

ג'וינט-תבת



תעסוקה ופריזון מכליל

בשוק העבודה

תכנית עבודה לשנת 2023

”

פריון איננו הכל, אולם בטווח הארוך הוא כמעט הכל...

יכולתן של מדינות לשפר את רמת החיים שלהן
לאורך זמן, תלויה באופן כמעט מוחלט ביכולתן
להעלות את כמות התפוקה ביחס לתשומה

”

פול קרוגמן

חתן פרס נובל לכלכלה 2008



תעסוקה ופריון מכליל

ג'וינט-תבת

פתח דבר

על פי הלמ"ס שיעור התעסוקה בישראל בשנת 2022 עמד על כ-78%. נתון זה מצביע על עליה דרמטית בשיעורי התעסוקה בשני העשורים האחרונים בישראל. שיעור כמעט ושווה לשיעור התעסוקה במדינות הדומות לנו ב - OECD כגון דנמרק, אוסטריה, פינלנד, הולנד ושוודיה.

בצד העלייה בשיעור התעסוקה הנתונים כפי שפורסמו לאחרונה ע"י הביטוח הלאומי מראים כי שיעור העוני בישראל הוא עדיין מהגבוהים ביחס למדינות ה-OECD ואף ממשיך לגדול. בפועל כמעט כל משפחה שניה מתחת לקו העוני הינה משפחה שבה שני ההורים עובדים, ומכאן ההבנה שעבודה לבדה אינה מבטיחה כיום היחלצות מעוני. עם זאת עדיין יש להמשיך ולפעול לשילוב אוכלוסיות שונות במעגל התעסוקה לאור העובדה ששילובם בתעסוקה יאפשר המשך גדילה וצמיחה כלכלית. מחקרים כלכליים מראים כי קיים קשר ישיר בין הפריון לבין רמת השכר. במדינות הדומות לנו ב-OECD, בהתייחס לתוצר לנפש, נמצא שמייצרים בממוצע \$69 בכל שעת עבודה. לעומת זאת, אצלנו מייצרים בכל שעת עבודה רק \$43.



תעסוקה ופריון מכליל

ג'וינט-תבת

מתוך הבנה כי בעיות מורכבות כותרים יחד הקמנו בשנת 2022 את שותפות ג'וינט-תבת לתעסוקה ופריון מכליל המחברת כ-13 משרדים וגופים ממשלתיים המעורבים באתגר והגדרנו יחד עם השותפים את המהלכים בהם נתמקד על מנת להשפיע על צמצום פער הפריון: השקעה בפיתוח ההון האנושי על ידי למידה לאורך ציר החיים, השקעה בסביבה העסקית ובהשקעות בהון הפיזי. במחצית השנייה של השנה השקענו רבות בפיתוח תוכניות חדשות ומדדים שילוו את התוכניות מראשיתן.

שנת 2022 הייתה שנה מלאת עשייה בג'וינט תבת, בה גיבשנו את השותפות החדשה ואת כיווני הפעולה. בשנת 2023 צפויות לנו תוכניות חדשות רבות במסגרת השותפות ואנו עוברים לשלב העמקה ביישום. בשלב זה נתנסה בפועל בהתערבויות בשטח, נדייק בהתאם להתנסות את מודל ההתערבות לצד המשך פיתוח מדידה ושפה מקצועית משותפת יחד עם המשרדים בשותפות ובאקו סיסטם לתעסוקה ופריון מכליל. הפעולות הללו יכוונו לשינוי משמעותי בשטח מתוך ראייה ארוכת טווח המכוונת לעידוד צמיחה ופריון לטובת אוכלוסיית מדינת ישראל.

אני מבקש להודות לכלל השותפים שלנו על עשייה משמעותית ומקדמת, ובציפייה להמשך פעילות והשפעה.

