



משרד התמ"ת
מחקר וכלכלה

קידום התעסוקה של צעירים בגליל

סקר מעסיקים

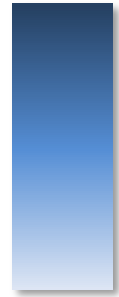
שוקי הנדלס

על המחבר

ד"ר שוקי הנדלס, חוקר ומרכז סקר המעסיקים במינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת.

אפריל 2012

תוכן עניינים



<u>עמוד</u>	<u>הנושא</u>
3	רקע
6	מאפייני העסקים
10	מאפייני העבודה והעובדים
14	הביקוש לעובדים
17	מגבלות כוח אדם
19	הכשרת עובדים
21	הערכת ההתפתחות העתידית
23	חסמים הקשורים במיקום בפריפריה
25	הנכונות להכשרת עובדים ולפעילות לעידוד הכשרה ותעסוקה
30	תמיכה באוכלוסיות ספציפיות
32	דיון
35	שאלון למעסיקים בצפון

א. רקע

מאז הקמתה בשנת 1996, מגבית בריטניה משקיעה רבות בפרוייקטים הקשורים לעליה וקליטה, טיפול בקורבנות טרור, מלחמה בעוני, חינוך, ספורט ורווחה. מרבית ההשקעות במהלך תקופה זו התרכזו בטיפול בבעיות הקשורות לקליטת יוצאי בריה"מ לשעבר ואתיופיה ולטיפול בבעיות מיידיות הקשורות בעיקר למלחמה בעוני, זאת בנוסף לתוכניות ספציפיות שכוונו באופן ישיר על ידי תורמים. לקראת שנת 2007 ואילך, הוחלט על אסטרטגיה חדשה של ריכוז משאבים בעיקר בגליל, בעיקר בתחומים הקשורים לחינוך ותעסוקה, ובעיקר בצעירים. התוכנית לטיפול בצרכי החינוך והתעסוקה בגליל אינה מכוונת רק לאוכלוסיית הצעירים המובטלים, אלא גם לאוכלוסייה המועסקת המעוניינת לשדרג את מעמדה התעסוקתי. הכוונה היא להתרכז באזורים ספציפיים בגליל, בעיקר במגזר הכפרי במועצות האזוריות מעלה יוסף, מרום הגליל ומטה אשר, במועצה המקומית שלומי, והישובים הערביים חורפיש, פסוטה, מעליא, פקיעין וגוש חלב.

במסגרת זו, הוחלט על ביצוע מערך סקרים לאיתור הצרכים התעסוקתיים בגליל כשלב מקדים לפיתוח תוכניות ספציפיות לטיפול בנושאי תעסוקה, הכשרה וחינוך. המערך המחקרי כלל שלושה סקרים - סקר מעסיקים, סקר האוכלוסייה הצעירה היהודית וסקר האוכלוסייה הצעירה הערבית. המטרה של הסקרים היא לאסוף מידע, הן לגבי הביקוש הקיים והעתיד לעובדים באזור התוכנית בצפון והן לגבי ההיצע הקיים והעתיד, לקראת פיתוח פרוייקטים ייחודיים.

הסקרים לאיתור צרכים תעסוקתיים בגליל נערכו בשיתוף הגורמים המקומיים והמטרה הייתה להקים בסיסי נתונים שיעזרו בבנייה ובפיתוח של תוכניות תעסוקה הולמות המכוונות בעיקר לאוכלוסיות צעירות מוחלשות הנמצאות מחוץ למעגל התעסוקה, ולאוכלוסיות החיות בעוני עקב תת-תעסוקה, בעיקר במגזר הכפרי. מאחר והמגזר הכפרי בצפון מקיף אוכלוסייה בעלת מאפיינים ייחודיים המרוחקת מהמרכז, והמהווה בפועל פריפריה בתוך פריפריה, חשוב לבחון חסמים ומאפיינים הייחודיים לאוכלוסייה זו.

המידע המצוי כיום לגבי הביקוש של מעסיקים לעובדים, העכשווי והעתיד, באוכלוסיות ספציפיות כמו אוכלוסיית הצעירים בצפון, הוא מוגבל. הנתונים הנאספים במסגרת ארצית-סקר מודעות דרושים וסקר המעסיקים של מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, אינם מאפשרים לפלח את הנתונים באזורים הרלוונטיים ולפיכך, היה צורך בביצוע סקר מעסיקים ייעודי.

השיטה

איסוף הנתונים בסקר המעסיקים התבסס על ראיונות טלפוניים באמצעות שאלון מובנה שכלל בעיקר שאלות סגורות (השאלון מצורף בנספח). הראיונות בוצעו על ידי חברת "בי.די.אי. קופס" המתמחה באיסוף מידע עסקי. בעסקים הקטנים, המשיבים היו ברוב הגדול של המקרים הבעלים של העסק.

בעסקים הגדולים יותר, המשיבים היו במרבית המקרים מנהלים בכירים. במספר מצומצם של מקרים רואיינו בעסק שני מנהלים: מנהל המתמחה בנושאי כוח אדם ומנהל בכיר המעורב בתכנון ובקבלת ההחלטות בעסק.

האוכלוסייה והמדגם

סקר המעסיקים הקיף שתי קבוצות של עסקים. הקבוצה הראשונה כללה עסקים שהוגדרו כעסקים "פנימיים" הממוקמים באזור התוכנית-במועצות האזוריות מעלה יוסף, מרום הגליל ומטה אשר, במועצה המקומית שלומי ובישובים הערביים חורפיש, פסוטה, מעליא, פקיעין וגוש חלב. הקבוצה השנייה כללה עסקים שהוגדרו כעסקים "חיצוניים"- עסקים הממוקמים בקרבה גיאוגרפית והם יכולים להוות אזורי תעסוקה פוטנציאליים לתושבים המתגוררים באזור התוכנית. העסקים ה"חיצוניים" ממוקמים בגליל המערבי-כולל בקריות אך ללא העיר חיפה, בגליל העליון המזרחי והמרכזי, באזור ראש פינה וחצור הגלילית ובאזור כרמיאל.

בסה"כ רואיינו במסגרת הסקר 495 עסקים, המעסיקים שלושה עובדים ויותר, בכל ענפי המשק במגזר העסקי. לא נכללו בסקר מוסדות וארגונים במגזר הציבורי. מכלל העסקים שרואיינו, 178 עסקים- שהיו 36% מכלל העסקים שרואיינו, היו עסקים "פנימיים" ו-317 עסקים (64%) הם "חיצוניים". בסה"כ עבדו בעסקים שנכללו במדגם 22.5 אלף מועסקים-31% הם עבדו בעסקים באזור התוכנית ו-69% בעסקים באזורים החיצוניים (ראה לוח 1).

לוח 1 : התפלגות המדגם לפי אזורים פנימיים וחיצוניים- נתונים גולמיים ונתונים משוקללים, במספרים

ואחוזים

משוקלל לכלל העסקים		מדגם						
מועסקים		עסקים		מועסקים		עסקים		
אחוזים	מספרים באלפים	אחוזים	מספרים	אחוזים	מספרים באלפים	אחוזים	מספרים	
10.3	18.0	12.2	1,036	30.7	6.9	36.0	178	פנימיים
89.7	157.6	87.8	7,456	69.3	15.6	64.0	317	חיצוניים
100%	175.6	100%	8,492	100%	22.5	100%	495	סה"כ

על פי נתוני סקר המעסיקים של מינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה, נמצא כי באזורים שנכללו בסקר הנוכחי היו 8,492 עסקים במגזר העסקי המעסיקים שלושה עובדים ויותר, מהם 1,036 באזורים ה"פנימיים"-12% מכלל העסקים באזורים שנבדקו בסקר, ו-7,456 עסקים באזורים ה"חיצוניים"-88% מכלל העסקים. בסה"כ, עבדו בעסקים אלה כ-176 אלף עובדים-10% באזורים ה"פנימיים" ו-90% באזורים ה"חיצוניים".

הנחת היסוד, שעל פיה נבחרו העסקים באזורים ה"חיצוניים", נבדקה במסגרת הסקר. המנהלים בעסקים נשאלו איזה אחוז מהעובדים בחברה גרים באזורים הנכללים בתוכנית-במועצות האזוריות מעלה יוסף, מטה אשר ומרום הגליל, בשלומי ובישובים-מעליא, גוש חלב, פקיעין, פסוטה וחורפיש.

נמצא כי העסקים הממוקמים באזור התוכנית התפלגו בין 23% שלא העסיקו כלל עובדים מאזור התוכנית ו-40% שכל העובדים שלהם, או כמעט כולם, מתגוררים באזור התוכנית. עובדים אלה הקיפו, על פי דיווח המעסיקים, 8.3 אלף עובדים, כאשר בערך מחצית מהעובדים בעסקים ה"פנימיים" גרים באזור התוכנית (ראה לוח 2). 80% מהעסקים הממוקמים באזורים החיצוניים דיווחו שהם לא מעסיקים עובדים הגרים באזור התוכנית. בממוצע, אחוז העובדים מאזור התוכנית בכלל העסקים החיצוניים עמד על כ-8% מכלל העובדים שלהם, ומספרם של העובדים מאזור התוכנית בעסקים החיצוניים הגיע ל-15 אלף.

למרות ש-80% מהעסקים החיצוניים דיווחו שהם לא מעסיקים עובדים מאזור התוכנית, בסה"כ, מרבית העובדים המתגוררים באזור התוכנית עובדים באזורים החיצוניים ולא באזור התוכנית.

לוח 2: עובדים מאזור התוכנית- לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים, אלפים וממוצעים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	סה"כ
100%	100%	100%	
72.7	79.8	23.5	לא מעסיקים עובדים מאזור התוכנית
15.0	13.3	26.9	עד 49% מהעובדים הם מאזור התוכנית
4.0	3.2	9.3	50% עד 89% מהעובדים
8.3	3.7	40.3	90% עד 100% מהעובדים
13.0	7.6	50.7	אחוז ממוצע של עובדים פנימיים
23.6	15.3	8.3	סה"כ עובדים פנימיים באלפים

ב. מאפייני העסקים

ענפי המשק

מרבית העסקים במגזר העסקי בצפון, המעסיקים שלושה עובדים ויותר, הן באזור התוכנית והן באזורים החיצוניים, נכללים בענפי התעשייה, הבנייה, המסחר, והשירותים העסקיים (ראה לוח 3). העסקים באזור התוכנית התאפיינו בשיעור גבוה יותר, בהשוואה לאזורים החיצוניים, של עסקים בענפי התחבורה והתקשורת, בענפי האירוח והאוכל, בחקלאות ובתעשייה, ובשיעור נמוך יותר בענפי המסחר, השירותים העסקיים, והבנייה.

לוח 3: עסקים לפי ענפי המשק ולפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
17.7	17.2	21.5	תעשייה
20.5	21.0	16.4	בנייה
19.3	20.1	13.5	שירותים עסקיים
23.8	24.7	17.5	מסחר
2.9	2.6	5.1	חקלאות
5.6	4.5	13.7	תחבורה ותקשורת
4.9	4.2	9.9	אירוח ואוכל
5.3	5.6	2.4	אחרים
100%	100%	100%	סה"כ

מספר מועסקים

כזכור, בסקר נכללו רק עסקים המעסיקים לפחות 3 עובדים. 34% מהעסקים באזור התוכנית היו עסקים קטנים המעסיקים בין 3 ל-5 עובדים, ו-35% נוספים העסיקו בין 6 ל-10 עובדים. כלומר, כ-70% מהעסקים העסיקו עד 10 עובדים. רק 7% מהעסקים באזור התוכנית העסיקו 50 עובדים ויותר. בממוצע, עסק באזור התוכנית העסיק 17 עובדים. העסקים באזורים החיצוניים היו מעט גדולים יותר. הממוצע באזורים אלה עמד על 21 מועסקים לעסק (ראה לוח 4).

