

שילוב אוכלוסיות מגוונות בתעסוקה

ניצה (קלינר) קסיר
עמיתה בכירה, המכון החרדי למחקרי מדיניות*

הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה

בני ברק

2 בינואר, 2017

מה במצגת?

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

מי האוכלוסיות המגוונות

גיוון תעסוקתי

הזדמנויות תעסוקתיות למועמדים בעלי תרבות, מוצא, מין וגיל שונים, כך שהמשאב האנושי בארגון ישקף טוב יותר את הגיוון האנושי. הגיוון מאפשר גישה שוויונית לכל המועמדים ומתן מענה עסקי וחברתי לעסקים ולחברה.

ממדי גיוון בכוח העבודה:





"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

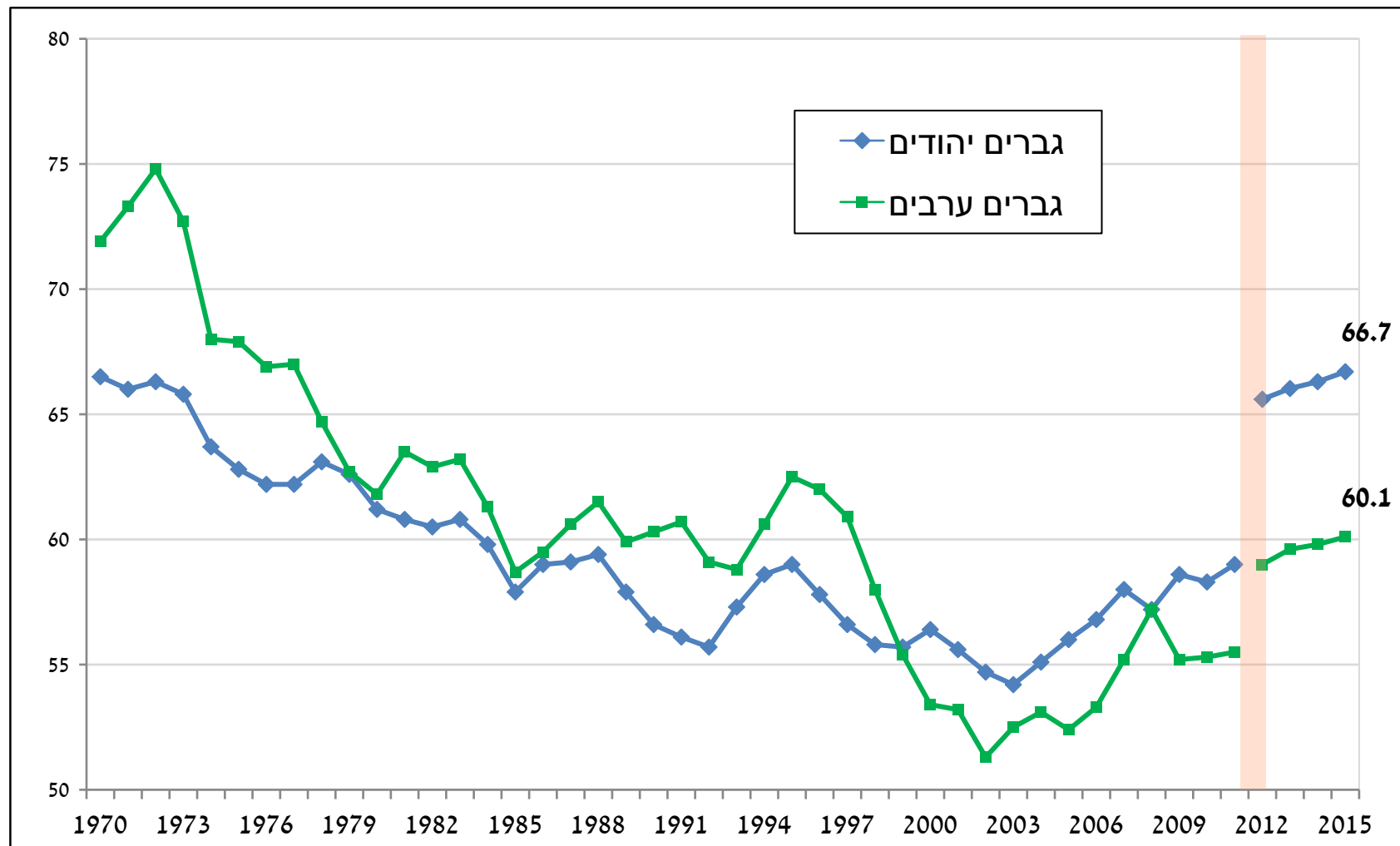
תעסוקת ערביי ישראל

מגמות, השלכות ומדיניות

עובדות מרכזיות

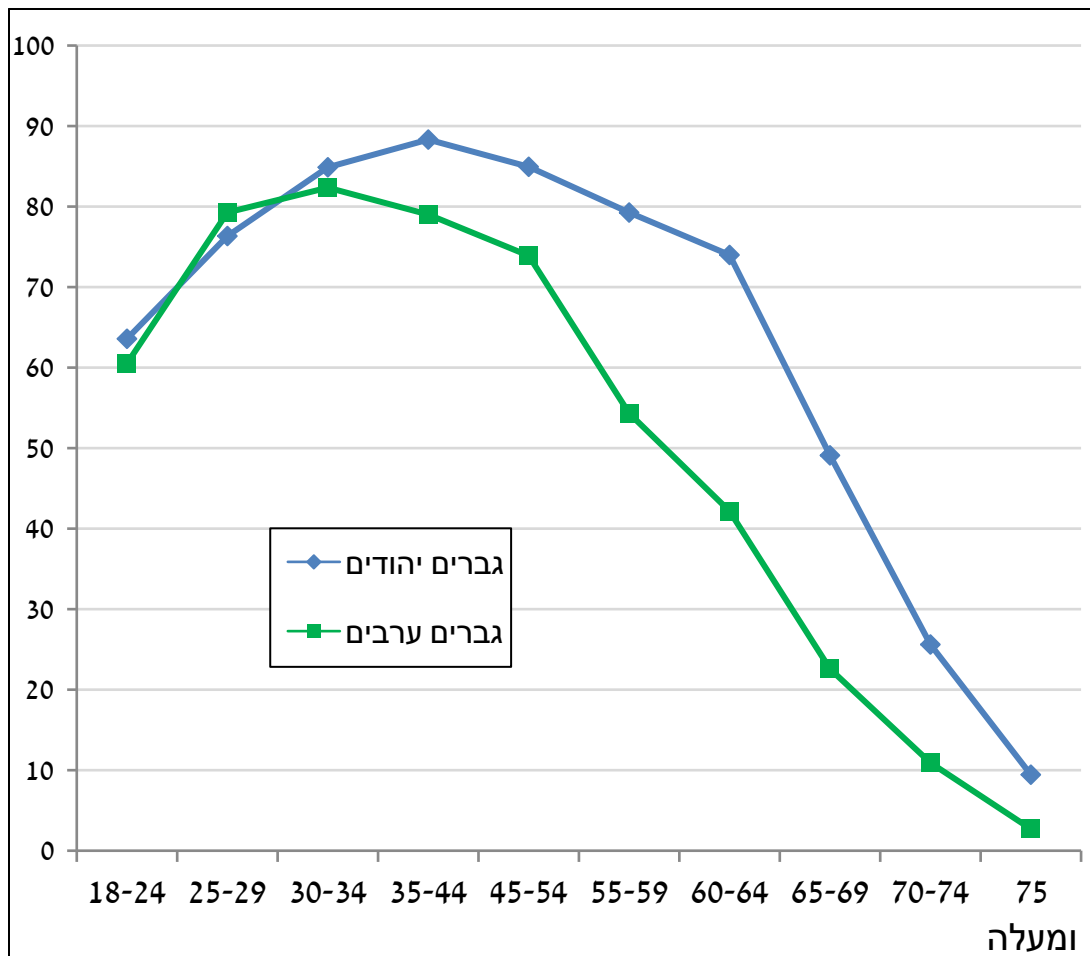
שיעור תעסוקה - גברים, גילאי 15 ומעלה

¹2015-1970



המקור: Kasir (Kaliner) Nitsa and Eran Yashiv (2014), "The Labor Market of Israeli Arabs – Key Features and Policy Solutions." ועיבודים מסקרי כוח אדם. ¹בסדרה יש שבר שכן שונו הגדרות התעסוקה בין שנת 2011 ל-2012, מתעסוקה אזרחית לתעסוקה הכוללת גם תעסוקה צבאית.

שיעורי תעסוקה לפי גיל, 2015



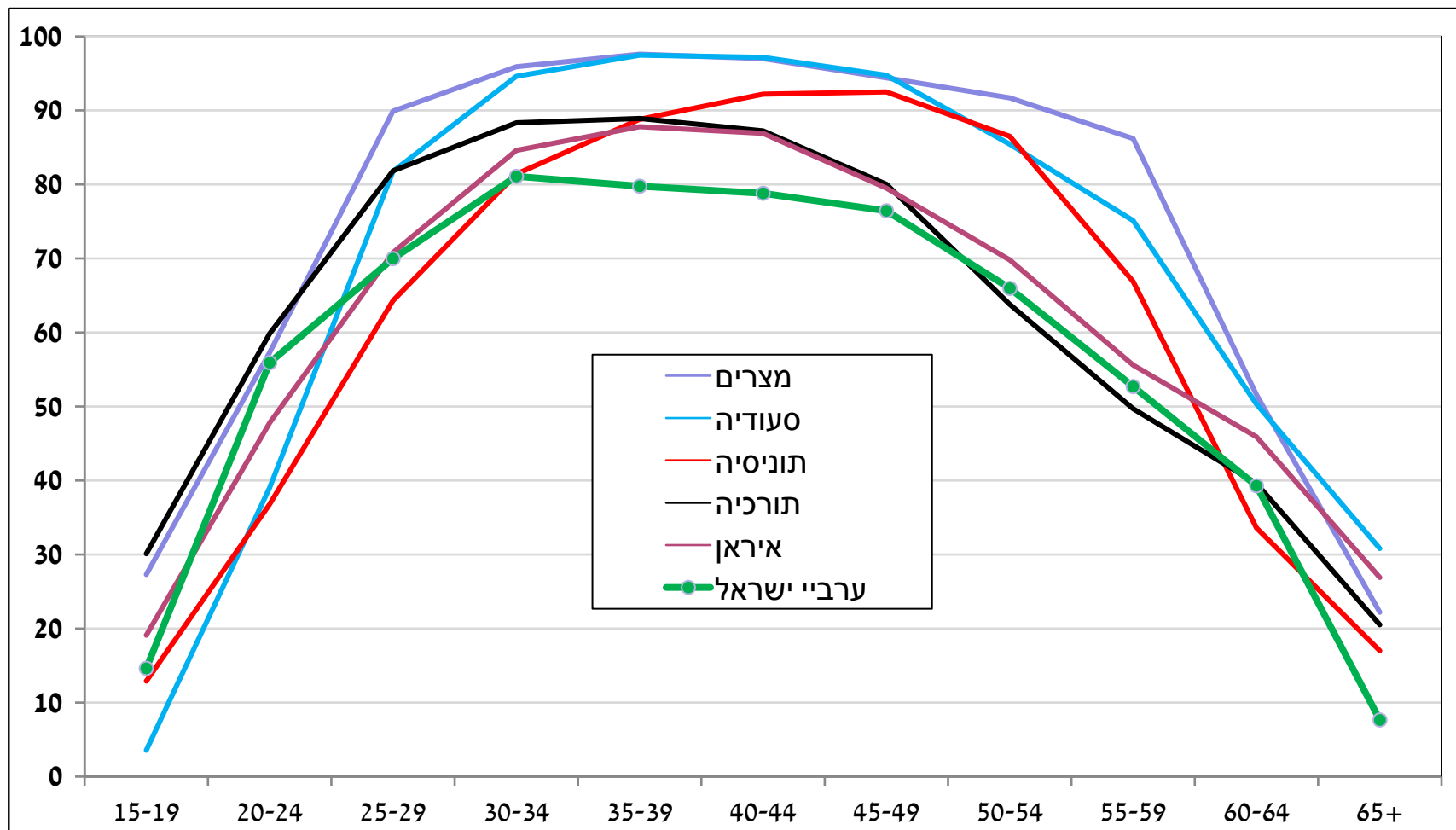
פרישה מוקדמת של ערביי ישראל חריגה בהשוואה:

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

המקור: Kasir (Kaliner) Nitsa and Eran Yashiv (2014), "The Labor Market of Israeli Arabs – Key Features and Policy Solutions."

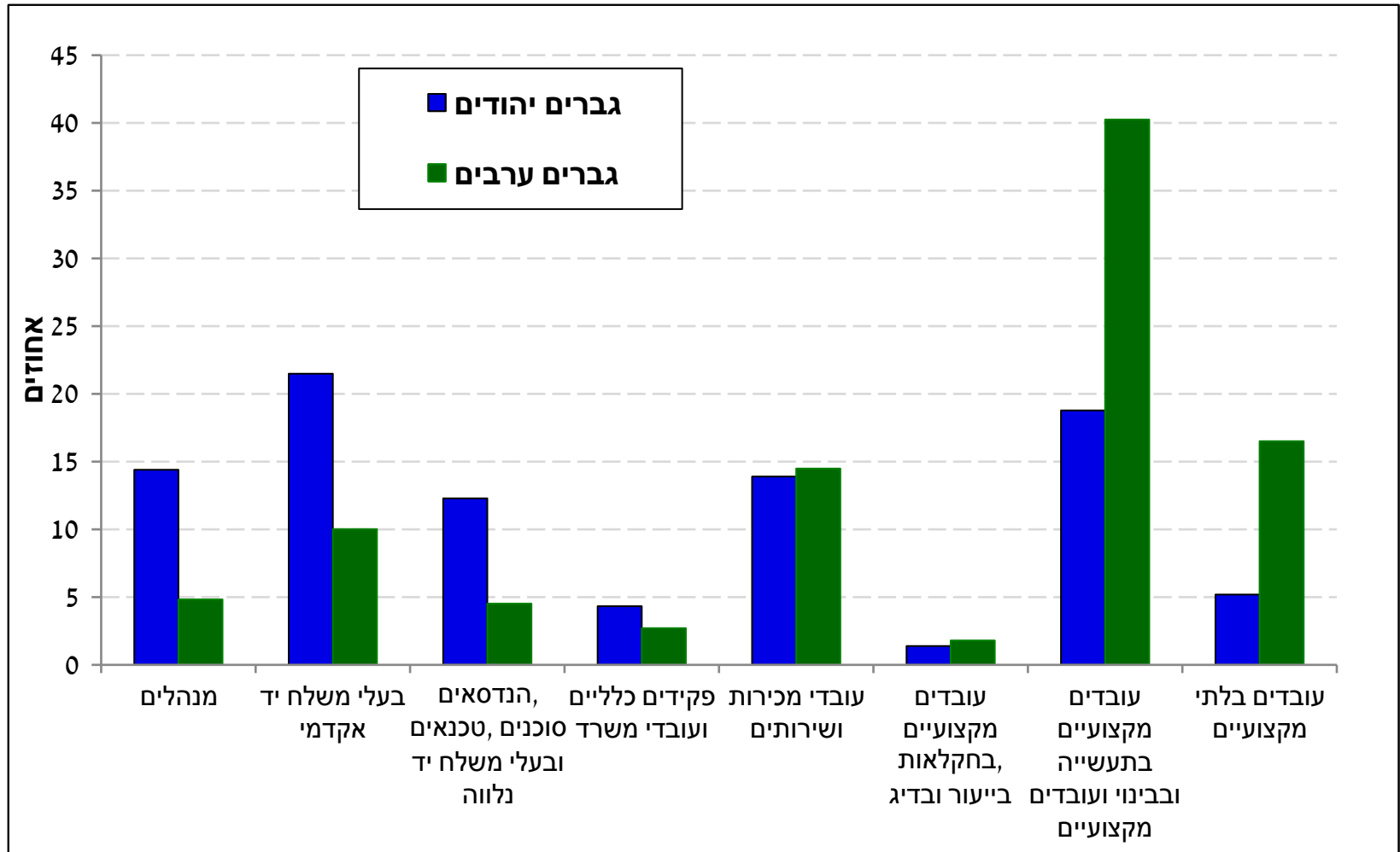
עיבודים מסקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, עיבודים מעודכנים לשנת 2015.

