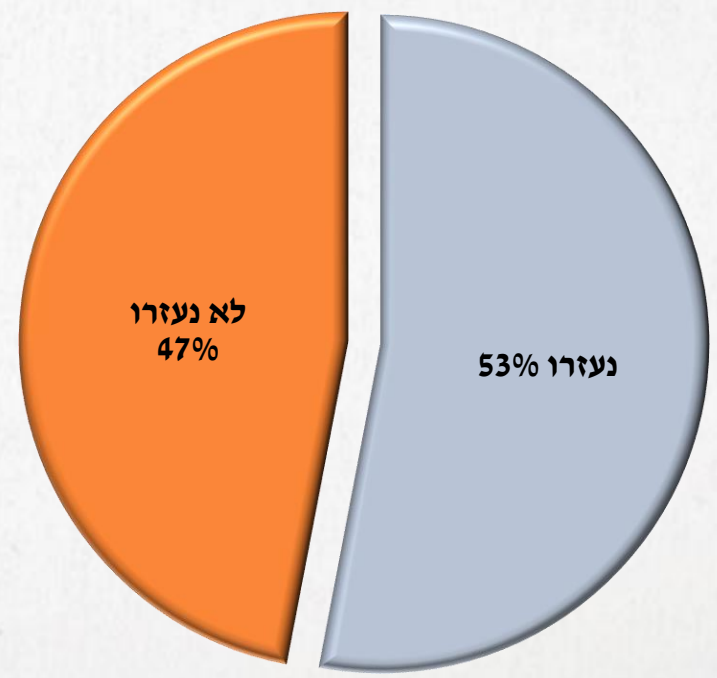


# נטוורקינג (קישוריות מקצועית) הנעזרים באחרים להעברת קורות חיים למקום העבודה הנוכחי

ערבים

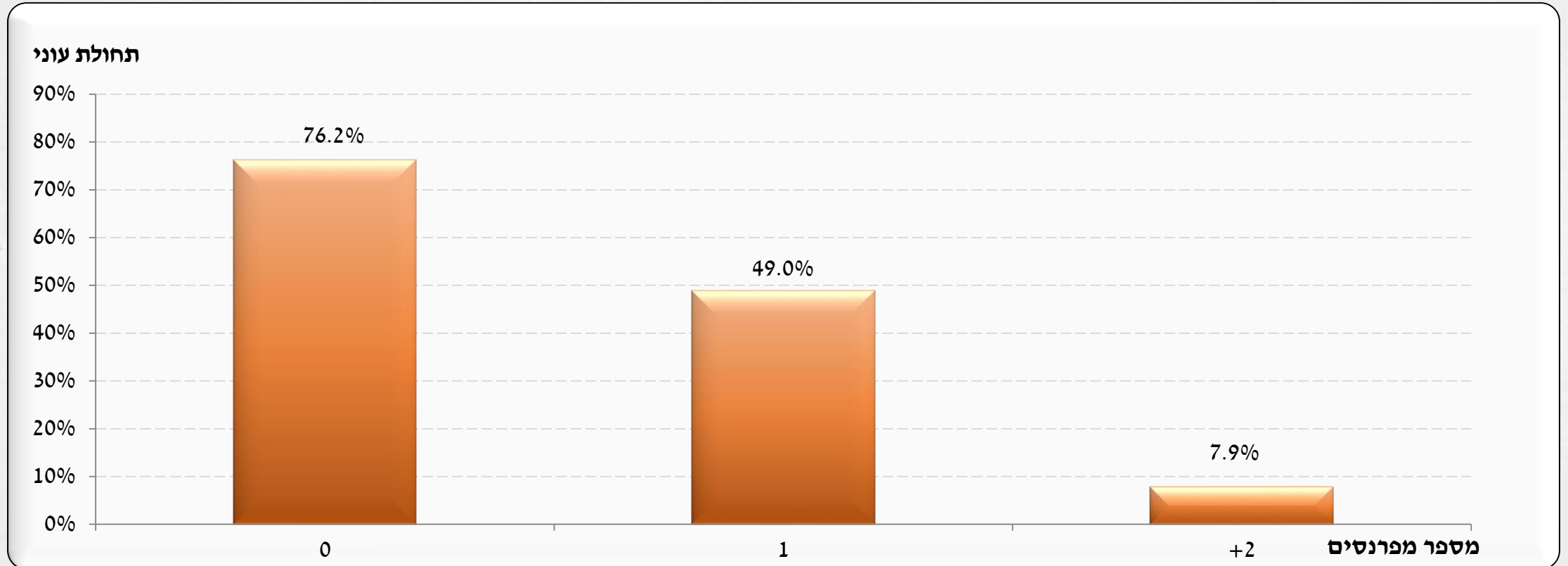


יהודים



# המשמעויות של השילוב החלקי של ערביי ישראל

# תחולת עוני נפשות לפי מספר המפרנסים במשק הבית<sup>1</sup>



הסתברות להימצא מתחת לקו העוני קטנה ככל שמספר המפרנסים גדל (פלוג קרנית וניצה קסיר-קלינר<sup>2</sup>)

המקור: עיבודים לסקר הוצאות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. מבוסס על דוח המוסד לביטוח לאומי, 2016

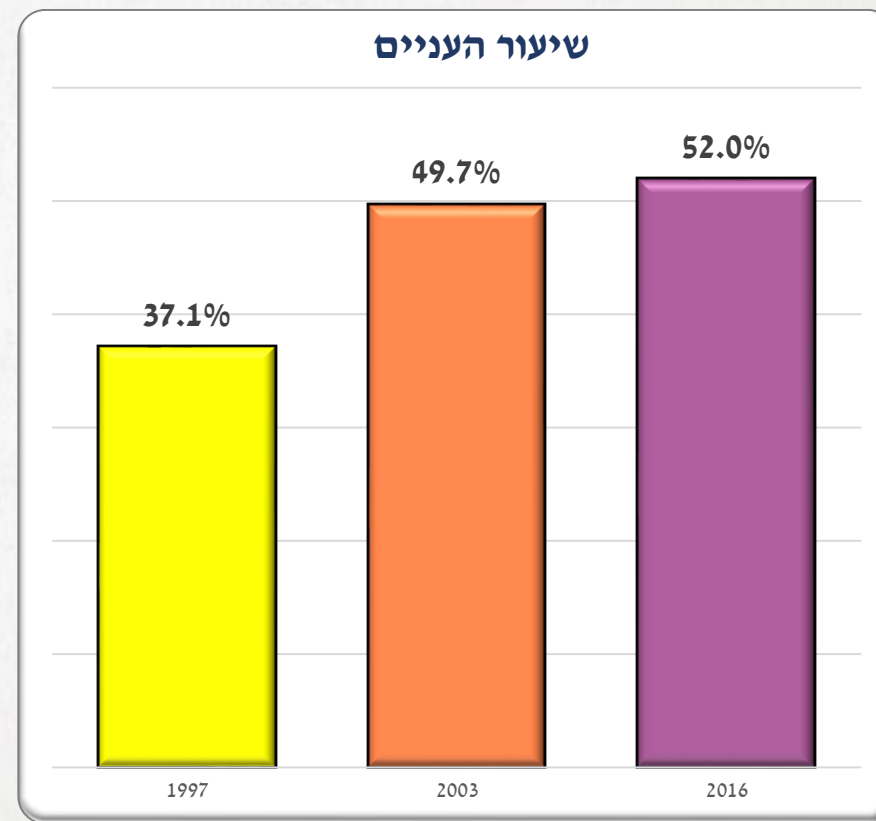
1. משקי בית בהם המפרנס העיקרי בגיל העבודה העיקרי (25-64)

2. מתוך: פלוג קרנית וניצה קסיר קלינר, "על עוני עבודה ומה שביניהם", רבעון לכלכלה.