לוח 4: עסקים לפי מספר מועסקים ולפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים וממוצעים

כל העסקים	אזור התוכנית		סה"כ
	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
100%	100%	100%	סה"כ
32.0	31.7	34.2	3 עד 5
29.0	28.1	35.4	6 עד 10
21.8	22.6	15.9	11 עד 19
8.8	9.1	7.1	20 עד 49
4.2	4.1	4.2	50 עד 99
4.2	4.3	3.1	+100
20.7	21.1	17.4	ממוצע

הלאום של הבעלים והעסקת עובדים ערבים

77% מהעסקים באזור התוכנית היו של בעלים יהודים. השאר (23%) הם של בעלים ערבים. באזורים החיצוניים, שיעור העסקים השייכים ליהודים היה מעט נמוך יותר ועמד על 68% (ראה לוח 5).

לוח 5: עסקים לפי הלאום של הבעלים ולפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים

כל העסקים	אזור התוכנית		סה"כ
	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
68.7	67.6	76.5	בעלים יהודים
31.3	32.4	23.5	בעלים ערבים
100%	100%	100%	סה"כ

58% מהעסקים היהודיים, הממוקמים באזור התוכנית, העסיקו לפחות עובד ערבי אחד (ראה לוח 6). בקרב המעסיקים היהודיים באזורים החיצוניים, השיעור היה נמוך יותר והגיע ל-41%.

לוח 6: עסקים המעסיקים ערבים לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים, אלפים וממוצעים

כל העסקים		מעסיקים באזורים חיצוניים		מעסיקים באזור התוכנית		סה"כ
ערבים	יהודים	ערבים	יהודים	ערבים	יהודים	
100%	100%	100%	100%	100%	100%	סה"כ
95.8	43.6	96.5	41.3	88.5	58.1	מעסיקים עובדים ערבים
4.2	56.4	3.5	58.7	11.5	41.9	לא מעסיקים
11.1	10.2	11.3	10.8	9.0	7.6	ממוצע עובדים ערבים
28.8	25.2	26.9	21.7	1.9	3.5	סה"כ מועסקים ערבים

עסקים יהודים שהעסיקו ערבים, העסיקו בממוצע 7.6 עובדים ערבים. באזורים החיצוניים המספר הממוצע של המועסקים הערבים הגיע ל-10.8. בסה"כ, העסיקו מעסיקים יהודיים 25.2 אלף ערבים ועוד 28.8 אלף ערבים הועסקו אצל מעסיקים ערביים. 24% מכלל העובדים אצל מעסיקים יהודיים באזור התוכנית היו ערבים. השיעור היה נמוך יותר-18%, באזורים החיצוניים (ראה לוח 7).

לוח 7: שיעור המועסקים הערבים מתוך כלל המועסקים לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים

כלל המעסיקים	מעסיקים ערביים	מעסיקים יהודיים	
30.5	67.3	23.6	אזורים פנימיים
31.8	93.5	17.5	אזורים חיצוניים
31.7	91.2	18.1	סה"כ

שתי שאלות נוספות התייחסו להעסקה של נשים ערביות ושל מנהלים ערבים.

מכלל העובדים הערבים המועסקים באזורים שנכללו בסקר-הן באזור התוכנית והן באזורים החיצוניים, 16% היו נשים ערביות. שיעור הנשים הערביות, המועסקות אצל מעסיקים יהודים, היה נמוך יחסית והגיע ל-7% בלבד מכלל המועסקים הערבים, זאת לעומת עסקים בבעלות ערבים ש-25% מכלל העובדים הערבים בהם היו נשים.

בנוסף, התבקשו העסקים להעריך כמה מהעובדים בעסק מוגדרים על ידם כמנהלים או כעובדים בכירים. בשאלה נוספת הם התבקשו לציין כמה מאותם מנהלים ועובדים בכירים הם ערבים.

בקרב העובדים שהוגדרו כמנהלים או כעובדים בכירים על ידי המעסיקים היהודיים, 7.4% היו ערבים. שיעור זה נמוך מהשיעור הכולל של עובדים ערבים בעסקים בבעלות יהודים שעמד, כזכור, על 18%.

בשאלה נוספת התבקשו המנהלים, בעסקים שבעליהם יהודים, לציין האם יש לחברה מגבלות ביטחוניות או אחרות להעסקה של עובדים ערבים בחלק מהתפקידים בחברה. 30% מהעסקים השיבו על השאלה בחיוב, כאשר לא נמצאו הבדלים בין עסקים באזור התוכנית לעסקים באזורים החיצוניים.

המעניין הוא כי כמעט שלא נמצאו הבדלים בהעסקה בפועל של ערבים, בין עסקים שדיווחו על מגבלות בהעסקת ערבים לבין עסקים אחרים. נמצא שיעור דומה של עסקים שהעסיקו ערבים בעסקים המדווחים על מגבלות בהעסקת ערבים בחלק מהתפקידים ובעסקים שאין בהם מגבלות. גם שיעור העובדים הערבים מכלל העובדים בשתי הקבוצות היה דומה.

המצב הכלכלי

המצב הכלכלי של העסקים נבדק בסקר באמצעות הערכה עצמית של העסקים. 12% מהעסקים הגדירו את מצב העסק כ"טוב מאד", 45% מהעסקים הגדירו את המצב הכלכלי של העסק כ"טוב", 36% הגדירו את מצב העסק כ"בינוני" ו-8% הגדירו אותו כ"לא טוב". בסה"כ, 57% מהעסקים הגדירו את מצב העסק כ"טוב מאד" או "טוב" ו-43% הגדירו את מצבם כ"בינוני" או "לא טוב". לא נמצאו הבדלים בין עסקים באזור התוכנית ועסקים חיצוניים בהערכת המצב הכלכלי.

נמצאו הבדלים ניכרים בהערכת המצב הכלכלי בהבחנה על פי לאום. בקרב עסקים עם בעלים יהודים, 63% הגדירו את המצב הכלכלי של העסק כ"טוב מאד" או "טוב", זאת לעומת 42% בקרב עסקים שהבעלים שלהם ערבים.

ההבדלים בהערכת המצב הכלכלי של העסק, בהבחנה על פי ענפי המשק, לא היו גדולים, אך נמצא כי השיעור הנמוך ביותר של עסקים שדיווחו שמצבם "טוב מאד" או "טוב" היה בתעשייה (47%) לעומת הממוצע שעמד על 56%.

ג. מאפייני העבודה והעובדים

עובדים עונתיים או עובדים לתקופה קצובה

84% מהעסקים שנבדקו בסקר לא העסיקו עובדים עונתיים או עובדים זמניים שגויסו לעבודה לתקופה קצובה. באזור התוכנית השיעור היה נמוך יותר ועמד על 78% (ראה לוח 8). בסה"כ הועסקו באזורים שנבדקו 8.4 אלף עובדים זמניים, 1.4 אלף מהם באזור התוכנית. עובדים אלה היוו 8% מכלל העובדים באזור התוכנית ו-4.4% מכלל העובדים באזורים החיצוניים.

לוח 8: עובדים עונתיים וזמניים לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, במספרים ושיעורים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
84.0	84.9	78.0	שיעור העסקים המעסיקים עובדים עונתיים או זמניים
8,400	7,000	1,400	מספר עובדים זמניים
4.8	4.4	8.0	שיעור זמניים מכלל העובדים

עובדים זרים

רק 3.2% מהעסקים דיווחו על העסקה של לפחות עובד זר אחד שאינו פלשתינאי. בעסקים שהעסיקו עובדים זרים הועסקו בסה"כ 1,180 עובדים זרים והם היוו 0.7% בלבד מכלל העובדים בעסקים שנכללו באזורים שנבדקו בסקר. בקרב העסקים בבעלות ערבים, שיעור העובדים הזרים היה גבוה יותר (1.2%). מזה שנמצא בקרב המעסיקים היהודיים (0.6% בלבד), עקב השיעור הגבוה יותר של עסקים ערביים בחקלאות ובבנייה שבהם מועסקים רוטב העובדים הזרים.

עובדי חברות כח אדם

4.6% מהעסקים באזורים שנבדקו בסקר דיווחו שהם מעסיקים לפחות עובד אחד באמצעות קבלני כוח אדם. באזור התוכנית השיעור היה גבוה הרבה יותר והגיע ל-8.7%, זאת לעומת 4.1% באזורים החיצוניים. בסה"כ הועסקו 2,575 עובדי קבלני כוח אדם באזורים שנבדקו בסקר, והם היוו 1.5% מכלל המועסקים באזורים אלה. נמצאו הבדלים בהבחנה על פי לאום. בעסקים בבעלות יהודים 1.6% מכלל העובדים היו עובדי קבלני כוח אדם, זאת לעומת 1% בקרב עסקים בבעלות ערבים.

עבודה במשמרות

22% מהעסקים באזורים שנכללו בסקר מדווחים שהם עובדים במשמרות. ב-78% מהמקרים מדובר בעסקים המפעילים שתי משמרות. באזור התוכנית, שיעור העסקים העובדים במשמרות היה נמוך מעט בהשוואה לאזורים החיצוניים (18%). שיעור גבוה של עבודה במשמרות איפיון את ענפי הבריאות והסיעוד, את האירוח והאוכל ואת התעשייה.

ב-21% מהעסקים שעובדים במשמרות, פחות מרבע מהעובדים עבדו במשמרות, וב-25% מהעסקים הללו כל העובדים, או כמעט כולם, עבדו במשמרות (ראה לוח 9). השאר התפלגו בין 30% שבהם בין רבע לחצי מהעובדים עבדו במשמרות ו-23% שבהם בין חצי לשלוש רבעים מהעובדים עבדו במשמרות. בסה"כ, 60% מהעובדים בעסקים שהפעילו משמרות עבדו במשמרות ומספרם הגיע ל-4.5 אלף בעסקים באזור התוכנית ול-37.2 אלף באזורים החיצוניים.

לוח 9: עובדים במשמרות לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים, אלפים ומוצעים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	סה"כ
100%	100%	100%	עד 25%
20.8	20.6	23.0	26% עד 50%
30.4	30.7	27.2	51% עד 90%
23.4	24.8	11.0	91% עד 100%
25.4	23.9	38.7	ממוצע שיעור העובדים במשמרות
60.0	60.0	60.4	מספר העובדים במשמרות
41.7	37.2	4.5	באלפים

ימי פעילות ושעות פתיחה

בעסקים באזור התוכנית נמצאה נטייה לפתיחה מוקדמת של העסקים בשעות הבוקר. ב-56% מהעסקים נפתחו העסקים עד השעה 7.30 בבוקר, מהם 23% נפתחו עד 6.30 בבוקר. העסקים באזורים החיצוניים נפתחו בשעות מאוחרות יותר (ראה לוח 10). באזורים החיצוניים נמצאה נטייה לסגור את העסקים בשעות מאוחרות יותר מאשר בעסקים באזור התוכנית, אך הפערים לא היו גדולים.

בסה"כ, ממוצע שעות הפתיחה של העסקים באזורים שנבדקו בסקר עמד על 9.4 שעות. ההבדלים בין אזור התוכנית והאזורים החיצוניים היו קטנים יחסית (ראה לוח 10).