שיעור התעסוקה של גברים ערבים ישראלים ושל גברים במדינות ערביות ומוסלמיות, 2010/2011



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

תעסוקת גברים ערבים ויהודים לפי משלח יד, 2015



המקור: Kasir (Kaliner) Nitsa and Eran Yashiv (2014), "The Labor Market of Israeli Arabs – Key Features and Policy Solutions."

עיבודים מסקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, עיבודים מעודכנים לשנת 2015. (לא כולל לא ידוע)

הבעיות העיקריות בשוק העבודה בקרב הגברים הערבים

ריכוז תעסוקתי במשלחי יד בעלי מיומנות נמוכה וכושר פיסוי

פרישה מוקדמת משוק העבודה המתאפשרת בשל:

- קיומן של תמיכות ממשלתיות

- מאפיין תרבותי - תמיכת הילדים בהוריהם מגיל צעיר

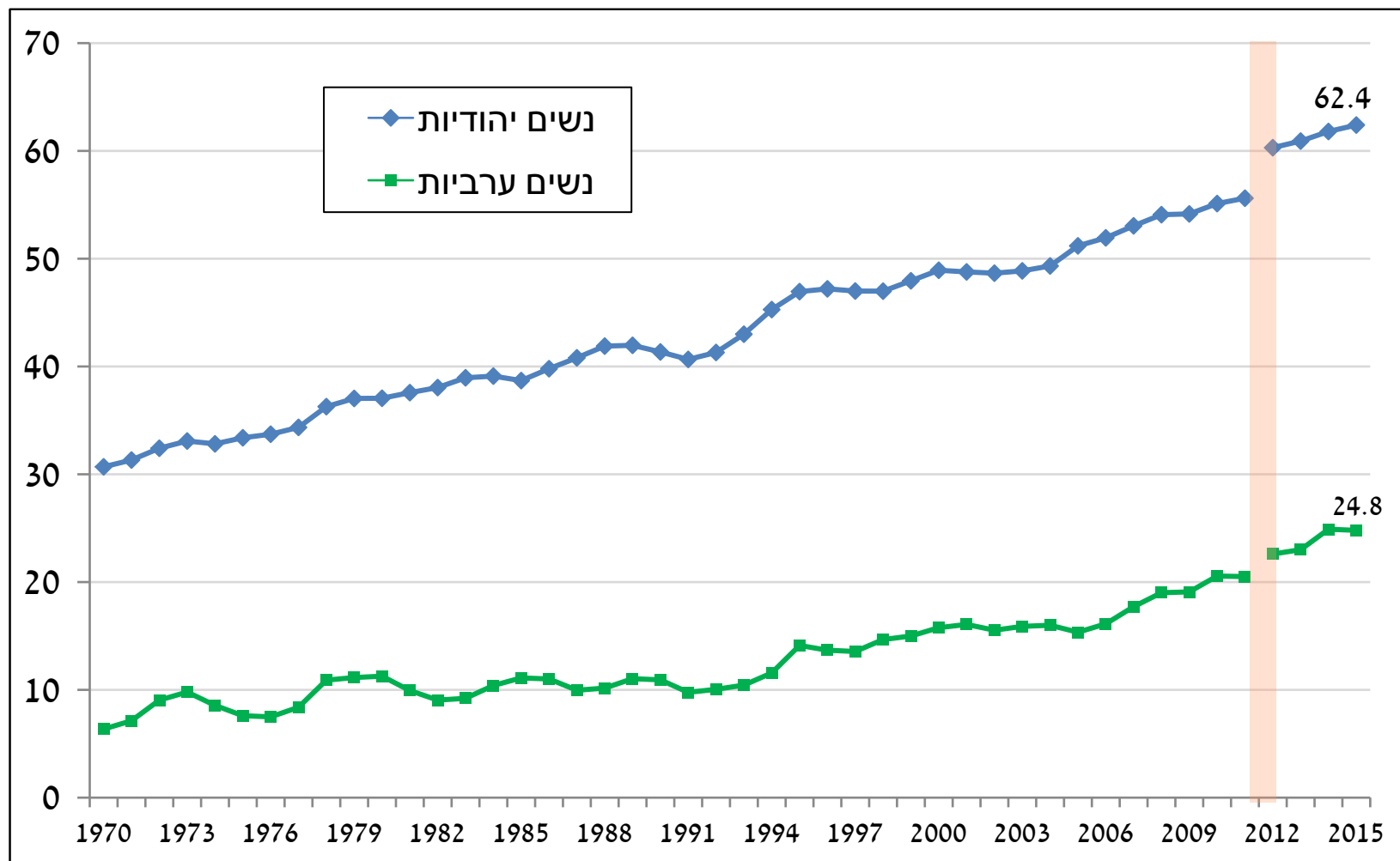
שכר ממוצע נמוך יחסית *

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

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

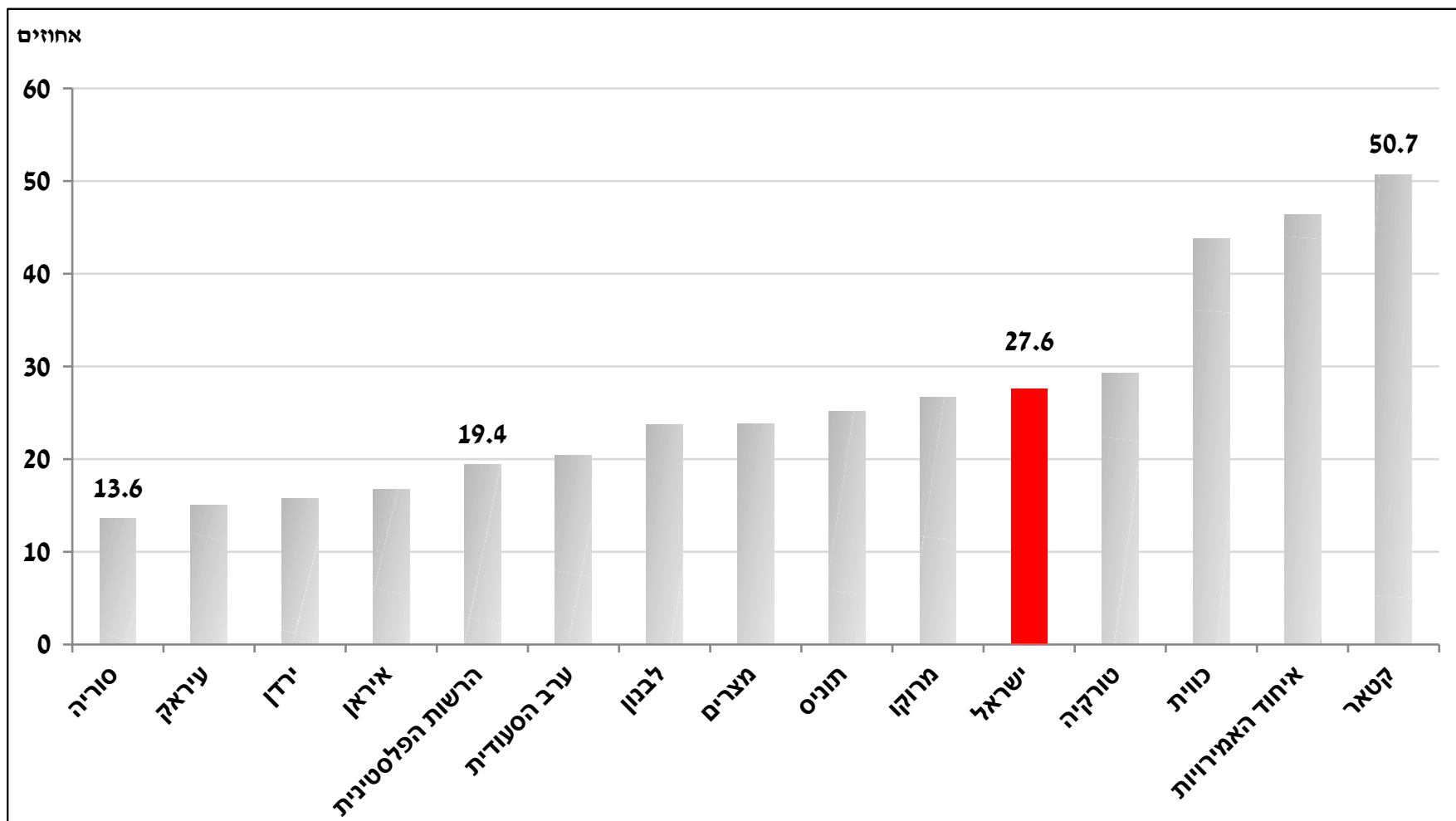
* המקור: עיבודים מסקר הוצאות משקי בית 2015 של הלמ"ס. (עיבוד לגילאי העבודה העיקריים).

שיעור תעסוקה – נשים, גילאי 15 ומעלה 2015-1970¹



המקור: Kasir (Kaliner) Nitsa and Eran Yashiv (2014), "The Labor Market of Israeli Arabs – Key Features and Policy Solutions." ועיבודים מסקרי כוח אדם. ¹בסדרה יש שבר שכן שונו הגדרות התעסוקה בין שנת 2011 ל-2012, מתעסוקה אזרחית לתעסוקה הכוללת גם תעסוקה צבאית.

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



המקור: אתר הבנק העולמי, PCBS-הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה הפלסטינית והשנתון הסטטיסטי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

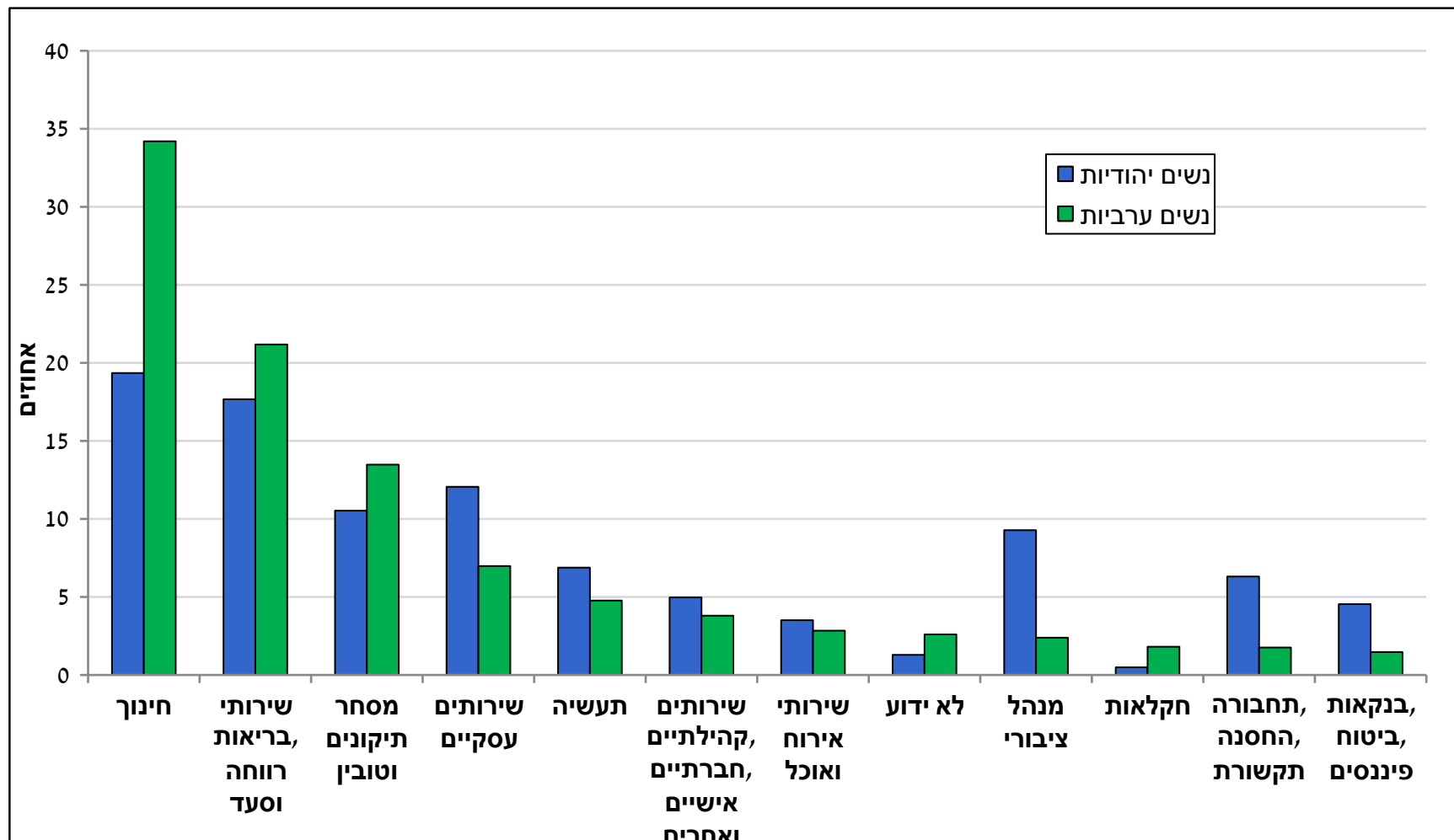
מודרניות לעומת מסורתיות (תרגיל שרירותי)

התפלגות ושיעור השתתפות של נשים ערביות לפי מידת מודרניות ¹		
שיעור השתתפות	משקל באוכלוסייה	
	9.2%	נשים מודרניות
	19.1%	נשים מסורתיות
המקור: עיבודים מהסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2005.		
<p>¹אישה "מודרנית" הוגדרה כאן כבעלת 13 ומעלה שנות לימוד; המצב המשפחתי- פרודה או גרושה או רווקה או נשואה (או אלמנה) עם לא יותר משני ילדים; משתמשת במחשב ובעלת רישיון נהיגה. אישה "מסורתית" הוגדרה בחישוב זה כערבייה בעלת 10 שנות לימוד ומטה; המצב המשפחתי- נשואה או אלמנה עם 3 ילדים ומעלה; ללא רישיון נהיגה ולא משתמשת במחשב. החישוב נעשה עבור נשים בנות 25-44</p>		

מודרניות לעומת מסורתיות (תרגיל שרירותי)

התפלגות ושיעור השתתפות של נשים ערביות לפי מידת מודרניות ¹		
שיעור השתתפות	משקל באוכלוסייה	
75.4%	9.2%	נשים מודרניות
1.0%	19.1%	נשים מסורתיות
המקור: עיבודים מהסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2005.		
<p>¹אישה "מודרנית" הוגדרה כאן כבעלת 13 ומעלה שנות לימוד; המצב המשפחתי- פרודה או גרושה או רווקה או נשואה (או אלמנה) עם לא יותר משני ילדים; משתמשת במחשב ובעלת רישיון נהיגה. אישה "מסורתית" הוגדרה בחישוב זה כערבייה בעלת 10 שנות לימוד ומטה; המצב המשפחתי- נשואה או אלמנה עם 3 ילדים ומעלה; ללא רישיון נהיגה ולא משתמשת במחשב. החישוב נעשה עבור נשים בנות 25-44</p>		

תעסוקת נשים ערביות ויהודיות לפי ענף, 2015



מקור: Kasir (Kaliner) Nitsa and Eran Yashiv (2014), "The Labor Market of Israeli Arabs – Key Features and Policy Solutions." עיבודים לסקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, עיבודים מעודכנים לשנת 2015.