# העוני בחברה הערבית

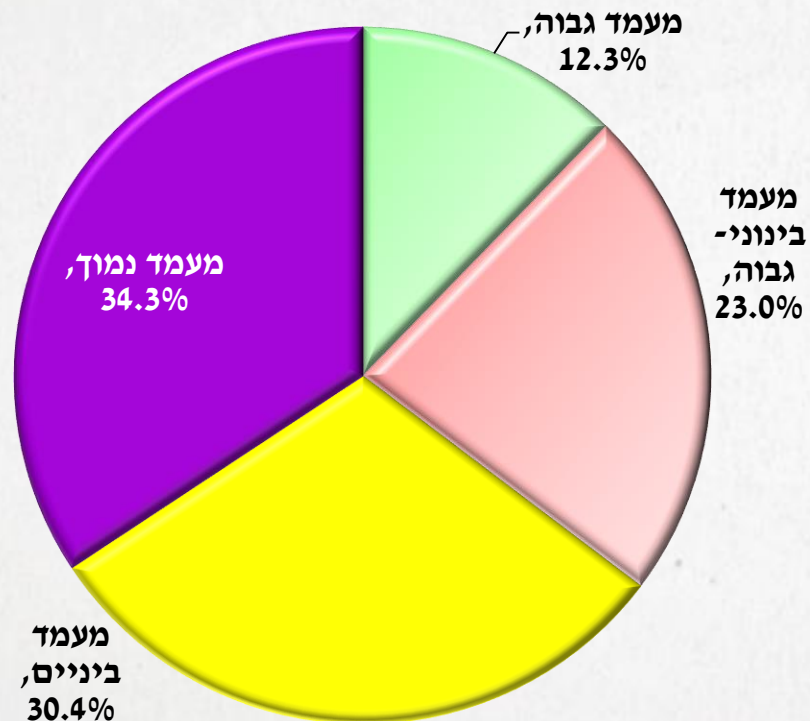


**העניים הערביים מהווים כמחצית מכלל העניים**

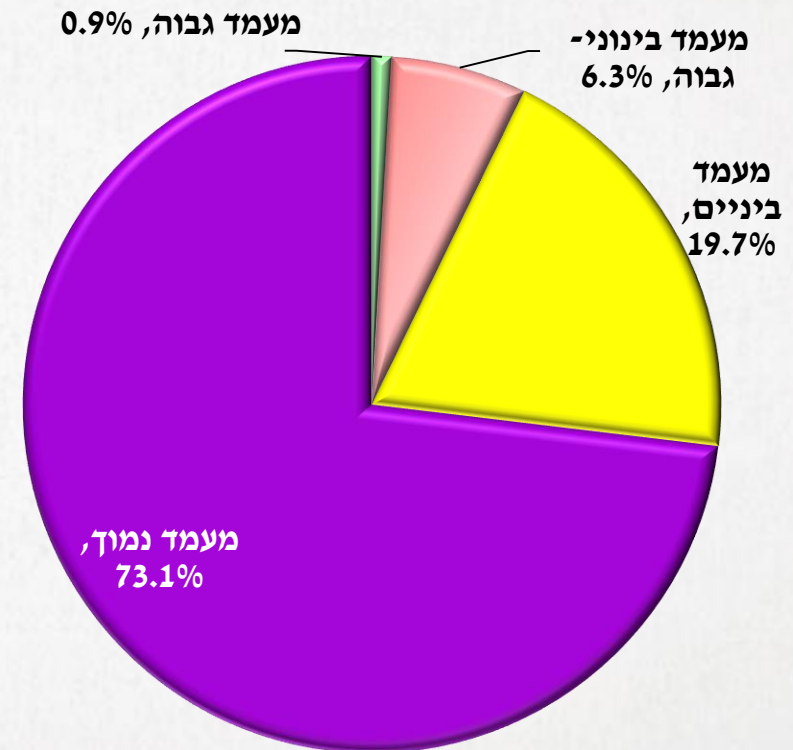


# המגזר הערבי: חלוקה למעמדות (בהשוואה לכלל האוכלוסייה)

כלל האוכלוסייה



ערבים



**מעמד ביניים:** משקי הבית שהכנסתם גבוהה מ-75 אחוזים מההכנסה החציונית (לנפש סטנדרטית), ונמוכה מ-125 אחוזים מהכנסה זו.  
**מעמד בינוני-גבוה:** משקי הבית שהכנסתם גבוהה מ-125 אחוזים מההכנסה החציונית לנפש סטנדרטית ונמוכה מ-200 אחוזים מהכנסה זו.



# השלכות נוספות של השילוב החלקי בשוק העבודה

- **הילדים נאלצים לסייע לפרנסת המשפחה**
  - ← ויתור על רכישת השכלה היכולה לסייע להם בעתיד
  - ← עוני בין-דורי
- **פערים כלכליים ניכרים בין יהודים וערבים**
- **ניכור מהמדינה וממוסדותיה**
- **פגיעה משמעותית בתוצר**

# הגברת שילובם של ערביי ישראל בשוק העבודה

## רציונל, כיוונים נדרשים וצעדים שננקטו

# מדיניות ממשלתית

## הרציונל בבסיס המלצות המדיניות

### בעיות

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

### כיוונים

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

### עקרונות

- טיפול הן בצד הביקוש לעובדים והן בצד היצע העובדים
- העצמת החברה הערבית לצד פעולות ליצירת חברה משותפת

# מדיניות ממשלתית נדרשת הבעיות שבהן צריכה המדיניות לטפל

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

# תחומים שבהם נדרשת התערבות ממשלתית



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

מדיניות ארוכת טווח שתתפרס על פני מספר שנים, תוך  
הבאה בחשבון של המצב המקרו כלכלי והתקציב



# התשואה מצעדי המדיניות

## • ההשקעה תוביל ל -

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

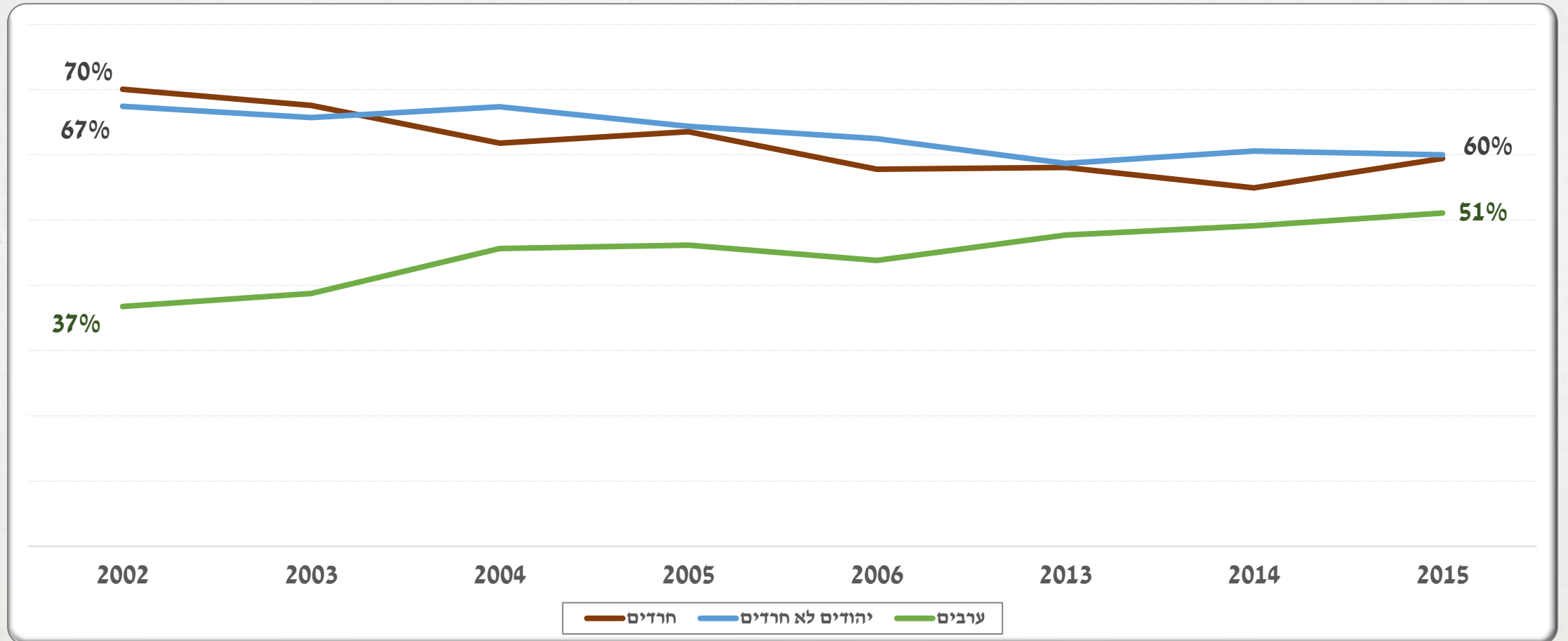


# הקצאת משאבים ותכניות לחברה הערבית

- מאז שנת 2000 השתנתה התפיסה וגברה ההכרה בצורך בסיוע לחברה הערבית
- בעשור האחרון (בעיקר), מתבטא גם במדיניות בפועל :
  - הוקמה הרשות לפיתוח כלכלי חברתי של המגזר הערבי, הדרוזי והצ'רקסי [והוקמו : ממונה על התעסוקה ; נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה ; והפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה]
  - התקבלו החלטות ממשלה, הופעלו תכניות לפיתוח כלכלי חברתי והוקצו משאבים
  - נקבעו יעדי תעסוקה – 78% לגברים, ו-41% לנשים (לגילי עבודה עיקריים) ; ונקבעו יעדים במשרדי ממשלה
- לעשייה נרתמו גופים רבים מהמגזר האזרחי

- שיפור ניכר ברמת הפיתוח הכלכלי של החברה הערבית (עדיין קיים פער)
- עלייה בשיעור המשכילים ובפרט בשיעור המשכילות
- העמקת שילובה של החברה הערבית בשוק העבודה (אך הדרך ארוכה)
- עלייה ברמת שביעות הרצון של החברה הערבית בתחומים שונים