לוח 10: שעות פתיחה וסיום ומספר שעות עבודה לפי אזורים פנימיים וחיצוניים, באחוזים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
100%	100%	100%	שעות פתיחה
13.7	12.5	22.9	עד 6.30
30.4	30.0	32.9	7 עד 7.30
39.1	39.3	37.8	8 עד 8.30
16.8	18.2	6.5	9 ויותר
100%	100%	100%	שעות סגירה
13.7	14.1	11.1	עד 3.30
22.3	21.2	29.8	16 עד 16.30
32.4	32.4	31.8	17 עד 16.45
18.7	18.5	20.3	19 עד 17.30
13.0	13.8	7.1	19.30 ויותר
100%	100%	100%	מספר שעות פתיחה
25.3	26.1	19.6	עד 8 שעות
31.0	30.0	38.4	9 שעות
21.2	21.4	19.4	10 שעות
22.5	22.5	22.5	11 שעות ויותר
9.4	9.4	9.6	ממוצע שעות פתיחה

50% מהעסקים באזורים שבהם נערך הסקר עבדו 6 ימים בשבוע. השאר התפלגו בין 35% שעבדו 5 ימים, 13% שעבדו 7 ימים ו-3% שלא הייתה סדירות בעבודתם בעיקר עקב עבודה עונתית (ראה לוח 11). לא נמצאו הבדלים בהתפלגות מספר ימי העבודה בין עסקים באזור התוכנית ובין עסקים באזורים החיצוניים.

לוח 11: מספר ימי עבודה בשבוע לפי אזורים פנימיים וחיצוניים, באחוזים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
35.2	34.5	39.6	5 ימים
49.6	50.8	40.6	6 ימים
12.5	12.2	14.7	7 ימים
2.7	2.4	5.0	לא קבוע
100%	100%	100%	סה"כ

הסעות

18% מהעסקים באזורים שנכללו בסקר דיווחו שהם הפעילו הסעות מאורגנות אל העבודה וממנה. באזור התוכנית שיעור העסקים שהפעילו הסעות מעט יותר גבוה (20%), אך ההבדלים קטנים.

כצפוי נמצא קשר חזק בין גודל העסק לבין הפעלת הסעות מאורגנות. בעסקים הגדולים המעסיקים 100 עובדים ויותר, למעלה ממחצית העסקים דיווחו שהם מפעילים הסעות מאורגנות לעובדים, זאת לעומת 8% בלבד בעסקים הקטנים המעסיקים פחות מ-10 עובדים. בנוסף, נמצא כי הסעות לעובדים איפיינו יותר את ענפי התעשייה והאירוח והאוכל שבהם למעלה מ-30% מהעסקים דיווחו שהם מפעילים הסעות של עובדים לעבודה. עסקים בבעלות ערבים התאפיינו בשיעור גבוה יותר של הסעות מאורגנות לעובדים (25%), לעומת 15% בלבד בעסקים בבעלות יהודים.

ד. הביקוש לעובדים

שינוי במצבת כוח האדם

השוואת מספר המועסקים בעסקים, עם מספר המועסקים בהם לפני שנה, מצביעה על כך שב-30% דווח על עלייה במצבת כח האדם, 24% דיווחו על ירידה ו-46% על יציבות (ראה לוח 12). באזור התוכנית נמצא שיעור גבוה יותר של עסקים (38%) שדיווחו על עלייה במספר העובדים בהשוואה לאזורים החיצוניים (28% בלבד). בדיקת מאזן השינוי הכולל במספרים מצביעה על תוספת של כ-1,300 עובדים, המהווים גידול במהלך השנה האחרונה של קצת פחות מאחוז במצבת כוח האדם באזורים שנכללו בסקר.

לוח 12: שינוי במצבת כוח אדם לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים ובמספרים

סה"כ	אזור התוכנית	אזורים חיצוניים	כל העסקים
100%	100%	100%	100%
מספר העובדים ירד	25.9	24.0	24.2
מספר העובדים לא השתנה	35.9	47.6	46.2
מספר העובדים עלה	38.3	28.4	29.6
שינוי מספר העובדים באחוזים	-0.1%	0.9%	0.8%
סה"כ שינוי במספר עובדים	-27	1,329	1,328

למרות שיותר עסקים באזור התוכנית דיווחו על גידול במספר העובדים, בהשוואה לאזורים החיצוניים, סיכום השינויים במצבת כח האדם במהלך השנה האחרונה מצביע על סטגנציה במספר העובדים באזור התוכנית. באזורים אלה עבדו 27 עובדים פחות בעת עריכת הסקר בהשוואה לשנה הקודמת.

הנתונים שנאספו בסקר על השינויים במצבת כוח האדם באזורי התוכנית משקפים מצב תעסוקתי קשה. אין בידינו נתונים עדכניים לגבי השינויים במצבת כוח האדם בשנת 2007, בהשוואה לשנה קודמת, אך השוואת נתוני מספר המועסקים בישראל בשנת 2006, על פי נתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בהשוואה לנתוני שנת 2005, מצביעה על גידול של 3.2% במספר המועסקים. בהנחה של מגמה דומה בשנת 2007, הנתונים מצביעים על עלייה מתונה מאד באזורי הצפון של ישראל בהשוואה למגמה הארצית, ועל סטגנציה באזורים הנכללים בתוכנית.

משרות שאוישו

המשיבים בסקר התבקשו לציין כמה עובדים נקלטו בעסק בששת החודשים האחרונים שלפני ביצוע הסקר, כולל עובדים שהתחילו לעבוד ועבודתם הופסקה מסיבות שונות במהלך תקופה זו.

35% מהעסקים דיווחו שהם לא קלטו עובדים חדשים במהלך חצי השנה האחרונה. השאר התפלגו בין 20% שקלטו עובד אחד, 18% שקלטו שני עובדים, 18% שקלטו בין 3 ל-5 עובדים, ו-10% שקלטו 6 עובדים ויותר. בסה"כ אוישו 24.5 אלף משרות במהלך חצי השנה האחרונה (ראה לוח 13).

שיעור העובדים שנקלטו, מכלל המועסקים, עמד באזורים שנבדקו בסקר על 14%, כאשר ההבדלים בין אזור התוכנית לאזורים החיצוניים. היו קטנים.

לוח 13: איוש משרות בחצי השנה האחרונה לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים ומספרים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	סה"כ
100%	100%	100%	סה"כ
34.5	34.5	34.2	אף עובד
19.6	19.3	21.1	אחד
17.7	17.8	16.9	שנים
18.0	18.2	16.9	3 עד 5
10.2	10.1	11.0	6 ויותר
24,541	21,401	3,140	סה"כ עובדים שנקלטו
14.0	13.6	17.4	שיעור מכלל העובדים
5,070	4,374	696	מהם זמניים

עובדים שנפלטו

מספר העובדים שנפלטו מהעבודה, על פי דיווח העסקים, היה נמוך במידה ניכרת ממספר המשרות שאוישו. 46% דיווחו שהם לא פלטו עובדים כלל, 16% פלטו עובד אחד, 18% פלטו שני עובדים, 15% פלטו בין 3 ל-5 עובדים ורק 5% פלטו 6 עובדים ויותר. בסה"כ נפלטו מהעבודה כ-15 אלף עובדים, מהם כ-3,000 זמניים שהיו כ-20% מכלל העובדים שנפלטו (ראה לוח 14). העובדים שנפלטו היוו 8.4% מכלל העובדים באזורים שנבדקו בסקר, כאשר ההבדלים בין אזור התוכנית לאזורים החיצוניים היו קטנים.

לוח 14: עובדים שנפלטו בחצי השנה האחרונה לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים ובספרים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	סה"כ
100%	100%	100%	סה"כ
46.4	45.5	52.8	אף עובד
16.0	16.3	14.2	אחד
18.0	18.0	17.8	שנים
14.6	15.3	9.7	3 עד 5
5.0	4.9	5.5	6 ויותר
14,784	13,245	1,539	סה"כ עובדים שנפלטו
8.4%	8.4%	8.5%	שיעור מכלל העובדים
2,954	2,590	364	מהם זמניים

מאזן התעסוקה

11% מהעסקים דיווחו על מאזן תעסוקה שלילי, כלומר, יותר עובדים נפלטו מהעבודה בהשוואה למשרות שאוישו, 35% דיווחו על מאזן תעסוקה חיובי והשאר, 54%, מאזן התעסוקה שלהם היה מאוזן (ראה לוח 15). בסה"כ מאזן התעסוקה עמד על תוספת של 9.3 אלף, כאשר הוא היה חיובי יותר באזור התוכנית (9.1% מכלל המועסקים), לעומת 4.9% בלבד באזורים החיצוניים.

לוח 15: מאזן תעסוקה בחצי השנה האחרונה לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים ובמספרים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	סה"כ
100%	100%	100%	מאזן שלילי
11.2	12.0	5.6	אין שינוי במאזן
53.5	52.9	58.1	מאזן חיובי
35.3	35.2	36.3	סה"כ תוספת
9,293	7,759	1,634	שיעור מכלל העובדים
5.3	4.9	9.1	

יש לציין כי אין התאמה בין נתוני הזרם-קליטה ופליטה של עובדים, לבין נתוני מצבת כוח האדם. נתוני מצבת כח האדם מצביעים על סטגנציה באזור התוכנית, זאת בהשוואה לנתוני הזרם-קליטה ופליטה של עובדים, המשקפים גידול בכוח האדם. עם זאת, הגידול במאזן התעסוקה לאורך חצי השנה האחרונה (5%) הוא נמוך בהשוואה לגידול במאזן התעסוקה שנבדק בכלל המגזר העסקי בסקר המעסיקים בתקופה המגבילה (12%).

ה. מגבלות כוח אדם

ההיגדים בדקו האם מגיעים מספיק מועמדים למשרות פנויות, האם יש למועמדים ניסיון מקצועי, האם המשיבים בסקר התבקשו להעריך ארבעה היגדים המתייחסים למועמדים לעבודה המגיעים אליהם. מגיעים מועמדים ללא הכשרה או השכלה, והאם יש למועמדים לעבודה דרישות שכר מוגזמות. 33% מהעסקים דיווחו כי כמעט ולא מגיעים מועמדים למשרות הפנויות שהם מפרסמים. השאר התחלקו בין 39% שטענו שכמעט ולא נתקלו במצב שבו לא היו להם מועמדים, ו-29% שהגדירו את היקף התופעה של העדר מועמדים כבינונית. לגבי ניסיון מקצועי, 30% הגדירו כשכיחה מאד את התופעה שמגיעים מועמדים ללא ניסיון מקצועי, ולגבי הכשרה והשכלה, 25% דיווחו על הגעה של מועמדים ללא הכשרה או השכלה הנדרשים במשרות הפנויות. דרישות מופרזות של שכר בשכירות גבוהה דווחו על ידי 11% מהעסקים, כאשר 72% מהעסקים לא נתקלו כמעט בבעיה של דרישות שכר שהיו מופרזות לדעתם (ראה לוח 16).