רני דודאי
מנכ"ל, ג'וינט תבת



תעסוקה ופריון מכליל

ג'וינט-תבת

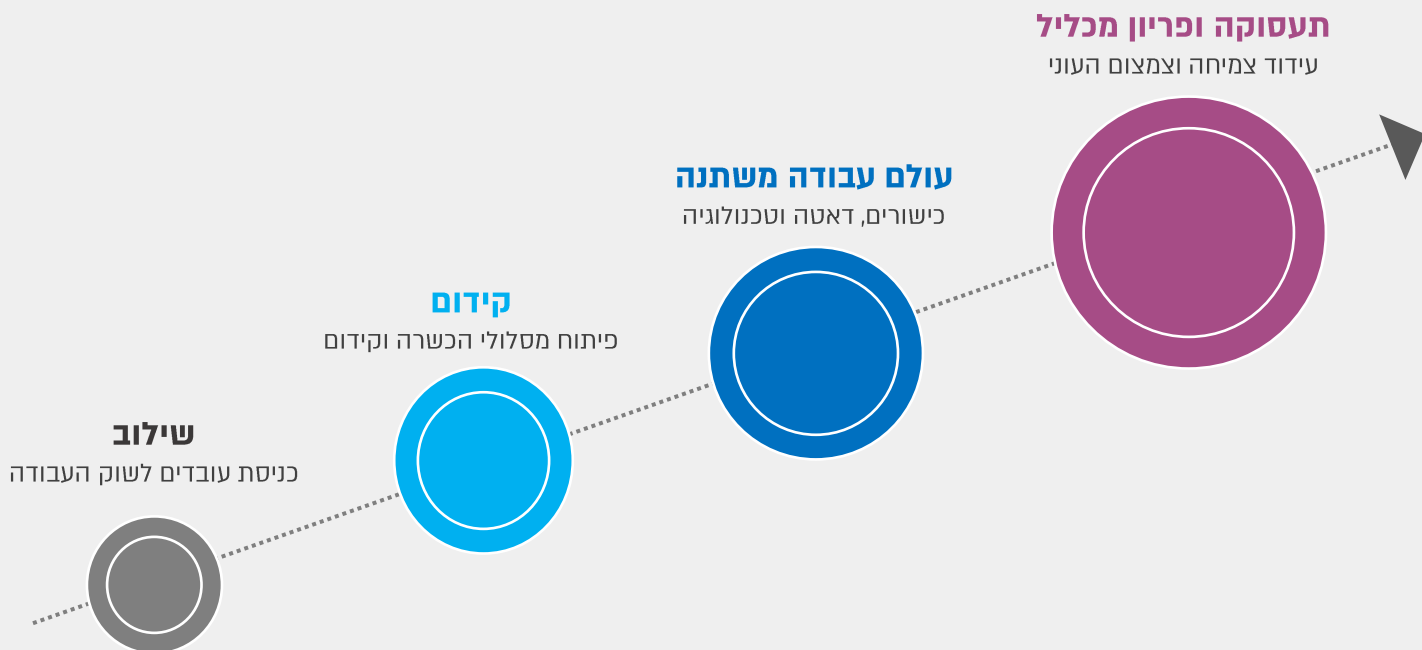
התפתחות בפעילות תבת, בשותפות משרד העבודה

2006-2023

העיסוק המרכזי בשנים הקודמות של ג'וינט-תבת היה **שילוב אוכלוסיות**. הנתונים כיום מראים את השיפור שהינו תוצאה של המדיניות הממשלתית בעשור האחרון, אך עדיין ישנן אוכלוסיות בהן נדרש לשפר את אחוזי ההשתתפות.

כיום, יותר מתמיד, נדרש לתת את הדעת כיצד ניתן להביא לתוצאות של שילוב איכותי. אנו מבינים שללא טיפול מערכתי בחסם הצמיחה של המשק, שהינו הפריון, אשר מורכב מסוגיות כגון הון אנושי, הון פיזי (ציבורי ופרטי), תשתיות ורגולציה לא נוכל להתמודד עם אתגר השילוב האיכותי.

לצורך כך הגדרנו את סוגיית התעסוקה והפריון המכליל המתייחס לשיפור הפריון לצד שילוב איכותי של אוכלוסיות בעולם התעסוקה.