הבעיות העיקריות בשוק העבודה בקרב הנשים הערביות

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

הבעיות העיקריות בשוק העבודה בקרב הנשים הערביות - המשך

הבעיות מתמקדות

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

בעיות נוספות

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

▪ **ריכוז גיאוגרפי וענפי**

הצטמצמות התעסוקה הערבית למרחב מוגבל בכל המישורים:

- המיומנויות

- הפריזון

- השכר

- המיקום

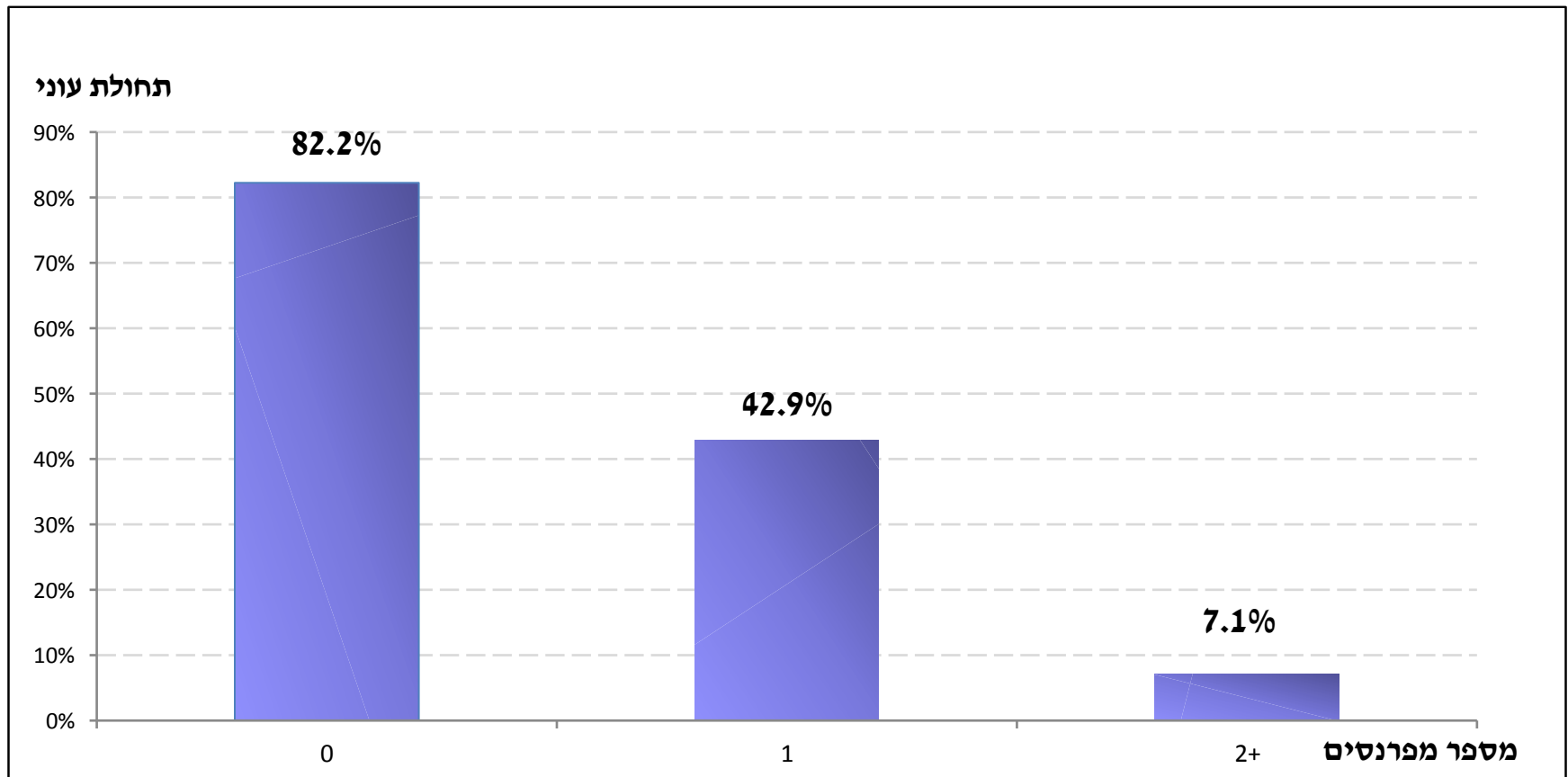
- הניידות

- היקפי המשרה ועוד

המקור: ישיב ערן וניצה (קלינר) קסיר, 2012, "נשים ערביות בשוק העבודה בישראל: מאפיינים וצעדי מדיניות", הרבעון לכלכלה 2011, 1-2, מרץ-יוני, עמ' 120-160

המשמעויות של השילוב החלקי של ערביי ישראל

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



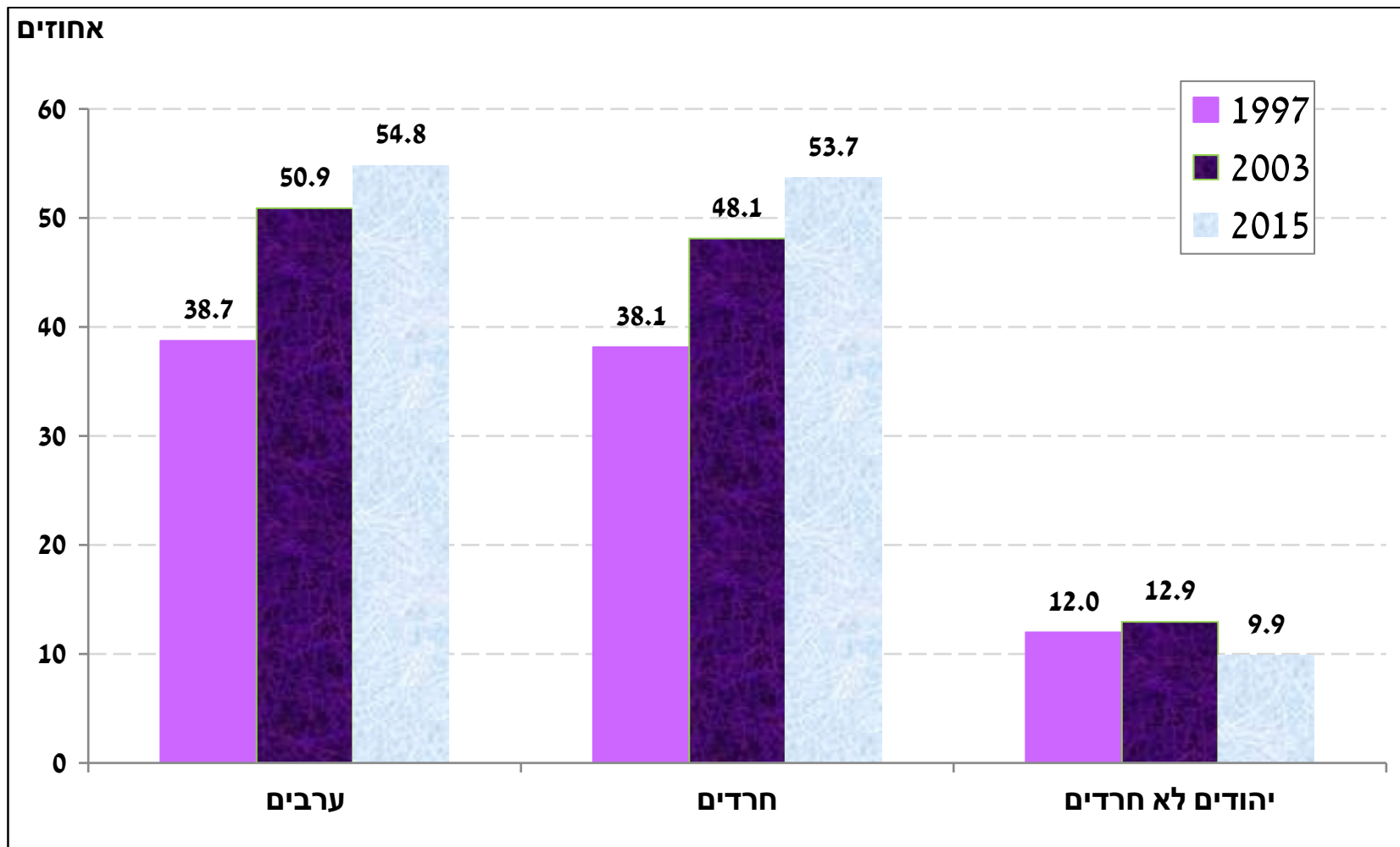
הסתברות להימצא מתחת לקו העוני קטנה ככל שמספר המפרנסים גדל (פלוג קרנית וניצה קסיר-קלינר²)

המקור: עיבודים לסקר הוצאות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. מבוסס על דוח המוסד לביטוח לאומי, 2015

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

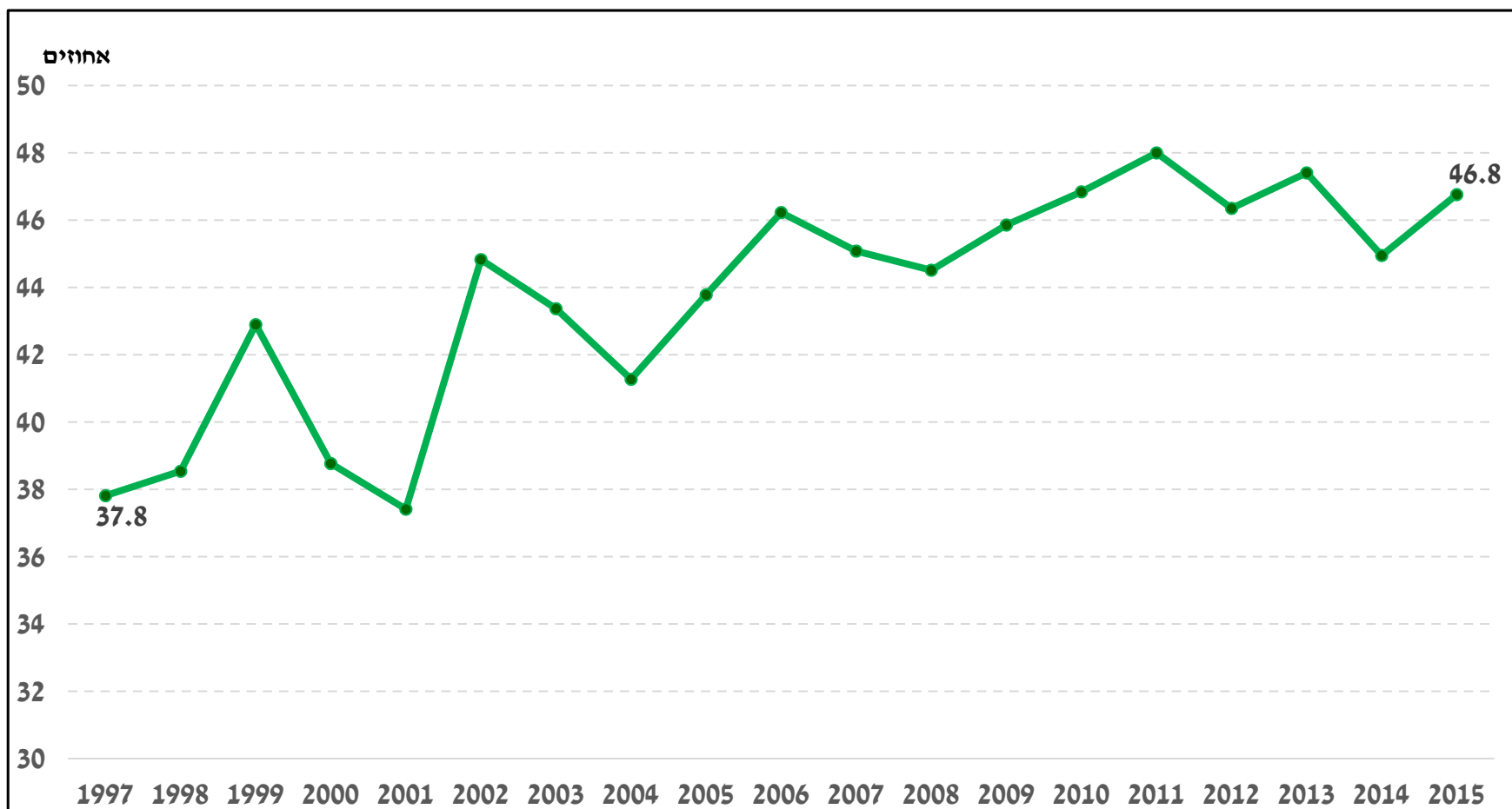
2. מתוך: פלוג קרנית וניצה קסיר קלינר, "על עוני עבודה ומה שביניהם", רבעון לכלכלה.

תחולת העוני היחסי (נפשות) לפי קבוצות אוכלוסייה 1997, 2003, ו-2015



מקור: עיבודים מסקרי הכנסות והוצאות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

שיעור הערבים העניים מכלל העניים



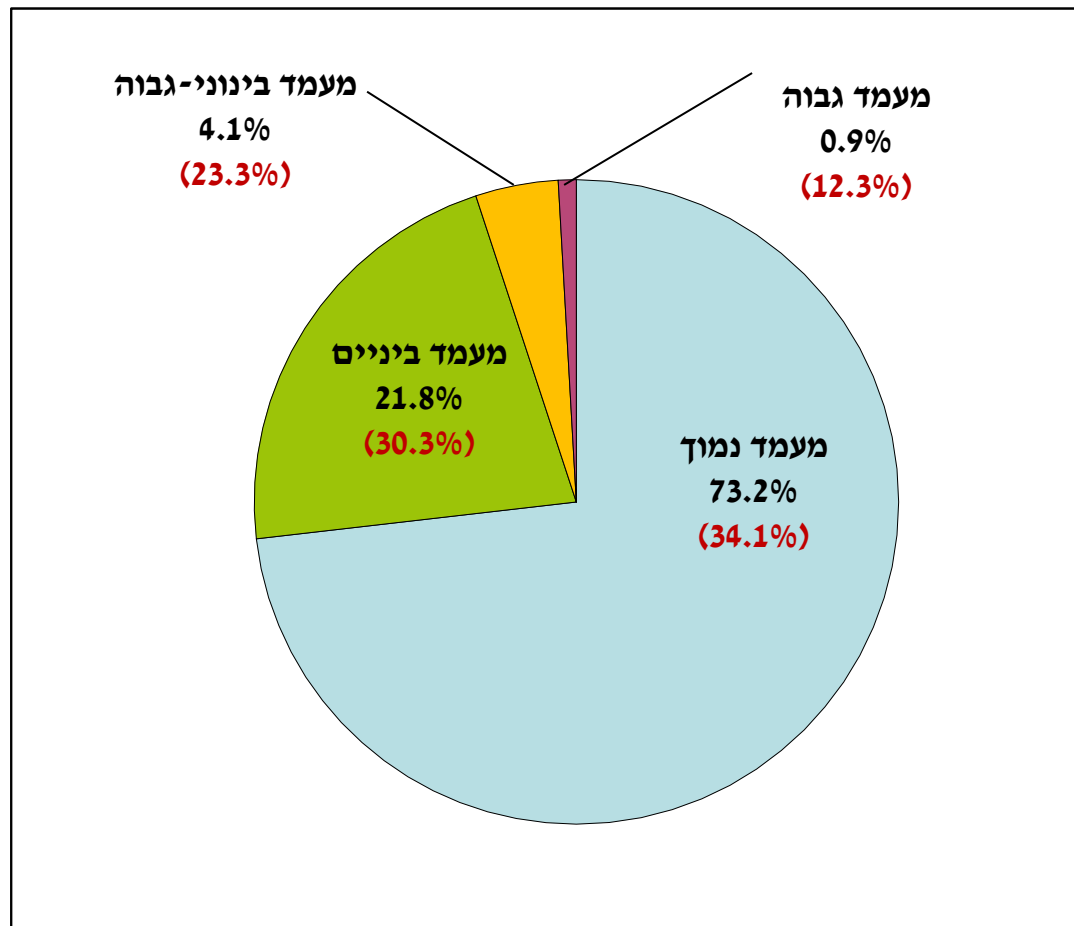
מקור: עיבודים מסקרי הכנסות והוצאות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
החל משנת 2012 המדידה מתבצעת באמצעות סקר הוצאות.

