



שוק התעסוקה בשיא משבר הקורונה ולאחריו

סמדר סומך אורן תירוש אלישע בן מאיר

עריכת לשון: רויטל אביב מתוק
תרגום לאנגלית (תקציר): נעמי הלסטד
עיצוב גרפי: ענת פרקו-טולדנו

המחקר הוזמן על ידי ג'וינט ישראל-תבת לצורך גיבוש תוכנית העבודה המשותפת
עם זרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, ומומן בסיועו

מכון מאירס ג'וינט ברוקדייל
ת"ד 3886 ירושלים 9103702
טלפון: 02-6557400
brook@jdc.org | brookdale.jdc.org.il

ירושלים | ניסן תשפ"א | אפריל 2021

תקציר

רקע

בשלהי 2019 ובתחילת 2020 התפשטה בעולם מחלת ה-COVID-19, הנגרמת על ידי נגיף קורונה (SARS-CoV-2). ההגבלות שהוטלו למניעת הידבקות בנגיף הביאו להשפעות מרחיקות לכת על שוק התעסוקה בעולם ובישראל. בחודשים מארס ואפריל 2020 כ-950,000 איש פנו לשירות התעסוקה לקבלת קצבה לאחר שהוצאו לחל"ת או פוטרו. בסך הכול עמד מספר דורשי העבודה בחודש אפריל על 1.151 מיליון עובדים, שהם 28% מכוח העבודה.

מטרות

מחקר זה הוזמן על ידי ג'וינט ישראל-תבת לצורך גיבוש תוכנית עבודה משותפת עם זרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. מטרתו לבחון את השפעת המשבר על העובדים ועל ענפי הכלכלה, למפות את האתגרים וההזדמנויות שיצר המשבר ולהציע כיווני פעולה להתמודדות עם אתגרי התעסוקה החדשים.

שיטה

נערכה סקירה של הספרות המקצועית בתחום, נבחנו מסמכים אסטרטגיים של גופי מחקר, משרדי ממשלה ויחידות סמך, בארץ ובעולם, ונותחו נתוני התעסוקה בישראל.

ממצאים

רוב העובדים שהוצאו לחל"ת או פוטרו, התאפיינו בשכר נמוך, בהשכלה נמוכה ובגיל צעיר. המשבר פגע יותר בנשים, בעצמאים ובאוכלוסיות החרדית והערבית.

משבר הקורונה פגע יותר בענפי המכירה הקמעונאית, האומנות, הבידור והפנאי וענפי האירוח והאוכל; ופחות בענפי הבינוי והחקלאות, הבריאות, הרווחה והסעד, החינוך, המינהל המקומי והציבורי, ההיי-טק, המידע והמחקר וענפי הפיננסים והביטוח.

בכל קבוצות האוכלוסייה, עם העלייה בגיל ירד חלקם של העובדים בענפים שנפגעו. שיעור המועסקים בענפים שנפגעו גבוה יותר בקבוצת הגיל 18-24, ובמיוחד בקרב הנשים, שמרביתן מועסקות בענף המסחר הקמעונאי ובענפי האירוח והאוכל.

משבר הקורונה הביא אתגרי תעסוקה חדשים לאוכלוסיות היעד. ההשפעה של חסמי התעסוקה הועצמה בעת המשבר, שכן רמות מיומנויות והשכלה נמוכות וריחוק חברתי של עובדים ערבים, חרדים ועם מוגבלות הגבירו את הסיכון התעסוקתי של העובדים ויש חשש שיוחזרו אחרונים לשוק התעסוקה או יפוטרו. יש חשש גם מאי-חזרה לשוק התעסוקה של עובדים מבוגרים שהוצאו לחל"ת או פוטרו.

האצת השימוש בכלים טכנולוגיים של רבים מענפי הכלכלה והמעבר לעבודה מן הבית בחלקם, הם אתגר לעובדים רבים מאוכלוסיות היעד (עובדים ערבים, חרדים, מבוגרים ועם מוגבלות), אם בשל מחסור במיומנויות תקשוב וכישורים דיגיטליים, אם בשל ייצוג חסר בענפים שבהם מתאפשרת עבודה מן הבית ואם בשל תשתית אינטרנט מוגבלת.

לצד האתגרים, המשבר טומן בחובו גם הזדמנויות לשיפור המצב התעסוקתי של עובדים שנפגעו מן המשבר ולסיוע בשילובם בענפים עם פריון גבוה יותר:

האצת השימוש בכלים דיגיטליים היא הזדמנות לחיזוק הכישורים הטכנולוגיים של עובדים עם כישורים טכנולוגיים נמוכים, הן לצורך אפשרויות עבודה מן הבית הן לצורך שיפור ההון האנושי, ובמיוחד בקרב נשים ערביות מסורתיות, נשים וגברים חרדים ועובדים מבוגרים.

המעבר של עובדים רבים לעבוד מן הבית הוא הזדמנות לשלב בתעסוקה אנשים המתקשים לצאת מן הבית או מאזור המגורים לצורך עבודה או לימודים, ובמיוחד נשים ערביות מסורתיות ואנשים עם מוגבלות.

הפעלת כלי מדיניות פעילה בשוק העבודה, עם דגש על הכשרות, טיפוח כישורים והון אנושי, יכולה לסייע בהסטת עובדים שנפגעו מן המשבר לענפים עם פריון גבוה יותר.

המשבר הוא הזדמנות לחיזוק מנהיגות מקומית וארגונים קהילתיים שיכולים להניע מהלכים לשינוי בתחום התעסוקה, ובמיוחד בקרב האוכלוסייה החרדית והאוכלוסייה הערבית.

כיווני פעולה

כדי להתמודד עם אתגרי התעסוקה החדשים ולנצל את ההזדמנויות שעולות מן המשבר, **מומלץ להשקיע בהכשרות, בהכשרות מחדש ובשדרוג כישורים של בלתי מועסקים, וככל שניתן גם של עובדים מבוגרים ושל עובדים עם כישורים נמוכים.**

הכשרות והכשרות מחדש נועדו גם כדי **לתמוך בניידות תעסוקתית של נפגעי המשבר לענפים עם פריון גבוה יותר**, באמצעות התאמת כישוריהם לדרישות החדשות של שוק העבודה, ולסייע להם להתמודד טוב יותר אל מול מועמדים מיומנים.

מומלץ לחזק דפוסי העסקה גמישה, כולל עבודה מרחוק, כאמצעי להגדלת היצע העבודות לאנשים המתקשים לצאת מן הבית או מאזור המגורים לצורך עבודה או לימודים.

מומלץ להשקיע במנגנון תיאום בין כישורי העובדים, צורכי המעסיקים וגופים מכשירים, לשם התאמה מיטבית בין דורשי העבודה למעסיקים ולשם ניידות של עובדים לענפים עם פריון גבוה.

תמצית מנהלים

רקע

בשלהי 2019 ובתחילת 2020 התפשטה בעולם מחלת ה-COVID-19, הנגרמת על ידי נגיף קורונה (SARS-CoV-2). ההגבלות שהוטלו למניעת הידבקות בנגיף הביאו להשפעות מרחיקות לכת על שוק התעסוקה בעולם ובישראל. בחודשים מארס ואפריל 2020 כ-950,000 איש פנו לשירות התעסוקה לקבלת קצבה לאחר שהוצאו לחל"ת או פוטרו. בסך הכול עמד מספר דורשי העבודה בחודש אפריל על 1.151 מיליון עובדים, שהם 28% מכוח העבודה. במהלך חודש מאי, עם יישום תוכנית היציאה ההדרגתית מן המשבר, חל שיפור מסוים בפעילות המשק. אולם גם בעת כתיבת מסמך זה, בחודשים אוגוסט וספטמבר 2020, שוק העבודה עדיין מתמודד עם האתגרים שנכפו עליו בשל המגפה.

מטרות

המחקר הוזמן על ידי ג'וינט ישראל-תבת לצורך גיבוש תוכנית עבודה משותפת עם זרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. מטרתו לבחון את השפעת המשבר על כלל העובדים בישראל ועל העובדים בקבוצות אוכלוסייה שונות; להבין את תהליכי היחלצות שוק העבודה מן המשבר ואת השינויים שהמשבר יצר או האיץ בשוק העבודה; למפות את האתגרים וההזדמנויות שיצר המשבר בטווח הקצר ולטווח הארוך; ולהציע כיווני פעולה אפשריים להתמודדות עם אתגרי התעסוקה החדשים של האוכלוסייה בישראל.

שיטה

כדי לענות על מטרות העבודה, סקרנו את הספרות המקצועית בתחום, בחנו מגוון רחב של מסמכים אסטרטגיים של גופי מחקר, משרדי ממשלה ויחידות סמך, בארץ ובעולם, וניתחנו נתוני תעסוקה בישראל לאורך השנים ובתקופה האחרונה.

ממצאים

השפעת משבר הקורונה על שוק התעסוקה בישראל

המאפיינים של דורשי העבודה בשיא המשבר. בחודשים מארס-אפריל 2020 רוב העובדים שהוצאו לחל"ת או פוטרו התאפיינו בשכר נמוך, בהשכלה נמוכה ובגיל צעיר – 48% מדורשי העבודה החדשים היו בני פחות מ-35. המשבר פגע בנשים יותר מאשר בגברים, ובמיוחד באימהות חד-הוריות, בעצמאים יותר מבשכירים ובאוכלוסייה החרדית והערבית.

רגישות ענפי הכלכלה למשבר. משבר הקורונה השפיע השפעה ניכרת על חלק מענפי הכלכלה. הענפים שנפגעו במידה רבה הם ענפי המכירה הקמעונאית, האומנות, הבידור והפנאי וענפי האירוח, האוכל והטיולים; ענפים שנפגעו במידה מועטה הם ענפי הבינוי והחקלאות, הבריאות, הרווחה והסעד, החינוך, המינהל המקומי והציבורי, ההיי-טק, המידע והמחקר וענפי הפיננסים והביטוח.

רגישות קבוצות האוכלוסייה לפגיעה תעסוקתית. בכל קבוצות האוכלוסייה, עם העלייה בגיל יורד חלקם של העובדים בענפים שנפגעו במידה רבה.

- שיעור המועסקים בענפים שנפגעו גבוה יותר בקבוצת הגיל 18-24, ובמיוחד בקרב הנשים: 41% מן הערביות הצעירות, שמרביתן מועסקות בענף המכירה הקמעונאית, ו-26% מן היהודיות הלא-חרדיות הצעירות, שכמחציתן מועסקות בענף המכירה הקמעונאית וכמחציתן בענף האירוח והאוכל. ייתכן שהייצוג הגבוה של צעירות בענפים אלה מעיד על היותן בתקופת ההכשרה והלימודים.
- בקרב הגברים הצעירים (18-24) עיקר המועסקים בענפים שנפגעו הם ערבים וחרדים: 26% מן הערבים הצעירים עובדים בענפי האירוח והאוכל ובמכירה קמעונאית ו-12% מן החרדים הצעירים מועסקים במכירה קמעונאית.
- בגילי העבודה העיקריים (25-64) שיעור המועסקים בענפים שנפגעו הוא נמוך יחסית בקרב כל קבוצות האוכלוסייה. אולם, שיעור זה גבוה יותר בקרב גברים ערבים (15%) וגברים חרדים (14%), ונמוך בקרב הנשים החרדיות (8%).
- 61% מן הנשים המועסקות בגילי 25-64 עובדות בענפים שנפגעו במידה מועטה לעומת 43% מן הגברים, כנראה בשל שיעורן הגבוה בענפי החינוך והבריאות. יוצאי דופן הם הגברים החרדים בגילים אלה, המרוכזים בענף החינוך ואשר חלקם בענף זה עולה עם הגיל.

אתגרים והזדמנויות בעקבות משבר הקורונה

משבר הקורונה הביא אתגרי תעסוקה חדשים לאוכלוסיות היעד, ובמיוחד על רקע המאפיינים וחסמי התעסוקה של כל אחת מהן, אך לצידם גם הזדמנויות שאפשר לנצל לטובת שיפור מצב התעסוקה.

אתגרים

ההשפעה של חסמי התעסוקה הועצמה בעת המשבר. רמות מיומנויות והשכלה נמוכות וריחוק חברתי של עובדים ערבים, חרדים ועם מוגבלות מגבירים את הסיכון התעסוקתי של העובדים ויש חשש שיוחזרו אחרונים לשוק התעסוקה או יפוטרו. יש חשש גם מאי-חזרה לשוק התעסוקה של עובדים מבוגרים שהוצאו לחל"ת או פוטרו.

ריכוז קבוצות האוכלוסייה בענפי הכלכלה משפיע על מידת הפגיעה מן המשבר. שיעור גבוה של צעירים בני 18-24 בענף המסחר הקמעונאי ובענפי האירוח והאוכל (כולל מלונאות) נפגעו פגיעה קשה בעת המשבר וצפוי כי יהיו האחרונים לחזור לשגרה. שיעור גבוה של עובדים חרדים, גברים ונשים, בענף החינוך. שיעור גבוה של גברים ערבים בקבוצות הגיל 35-64 העובדים בענף התחבורה. **האצת השימוש בכלים טכנולוגיים של רבים מענפי הכלכלה בעת המשבר היא אתגר לעובדים חסרי מיומנויות דיגיטליות,** ובהם שיעור גבוה של עובדים ערבים, חרדים ומבוגרים.

עבודה מן הבית אינה אפשרית לרבים מן העובדים, רבים מהם עובדים ערבים, חרדים, מבוגרים ועם מוגבלות, אם בשל מחסור במיומנויות תקשוב וכישורים דיגיטליים, אם בשל ייצוג חסר בענפים שבהם מתאפשרת עבודה מן הבית ואם בשל תשתית אינטרנט מוגבלת.

עובדים מבוגרים ועובדים עם מוגבלות נרתעים מלחזור לשגרת התעסוקה, ומעסיקים נמנעים מלהשיבם למקום העבודה, גם כאשר בית העסק עומד בתנאי התו הסגול להעסקת עובדים.

הזדמנויות

איבוד מקום העבודה יכול לשמש תמריץ למציאת עבודה איכותית. הפעלת כלי מדיניות פעילה בשוק העבודה, עם דגש על הקניית הכשרות, טיפוח כישורים והון אנושי, יכולה לסייע בהסטת עובדים לענפים עם פריון גבוה יותר.

האצת השימוש בכלים דיגיטליים היא הזדמנות לחיזוק הכישורים הטכנולוגיים בקרב עובדים עם כישורים טכנולוגיים נמוכים, הן לצורך חיזוק אפשרויות עבודה מן הבית בענפים שעברו האצה טכנולוגית במסגרת המשבר הן לצורך שיפור ההון האנושי. הזדמנות זו בולטת במיוחד בקרב נשים ערביות מסורתיות, נשים וגברים חרדים ועובדים מבוגרים.

המעבר של עובדים רבים לעבוד מן הבית והתחזית ולפיה גם לאחר תום המשבר מקומות עבודה ישלבו עבודה מן הבית בשגרת העבודה, הם הזדמנות לשלב בתעסוקה אנשים המתקשים לצאת מן הבית או מאזור המגורים לצורך עבודה או לימודים, ובמיוחד נשים ערביות מסורתיות ואנשים עם מוגבלות פיזית או בריאותית.

השינויים המהירים בשוק התעסוקה ואי הוודאות בעקבות המשבר, הדגישו את הצורך במגוון כישורים רכים התומכים בהתמודדות עם אתגרי המשבר. רצוי לראות במשבר הזדמנות להקנות כישורים אלה לעובדים שנפגעו במהלכו, בדגש על כישורים הניתנים להעברה, שהם חיוניים ובסיסיים לרבות מן המשרות.

שימור עובדים בקרב אוכלוסיות עם שיעור תעסוקה נמוך במיוחד (נשים ערביות וגברים חרדים). תוואי היציאה מן המשבר וניתוח מספר המשרות הפנויות, הראו שענף החינוך הוא בין הראשונים שחזרו לשגרה. לכן זו הזדמנות לסייע לתעסוקה של נשים ערביות וגברים חרדים ששיעורים גבוהים מהם מועסקים בענף החינוך, באמצעות חיזוק הכישורים הטכנולוגיים, שיפור תשתיות האינטרנט וביסוס דפוסי עבודה מרחוק.

האצת תהליכי כניסה לעבודה למי שאינם מועסקים. שיעור התעסוקה של נשים ערביות וגברים חרדים הוא נמוך מאוד, ולרוב נובע ממניעים תרבותיים. במשברים כלכליים בעבר הייתה האצה של כניסה לשוק התעסוקה בקרב אוכלוסיות שבאופן מסורתי נמנעו מעבודה וזאת בשל אילוצים כלכליים, ונראה כי גם במשבר הנוכחי ניתן לנצל הזדמנות זו.

חיזוק מנהיגות מקומית וארגונים קהילתיים שיכולים להניע מהלכים לשינוי בתחום התעסוקה. במהלך המשבר נוכחנו בחיזוק כוחה של המנהיגות המקומית הן בקרב האוכלוסייה החרדית הן בקרב האוכלוסייה הערבית, ובהשפעתה על ההתמודדות עם אתגרי המשבר. ישנה חשיבות רבה למיפוי הזדמנויות לשותפויות אלו, לחיזוקן וליצירת מנגנון סדור שייסייע למפות את הצרכים בתחום התעסוקה, ליזום פעולות וליישמן בשטח.

כיווני פעולה

להלן המלצות לכיווני פעולה להתמודדות עם אתגרי התעסוקה החדשים, על רקע האתגרים, ההזדמנויות וצעדי המדיניות שנקטו מדינות ה-OECD כדי להתמודד עם המשבר.

שיפור כישורי כוח העבודה – skilling, up-skilling, re-skilling. מומלץ להשקיע בהכשרות, בהכשרות מחדש ובשדרוג כישורים של בלתי מועסקים, וככל שניתן גם של עובדים מבוגרים יותר ושל עובדים עם כישורים נמוכים. זאת, כדי להתאים את כישורי העובדים הקיימים לדרישות החדשות של שוק העבודה ולאפשר לבלתי מועסקים להתמודד טוב יותר אל מול מועמדים מיומנים. נוסף לכך, הכשרות עשויות לסייע לדורשי עבודה לאייש משרות בענפים בעלי פריון גבוה יותר.

את ההכשרות מומלץ לחלק להכשרות לטווח קצר ולטווח ארוך: בטווח הקצר יש לכלול שדרוג כישורים קיימים והקניית כישורים רכים הניתנים להעברה. בטווח הארוך יש לכלול הקניית כישורים חדשים הדורשים הכשרה מורכבת, הנדרשים לניוד תעסוקתי לענפים עם פריון גבוה.

את ההכשרות מומלץ למקד בשני תחומים: הכשרות לחיזוק הכישורים הדיגיטליים והכשרות לחיזוק כישורים רכים ובמיוחד כישורים הניתנים להעברה.

תמיכה בניידות תעסוקתית. איבוד מקום העבודה עשוי לשמש תמריץ למציאת עבודה איכותית. במשבר הנוכחי הקניית כישורים חדשים, שדרוג כישורים קיימים וטיפול כישורים רכים והון אנושי, יכולים לסייע בניידות של עובדים לענפים עם פריון גבוה יותר. תמיכה בניידות תעסוקתית יכולה לסייע גם בשילוב עובדים מבוגרים במקצועות במחסור, ובמיוחד עובדים שיש להם כישורים מתאימים שדורשים עדכון בטווח הקצר.