תיאורית השינוי לאתגר

האימפקט הרצוי

ברמת הפרט

הגברת התעסוקה האיכותית
הבאה לידי ביטוי בשכר

ברמת המערכת

עידוד הצמיחה הכלכלית וצמצום
העוני באמצעות העלאת הפריון

שיפור הפריון ביחס למדינות
הייחוס באמצעות מיצוי ושדרוג
רמות ההון האנושי וההון הפיזי

קהל היעד

ערבים, חרדים, מבוגרים, נשים,
אנשים עם צרכים מיוחדים,
אוכלוסיות בפריפריה חברתית
גיאוגרפית, צעירים בטרומ תעסוקה
ובצמתי ההכרעה, עובדי "החציון
התחתון"

מעסיקים בענפים בכריון נמוך

רציונל

שוק העבודה בישראל מתאפיין בעלייה דרמטית בשיעורי התעסוקה וההשתתפות מ-2003 עד היום, אולם מספר קבוצות מתאפיינות עדיין בשיעורי תעסוקה נמוכים. לצד זאת, כריון העבודה (התוצר לשעה) בישראל בכלל ענפי המשק הוא נמוך בהשוואה למדינות מובילות, ופער הכריון בין ישראל לבין מדינות אלה, למרות השיפור שנרשם בשנים האחרונות – טרם נסגר. בהינתן העלייה בשיעורי התעסוקה ושיעורי השכלה גבוהים, הכריון הוא כיום המקור המרכזי לפער ברמת החיים, כפי שהיא מיוצגת ברמת התוצר לנפש, בין ישראל לבין המדינות המובילות. בעיית הכריון מתבטאת בכך שהשכר של עובדים ללא מיומנויות הוא נמוך ועובדים אלה לא ממצים את הפוטנציאל הכלכלי שלהם.

אנו מבינים שללא טיפול מערכתי בחסם הצמיחה של המשק, שהינו הכריון, אשר מורכב מהון אנושי, הון פיזי (ציבורי ופרטי), תשתיות ורגולציה לא נוכל להביא לתעסוקה איכותית.

תיאורית השינוי לאתגר

איך מגיעים לשם ?

מהלכים

- למידה לאורך ציר החיים מכוונת מיומנויות וכישורים
- סאנדבוקס לעולם העבודה המשתנה והפריון
- אזוריות
- תשתיות לאקו סיסטם

איך נדע שהגענו לשם ?

מדידת ההשפעה

- שיעורי תעסוקה- יעדי 2030
- תעסוקה איכותית ופריון לעובד (שיפור בשכר) – יעדי 2030
- עליה ברמת מיומנויות וכישורים- ביחס למדינות הייחוס
- העלאת כריון ענפי- ביחס לענפים בפריון גבוה
- העלאת כריון אזורי- ביחס לאזורי ייחוס

לאן אנחנו צריכים להגיע ?

יעדים להשפעה

- חיזוק ההון האנושי - עלייה ברמת המיומנויות והכישורים של הפרט
- שילוב בתעסוקה איכותית הבאה לידי ביטוי בשכר
- הקטנת ה-mismatch באמצעות זיהוי צמתי ההתערבות ושיפור ההכוון
- שיפור מנגנוני ההכשרה וההכנה לעולם העבודה
- השבחת הסביבה הארגונית והעסקית התומכת במיצוי פוטנציאל ההון האנושי בחציון התחתון

אתגר התעסוקה והפריון המכליל



אתגר התעסוקה והכריון המכליל

*כפותח עם
מכון אהרן

עידוד צמיחה וצמצום העוני

תוצר לנפש ותחולת העוני

תעסוקה
ופכריון מכליל
כפי שהוגדר ב2030

פכריון

תוצר לעובד או
תוצר לשעת עבודה
ברמת הפירמה או ענף

תעסוקה

שיעור התעסוקה
ברמת הפרט

רמת השכר וקצב הגידול
השנתי של השכר
ברמת הפרט

תשתיות
לאקו-סיסטם

אזריות

SandBox
לעולם המשתנה של תעסוקה
ופכריון

למידה לאורך
ציר החיים מוכוונת מיומנויות
וכישורים

אוכלוסיות מגוונות – חרדים | ערבים | נשים | מבוגרים | אנשים עם מוגבלויות | פריפריה

השקת שותפות ג'וינט-תבת

משרד העבודה



הג'וינט



תעסוקה ופרייון מכליל



ג'וינט-תבת

יצירת פורום מנהיגות בכירה רב משרדי
הפועל בראייה מתכללת ומקדם מהלכים
מרכזיים, חדשניים וברי מדידה באתגר
התעסוקה והפריון המכליל