המגזר הערבי: חלוקה למעמדות, 2015

(בהשוואה לכלל האוכלוסייה)

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

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



השלכות נוספות של השילוב החלקי בשוק העבודה

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

← עוני בין-דורי

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

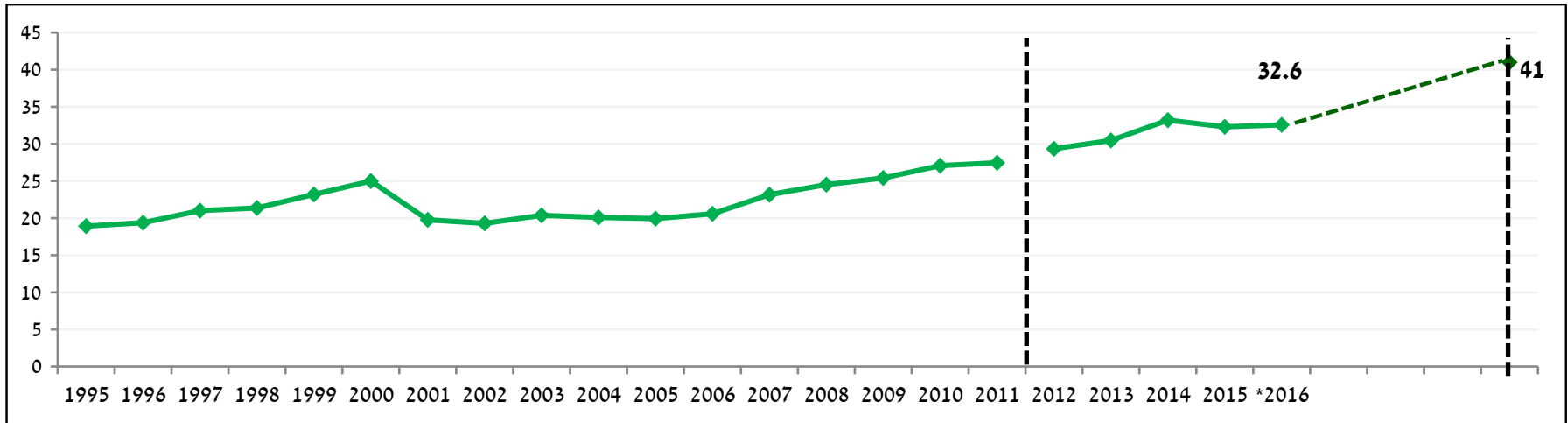
הגברת שילובם של ערביי ישראל בשוק העבודה

רציונל וכיוונים נדרשים

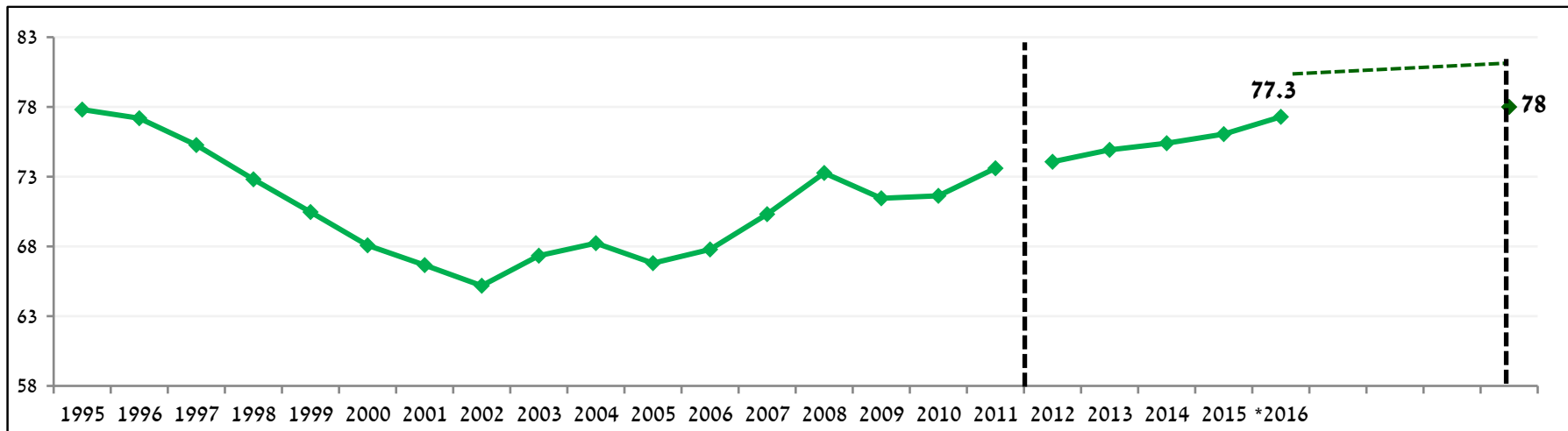
בדרך אל היעד – יעדי משנה לשיעורי התעסוקה

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

נשים ערביות (גילאי 25-64)



גברים ערבים (גילאי 25-64)



¹בסדרה יש שבר שכן שונו הגדרות התעסוקה בין שנת 2011 ל-2012, מתעסוקה אזורית לתעסוקה הכוללת גם תעסוקה צבאית.

מקור: עיבודים לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. * נתוני 2016 מתייחסים לשלושת הרבעונים הראשונים של השנה

הרציונל בבסיס המלצות המדיניות

הבעיות

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

כיוונים

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

מדיניות ממשלתית נדרשת

הבעיות שבהן צריכה המדיניות לטפל

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

תחומים שבהם נדרשת התערבות ממשלתית

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

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

התשואה מצעדי המדיניות

ההשקעה תוביל ל -

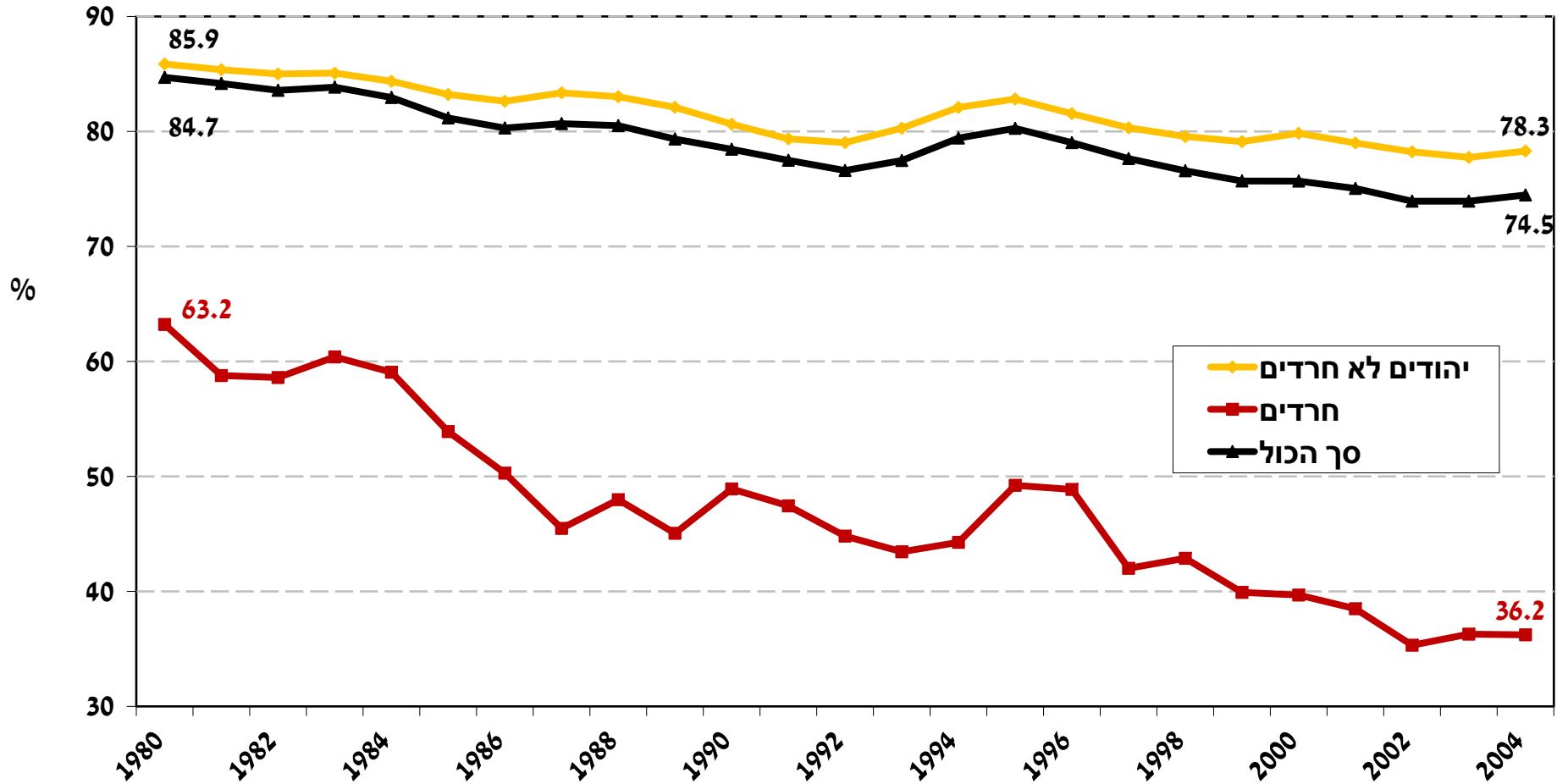
- שיפור המצב הכלכלי של המגזר הערבי
- צמצום הפערים הכלכליים בין יהודים וערבים, וצמצום הניכור מהמדינה וממוסדותיה
- צמיחה כלכלית - שיעור תשואה פנימי של 7% אחוזים לשנה*
- הגדלת המיסוי וצמצום היקף תשלומי ההעברה
- הגדלת החוסן הלאומי

תעסוקת חרדים

מגמות והשלכות

מגמות מרכזיות בתעסוקת חרדים עד תחילת שנות האלפיים

שיעור תעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה, גברים 25-64



מקור: עיבודים לסקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

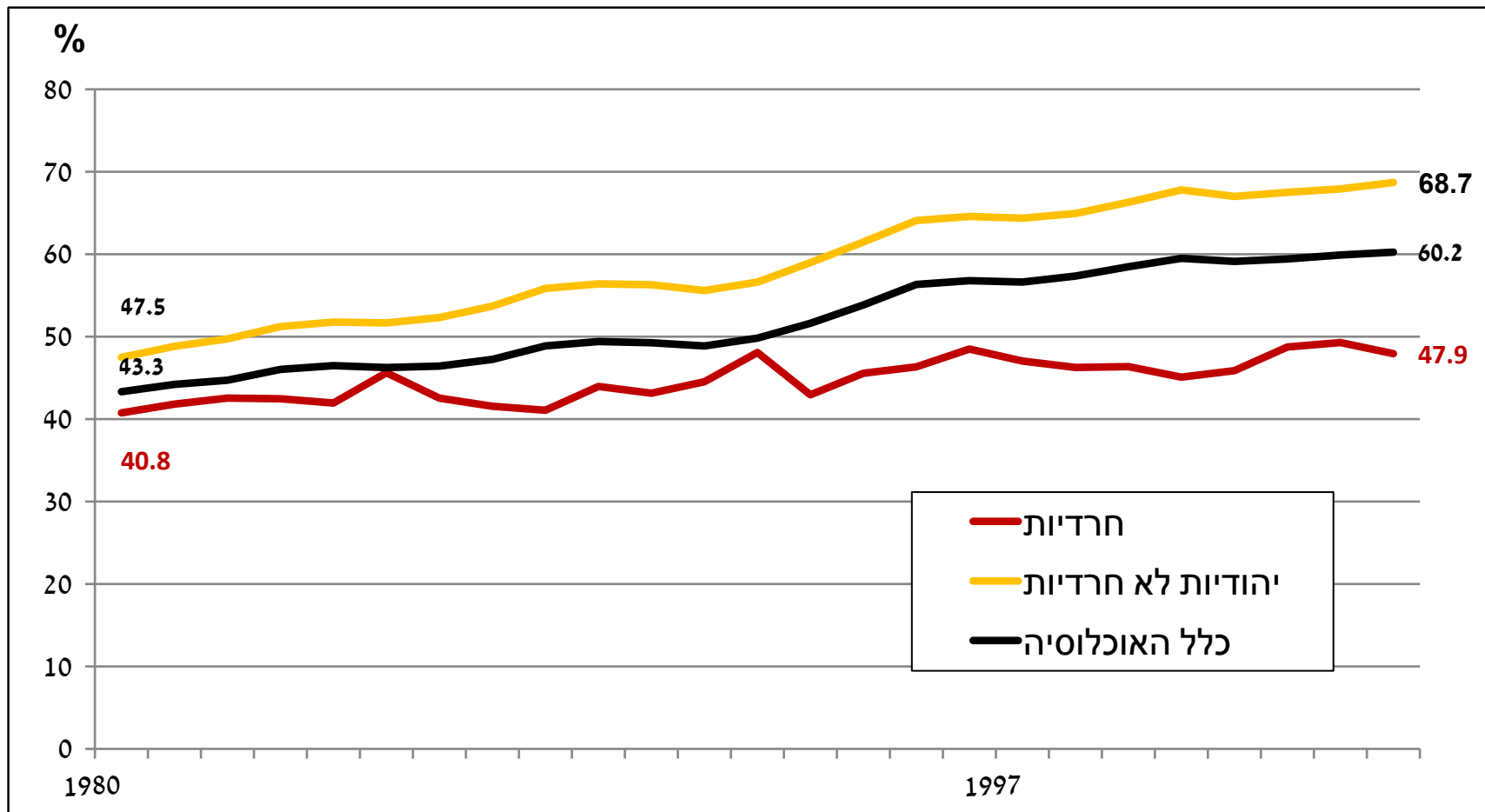
גורמים מרכזיים לירידה החדה בשיעורי התעסוקה של גברים חרדים