חיזוק דפוסי עבודה מרחוק. המעבר של עובדים רבים לעבוד מן הבית והתחזית לפיה מקומות עבודה רבים ימשיכו לשלב עבודה מן הבית גם לאחר תום המשבר, היא הזדמנות לחיזוק דפוסי העסקה גמישה, כולל עבודה מרחוק. אסדרה של דפוסי עבודה מרחוק עשויה להגדיל את היצע העבודות לאנשים המתקשים לצאת מן הבית או מאזור המגורים לצורך עבודה או לימודים.

תיאום בין כישורי העובדים, צורכי המעסיקים וגופים מכשירים. כיווני הפעולה שהוזכרו לעיל, הכוללים הכשרות ועדכון כישורים לשם התאמה מיטבית בין דורשי העבודה למעסיקים ולשם ניידות של עובדים לענפים עם פריון גבוה, מצריכים תיאום בין דורשי עבודה, מעסיקים וגופים מכשירים. ארגון ה-European Comission ממליץ על מיסוד מנגנון של שיתוף פעולה הדוק בין המדינה, המעסיקים והשותפים החברתיים כדי לאפשר זאת.

תוכן עניינים

1	1. מבוא
3	2. השפעת משבר הקורונה על שוק התעסוקה בישראל
3	2.1 המאפיינים של דורשי העבודה בשיא המשבר
6	2.2 הרגישות של ענפי הכלכלה למשבר
11	3. השפעת המשבר על התעסוקה של מגוון קבוצות אוכלוסייה
11	3.1 שיעור העובדים בענפי הכלכלה
13	3.2 רגישות האוכלוסיות למשבר, על פי ענפי הכלכלה
16	4. אתגרים והזדמנויות בעקבות משבר הקורונה
16	4.1 אתגרים
18	4.2 הזדמנויות
20	5. צעדי מדיניות בעולם להתמודדות עם המשבר
20	5.1 כלי מדיניות להתמודדות עם המשבר בטווח המידי והקצר
21	5.2 כלי מדיניות להתמודדות עם המשבר בטווח הביניים
22	5.3 כלי מדיניות להתמודדות עם המשבר בטווח הארוך
24	6. כיווני פעולה
24	6.1 שיפור כישורי כוח העבודה – skilling, up-skilling, re-skilling
25	6.2 תמיכה בניידות תעסוקתית
25	6.3 חיזוק דפוסי עבודה מרחוק
25	6.4 תיאום בין כישורי העובדים, צרכי המעסיקים וגופים מכשירים
26	מקורות
30	נספח א: שיעור העובדים בענפי כלכלה, לפי מגדר, קבוצת אוכלוסייה וגיל
33	נספח ב: טבלת סיווג ענפי הכלכלה
35	נספח ג: שיעור התעסוקה בגילי 25-64 בשנים 1995-2019, לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר
36	נספח ד: מאפייני תעסוקה וחסמים של קבוצות האוכלוסייה ערב המשבר

רשימת לוחות

- 8 לוח 1: ענפי כלכלה, לפי מידת הפגיעות במשבר הקורונה
לוח 2: שיעור העובדים בענף הכלכלה מכלל המועסקים, סך האוכלוסייה, סך המועסקים ושיעור
12 התעסוקה, בגילי 25-64, בשנים 2016-2017, לפי מגדר ולפי קבוצת אוכלוסייה

רשימת לוחות בנספחים

- לוח א-1: שיעור העובדים בענף הכלכלה מכלל המועסקים, סך האוכלוסייה, סך המועסקים ושיעור
30 התעסוקה בשנים 2016-2017, לפי מגדר, קבוצת אוכלוסייה וגיל
33 לוח ב-2: טבלת סיווג ענפי הכלכלה על פי הסיווג האחד של ענפי הכלכלה 2011

רשימת תרשימים

- תרשים 1: שיעור המושבתים בני 25-70 מבין אלה שהיו מועסקים בשנת 2017, לפי רמת השכלה,
4 קבוצת אוכלוסייה ומגדר
תרשים 2: שיעור המושבתים בני 25-70 מבין אלה שהיו מועסקים בשנת 2017, לפי קבוצת
5 אוכלוסייה ומגדר
9 תרשים 3: המשרות הפניויות במשק, בחודשים ינואר 2019 עד מאי 2020
תרשים 4: מדד פגיעות והתאוששות ענף הכלכלה, שיעור השינוי במספר המשרות הפניויות,
9 חודשים פברואר-מאי 2020 לעומת ינואר 2020
תרשים 5: שיעור העובדים בשנים 2016-2017, לפי מידת הפגיעות של הענף במשבר הקורונה
15 ולפי מגדר, קבוצת אוכלוסייה וגיל
35 תרשים ג-3: שיעור התעסוקה בגילי 25-64 בשנים 1995-2019, לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר

1. מבוא

בשלהי 2019 ובתחילת 2020 התפשטה בעולם מחלת ה-COVID-19, הנגרמת על ידי נגיף קורונה (SARS-CoV-2), וב-11 במרס 2020 הכריז ארגון הבריאות העולמי כי המחלה היא מגפה עולמית (פנדמיה). כמה ימים לאחר ההכרזה, קבע ארגון העבודה העולמי (ILO – International Labor Organization) כי למגפה תהיינה השלכות מרחיקות לכת על שוק התעסוקה העולמי:

”מעבר לדאגות הדחופות בנוגע לבריאות העובדים ומשפחותיהם, הנגיף והזעזועים הכלכליים שיתרחשו בעקבות המגיפה ישפיעו על עולם העבודה בגלי אבטלה ותת-תעסוקה, באיכות העבודה (למשל שכר וגישה להגנה סוציאלית) ובהשפעות על קבוצות ספציפיות הפגיעות יותר לזעזועים בשוק התעסוקה“ (ILO, 2020a, pp. 2).

המשבר שיצרה המגפה פגע פגיעה קשה ביותר בכלכלה הישראלית. ב-25 במאי 2020 הודיע בנק ישראל כי המשק הישראלי צפוי להתכווץ בשנת 2020 בשיעור של 4.5%, וכי בשנת 2021 הוא צפוי לצמוח ב-6.8% בלבד לעומת 8.7% בתחזית קודמת. עוד מציינים חוקרי בנק ישראל כי האינפלציה בשנת 2020 צפויה להיות שלילית (-0.5%), וכי על רקע אי-הוודאות בנוגע להתפשטות הנגיף או לעצירתו בעתיד, ועל רקע צעדי המדיניות שננקטו ועדיין ננקטים בארץ ובעולם למען מניעת התפשטות ולמען התאוששות הכלכלה, תחזיתם מאופיינת במידה חריגה של אי-ודאות – בנוגע לעומק המשבר, למשכו ולהשלכות הכלכליות שלו לטווח הבינוני והארוך (בנק ישראל, 2020א).

נוסף לפגיעה בכלכלה ולהתכווצות המשק, משבר הקורונה הוביל לשני שינויים רוחביים בדפוסי התעסוקה – עלייה בשיעור העובדים מן הבית ועלייה בשימוש בטכנולוגיות תקשורת מרחוק. ההגבלות על התקהלות ותנועה שהנהיגה הממשלה בחודשיים הראשונים למשבר, בד בבד עם סגירת מוסדות החינוך, הובילו לכך שבסוף חודש מארס כ-21% מן המשתתפים בכוח העבודה עבדו מן הבית (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה [למ"ס], 2020ב). אומנם בתחילת חודש יוני, עם ההקלה בהגבלות התנועה, ירד שיעור העובדים מן הבית ל-11%, אולם נראה כי כיום, בשל המשכיותה של המגפה, אנו צפויים לשגרת עבודה חדשה המשלבת יותר ויותר עובדים מן הבית. כדי לאפשר זאת בתי עסק רבים הטמיעו מערכות של עבודה מרחוק ומתן שירותים מקוונים. מפגשי וידאו הפכו רווחים לשימוש עסקי, ללימודים, למפגשים משפחתיים וחברתיים, למתן שירותים מרחוק, ואף למתן שירותים רפואיים מרחוק בדומה לפגישה טלפונית עם רופא (Telemedicine) אשר אומצה בכל קופות החולים.

המחקר הוזמן על ידי ג'וינט ישראל-תבת לצורך גיבוש תוכנית העבודה המשותפת עם זרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. מטרתו לבחון את השפעת המשבר על כלל העובדים בישראל ועל העובדים בקבוצות אוכלוסייה שונות; להבין את תהליכי היחלצות שוק העבודה מן המשבר ואת השינויים שהמשבר יצר או האיץ בשוק העבודה; למפות את האתגרים וההזדמנויות שיצר המשבר בטווח הקצר ולטווח הארוך; ולהציע כיווני פעולה אפשריים להתמודדות עם אתגרי התעסוקה החדשים של האוכלוסייה בישראל. לשם כך סקרנו את הספרות המקצועית בתחום, בחנו מגוון רחב של מסמכים אסטרטגיים של גופי מחקר, משרדי ממשלה ויחידות סמך וניתחנו נתוני תעסוקה לאורך השנים ובתקופה האחרונה.

המשבר בשוק העבודה החל במארס 2020, הגיע לשיאו באפריל ובמהלך חודש מאי, ועם יישום תוכנית היציאה ההדרגתית מן המשבר חל שיפור מסוים בפעילות המשק. מסמך זה נכתב כאשר הסתיים שיאו של משבר גל ההדבקה הראשון ונראה כי החל גל הדבקה שני. בשל הדינמיות הגבוהה בשוק העבודה הממצאים אינם כוללים עדיין הבנה מלאה של מהלך ההיחלצות של שוק העבודה מן המשבר, וייתכן כי גל ההדבקה הנוסף יחזיר את שוק העבודה למצב ולאתגרים אשר נכפו עליו בגל הראשון.

במסמך שישה פרקים: פרק 2 מתאר את השפעת משבר הקורונה על שוק התעסוקה בישראל בפרוץ המשבר ועד חודש מאי וכן את ההשפעה הצפויה בחודשים הבאים; פרק 3 בוחן את השפעת המשבר על העובדים בישראל בדגש על אוכלוסיות נבחרות; פרק 4 בוחן את האתגרים הייחודיים לאוכלוסיות אלה ומנתח את ההזדמנויות שצמחו בעקבות משבר הקורונה; פרק 5 סוקר את כלי המדיניות שבהם נקטו מדינות מפותחות כדי להתמודד עם משבר הקורונה; ופרק 6 מציג כיווני פעולה להתמודדות עם אתגרי התעסוקה החדשים.

2. השפעת משבר הקורונה על שוק התעסוקה בישראל

בישראל, ההגבלות שהוטלו למניעת הידבקות בניגף הקורונה הביאו לירידה בביקושים לעובדים, עסקים רבים צמצמו את מצבת העובדים שלהם ועובדים רבים הוצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת). על פי שירות התעסוקה, בחודשים מארס ואפריל 2020 כ-950,000 איש פנו לשירות התעסוקה לקבלת קצבה לאחר שהוצאו לחל"ת או פוטרו. בסך הכול עמד מספר דורשי העבודה בחודש אפריל על 1.151 מיליון עובדים, שהם 28% מכוח העבודה. לשם השוואה, בחודש פברואר 2020, טרם פרץ המשבר, עמד שיעור דורשי העבודה על 3.9% מכוח העבודה (שירות התעסוקה, 2020).

2.1 המאפיינים של דורשי העבודה בשיא המשבר

רוב העובדים המושבתים, שהוצאו לחל"ת או פוטרו, ממוקמים בתחתית התפלגות השכר במשק. על פי סקירת אגף הכלכלנית הראשית במשרד האוצר, העובדים המושבתים השתכרו לפני המשבר 6,342 ש"ח בחודש, בממוצע, כשליש פחות מן השכר החודשי הממוצע במשק בשנת 2019 שעמד על 10,481 ש"ח (משרד האוצר, 2020א). נוסף על כך, ניתוח מיוחד שנערך בלמ"ס על דיווח חודשי של המעסיקים למוסד לביטוח לאומי מראה שהשכר הממוצע למשרת שכיר בחודש אפריל 2020 עלה ב-14% לעומת חודש מארס 2020, ככל הנראה כיוון שרוב העובדים שהוצאו לחל"ת או פוטרו מעבודתם וקיבלו דמי אבטלה, הם עובדים ששכרם נמוך מן הממוצע (למ"ס, 2020א). פירוש הדבר שהמשבר פגע בעיקר בעובדים המצויים בחציון התחתון של התפלגות השכר ובתוך כך באוכלוסיות המתאפיינות בשכר נמוך גם בעיתות שגרה.

שיעור גבוה מבין דורשי העבודה החדשים הם צעירים. לפי נתוני שירות התעסוקה, בסוף מארס 2020 48% מדורשי העבודה החדשים הם בני פחות מ-35 לעומת 39% בינואר 2020 (שירות התעסוקה, 2020). 15% בלבד מן הפונים החדשים בסוף מארס הם בני 55 ויותר לעומת 18% בחודש ינואר. כמו כן לפי נתוני המוסד לביטוח לאומי, נכון לסוף אפריל 2020, שיעור האבטלה של בני 18-25 עמד על 27% וירד עם הגיל עד ל-6% לבני 66 ויותר (אנדבלד ואח', 2020).

שיעור המושבתים אשר פנו לשירות התעסוקה אומנם ירד עם הגיל, אך יש סימנים לכך שהדבר נובע מתת-דיווח לשירות התעסוקה. למשל, בסקר שערך המכון הישראלי לדמוקרטיה במארס ובאפריל נמצא כי שיעור העובדים המושבתים היה 48% בקרב בני 65 ויותר לעומת 33% בגילי 45-64 (פלוג ואח', 2020).

המשבר פגע בעצמאים יותר מבשכירים. ניתוח של חטיבת המחקר בבנק ישראל מראה כי הפגיעה קשה יותר בענפים שבהם תעסוקת העצמאים גבוהה יחסית (בנק ישראל, 2020ב), ולכן קשה יותר במשקי בית שבהם לפחות אחד המפרנסים הוא עצמאי. כך למשל, במשקי בית שהכנסתם נמוכה, הסיכוי לאובדן תעסוקה גבוה פי 1.6 כאשר שני המפרנסים הם עצמאים לעומת משקי בית שבהם שני המפרנסים שכירים, ופי 1.3 כאשר אחד המפרנסים עצמאי.

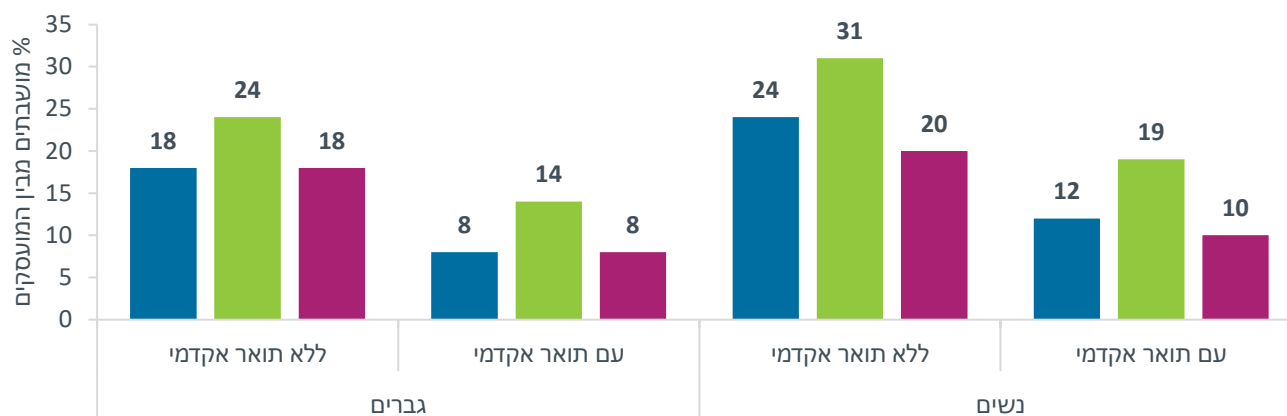
¹ חישוב שיעורי האבטלה בפרסום זה של המוסד לביטוח לאומי התבססו על הדרישות לקצבת אבטלה ולא כפי שמקובל בספרות – שיעור מחפשי העבודה הפעילים מתוך כוח העבודה.

המשבר פגע בנשים יותר מבגברים. 56% מתביעות האבטלה החדשות שהוגשו למוסד לביטוח הלאומי בין ה-1 במארס ל-10 במאי היו של נשים (פרגר, 2020), כך בכל קבוצות גילי העבודה (באורס, 2020). שיעור הנשים שהושבתו עמד על 21% לעומת 16% בקרב הגברים (משרד האוצר, 2020). הפערים המגדריים בולטים במיוחד באוכלוסייה היהודית (20% לעומת 15% בהתאמה בקרב היהודים שאינם חרדים, ו-30% לעומת 23% בהתאמה בקרב החרדים), אולם קיימים בכל קבוצות האוכלוסייה ובכל רמות ההשכלה, ובעיקר ברמות השכר הנמוכות (עד 10,000 ש"ח לחודש). ניתוח רב-משטני של אגף הכלכלנית הראשית מראה כי הסיכוי של נשים להיות מושבתות היה גבוה ב-5.5 נקודות האחוז משל גברים (משרד האוצר, 2020).

מבין הנשים, **אימהות חד-הוריות** נפגעו פגיעה קשה מן המשבר והן בעלות סיכוי גבוה יותר מקבוצות אחרות להגיע לעוני לאחר המשבר (אנדבלד ואח', 2020), או להישאר ללא תעסוקה (בנק ישראל, 2020). כך למשל, ההסתברות של משקי בית עם הכנסה נמוכה ובהם משפחות חד-הוריות להישאר ללא מפרנסים היא 25% לעומת 15% בקרב משקי בית עם הכנסה גבוהה ובהם משפחות חד-הוריות (בנק ישראל, 2020).

המשבר פגע בעובדים שהשכלתם נמוכה יותר מבעובדים שהשכלתם גבוהה. מרבית העובדים המושבתים הם ללא תואר אקדמי – 88% מכלל המושבתים, 86% מן הנשים ו-91% מן הגברים. 12% בלבד מן העובדים המושבתים הם בעלי תואר ראשון ותארים גבוהים יותר (משרד האוצר, 2020). שיעור העובדים המושבתים פוחת במידה רבה בכל קבוצות האוכלוסייה כאשר יש לעובדים תואר אקדמי. הפער בשיעור המושבתים מקרב העובדים בעלי תואר אקדמי לעומת העובדים ללא תואר הוא 10 נקודות האחוז בכל קבוצות האוכלוסייה, למעט נשים יהודיות, חרדיות ושאינן חרדיות, אצלן הפער גדול יותר – 12 נקודות האחוז (**תרשים 1**).