לוח 16: חסמים הקשורים להיצע כוח האדם, באחוזים

במידה מעטה או בכלל לא	במידה בינונית	במידה די רבה	במידה רבה מאד	
38.9	28.6	16.0	16.5	כמעט ולא מגיעים מועמדים
36.9	33.4	15.6	14.2	מגיעים מועמדים ללא ניסיון מקצועי
43.9	31.6	14.8	9.7	מגיעים מועמדים ללא ההכשרה או ההשכלה המבוקשים
71.8	17.4	4.4	6.5	דרישות השכר של המועמדים מוגזמות

העסקים הממוקמים באזור התוכנית דיווחו על חסמים רבים יותר במציאת כוח אדם מתאים בהשוואה לאזורים החיצוניים. 40% מהעסקים באזור התוכנית דיווחו שקיימת שכיחות גבוהה של משרות פנויות שלא מגיעים אליהן מועמדים לעבודה, 47% דיווחו על שכיחות גבוהה של מועמדים שמגיעים ללא ניסיון מקצועי ו-38% על מועמדים ללא הכשרה והשכלה נדרשים, זאת לעומת האזורים החיצוניים ששם האחוזים עמדו על 32%, 27% ו-23% בהתאמה. רק בדרישות השכר לא נמצאו כמעט הבדלים ובכל באזורים שנבדקו בסקר דיווחו עסקים על שכיחות נמוכה של התופעה (ראה לוח 17).

לוח 17 – שיעור המדווחים על חסמים גבוהים – "במידה רבה מאד" ו"במידה די רבה", הקשורים להיצע

כוח האדם, לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
32.5	31.5	40.1	כמעט ולא מגיעים מועמדים
24.5	22.6	38.3	מגיעים מועמדים ללא ההכשרה או ההשכלה המבוקשים
29.8	27.2	46.8	מגיעים מועמדים ללא ניסיון מקצועי
10.9	11.3	8.0	דרישות השכר של המועמדים מוגזמות

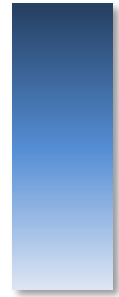
מגבלות כוח האדם הביאו לכך ש-44% מהעסקים, הן באזור התוכנית והן באזורים החיצוניים, דיווחו כי בשנים האחרונות היו לעסק משרות פנויות שלא אוישו בגלל שלא נמצאו עובדים מתאימים או שהן אוישו רק לאחר חיפושים ממושכים. עסקים אלה נשאלו באיזה מקצועות או תפקידים הם נתקלו בקשיי איוש.

קשיים באיוש משרות דווחו במקצועות המתכת- חרטים וכרסמים, מסגרים, רתכים, עובדי ייצור במתכת ומהנדסי מכונות. מקצועות נוספים שהוזכרו בתדירות רבה יחסית היו עובדים בחקלאות, חשמלאים, מתכנתים, טבחים, עובדי מכירות ושיווק, עובדי ניקיון ומקצועות נוספים (ראה לוח 18).

לוח 18: התפלגות המקצועות או התפקידים הקשים לאיוש, באחוזים

4.2	חשמלאים ומנהלי אחזקה	8.1	חרטים וכרסמים
3.5	עובדי ניקיון	4.6	מסגרים
4.7	מהנדסים אחרים (לא מכונות)	4.3	עובדים בחקלאות
2.8	אקדמאים אחרים	3.9	מהנדסי מכונות
2.9	הנדסאים אחרים (לא מכונות ומחשבים)	3.2	מתכנתים וטכנאי מחשב
5.6	חופשיים וטכניים אחרים	2.5	רתכים
4.3	מנהלים	2.5	עובדים בייצור במתכת
4.4	פקידים ומוזכרות	2.1	טבחים
4.0	שירותים וסוכנים אחרים	2.1	מוכרים
3.8	עובדי מתכת, מכונות וחשמל אחרים	2.1	סוכני מכירות
6.5	עובדי בנייה כולל חפירה, אינסטלציה וצביעה	2.1	הנדסאי מכונות
8.3	עובדי תעשייה אחרים	2.5	מנהלי חשבונות
100.0	סה"כ		

ו. הכשרת עובדים



העסקת איש הדרכה

28% מהעסקים באזורים שנכללו בסקר מדווחים שיש להם איש הדרכה שזהו עיקר עיסוקו, כאשר 45% מהעסקים באזור התוכנית דיווחו שיש להם איש הדרכה לעומת 25% בלבד באזורים החיצוניים. ממצא זה הוא מפתיע מאחר שכצפוי נמצא קשר בין גודל העסק לבין העסקה של איש הדרכה, ומאחר שבממוצע, העסקים באזור התוכנית היו קטנים מהעסקים באזורים החיצוניים. יתכן והממצא נבע ממודעות רבה יותר לנושא ההדרכה בעסקים הממוקמים בישובים קטנים בקיבוצים ובמושבים, סוג העסקים המאפיין את אזור התוכנית.

שליחת עובדים להכשרה

52% מהעסקים באזורים שנכללו בסקר דיווחו שהם קיימו הכשרה פנים מפעלית לפחות לעובד אחד במהלך השנה האחרונה (ראה לוח 19). נמצאה נטייה בעסקים באזורים החיצוניים לדווח מעט יותר, בהשוואה לאזור התוכנית, על ביצוע הדרכה פנים מפעלית-53% לעומת 46% באזור התוכנית, אך בסה"כ ההבדלים היו קטנים.

בסה"כ, בהתייחס לכל העסקים ולא רק לעסקים שדיווחו שערכו הכשרה פנים מפעלית בשנה האחרונה, 39% מכלל העובדים השתתפו בהכשרה פנים מפעלית, כאשר נמצאה נטייה קלה של עסקים באזורים חיצוניים לדווח על שיעור גבוה מעט יותר של עובדים שעברו הכשרה פנים מפעלית (39%), לעומת 33% באזור התוכנית.

34% מהעסקים באזורים שנכללו בסקר דיווחו ששלחו לפחות עובד אחד להכשרה מחוץ לאתר העבודה. ההבדלים בין אזור התוכנית והאזורים החיצוניים היו קטנים. בסה"כ, 7.6% מכלל העובדים באזורים שנבדקו בסקר עברו הכשרה חוץ מפעלית, כאשר שיעור העובדים שעברו הכשרה חוץ מפעלית, מכלל העובדים, היה גבוה יותר באזור התוכנית (10%) לעומת האזורים החיצוניים (7%).

לוח 19 - עסקים ששלחו עובדים להכשרה פנימית וחינוכית לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים,

באחוזים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
100%	100%	100%	בוצעה הכשרת עובדים בעסק?
52.1	53.0	46.2	כן
47.9	47.0	53.8	לא
38.6	39.2	33.0	שיעור העוברים הכשרה בשטח העסק מכלל העובדים
100%	100%	100%	נשלחו עובדים להכשרה מחוץ לעסק?
34.2	34.6	31.5	כן
65.8	65.4	68.5	לא
7.6	7.3	10.2	שיעור העוברים שנשלחו להכשרה מכלל העובדים

גיוס ומיון של עובדים

19% מהעסקים הממוקמים באזורים שנבדקו בנסגרת הסקר דיווחו שהם נעזרו בשנים האחרונות בחברות השמה לצורך גיוס עובדים. שיעור הנעזרים היה גבוה מעט יותר באזורים החיצוניים (20%) לעומת אזור התוכנית (14%) (ראה לוח 20). נמצא קשר חזק בין גודל החברה לבין היעזרות בחברות השמה. בחברות הקטנות המעסיקות עד 5 עובדים, רק 11% נעזרו בחברות השמה, לעומת 64% בחברות הגדולות המעסיקות יותר מ-100 עובדים.

כמעט כל העסקים שנבדקו בסקר (96%) מדווחים שהם תמיד מבצעים בעצמם את המיון והאבחון של העובדים. שיעור העסקים המבצעים בעצמם את המיון והאבחון היה נמוך מעט באזור התוכנית (88%) לעומת האזורים החיצוניים (97%).

לוח 20: היעזרות בחברות השמה לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
100%	100%	100%	סה"כ
18.8	19.5	14.1	נעזרו בחברות השמה לגיוס עובדים
81.2	80.5	85.9	לא נעזרו
96.0	97.1	88.0	שיעור המבצעים תמיד את המיון והאבחון בעצמם

ז. הערכת ההתפתחות העתידית

תוכניות להגדלת הפעילות העסקית

העסקים שנכללו בסקר התבקשו להעריך באיזו מידה הם מתכוונים להגדיל בשנים הקרובות את הפעילות העסקית שלהם. 28% השיבו "במידה רבה מאד", 32% "במידה רבה", 17% "במידה בינונית" ו-23% "במידה מעטה" או "בכלל לא". לא נמצאו הבדלים בין עסקים באזור התוכנית לעסקים באזורים החיצוניים. בסה"כ, 60% מהעסקים הביעו אופטימיות לגבי הגדלת הפעילות העסקית.

בהבחנה על פי גודל, העסקים האופטימיים ביותר לגבי הסיכויים להגדיל את הפעילות העסקית היו העסקים המעסיקים בין 50 ל-100 עובדים. ההבדלים בהבחנה על פי ענפי המשק והלאום של הבעלים היו קטנים.

גידול בכוח אדם

11% מהעסקים באזורים שנבדקו בסקר העריכו כי בעוד שנה יעבדו בהם הרבה יותר עובדים מכפי שעבדו בהם בעת ביצוע הסקר. שאר העסקים התפלגו כמעט שווה בשווה בין 45% שהעריכו שיעבדו בהם קצת יותר עובדים בעוד שנה, ו-44% שהעריכו שלא יחול שינוי במספר העובדים (ראה לוח 21).

העסקים באזור התוכנית גילו אופטימיות רבה יותר, לגבי הסיכויים לגידול במצבת כוח האדם, בהשוואה לעסקים באזורים החיצוניים. 62% מהעסקים באזור התוכנית ציפו לגידול במצבת כוח האדם לעומת 55% בקרב העסקים באזורים החיצוניים.

לוח 21: שינוי במצבת כוח אדם בעוד שנה לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
11.2	11.2	10.8	יעבדו הרבה יותר עובדים
44.9	44.0	51.5	יעבדו קצת יותר עובדים
43.9	44.7	37.7	לא יהיה שינוי או יעבדו פחות
100%	100%	100%	סה"כ

תחומי עיסוק חדשים

השאלה שהופנתה לעסקים בסקר התייחסה לכוונה של החברה להתחיל בשנים הקרובות לעסוק בתחומי עיסוק חדשים. 34% מהעסקים באזורים שנכללו בסקר השיבו על השאלה בחיוב, כאשר השיעור היה גבוה יותר באזור התוכנית (42%) לעומת האזורים החיצוניים (33%) (ראה לוח 22).

לוח 22: תחומי עיסוק חדשים לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
34.2	33.0	41.7	יפתחו עיסוקים חדשים
65.8	67.0	58.3	לא יפתחו
100%	100%	100%	סה"כ

מקצועות מבוקשים

העסקים שציינו שמצבת כוח האדם שלהם תגדל בשנה הקרובה התבקשו לציין את המקצועות או התפקידים שבהם יקלטו רוב העובדים החדשים. המקצועות שהוזכרו בתדירות גבוהה יחסית היו סוכני מכירות ועובדי מכירות, הנדסי מחשבים, מתכנתים ומהנדסי מחשבים, עובדי מתכת- מסגרים, חרטים, עובדי ייצור במתכת ומהנדסי מכונות, נהגי משאיות, בנאים, עובדי ניקיון, מחסנאים ופקידים העובדים במרכזי שירות (ראה לוח 23).

בסה"כ, הביקוש העתידי לעובדים מתפרס על פני קשת רחבה מאד של מקצועות- החל ממקצועות אקדמאיים ועד עובדים בלתי מקצועיים.