# שיעור שבעי הרצון מהתחבורה הציבורית באזור המגורים

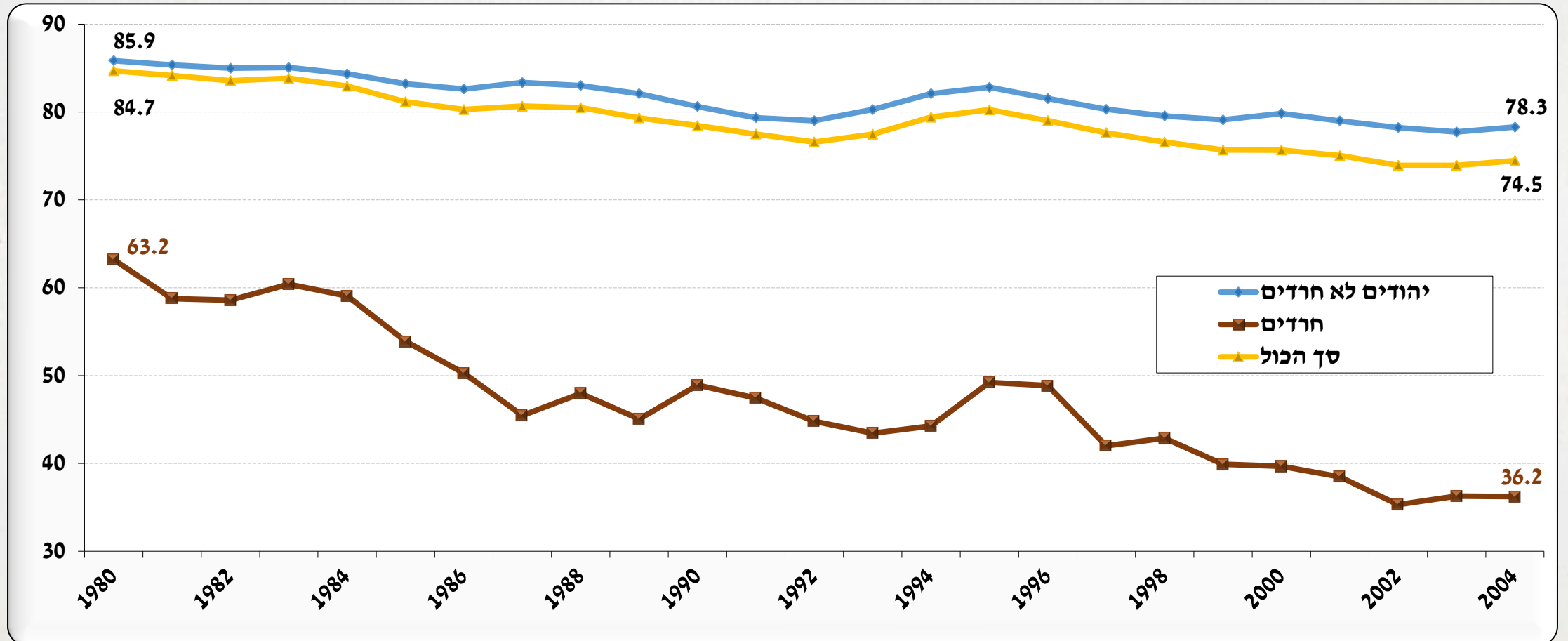


# חרדים בשוק העבודה

# מגמות מרכזיות בתעסוקת חרדים

## עד לתחילת שנות האלפיים

# שיעורי תעסוקה, גברים





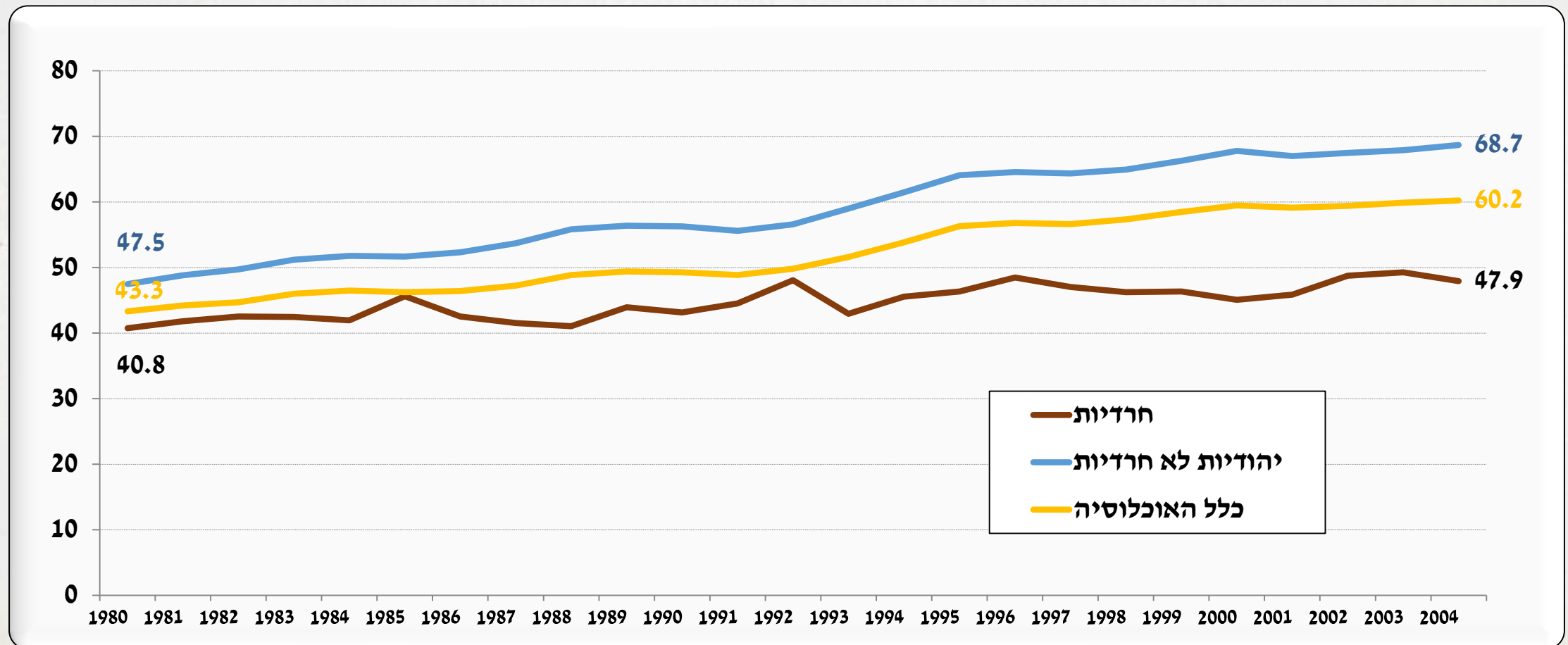
# הסיבות לצמצום הניכר של תעסוקת גברים חרדים

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

2. תמיכות ממשלתיות – הגדלת תשלומי ההעברה של המדינה

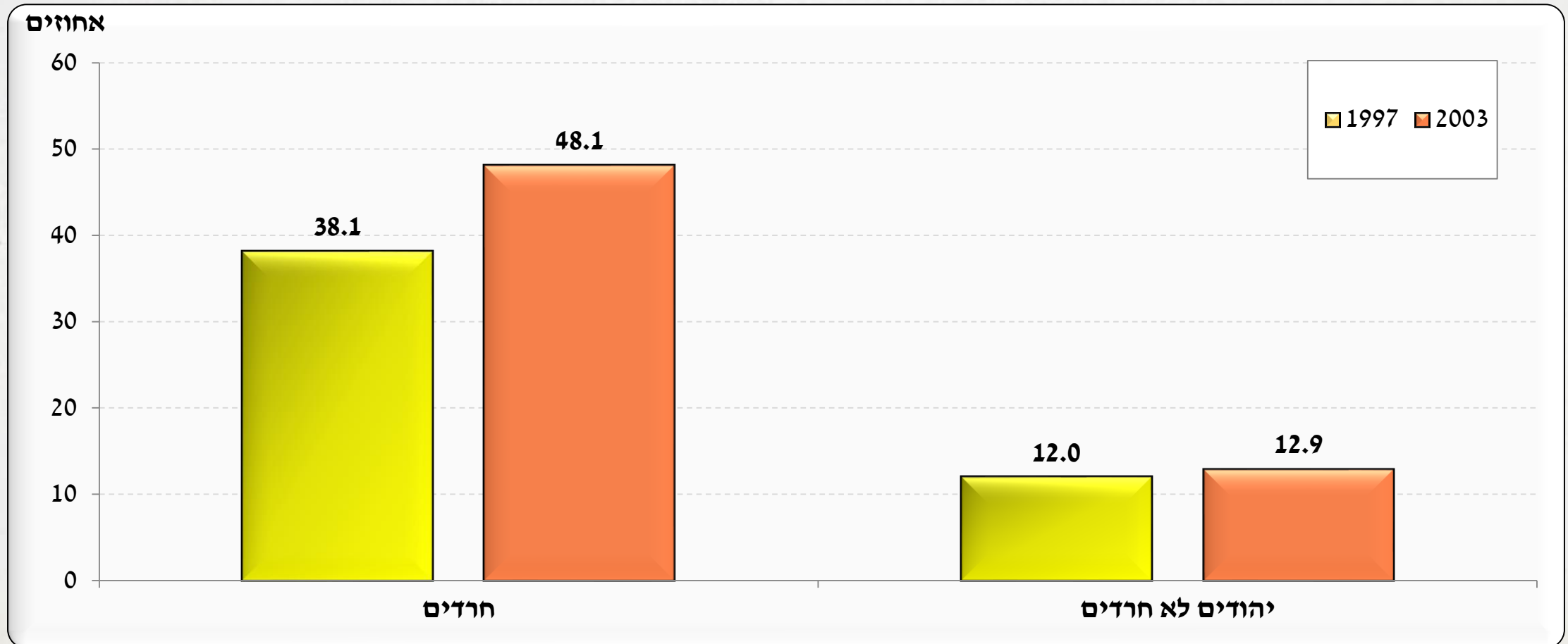
3. ביסוס "חברת הלומדים"