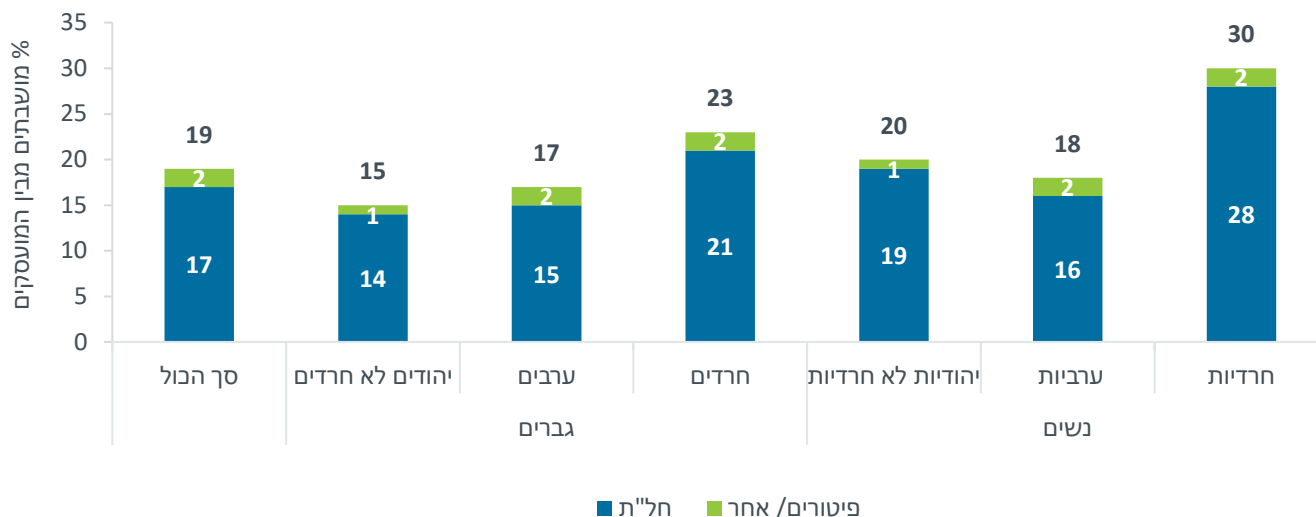
תרשים 1: שיעור המושבתים בני 25-70 מבין אלה שהיו מועסקים בשנת 2017, לפי רמת השכלה, קבוצת אוכלוסייה ומגדר (באחוזים)



מקור: עיבוד מיוחד של אגף הכלכלנית הראשית במשרד האוצר לנתוני שירות התעסוקה ונתונים מנהליים בלמ"ס (משרד האוצר, 2020)

הקבוצה שנפגעה במידה הרבה ביותר מן המשבר הייתה האוכלוסייה החרדית. עד השבוע הראשון של אפריל, שיעור המושבתים מבין החרדים בני 25-70 שעבדו בשנת 2017 היה 27% לעומת 18% מן העובדים היהודים שאינם חרדים ו-17% מן העובדים הערבים (משרד האוצר, 2020). נשים חרדיות הן הקבוצה שבה שיעור העובדים המושבתים הגבוה ביותר (30%), לאחר מכן גברים חרדים (23%), יהודיות שאינן חרדיות (20%) ולבסוף נשים ערביות, גברים ערבים וגברים יהודים לא-חרדים (18%, 17% ו-15%, בהתאמה **(תרשים 2)**).

תרשים 2: שיעור המושבתים בני 25-70 מבין אלה שהיו מועסקים בשנת 2017, לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר (באחוזים)



מקור: עיבוד מיוחד של אגף הכלכלנית הראשית במשרד האוצר לנתוני שירות התעסוקה ונתונים מנהליים בלמ"ס (משרד האוצר, 2020)

בחינת הנתונים מראה כי שיעור העובדים החרדים המושבתים גבוה משיעור המושבתים בקבוצות אוכלוסייה אחרות ללא קשר לרמות ההשכלה ולמגדר, זאת ככל הנראה בשל שיעורי התעסוקה הגבוהים בענף החינוך אשר הושבת במהלך שיא המשבר. חזרת ענף החינוך לפעילות צפויה לשפר את שיעור התעסוקה בקרב אוכלוסייה זו במידה רבה.

גם **האוכלוסייה הערבית נפגעה מן המשבר**. במארס 2020 כ-175,000 מן הפונים לשירות התעסוקה, בכל הגילים, היו מוסלמים נוצרים ודרוזים, שהם 32% מן המועסקים הערבים בשנת 2019, זאת לעומת 23% מן העובדים שאינם ערבים (שירות התעסוקה, 2020). נוסף לכך, שיעור תובעי הבטחת הכנסה היה גבוה יותר בקרב הערבים לעומת בקרב היהודים (5.0% לעומת 3.2%, בהתאמה) (יחיאלי, 2020). הצלבת ממצאים אלו עם ממצאי הניתוח שערך אגף הכלכלנית הראשית במשרד האוצר (2020) מעלה כי שיעור הפונים הצעירים, עד גיל 24, גבוה יותר באוכלוסייה הערבית לעומת שיעור זה באוכלוסייה היהודית, ואילו בגילי 25-70 שיעור המושבתים היה דומה בין שתי האוכלוסיות.

יותר עובדים עם מוגבלות הוצאו לחל"ת. נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים ערכה סקר בקרב 27 מעסיקים המעסיקים כ-22.5 אלף עובדים, מהם 3% עם מוגבלות (משרד המשפטים, 2020). הסקר הראה שמעסיקים הוציאו לחל"ת כי 3.8 עובדים עם מוגבלות מאשר עובדים ללא מוגבלות, וכן שהמעסיקים החזירו מן החל"ת כי 1.8 עובדים ללא מוגבלות לעומת עובדים עם מוגבלות (משרד המשפטים, 2020).

2.2 הרגישות של ענפי הכלכלה למשבר

משבר הקורונה השפיע השפעה ניכרת על חלק מענפי הכלכלה. בעת שענפים אחדים הוגדרו חיוניים והמשיכו לפעול או לא נפגעו כלל, ענפים אחרים חוו האטה של ממש בפעילות עד עצירה מלאה בביקוש למוצריהם או ביכולת להמשיך לייצר. כמו כן על אף יכולתם של חלק מן הענפים להתגבר על ההגבלות באמצעות טכנולוגיות עבודה מן הבית ושמירה על הנהלים למניעת הדבקה, ענפי משק רבים נפגעו בשל הירידה הכללית בפעילות המשק והידרדרות המשבר לכדי משבר פיננסי כלל עולמי.

2.2.1 הפגיעה בענפי הכלכלה בשיא המשבר (מארס-אפריל 2020)

בחודשים מארס-אפריל 2020, גופי מחקר וגופים ציבוריים עשו מאמצים כדי לבחון את מידת הפגיעה בענפי המשק השונים. בחינה של הנתונים והמידע שפורסם מלמדת בעיקר על מחסור בנתונים עדכניים ועל האתגר הטמון בהתמודדות עם מצב של אי-ודאות ועם מציאות שמשתנה במהירות.

עם זאת, סיכום מגוון הניסיונות לנתח את רמת הפגיעה בענפי הכלכלה בעת המשבר מראה כי הענפים שנפגעו במידה הרבה ביותר הם ענפי המסחר הקמעונאי והסיטונאי, אומנות, בידור ופנאי, שירותי אירוח ואוכל, חינוך והוראה, תעשייה, תחבורה ובינוי (להלן: הענפים הפגיעים). הסיבות העיקריות לכך הן הגבלת התנועה במרחב הציבורי וסגירת השווקים, החנויות ומרכזי המסחר, הביוליו והפנאי.

■ **הלמ"ס.** החל מחודש מארס 2020 ביצעה הלמ"ס סקר, בכמה גלים, לבחינת מצב העסקים והתעסוקה בעקבות מגפת הקורונה וההגבלות הנלוות לה. על פי הסקר, מרבית העסקים (82%) דיווחו על פגיעה כלשהי בפעילות הכלכלית. הענף הכלכלי שנפגע במידה הרבה ביותר היה ענף המסחר הקמעונאי: 67% מבעלי העסקים בענף זה דיווחו כי פדיון העסק נפגע ביותר ממחצית לעומת 42% מכלל העסקים שדיווחו כך; לאחריו ענף התעשייה (לא עילית) – 53% מבעלי העסקים בענף זה דיווחו כי פדיון העסק נפגע ביותר ממחצית; ולבסוף, ענף הבינוי – 45% מבעלי העסקים דיווחו כי פדיון העסק נפגע ביותר ממחצית. בענפי התעשייה העילית (ההיי-טק)² והשירותים הפיננסיים והביטוח דיווחו 33% ו-27%, מבעלי העסקים בהתאמה, כי פדיון העסק נפגע ביותר ממחצית, ו-37% ו-31%, מבעלי העסקים בהתאמה, דיווחו כי פדיון העסק לא נפגע כלל בשל המשבר. הסיבה העיקרית לכך הייתה היכולת לאפשר לעובדים לעבוד מן הבית (למ"ס, 2020).

² על פי הלמ"ס (2015) התעשיות בענפים הכלולים בסיווג עוצמה טכנולוגיה עילית (היי-טק) הם: ייצור תרופות, ייצור מחשבים, מכשור טכנולוגי ואופטי וייצור כלי טייס.

- **בנק ישראל.** ניתוח שערך בנק ישראל מראה כי במהלך המשבר הושבת 37% מן המשק, וכי ענפי המשק שבהם שיעור ההשבתה היה הגבוה ביותר הם ענפים שבהם עובדים בשכר נמוך: שירותים אישיים ואחרים (80% השבתה), שירותי אירוח ואוכל (70%), בינוי (50%), מסחר (50%), שירותים עסקיים (50%), שירותים ציבוריים (45%) ותעשייה (25%) (פלוג, 2020). בנק ישראל יצר גם אומדן בנוגע לשיעור העובדים המושבתים בכל ענף, ולפיו בענף הבידור, התרבות והפנאי הושבתו כמעט כל העובדים (96% מן העובדים). שיעורי השבתה גבוהים נמצאו גם בענפי האירוח והאוכל (83% מן העובדים) ובענף התחבורה, דואר אחסנה ובלדרות (63% מן העובדים). כמחצית מן העובדים הושבתו בענפי הנדל"ן (56%), מסחר קמעונאי וסיטונאי (51%), בינוי (50%) ושירותים אחרים (50%) (בנק ישראל, 2020).
- **אגף הכלכלנית הראשית במשרד האוצר.** ניתוח של נתוני שירות התעסוקה ושל המוסד לביטוח לאומי בנוגע לעובדים החדשים שנרשמו במוסד לביטוח לאומי ובשירות התעסוקה בין ה-1 במרס ועד ה-5 באפריל 2020 מראה כי 50% מכלל המושבתים שייכים לשישה ענפי משק עיקריים: חינוך, שירותי מזון ומשקאות, שירותים של משק הבית, מכירה קמעונאית, תעשייה (כולל תעשייה עילית) ומסחר סיטונאי (משרד האוצר, 2020).
- **שירות התעסוקה.** ניתוח ענפי התעסוקה של הנרשמים החדשים לשירות התעסוקה בחודשים מרס-אפריל 2020 הראה כי דורשי העבודה המובילים היו ממקצועות ההוראה, המכירה והמסעדות (בחודש מרס, למשל, 14% בהוראה, 9% במכירה ו-6% במסעדות).

2.2.2 קצב החזרה לשגרה של ענפי הכלכלה

עד כה ראינו אילו ענפים נפגעו במהלך החודשים מרס-אפריל 2020. עם זאת ישנה שונות רבה בקצב החזרה לשגרה של הענפים השונים, אשר משפיע על יכולתם של העסקים לחזור לפעילות בתקופה שלאחר שיא המשבר, בטווח הזמן הקצר והבינוני. בתחילת חודש מאי פרסמו משרד הבריאות ומשרד ראש הממשלה (2020) הודעה בדבר תוואי היציאה מן המשבר, ועל פיו תהליך היחלצות המשק מן המשבר הוא הדרגתי ומבוקר, בכפוף לקצב ההידבקות באוכלוסייה. בשלב הראשון התאפשרו עבודות במרחב הפתוח, כגון עבודה בענף הבנייה, ונפתחו בהדרגה מסגרות החינוך. בשלב זה גם נפתחו קניונים ושווקים, ללא אכילה במקום, וכן צימרים ובתי מלון ללא שטחים משותפים. לקראת סוף חודש מאי, השלב השני, נפתחו מסעדות, והגבלת ההתקהלות הורחבה עד למאה איש במרחב הפתוח. לבסוף, לקראת אמצע חודש יוני, צפויות היו להתבטל כל ההגבלות ובעקבות זאת פעילויות פנאי, ספורט ובידור היו צפויות להתקיים במלואן.

על פי תוואי היציאה ומידת הפגיעה בעת המשבר, הענפים שהיו צפויים להיפגע מן המשבר במידה מועטה הם ענפים נחוצים בשעת חירום, ענפים שיכולים לאפשר לעובדים לעבוד מן הבית, ענפים שמרבית פעילותם במרחב הפתוח וענפים שמאפיינים את המגזר הציבורי; הענפים שהיו צפויים להיפגע מן המשבר במידה רבה הם ענפים שנחיצותם נמוכה בשעת חירום, ענפים הדורשים התקהלות וענפים המספקים שירותי תיירות.

לוח 1 מציג את ענפי הכלכלה, לפי מידת הפגיעות שלהם במשבר הקורונה (לפירוט הענפים לפי הסיווג האחד של ענפי הכלכלה, 2011 של הלמ"ס ראו לוח ב-2 בנספח ב).

לוח 1: ענפי כלכלה, לפי מידת הפגיעות במשבר הקורונה^א

קבוצה	ענף	מאפיינים
ענפים פגיעים במידה מועטה מאוד	בינוי וחקלאות	עבודה במרחב הפתוח
	בריאות, רווחה וסעד	עבודות חיוניות בחירום ומגזר ציבורי
	חינוך ^{^^}	חזרה מהירה לפעילות
	מנהל מקומי וציבורי	מגזר ציבורי
	היי-טק, מידע ומחקר	אפשרות לעבודה מן הבית
ענפים פגיעים במידה רבה מאוד	פיננסים וביטוח	אפשרות לעבודה מן הבית
	מכירה קמעונאית	דורשים התקהלות
	אומנות, בידור ופנאי	דורשים התקהלות
	אירוח, אוכל וטיולים	דורשים התקהלות ונסמכים על תיירות

^א הענפים הנתרים הפגיעים במידה לא ודאית: תעשייה, חשמל, מים ותשתיות, מסחר סטוני, שירותים מקצועיים וניהול, תחבורה, אחסנה ודואר ותקשורת.

^{^^} כללנו את ענף החינוך בקבוצת הענפים שצפויים להיפגע פחות מן המשבר על אף שעובדי הוראה רבים יצאו לחל"ת, משום שבמתווה היציאה מן המשבר מסגרות החינוך חוזרות במהירות לפעילות ומשום שמגזר זה ציבורי ברובו.

שחרור ענפי הכלכלה השונים מן ההגבלות למניעת הדבקה אינו הגורם היחיד המשפיע על היחלצות שוק העבודה מן המשבר. הגורמים המעורבים בפעילות ענפי הכלכלה הם רבים ומורכבים. כדי להתחקות אחר צפי ההתאוששות של שוק העבודה נציג בסעיף הבא ניתוח של מגמות הביקוש לעובדים. הניתוח מבוסס על מספר המשרות הפנויות בכל ענף.

2.2.3 הציפייה לביקוש לעובדים בענפי הכלכלה, על פי מספר המשרות הפנויות

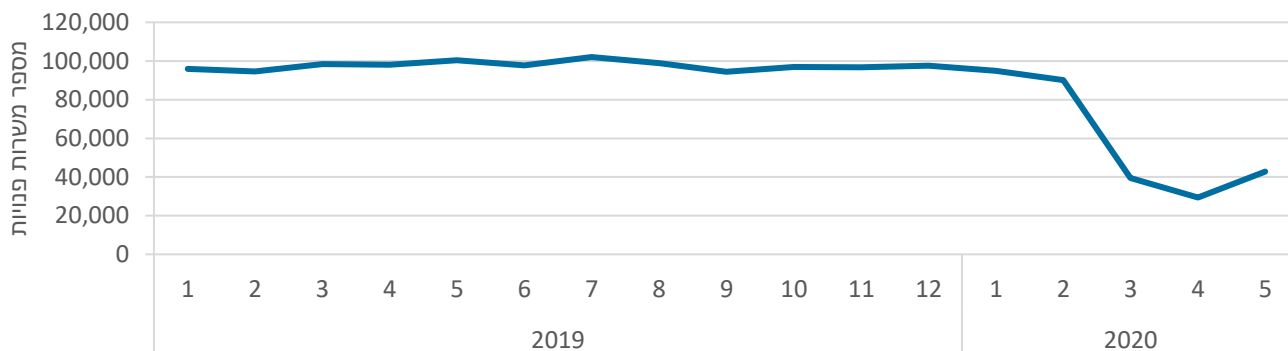
השינוי במספר המשרות הפנויות מעיד, בטווח הזמן הקצר, על השינוי בביקוש לעובדים במשק.³ כמו כן מספר המשרות הפנויות מבטא במידה רבה גם את ציפיות המשק לרמת הפעילות בעתיד, זאת משום שגיוס עובדים יוצר התחייבות של המעסיק לעובד. החברות המעסיקות מגייסות עובדים על פי ציפיותיהן לפעילות החברה בעתיד – הן מגדילות את מספר המשרות הפנויות כאשר הן צופות עלייה בפעילות הכלכלית ומקטינות את מספר המשרות הפנויות כאשר הן צופות צמצום ניכר בפעילות.

תרשים 3 מציג את מספר המשרות הפנויות במשק, כפי שעולה מסקר משרות פנויות שעורכת הלמ"ס בכל חודש⁴.

³ בטווח הארוך שינוי במשרות הפנויות יכול לנבוע גם משינויים מבניים בשוק העבודה ומשינויים בהיצע העובדים.

⁴ אתר הלמ"ס: [סקר משרות פנויות](#).

תרשים 3: המשרות הפנויות במשק, בחודשים ינואר 2019 עד מאי 2020 (במספרים)

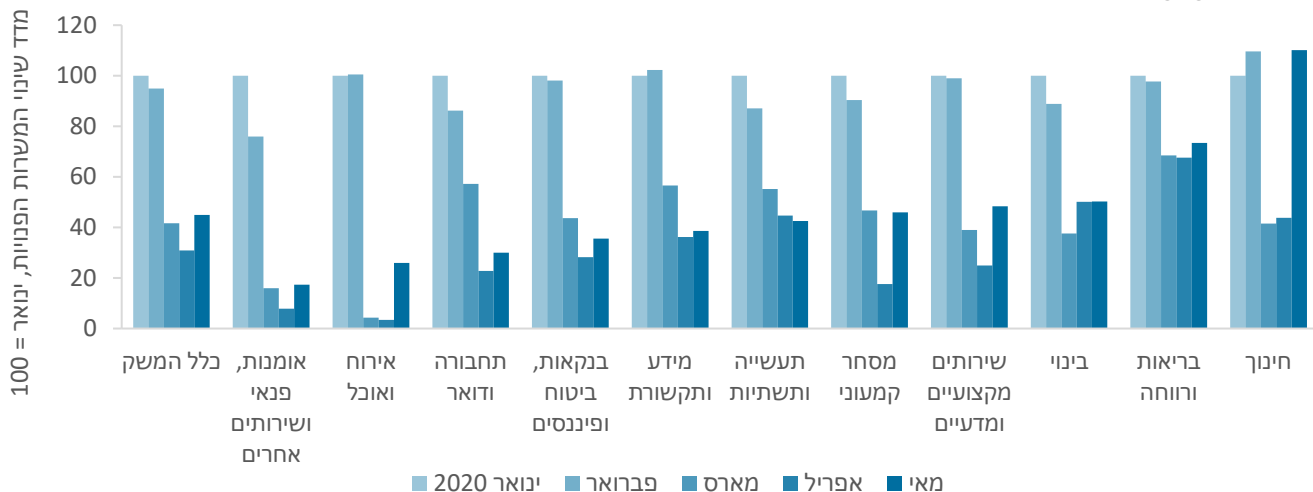


מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לנתוני סקר משרות פנויות, למ"ס, ו-2019 2020 חודשים ינואר-מאי

מן הנתונים עולה כי מספר המשרות הפנויות בשנת 2019 היה יציב יחסית ונע סביב ממוצע של 98 אלף משרות. מחודש ינואר 2020 ועד שיא המשבר באפריל חלה ירידה של כ-70% במספר המשרות הפנויות (ירידה של 66 אלף משרות) ובין אפריל למאי החלה התאוששות במשק, ומספר המשרות גדל ב-45% מרמתו באפריל (עלייה של 13 אלף משרות).