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

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

שיעורי תעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה, נשים

גילאי 25-64

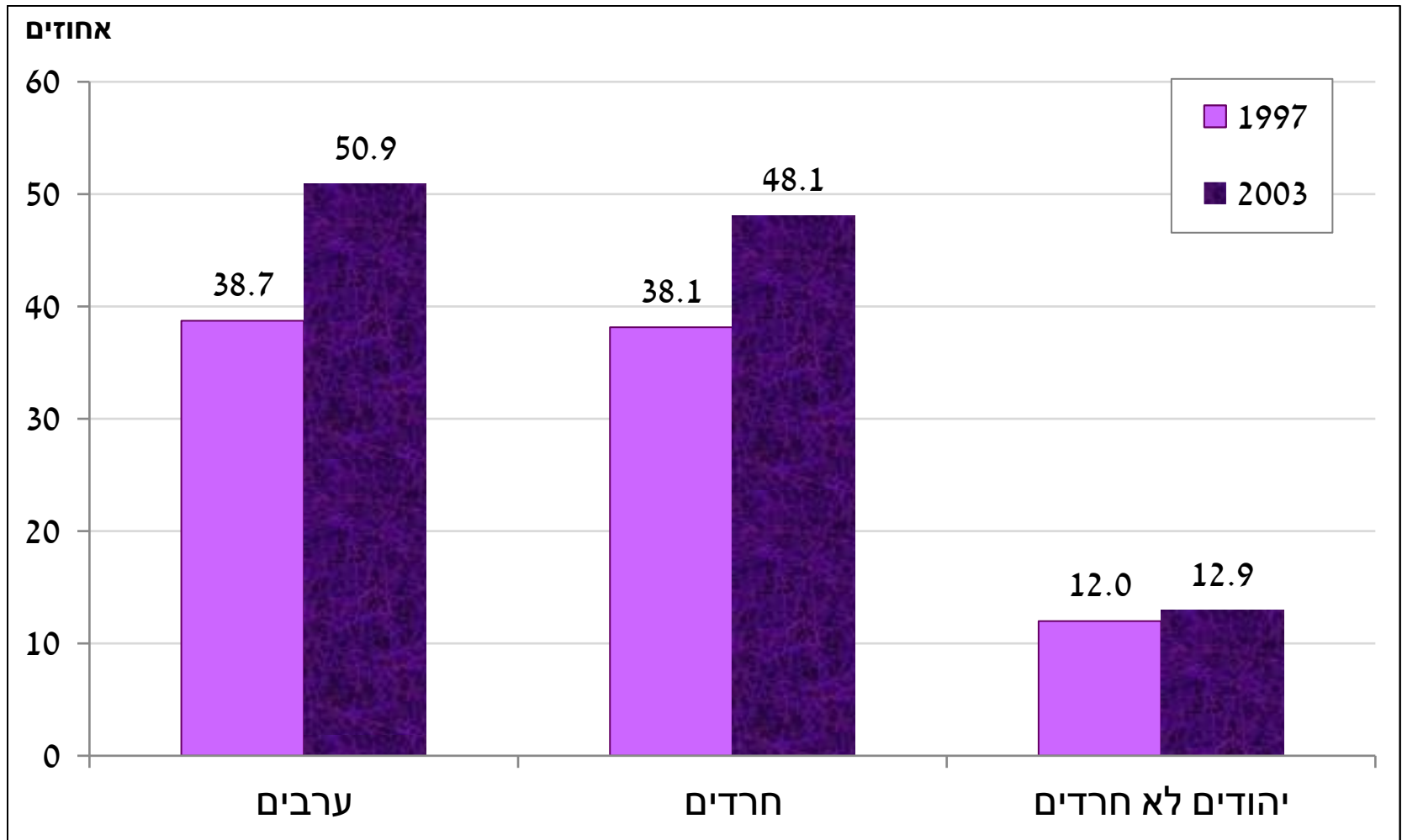


מקור: עיבודים לסקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

השלכות

תחולת העוני היחסי (נפשות) לפי קבוצות אוכלוסייה

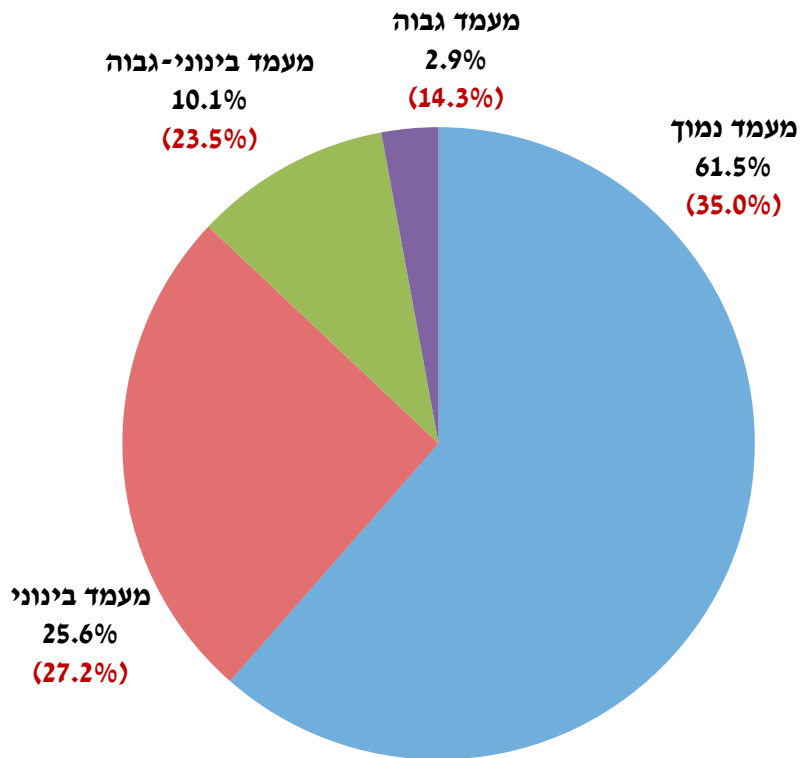
1997 ו-2003



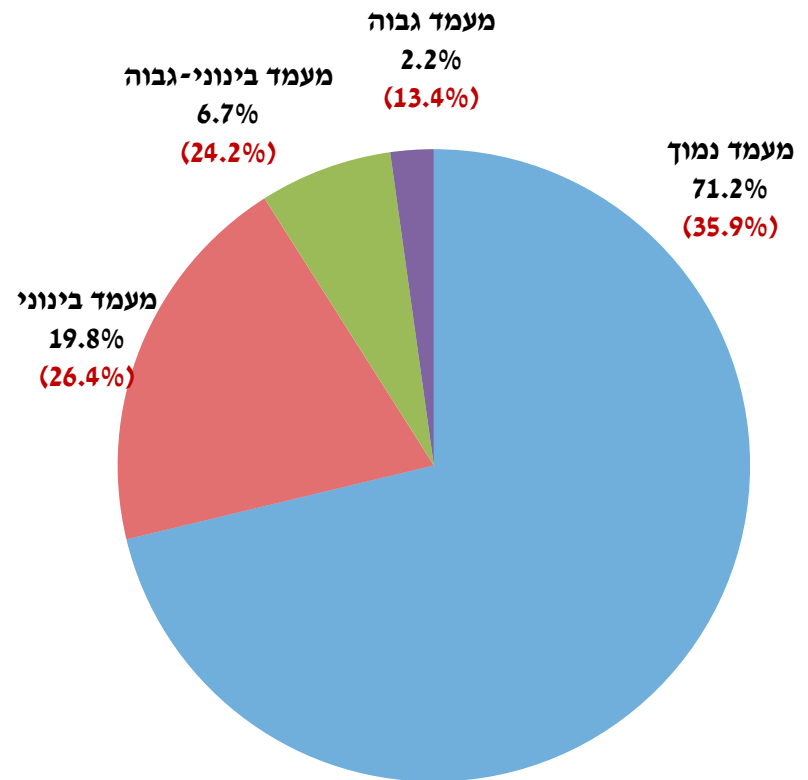
מקור: עיבודים לסקרי הכנסות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודי בנק ישראל.

המגזר החרדי: חלוקה למעמדות כלכליים (בהשוואה לכלל האוכלוסייה)

1997



2003



מקור: עיבודים לסקרי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

חלוקה לפי משקי בית בגילאים שמעל 25

השלכות על החברה בכללותה

- נטל כלכלי על שאר האוכלוסייה
- אי מיצוי פוטנציאל הצמיחה

- השלכות חברתיות

מדיניות בשנות האלפיים

מדיניות

שינוי תפיסת המדיניות – מעבר מרווחה לתעסוקה

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

צבא

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

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

יעדי תעסוקה לשנת 2020

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

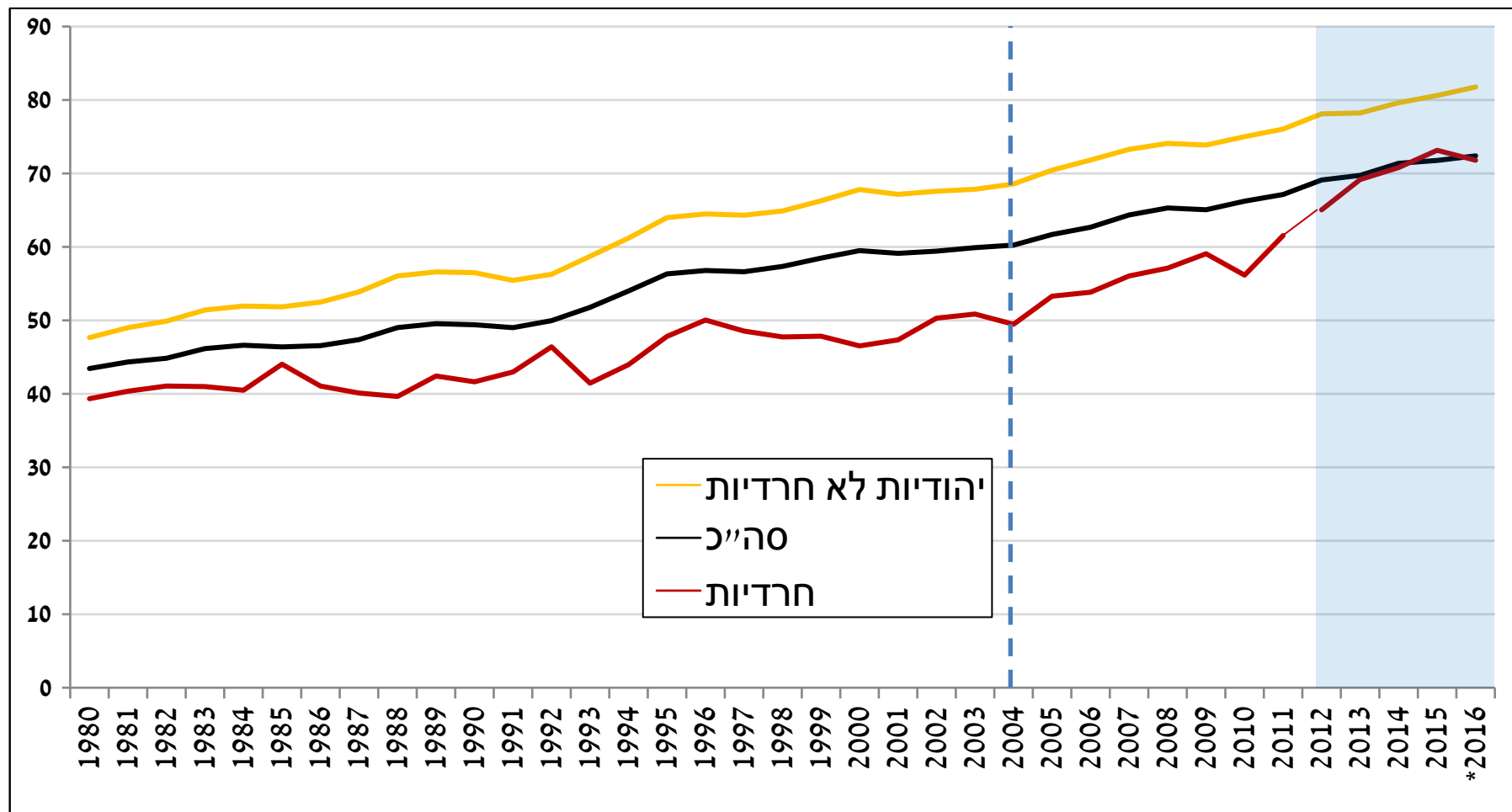
יעדי תעסוקה לשנת 2020

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

מגמות בתעסוקה חרדים

מהמחצית השנייה של שנות האלפיים

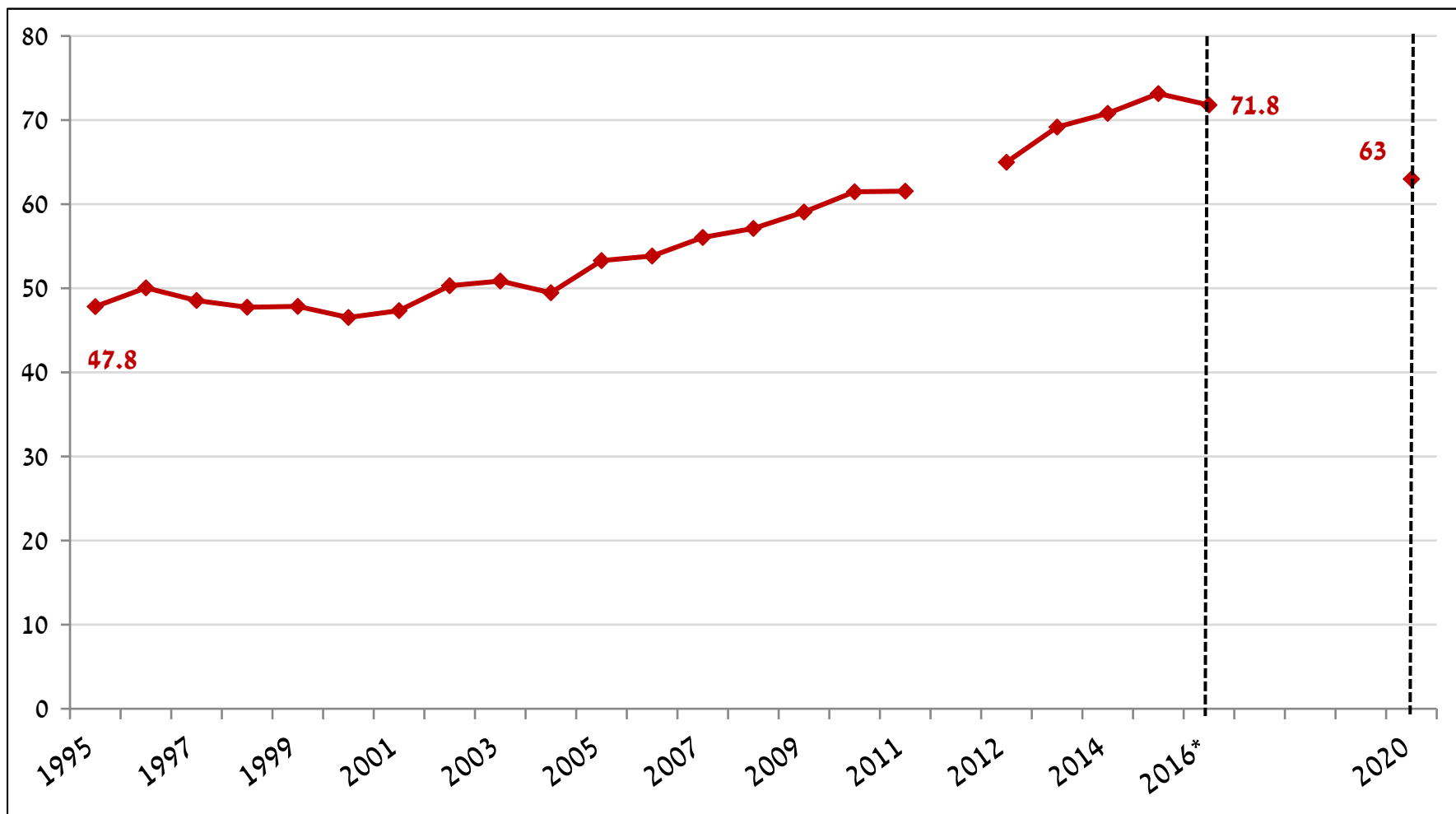
שיעורי תעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה, נשים¹ 25-64



¹בסדרה יש שבר שכן שונו הגדרות התעסוקה בשנת 2012, מתעסוקה אזרחית לתעסוקה הכוללת גם תעסוקה צבאית. * שנת 2016 כוללת את שלושת הרבעונים הראשונים.