# שיעורי תעסוקה, נשים



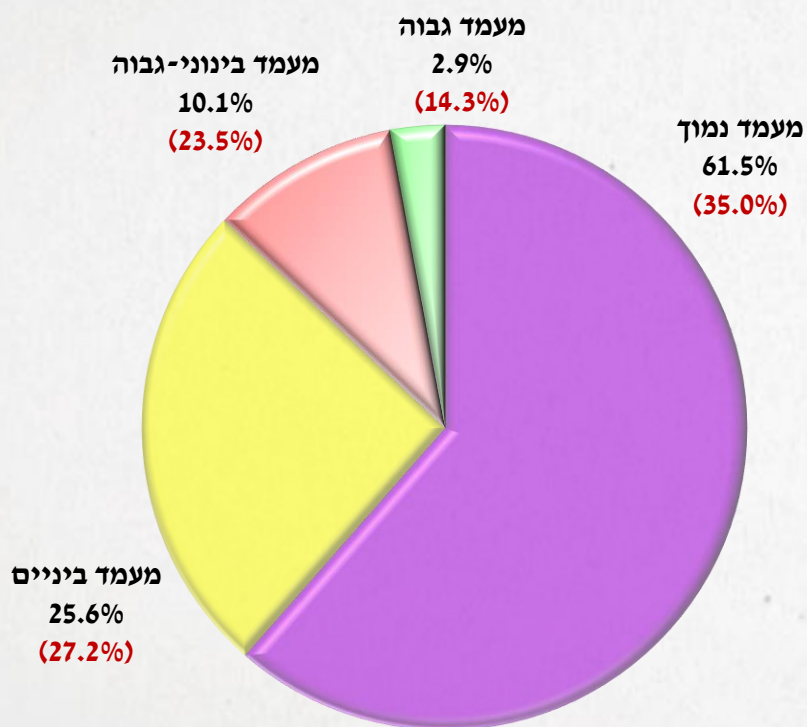
# השלכות

# תחולת העונני היחסי (נפשות) לפי קבוצות אוכלוסייה

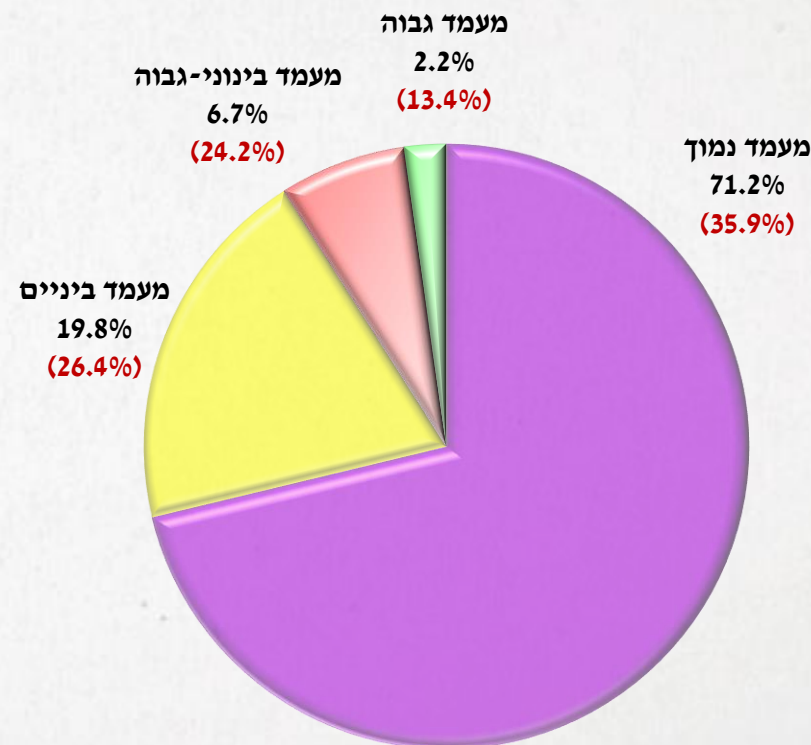


# מעמדות כלכליים חרדים בהשוואה לכלל האוכלוסייה

שנת 1997



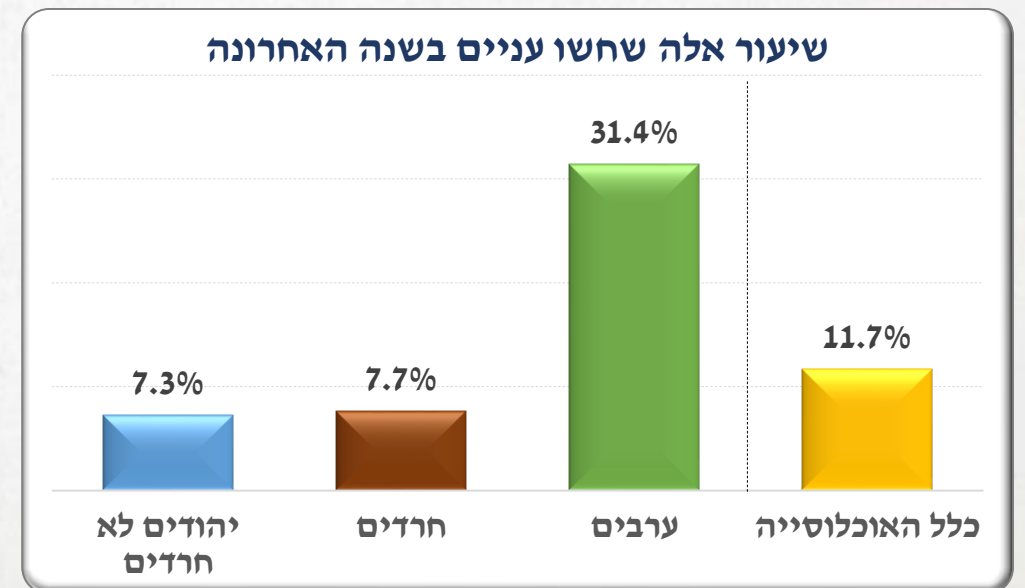
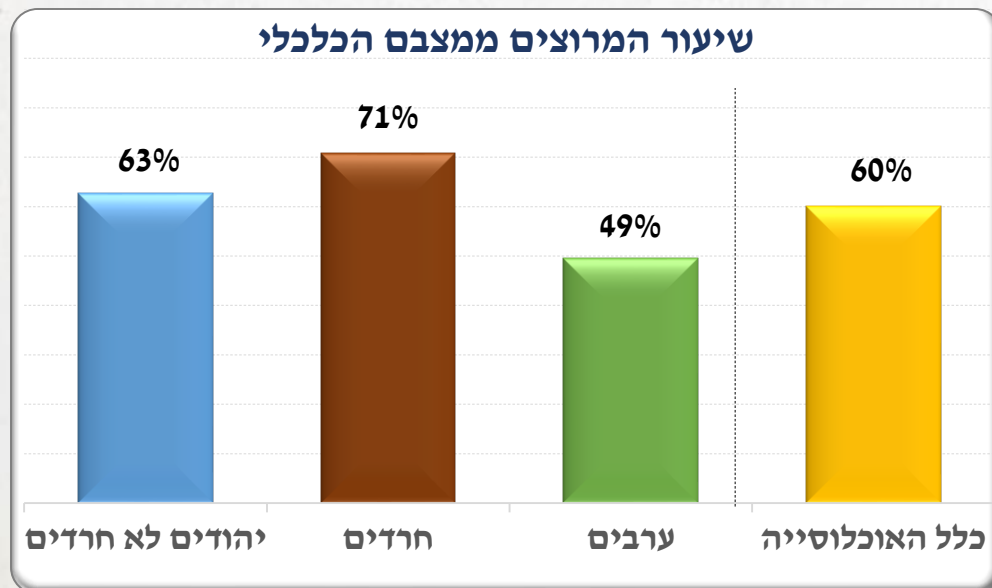
שנת 2003



**מעמד ביניים:** משקי הבית שהכנסתם גבוהה מ-75 אחוזים מההכנסה החציונית (לנפש סטנדרטית), ונמוכה מ-125 אחוזים מההכנסה זו.  
**מעמד בינוני-גבוה:** משקי הבית שהכנסתם גבוהה מ-125 אחוזים מההכנסה החציונית לנפש סטנדרטית ונמוך מ-200 אחוזים מההכנסה זו.

# עוני ואושר בחברה החרדית

- לימוד התורה הוא אתוס מכונן - "ותלמוד תורה כנגד פלם" (משנה פאה א א)
- מספר רב של ילדים – "כל המוסיף נפש אחת מישראל, כאילו בנה עולם" (משנה תורה, הלכות אישות, טו, טז).
- 'הסתפקות במועט' - "פת במלח תאכל ומים במשורה תשתה" (מסכת אבות, פרק ו', משנה ד')
- סיוע ועזרה הדדית – נורמות קהילתיות וציווי הלכתי





# השלכות על החברה בכללותה

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

# מדיניות ותעסוקת חרדים

## מאז שנות האלפיים

# מדיניות החל משנות האלפיים

## שינוי תפיסת המדיניות – מעבר מרווחה לתעסוקה

- קיצוץ קצבאות
- צעדים אקטיביים לעידוד תעסוקה - כמרכזי ויסקונסין, וכהנהגת 'מס הכנסה שלילי' לקראת סוף העשור, הרחבת הסבסוד של מעונות היום, מסלול תעסוקה לחרדים
- הצבת יעדי תעסוקה לנשים ולגברים - 63%