כדי לבחון את מידת הפגיעה וההתאוששות של ענפי הכלכלה השונים, יצרנו מדד משרות פנויות המבטא את שיעור השינוי במספר המשרות הפנויות בחודשים פברואר ועד מאי 2020, לעומת חודש ינואר 2020. חודש ינואר הוא הבסיס לחישוב השינוי בכל חודש, והוא מוגדר כ-100 נקודות מדד (תרשים 4).

תרשים 4: מדד פגיעות והתאוששות ענף הכלכלה, שיעור השינוי במספר המשרות הפנויות, חודשים פברואר-מאי 2020 לעומת ינואר 2020



מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לנתוני סקר משרות פנויות של הלמ"ס, חודשים ינואר-מאי 2020

מן התרשים עולה כי הענפים אשר צמצמו בחדות את מספר המשרות הפנויות בשיא המשבר הם ענפי האירוח והאוכל (97% באפריל לעומת ינואר); האומנות, הפנאי והשירותים האחרים (92%); המסחר הקמעונאי (82%); התחבורה והדואר (77%); השירותים המקצועיים והמדעיים (75%); והבנקאות, הביטוח והפיננסים (72%). כפי שצוין, מספר המשרות הפנויות מבטא את הציפייה של החברות המעסיקות לפעילות הכלכלית בעתיד, ולכן ייתכן כי גם ענפים שלא נפגעו במידה רבה בשיא משבר הקורונה יצמצמו את מספר המשרות הפנויות בהם (למשל, ענף הביטוח והפיננסים, ענף שבו ניתן היה לעבוד מן הבית), זאת אם החברות הנכללות בענפים אלה מעריכות כי הן יסבלו בעתיד הקרוב ממיתון בפעילותן הכלכלית, למשל בשל החשיפה לענפים שנפגעו ואשר ימשיכו להיפגע מן המשבר.

עוד עולה מן התרשים כי בחודש מאי התאוששו ענף החינוך, אשר בחודש מאי מספר המשרות הפנויות שבו היה זהה למספרן ערב המשבר, וענפי הבריאות והרווחה אשר מספר המשרות הפנויות בהם בחודש מאי היה נמוך במעט ממספרן בחודש ינואר (צמצום של 27%). הענפים אשר התקשו במיוחד להתאושש מן המשבר בחודש מאי הם ענפי הפנאי, האירוח והתחבורה. בענף התעשייה המגמה המשיכה להיות שלילית גם אחרי שיא המשבר, והוא הענף היחיד שבו מספר המשרות הפנויות המשיך לרדת בין חודש אפריל לחודש מאי 2020.

3. השפעת המשבר על התעסוקה של מגוון קבוצות אוכלוסייה

ערב המשבר, קבוצות אוכלוסייה שונות בישראל היו מובחנות במאפייני התעסוקה, בשיעורי התעסוקה ובחסמי התעסוקה (ראו סיכום מצב התעסוקה והחסמים של האוכלוסיות ערב המשבר בנספח ד). כדי לבחון עד כמה קבוצות אוכלוסייה שונות חשופות לפגיעה תעסוקתית בשל המשבר, נציג תחילה את שיעור העובדים בענפי הכלכלה לפי אוכלוסייה.

3.1 שיעור העובדים בענפי הכלכלה

3.1.1 התפלגות קבוצות אוכלוסייה בענפי הכלכלה

לוח 2 מציג את התפלגות המועסקים בגיל 25-64 בכל קבוצת אוכלוסייה בענפי הכלכלה השונים (לפירוט לפי קבוצות גיל ראו לוח א-1 בנספח א).⁵ מן הנתונים עולה כי ישנו שוני ניכר בהרכב ההעסקה בענפי הכלכלה של קבוצות האוכלוסייה השונות, הנובע בעיקר משוני בענפי הכלכלה שבהם מועסקים הגברים בכל קבוצת אוכלוסייה. הרכב ההעסקה הענפי של הנשים דומה בין הקבוצות, מרביתן מועסקות בענפי החינוך והבריאות, הרווחה והסעד. הענפים הבולטים בקרב אוכלוסיות שונות הם:

- **האוכלוסייה הערבית:** בקרב גברים ערבים – בינוי וחקלאות (25%), תעשייה ללא היי-טק (13%) ותחבורה, אחסנה ודואר (10%); בקרב נשים ערביות – חינוך (38%), בריאות, רווחה וסעד (23%).
- **האוכלוסייה היהודית החרדית:** בקרב גברים חרדים – חינוך (29%); בקרב נשים חרדיות – חינוך (42%) ובריאות, רווחה וסעד (19%).
- **האוכלוסייה היהודית הלא-חרדית:** בקרב גברים יהודים לא חרדים – היי-טק, מידע ומחקר (15%), תעשייה (12%) ושירותים מקצועיים וניהול (11%); בקרב נשים יהודיות לא חרדיות – חינוך (19%), בריאות, רווחה וסעד (18%) ושירותים מקצועיים וניהול (10%).

⁵ לשם נוחות ההצגה, קובצו ענפי הכלכלה הראשיים כפי שמפורט בלוח ב-2 בנספח ב.

לוח 2: שיעור העובדים בענף הכלכלה מכלל המועסקים (באחוזים), סך האוכלוסייה (באלפי איש), סך המועסקים (באלפי איש) ושיעור התעסוקה (באחוזים), בגילי 25-64, בשנים 2016-2017, לפי מגדר ולפי קבוצת אוכלוסייה

נשים					גברים					ענף/קבוצת אוכלוסייה
כלל הנשים	חד הוריות	יהודיות לא חרדיות	חרדיות	ערביות	כלל הגברים	יהודים לא חרדים	חרדים	ערבים		
1.6	1.7	1.6	0.6	2.2	10.3	7.4	4.2	24.6	בינוי וחקלאות	
19.0	19.7	18.5	19.3	23.2	4.6	4.3	6.8	5.6	בריאות, רווחה וסעד	
22.4	16.9	19.0	41.9	37.6	6.3	4.9	29.4	6.1	חינוך	
5.5	3.9	6.2	2.3	2.2	6.9	7.9	3.3	3.3	מנהל מקומי וציבורי	
7.7	7.8	8.7	5.1	0.9	12.2	15.3	3.9	1.7	היי-טק, מידע ומחקר	
4.9	5.1	5.3	3.4	2.0	3.0	3.6	2.5	0.9	פיננסים וביטוח	
6.3	6.6	6.1	5.6	8.3	5.8	5.2	8.9	7.5	מכירה קמעונית	
1.8	2.7	2.0	0.9	0.5	2.0	2.3	2.6	0.6	אומנות, בידור וכנאי	
2.8	3.2	3.0	1.3	2.4	4.4	4.1	3.4	5.8	אירוח, אוכל וטיולים	
5.4	6.8	5.8	2.4	4.1	12.2	12.3	8.7	13.2	תעשייה	
0.4	0.5	0.4	0.1	0.4	1.7	1.9	0.7	0.9	חשמל, מים ותשתיות	
3.1	3.8	3.5	1.1	1.1	6.9	6.9	4.3	7.4	מסחר סיטוני	
9.5	10.6	10.0	7.4	6.4	10.5	11.5	6.2	7.7	שירותים מקצועיים וניהול	
1.9	2.1	2.0	0.9	1.2	7.0	6.4	3.6	10.4	תחבורה, אחסנה ודואר	
1.4	1.5	1.5	1.3	0.7	1.5	1.7	1.7	0.5	תקשורת	
6.5	7.1	6.4	6.4	6.8	4.6	4.4	9.9	4.1	אחר/לא ידוע	
1,883.0	110.7	1,381.8	142.2	359.0	1,829.8	1,331.8	146.0	352.1	סך אוכלוסייה (אלף איש)	
1,357.7	87.2	1,133.5	103.2	121.0	1,506.7	1,158.5	75.6	272.6	סך מועסקים (אלף איש)	
72.1	78.8	82.0	72.6	33.7	82.3	87.0	51.8	77.4	שיעור התעסוקה (%)	

מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס, 2016-2017

כאמור, מבין הנשים, אימהות חד-הוריות נכגעו פגיעה קשה מן המשבר, ויש להן סיכוי גבוה יותר משל קבוצות אחרות להתווסף למעגל העוני לאחר המשבר, או להישאר ללא תעסוקה. לכן היה חשוב לבחון את הרכב ההעסקה בענפי הכלכלה של קבוצה זו כקבוצה מובחנת, נוסף לחלוקה המסורתית לקבוצות אוכלוסייה, כפי שהוצג לעיל. נמצא כי הענפים הבולטים בקרב נשים חד-הוריות מכלל הקבוצות הם בריאות, רווחה וסעד (20%), חינוך (17%) ושירותים מקצועיים וניהול (11%).

3.1.2 התפלגות קבוצות אוכלוסייה בענפי הכלכלה, לפי גיל ומגדר

פירוט העובדים בענפי הכלכלה לפי קבוצות גיל (ראו לוח א-1 בנספח א) מראה כי שיעור הגברים הערבים העובדים בענפי הבינוניים והחקלאות דומה בשלוש קבוצות הגיל הראשונות: 29% בגילי 18-24; 25% בגילי 25-34; ו-25% בגילי 35-54. בקבוצת הגיל האחרונה, 64-55, יש ירידה בשיעור העובדים בענף זה, המצריך פעילות פיזית – 19% מן הגברים המועסקים בקבוצת גיל זו. בקרב הגברים החרדים העובדים, שיעור המועסקים בענף החינוך עולה עם הגיל מ-27% בגילי 25-34 ועד 32% בגילי 64-55. בקרב הגברים היהודים הלא-חרדים התעסקה בענפי היי-טק, המידע והמחקר יורדים עם הגיל מ-17% בגילי 25-34 ועד 9.5% בגילי 64-55. לעומת זאת התעסקה בענף התעשייה עולה מ-9% ל-17% בגילים אלה, בהתאמה.⁶

לעומת הגברים, שיעור גבוה מקרב הנשים בשלוש קבוצות האוכלוסייה ובכל הגילים⁷ מועסקות בענפי החינוך והבריאות, כאשר אצל הנשים הערביות והחרדיות שיעור גבוה יחסית מבין המועסקות בשלוש קבוצות הגיל האחרונות (25-64) עובדות בענף החינוך (כ-37% מן הנשים המועסקות). דווקא בקבוצת הגיל הראשונה (18-24), שיעור הערביות המועסקות בענף החינוך נמוך יחסית (17%), מה שכנראה מעיד על תקופת ההכשרה והלימודים (תמונה דומה עולה גם בענף הבריאות, רווחה וסעד). בקבוצת גיל זו (18-24) שיעור גבוה של צעירות ערביות (31%) עובדות בענפי המכירה והקמעונאות, ואילו היהודיות הלא-חרדיות עובדות בענפי המכירה והקמעונאות (13%) ובענף האירוח והאוכל (11%).

3.2 רגישות האוכלוסיות למשבר, על פי ענפי הכלכלה

עד כה הוצגה הפגיעה של המשבר בענפי הכלכלה וריכוז קבוצות האוכלוסייה בכל אחד מן הענפים. כדי לבחון עד כמה קבוצות האוכלוסייה חשופות לפגיעה תעסוקתית עקב המשבר, חישבנו את שיעור המועסקים העובדים בענפים הפגיעים במידה מועטה ובמידה רבה (לפי האומדן המוצג בלוח 2 לעיל), מתוך כלל המועסקים בכל אוכלוסייה בנפרד, בקבוצות הגיל השונות (תרשים 5). נזכיר כי ענפים פגיעים במידה רבה הם מכירה קמעונאית, אומנות, בידור ופנאי וענפי האירוח, האוכל והטיולים; ענפים פגיעים במידה מועטה הם ענפי הבינוניים והחקלאות, בריאות, רווחה וסעד, חינוך, מינהל מקומי וציבורי, היי-טק, מידע ומחקר וענפי הפיננסים והביטוח:

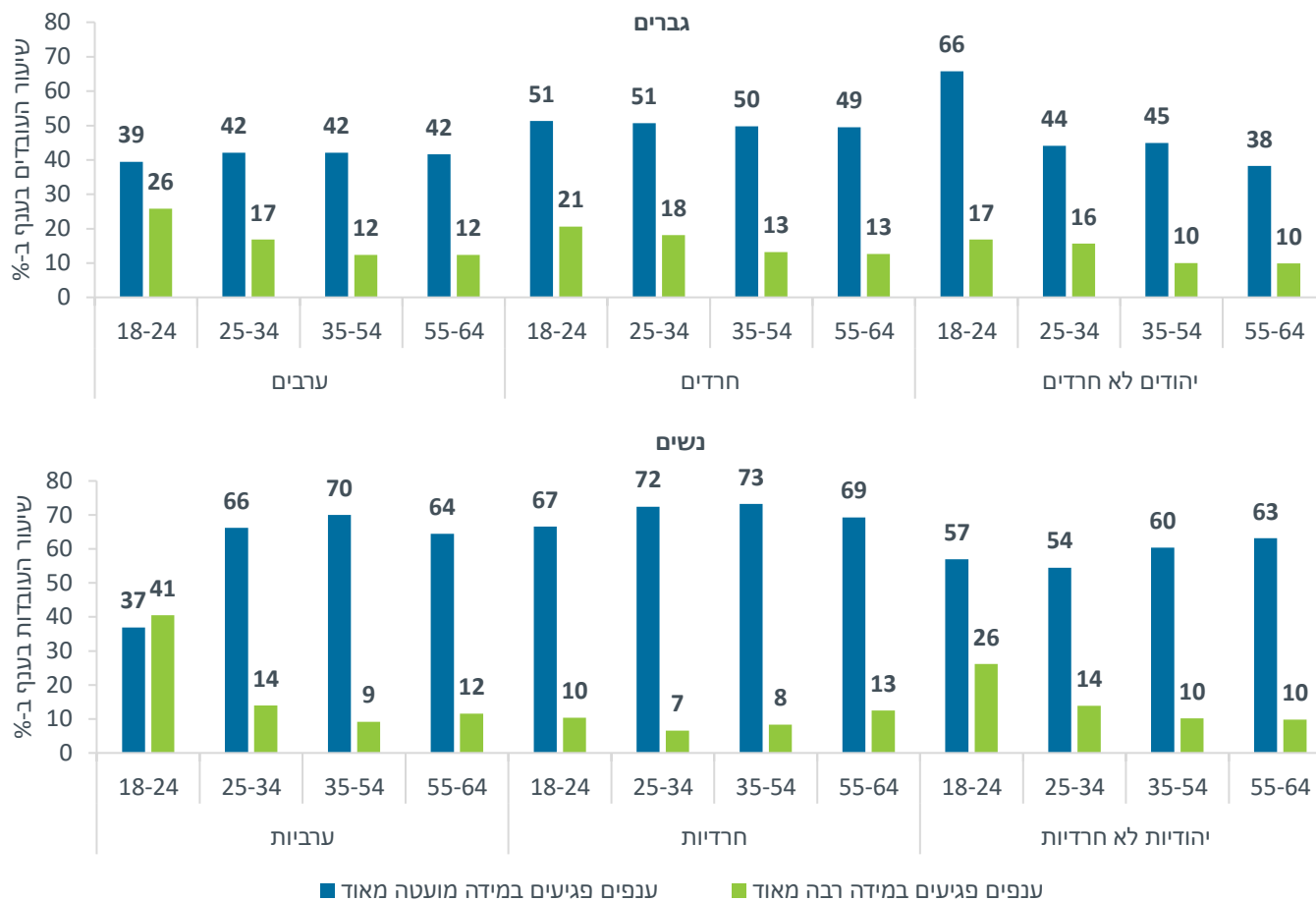
- בכל קבוצות האוכלוסייה, עם העלייה בגיל יורד חלקם של העובדים בענפים הפגיעים במידה רבה.
- שיעור המועסקים בענפים הפגיעים במידה רבה, גבוה יותר בקבוצת הגיל הצעירה (18-24) ובמיוחד בקרב הנשים: 41% מן הערביות הצעירות מועסקות בענפים אלה, מרביתן בענף המכירה הקמעונאית; ו-26% מן היהודיות הלא-חרדיות מועסקות בענפים אלה, כמחציתן בענף המכירה הקמעונאית וכמחציתן בענף האירוח והאוכל (לפירוט הענפים לפי קבוצות גיל ראו לוח א-1 בנספח א). חשוב לציין כי ייתכן שהייצוג הגבוה של צעירות בענפים אלה מעיד על היותן בתקופת ההכשרה והלימודים.

⁶ 57% מן הגברים היהודים הלא-חרדים בגילי 18-24 מועסקים בענפי המינהל המקומי והציבורי, שכולל את השירות הצבאי.

⁷ למעט בקבוצת הגיל הראשונה בקרב יהודיות לא-חרדיות, בשל השירות הצבאי (37.3% מועסקות בענפי המינהל המקומי והציבורי).

- בקרב הגברים הצעירים (18-24), עיקר המועסקים בענפים הפגיעים במידה רבה הם ערבים וחרדים. 26% מן הערבים הצעירים עובדים בענפי האירוח והאוכל (בעיקר בבתי מלון ובשירותי הארחה) ובמכירה קמעונאית, ו-12% מן החרדים הצעירים עובדים בענף המכירה הקמעונאית. ענפים אלה נפגעו מאוד בעת המשבר וצפויים להיות האחרונים שיחזרו לפעילות סדורה, גם בשל צמצום ההתקהלות וגם בשל ההסתמכות על ענפים אחרים (למשל, על תעבורה אווירית).
 - בגילי העבודה העיקריים (25-64) שיעור המועסקים בענפים הפגיעים במידה רבה הוא נמוך יחסית בקרב כל קבוצות האוכלוסייה. עם זאת, שיעור זה גבוה יותר בקרב גברים ערבים (15%) וחרדים (14%) מאשר בקרב גברים יהודים לא-חרדים (12%), בקרב נשים ערביות ונשים יהודיות לא-חרדיות (11% לשתי הקבוצות), ונמוך במיוחד בקרב הנשים החרדיות (8%).
 - מעניין לראות ש-61% מן הנשים המועסקות בגילי 25-64 עובדות בענפים הפגיעים במידה מועטה לעומת 43% מן הגברים. נראה כי הסיבה לכך היא השיעור הגבוה של נשים בגילים אלה המועסקות בענפי החינוך והבריאות, במיוחד הנשים הערביות (23% בענפי הבריאות והרווחה ו-38% בענפי החינוך) והחרדיות (19% ו-42%, בהתאמה). יוצאי דופן הם הגברים החרדים בגילים אלה, המרוכזים גם הם בענף החינוך, ואשר כאמור, חלקם בענף זה עולה עם הגיל – 27% בגילי 25-34, 31% בגילי 34-54 ו-32% בגילי 55-64.
- יודגש כי שיעור נמוך במיוחד של ערבים וערביות מועסק בענפי ההיי-טק, מידע ומחקר (כ-2% מן הגברים וכ-1% מן הנשים) ובפיננסים וביטוח (כ-1% ו-2%, בהתאמה) – ענפים שבהם פיריון גבוה ומידת פגיעות נמוכה במיוחד (ראו **לוח 2** לעיל). בענפי ההיי-טק, מידע ומחקר יש ייצוג גבוה של גברים יהודים שאינם חרדים (15%, **לוח 2**).