לוח 23: מקצועות שבהם יקלטו רוב העובדים החדשים- המקצועות שאוזכרו בתדירות הרבה ביותר

באחוזים מכלל האזורים	באחוזים מכלל האזורים	באחוזים מכלל האזורים	
3.5	מסגרים	5.9	סוכני מכירות
3.4	מחסנאים	5.5	הנדסאי מחשבים ומתכנתים
2.5	הנדסאי הנדסה אזרחית	5.4	מוכרים
2.4	מייצרי כלי מתכת	5.0	בנאים
1.9	מהנדסי מחשבים	4.6	עובדי ניקיון ומטבח
1.8	מפעילי ציוד משרדי ומרכז לקוחות	4.5	חשמלאים ואנשי אחזקה
1.8	מעבדי שבבים	4.3	נהגי משאיות
1.7	מהנדסי מכונות	3.6	פועלי כבישים

ח. חסמים הקשורים במיקום בפריפריה

המיקום בפריפריה

העסקים התבקשו להעריך עד כמה המיקום בפריפריה מקשה עליהם להתחרות עם עסקים דומים במרכז הארץ. 38% מהעסקים באזורים שנבדקו בסקר מעריכים שהמיקום שלהם בפריפריה מקשה עליהם "במידה רבה מאד" או "במידה רבה", ו-42% העריכו כי המיקום אינו מקשה. השאר-20%, העריכו את הקשיים הנובעים מהמיקום כ"בינוניים" (ראה לוח 24).

העסקים באזור התוכנית נטו להעריך, יותר מהעסקים באזורים החיצוניים, כי המיקום מקשה עליהם. 51% מהעסקים באזור התוכנית העריכו שהמיקום מקשה במידה רבה, זאת לעומת 36% באזורים החיצוניים. ממצא זה אינו מפתיע מאחר ואזורי התוכנית הם פריפריאליים יותר מהאזורים החיצוניים.

לוח 24: קשיים של עסקים בפריפריה לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	סה"כ
100%	100%	100%	
22.7	20.3	39.3	במידה רבה מאד
15.3	15.8	11.7	במידה רבה
20.3	21.2	13.9	במידה בינונית
4.8	5.0	3.1	במידה מעטה
36.9	37.7	32.0	בכלל לא

נמצאו הבדלים ניכרים בהבחנה על פי מגזר. 52% מהעסקים הנמצאים בבעלות ערבים דיווחו על קושי רב הנובע מהמיקום הגיאוגרפי, זאת לעומת 32% מהעסקים הנמצאים בבעלות יהודים. ממצא זה אינו קשור למיקום של העסקים מאחר ושיעור העסקים בבעלות ערבים הממוקמים באזורים החיצוניים גבוה משיעור העסקים בבעלות ערבים הממוקמים באזור התוכנית.

בהבחנה על פי ענפי המשק, נמצא כי המיקום בפריפריה מפריע יותר בענפי השירותים העסקיים והמסחר, ומפריע פחות בענפי הבנייה והחקלאות.

עלויות הובלה ועלויות כוח אדם

51% מהעסקים באזורים שנבדקו בסקר העריכו שעלויות ההובלה שלהם גבוהות מאלה של עסקים דומים במרכז. באזורי התוכנית הפריפריאליים יחסית שיעור המדווחים על עלויות גבוהות על הובלה עמד על 61% לעומת 49% באזורים החיצוניים (ראה לוח 25)

שיעור נמוך בהרבה (20%), מכלל העסקים באזורים שנבדקו בסקר, דיווחו על עלויות גבוהות יותר של כוח אדם. ניתן להניח שמדובר בדרך כלל בעובדים מקצועיים המתגוררים מחוץ לאזורים שנבדקו בסקר ויש צורך לנייד אותם למקומות העבודה. גם בהתייחסות לעלויות כוח האדם, שיעור העסקים המדווחים על עלויות כוח אדם גבוהות היה שכיח יותר באזור התוכנית (32%) מאשר באזורים החיצוניים (18% בלבד).

לוח 25: שיעור המציינים שהעלויות גבוהות יותר בפריפריה לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
50.6	49.0	60.7	עלויות הובלה גבוהות יותר
20.0	18.3	32.2	עלויות כוח אדם גבוהות יותר

לא נמצאו הבדלים בהערכת עלויות ההובלה בין עסקים בבעלות יהודים ועסקים בבעלות ערבים. נמצאו הבדלים בהערכת עלויות כוח האדם. בעסקים בבעלות יהודים, רק 16% דיווחו על עלויות גבוהות של כוח האדם יחסית למתחרים במרכז, זאת לעומת 29% בקרב עסקים בבעלות ערבים.

מעבר לעלויות הקשורות להובלות וכוח אדם, מעסיקים התייחסו בשאלה פתוחה גם לעלויות הנובעות מבזבוז זמן על נסיעות לצורך פגישות ושיווק, על עלויות פרסום גבוהות, על עלויות ביטחון ועל עלויות הדרכה.

העדפה לעובדים מקומיים

לא פחות מ-89% מהעסקים סברו שעסקים בצפון צריכים לתת העדפה לעובדים מקומיים בעת הקבלה לעבודה. לא נמצאו הבדלים בשאלה זו בין עסקים באזור התוכנית לעסקים באזורים חיצוניים.

ט. הנכונות להכשרת עובדים ולפעילות לעידוד הכשרה ותעסוקה

פורום מעסיקים

העסקים נשאלו האם הם יהיו מוכנים להצטרף לפורום מעסיקים שיעסוק בנושאים הקשורים לפיתוח התעסוקה בצפון. 61% מהעסקים ענו על השאלה בחיוב (ראה לוח 26). עסקים באזור התוכנית גילו נכונות רבה מעט יותר להצטרף לפורום מעסיקים (69%) בהשוואה לעסקים באזורים הפנימיים (60%) אך ההבדלים היו קטנים.

לוח 26: נכונות להצטרף לפורום מעסיקים בנושאי תעסוקה לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים,

באחוזים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	סה"כ
100%	100%	100%	קיימת נכונות
61.4	60.3	68.5	נכונות בתנאים
14.9	15.0	14.1	אין נכונות
23.8	24.7	17.4	

נמצאה מוכנות גבוהה יותר בעסקים בבעלות ערבים להצטרף לפורום מעסיקים (77%), לעומת 55% בקרב עסקים בבעלות יהודים.

הכשרת מובטלים

המנהלים בעסקים נשאלו האם העסק יהיה מוכן להכשיר מובטלים באתר העבודה שלו ללא התחייבות לקבל את עוברי ההכשרה לעבודה. 27% מהעסקים הביעו נכונות לקיים הכשרה מקצועית למובטלים ועוד 17% טענו שיהיו מוכנים לעשות זאת בתנאים מסוימים (ראה לוח 27). באזור התוכנית נמצאה נטייה גבוהה יחסית לקיים הכשרה מקצועית למובטלים בעסק (36%) לעומת 25% באזורים החיצוניים.

לוח 27: נכונות להכשיר מובטלים לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים, באחוזים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	סה"כ
100%	100%	100%	יש נכונות
26.5	25.2	36.3	יש בתנאים מסוימים
16.9	17.1	15.2	אין נכונות
56.6	57.7	48.4	

הנכונות להכשיר מובטלים בעסק הייתה גבוהה יחסית בעסקים בבעלות ערבים מאשר בעסקים בבעלות יהודים. 33% מהעסקים בבעלות ערבית הסכימו לקיים הכשרה למובטלים לעומת 24% בקרב עסקים בבעלות יהודים.

כמעט ולא נמצאו הבדלים, בנטייה להסכים להכשיר מובטלים בעסק, בהבחנה על פי גודל. שיעור ההסכמה בעסקים הקטנים ובעסקים הגדולים היה כמעט דומה.

הכשרה מקצועית וכללית לעובדים

קידום תעסוקתי של צעירים אינו כולל רק את קידומה של האוכלוסייה שאיננה מועסקת, אלא גם צעירים הנמצאים בשוק העבודה ועובדים בעבודות לא מקצועיות ללא אופק של קידום מקצועי. העסקים התבקשו, לפיכך, להתייחס לנכונות שלהם לשלוח עובדים להכשרה-הן הכשרה מקצועית והן הכשרה כללית-השלמת השכלה, לימוד עברית, לימוד אנגלית או קורס יסוד במחשבים, זאת בהנחה שההכשרה תהיה במימון חיצוני, אך על חשבון שעות העבודה.

60% מהעסקים היו מוכנים לשלוח עובדים להכשרה מקצועית במימון חיצוני על חשבון שעות העבודה, ועוד 15% היו מוכנים לשקול זאת. השאר, 25%, אינם מוכנים לשלוח עובדים להכשרה (ראה לוח 28). ההבדלים בשאלה זו בין עסקים באזור התוכנית לעסקים באזורים החיצוניים היו קטנים.

הנכונות לשלוח עובדים להכשרה כללית-השלמת השכלה, לימוד עברית או אנגלית או לימוד יסודות השימוש במחשב, הייתה נמוכה יותר מהנכונות לשלוח עובדים להכשרה מקצועית. 42% הביעו נכונות לשלוח עובדים להכשרה כללית, עוד 16% היו מוכנים לשקול זאת והשאר (41%) לא היו מעוניינים להצטרף לתוכנית כזו. ההבדלים בנכונות לשלוח עובדים להכשרה כללית, בין עסקים באזור התוכנית לעסקים באזורים החיצוניים, היו קטנים.

לוח 28: נכונות לשלוח עובדים להכשרה מקצועית ולהכשרה כללית לפי אזור התוכנית ואזורים חיצוניים,

באחוזים

כל העסקים	הכשרה כללית		הכשרה מקצועית רלוונטית לחברה			כך
	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
42.3	41.6	47.0	59.6	60.2	55.7	
16.3	17.0	11.3	15.3	14.8	18.6	אולי
41.4	41.4	41.7	25.1	25.0	25.7	לא
100%	100%	100%	100%	100%	100%	סה"כ

בהבחנה על פי לאום, לא נמצאו הבדלים, בין עסקים בבעלות יהודים ועסקים בבעלות ערבים, בנכונות לשלוח עובדים להכשרה מקצועית, אך נמצאו הבדלים בנכונות לשלוח עובדים להכשרה כללית (ראה לוח 29). בקרב העסקים בבעלות ערבים, 57% הביעו נכונות לשלוח עובדים להכשרה כללית, לעומת 36% בלבד בקרב עסקים בבעלות של יהודים.

לוח 29: נכונות לשלוח עובדים להכשרה מקצועית ולהכשרה כללית לפי לאום, באחוזים

	הכשרה מקצועית רלוונטית לחברה			הכשרה כללית		
	יהודים	ערבים	כל העסקים	יהודים	ערבים	כל העסקים
כן	59.0	61.2	59.6	35.5	56.8	42.2
אולי	13.4	19.5	15.3	14.9	19.3	16.3
לא	27.6	19.4	25.1	49.5	23.9	41.5
סה"כ	100%	100%	100%	100%	100%	100%

הערכת צרכי ההכשרה של עובדים

המוכנות של עסקים לשלוח עובדים להכשרה, מקצועית או כללית, יכולה להיות קשורה להערכה של העסקים בדבר הצורך בהכשרה כזו. לפיכך, נשאלו העסקים לגבי מידת הצורך של העובדים שלהם בהכשרה מקצועית או כללית.

