

# מלחמת חרבות ברזל

תמונת מצב

**משבר התעסוקה שמחריף – והיום שאחרי** | 6.12.2023\*

\* הסקירה מציעה תמונת מצב עדכנית<sup>1</sup> כפי שהיא מצטיירת מן המידע המצוי בידנו.

## האתגר



משבר שוק התעסוקה נוכח המלחמה, בשנים לב לבעיות התשתיות בשוק התעסוקה בישראל גם טרם המלחמה. המשק ושוק התעסוקה עוברים טלטלה עזה אשר נראה כי תמשך זמן רב. הגרעון התקציבי של מדינת ישראל צפוי לגדול באופן דרמטי בשל הוצאות המלחמה בחזית ובעורף. סימנים שונים מעידים על האטה משמעותית. לאור מצב מורכב זה, מתחייב לייצר מנועי צמיחה אפקטיביים ואסטרטגיים על-מנת להגדיל את התוצר אל מול החוב. הבנה כי יש לעשות ככל הניתן על-מנת להפוך את המשבר הנוכחי להזדמנות ומקפצה לתיקונים מערכתיים בשוק התעסוקה בישראל.

## סקירת מאקרו ונתונים

### לפני המלחמה

◀ "הצד החיובי" – מספר דורשי התעסוקה ודורשי האבטלה היה נמוך ובמגמת ירידה; הייתה מגמה של שילוב אוכלוסיות מובחנות (חרדים וערבים), גם אם בשכר נמוך.

◀ נקודות חולשה –

- מספר המעסיקים שדורשים עובדים גם הוא היה נמוך יחסית, מצב של סטאטיות ברמות השכר, סימנים להאטה (ללא סימני מיתון).
- פריון העבודה בישראל הוא נמוך מאוד בהעדר השקעה בתשתיות ציבוריות – תחבורה ציבורית, חסר במיומנויות לתעסוקה; בין היתר בשל מערכת חינוך חלשה הגורמת להשתתפות נמוכה יחסית של קבוצות מובחנות (ערבים וחרדים) בשוק התעסוקה.
- הגידול בתל"ג לנפש נובע מגידול באוכלוסייה ובתיקון PPP הגידול הזה "מתאפס" בשל עלות המחיה הגבוהה מאוד בישראל.

### בעת המלחמה

◀ 18% מכוח העבודה אינו עובד (168,489 דורשי אבטלה) בשל מספר גדול של משרתי מילואים, מספר גדול של מפונים ומתפנים והוצאה של עובדים רבים לחל"ת. לצד זאת עובדים רבים עובדים פחות מאשר בשגרה. קיימת עלייה של פי 3 בשיעור האבטלה. צפי ל-530,000 איש מחוץ למעגל התעסוקה ברבעון הקרוב.

1. תמונת מצב זו מבוססת על דברים שהוצגו במפגש משותף לפורום הקרנות ורשת JFN ביום 6.12.2023. במפגש השתתפו:

- **דיוויד צ'ין** – מנכ"ל מקינזי ישראל.
- **רני דודאי** – מנכ"ל ג'וינט-תבת.
- **ישראל אוזן** – מנכ"ל משרד העבודה.
- **טלי ניר** – מנכ"לית 121 – מנוע לשינוי חברתי.
- **ד"ר רון תומר** – יו"ר התאחדות התעשיינים.
- **עדי אטון לפידות** – מנכ"לית קרן משפחת שעשוע.

- ◀ עסקים בינוניים וקטנים חווים ירידה משמעותית בהכנסות (חלק מן העסקים הקטנים מדווחים על למעלה מ-50% ירידה בהכנסות); עסקים אלו נטולי חרבות שיכולות לסייע בהחזקת עובדים ו/או החזרת עובדים מחל"ת, כך שהעובדים מצויים במצב של חוסר וודאות. בנוסף, העדר מקורות לאשראי בריבית פחותה מקשה עוד יותר.
- ◀ העסקים הגדולים בתעשייה חווים קשיים בשל חסר בכוח אדם – עוד לפני המלחמה היה מחסור של כ-13-14 אלף עובדים בתעשייה; החסר גדל כאמור בשל העדרם של משרתי המילואים ובהעדר עובדים פלסטינים. נכון להיום חסרים כ-25,000 עובדים בפסי ייצור או מכונות מורכבות שאין להם חלופה טובה מבין אזרחי ישראל.
- ◀ התשתיות התעסוקתיות הציבוריות בישראל מצויות בחסר ותת תפקוד כבר שנים רבות בזמני שגרה, ולכן קשה עוד יותר לספק מענים בשעת חירום.
  - אין כלים המאפשרים מיפוי של צרכי התעסוקה של המפונים בזמן אמת.
  - אין תשתית טובה להנגשת מידע לדורשי תעסוקה – לדוגמה: קיימות 93,000 משרות פנויות במשק אך באגף שירות התעסוקה מפורסמות רק 8,000 משרות.
  - חסר בתוכניות הכשרה – חסר בתוכניות הכשרה מקצועיות להעצמת עובדים, להענקת כישורים רכים, לפיתוח מיומנויות יסוד. התוכניות להכשרה מקצועית מצויות בהקפאה (בהעדר תקציב). מרכזי ההכוון עובדים בהיקף נמוך (מאות אנשים בשנה משתתפים בתוכניות).
  - פערים בהשקעת המדינה בבעלי השכלה אקדמאית לעומת עובדים בעלי תעודה על תיכונית ובעלי השכלה מקצועית; הותרת עובדים שאינם בוגרי לימודים על תיכוניים ללא אופק תעסוקתי.