תרשים 5: שיעור העובדים בשנים 2016-2017, לפי מידת הפגיעות של הענף במשבר הקורונה ולפי מגדר, קבוצת אוכלוסייה וגיל (באחוזים)



מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס, 2016-2017

4. אתגרים והזדמנויות בעקבות משבר הקורונה

בפרקים שלעיל תיארנו את השפעת המשבר על העובדים בישראל ועל ענפי הכלכלה, את מאפייני העובדים המושבתים, את הענפים הרגישים למשבר ואת שיעור העובדים בהם מקרב קבוצות האוכלוסייה. נוסף לכך, בחנו את הסיכון לריחוק משוק התעסוקה במהלך היציאה מן המשבר, הן לנוכח רגישותם של ענפי הכלכלה שבהם שיעור גבוה של עובדים ועובדות מקבוצות האוכלוסייה השונות, הן לנוכח החסמים התעסוקתיים המשפיעים על אפשרויות התעסוקה בעת שגרה אך במיוחד בעת היציאה מן המשבר, הן נוכח עלייה בשיעור העובדים מן הבית ועלייה בשימוש בטכנולוגיות תקשורת מרחוק.

להלן נסכם בקצרה את האתגרים העולים מן השינויים שחלו בשוק התעסוקה בעת המשבר, על רקע מאפייני התעסוקה והחסמים התעסוקתיים שמאפיינים את קבוצות האוכלוסייה ערב המשבר, ונציג את ההזדמנויות שלהבנתנו אפשר לנצל לטובת שיפור מצב התעסוקה בקרב כלל העובדים וכל קבוצת אוכלוסייה בנפרד.

4.1 אתגרים

על אף שמאפייני התעסוקה והחסמים התעסוקתיים, לפחות בחלקם, ייחודיים לכל קבוצת אוכלוסייה, נראה כי חלק מן האתגרים העולים מן השינויים החדשים בשוק התעסוקה משותפים לקבוצות האוכלוסייה וחלקם ייחודיים לכל קבוצה.

- **ההשפעה של חסמי התעסוקה הועצמה בעת המשבר.** רמות מיומנויות והשכלה נמוכות וריחוק חברתי של עובדים ערבים, חרדים ועם מוגבלות מגבירים את הסיכון התעסוקתי של העובדים במיוחד בתקופת המשבר, שבה האבטלה עולה והביקוש לעובדים במשק יורד. לפיכך עולה חשש מפני הרחקת העובדים משוק התעסוקה, ובמיוחד:
 - חשש שעובדים עם רמות מיומנויות והשכלה נמוכות יוחזרו אחרונים לשוק התעסוקה.
 - חשש מפיטורין של עובדים עם רמות מיומנויות והשכלה נמוכות שהוצאו לחל"ת.
 - חשש מאי-חזרה לשוק התעסוקה של עובדים מבוגרים שהוצאו לחל"ת או פוטרו.
- **ריכוז קבוצות האוכלוסייה בענפי הכלכלה משפיע על מידת הפגיעה מן המשבר.**
 - שיעור גבוה של צעירים בני 18-24 בענף המסחר הקמעונאי ובענפי האירוח והאוכל (כולל מלונאות) נפגעו פגיעה קשה בעת המשבר וצפוי כי יהיו האחרונים לחזור לשגרה. בענפים אלה ריכוז גבוה במיוחד של צעירים וצעירות ערבים, של צעירים חרדים ושל צעירות יהודיות שאינן חרדיות. ייתכן שהייעוצג הגבוה בענפים אלה של יהודיות שאינן חרדיות ושל חלק מן הערביות מעיד על היותן בתקופת ההכשרה והלימודים, אך לא כך בקרב הגברים החרדים והערבים.
 - שיעור גבוה של עובדים חרדים, גברים ונשים, בענף החינוך, יחד עם נורמות המעכבות כניסת אינטרנט ביתי באוכלוסייה החרדית, מקצינים את השפעת ההגבלות המוטלות על ענף החינוך באוכלוסייה זו.

- שיעור גבוה של גברים ערבים בקבוצות הגיל 35-64 עובדים בענף התחבורה שנפגע פגיעה קשה מן המשבר.
- שיעור נמוך מאוד של גברים ונשים, ערבים וחרדים, מועסק בענפים שבהם פריזן גבוה ורמה נמוכה של פגיעות מן המשבר, בדומה לענפי ההיי-טק והביטוח והפיננסים.

■ **האצת השימוש בכלים טכנולוגיים היא אתגר לעובדים חסרי מיומנויות דיגיטליות.** שיעור גבוה של עובדים ערבים, חרדים ומבוגרים, חסרי מיומנויות תקשוב ומיומנויות דיגיטליות מציב אותם בנחיתות טכנולוגית עקב ההאצה הטכנולוגית של רבים מענפי הכלכלה בעת המשבר. האתגר הטכנולוגי ניכר יותר בקרב עובדים מבוגרים עם אוריינות טכנולוגית נמוכה אשר עלולים להיפלט מתעסוקה, ובמיוחד אותם עובדים מבוגרים שלא יסתגלו לשינוי ויתקשו בלמידת הכלים הטכנולוגיים.

■ **עבודה מן הבית אינה אפשרית לרבים מן העובדים.** לשיעור נמוך של עובדים ערבים, חרדים, מבוגרים ועם מוגבלות, יש אפשרות לעבוד מן הבית, אם בשל מחסור במיומנויות תקשוב וכישורים דיגיטליים, אם בשל ייצוג חסר בענפים שבהם מתאפשרת עבודה מן הבית (היי-טק, מגזר ציבורי) וייצוג יתר בענפים שבהם קשה לעבוד מן הבית. נוסף על כך:

- בקרב העובדים והעובדות הערבים הקושי לעבוד מן הבית נובע גם בשל תשתית אינטרנט מוגבלת בחלק מן הרשויות.
- בקרב העובדים והעובדות החרדים הקושי לעבוד מן הבית נובע גם בשל הנורמות התרבותיות באוכלוסייה החרדית אשר מעכבות כניסת טכנולוגיות, בדגש על אינטרנט ביתי ובכך מונעות את האפשרות לתעסוקה מן הבית.
- בקרב עובדים עם מוגבלות ניכר קושי של מעסיקים לערוך את ההתאמות הנדרשות כדי שעובדיהם עם מוגבלות יוכלו לעבוד מן הבית, ובהן אספקת ציוד טכנולוגי מותאם, קושי בליווי ובהנחיה מרחוק (משרד המשפטים, 2020).
- בקרב הורים לילדים צעירים, ובעיקר אימהות חד-הוריות, עבודה מן הבית מאתגרת במיוחד כיוון שאינם יכולים לחלוק את נטל הטיפול בילדים עם בני/בנות זוג.

■ **עובדים מבוגרים ועובדים עם מוגבלות מתקשים לחזור למקום העבודה.**

- ניכר כי תסמיני מחלת ה-COVID-19 מחריפים בגיל מבוגר וכאשר יש מחלות רקע, המאפיינות חלק מן העובדים עם מוגבלות (Centers for Disease Control and Prevention [CDC], 2020). לכן העובדים המבוגרים והעובדים עם מוגבלות נרתעים מלחזור לשגרת התעסוקה, ומעסיקים מלהשיבם למקום העבודה, גם כאשר בית העסק עומד בתנאי התו הסגול להעסקת עובדים.⁸
- כמו כן מעסיקים נמנעים מלהחזיר עובדים עם מוגבלות למקום העבודה בשל מגוון תשומות הניהול שעליהם להקדיש לליווי שלהם בעת החזרה, הצורך להתאים את סביבת העבודה על פי נוהלי משרד הבריאות והמאמץ הכרוך בהסעת העובדים בהיעדר תחבורה ציבורית מספקת (משרד המשפטים, 2020).

■ **תחרות ניכרת על משרות פנויות.** שיעורי האבטלה הגבוהים, בעיקר בקרב צעירים, מגדילים את התחרות על משרות פנויות וכך מקשים עוד יותר על אנשים עם מיומנויות נמוכות ועל מבוגרים שפוטרו להשתלב בחזרה בתעסוקה.

⁸ התו הסגול להעסקת עובדים קובע את התנאים להעסקת עובדים בהתאם לתקנה 2ב(א)(3) לתקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש), התש"ף-2020. <https://govextra.gov.il/economy-tavsagol/>

4.2 הזדמנויות

- **איבוד מקום העבודה עשוי לשמש תמריץ למציאת עבודה איכותית.** ענפים שבהם פיריון העבודה נמוך רגישים במידה רבה יותר למשברים ואכן ניכר כי במשבר הנוכחי נפגעו יותר עובדים מענפים שבהם פיריון העבודה נמוך מן הממוצע (פלוג, 2020). בעת כזו הפעלת כלי מדיניות פעילה בשוק העבודה, עם דגש על הקניית הכשרות, טיפוח כישורים והון אנושי (כולל שיפור כישורי השפה העברית בקרב האוכלוסייה הערבית), יכולה לסייע בהסטת עובדים לענפים עם פיריון גבוה יותר. מאמצים אלו יצמצמו את השפעתו השלילית של המשבר בטווח הארוך, ישפרו את חוסנו של כוח העבודה וישפרו את התאמתו לשוק העבודה המשתנה.
- **האצת השימוש בכלים דיגיטליים היא הזדמנות לחיזוק הכישורים הטכנולוגיים בקרב עובדים עם כישורים טכנולוגיים נמוכים,** הן לצורך חיזוק אפשרויות עבודה מן הבית בענפים שעברו האצה טכנולוגית במסגרת המשבר הן לצורך שיפור ההון האנושי. זאת במיוחד עקב התחרות החדשה על מקומות עבודה שנוצרה עם היכנסם של צעירים רבים עם מיומנויות גבוהות לשוק התעסוקה בעת המשבר:
 - בקרב האוכלוסייה הערבית, חיזוק הכישורים הטכנולוגיים כדי לסייע לתעסוקה של נשים ערביות בענף החינוך (ובהינתן שתמשיך למידה מקוונת, גם אם חלקית) ולצורך למידה מרחוק של סטודנטים וסטודנטיות. לשם כך, יש להנגיש את הטכנולוגיות האלה, אם באמצעות חיזוק תשתיות האינטרנט ביישוב, אם באמצעות הנגשה של מכשירי קצה (שנוטים להיות זמינים פחות במשקי בית דלי אמצעים ברשויות מקומיות חלשות).
 - התפשטות הקורונה באוכלוסייה החרדית נבעה גם מפערי מידע, שכן העדכונים בדבר התפשטות המחלה והוראות הממשלה הגיעו על פי רוב דרך האינטרנט, שאינו נגיש למשפחות חרדיות רבות. בעקבות ההכשר שהחיבור לאינטרנט זכה לו באוכלוסייה החרדית, הייתה עלייה בשיעור משקי הבית החרדים המחוברים לרשת (טוקר, 2020; פרץ, 2020), והשימוש בו האיר את יתרונותיו לצורך עבודה ולימוד מרחוק, צריכת מידע ושירותים ושמירה על קשר עם המשפחה. לפיכך, ההכשר שקיבל החיבור לאינטרנט, הוא הזדמנות לחיזוק הכישורים הטכנולוגיים בקרב אוכלוסייה זו.
 - עבור עובדים מבוגרים צמצום הפערים הטכנולוגיים בפרק זמן קצר הוא אתגר משמעותי. עם זאת, במהלך המשבר ניכר כי ניתן לגשר על הפער הטכנולוגי כאשר הדבר הכרחי, וייתכן כי בכך נוצרה הזדמנות לחיזוק האוריינות הדיגיטלית בקרב עובדים מבוגרים.
- **המעבר של עובדים רבים לעבוד מן הבית** והתחזית ולפיה בתקופה שלאחר תום המשבר מקומות עבודה רבים ישלבו תמהיל כזה או אחר של עבודה ממקום העבודה עם עבודה מן הבית, הם הזדמנות לשלב בתעסוקה אנשים המתקשים לצאת מן הבית או מאזור המגורים לצורך עבודה או לימודים:
 - עבודה מן הבית היא הזדמנות לשלב בתעסוקה נשים ערביות מסורתיות שיציאתן מן הבית או מאזור מגוריהן לצורך עבודה היא מוגבלת, בשל מגבלות מסורת ובשל מחסור במסגרות חינוך לילדים (ישיב וקלינר קסיר, 2013).
 - עבודה מן הבית היא הזדמנות לשלב בתעסוקה או להגדיל את היקף התעסוקה של אנשים המתקשים לצאת מן הבית לאורך זמן בשל מגבלה פיזית או בריאותית שלהם או של ילד או מבוגר שבהם הם מטפלים (Alfred & Martin, 2007).

▫ עבודה מן הבית וגמישות בשעות העבודה, עשויים לאפשר לנשים להצליח לשלב טוב יותר בין המחויבות למשפחה ובין המחויבות לעבודה, וגם להגדיל את היקף שעות העבודה שלהן. עם זאת, חשוב לנצל את תקופת המשבר, שבמהלכה נשים וגברים עבדו מן הבית במידה דומה, כדי לחזק עבודה מרחוק במידה דומה בקרב נשים וגברים, לולא כן שכר הנשים עלול להישחק (וילנר ואח', 2020).

▪ **השינויים המהירים בשוק התעסוקה ואי הוודאות בעקבות המשבר, הדגישו את הצורך במגוון כישורים רכים** התומכים בהתמודדות עם אתגרי המשבר, ובמיוחד מיומנויות המאה ה-21. רצוי לראות במשבר הזדמנות כדי לסייע לעובדים שנפגעו מן המשבר להתמודד עם אתגרי המשבר בטווח הקצר והבינוני. זאת, באמצעות הקניית מיומנויות שהן חיוניות ובסיסיות לרבות מן המשרות, כולל אוריינות דיגיטלית, פרואקטיביות, גמישות ויכולת הסתגלות לשינויים ויכולת עבודה בצוות (World Economic Forum [WEF], 2016; Spitz-Oener, 2006).

▪ **שימור עובדים בקרב אוכלוסיות עם שיעור תעסוקה נמוך במיוחד** (נשים ערביות וגברים חרדים). על אף העלייה בשיעור דורשי העבודה בענף החינוך, תוואי היציאה מן המשבר וניתוח מספר המשרות הפניות בענף, מלמדים על כך שענף זה הוא בין הראשונים שחוזר לשגרה. לכן רצוי לראות במצב זה הזדמנות לסייע לתעסוקה של נשים ערביות וגברים חרדים ששיעורים גבוהים מהם מועסקים בענף החינוך, אם באמצעות חיזוק הכישורים הטכנולוגיים לצורך עבודה מרחוק, אם באמצעות חיזוק תשתיות האינטרנט ביישובים הערביים ואם באמצעות שימור ההכשר שהחיבור לאינטרנט זכה לו באוכלוסייה החרדית.

▪ **האצת תהליכי כניסה לעבודה למי שאינם מועסקים**. שיעור התעסוקה של נשים ערביות וגברים חרדים הוא נמוך מאוד, ולרוב ההחלטה בדבר הימנעות מעבודה נובעת ממניעים תרבותיים. הערך שהאוכלוסייה החרדית נותנת ללימוד תורה בקרב הגברים והיוקרה הנלווית אליו הם בעלי משקל רב, וכך גם ערכי המסורת של הטיפול במשפחה ובמשק הבית בקרב הנשים הערביות. יחד עם זאת, במשברים כלכליים בעבר הייתה האצה של כניסה לשוק התעסוקה בקרב אוכלוסיות שבאופן מסורתי נמנעו מעבודה, זאת בשל אילוצים כלכליים (למשל, אצל מלאך ואח', 2016). מגמה כזו צפויה גם במשבר הנוכחי, זאת על אף התחרות הגדלה מול דורשי עבודה חדשים שמתאפיינים במיומנויות גבוהות (הרמן וענבי, 2020).

▪ **חיזוק מנהיגות מקומית וארגונים קהילתיים שיכולים להניע מהלכים לשינוי בתחום התעסוקה**: במהלך המשבר נוכחנו בחיזוק כוחה של המנהיגות המקומית הן בקרב האוכלוסייה החרדית הן בקרב האוכלוסייה הערבית, וביכולת ההשפעה של הארגונים הקהילתיים על חוסנה ועל התמודדות עם אתגרי המשבר.

▫ **בקרב האוכלוסייה הערבית** יכולת ההשפעה של ההנהגה המקומית ושל ארגוני החברה האזרחית אשר ניכרו הן במישור של הסברה והגברת מודעות הן במישור התמיכה והסיוע הפיזיים, מצביעה על הימצאותם של שותפים אפשריים רבים בקהילה הערבית שיכולים להוביל תהליכי שינוי בתעסוקה.

▫ **בקרב האוכלוסייה החרדית המנהיגות המקומית והארגונים הקהילתיים** כמו ארגוני צדקה, מנגנוני תעסוקה פנים-קהילתיים וכן ארגוני ההצלה החרדים, התגלו ככאלו המסוגלים לתקשר עם הקהילה, להפיץ לה מידע ולסייע לה במהלך המשבר, ואף ניכר כי יש אמון גובר במוסדות הקהילתיים (אוניברסיטת בן-גוריון בנגב, 2020).

לפיכך, ישנה חשיבות רבה למיפוי הזדמנויות לשותפויות אלו, הן באוכלוסייה הערבית הן באוכלוסייה החרדית, לחיזוקן וליצירת מנגנון סדור שסייע למקבלי החלטות למפות את צורכי האוכלוסיות בתחום התעסוקה, ליזום פעולות וליישמן.

5. צעדי מדיניות בעולם להתמודדות עם המשבר

כדי להתמודד עם השלכות משבר הקורונה על שוק התעסוקה, נקטו המדינות המפותחות במגוון צעדי מדיניות. מרבית הצעדים שעליהם הצהירו מתייחסים לטווח המידי והקצר וחלקם לטווח הביניים. במועד שבו נערך מחקר זה (יולי 2020) מדינות מעטות בלבד הציגו פורמלית מדיניות לטווח הארוך.

5.1 כלי מדיניות להתמודדות עם המשבר בטווח המידי והקצר

צעדי מדיניות להתמודדות עם המשבר בטווח המידי והקצר נחלקו לשניים: תמיכה כלכלית באמצעות מענקים וסיוע כספי למעסיקים, לעובדים ולאנשים שאיבדו את עבודתם (לוי ואח', 2020; ליכשיץ ואח', 2020; ILO, 2020b); והכשרות מהירות לצורך נידוד עובדים למקצועות חיוניים במחסור (OECD, 2020).

5.1.1 מענקים וסיוע כספי

מענקים וסיוע כספי נועדו להתמודד עם פיטורין או הוצאה לחל"ת של עובדים, ועם קשיים כלכליים שאליהם נקלעו עסקים.