## צבא

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

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

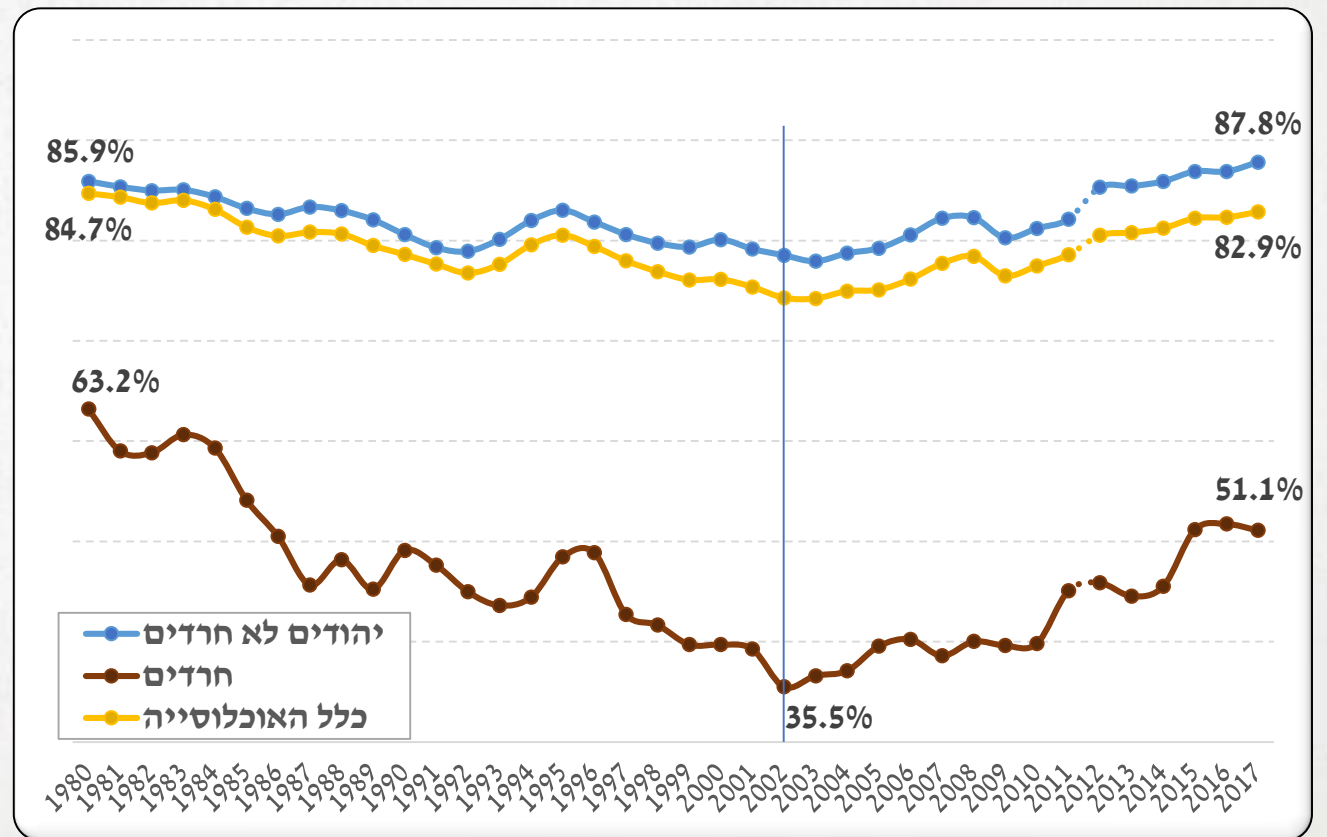
# שיעור תעסוקת גברים

## הגברים החרדים חזרו למעגל העבודה



### התרחבות מספר המועסקים, גברים (שיעורי שינוי מצטברים, אחוזים)

יהודים לא חרדים	חרדים	
40%	211%	2017-2002
7%	41%	2017-2012



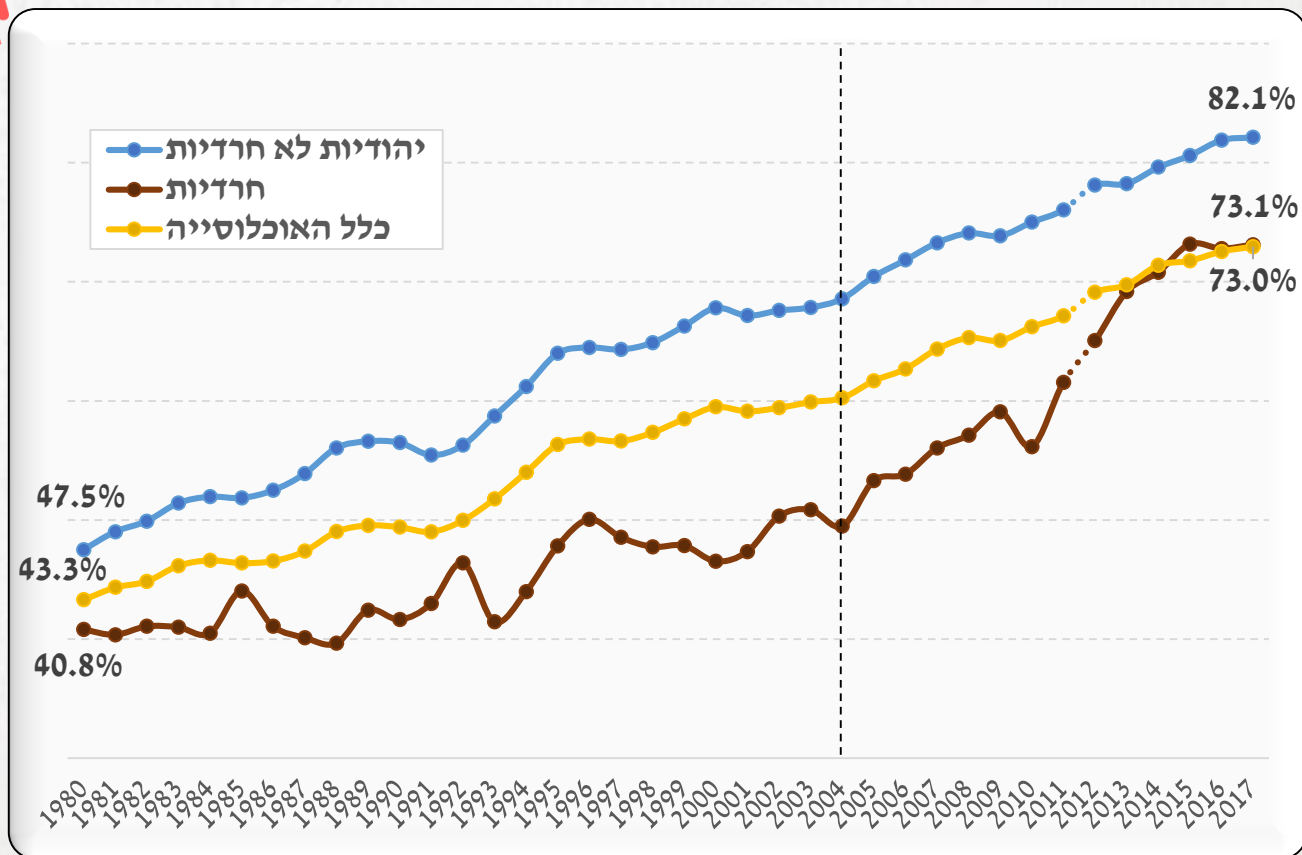
# שיעור תעסוקת נשים

האצה בקצב הצטרפות נשים חרדיות לשוק העבודה



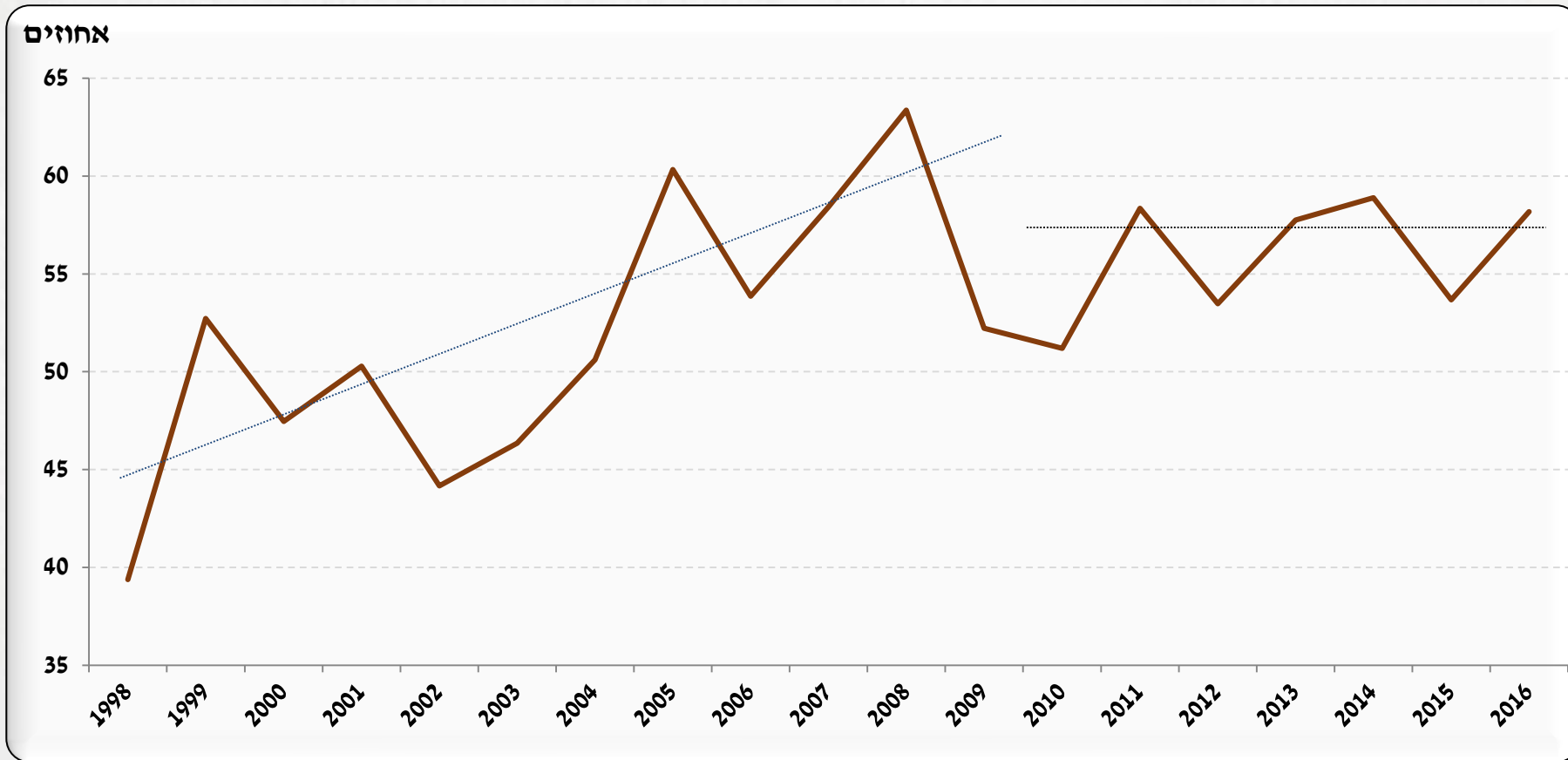
התרחבות מספר המועסקות, נשים  
(שיעורי שינוי מצטברים, אחוזים)