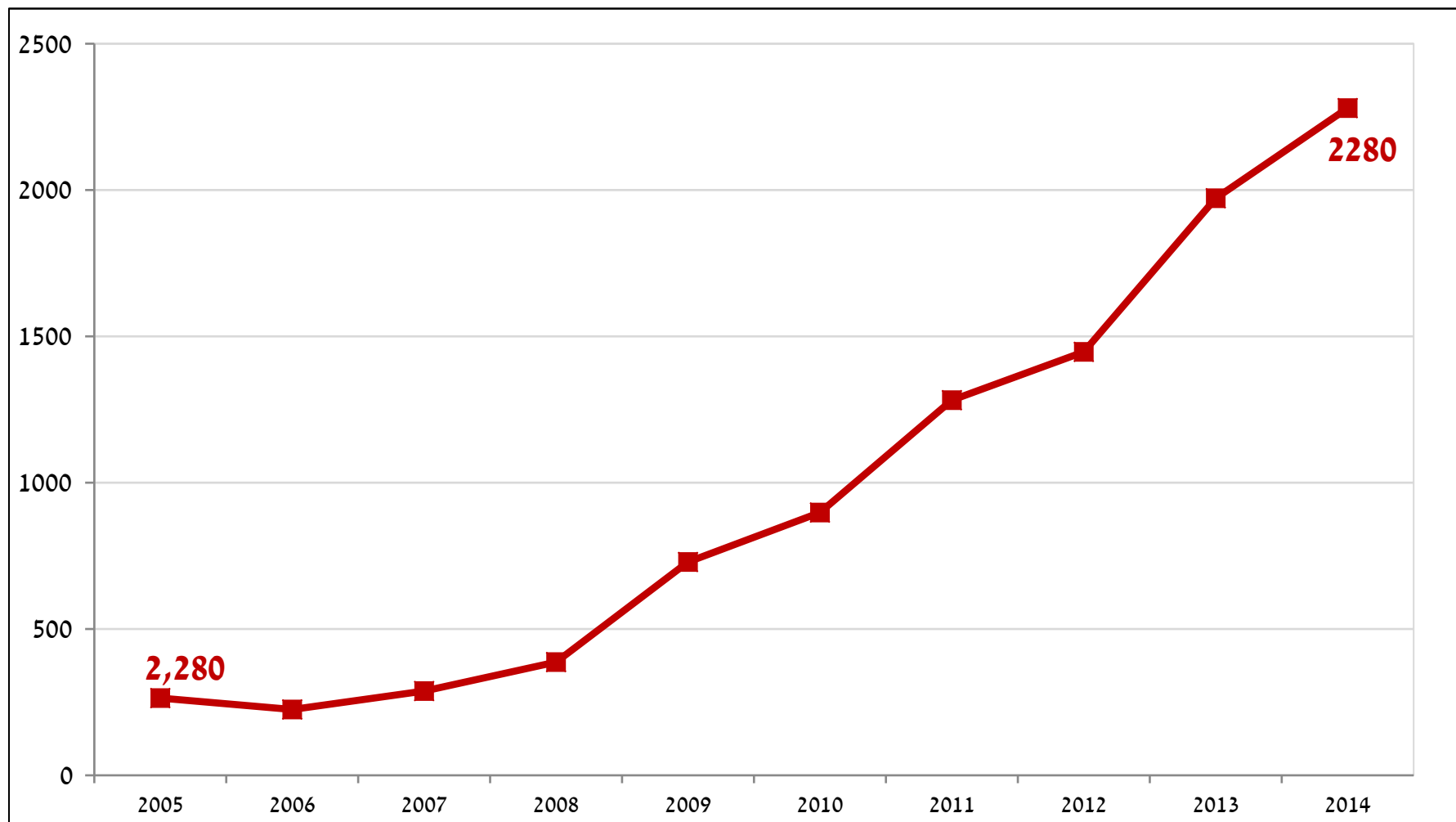
מקור: 1980-1994 עיבודים לסקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

הדרך אל היעד – יעדי משנה בתעסוקה גילאי 25 – 64, נשים חרדיות¹



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. יעדי התעסוקה מתוך דו"ח הועדה לבחינת מדיניות תעסוקה (נתוני 2016 הם ממוצע של שלושת הרבעונים הראשונים).
¹בסדרה יש שבר שכן שונו הגדרות התעסוקה בין שנת 2011 ל-2012, מתעסוקה אזרחית לתעסוקה הכוללת גם תעסוקה צבאית

גיוס חרדים, 2005-2014



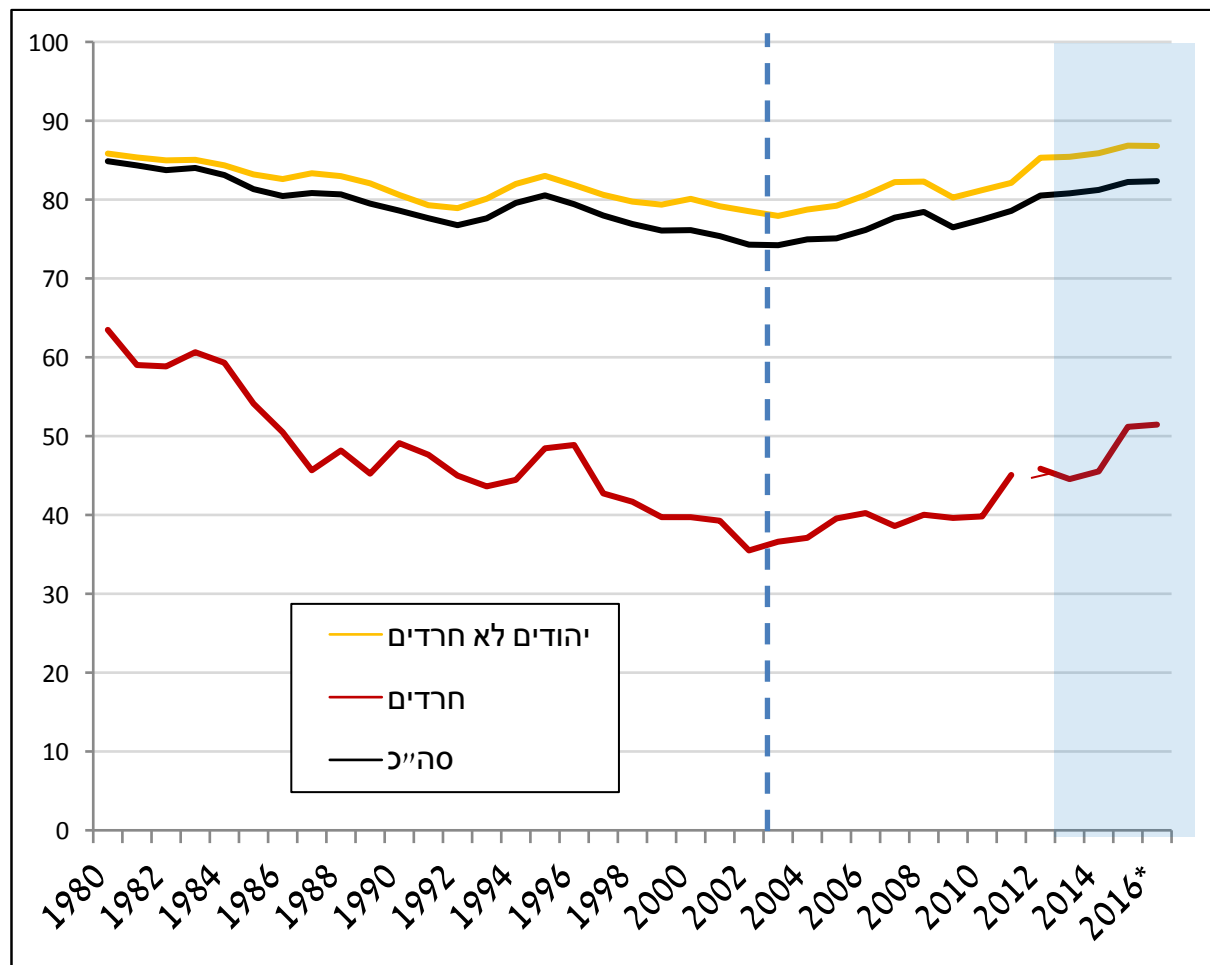
מקור: לפי נתוני מדור שחי"ר

*כולל דתיים שאינם חרדים שהתגייסו למסלול החרדי.

שיעורי תעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה, גברים 25-64¹

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

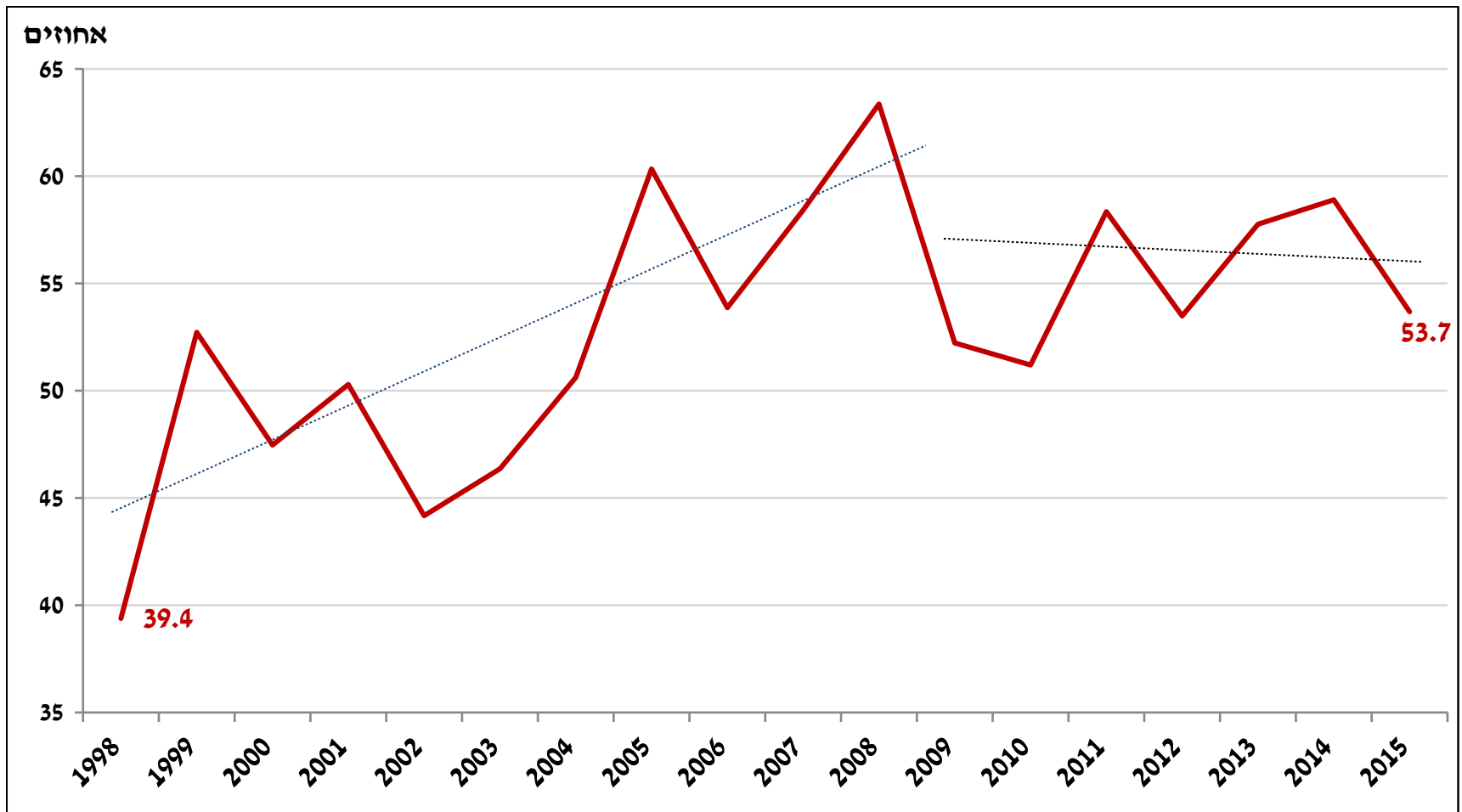
יהודים לא חרדים	חרדים	
33%	143%	2016-2004
6%	32%	2016-2012



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

תחולת העוני היחסי (נפשות) של חרדים

2015-1998



מקור: עיבודים לסקרי הוצאות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 2015-1998.

האם הכול כה טוב?

שיעור התעסוקה של גברים חרדים, גילאי 25-64

עובדות מרכזיות:

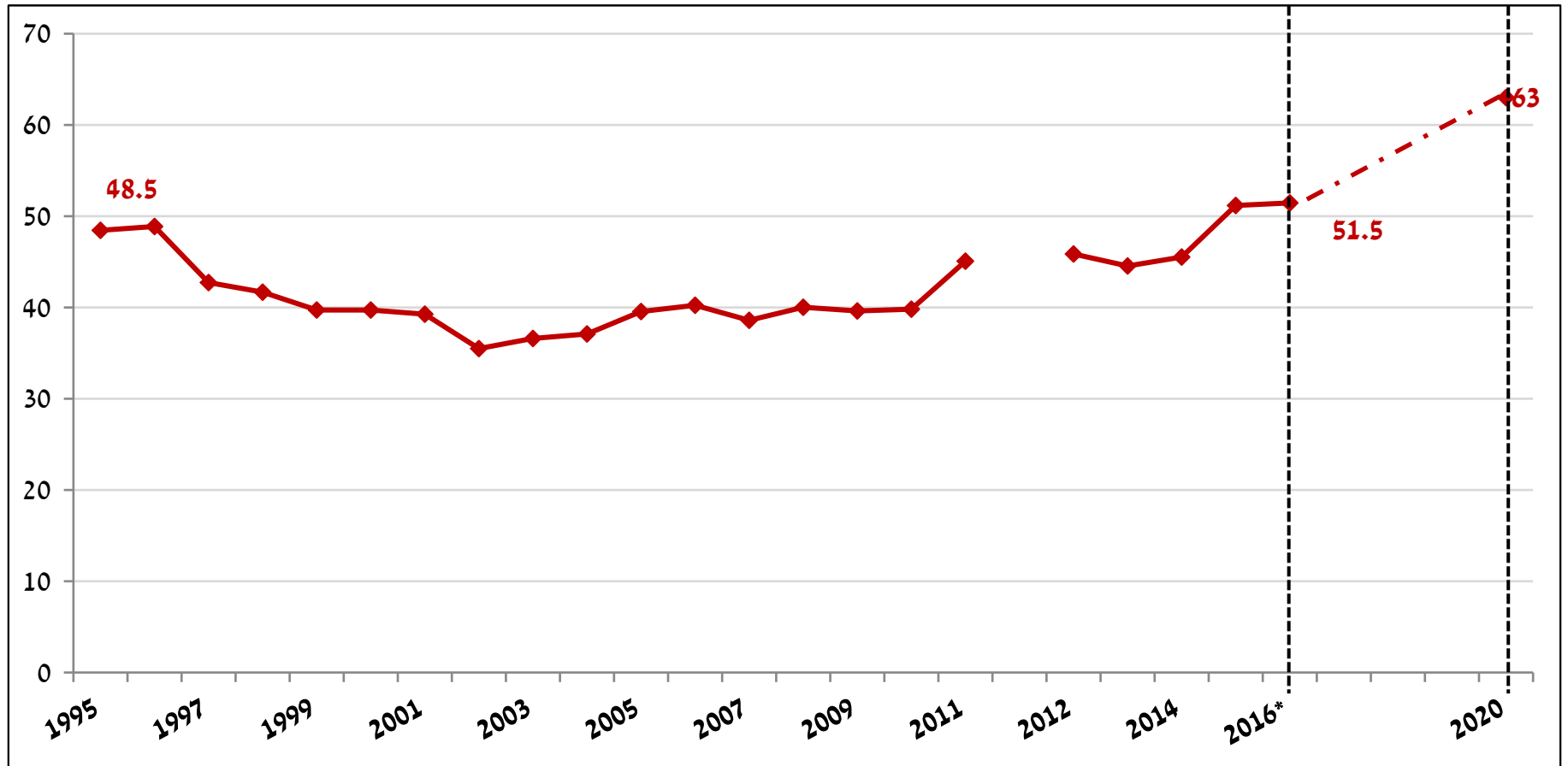
- שיעור גבוה של גברים חרדים אינו מעוניין להשתלב במעגל העבודה
- המעוניינים להשתלב סובלים משיעורי אבטלה גבוהים