- **מענקים וסיוע כספי למעסיקים** כוללים מענקים חד פעמיים, מתן ערבויות מדינה לאשראי והלוואות, דחיית תשלומים במטרה להקל על תזרים מזומנים, דחיית הפרשות סוציאליות לעובדים, דחיית מיסים ותשלומים למוסדות ממשלתיים (מע"מ, מקדמות מס הכנסה, ארנונה ומיסים מקומיים).
- **צעדים לשימור כוח העבודה** כוללים הסדרים ייחודיים למימון חלקי של שכר העובדים על ידי המדינה. דוגמה בולטת היא Short Term Work schemes לפיה המדינה מאפשרת לעסקים שנקלעו לקשיים כלכליים לצמצם את מספר השעות של עובדיהם, תוך שהיא משלימה לעובדים את השכר על השעות החסרות (European Commission, 2020a). בדרך זו, ניתן לשמר את כוח העבודה (מדינות בולטות שהשתמשו בכלים אלה הן: גרמניה, ספרד, בלגיה, בריטניה, צרפת ואיטליה).
- **תמיכה וסיוע כלכלי לעובדים הנדרשים לשהות בבידוד (שאינם חולים) ואינם יכולים לעבוד מן הבית.** כשליש ממדינות ה-OECD העניקו סיוע כלכלי לעובדים שנדרשו לשהות בבידוד אך עובדים במשלחי יד ובענפים שאינם מאפשרים עבודה מן הבית. בין הצעדים: הכרה בעובדים כזכאים לימי מחלה בתשלום, מתן סיוע כלכלי לעצמאים השוהים בבידוד ושיפוי מעסיקים בגין תשלום ימי מחלה גם לעובדים השוהים בבידוד.
- **תמיכה וסיוע כלכלי לעובדים חולים ולעובדים שבני משפחתם חולים.** מחצית מן המדינות העניקו סיוע כלכלי לעובדים שחלו או שבני משפחתם חלו, באמצעות החלת ימי מחלה בתשלום. בחלק מן המדינות הורחבה האפשרות לקבל ימי מחלה בתשלום גם לעצמאים, לעובדים זמניים ולעובדים במשרות חלקיות, והוקלו התנאים לזכאות לימי מחלה בתשלום. מדינות גם פעלו לשיפוי מעסיקים בגין המשך תשלום ימי מחלה.
- **תמיכה וסיוע כלכלי לעובדים שאיבדו את מקום עבודתם ולעצמאים.** במהלך המשבר עובדים שכירים פוטרו או הוצאו לחל"ת, ובמקביל גם עצמאים נאלצו להפסיק את עבודתם באופן זמני או קבוע. במרבית מדינות ה-OECD הוענקו מענקים חד פעמיים

לעובדים המפוטרים או שהוצאו לחל"ת, ומנגנוני תשלומי האבטלה נכנסו לתוקפם במהירות. במדינות מסוימות (אוסטריה, ספרד, צרפת וקנדה) הורחבה הזכאות להטבות ולתמיכות גם לעצמאים שהפעילות הכלכלית של העסק שלהם הצטמצמה מאוד.

5.1.2 הכשרות מהירות לצורך הסבה מקצועית למשרות חיוניות במחסור

במהלך המשבר, ובמיוחד בשיאו, ברבות ממדינות ה-OECD ניכר מחסור בעובדים בענפים ובמקצועות חיוניים, כמו מקצועות הבריאות. בהתאם לכך, במדינות רבות גובשו מנגנוני תיאום והכשרה מהירים, שנועדו לשדך בין בלתי מועסקים למשרות נדרשות, תוך הקניית הכשרות מהירות כדי לגשר על פערי הכישורים של העובדים (OECD, 2020; ILO, 2020b).

- **הכשרות מהירות (speed training).** כדי למלא את המחסור בעובדים במקצועות חיוניים, מדינות רבות גיבשו מנגנוני הכשרה מהירים לבלתי מועסקים שיש להם הכישורים הנדרשים, שיש להם כישורים דומים, או שיש להם כישורים שדורשים עדכון. בתחום הבריאות, למשל, ארגוני בריאות ומוסדות רפואה פנו לאנשי רפואה שפרשו, לסטודנטים ולאנשים בשלבי סיום של הכשרה מתאימה. ההכשרות המהירות הוחלו גם לצורך איש משרות הדורשות הכשרה מינימלית (למשל, בחקלאות) (דוגמה למדינות: בריטניה, אסטוניה, קנדה, ארה"ב, צרפת, שוודיה, איטליה, אוסטרליה, הולנד, לוקסמבורג, פינלנד, אירלנד).
- **צמצום בירוקרטיה ודרישות רישוי.** בכמה מדינות, בהן קנדה, ארה"ב, בריטניה ואיטליה, כדי להגדיל את מספר העובדים במקצועות נדרשים צומצמו הדרישות הבירוקרטיות לקבלת הסמכה ותהליך רכישת הכישורים הואף. אנשים שעברו את ההכשרות המתאימות אך טרם קיבלו את ההסמכה, הורשו לעבוד במקצוע.
- **שימוש בכלים מקוונים להתאמה מהירה בין דורשי עבודה למעסיקים.** נעשה שימוש בכלים שמטרתם התאמה (matching) בין עובדים מושבתים ובין הזדמנויות תעסוקה מיידיות. היתרונות הם צמצום הזמן ללא הכנסה לבלתי מועסקים וצמצום הפסדים למעסיקים. דוגמה בולטת היא האתר Job Switch platform (<https://www.startupluxembourg.com/news-covid19/launch-of-the-jobswitch-platform>) שהשיקה לוקסמבורג.

5.2 כלי מדיניות להתמודדות עם המשבר בטווח הביניים

הצעדים שנקטו כדי להתמודד עם מגפת הקורונה, בהם ריחוק חברתי, הגבלות תנועה ומעבר של חלק מן העובדים לעבוד מרחוק ושל מערכות החינוך ללמידה מרחוק, צמצמו במידה רבה את הפעילות הכלכלית של עסקים רבים ואת התעסוקה של שיעור גבוה מן העובדים. ההבנה שהפגיעה של המשבר אינה אחידה, וחמורה יותר בקרב קבוצות אוכלוסייה וענפי כלכלה מסוימים (כפי שפורט לעיל), מעצימה את החשש מפני קיטוב בשוק העבודה (European Commission, 2020a; OECD, 2020). לפיכך, בשלב הביניים המפותחות נדרשו להתמודד עם השלכות הצעדים שנקטו כדי להתמודד עם המגפה, בהן שיעור גבוה של בלתי מועסקים, צמצום חלק מענפי הכלכלה ושינוי בכישורים הנדרשים (במיוחד לנוכח ההאצה בשימוש בכלים טכנולוגיים לתקשורת מרחוק). מדינות ה-OECD נקטו בשני סוגי כלים:

- כלים כלכליים ובעיקר **תמרוץ מעסיקים להחזרת עובדים שהוצאו לחופשה או לחל"ת.**
- הכלי השני הוא **מנגנוני תיאום או התאמה בין דורשי עבודה, מעסיקים וגופים מכשירים** (European Commission, 2020a); (OECD, 2020):

- **כלים מקוונים לאבחון, הכשרה והתאמה.** חלק מן המדינות הפעילו כלים מקוונים לצורך אבחון כישורי הפרט, איתור משרות והתאמה בין דורשי העבודה וכישוריהם והמשרות הפנויות. בעת הצורך, נעשתה הפניה גם לגוף מכשיר לצורך הכשרה מהירה של הפרט. דוגמה לכך היא אתר Skill Match online tool (<https://joboutlook.gov.au/career-tools/skills-match/#/>) באוסטרליה. המדינה מפנה בלתי מועסקים לאבחון מקוון של כישוריהם, והכלי מציע משרות מתאימות או הפניה להכשרה של כישורים רכים הניתנים להעברה בכל תחומי העבודה ורלוונטיים בכל שדרת התפקידים (transferable skills).
 - **הכשרות מהירות להקניית כישורים חדשים או שדרוג כישורים קיימים.** חלק מן המדינות החילו את מודל ההכשרות המהירות שבהן נקטו בטווח הקצר (לצורך איוש משרות במקצועות חיוניים במחסור), כדי להקנות כישורים חדשים (re-skilling) או לשדרג כישורים קיימים (up-skilling) אצל דורשי עבודה, כך שניתן לבצע התאמה טובה יותר בין הפרט למשרות הפנויות. בהכשרות אלה הושם דגש על כישורים שניתנים להעברה (transferable skills).
- בעת השימוש בכלים אלה מושם דגש על עובדים וענפי כלכלה שנפגעו יותר מן המשבר, וכן על עובדים שמידת הרלוונטיות של כישוריהם לשוק התעסוקה הצטמצמה מאוד והם התקשו לשוב אל מקום עבודתם.

5.3 כלי מדיניות להתמודדות עם המשבר בטווח הארוך

הצעדים שננקטו כדי להתמודד עם המשבר, כמו עבודה מן הבית, שימוש מואץ בטכנולוגיות תקשורת מרחוק ומתן שירותים מקוונים, עשויים להשפיע על מבנה שוק התעסוקה לאורך זמן. התחזיות כוללות כוח עבודה מצומצם עד סוף 2021 והשלכות שליליות על כלכלת רבות מן המדינות עד 2027 (European Commission, 2020a). במקביל, ההפרעה בשרשרת הייצור וסגירת השווקים לייצוא וייבוא, עלולים להביא את המדינות להתכנס ליותר ייצור מקומי. מגמות אלה צפויות לעצב את הכישורים הנדרשים בשוק התעסוקה, וייתכן שעובדים רבים יאלצו לעבור הכשרה מחדש (re-skilling) כדי להיות רלוונטיים לשוק התעסוקה שלאחר משבר הקורונה. כל אלה יחייבו מדינות להשקיע יותר בהכשרות ובהכשרות מחדש של מבוגרים (European Commission, 2020a; OECD, 2020; ILO, 2020a).

כאמור, במועד שבו נערך מחקר זה (יולי 2020) מרבית המדינות שנבחנו היו עדיין בשלבי התאוששות משיא המשבר ומדינות מעטות בלבד הציגו באופן פורמלי מדיניות לטווח הארוך. יחד עם זאת, ארגונים בין-לאומיים בהם ה-OECD, ה-ILO וה-EU, הקדישו משאבים כדי לבחון את המצב הנוכחי ולהמליץ על מדיניות לטווח הארוך. ארגון ה-European Commission מראה שההשפעה ארוכת הטווח של המשבר על מצבן הכלכלי של המדינות, על סיכויי התעסוקה של האזרחים ועל הפעילות הכלכלית של תעשיות וענפים מסוימים, כולל סגירתם של שווקים בין-לאומיים, יעצבו מחדש את הכישורים הנדרשים מן העובדים (European Commission, 2020a). לכן הארגון ממליץ למדינות האיחוד ולמדינות מפותחות אחרות לפעול בשני אפיקים:

- **חיזוק הייצור המקומי בחמישה תחומים:** תשתיות דיגיטליות, טכנולוגיות מפתח, הגנה וחלל, ייצור חומרים חיוניים, תעשייה רפואית ופרמצבטיקה.
- **תמיכה בניידות תעסוקתית (labor mobility), בשדרוג הכשרות (up-skilling) ובהכשרות מחדש (re-skilling).** כולל השקעה בהכשרות ובהכשרות מחדש של עובדים ובלתי מועסקים; הכשרות לעובדים מבוגרים יותר, עובדים עם כישורים

נמוכים ועובדים זמניים, עם דגש על למידה לאורך החיים; והכשרה מחדש לצורך נידוד עובדים לענפים נדרשים. הארגון ממליץ במיוחד על שיתוף פעולה הדוק בין המדינה, מעסיקים ושותפים חברתיים כדי לאפשר את התיאום שבין דורשי העבודה, הכישורים הנדרשים, המעסיקים וגופים מכשירים (ר', למשל, תוכנית Updated European Skills Agenda, המתווה את תוואי ההכשרות המעודכן לנוכח משבר הקורונה באיחוד האירופי עד 2025 (European Commission, 2020b)).

כאמור, ביולי 2020 מעט מדינות הצהירו על מדיניות לטווח ארוך. יוצאות דופן הן נורווגיה, דנמרק וגרמניה. **נורווגיה** הקצתה 190 מיליון כתר נורווגי להכשרות מחדש של בלתי מועסקים ולנייד תעסוקתי של עובדים, בדגש על הכשרות למפוטרים ועובדים לא מיומנים; פנייה לתעשיות שנפגעו תוך שיתוף פעולה עם מעסיקים; הכשרה מקוונת ומציאת פתרונות דיגיטליים ופתרונות גמישים (לאור אי-ודאות גדולה); ודגש על למידה לאורך החיים. **דנמרק** הקצתה 10 מיליון כתר דני לתמיכה ביוזמות שדרוג כישורים (up-skilling) וחיפוש עבודה מהיר, ואילו **בגרמניה**, איחוד האיגודים המקצועיים (The German Trade Union Confederation) GDB פרש מטריית הגנה כספית על מעסיקים שמעסיקים חניכים מתמחים במודל הדואלי (שכולל למידה בכיתות והתנסות במקום העבודה), כדי לאפשר סיום ההכשרה והבטחת עובדים מיומנים לעתיד.

6. כיווני פעולה

במהלך המשבר התרחשו בו-זמנית כמה שינויים בשוק התעסוקה: עובדים רבים איבדו את מקום העבודה, ענפים מסוימים צמצמו את פעילותם הכלכלית ולעומתם ענפים חיוניים חשו במחסור בעובדים. לצד זאת, חלה האצה בשימוש בכלים דיגיטליים לצורך תקשורת מרחוק, עלה שיעור העובדים מן הבית והתרחש שינוי בכישורים הנדרשים בשוק התעסוקה.

במסגרת מחקר זה סימנו את האתגרים וההזדמנויות העולים מן השינויים שחלו בשוק התעסוקה בעת המשבר, והצגנו את צעדי המדיניות שנקטו מדינות ה-OECD כדי להתמודד עם המשבר. בפרק זה נציג המלצות לכיווני פעולה להתמודדות עם אתגרי התעסוקה החדשים, על רקע האתגרים, ההזדמנויות וצעדי המדיניות שהובאו בפרקים הקודמים.

6.1 שיפור כישורי כוח העבודה – skilling, up-skilling, re-skilling

האצת השימוש בכלים דיגיטליים בעת המשבר (אם לצורך עבודה מרחוק, למידה מרחוק או מתן שירותים מקוונים), צמצום הפעילות הכלכלית של חלק מן הענפים וההתרחבות של אחרים (ובמיוחד אלה שהוגדרו חיוניים), איבוד התעסוקה של עובדים רבים ובמקביל המעבר לעבודה מן הבית בקרב חלק מן העובדים, יעצבו מחדש את הכישורים הנדרשים מן העובדים.

בהתאם לכך, מומלץ להשקיע בהכשרות, בהכשרות מחדש ובשדרוג כישורים של בלתי מועסקים, וככל שניתן גם של עובדים מבוגרים יותר ושל עובדים עם כישורים נמוכים. זאת, כדי להתאים את כישורי העובדים הקיימים לדרישות החדשות של שוק העבודה ולאפשר לבלתי מועסקים להתמודד טוב יותר אל מול מועמדים מיומנים. נוסף לכך, הכשרות עשויות לסייע לדורשי עבודה לאייש משרות בענפים בעלי פריון גבוה יותר.

טווח ההכשרות: את ההכשרות מומלץ לחלק להכשרות לטווח קצר ולטווח ארוך. ההכשרות לטווח קצר כוללות שדרוג כישורים קיימים כדי להתאים למשרות קיימות, והקניית כישורים רכים או כישורים בסיסיים הניתנים להעברה. הכשרות ארוכות טווח, כוללות הקניית כישורים חדשים הדורשים הכשרה מורכבת יותר, ונדרשות לניוד תעסוקתי לענפים עם פריון גבוה. לעיתים הכשרות מסוג זה כוללות מסלולי הכשרות מקצועיות לצורך הסבה מקצועית.

תחומי ההכשרות: באופן ממוקד, מומלץ למקד את ההכשרות בתחומים האלה:

- **הכשרות לחיזוק הכישורים הדיגיטליים,** הן לצורך חיזוק אפשרויות עבודה מן הבית בענפים שעברו האצה טכנולוגית במסגרת המשבר, הן לצורך הרחבת האפשרויות התעסוקתיות בענפים שעברו האצה טכנולוגית, הן לשיפור ההון האנושי. זאת במיוחד עקב התחרות החדשה על מקומות עבודה שנוצרה עם היכנסם של צעירים רבים שיש להם מיומנויות גבוהות לשוק התעסוקה בעת המשבר.
- **הכשרות לחיזוק כישורים רכים ובמיוחד כישורים הניתנים להעברה,** שהם חיוניים ובסיסיים לרבות מן המשרות, ומאפשרים ניוד תעסוקתי למגוון רחב יותר של ענפים.

כאמור לעיל (סעיף 4.2), חיזוק הכישורים הדיגיטליים עשוי לסייע לתעסוקה של נשים ערביות בענף החינוך ובהינתן שתמשיך למידה מקוונת; לגוון את אפשרויות התעסוקה של האוכלוסייה החרדית לנוכח ההכשר שקיבל החיבור לאינטרנט במהלך המשבר; לסייע בשימור עובדים מבוגרים שיש להם פערים טכנולוגיים ומתקשים להישאר רלוונטיים בשוק העבודה שלאחר משבר הקורונה. עם זאת, אחד האתגרים בביצוע מסלולי הסבה והכשרות (ובמיוחד מסלולים שניתנים לטווחי זמן ארוכים) הוא הדרישה לוותר על הכנסה מעבודה במשך תקופה של לימודים או הכשרה. ולכן יש לבנות באופן מושכל מסלולי הכשרה מתאימים ותמיכה כלכלית, וכך להביא עובדים להשתלב במסלולי הכשרה שיקדמו את שילובם בתעסוקה איכותית יותר ובענפים שבהם פרוץ גבוה.

6.2 תמיכה בניידות תעסוקתית

איבוד מקום העבודה עשוי לשמש תמריץ למציאת עבודה איכותית. במשבר הנוכחי הקניית כישורים חדשים, שדרוג כישורים קיימים וטיפוח כישורים רכים והון אנושי (כפי שתוארו בסעיף 6.1), יכולים לסייע בניידות של עובדים לענפים עם פרוץ גבוה יותר. כאמור, מאמצים אלו יצמצמו את השפעתו השלילית של המשבר בטווח הארוך, ישפרו את חוסנו של כוח העבודה ואת התאמתו לשוק העבודה שלאחר הקורונה. תמיכה בניידות תעסוקתית יכולה לסייע גם בשילוב עובדים מבוגרים במקצועות במחסור, ובמיוחד עובדים שיש להם כישורים מתאימים שדורשים עדכון בטווח הקצר.