יהודיות לא חרדיות	חרדיות	
42%	201%	2017-2004
9%	42%	2017-2012



# שיעור החרדים העניים (תחולת העוני היחסי)

## נבלמה מגמת עליית שיעור העוני בקרב החרדים





# האם הכול כה טוב?

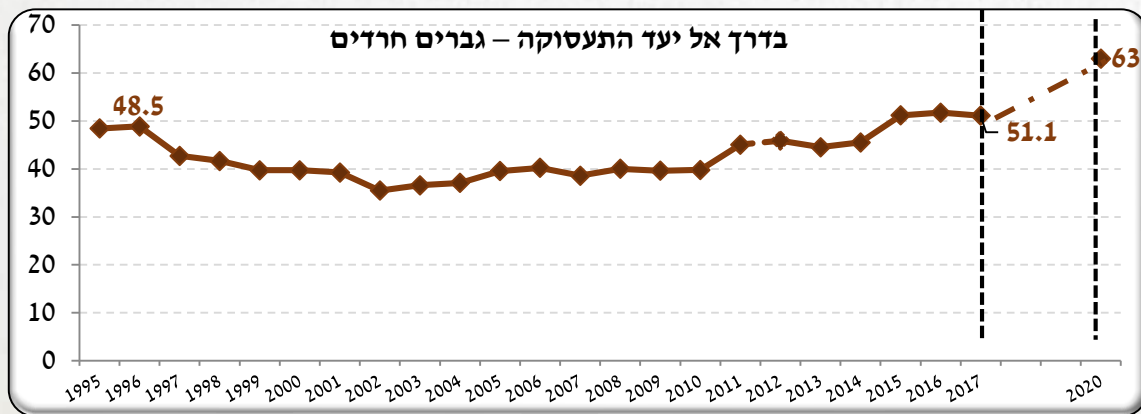
שיעור העוני בחברה החרדית גבוה מאוד  
[החרדים העניים מהווים כרבע מכלל העניים]

# שיעור התעסוקה של גברים חרדים

■ שיעור גבוה מהגברים החרדים אינו מעוניין להשתלב במעגל העבודה

■ כמחצית מהגברים החרדים מועסקים

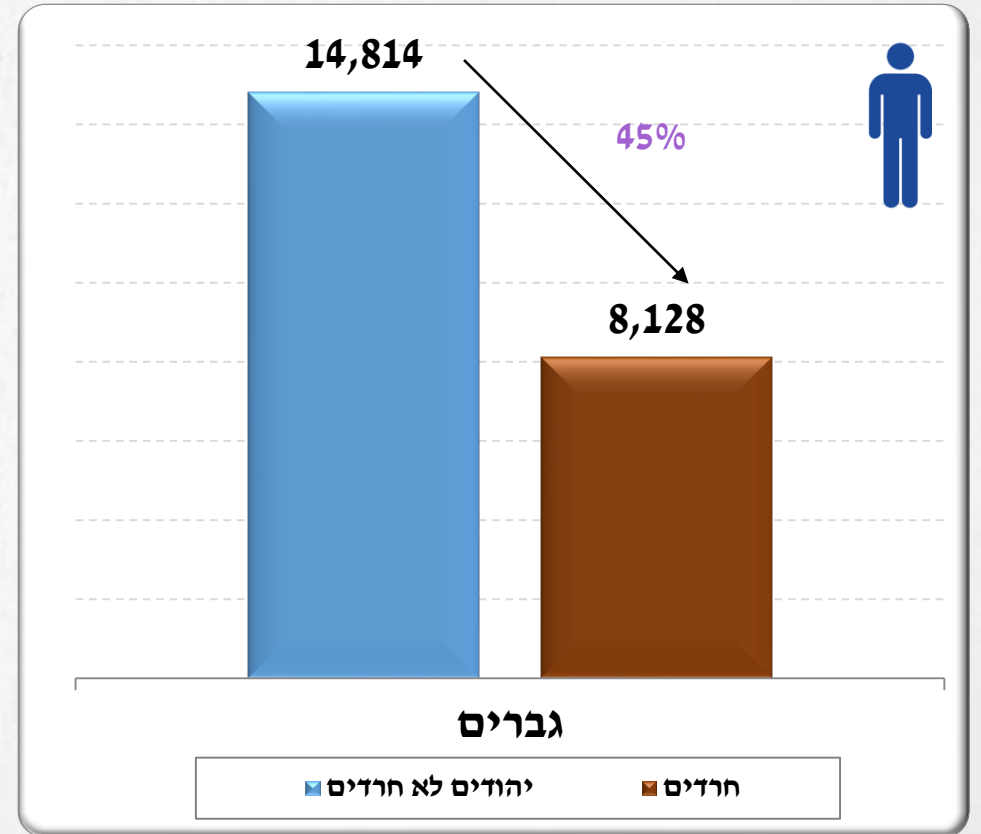
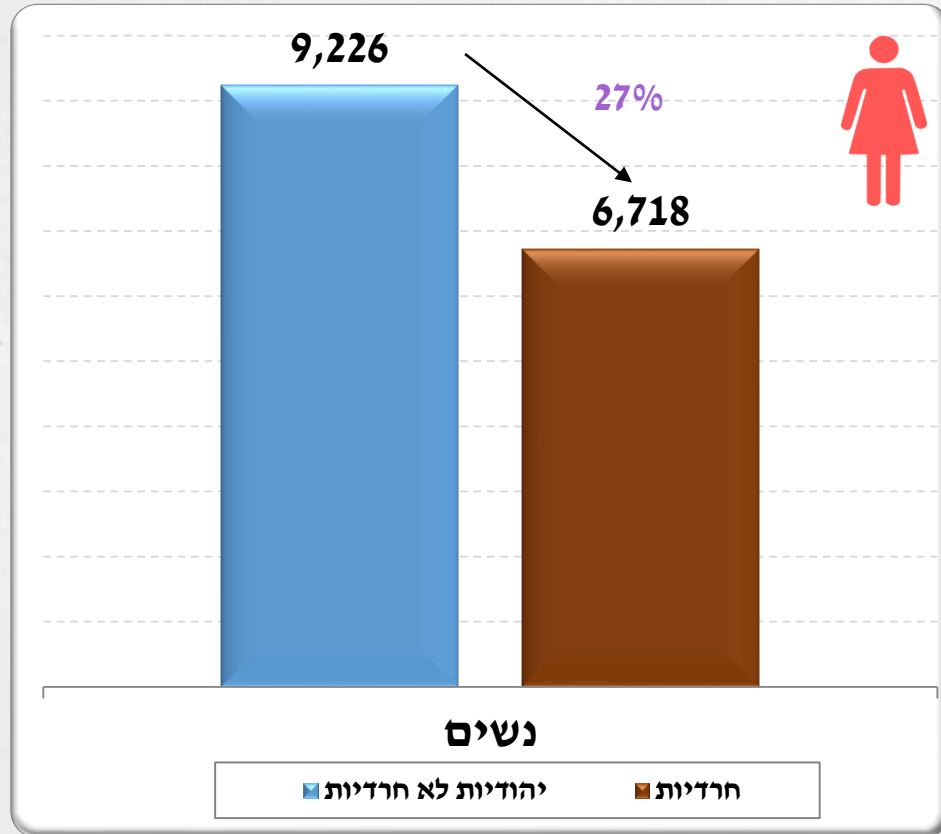
- נמוך בהשוואה לממוצע בקרב גברים יהודים לא חרדים באוכלוסייה – כ-87%
- נמוך בהשוואה לעבר – כ-63% בשנת 1980
- רחוק מהיעד הממשלתי שהוצב לשנת 2020