**קיים סיכון ממשי לפגיעה ארוכת טווח באלו שיוצאים כעת ממעגל העבודה; הפתרונות הממשלתיים הקיימים כעת אינם רחבים ומקיפים דיים. מענים של המגזר החברתי והעסקי אינם יכולים להוות תחליף למענים והשקעה מצד הממשלה.**

## משרד העבודה | מענים בעת המלחמה

ההקמה מחדש של משרד העבודה כגוף המרכז את מירב ההיבטים הנוגעים לשוק העבודה בישראל היא דבר משמעותי. עיקרי הפעילות מאז פרוץ המלחמה:

- ◀ כבר בשבת 7.10 נחתם צו חירום לטובת המשכיות העבודה במפעלים חיוניים התומכים במשק ובלחימה, לרבות הרחבת הצו לסוגי מפעלים ועסקים שנדרשו אך לא היו ברשימת החירום המקובלת.
- ◀ הבטחת רציפות תפקודית של המשק – חרף היות משרד העבודה שמרן באופן יחסי, בוצעו התאמות רגולטוריות שונות, כדי לאפשר, לדוגמה, הרחבה של שעות העבודה – בשל מספר חסר תקדים של חיילי מילואים, היקף המפונים והמתפנים, חסר בעובדים זרים בתחום החקלאות ובמיוחד נוכח החסר בעובדים פלסטינים.
- ◀ ניתנו מענים להתמודדות עם פגיעה בתעסוקה בשל יציאה לחל"ת ועבור מפונים שהתנתקו מאזור התעסוקה שלהם – נערכו התאמות במרכזי ההכוון, נפתחו ירידי תעסוקה במלונות המפונים, הועמדו תמריצים לטובת עובדים מפונים, מעסיקים ועובדים בתעשיות עם חסר משמעותי של כ"א (לדוגמה חקלאות ובניין, כתחומים בהם לא ניתן להתבסס על עבודת מתנדבים לאורך זמן בין היתר לאור הבדל משמעותי ביותר בתפוקות).
- ◀ מרכזי תעסוקה במלונות – בוצעו כבר למעלה מ-1500 השמות. בשותפות עם ג'וינט תבת ויתד בהקניית מעטפת תומכת.
- יש חשיבות ביצירה וקידום של השמות באופן מהיר, אך זאת "מבלי להוריד את העיניים" מהצורך המרכזי בקידום התהליכים ארוכי הטווח הנדרשים.
- ◀ **תפקידה של הפילנתרופיה והחברה אזרחית אל מול משרד ממשלתי** – משרד ממשלתי, ככל שהוא מהיר ויעיל, עדיין "משיט ספינה כבדה מאוד" הדורשת היערכות. מקומה של הפילנתרופיה לסייע בטווח הזמן הזה – נוכחותה של החברה האזרחית בשבועיים הראשונים למלחמה הייתה דרמטית אל מול חסרונה של הממשלה. הפילנתרופיה כתפיסה גם מרשה לעצמה "להיכשל" וחשש מכישלון לא מרתיע אותה. יש לכוון את הכוחות הללו לתמיכה באוכלוסיות המפונים ובאוכלוסיות המצויות בחל"ת (150,000), ולראות בקידום המהלכים השונים בעת הזו כהזדמנות לשדרוג ושיפור שוק התעסוקה באופן רחב יותר גם בעת שגרה.