22% מהמשיבים בסקר העריכו כי העובדים זקוקים במידה רבה להכשרה מקצועית ועוד 25% העריכו כי ההזדקקות היא בינונית (ראה לוח 30). השאר התפלגו בין 37% שהעריכו כי העובדים אינם נזקקים כלל להכשרה מקצועית ו-15% שהעריכו את ההזדקקות כמעטה. הערכת הצורך בהכשרה הייתה נמוכה יותר כאשר ההתייחסות הייתה להכשרה כללית. 62% מהעסקים העריכו שהעובדים אינם נזקקים כלל להכשרה כזו או שהצורך נמוך, ורק 16% העריכו את הצרכים כגבוהים. לא נמצאו הבדלים ניכרים בשאלות אלה בין עסקים הממוקמים באזור התוכנית לבין עסקים באזורים החיצוניים.

לוח 30: הערכת הצורך של עובדים בהכשרה מקצועית ובהכשרה כללית לפי אזור התוכנית ואזורים

חיצוניים, באחוזים

	הזדקקות להכשרה מקצועית	הזדקקות להכשרה כללית
במידה רבה מאד או במידה רבה	22.4	15.6
במידה בינונית	25.1	21.9
במידה מעטה	15.3	15.3
בכלל לא	37.2	47.1
סה"כ	100%	100%

גם בשאלות אלו נמצאו הבדלים בין עסקים בבעלות ערבים ועסקים בבעלות יהודים, הבדלים שבאו לידי ביטוי בעיקר בהערכת הצרכים בתחום ההכשרה הכללית. בקרב עסקים בבעלות ערבים, 23% העריכו שהצרכים בתחום ההכשרה הכללית הם גבוהים לעומת 28% שהעריכו שאין צורך בכלל בהכשרה כזו (ראה לוח 31). בקרב עסקים בבעלות יהודים, רק 12% העריכו את הצרכים כגבוהים ו-55% העריכו שאין צורך

בכלל בהכשרה כללית. ההבדלים בהערכת צרכי ההכשרה המקצועית היו קטנים יותר, אך גם בשאלה זו העריכו יותר עסקים בבעלות ערבים שיש לעובדים שלהם צרכים בתחום ההכשרה המקצועית.

לוח 31: הערכת הצורך של עובדים בהכשרה מקצועית ובהכשרה כללית לפי לאום, באחוזים

צורך בהכשרה כללית		צורך בהכשרה מקצועית		
ערבים	יהודים	ערבים	יהודים	
22.9	12.3	22.4	22.4	במידה רבה
31.9	17.5	31.0	22.6	במידה בינונית
16.4	14.8	17.7	14.3	במידה מעטה
28.8	55.3	28.9	40.8	בכלל לא
100%	100%	100%	100%	סה"כ

כצפוי נמצאו קשרים חזקים בין הערכת הצרכים של העובדים בתחומי ההכשרה המקצועית וההכשרה הכללית ובין הנכונות של העסקים לשלוח אותם להכשרה. הקשר היה חזק יותר בתחום ההכשרה הכללית. 81% מהעסקים שהעריכו את הצרכים בתחום זה כגבוהים היו מוכנים לשלוח עובדים להכשרה כללית, זאת לעומת 25% בלבד בקרב עסקים שהעריכו שהעובדים שלהם אינם נזקקים להכשרה כללית (ראה לוח 32).

קשר נמצא גם בין הערכת צרכי ההכשרה המקצועית של העובדים והנכונות לשלוח אותם להכשרה. כאשר הצרכים הוגדרו כגבוהים, 81% היו מוכנים לשלוח את העובדים להכשרה מקצועית, זאת לעומת 44% מהמעסיקים שהעריכו שאין לעובדים שלהם צורך בהכשרה מקצועית או שהצורך הוא נמוך.

לוח 32: שיעור העסקים המוכנים לשלוח עובדים להכשרה מקצועית ולהכשרה כללית לפי הערכת צרכי

העובדים

מוכנים לשלוח להכשרה כללית	מוכנים לשלוח להכשרה מקצועית	
80.6	81.3	צרכים גבוהים
62.5	70.5	צרכים בינוניים
24.8	44.2	אין צרכים או במידה מעטה

הערכת המוטיבציה של עובדים לצאת להכשרה

ההסכמה של עסקים, לשלוח עובדים להכשרה מקצועית או כללית, מהווה רק אחד המחסומים לקידום עובדים. גם אם המעסיק יהיה מוכן לשלוח את העובדים להכשרה, לא כל העובדים בהכרח ירצו להשתתף בהכשרה כזו. בשאלה שהופנתה לעסקים הם התבקשו להעריך את המוטיבציה של העובדים שלהם להשתתף בהכשרה כללית או מקצועית.

46% מהעסקים העריכו כי כל העובדים או רובם יהיו מוכנים לעבור הכשרה מקצועית או כללית, 22% העריכו שבערך מחצית מהעובדים ירצו להשתתף בהכשרה ו-32% העריכו שכל העובדים או רובם אינם מעוניינים להכשיר את עצמם (ראה לוח 33).

נמצאה נטייה של עסקים באזור התוכנית להעריך כנמוכה יותר את הנכונות של עובדיהם לעבור הכשרה מקצועית או כללית. כזכור, לא נמצאו כמעט הבדלים בין עסקים באזור התוכנית לבין עסקים באזורים החיצוניים בנכונות לשלוח עובדים להכשרה ובהערכת צרכי ההכשרה של העובדים.

לוח 33: הערכת נכונות העובדים לצאת להכשרה מקצועית או כללית לפי אזור התוכנית ואזורים

חיצוניים, באחוזים

כל העסקים	אזורים חיצוניים	אזור התוכנית	
23.3	25.0	12.7	כל העובדים מעוניינים
23.1	23.7	19.3	הרוב מעוניינים
22.0	20.4	32.2	בערך חצי מעוניינים
15.2	15.1	16.3	הרוב לא מעוניינים
16.4	15.9	19.5	אף אחד לא מעוניין
100%	100%	100%	סה"כ

נמצאה נטייה של עסקים בבעלות ערבים, להעריך את המוטיבציה של עובדיהם לעבור הכשרה מקצועית או כללית, כנמוכה מעט מזו של עסקים בבעלות יהודים. בקרב עסקים בבעלות ערבית, 39% אמרו שכל העובדים או רובם יהיו מעוניינים לצאת להכשרה לעומת 37% שאמרו שכל העובדים או רובם לא יהיו מעוניינים לעשות זאת. בקרב עסקים בבעלות יהודים, 50% העריכו שכל העובדים או רובם מוכנים לצאת להכשרה ורק 29% העריכו שכל העובדים או רובם אינם מעוניינים לעבור הכשרה.

י. תמיכה באוכלוסיות ספציפיות

כזכור, התוכנית מיועדת לטפל בקידום ושדרוג התעסוקה של צעירים בגליל. על מנת לבחון סוגיה זו נשאלו העסקים באיזה אוכלוסיות, מתוך שבע אפשרויות שהוצגו בפניהם, צריכה תוכנית לקידום פרויקטים הכשרתיים-תעסוקתיים בגליל להתמקד.

צעירים אחרי צבא הייתה הקבוצה המועדפת ביותר. 65% מהעסקים סברו שיש להתמקד באוכלוסייה זו "במידה רבה מאד" ועוד 27% רצו להתמקד בה "במידה רבה". רק 9% סברו שההתמקדות בצעירים איננה חשובה (ראה לוח 34). אוכלוסיות נוספות שנתפסו כחשובות היו הסטודנטים, והגברים הערבים. הרוב הגדול של העסקים תמך בהתמקדות באוכלוסיות אלו.

בעיני המנהלים בעסקים, התמקדות באוכלוסיית הגברים הערבים נתפסה כחשובה יותר מהתמקדות באוכלוסיית הנשים הערביות. הגברים נתפסו על ידי העסקים כאוכלוסייה פוטנציאלית חשובה יותר שיש להדגיש יותר את הטיפול בה.

באופן דומה, הטיפול בכלל הצעירים, כמו גם בסטודנטים, נתפס על ידי המנהלים כחשוב יותר מהטיפול בצעירים חסרי השכלה-אוכלוסייה הנתפסת כפחות רלוונטית בעיני חלק מהמנהלים בעסקים.

לוח 34: באיזה אוכלוסיות צריך לתמוך באחוזים

במידה רבה מאד	במידה רבה	במידה בינונית או מעטה	
44.8	32.9	22.2	סטודנטים
45.9	34.8	19.3	גברים ערבים ודרוזים
38.9	32.1	29.1	נשים ערביות ודרוזיות
64.9	26.5	8.5	צעירים אחרי צבא
41.0	24.3	34.7	מבוגרים מעל גיל 45
38.1	32.6	29.3	צעירים חסרי השכלה
44.4	23.2	32.4	נכים

בהבחנה על פי אזורים, נמצא כי עסקים באזור התוכנית תמכו יותר בטיפול בצעירים חסרי השכלה, בנכים, ובמבוגרים מעל גיל 45, ונטו פחות לתמוך בטיפול בסטודנטים ונשים ערביות. לא נמצאו הבדלים בהיקף התמיכה בצעירים אחרי צבא (ראה לוח 35).

לוח 35: התמיכה בטיפול באוכלוסיות השונות- שיעור המצוינים ב"מידה רבה מאד" ו"במידה רבה" לפי

אזור התוכנית ואזורים חיצוניים

אזור התוכנית	אזורים חיצוניים	כל העסקים
סטודנטים	78.9	77.7
גברים ערבים ודרוזים	81.2	80.7
נשים ערביות ודרוזיות	72.2	71.0
צעירים אחרי צבא	91.6	91.4
מבוגרים מעל גיל 45	65.3	65.4
צעירים חסרי השכלה	69.3	70.7
נכים	66.1	67.6

בהבחנה על פי לאום, נמצא כי עסקים בבעלות יהודים נטו לתמוך, יותר מעסקים בבעלות ערבים, בטיפול במבוגרים מעל גיל 45, בנכים, בצעירים חסרי השכלה ובצעירים אחרי צבא (ראה לוח 36). ההבדלים בהתייחסות לאוכלוסיות האחרות היו קטנים יחסית ונמצאה התייחסות כמעט דומה בשיעור התמיכה בטיפול בגברים ונשים ערביות בקרב עסקים בבעלות ערבים לעומת עסקים בבעלות יהודים. כמו כן, נמצא כי גם בקרב עסקים בבעלות יהודים וגם בקרב עסקים בבעלות ערבים, יותר עסקים תמכו בטיפול בגברים ערבים מאשר בנשים ערביות.

לוח 36: התמיכה בטיפול באוכלוסיות השונות- שיעור המצוינים ב"מידה רבה מאד" ו"במידה רבה" לפי

לאום

יהודים	ערבים	פער בנקודות אחוז
74.7	41.7	33.0
73.9	50.7	23.2
75.7	58.4	17.3
94.6	82.3	12.3
80.2	71.4	8.8
79.4	84.3	-4.9
70.5	72.1	-1.6

דיון



א. המיקום הגיאוגרפי של המגורים והתעסוקה- רק כמחצית מהמועסקים בעסקים הממוקמים באזור התוכנית מתגוררים באזורים אלה. המחצית השנייה מגיעה מאזורים חיצוניים, לא בהכרח מרוחקים. ניתן להניח כי הסיבה לכך נעוצה בחלקה במחסור בעובדים במקצועות ספציפיים כך שנוצר צורך לגייס אותם באזורים רחוקים יותר.

למרות שרוב המעסיקים החיצוניים אינם מעסיקים עובדים מאזור התוכנית, עדיין רוב העובדים המתגוררים באזור התוכנית מועסקים באזורים החיצוניים ולא באזור התוכנית. המספר המצומצם של עסקים באזור התוכנית, הרכב העסקים והביקוש המוגבל לעובדים, מחייבים את התושבים המתגוררים באזורים אלה לחפש עבודה באזורים חיצוניים מחוץ לאזורי המגורים שלהם.