מטרת הפורום





משקיפים: בנק ישראל, משרד רה"מ, למ"ס
 *משרד האוצר: חשב כללי, אג"ת, הממונה של השכר
 **משרד לשוויון חברתי יחד עם הרשות לפיתוח כלכלי ורשות הצעירים
 ***משרד הפנים יחד עם מנהל התכנון

שותפים לאתגר

2022-2026

עידוד הצמיחה וצמצום
 העוני באמצעות
תעסוקה
וכריון מכליל

מגמות ונתונים מרכזיים



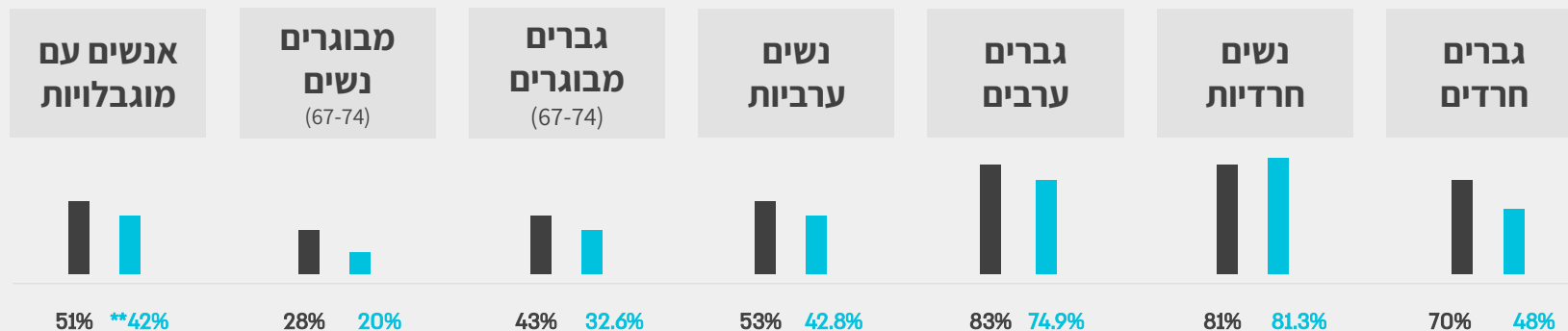
תעסוקה ופריזון מכליל

ג'וינט-תבת

דשבורד לתעסוקה איכותית יעדי 2030

2022

יעד ל-2030 ■ נתון נוכחי ■



20-64, 2020**
ברוקדייל

ממוצע 2022,
ניתוח מכון אהרון לנתוני סכ"א למ"ס.

ממוצע 2022
גילאי 25-64
(ללא ניכוי עונתיות)

יעדי תוצאה לאומיים
2030

שיעורי
תעסוקה

שינוי בשכר הממוצע
בין 2018-2019

יעדי התעסוקה 2030



שכר

מקור: למ"ס, יעדי תעסוקה ממשלתיים, נתוני סקר כוח אדם אלא אם צוין אחרת.

- **שיעור התעסוקה עלה בין 2021 ל-2022 בכל קבוצות האוכלוסייה ובממוצע מ-76.4% ל-79.4%. לראשונה בשנת 2022 הנתון גבוה יותר מאשר לפני משבר הקורונה.**
- **אצל גברים חרדים וגברים ערבים שיעור התעסוקה טרם חזר לרמתו לפני המשבר אך ישנה מגמת עליה. ישנה עלייה בייחוד בקרב הגברים הערבים כאשר בשנת 2021 שיעור התעסוקה היה 66.4% ובשנת 2022 74.9%.**
- **נשים חרדיות הגיעו ואף עברו במעט את יעד התעסוקה של 2030 – 81% בקבוצה זו ניכרת אף עלייה משמעותית בשכר הממוצע כאשר בין 2018 ל-2019 עלה שכרן בכ-11%.**
- **בשנים האחרונות התוצר צמח בממוצע ב-4.2% בשנה.**
- **יחס התוצר לנפש מול מדינות הסמן מצטמצם בהתמדה, כאשר שלישי מהצמיחה מגיעה מענף ההייטק.**
- **הפריון נמוך בענפים שמעסיקים עובדים מהחציון התחתון כאשר השכר כפול בענפי ההייטק, התקשורת והפיננסים אשר מאופיינים בפריון גבוה ביחס לשאר המשק.**
- **יחס התוצר לשעת עבודה הצטצמם, אך עדיין ישנו פער של \$24 לשעת עבודה אל מול מדינות הסמן.**