## מענים לשוק תעסוקה במשבר | קווים מנחים

- ◀ **פריון מכילי** – היכולת לייצר צמיחה לצד שילוב אוכלוסיות שנדרש לשלבן בשוק התעסוקה (בשים לב לסתירה לכאורה בין צמיחה ושילוב).
- ◀ **פיתוח כישורים והשבחת מיומנויות התעסוקה לטווח הארוך** – קיימים פערים גדולים בין מיומנויות העובדים לבין דרישות השוק; אך לצד זאת קיים גם קושי בהשתלבות בשוק תעסוקה עבור מי שרוכש מיומנויות חדשות. פעמים רבות הקושי נובע מהעדר כלים בחיפוש עבודה, אי עמידה בציפיות ראיון, חוסר הבנה איך לגשת לראיון ובאופן כללי נוכח פער בין מיומנויות עבודה ל"מיומנויות חיים" ואתגרי השתלבות. המעסיקים חווים חסר במועמדים מיומנים וראויים, אך בה בעת מתקשים לנהל תהליכים לחידוש וחזיון מיומנות עבור העובדים הקיימים (Up-skilling, Re-skilling).
- ◀ **נקודת המבט של המעסיקים** – נדרשת השקעה בכלים "מעלי פריון" (דגש על טכנולוגיה ואוטומציה). את ההכשרות לעובדים יש לכוון לעסקים בפריון גבוה ולעובדים בפריון גבוה. יש להניע מודל הכשרות חדש על בסיס OJT (On the Job Training) בהובלת המפעלים ולכלול בו מיומנויות יסוד; יש ללוות זאת בקמפיין תדמיתי לתעשייה אשר יעלה את קרנן של משרות אלו. נדרשת השקעה ממשלתית נרחבת תוך שיתוף המגזר העסקי וכן המגזר החברתי – בהיבט של בניית תוכניות מעטפת הוליסטיות.
- ◀ **מפונים ומתפנים במלונות** – חלקם מעוניינים לעבוד לא רק לצרכי השתכרות אלא גם לצרכי תחושת עשייה וערך. יש לספק להם מענה ונדרשים לשם כך פתרונות גמישים ויצירתיים (דוגמת הסעות מרוכזות למקומות התעסוקה). ישנן יוזמות שונות הפועלת במלונות ובמרכזי מפונים (לדוגמה: [עמותת 51, פורום ארגוני תעסוקה לצעירים](#) עם דואליס וינד ומיזם 710 מערב).
- עיקרון I – לשאוף לקרב את המפונים (המפוזרים במלונות שונים ברחבי הארץ) חזרה למקומות העבודה שלהם.
- עיקרון II – לקדם פתרונות עבור תקופת הביניים – בהתאם למקומות בהם יחיו בשנתיים הקרובות.

## תוכניות לדוגמה

### ג'וינט תבת

#### פעילות בחירום

- ◀ מתנדבים מהחברה החרדית בשיתוף משרד העבודה ועיריית בני ברק;
- ◀ הכוון תעסוקתי למפונים בשיתוף משרד העבודה ורווחה;
- ◀ פורטל חוסן תעסוקתי לאנשי מקצוע בשיתוף עמותת "בעצמי";
- ◀ התנדבות ותעסוקה בחקלאות בשיתוף השומר החדש ומיזם ינאביע;
- ◀ פעילות לגיון וחזיון צוות תעסוקה מהחברה הערבית והיהודית.

#### תוכנית פיילוט עם חברת מקינזי למפוני שדרות, נתיבות ואופקים – יצור "סל שלם" של מענים במטרה להוכיח אפשרות להצלחה

- ◀ בהובלת המעסיקים הגדולים במשק; שותפויות בין-מגזריות; יעד של הטמעה ממשלתית לאחר הצלחה;
- ◀ התמקדות באוכלוסיות ממעמד סוציו-אקונומי נמוך ללא השכלה גבוהה;
- ◀ מעטפת הכשרות ומענים הוליסטית לאורך חיי העבודה;
- ◀ יעדי שכר, שימור עובדים ופיתוח הזדמנויות; פתרונות ארוכי טווח;
- ◀ הכשרת עובדים לתפקידים נדרשים בפועל על ידי מעסיקים גדולים באזור מגוריהם. מחקרים מראים כי השיקול הגאוגרפי מהווה נקודה אקוטית המגדילה את הסיכוי להצלחה תעסוקתית.

## 121 – מנוע לשינוי חברתי

“תוכנית המקפצה” – שותפות של כ־50 ארגונים (שברקמה עוד לפני המלחמה) הפועלים להשפעה על הממשלה לצורך השקעה בפיתוח מקצועי לעובדים. וזו בישראל.

תובנות התוכנית מחזקות את הצורך בשינוי קונספציה – לגרום למדינה לקחת אחריות על עולם התעסוקה על רקע מדיניות ארוכת שנים של אי השקעה בתעסוקה – בשגרה וכעת בחירום בפיתוח מיומנויות למפונים, למובטלים ועבור כל מי שרוצה ויכולה:

◀ בשותפות הדוקה “מלמטה למעלה” עם גופי ההכשרה ועם המעסיקים (גדולים, בינוניים וקטנים) בהתאם לצרכים קונקרטיים שהמעסיקים יכולים להציף באופן מיטבי, על האחריות הנובעת מכך כלפיהם.

◀ עבודה באמצעות האשכולות והרשויות המקומיות במטרה לתמוך במעסיקים קטנים ובינוניים – מיפוי צרכים ופיתוח תוכניות במוסדות ההכשרה באזורים הגיאוגרפיים הרלבנטיים.

◀ נדרש תקציב של 1 מיליארד ש"ח עבור הכשרה הוליסטית לכ־50 אלף איש בשנה.