לפיכך, תוכניות הכשרה פנימיות או חיצוניות, המתבצעות בשיתוף פעולה עם עסקים, צריכות לכלול מעסיקים הן מאזור התוכנית והן מאזורים החיצוניים שבהם מועסק מספר גבוה של עובדים המתגוררים באזור התוכנית. החלוקה בין הכשרות פנים מפעליות להכשרות חוץ מפעליות, בהנחה שהכוונה היא לרכז את ההכשרה בקרב עובדים ומובטלים המתגוררים באזור התוכנית, צריכה להתחשב במיקום של העסקים כאשר יש מקום לתת עדיפות להכשרה פנים מפעלית בעסקים הממוקמים באזור התוכנית, ששיעור גבוה יותר מעובדיהם מתגוררים בהם.

ב. הכשרת עובדים ומובטלים- הנתונים שנאספו בסקר מצביעים על נכונות גבוהה של עסקים, בהנחה של מימון חיצוני וביצוע ההכשרה על חשבון שעות העבודה, לקיים הכשרה מקצועית למובטלים באתר העבודה שלהם, לשלוח עובדים להכשרה חוץ מפעלית או לקיים הכשרה לעובדיהם באתר העבודה. הממצאים המתייחסים להכשרת העובדים נכונים הן לגבי הכשרה בנושאים מקצועיים הרלוונטיים ישירות לעסק והן לגבי הכשרה כללית כמו השלמת השכלה, לימוד עברית, לימוד אנגלית או קורס יסוד במחשבים. הנכונות להשתתף בתוכניות הכשרה הייתה גבוהה יותר בקרב עסקים בבעלות ערבים. יחד עם זאת, רוב העסקים סבורים שהעובדים שלהם אינם זקוקים להכשרה מקצועית או הכשרה כללית.

לממצאים אלה יש להתייחס בזירות מאחר והצהרת כוונות אינה מצביעה בהכרח על נכונות לביצוע בפועל, אך למרות הסתייגות זו, נראה שיש פוטנציאל, הן להכשרה של עובדים בעלי כשרים נמוכים במטרה לשדרג את היכולות שלהם, והן להכשרה של מובטלים במקומות העבודה.

בפיתוח תוכניות הכשרה לעובדים יש להתייחס לשתי מסקנות הנובעות מהממצאים. המסקנה הראשונה היא שיהיה צורך בפעולות הסברה בקרב עסקים לגבי צרכי ההכשרה של עובדיהם, זאת בהנחה שהכשרה ולימודים יכולים לשפר את מעמדם המקצועי והתעסוקתי של רוב העובדים. המסקנה השנייה היא שיש

מקום לצפות שהכשרה מקצועית חוץ מפעלית לעובדים תהיה מבוזרת מאחר ומספר המועמדים שישלחו להכשרה מכל עסק יהיה מוגבל. הדבר נכון בעיקר בהכשרה מקצועית למקצועות ספציפיים שהיקף העובדים בהם קטן.

ג. העסקת ערבים על ידי מעסיקים יהודים - שיעור הערבים העובדים בעסקים באזורים שנבדקו בסקר מגיע ל-30% מכלל העובדים בעסקים אלה. השיעור בקרב עסקים בבעלות יהודים מגיע ל-18%. נתונים אלה מצביעים על שילוב של עובדים ערבים בשוק העבודה הכללי, אך עדיין שיעורם בעסקים בבעלות יהודים נמוך מחלקם בכוח העבודה באזורים אלה, ונמוך עוד יותר חלקם של העובדים הערבים בתפקידים בכירים בעסקים בבעלות יהודים. תוכניות לפיתוח התעסוקה צריכות לפיכך לעודד שילוב רב יותר של ערבים בעסקים בבעלות יהודים, בעיקר בתפקידים בעלי אופק תעסוקתי.

השילוב של נשים ערביות בעסקים בבעלות יהודים הוא נמוך יחסית. נתון זה נמוך גם כאשר לוקחים בחשבון את שיעורי ההשתתפות הנמוכים של נשים ערביות בכח העבודה.

שעור גבוה יחסית מהעסקים בבעלות יהודים דיווחו שיש להם מגבלות ביטחוניות בהעסקת ערבים בחלק מהתפקידים. עם זאת, לא נמצאו הבדלים בשיעור ההעסקה של ערבים בעסקים שדיווחו על קיומן של מגבלות ביטחוניות לעומת עסקים שלא דיווחו על מגבלות כאלה. יתכן והממצא על שכיחותן של מגבלות ביטחוניות מבטא בעיקר מחסומים לקידום בעבודה ולא מחסומים לקבלה לעבודה.

ד. מקצועות במחסור - חלק מהעסקים דיווחו על קשיים באיוש משרות פנויות, אך ההתרשמות מהממצאים הכוללים היא שהקשיים הם בתחומים ומקצועות ספציפיים והם אינם מצביעים על מגמה כללית של מחסור בעובדים. נתוני האבטלה בצפון, על פי נתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, המצביעים על שיעורי אבטלה גבוהים בצפון בהשוואה למרכז הארץ, מחזקים התרשמות זו. בין המקצועות שקיימים קשיים באיושם ניתן לציין את מקצועות המתכת, כמו גם עובדים בחקלאות ובבנייה.

ההיקף המוגבל יחסית של עסקים הממוקמים באזור התוכנית ובאזורים סמוכים, והצרכים הספציפיים המאפיינים חלק מהעסקים באזורים אלה, מחייבים תכנון קפדני של ההכשרה על מנת לענות על הצרכים בפועל, צרכים שאינם זהים בהכרח לאלה של עסקים במרכז הארץ.

ה. ביקוש לאקדמאים - בשאלה שהתייחסה למקצועות של עובדים שהעסקים יבקשו להעסיק בעתיד, נמצא כי הביקוש לעובדים אקדמאים במגזר העסקי, שנבדק בסקר הנוכחי, היה דומה בהיקפו לזה של כלל המשק כפי שנמדד בסקר המעסיקים של מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, אך נמצאו הבדלים בהרכב הביקוש. הביקוש באזור הצפון לאקדמאים התרכז ברובו בתחומי ההנדסה (בעיקר מהנדסי אזרחיים, מהנדסי מתכת ומהנדסי מחשבים). עובדה זו יכולה להקשות על ההצלחה של חלק מהסטודנטים שאינם לומדים מקצועות המבוקשים באזור הצפון להשתלב בעבודה.

קושי זה מעלה את הצורך לשלב יותר, בתוכניות לפיתוח תעסוקתי בגליל, ייעוץ והדרכה לסטודנטים לפני הבחירה במסלול הלימודים, במהלך הלימודים ולקראת סיומם.

ו. שעות הפתיחה של העסקים – ברוב העסקים בצפון יום העבודה מתחיל עד השעה 7.30 בבוקר, כאשר בשיעור לא מבוטל מהם יום העבודה מתחיל בשעה 6.30. ב-42% מהעסקים משך שעות הפתיחה של העסקים מגיע לעשר שעות ויותר. עובדה זו יכולה להקשות על חלק מהמועמדים הפוטנציאליים לעבודה, בעיקר על נשים המטופלות בילדים, לעבוד באותם עסקים. המציאות של יום עבודה המתחיל מוקדם, שעות הפעלה ארוכות של עסקים ועבודה במשמרות, מחייבת לחשוב על הצורך בפתרונות משולבים לפיתוח התעסוקה הכוללים לדוגמא גם מעונות יום וצהרונים.

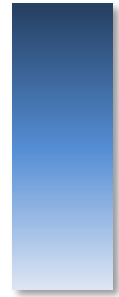
ו. גידול בתעסוקה - על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ונתוני סקר המעסיקים של מינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה, אזור הצפון מאופיין בשיעור גבוה של אבטלה ושיעור נמוך של משרות פנויות. כלומר, מדובר בשוק עבודה של היצע (מועמדים לעבודה) ולא של ביקוש (משרות פנויות). עם זאת, הנתונים מצביעים על אופטימיות של חלק ניכר מהעסקים לגבי אפשרויות הגידול במהלך השנה הקרובה של מצבת כוח האדם, אופטימיות שאינה מתואמת עם הדיווח על סטגנציה ניכרת בהיקף מצבת כוח האדם הנוכחית בהשוואה לשנה הקודמת. בנוסף, רק חלק מהעסקים, שמעריכים שיחול גידול ניכר בהיקף הפעילות שלהם בשנה הבאה, מאמינים שהגידול בהיקף הפעילות יתורגם לגידול במצבת כוח האדם.

לפיכך, יתכן ויש מקום, במסגרת תוכניות לקידום התעסוקה, להוסיף מרכיבים של טיפול בעסקים כגון: תוכניות חונכות או הלוואות לצרכים ספציפיים הקשורים להגדלת התעסוקה.

ז. אוכלוסיות היעד – אוכלוסיית היעד המועדפת על העסקים בצפון לטיפול ולתמיכה הייתה אוכלוסיית הצעירים אחרי צבא. גם הטיפול בסטודנטים נתפס כחשוב יחסית, נטייה שקשורה כנראה לכך שהרכב הביקוש לאקדמאים בצפון, כפי שצוין, אינו חופף בהכרח את הרכב הביקוש בכלל המשק. האוכלוסיות שהעדיפות לטיפול בהן הייתה נמוכה יחסית היו הנשים הערביות, שנתפסו כאוכלוסיית יעד פחות חשובה בהשוואה לגברים הערבים, וצעירים חסרי השכלה, שנתפסו כאוכלוסיית יעד פחות חשובה בהשוואה לסטודנטים.

ממצאים אלה מצביעים על פער מסוים בין תוכניות ההכשרה והתעסוקה המופעלות על ידי גורמים ממשלתיים וציבוריים, כגון "תב"ת, לבין ההעדפות של העסקים השמים פחות דגש על הצרכים של אוכלוסיות החלשות יחסית הנוטות פחות להשתתף בכוח העבודה.

שאלון למעסיקים בצפון



מגבית בריטניה, משרד התעשייה המסחר והתעסוקה, הג'וינט וגופים נוספים נערכים לפיתוח תוכניות לקידום תעסוקת צעירים בגליל. פיתוח תוכניות כאלה מחייב איסוף מידע מוקדם ממקורות שונים בכלל וממנהלים בחברות בצפון בפרט, שבידיהם מצוי הידע על הצרכים העכשוויים והעתידיים בתחומי התעסוקה וההכשרה, ועל חסמים להתפתחות עסקית.

החברה שלכם נבחרה כאחת החברות שתרומתה לשיפור הידע בתחומים אלה הינה מרכזית. מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, האחראי על איסוף המידע, מבקש מכם להשתתף בסקר שיסייע לפתח תוכניות מתאימות. הראיונות מתבצעים ע"י חברת BDI. אנו מתחייבים לשמור על סודיות הנתונים ומודים לך מראש על שיתוף הפעולה.

קוד העסק (ח.פ.) _____

שם החברה _____

טלפון _____

שם איש קשר 1 _____ שם איש קשר 2 _____

תפקיד איש קשר _____ תפקיד איש קשר 2 _____

ישוב _____

שם מראיין _____ תאריך ראיון _____

הלאום של הבעלים 1. עסק יהודי 2. עסק ערבי

(לקחת בחשבון שיש מעסיקים ערבים שהחברה שלהם אינה ממוקמת בישוב ערבי. במקרה שלא בטוחים, לשאול)

(למראיין: במידה וחסרים נתונים על הישוב ותפקיד איש הקשר, לשאול את המראיין)

1. מהי הפעילות העיקרית של החברה? (ייצור של צינורות מתכת, מכירה סיטונאית של נעלים, חברת נסיעות, משתלת צמחים וכו')

2. האם החברה מהווה סניף של חברה ארצית?