נתונים עדכניים

תעסוקה ופריון

מכליל

עלייה בשיעורי התעסוקה בין שנת 2021 ל-2022

- בין השנים 2021 ל-2022 חלה עלייה בשיעורי התעסוקה בכל קבוצות האוכלוסייה
- שיעור התעסוקה בכלל המשק עלה מ-76.4% ל-79.4%.
- גברים חרדים מ-47.3% ל-48%.
- נשים חרדיות מ-78.7% ל-81.3%.
- גברים ערבים מ-66.4% ל-74.9%.
- נשים ערביות מ-38.8% ל-42.8%.
- גברים מבוגרים מ-30.6% ל-32.6%.
- נשים מבוגרות מ-17.25% ל-20%.

הפער בתוצר לשעת עבודה - 24 דולר מול מדינות הסמן

הון אנושי*	הון פרטי לשעת עבודה	הון ציבורי ICT לנפש	ההון הציבורי לנפש	הפריון הכולל	פער הפריון לשעת עבודה
6.4\$	5.4\$	0.3\$	7.4\$	4.6\$	24.2\$
27%	22%	1%	31%	19%	100%

סך מיומנויות
הפרט
מבוסס סקר
PIACC מה
OECD.

רמת ההון
שמוחזק ע"י
הפירמות
(סקטור
פרטי)

ההון
הדיגיטלי
המוחזק על
ידי המדינה
והרשויות
השונות
שתחתיה

ההון
המוחזק על
ידי המדינה
והרשויות
השונות
שתחתיה,
לא כולל הון
דיגיטלי

השפעות
אחרות על
הפריון

מקור: עיבודי מכון אהרן לנתוני ה- IMF וה-OECD, 2022
*מבוסס סקר PIACC מה OECD

איפה ישראל היום

יחס התוצר לנפש בישראל לא
השתפר מאז שנות ה-80



שיעור התעסוקה בישראל עלה
באופן משמעותי לאורך השנים



יחס הפריון קפוא משנות ה-90,
בשנים האחרונות ישנה התאוששות



מהלכים ותוכניות לשנת 2023



תעסוקה ופריזון מכליל

ג'וינט-תבת



מהלכים ותוכניות אתגר התעסוקה ופריון מכליל

תשתיות לאקו סיסטם	אזריות	סאנדבוקס לעולם העבודה והפריון המשתנה	למידה לאורך ציר החיים מכוונת מיומנויות וכישורים	מהלכים
דאטה	תפיסה אסטרטגית אזרית לתעסוקה ופריון מכליל	360 - קפיצת מדרגה לענפים בפריון נמוך לטובת העסקה איכותית	צמתי הכרעה בטרומ תעסוקה	אשכול תכניות
אופטימיזציה של משאבים		צורות העסקה חדשניות	צומת הכרעה בתחילת התעסוקה	
קהילות יזמות, ידע ופרקטיקות לחיבור האקו-סיסטם		פרודוקטיביות ומצוינות בשירות הציבורי	צמתי תעסוקה לעובדים בפוטנציאל לא ממומש	
			פעולות רוחב לכישורים ו-LLL	



תעסוקה ופריון | סטטוס התוכניות וכלל הפעולות לשנת 2023 שותפות/חוץ שותפות

מהלכים

תוכניות ופעולות

למידה לאורך ציר החיים מכוונת מיומנויות וכישורים

צמתי הכרעה בטרם תעסוקה

תעסוקה במערכת החינוך	חנוך/ במחשבה תחילה
חינוך יוצר	נתיבה
גאפ ייר	שנת משימה
שירות אזרחי ענפי	שירות אזרחי טכנולוגי
	נשים