■ נבלם הגידול בשיעורי התעסוקה

# בנוסף לשיעור התעסוקה, גם איכות התעסוקה חשובה

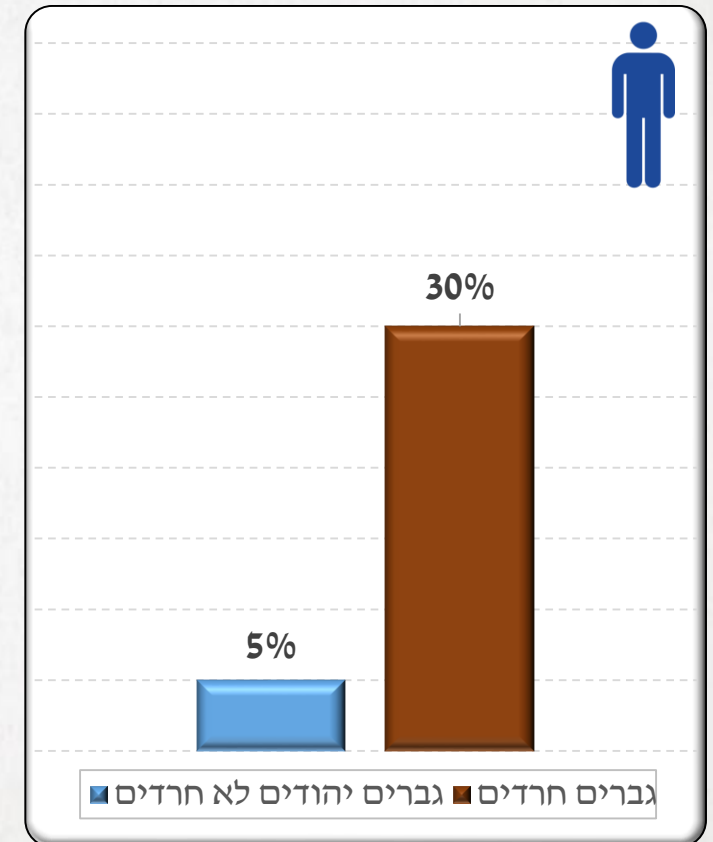
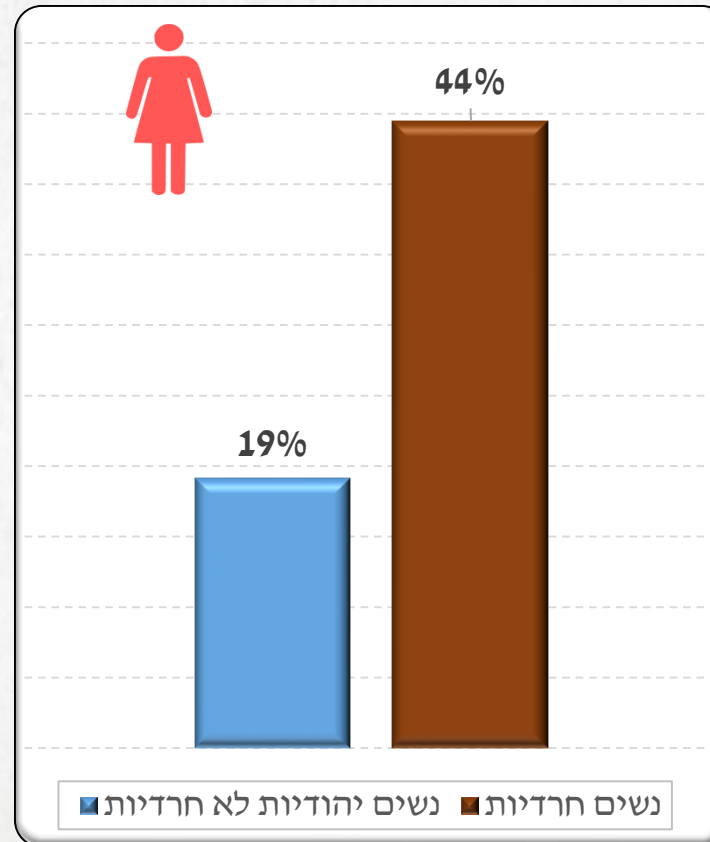
## הכנסה ממוצעת מעבודה שכירה



# התפלגות ענפית – שיעור המועסקים בחינוך

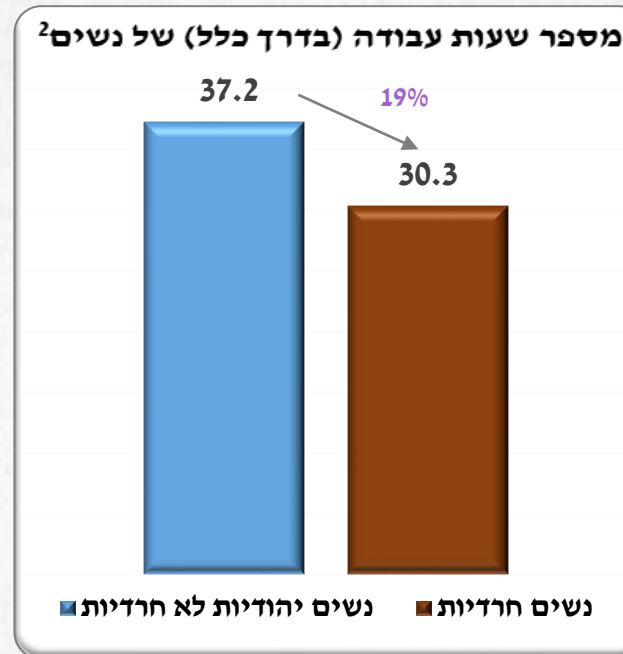
## קשיים

- השכר בחינוך אינו גבוה
- עודף היצע של מורות חרדיות



# מספר שעות העבודה

- נשים חרדיות עובדות פחות שעות



השוואת מספר שעות העבודה של חרדיות לזה של יהודיות לא חרדיות תביא לצמצום ממדי העוני ביותר מעשרה אחוזים<sup>1</sup>

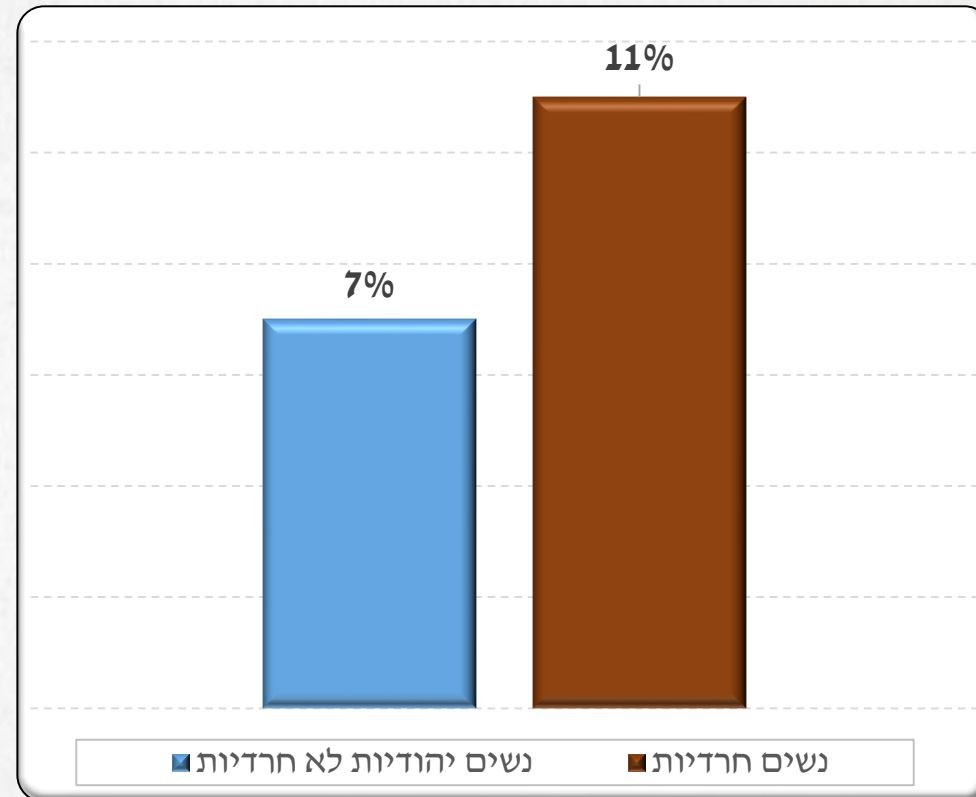
25% מהחרדיות המועסקות במשרה חלקית, עובדות בחלקיות משרה שלא מרצון (כפול מהשיעור בקרב יהודיות לא חרדיות)

- גם גברים חרדים עובדים פחות שעות – בשל קשיים בשוק העבודה ובשל שילוב עבודה עם לימודים בישיבה

# שיעור המדווחות על הפרות זכויות בעבודה

## הסברים

- יכולת מיקוח קטנה לנשים
- עודף היצע של מורות
- רמת רווחיות נמוכה בחלק מהעסקים
- מעמד הלכתי - הסכם בין עובד למעביד וחוקי מגן
- שיעורי חברות נמוכים באיגודי עובדים



בשל היכרות חלקית עם שוק העבודה ומודעות חלקית לזכויות, ההפרה בפועל בחברה החרדית כנראה גבוהה יותר