1. כן

2. לא

3. האם יש לחברה סניפים מחוץ לצפון?

1. כן

2. לא

4. האם החברה נותנת שירותים או מבצעת עבודות גם מחוץ לגליל העליון, המערבי והתחתון?

(להקריא קטגוריות)

1. עובדים רק בגליל

2. חלק קטן מהעבודה מתבצע מחוץ לגליל

3. חלק ניכר מהעבודה מתבצע מחוץ לגליל

4. כל העבודה או רובה מתבצעת מחוץ לגליל

5. כמה שנים החברה כבר פעילה? _____

6. כמה עובדים מועסקים כיום בחברה? (כולל בעלים, עובדים זרים ועובדים זמניים) _____

7. כמה מתוכם הם עובדים זרים שאינם פלשתינאים? _____

8. כמה מתוכם הם עובדים ישראלים של חברות כוח אדם? _____

9. כמה מתוכם הם עובדים עונתיים או עובדים הגיעו לתקופת זמן קצובה של פחות משנה? _____

10. כמה עובדים עבדו בחברה בשיא העונה בשנה האחרונה? _____

11. כמה עובדים עבדו בחברה לפני שנה? _____

12. האם עובדים בחברה במשמרות?

1. כן

2. לא (צמור *café* 15)

13. בכמה משמרות עובדים בחברה? _____

14. איזה אחוז מהעובדים בחברה עובדים במשמרות? _____

15-16. מה הן שעות הפעילות של רוב העובדים בחברה? (שאינם עובדים במשמרות)

שעת התחלה _____

שעת סיום _____

(הערה למקלידים - להקליד מספר ולא שעות (7.5 ולא 7:30))

17. לאיזה אחוז מהעובדים שאינם עובדים במשמרות יש גמישות בשעות העבודה? _____

18. כמה ימים בשבוע החברה פועלת?

1. 4 או פחות
2. 5
3. 6
4. 7
5. לא קבוע, לפי העונה

19. כמה מהעובדים בחברה הם על פי הגדרתך מנהלים או עובדים בכירים? _____

20. האם עובדים בחברה ערבים ודרוזים?

1. כן
2. לא (צבור *afkef* 24)

21. כמה ערבים ודרוזים מועסקים כיום בחברה? _____

22. כמה מהם הן נשים? _____

23. כמה מתוך המנהלים והעובדים הבכירים שצינת בשאלה קודמת הם ערבים ודרוזים? _____

24. האם יש הסעות מאורגנות אל העבודה וממנה?

1. כן
2. לא

25. איזה אחוז מהעובדים בחברה גרים במועצות האזוריות מעלה יוסף, מטה אשר ומרום הגליל, בשלומי ובישובים מעליה, פסוטה, גוש חלש, פקיעין וחורפיש? _____

26. כמה עובדים נקלטו בחברה ב- 6 החודשים האחרונים, כולל עובדים שהתחילו לעבוד אך עבודתם הופסקה מסיבות שונות במהלך השנה _____

27. למי שקלט עובדים, כמה מהעובדים האלה נקלטו לעבודות עונתיות או זמניות (כולל עובדי חברות כח אדם)? _____

28. כמה עובדים בסה"כ נפלטו מעבודה ב- 6 החודשים האחרונים? _____

29. למי שפלט עובדים, כמה מהעובדים האלה נפלטו מעבודות עונתיות או זמניות (כולל עובדי חברות כח אדם)? _____

30-33. כאשר אתה חושב על תהליך חיפוש עובדים ואיוש משרות פנויות בחברה שלכם בשנים האחרונות, באיזו מידה התרחישים הבאים מאפיינים את מה שקרה? **(להקריא קטגוריות)**

במידה מעטה או בכלל לא	במידה בינונית	במידה די רבה	במידה רבה מאד	
1	2	3	4	כמעט ולא מגיעים מועמדים
1	2	3	4	מגיעים מועמדים ללא ההכשרה או ההשכלה המבוקשים
1	2	3	4	מגיעים מועמדים ללא ניסיון מקצועי
1	2	3	4	דרישות השכר של המועמדים מוגזמות

34. האם בשנים האחרונות היו לחברה משרות פנויות שלא אוישו בגלל שלא נמצאו עובדים מתאימים או שהן אוישו רק לאחר חיפושים ממושכים?

1. כן
2. לא

35-37. איזה מקצועות או תפקידים היה קשה לאיפש? (לפרט ככל שניתן, לדוגמא חרט CNC)

- א. _____
- ב. _____
- ג. _____

38. האם יש בחברה מחלקת הדרכה או איש צוות שעיקר עיסוקו הוא הכשרה והדרכה? **(להקריא קטגוריות)**

1. יש מחלקת הדרכה
2. יש עובד הדרכה
3. אין

39. האם בשנה האחרונה התבצעה בחברה הדרכת עובדים או השתלמות בשטח המפעל (הכוונה איננה להדרכה תוך כדי עבודה ליד עמדת העבודה)

1. כן
2. לא **(צמור def 41)**

40. כמה עובדים השתתפו בהדרכות אלו? _____

41. האם עובדים בעסק עברו בשנה האחרונה הכשרה מחוץ לאתר העבודה?

1. כן
2. לא **(צמור def 43)**

42. כמה עובדים עברו הכשרה כזו בשנה האחרונה? _____

43. האם החברה נעזרה בשנים האחרונות בחברות השמה לצורך גיוס עובדים?

1. כן

2. לא

44. מי עורך את המיון והאבחון של עובדים חדשים: **(להקריא קטגוריות)**

1. תמיד החברה שלנו

2. בדרך כלל החברה שלנו

3. תלוי, איך לפעמים

4. תמיד או בדרך כלל חברה חיצונית

45. באיזו מידה החברה מתכוונת בשנים הקרובות להגדיל את הפעילות העסקית שלה? **(להקריא קטגוריות)**

1. במידה רבה מאד

2. במידה רבה

2. במידה בינונית

3. במידה מעטה

4. בכלל לא

46. האם החברה מתכוונת להתחיל בשנים הקרובות לעסוק בתחומי עיסוק חדשים?

1. כן

2. לא

47. על פי הערכתך, האם בעוד שנה יעבדו בחברה: **(להקריא קטגוריות)**

1. הרבה יותר עובדים מאשר כיום

2. קצת יותר עובדים

3. בערך אותו דבר **(צבור 51)**

4. פחות עובדים **(צבור 51)**

48-50. ציינת כי מספר העובדים יגדל, ציין את המקצועות או התפקידים שבהם ייקלטו רוב העובדים החדשים?

א. _____

ב. _____

ג. _____

51. באיזו מידה להערכתך המיקום בפריפריה מקשה על החברה להתחרות עם חברות דומות במרכז?

(להקריא קטגוריות)

1. במידה רבה מאד

2. במידה רבה

3. במידה בינונית

4. במידה מעטה

5. בכלל לא

(לא להקריא) אין מתחרים	אין הבדל או כמעט ואין	במידה מסוימת	במידה ניכרת	
	3	2	1	האם עלויות ההובלה של המוצרים או השירותים של החברה גבוהות מאלה של מתחרים במרכז
	3	2	1	האם עלויות כח האדם שלכם גבוהות מאלה של מתחרים במרכז

54. האם יש מרכיב נוסף המגדיל את העלויות בפריפריה? מהו? _____

55. האם המצב הכלכלי של החברה הוא: (להקריא קטגוריות)

1. טוב מאד
2. טוב
3. בינוני
4. לא כל כך טוב.

56. האם החברה יכולה ותהיה מוכנה להכשיר מובטלים באתר של החברה, בלי התחייבות לקבל אותם לעבודה?

1. כן
2. כן, בתנאים מסוימים
- 3 אין אפשרות או לא מוכן

57. האם לדעתך צריכים מעסיקים בצפון לתת העדפה לעובדים מקומיים?

1. כן
2. לא

58. האם יש לחברה מגבלות ביטחוניות או אחרות להעסקה של עובדים ערבים בחלק מהתפקידים בחברה?

(לא לשאול מרואיינים מהמגזר ערבי)

1. כן
2. לא

59. האם החברה מעורבת בסיוע לקהילה בתחומים הקשורים לחינוך והכשרה של נוער וצעירים? (תרומת ציוד, הפעלת קורסים, שיעורי עזר על ידי עובדי החברה וכו')

1. כן
2. לא (צפון אפריקה 62)

60-61. במה מתבטא הסיוע?

א.

ב.

(צבור *afkeif* 63)

62. האם החברה תהיה מוכנה להיות מעורבת בסיוע לקהילה בתחומים הקשורים לחינוך והכשרה של נוער וצעירים? (תרומת ציוד, הפעלת קורסים, שיעורי עזר על ידי עובדי החברה וכו')

1. כן

2. לא

63. עד כמה לדעתך עובדים בחברה שלכם זקוקים להכשרה מקצועית שתשפר את תפקודם בתפקידם הנוכחי או בתפקידים אחרים שאותם יוכלו למלא בעתיד? (להקריא קטגוריות)

1. במידה רבה מאד

2. במידה רבה

3. במידה בינונית

4. במידה מעטה

5. בכלל לא

64. האם החברה תהיה מוכנה לשלוח עובדים להכשרה מקצועית הרלוונטית לחברה במימון חיצוני (לא של החברה) על חשבון שעות העבודה?

1. כן

2. אולי

3. לא, אין צורך

65. עד כמה לדעתך זקוקים עובדים בחברה שלכם להכשרה כללית כגון: השלמת השכלה, לימוד עברית, אנגלית בסיסית או קורס יסוד במחשבים? (להקריא קטגוריות)

1. במידה רבה מאד

2. במידה רבה

3. במידה בינונית

4. במידה מעטה

5. בכלל לא

66. האם החברה תהיה מוכנה לשלוח עובדים להכשרה כללית במימון חיצוני (לא של החברה) על חשבון שעות העבודה?

1. כן

2. אולי

3. לא, אין צורך

67. על פי ניסיוןך, מהי המוטיבציה של העובדים בחברה להשתתף בהכשרה כללית או מקצועית? **(להקריא)**

קטגוריות)

1. כל העובדים מעוניינים
2. הרוב מעוניינים
3. בערך חצי מעוניינים
4. הרוב לא מעוניינים
5. כמעט אף אחד לא מעוניין

9. לא יודע **(לא להקריא)**

68. במידה והחברה תחליט לפתח את נושא ההכשרה המקצועית של עובדים, האם היא תזדקק לסיוע לצורך זה?

1. כן
2. אולי
3. לא

69. האם היית מוכן להצטרף לפורום מעסיקים שידון בנושאים הקשורים לפיתוח התעסוקה בצפון?

1. כן
2. לא
3. תלוי, אולי

70-76. מנקודת המבט שלך כמעסיק, במידה ויוחלט לקדם פרויקטים הכשרתיים- תעסוקתיים בגליל, באיזה מהאוכלוסיות הבאות צריך לדעתך להתמקד? **(להקריא קטגוריות)**

במידה רבה מאד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	
4	3	2	1	סטודנטים
4	3	2	1	גברים ערבים ודרוזים
4	3	2	1	נשים ערביות ודרוזיות
4	3	2	1	צעירים אחרי צבא
4	3	2	1	מבוגרים מעל גיל 45
4	3	2	1	צעירים חסרי השכלה
4	3	2	1	נכים

תודה על שיתוף הפעולה!