צומת הכרעה בתחילת התעסוקה

שנת ניסיון שורה בקורות חיים*
התכנית הלאומית להנדסאים וטכנאים
מיזם חרדים להיי טק

צמתי תעסוקה לעובדים בפוטנציאל לא ממומש או במשבר קריירה

אי יציבות תעסוקתית	תעסוקת רווחה ו-update ל- מרכזי הזדמנות
מיצוי פוטנציאל עובדים בשכר נמוך	תעסוקת הורים
שימור וקידום מבוגרים בתעסוקה	בוסט- דמי קיום

פעולות רוחב לכישורים ו- LLL

שדרת המידע התעסוקתי הממשלתי, אקרדיטציה ו-LLL	בי"ס דיגיטלי לקריירה
ידע, מדידה ואקו סיסטם - כישורים	

סאנדבוקס לעולם העבודה והפריון המשתנה

360 - קפיצת מדרגה לענפים בפריון נמוך לטובת העסקה איכותית

עידוד יצור מתקדם והכשרות להון אנושי
דיגיטאסטה

צורות העסקה חדשניות

צורות העסקה חדשניות בעסקים וארגונים

פרודוקטיביות ומצוינות בשירות הציבורי

פיתוח כלים ושיטות ניהול, כולל מדדים לפרודוקטיביות
תכנית הבריאות- רופאים ואחיות, 8400

אזריות

תפיסה אסטרטגית אזרית לתעסוקה ופריון מכליל

תפיסה אסטרטגית אזרית לתעסוקה ופריון מכליל

תשתיות לאקו סיסטם

דאטה

סקיל איי אל

ג'ובי

עבודאטה

אופטימיזציה משאבים

מיפוי השקעות תעסוקה בהון אנושי בראיה כלל ממשלתית

קהילות ידע וחיבור האקו-סיסטם

קהילות ודרך ארץ

המלצת הוועדה הממשלתית 2030

גיבוש שפה משותפת,
סנכרון ותיאום בין
תוכניות העבודה,
ומדידה אחידה

שותפות תבת תלווה ע"י **מכון אהרן** בראייה מתכללת ל-

01 **ליווי פיתוח ומדידת המהלכים** אשר יקודמו בהתאם ליעדים
הלאומיים שהציבה ועדת 2030 (אשר לוותה על ידי מכון
אהרן)

02 **יצירת בסיס ידע משותף לכלל הגורמים בשותפות** ויסייע
בהחלטות של משרדי הממשלה על הטמעה והרחבה של
תוכניות פיילוט

*כפותח עם
מכון אהרן

תשתית בנק מדדים רלוונטיים עבור מהלכים ותכניות תבת

מדדי תפוקה 
מדדי תוצאה 

פריזן

תוצר לשעת עבודה לפי ענף/אזור

מדדים מתחומים נוספים (TFP)

מדדי תחרותיות	בפיתוח
מדדי חדשנות שאינה טכנולוגית	בפיתוח
מדדי קלות עשיית עסקים	בפיתוח
מדדי חדשנות טכנולוגית	בפיתוח

הון פיזי פרטי

מלאי הון פרטי לעובד / לשעת עבודה	השקעה פרטית לעובד / לשעת עבודה
בפיתוח	בפיתוח

הון פיזי ציבורי

מלאי הון ציבורי לנפש	בפיתוח
כמות אזורי תעסוקה	בפיתוח
מדדי דיגיטציה	בפיתוח
מדדי תחבורה	בפיתוח
מדדי אנרגיה	בפיתוח

הון אנושי

מדדי זכאות	מדדי השתתפות
מדדי איכות הזכאות	מדדי כיסוי
מדדי כישורים	מדדי חשיפה/הנגשה
מדדי אי-התאמה	מדדי שימוש בכלי מדידה ואבחון