כמחצית מהגברים החרדים מועסקים

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

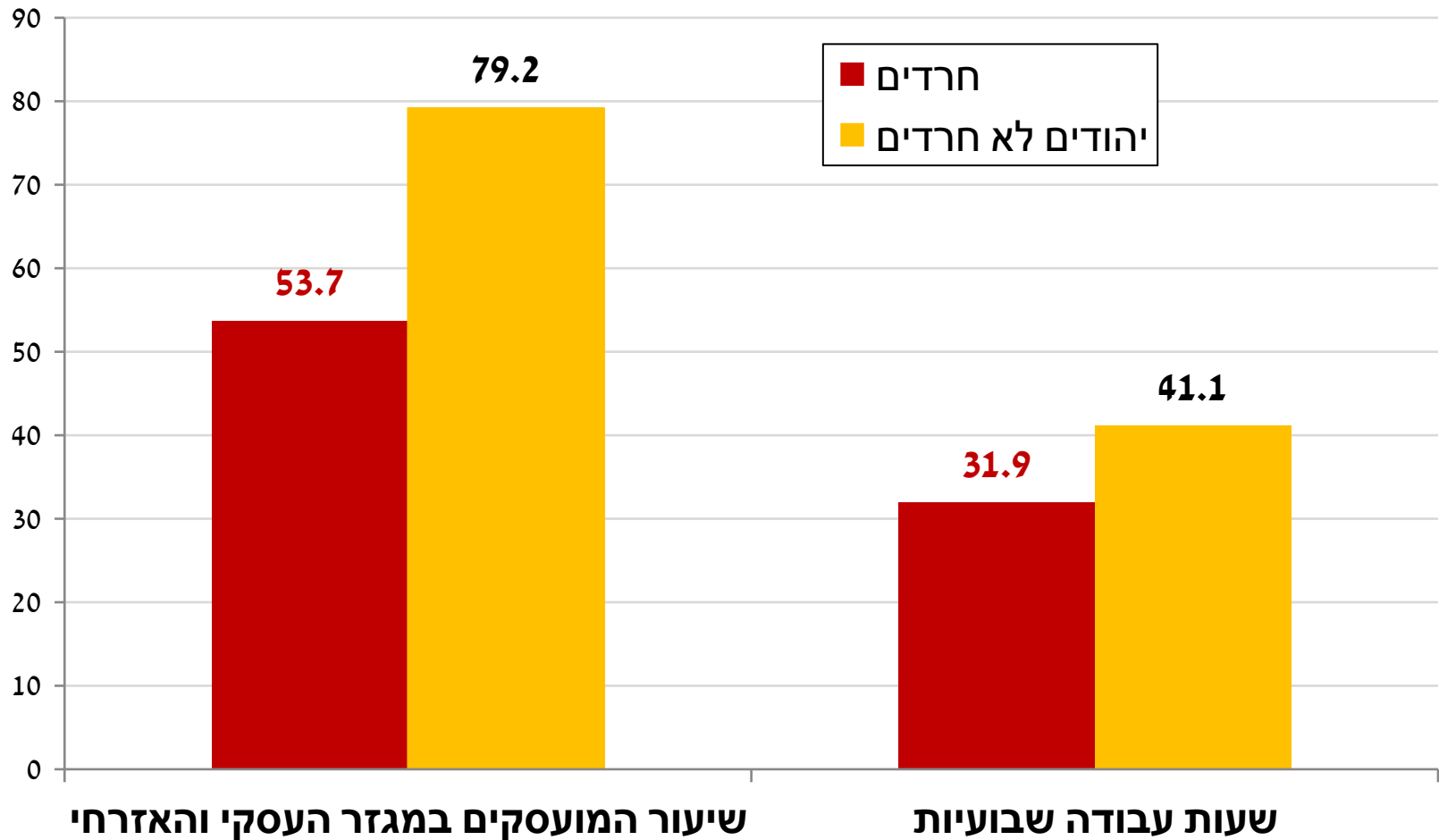
הדרך אל היעד – יעדי משנה בתעסוקה

גילאי 25 – 64, גברים חרדים¹

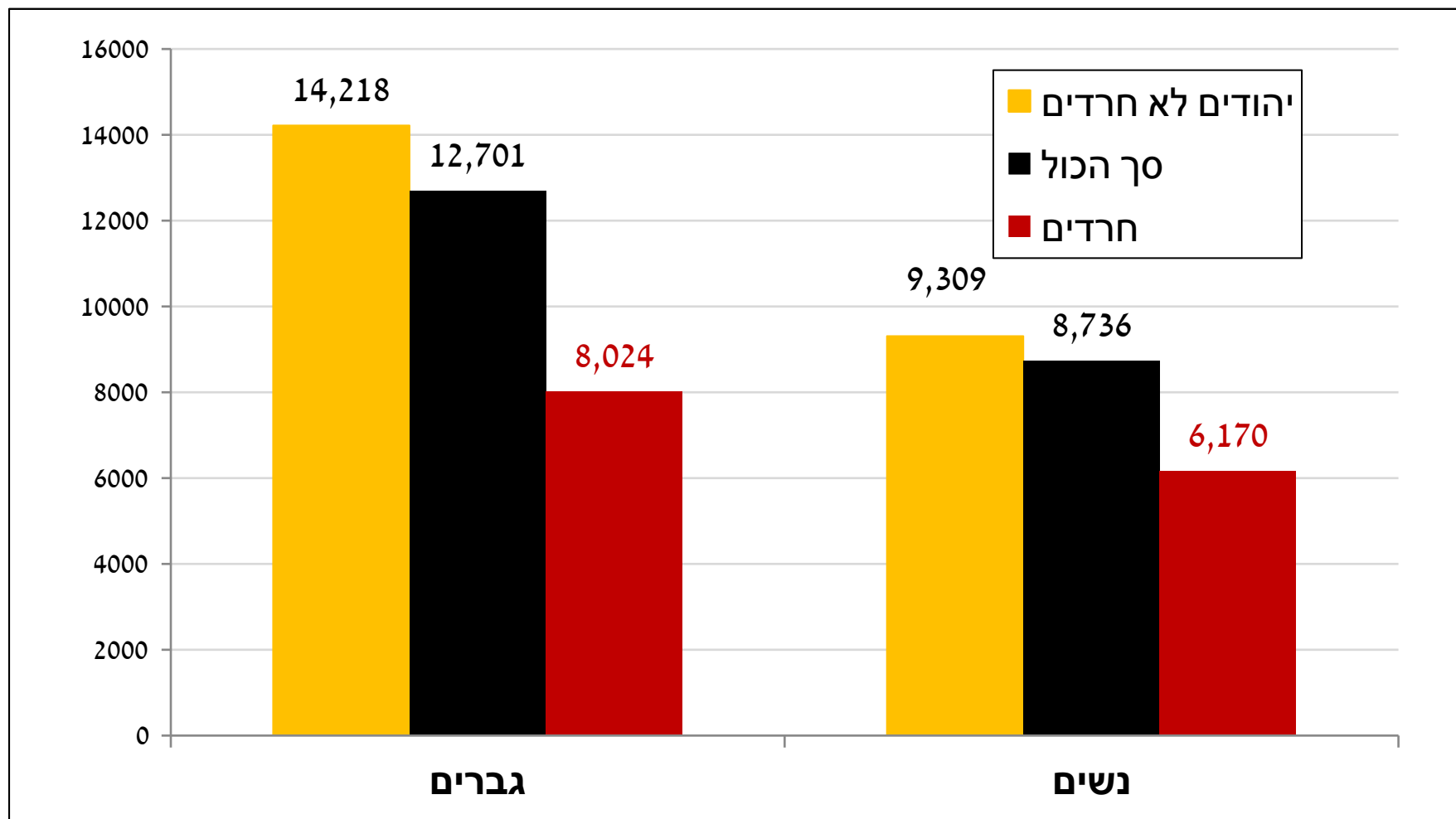


מקור: עיבודים לסקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. יעדי התעסוקה מתוך דוח הוועדה לבחינת מדיניות תעסוקה. **בסדרה יש שבר שכן שונו הגדרות התעסוקה בשנת 2012, מתעסוקה אזרחית לתעסוקה הכוללת גם תעסוקה צבאית.** * שנת 2016 כוללת את שלושת הרבעונים הראשונים.

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

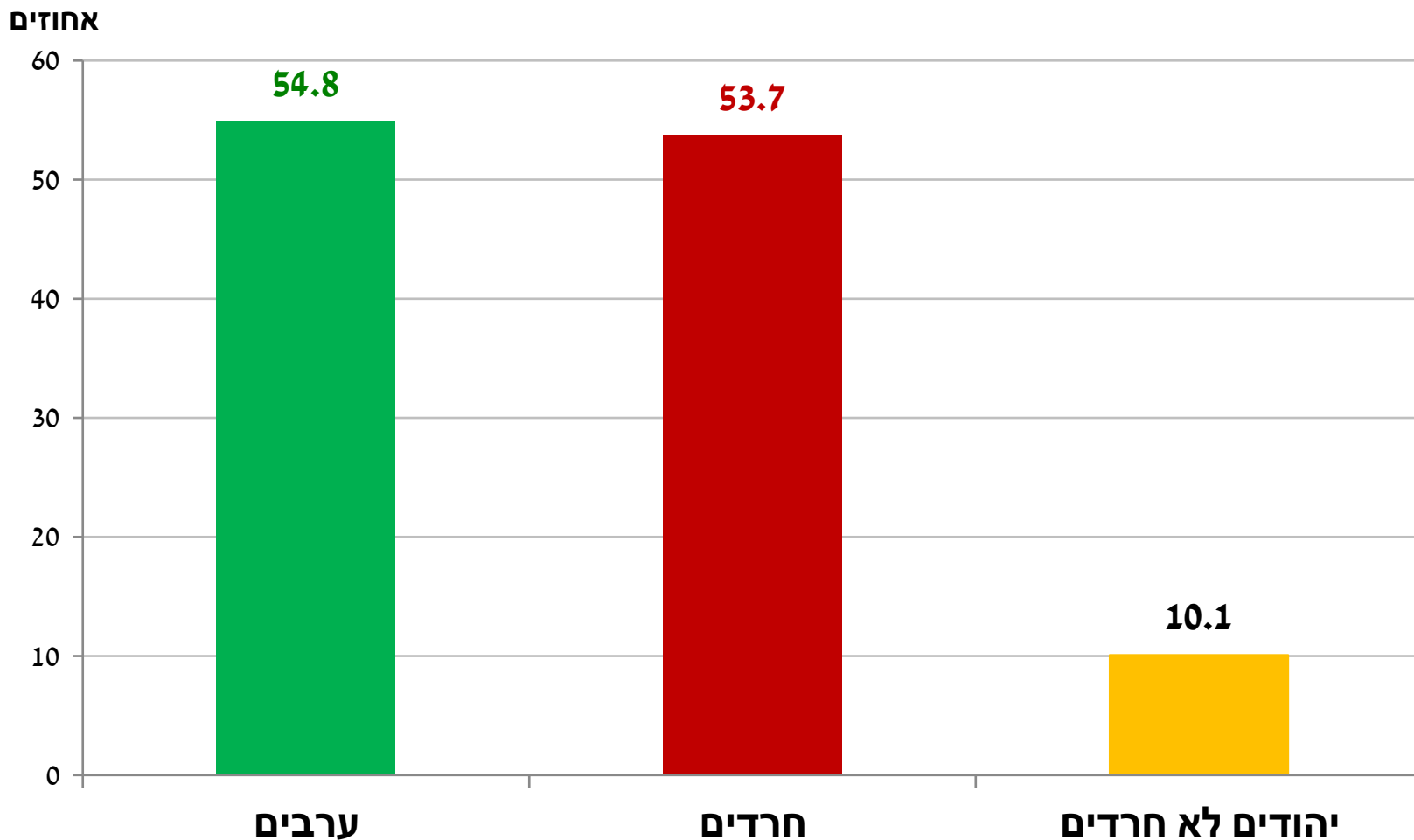


הכנסה ממוצעת מעבודה שכירה – נשים וגברים, גילאי 25-64, 2015



תחולת העוני היחסי (נפשות) לפי קבוצות אוכלוסייה

2015



סיכום

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

סיכום - מדיניות

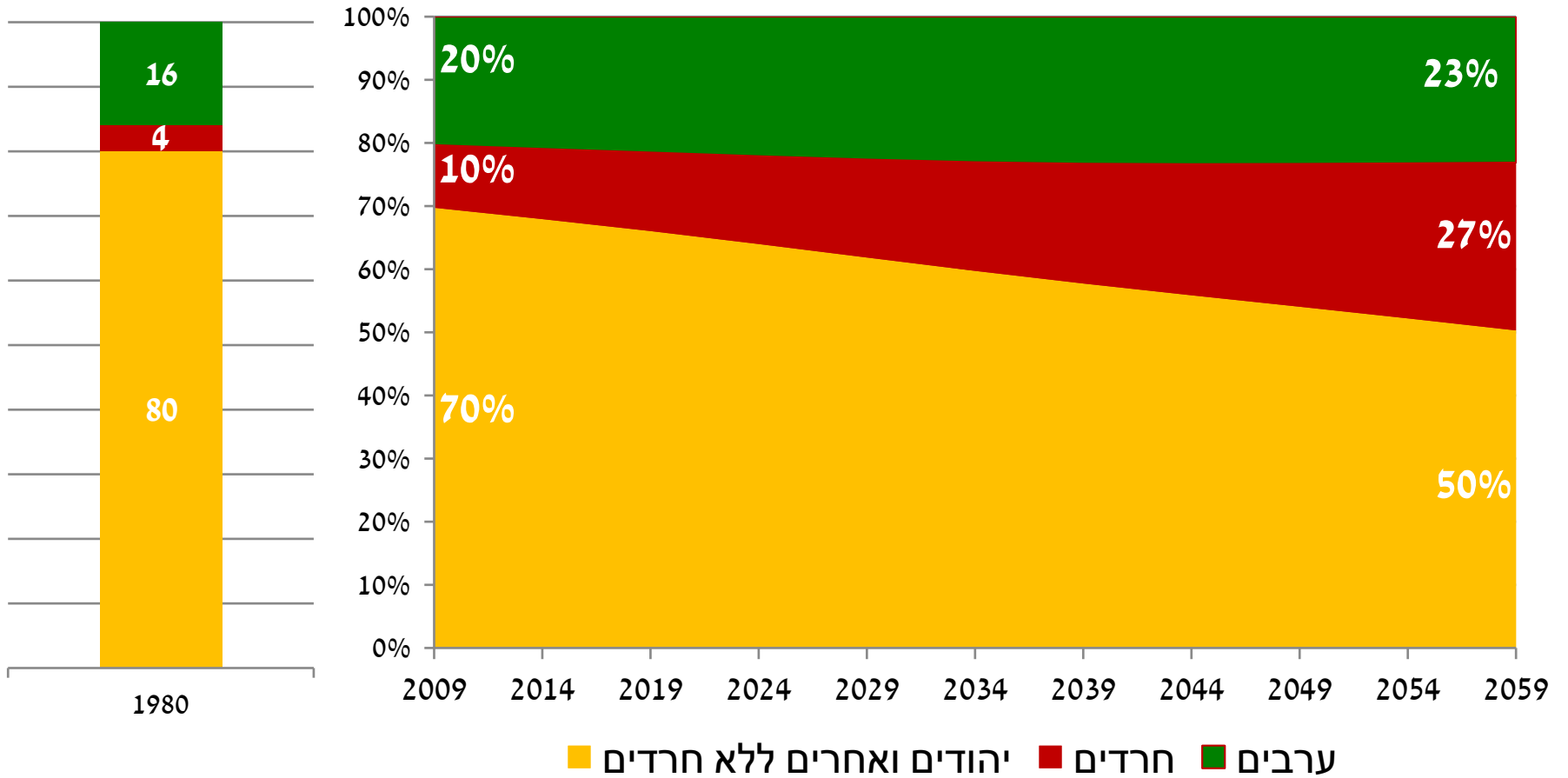
- **אתגרים לעתיד** – מניעת השלכות בלתי רצויות כתוצאה מהחלטות הממשלה