6.3 חיזוק דפוסי עבודה מרחוק

המעבר של עובדים רבים לעבוד מן הבית והתחזית לפיה מקומות עבודה רבים ימשיכו לשלב עבודה מן הבית גם לאחר תום המשבר, היא הזדמנות לחיזוק דפוסי העסקה גמישה, כולל עבודה מרחוק. אסדרה של דפוסי עבודה מרחוק עשויה להגדיל את היצע העבודות לאנשים המתקשים לצאת מן הבית או מאזור המגורים לצורך עבודה או לימודים, ובהם נשים ערביות מסורתיות שיציאתן מן הבית או מאזור מגריהן לצורך עבודה היא מוגבלת; אנשים המתקשים לצאת מן הבית לאורך זמן בשל מגבלה פיזית או בריאותית שלהם או של אדם אחר שבו הם מטפלים; וכן נשים, ובמיוחד נשים חד-הוריות, המתקשות לשלב היטב בין המחויבות למשפחה למחויבות לעבודה⁹.

6.4 תיאום בין כישורי העובדים, צורכי המעסיקים וגופים מכשירים

כיווני הפעולה שהוזכרו לעיל, הכוללים השקעה בהכשרות ובהכשרות מחדש של עובדים ומפוטרים לצורך עדכון כישוריהם, לשם התאמה מיטיבית בין דורשי העבודה למעסיקים וכן לצורך ניידות של עובדים לענפים עם פרוץ גבוה, מצריכים תיאום בין דורשי עבודה, מעסיקים וגופים מכשירים. כאמור לעיל, ארגון ה-European Comission ממליץ על שיתוף פעולה הדוק בין המדינה, המעסיקים והשותפים החברתיים כדי לאפשר את התיאום שבין דורשי העבודה, הכישורים הנדרשים, המעסיקים והגופים המכשירים. על כך נוסף שכדי לקיים מנגנוני תיאום מוצלחים, יש צורך בגופים בעלי ראייה רחבה ויכולת חיבור בין מגוון הגופים הקיימים בזירה התעסוקתית.

⁹ כפי שהוזכר בסעיף 4.2 חשוב לחזק עבודה מרחוק במידה דומה בקרב נשים וגברים, לולא כן שכר הנשים עלול להישחק.

מקורות

- אוניברסיטת בן-גוריון בנגב. (2020). מחקר חדש: כך תעבירו מסרים מותאמי תרבות לחברה החרדית ולחברה הערבית בימי הקורונה. https://in.bgu.ac.il/fom/pages/news/Tehila_Kalagy_Culturally-Adapted_Methods_Health_Message.aspx
- אנדבלד, מ., הלר, א., כראדי, ל. (2020). השפעת המיתון בעקבות משבר הקורונה על רמת החיים, העוני ואי השוויון. מחקרים לדיון 133. מינהל המחקר והתכנון. המוסד לביטוח לאומי.
- באורס, ל. (2020). הקורונה והשפעתו על נשים בשוק העבודה: נזק בלתי הפיך או ירידה לצורך עלייה? מרכז טאוב.
- בנק ישראל. (2020א). התחזית המקרו-כלכלית של חטיבת המחקר. הודעה לעיתונות מיום 25 במאי 2020.
- בנק ישראל. (2020ב). ניתוח הפגיעה בתעסוקה של משקי בית בעקבות הקורונה והשפעת החזרה ההדרגתית של המשק לפעילות. ניתוח מיוחד של חטיבת המחקר בבנק ישראל, 7 ביוני 2020.
- ברלב, ל., אדמון-ריק, ג., קרן-אברהם, י., והבר, י. (2017). אנשים עם מוגבלות בישראל 2017. בעריכת נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות. מאיירס-ג'וינט מכון-ברוקדייל.
- גריןשטיין, מ. (2017). מיומנויות ותעסוקה באוכלוסייה החרדית ניתוחים מיוחדים מתוצאות סקר המיומנויות PIAAC. משרד הכלכלה.
- הנדלס, ש. (2010). תחושת האפליה של מחפשי עבודה ועובדים ומה הציבור חושב על כך. משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מינהל מחקר וכלכלה.
- הרמן, ת. וענבי, א. (2020). השלכות הקורונה על החברה החרדית. המכון הישראלי לדמוקרטיה. <https://www.idi.org.il/articles/31526>
- המשרד לאזרחים ותיקים (2014). מסקנות הוועדה לשילוב מבוגרים בתעסוקה וקהילה. בשיתוף עם המועצה הלאומית לכלכלה.
- וילנר, ת., בן-מאיר, א. וסומך, ס. (עומד להתפרסם). פערי שכר מגדריים: גורמים וכלי המדיניות לצמצום. מכון מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל.
- טוקר, נ. (אפריל, 2020). הקורונה יצרה בום באינטרנט החרדי - שעשוי להוביל לשינוי עומק חברתיים. <https://www.themarket.com/advertising/premium-1.8801015>
- יחיאלי, ע. (2020). הנרשמים החדשים בשירות התעסוקה במשבר הקורונה: השוואה בין האוכלוסייה הערבית והיהודית. דוח שירות התעסוקה הישראלי, 14.5.2020.
- ישיב, ע. וקלינר קסיר, נ. (2013). שוק התעסוקה של ערביי ישראל: סקירת מאפיינים וחלופות למדיניות. אוניברסיטת תל אביב (החוג למדיניות ציבורית).
- כהנר, ל. ומלאך, ג. (2018). שנתון החברה החרדית בישראל: 2018. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

מרכז טאוב (2017). חרדים במוסדות להשכלה גבוהה: האם מספיק להתקבל.

לוי, ש., צדיק, ע. ושוורץ, א. (2020). סקירה כלכלית משווה: כלי מדיניות בתחום התעסוקה שנוקטות מדינות מפותחות בתגובה למשבר נגיף הקורונה. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

ליפשיץ, א., מנחם-כרמי, ש. וסומקין, ס. (2020). התמודדות כלכלית של מדינות נבחרות עם משבר הקורונה. מכון אהרן למדיניות כלכלית, המרכז הבינתחומי הרצליה.

למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) (2020א). השכר הממוצע ברוטו למשרת שכיר של עובדים ישראלים בחודש אפריל 2020. דגשים מיוחדים של מדדי שכר ותעסוקה בעקבות מגפת הקורונה אפריל-מאי 2020. הודעה לתקשורת מיום 2 ביולי 2020

למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) (2020ב). סקר בזק לבחינת מצב העסקים והתעסוקה בעקבות התפשטות נגיף הקורונה וההגבלות המתלוות לו. גלים 1-4.

למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) (2019). סקר כוח אדם 2017. פרסום מספר 1746.

למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) (2018). סקר כוח אדם 2016. פרסום מספר 1723.

למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) (2017). סקר חברתי 2016.

למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) (2015). הסיווג האחד של ענפי הכלכלה 2011 (מהדורה מעודכנת). פרסום טכני מס' 80.

מלאך, ג., כהן, ד. וזיכרמן, ח. (2016). מכניסה לתעסוקה לתעסוקה מכניסה: תכנית אב לתעסוקת חרדים. מחקר מדיניות 111. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

מרגלית, י., גורדון, ג. וקידר, י. (2019). תעסוקת מבוגרים בישראל: מדיניות לשילוב ושימור בני 50+ בשוק העבודה. חומר רקע לדיוני כנס אלי הורוביץ לכלכלה וחברה: שתי כלכלות – חברה אחת. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

משרד האוצר. (2020א). ניתוח מאפייני דורשי עבודה בתקופת הקורונה – מאי 2020. אגף הכלכלנית הראשית.

משרד האוצר. (2020ב). מאפייני העובדים המושבתים – 1 ביוני 2020. סקירה שבועית, אגף הכלכלנית הראשית.

משרד הבריאות, משרד ראש הממשלה. (2020). אסטרטגיית היציאה שלבי המשך. הודעה משותפת מיום 4.5.2020.

משרד המשפטים (2020). מסמך חשיבה ראשוני לעניין תעסוקת אנשים עם מוגבלות בתקופת הקורונה והחזרתם לעבודה מלאה. נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

סומך, ס., מיעארי, ס. וחסן, ס. (2020). התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעת משבר הקורונה: אתגרים הזדמנויות ומרחבי השפעה. ג'וינט-ישראל תבת, הפורום הכלכלי הערבי ומכון מאיר-סג'וינט-ברוקדייל.

פורטנוי, ח' (2016). סקר מיומנויות בוגרים בישראל (2014-2015). מחקר ועיון בחינוך מבוגרים, גדיש ט"ז. משרד החינוך, האגף לחינוך מבוגרים. 218-232.

פינטו, א. (2013). שילוב נכים כלליים בתעסוקה: ניסיונות, קשיים ולקחים לעתיד. מחקרים לדיון (מס' 114). המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.

פלוג, ק., אבירם-ניצן, ד. וקידר, י. (2020). השפעת משבר הקורונה: עצמים – שכירים. סקר כלכלי מיוחד. <https://www.idi.org.il/articles/31310>

פלוג, ק. (2020). מגפת הקורונה: השלכות על שוק התעסוקה. המכון הישראלי לדמוקרטיה והאוניברסיטה העברית. מצגת מיום 23.4.2020.

פרגר, א. (2020). נתונים על דורשי עבודה בעת משבר נגיף הקורונה: מבט מגדרי. מרכז המידע והמחקר של הכנסת.

כרץ, ג. (אפריל, 2020). הציבור החרדי מסתער על האינטרנט: המשבר יצר ביקוש שיא. גלובס <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001324652>

שירות התעסוקה. (2020). תמונת מצב שירות התעסוקה משבר הקורונה תמונת מצב עדכנית. מצגת מיום 13.4.2020.

Alfred, M.V. & Martin, L.G. (2007). The Development of Economic Self-sufficiency among Former Welfare Recipients: Lessons Learned from Wisconsin's Welfare to Work Program. *International Journal of Training and Development*, 11(1), 2-20.

Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of Bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243-246.

Centers for Disease Control and Prevention – CDC. (2020). *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*. <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-nCoV/index.html>

European Commission (2020a). Identifying Europe's Recovery Needs. In: *Europe's Moment: Repair and Prepare for the Next Generation*. Commission Staff Working Document. Brussels, 27.5.20. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1590732521013&uri=COM:2020:456:FIN>

European Commission (2020b). European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience.

ILO (International Labour Organisation). (2020a). *COVID-19 and world of work: Impacts and Responses*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf

ILO (International Labour Organisation). (2020b). *COVID-19 and the world of work: Country policy responses*. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm>

OECD (2019). *Labour Force Statistics*. <https://stats.oecd.org/#>

OECD (2020). *Skills Measures to Mobilize the Workforce during the COVID-19 Crisis*. Tackling Coronavirus (COVID-19): Contributing to a global Effort. <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/skill-measures-to-mobilise-the-workforce-during-the-covid-19-crisis-afd33a65/#biblio-d1e1126>

Spitz-Oener, A. (2006). Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking Outside the Wage Structure. *Journal of Labor Economics*, Vol. 24(2), 235-270.

WEF (World Economic Forum). (2016). *The Future of Jobs: Employment: Skills and Workforce Strategy for the Forth Industrial Revolution*. World Economic Forum, Geneva, Switzerland.

נספח א: שיעור העובדים בענפי כלכלה, לפי מגדר, קבוצת אוכלוסייה וגיל

לוח א-1: שיעור העובדים בענף הכלכלה מכלל המועסקים (באחוזים), סך האוכלוסייה (באלפי איש), סך המועסקים (באלפי איש) ושיעור התעסוקה (באחוזים) בשנים 2016-2017, לפי מגדר, קבוצת אוכלוסייה וגיל

גברים

יהודים לא חרדים				חרדים				ערבים				ענף/קבוצת גיל
64-55	54-35	34-25	24-18	64-55	54-35	34-25	24-18	64-55	54-35	34-25	24-18	
8.8	7.4	6.3	2.8	4.5	3.5	5.1	5.4	19.4	25.5	24.6	29.5	בינוי וחקלאות
6.2	4.1	3.2	1.0	5.9	6.7	7.1	6.0	4.8	4.5	7.6	1.8	בריאות, רווחה וסעד
4.9	4.8	5.1	1.5	31.6	30.7	26.7	8.3	10.3	6.6	4.0	1.0	חינוך
5.9	8.1	9.2	56.9	5.1	2.0	4.5	28.5	4.0	3.5	2.8	5.6	מנהל מקומי וציבורי
9.5	16.7	17.0	2.5	0.4	4.4	4.5	2.5	1.6	1.3	2.3	1.1	היי-טק, מידע ומחקר
3.1	3.9	3.4	1.1	2.0	2.4	2.9	0.6	1.6	0.7	0.9	0.4	פיננסים וביטוח
5.0	4.7	6.2	5.1	9.1	7.7	10.4	12.4	7.3	6.6	9.1	13.6	מכירה קמעונית
1.8	2.1	2.9	1.9	1.6	2.2	3.5	0.3	0.5	0.7	0.4	0.6	אומנות, בידור ופנאי
3.2	3.2	6.5	9.8	2.0	3.2	4.3	8.0	4.5	5.2	7.4	11.7	אירוח, אוכל וטיולים
16.8	12.3	8.7	3.3	10.4	9.2	7.3	9.4	13.2	13.1	13.3	12.7	תעשייה
2.5	2.2	0.9	0.3	1.4	0.4	0.7	0.0	0.9	1.0	0.7	0.6	חשמל, מים ותשתיות
7.6	7.4	5.5	2.1	1.5	5.2	4.2	3.6	5.3	8.1	6.8	5.7	מסחר סיטוני
12.0	10.9	12.2	4.9	5.2	6.2	6.6	4.7	8.5	7.6	7.6	6.3	שירותים מקצועיים וניהול
8.7	6.3	4.9	1.9	2.2	4.4	2.9	3.5	12.5	11.9	7.2	4.4	תחבורה, אחסנה ודואר
0.8	1.9	2.0	1.0	2.3	1.6	1.5	0.0	0.4	0.3	0.9	0.8	תקשורת
3.3	4.0	6.1	3.9	14.8	10.0	7.9	6.9	5.1	3.5	4.7	4.2	אחר/לא ידוע
306.1	657.9	367.8	259.2	18.1	64.6	63.2	33.4	51.3	189.9	111.0	117.2	סך אוכלוסייה (אלף איש)
241.0	600.6	316.9	193.3	10.3	38.4	26.9	8.0	27.8	154.1	90.7	70.9	סך מועסקים (אלף איש)
78.7	91.3	86.2	74.6	56.6	59.5	42.6	23.8	54.2	81.2	81.7	60.5	שיעור התעסוקה (באחוזים)

נשים

יהודיות לא חרדיות				חרדיות				ערביות				ענף/קבוצת גיל
64-55	54-35	34-25	24-18	64-55	54-35	34-25	24-18	64-55	54-35	34-25	24-18	
1.7	1.7	1.3	0.8	0.5	0.6	0.6	0.3	2.5	2.1	2.2	2.9	בינוי וחקלאות
26.5	18.4	13.0	6.1	31.2	20.9	15.9	19.2	27.4	21.3	25.3	12.6	בריאות, רווחה וסעד
20.1	19.8	16.8	7.7	33.7	42.9	42.4	33.4	30.6	41.8	32.7	16.6	חינוך
6.1	6.1	6.3	37.3	0.8	3.0	2.0	1.7	1.7	2.9	1.4	2.8	מנהל מקומי וציבורי
4.4	9.0	11.2	2.6	1.1	3.4	7.2	7.6	0.1	0.8	1.1	0.9	היי-טק, מידע ומחקר
4.3	5.4	6.0	2.4	2.0	2.5	4.4	4.3	2.1	1.1	3.3	1.1	פיננסים וביטוח
6.1	5.5	7.3	12.6	11.9	6.1	4.1	7.6	8.3	6.3	11.0	31.4	מכירה קמעונית
1.7	2.0	2.4	2.0	0.3	1.0	1.0	0.3	1.2	0.5	0.4	1.0	אומנות, בידור ופנאי
2.0	2.7	4.2	11.5	0.3	1.3	1.4	2.5	2.0	2.4	2.6	8.1	אירוח, אוכל וטיולים
5.9	6.0	5.4	2.8	2.0	3.3	1.6	1.7	3.6	4.3	3.8	5.8	תעשייה
0.2	0.5	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.5	0.4	0.0	חשמל, מים ותשתיות
2.6	3.8	3.4	1.1	0.3	1.2	1.2	1.3	1.7	1.2	0.8	1.1	מסחר סיטוני
8.4	9.6	11.8	3.7	3.0	5.4	10.0	10.6	6.7	6.3	6.6	6.7	שירותים מקצועיים וניהול
2.0	2.0	2.1	1.5	0.8	1.3	0.5	0.7	0.4	0.7	1.9	0.6	תחבורה, אחסנה ודואר
0.6	1.4	2.1	1.7	0.0	1.3	1.5	2.1	0.7	0.2	1.4	1.4	תקשורת
7.3	6.1	6.6	6.1	12.2	5.9	5.9	6.7	10.8	7.6	5.0	7.0	אחר/לא ידוע
324.2	690.7	366.9	250.2	15.4	62.0	64.8	48.3	52.7	190.0	116.4	108.9	סך אוכלוסייה (אלף איש)
218.2	604.2	311.1	188.1	8.5	44.1	50.7	31.7	7.0	67.1	46.9	27.5	סך מועסקים (אלף איש)
67.3	87.5	84.8	75.2	55.1	71.1	78.2	65.6	13.4	35.3	40.3	25.2	שיעור התעסוקה (באחוזים)

מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

נשים חד-הוריות

סך הכול	64-55	54-35	34-25	24-18	ענף/קבוצת גיל
1.7	0.0	1.6	2.8	0.0	בינוי וחקלאות
19.7	25.5	19.3	22.0	1.9	בריאות, רווחה וסעד
16.9	25.4	17.1	14.3	2.0	חינוך
3.9	3.0	3.8	5.2	0.0	מנהל מקומי וציבורי
7.8	1.1	8.8	3.8	1.9	היי-טק, מידע ומחקר
5.1	5.5	4.9	5.3	32.0	פיננסים וביטוח
6.6	2.4	6.4	8.4	12.0	מכירה קמעונית
2.7	1.7	2.5	3.8	0.0	אומנות, בידור ופנאי
3.2	2.8	3.3	2.8	0.0	אירוח, אוכל וטיולים
6.8	3.0	6.7	8.6	0.0	תעשייה
0.5	0.0	0.5	0.5	0.0	חשמל, מים ותשתיות
3.8	2.8	4.0	3.2	1.9	מסחר סיטוני
10.6	15.0	10.5	10.0	11.7	שירותים מקצועיים וניהול
2.1	0.6	2.1	2.2	0.0	תחבורה, אחסנה ודואר
1.5	0.0	1.6	0.4	10.1	תקשורת
7.1	11.2	6.9	6.9	26.5	אחר/לא ידוע
110.7	4.1	88.5	16.8	1.3	סך אוכלוסייה (אלף איש)
87.2	2.6	72.2	12.0	0.5	סך מועסקים (אלף איש)
78.8	62.9	81.6	71.1	38.5	שיעור התעסוקה (באחוזים)

מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

נספח ב: טבלת סיווג ענפי הכלכלה

לוח ב-2: טבלת סיווג ענפי הכלכלה על פי הסיווג האחד של ענפי הכלכלה 2011

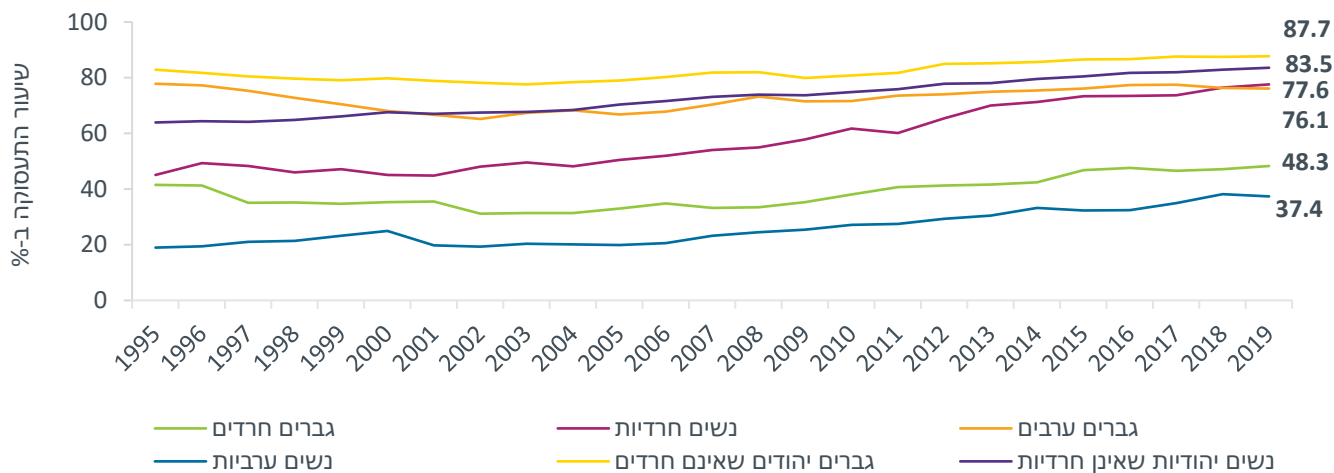
ענף מקובץ	ענף כלכלי בסיווג הלמ"ס
בינוי וחקלאות	גידולים צמחיים, ייעור וכריתת עצים, דיג וחקלאות מים, גידול בעלי חיים, ציד ופעילויות נלוות, בניית מבנים ובניינים, עבודות הנדסה אזרחית, עבודות בנייה מיוחדות
בריאות, רווחה וסעד	שירותי בריאות, מגורים טיפוליים, שירותי רווחה וסעד ללא מגורים
חינוך	חינוך
מנהל מקומי וציבורי	מינהל מקומי, מינהל ציבורי וביטחון; ביטוח לאומי חובה
היי-טק, מידע ומחקר	ייצור תרופות, כולל תרופות הומאופתיות, ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי, תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים, שירותי מידע, מחקר מדעי ופיתוח, פרסום וחקר שווקים, סוגים אחרים של שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
פיננסים וביטוח	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה, ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, פרט לביטוח לאומי חובה, פעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולשירותי ביטוח
מכירה קמעונית	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים ולאופנועים
אמנות, בידור ופנאי	יצירה, אמנות ובידור, הפעלת ספריות, ארכיונים, מוזאונים ופעילויות תרבות אחרות, פעילויות הימורים והתערבויות, פעילויות ספורט, בילוי ופנאי
אירוח, אוכל וטיולים	שירותי אירוח, שירותי מזון ומשקאות, פעילויות של סוכנויות נסיעות, מארגני טיולים, הזמנות ושירותים נלווים
תעשייה	כריית פחם וכחם חום, הפקת נפט גולמי וגז טבעי, כריית עפרות מתכת, סוגים אחרים של כרייה וחציבה, פעילויות עזר לכרייה, ייצור מוצרי מזון, ייצור משקאות, ייצור מוצרי טבק, ייצור טקסטיל, ייצור מוצרי הלבשה, ייצור ועיבוד של מוצרי עור ושל אביזרים נלווים, ייצור מוצרי עץ ומוצרי עץ ושעם, פרט לרהיטים; ייצור מוצרי קש ומוצרים מחומרי קליעה, ייצור נייר ומוצרי, הדפסה ושכפול של חומר תקשורתי מוקלט, ייצור מוצרי נפט מזוקק, ייצור כימיקלים ומוצריהם, ייצור מוצרי גומי ופלסטיק, ייצור מוצרים אחרים על בסיס מינרלים אל-מתכתיים, תעשיית מתכות בסיסיות, ייצור מוצרי מתכת בהרכבה, פרט למכונות ולציוד, ייצור ציוד חשמלי, ייצור מכונות וציוד לנמ"א, ייצור כלי רכב מנועיים ונגררים, ייצור כלי תחבורה והובלה אחרים, ייצור רהיטים, ענפי ייצור אחרים, תיקון, תחזוקה והתקנה של מכונות וציוד, עיבוד יהלומים
חשמל, מים ותשתיות	אספקת חשמל, גז, קיטור ומיזוג אוויר (קירור), אגירת מים, טיפול ואספקה, שירותי ביוב, איסוף, טיפול וסילוק של אשפה ופסולת; מחזור (והשבה) של חומרים, שירותי טיהור ושירותים אחרים לטיפול בפסולת

ענף מקובץ	ענף כלכלי בסיווג הלמ"ס
מסחר סיטוני	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב מנועיים ובאופנועים ותיקונם, מסחר סיטוני, כרט לכלי רכב מנועיים ולאופנועים
שירותים מקצועיים וניהול	פעילויות בנדל"ן, שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, שירותי משרדים ראשיים; שירותי ייעוץ ניהולי, שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים, שירותים וטרינריים, שירותי השכרה והחכרה, שירותי תעסוקה, שירותי שמירה, אבטחה וחקירה, שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון, שירותי ניהול ותמיכה למשרדים ולעסקים
תחבורה, אחסנה ודואר	הובלה יבשתית והובלה באמצעות קווי צינורות, הובלה ימית, הובלה אווירית, אחסנה ושירותי עזר לתחבורה, שירותי דואר ובלדרות
תקשורת	הוצאה לאור, הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה של סרטי קולנוע, סרטי וידאו, תכניות טלוויזיה, הקלטה והוצאה לאור של קול ומוזיקה, שידור תכניות רדיו וטלוויזיה, שירותי תקשורת
אחר	פעילויות של ארגוני חברים, תיקון של מחשבים, ציוד אישי וציוד לבית, שירותים אישיים אחרים, משקי בית כמעסיקים (של עובדי משק בית), משקי בית המייצרים מגוון טובין ושירותים לשימוש עצמי, ארגונים וגופים חוץ-מדינתיים, לא ידוע

^ לנמ"א = לא נזכר במקום אחר
מקור: למ"ס, 2015

נספח ג: שיעור התעסוקה בגילי 25-64 בשנים 1995-2019, לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר

תרשים ג-3: שיעור התעסוקה בגילי 25-64 בשנים 1995-2019, לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר (באחוזים)



מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לנתוני סקרי כוח אדם של הלמ"ס, 2019-1995

נספח ד: מאפייני תעסוקה וחסמים של קבוצות האוכלוסייה ערב המשבר

להלן נציג בקצרה את מאפייני התעסוקה והחסמים המרכזיים של כל קבוצה, ערב המשבר.

1. אוכלוסייה ערבית¹⁰

מאפיינים. ערב המשבר התאפיינה האוכלוסייה הערבית בשיעור תעסוקה נמוך מאוד בקרב נשים (37% לעומת 84% מן היהודיות שאינן חרדיות ב-2019, לוח ג-3, בנספח ג), בשיעור גבוה של עובדים בשכר נמוך, בתעסוקה בענפים שבהם הפיריון נמוך ובתת-ייצוג בתעשיית ההיי-טק, הן בקרב גברים הן בקרב נשים. נוסף על כך, האוכלוסייה הערבית התאפיינה בבעלות על עסקים קטנים ובינוניים שנפגעו מן המשבר ובהם הפיריון נמוך יחסית.

חסמים. ערב משבר הקורונה התמודדה האוכלוסייה הערבית עם מגוון חסמים תעסוקתיים המסבירים את ריחוקה היחסי משוק התעסוקה, ובהם רמות נמוכות של השכלה ושל מיומנויות בסיס ושליטה נמוכה בשפה העברית; שיעור ילודה גבוה ומחסור במסגרות לטיפול בילדים; עקרונות תרבות ודת המשפיעים במיוחד על אפשרויות התעסוקה של הנשים הערביות המסורתיות ומגבילים את ריחוקן מן היישוב; ורמת תשתיות נמוכה ביישובים, כולל מיעוט תחבורה ציבורית אל היישובים, מיעוט אזורי מסחר ותעסוקה בקרבת היישובים הערביים ותשתיות אינטרנט ירודות, שהן חסם לכניסת טכנולוגיות עבודה מן הבית.

2. אוכלוסייה חרדית

מאפיינים. ערב המשבר תעסוקת האוכלוסייה החרדית התאפיינה בשיעור תעסוקה נמוך בקרב הגברים (48% לעומת 88% בקרב יהודים שאינם חרדים ב-2019, לוח א-1, בנספח א). על אף שיעור התעסוקה הגבוה של הנשים (78%), ממוצע שכרן החודשי נמוך משמעותית הן משכרן של הנשים היהודיות שאינן חרדיות הן לעומת שכרם של הגברים החרדים (פער של 23% לעומת הגברים החרדים ב-2018). כפי שתואר בפרק 3, העובדים והעובדות החרדים מרוכזים בשיעור גבוה בענפים שבהם הפיריון נמוך, ובמיוחד בענף החינוך, ושיעור גבוה מן הנשים עוסק גם בענפי הבריאות, רווחה וסעד (ובמיוחד בקרב בנות 55-65, 31% מהן).

חסמים. פערים ניכרים בהשכלה, במיומנויות בסיס ובניסיון תעסוקתי הם חסם משמעותי להשתלבות בתעסוקה של החרדים ובמיוחד של הגברים. ב-2014 8% בלבד מן הגברים החרדים בגיל 25-35 למדו לתואר ראשון במוסד להשכלה גבוהה לעומת כ-45% מן היהודים שאינם חרדים ו-15% מן הגברים הערבים (מרכז טאוב, 2017). על אף ששיעור הנשים החרדיות הלומדות לתואר ראשון כפול משל הגברים החרדים (15%), הוא עדיין נמוך משמעותית משיעור זה בקרב היהודיות שאינן חרדיות (כ-60%) ואף בקרב הנשים הערביות (32%).

¹⁰ להרחבה על מאפייני התעסוקה של האוכלוסייה הערבית והחסמים התעסוקתיים, ראו סומך ואח' 2020.

מיומנויות הבסיס כפי שהן נבחנות בסקר המיומנויות PIAAC נמוכות אף הן לעומת היהודים שאינם חרדים, בעיקר ברמות הגבוהות של מיומנות קריאה ומתמטיקה, אך במיוחד במיומנויות תקשוב – 14% מן החרדים נכשלו במיומנויות פתרון בעיות בסביבה מתקשבת לעומת 9% מן היהודים שאינם חרדים (פורטנוי, 2016; גרינשטיין, 2017).

עקרונות הדת והנורמות של האוכלוסייה החרדית מתווים את אופי התעסוקה, הן של הגברים הן של הנשים. בקרב הגברים, העדפת דמות האברך העוסק בתורה על פני הגבר העובד מובילה גברים רבים להמשיך וללמוד תורה ולא לצאת לעבוד (מלאך ואח', 2016), ובמיוחד הסדר "תורתו אומנותו"¹¹ המונע מן הגברים להשתלב בשוק התעסוקה עד שיוסדר עניינם מול רשויות הצבא. בקרב הנשים, החשש של האוכלוסייה החרדית מפני חשיפתן לעולם החילוני מצמצם את אפשרויות התעסוקה שלהן באופן ניכר (מלאך ואח', 2016). נוסף על כך, פריון הילודה הגבוה באוכלוסייה החרדית¹² מקשה על הנשים לקיים רצף תעסוקתי (כהנר ומלאך, 2018).

3. אנשים עם מוגבלות

מאפיינים. שיעור המועסקים מקרב בני 20-64 הוא נמוך יותר בקרב אנשים עם מוגבלות לעומת אנשים ללא מוגבלות (60% לעומת 79%, ב-2017, בהתאמה; הסקר החברתי, למ"ס, 2017). שיעור גבוה יותר מקרב אנשים עם מוגבלות עובדים במשרה חלקית לעומת אנשים ללא מוגבלות (27% לעומת 18%, בהתאמה); שיעור גבוה יותר מרוויחים שכר הנמוך מ-5,000 ש"ח (באופן חלקי גם בגלל היקף המשרה).

חסמים. קצבת הנכות עלולה להיות חסם מפני יציאה לעבודה, שכן מקבלי הקצבה נמנעים מתעסוקה מהיקף מסוים ומעלה כדי לא לאבד את זכויותיהם¹³. רמת ההשכלה של אנשים עם מוגבלות נמוכה יחסית – ל-46% אין תעודת בגרות לעומת 27% בקרב אנשים ללא מוגבלות, ו-19% הם בעלי השכלה אקדמית לעומת 33% בקרב אנשים ללא מוגבלות (ברלב ואח', 2017). נוסף על כך, שיעור האנשים המשתמשים במחשב או באינטרנט, קטן יותר בקרב אנשים עם מוגבלות לעומת בקרב אנשים ללא מוגבלות (74% לעומת 87%, בהתאמה) (למ"ס, 2017).

4. נשים¹⁴

מאפיינים. על אף ששיעור ההשתתפות בכוח העבודה של נשים בישראל גבוה מממצע ה-OECD (76% לעומת 69% ב-2018), פער השכר המגדרי בישראל הוא בין הגבוהים במדינות ה-OECD, פער של כ-33% בשכר החודשי הממוצע בשנת 2018 (סקר הוצאות משקי בית, 2018). את פערי השכר המגדריים בשוק העבודה ניתן לייחס לכך שנשים עובדות פחות שעות מגברים (37 שעות

¹¹ לפי הסדר זה צעירים שעיסוקם היחיד הוא לימוד בישיבה, מקבלים דחייה של חובת השירות בצה"ל עד לאחר סיום לימודיהם.

¹² 7.1 לידות לאישה לעומת 2.2 עד 4 בקרב נשים יהודיות שאינן חרדיות (בשנים 2015-2017, כהנר ומלאך, 2018).

¹³ ב-2009 נחקק בישראל חוק לרון במטרה לאפשר למקבלי קצבאות לעבוד עד תקרה מסוימת מבלי לאבד את זכויותיהם. עם זאת, רק 3% ממקבלי הקצבה מימשו את זכותם (פינטו, 2013).

¹⁴ להרחבה ראו: וילנר ואח' 2020.

שבועיות, לעומת 45 בקרב גברים; עיבוד מיוחד של מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם, למ"ס, 2018); לכך שיותר נשים מועסקות במשרות חלקיות לעומת גברים (31% לעומת 13%, בהתאמה); לכך שהן עובדות בענפי כלכלה עם פיריון נמוך ובמיוחד בענפי החינוך, הבריאות, הרווחה והסעד (ר' **לוח א-1** בנספח א); ולכך שפחות נשים עובדות בענפי ההיי-טק בתפקידים בשכר גבוה ובדרגים ניהוליים (37% בלבד מן המנהלים בישראל ב-2018 הן נשים, עיבוד מיוחד של מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם, למ"ס, 2018).

חסמים. לדפוס התעסוקה המאפיינים נשים, קשר למגוון רחב של גורמים חברתיים, תרבותיים והתנהגותיים, המשפיעים אלה על אלה ויוצרים תמונה מורכבת של גורמים התורמים לפערי השכר המגדריים. המרכזי שבהם הוא קונפליקט עבודה-משפחה, לפיו הנורמות החברתיות מטילות על הנשים את האחריות העיקרית לטיפול במשפחה ועל הגברים את פרנסתה וכך נוצר חוסר איזון בין גברים ונשים במחויבות כלפי הטיפול במשפחה. חסם זה נמצא כאחד הגורמים הבולטים לפערי השכר המגדריים, והוא משפיע על מספר השעות הנמוך שנשים עובדות לעומת גברים, על תחומי העיסוק של הנשים ועל מיעוט האפשרויות שלהן לקידום. נוסף על כך, המחיר התעסוקתי שנשים משלמות על אימהות ניכר יותר בקרב נשים חרדיות וערביות, בעלות פיריון ילודה גבוה.

5. עובדים מבוגרים

מאפיינים. שיעור התעסוקה בישראל גבוה ביחס למוצע ה-OECD ויציב בגילים 25-55 (80%-87% בקרב הגברים ו-75% אצל הנשים ב-2017). שיעור התעסוקה מתחיל לרדת בין גיל 55 לגיל 59 בין 6 ל-14 נקודות האחוז בקרב הגברים בהתאם לאוכלוסייה ובין 7 ל-13 נקודות האחוז בקרב הנשים (עיבוד מיוחד של מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם, למ"ס, 2017). עם זאת, שיעור העובדים המבוגרים בישראל הוא גבוה ביחס למדינות ה-OECD. ב-2019 שיעור התעסוקה בקבוצת הגיל 55-64 היה 68% בישראל לעומת 62% במדינות ה-OECD ובקבוצת הגיל 65-69 היה 42% לעומת 28%, בהתאמה (OECD, 2019). שיעור התעסוקה של בני 65-69 בישראל היה 52% בקרב הגברים ו-32% בקרב הנשים (OECD, 2019). בקבוצת הגיל הזו הפער בין שיעור התעסוקה של גברים לשיעור התעסוקה של נשים קשור לגיל הפרישה המאוחר של גברים לעומת נשים.

על אף שלהשכלה גבוהה קשר להצלחה בתעסוקה, בגילים מבוגרים ההשכלה משפיעה יותר על הסיכוי להיות מועסק בקרב הגברים ופחות בקרב הנשים. הסיכוי להיות מועסק בקבוצות הגיל המבוגרות גבוה יותר ככל שההכנסה גבוהה (סיכויים נמוכים בחמישוני השכר התחתונים; מרגלית ואח', 2019).

חסמים. הספרות מונה כמה חסמים לתעסוקת מבוגרים (המשרד לאזרחים ותיקים, 2014). אחד החסמים הבולטים הוא גיל הפרישה המנדטורי¹⁵ שהוא חסם להעסקת אנשים לאחר גיל הפרישה בעבור מעסיקים ועובדים הכפופים להסכמים קיבוציים. גיל הפרישה המנדטורי גם פוגע במוטיבציה של עובדים להתפתח וללמוד בשנים האחרונות של הקריירה, וכך נוצר קיבוען של כישורי העובדים המבוגרים והרווח בהעסקתם קטן. חסם נוסף בעל אופי רגולטורי הוא מערכת תשלומי ההעברה (קצבאות) שיוצרת תמריץ שלילי לעבודה. שכן, ברמות שכר המאפיינות שיעור גבוה מן העובדים במשק, יציאה לעבודה משמעותה ויתור על מרבית הקצבאות (המשרד לאזרחים ותיקים, 2014).

¹⁵ בישראל גיל הפרישה הוא 62 לנשים ו-67 לגברים.

חסמים נוספים הם עלויות גבוהות של העסקת עובדים ותיקים לעיתים מבלי שהדבר עולה בקנה אחד עם הפיריון שלהם; מספר מצומצם של משרות המאפשרות גמישות תעסוקתית לעובדים המבוגרים המעוניינים להמשיך ולעבוד גם לאחר גיל הפרישה; גילנות וגילנות עצמית, שהן אפליה על רקע גיל (Butler, 1969), שמשמעותן היא תפיסה שהעובד המבוגר אינו מוכשר מספיק, מעודכן או רלוונטי לתפקיד, ואינו מסוגל ללמוד ולהתעדכן (הנדלס, 2010).