תשתיות
לאקו-סיסטם

אזוריות

SandBox
לעולם המשתנה של תעסוקה
וכפריזן

למידה לאורך
ציר החיים מוכוונת מיומנויות
וכישורים

מהלך

למידה לאורך ציר החיים מכוונת מיומנויות וכישורים

תוצאות ומדדים - לפי מדדי הון אנושי שיפוחו

- הקנייה ושיפור של כישורים לפרט בשוק עבודה לצד התעדכנות מתמדת והתערבות בצמתים שונים לאורך חייו, באמצעות חשיפה, כלים, פרקטיקות ותמריצים חדשניים.
- הובלה ממשלתית לקידום פעולה עקבית לאורך זמן עם תפיסה לאומית המחוברת ליעדים ממשלתיים ליצירת רצף השכלתי-הכשרתי-תעסוקתי והנגשת תפיסת LLL.
- תיאום בין כישורי העובדים, צורכי המעסיקים וגופים מכשירים דרך תשתית לאומית חדשה ויצירת רצף אקדמיטציה באופן שיקטין את ה-MISS MATCH ויגדיל את הפרייון

קהל היעד:

טרומ תעסוקה (תלמידים בחינוך פורמלי ובלתי פורמלי, משרתי מסגרות מעבר, סטודנטים), עולם תעסוקה (לא עובדים, אוכלוסיות בחציון תחתון ועובדי מגר ציבורי)

רציונל: אחד הגורמים המרכזיים לפער הפרייון הינו מחסור בהון אנושי מיומן, בעיקר בקרב פרטים שאינם פונים ללימודים אקדמיים. הפער באיכות ההון האנושי בין ישראל למדינות הסמן כפי שהוא משתקף במיומנויות כוח העבודה מסביר 25% מפער הפרייון. לצד העלייה ברמת ההשכלה של כוח העבודה בישראל בעשורים האחרונים, קיים פער בין הרכב המיומנויות הנדרשות מעובדים בשוק העבודה לבין היצע הכישורים הקיים וכן המחסור הגדל בכוח עבודה מיומן גורם לקושי קושי לגייס עובדים המחזיקים בידע בסיסי ואיכותי בחלק מענכי המשק, פוגע בפרייון העבודה ואף עלול להגביל את קצב הצמיחה של המשק.

פעולות רחב

כישורים - ידע,
מדידה
ואקוסיסטם

פתרונות חדשניים / תוכניות

צמתי תעסוקה
לעובדים
בפוטנציאל לא
ממומש

צומת הכרעה
בתחילת
תעסוקה

צמתי הכרעה
בטרומ תעסוקה

תיאור קצר של המהלך

זיהוי צמתי התערבות לאורך ציר החיים והשפעה על קבלת החלטות מושכלת שתוביל למיצוי הפוטנציאל של הפרט ולהקטנת אי התאמה בין היצע לביקוש בשוק העבודה. לצד פעולות רחב המאפשרות הטמעה של מודל הכישורים בכלל התוכניות, הכוון, הזדמנויות וניעות בין מערכות ההשכלה.


תוכניות

תוכניות במהלך למידה לאורך ציר החיים מכוונת מימנויות וכישורים

שם התוכנית (כולל שלב ב-DNA)	תיאור ומטרת התוכנית	אוכלוסיית היעד (התייחסות לפוטנציאל ככל הניתן)	מדדי תוצאה מרכזיים - בפיתוח (אינדיקטורים / שנתיים)
צמתי הכרעה בטרם תעסוקה  תכניות ממשיכות- שירות אזרחי טכנולוגי, Gap Year, חנוך, החינוך היוצר, שנת משימה, נתיבה, שוויון מגדרי תכניות חדשות – תעסוקה במערכת החינוך, שירות אזרחי ענפי	פיתוח כישורי עולם העבודה בקרב בני הנוער והצעירים, יחד עם חשיפה והנגשת ידע על עולם העבודה, יובילו לקבלת החלטות קריירה מושכלות, ולבוגרים בשלים יותר לשוק התעסוקה. הידע והכישורים יעלו את פוטנציאל ההשתלבות בשוק התעסוקה והסיכוי לתעסוקה איכותית.	תלמידים/ות ומורים/ות בבתי ספר העל-יסודי משתתפים בשנת מעבר	שיעור הפרטים שקיבלו מידע על המסגרת ואפשרויות הלימוד ו/או התעסוקה עלייה בכישורים מותאמים לתעסוקה (נדרש לפתח מדדים) שיפור ההכוון בצמתי ההכרעה מבוסס כישורים
צמתי הכרעה בתחילת התעסוקה  תכניות ממשיכות- חרדים להיי-טק התוכנית הלאומית להנדסאים	תמיכה בהכשרה תעסוקתית איכותית לענפים בביקוש/פרייון גבוה. הבניית סטנדרט ותמריצים במנגנונים שונים וכלכליים למעסיקים ולקדם מיומנויות הפרט ואפשרויות הכניסה לשוק העבודה.	סטודנטים/ות ובמסלולי הכשרה במקצועות בביקוש גבוה/פרייון גבוה ובתחילת קריירה.	שיעור הזכאות איכות הזכאות התאמה לענפים בפרייון גבוה