## ■ אתגרים בעקבות החלטות ממשלה

- בשנתיים האחרונות נבלמה ההתרחבות בתעסוקה בקרב גברים ובקרב נשים

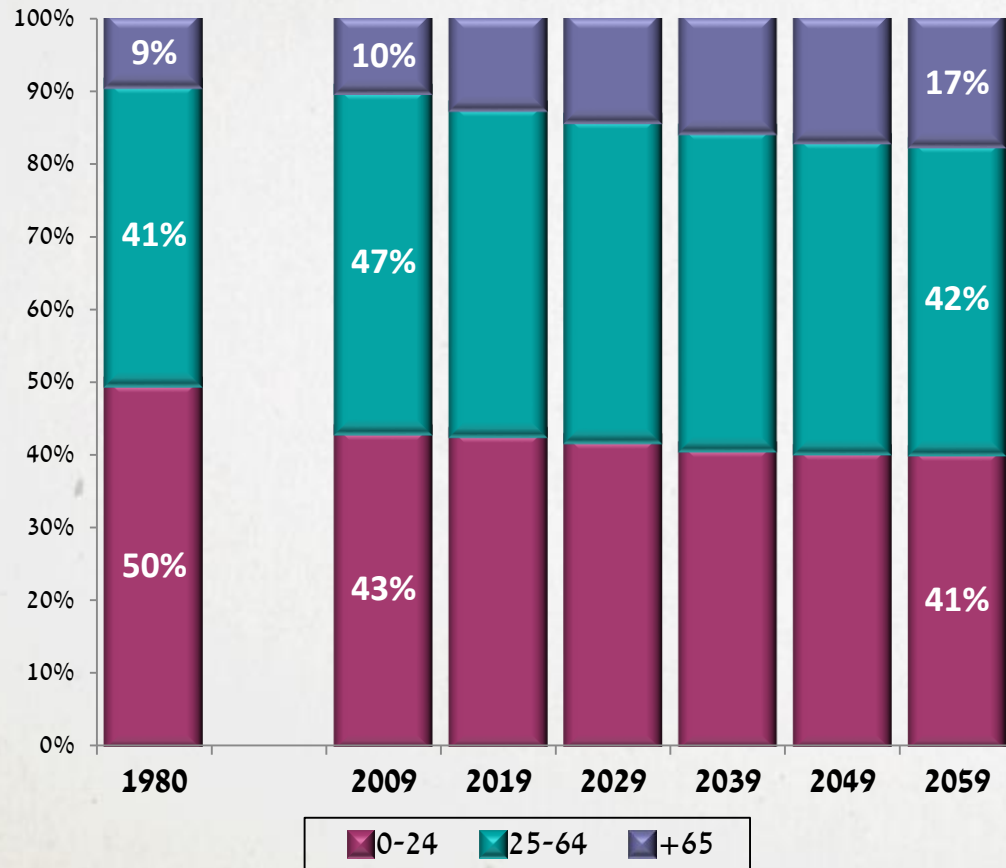
■ **שילוב בתעסוקה איכותית** – מעבר מדגש על כניסה לתעסוקה בלבד, לדגש גם על תעסוקה איכותית

■ **מדיניות המביאה בחשבון את המאפיינים התרבותיים הייחודיים**  
של החברה החרדית

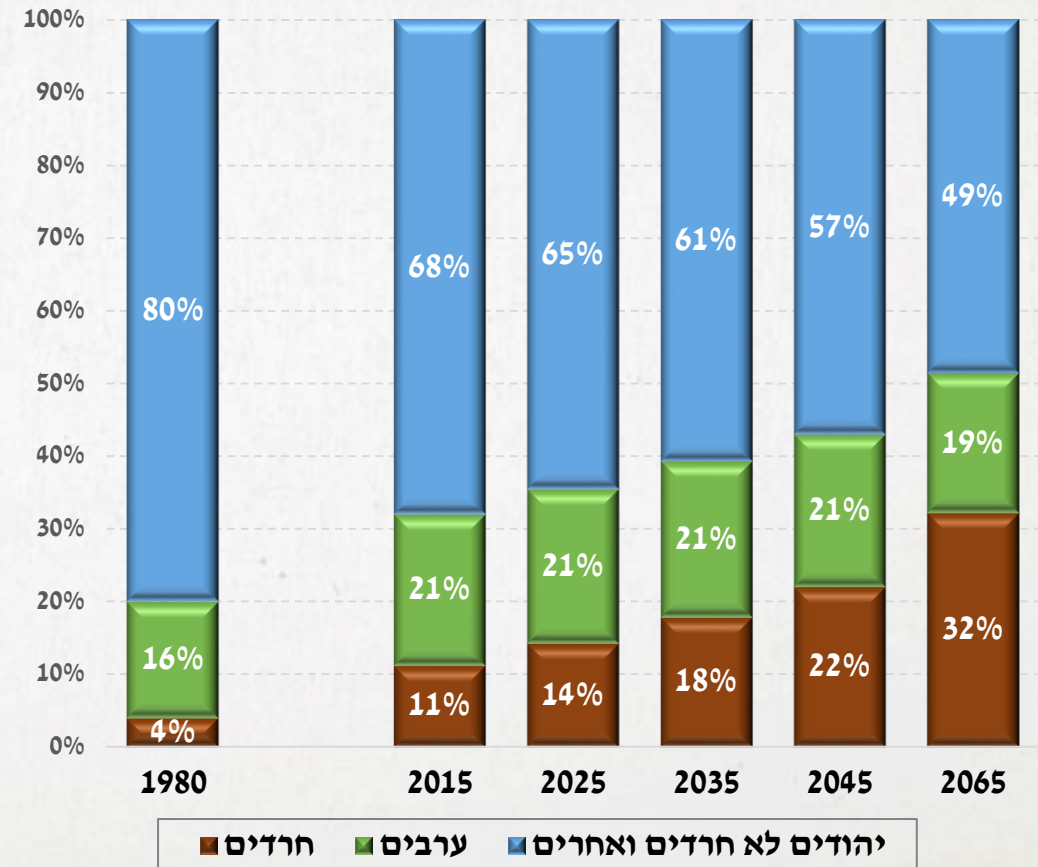
# הדמוגרפיה והשלכותיה

# המגמות הצפויות בדמוגרפיה

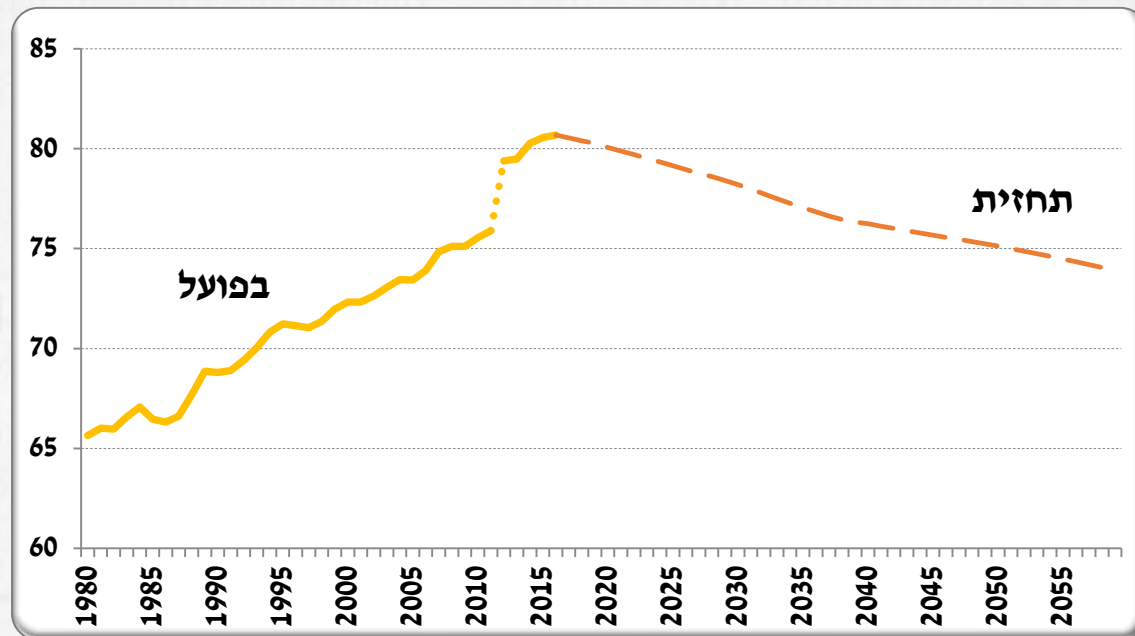
קבוצות גיל כאחוז מהאוכלוסייה



החלק היחסי של קבוצות האוכלוסייה



# שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה - אתגרים



פועל להקטנת 1.3 נקודות  
האחוז מקצב הצמיחה  
השנתי

גידול חלקן של  
האוכלוסיות  
שהשתלבותן  
בשוק העבודה  
חלקי

פועל להקטנת פריון העבודה  
ולהקטנת הצמיחה (כנקודת  
האחוז)

גידול חלקן של אוכלוסיות עם  
הון אנושי שאיננו תואם את  
צרכי שוק העבודה

- **למדינה תפקיד חשוב לסיוע בשילוב החברה הערבית והחרדית**
  - בהיותה המעסיק הגדול במשק
  - כקובעת מדיניות
- **לצעדי מדיניות השפעה מהותית על שילוב בתעסוקה, בכלכלה ובחברה ועל שביעות הרצון**
- בנוסף מוטלת האחריות לשילוב בשוק העבודה על:
  - החברה הערבית והחרדית (החברה בכללותה והאנשים)
  - המעסיקים



# הערות לסיכום התועלת למעסיקים

• פתרון למחסור בעובדים

• הרחבת הגמישות התפעולית – לאוכלוסיות שונות צרכים שונים

• הגדלת היצירתיות והחדשנות והעלאת הפרייון והרווחיות – גישה למגוון רחב יותר של רעיונות  
וגישות של עובדים המגיעים מתרבות ומנטליות שונה

• שיפור איכות וטיב העבודה – שיפור איכות שירות הלקוחות דרך הבנת צרכי מגוון הלקוחות

• קידום ערכים חברתיים ושיפור תדמית הארגון

• קידום יעדי הארגון והרחבת יעדים – חדירה לשווקים חדשים בעולם, כשווקים עם נגיעה לאוכלוסיות  
המגוונות



# הדרך להשגת הפתרון

## תכניות גיוס מותאמות אוכלוסיות מגוונות

- הצהרת כוונות והגדרת יעדים
- מיפוי צרכי הארגון ומיפוי המאפיינים התרבותיים-תעסוקתיים והחסמים של האוכלוסיות המגוונות
- התאמת כלי גיוס - פרסום מכרזים ומודעות דרושים באתרים נגישים לאוכלוסיות מגוונות, הסתייעות במגזר האזרחי
- התאמת תהליכי המיון לקליטת עובדים
- עבודה עם האוכלוסיות המגוונות ועם מועמדים פוטנציאליים

# גיוון תעסוקתי, הכלה וקיימות

## לצד תכניות לגיוון תעסוקתי חשוב להפעיל

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

# תודה על ההקשבה

ניצה (קלינר) קסיר  
[nitsa@machon.org.il](mailto:nitsa@machon.org.il)