צעדים אקטיביים נדרשים (דוגמאות)

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

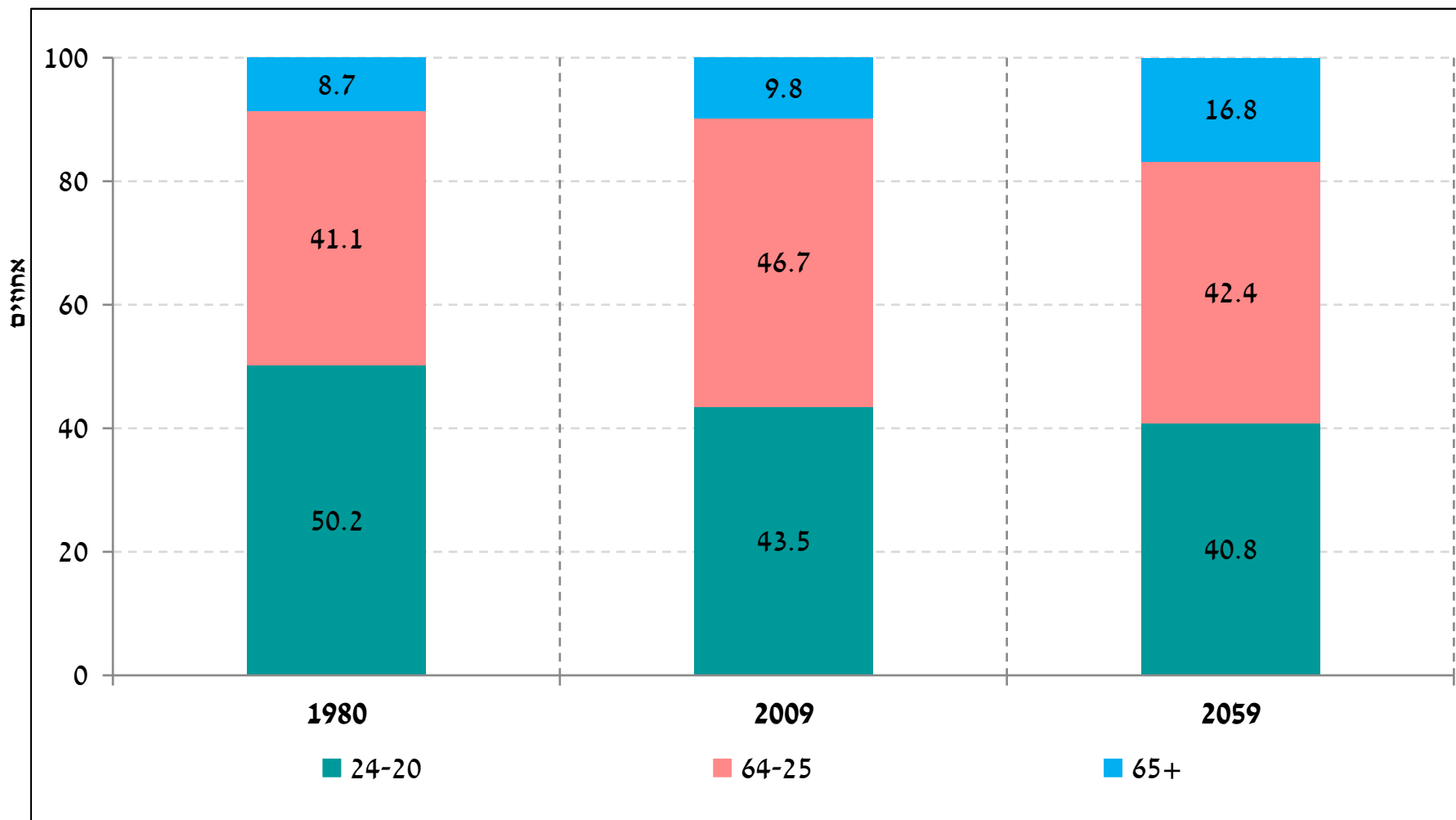
הדמוגרפיה והשלכותיה

תחזית אוכלוסייה (כל הגילאים)

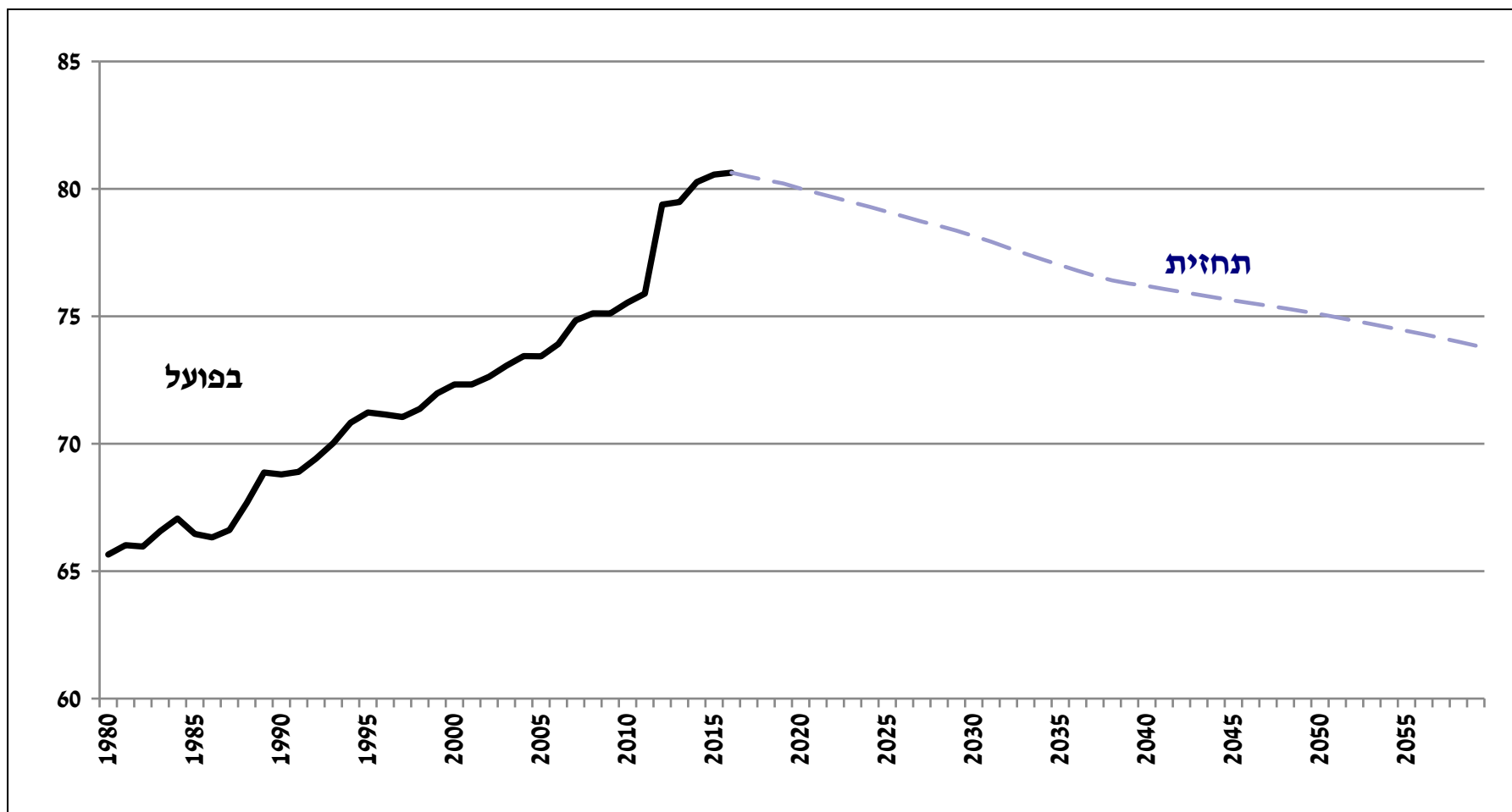


מקור: עיבודים לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (התחזית הבינונית).

קבוצות גיל כאחוז מהאוכלוסייה



שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה, גילאי 25-64



הדמוגרפיה - אתגרים לצמיחה

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

גיוון בתעסוקה

היתרונות לארגון וקווים לתכניות הפעלה
לתעסוקה מגוונת

סימפטומים מורגשים בגיוס

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

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

לקראת סיום

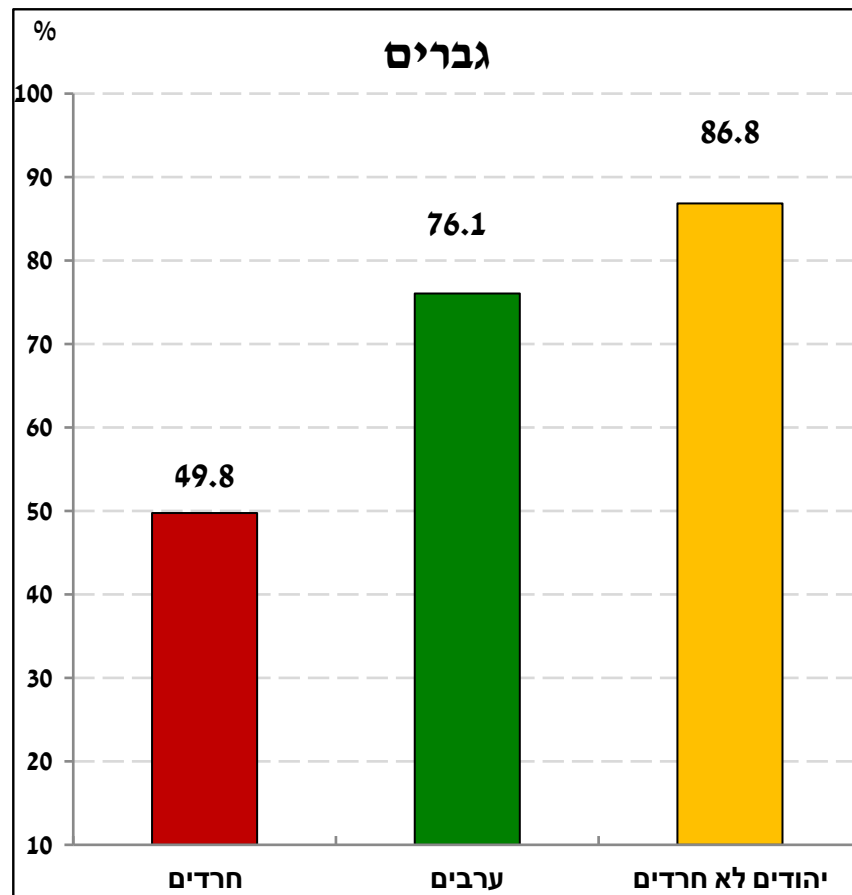
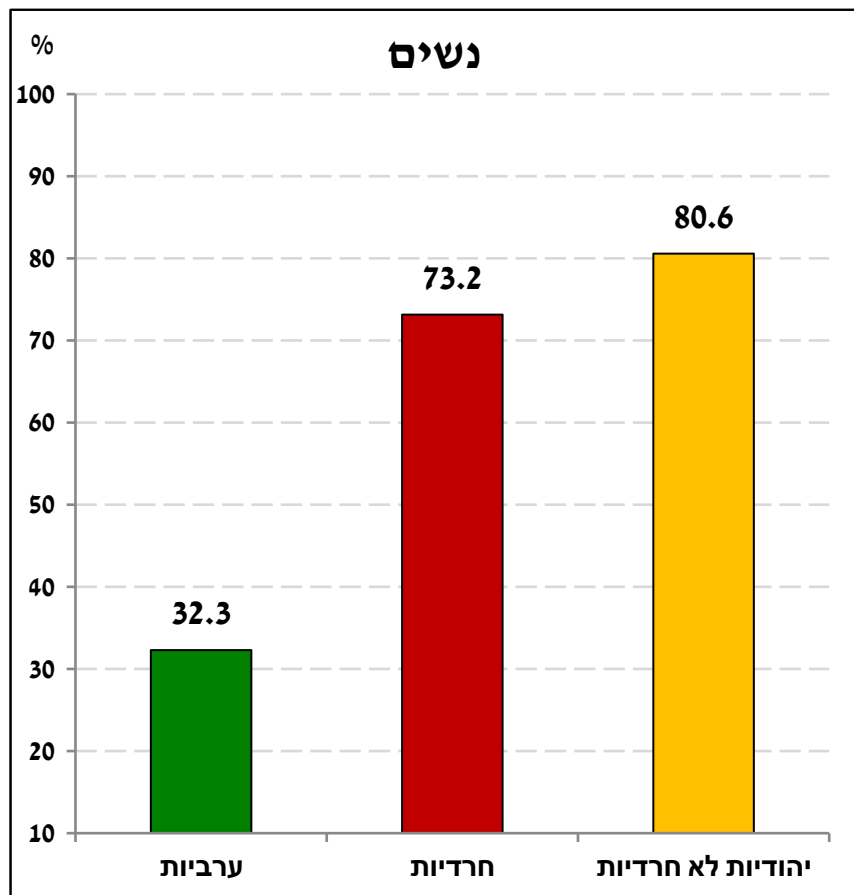
מדוע חשוב להפעיל תכניות גיוס מכוונות אוכלוסיות מגוונות

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

היתרונות לארגון

פתרון למחסור בעובדים

שיעורי תעסוקה – גילאי 25-64, שנת 2015



המקור: עיבודים מנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2015.

היתרונות לארגון

(בנוסף לפתרון למחסור בעובדים)

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

הדרך להשגת הפתרון

תכניות גיוס מותאמות אוכלוסיות מגוונות

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

גיוון תעסוקתי, הכלה וקיימות

לצד תכניות לגיוון תעסוקתי חשוב להפעיל

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

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

תודה על ההקשבה

ניצה (קלינר) קסיר

nitsa@machon.org.il