תוכניות

תוכניות במהלך למידה לאורך ציר החיים מכוונת מימנויות וכישורים

שם התוכנית (כולל שלב ב-DNA)	תיאור ומטרת התוכנית	אוכלוסיית היעד (התייחסות לפוטנציאל ככל הניתן)	מדדי תוצאה מרכזיים - בפיתוח (אינדיקטורים / שנתיים)
צמתי תעסוקה לעובדים בפוטנציאל לא ממומש  פעולות ממשיכות-Boost, רווחה ותעסוקה תכניות חדשות – אי יציבות תעסוקתית, מיצוי פוטנציאל בקרב עובדים בשכר נמוך	התמקדות בזרם המובטלים ובתופעת הדלת המסתובבת לניהול והכוון קריירה בפילוח אוכלוסיות (גיוון, הבטחת הכנסה ועוד), ניתוב להכשרות מותאמות עולם עבודה משתנה לצד פיתוח פיילוטי התערבות חדשים. קידום מודעות בעסקים בינוניים וגדולים להשקעה בפרט ופיתוח תרבות של הבניית כישורים.	מובטלים, אוכלוסיות רווחה, תעסוקת הורים ואוכלוסיות באי יציבות תעסוקתית בלתי רצונית ("דלת מסתובבת").	צמצום מדדי אי-התאמה - בין העובד לתעסוקה, בין כישורי העובדים לכישורים הנדרשים במשק. צמצום תופעת "דלת מסתובבת" וחזרה לאבטלה.
תוכנית רוחב לכישורים  פעולות ממשיכות- בי"ס דיגיטלי לקריירה - בהטמעה, כישורים.	פיתוח ההון האנושי העתידי של מדינת ישראל, על ידי יצירת מענים רלוונטיים לבני נוער וצעירים לטובת הכנתם המיטבית לעולם העבודה, העלאת הפריון במשק וקידום מוביליות תעסוקתית.	פעולת רוחב עבור קהלי היעד בתוכניות השונות בתבת ובאקו סיסטם.	הקנייה ושיפור של כישורים לפרט בשוק עבודה לצד התעדכנות מתמדת. יצירת סטנדרט למדידת כישורים. הובלה ממשלתית לקידום פעולה עקבית עם תפיסה לאומית המחוברת ליעדים ממשלתיים ליצירת רצף השכלתי-הכשרתי-תעסוקתי והנגשת תפיסת LLL.

מהלך

סאנדבוקס לעולם העבודה המשתנה והפריון

תוצאות ומדדים:

צמצום פער הפריון בענפים בפריון נמוך ביחס לענפי ייחוס שייקבעו באמצעות אינטגרציה במענים

צמצום פער "הפריון הכולל" המוסבר על ידי פערי טכנולוגיות, יעילות, ניהול ורגולציה באמצעות השבחת ההון האנושי (הניהולי)

העלאת מיומנויות ההון האנושי במגזר הציבורי אשר תומך בכלל פעילות המשק ובעל השפעה עקיפה על הפריון הכולל

זיהוי מגמות ופיתוח מענים וכלים תומכים בעולם העבודה המשתנה להעלאת הפריון

קהל היעד: ענפים בפריון נמוך בהם עובדי חציון תחתון

עובדים במגזר הציבורי

רציונל: פער הפריון מוסבר באמצעות הון אנושי (25%), הון פיזי (50%) ופריון כולל (25%) - יכולת הטמעת חדשנות טכנולוגית, חדשנות לא טכנולוגית, יעילות, ניהול, רגולציה ועוד. שיעור ההטמעה של טכנולוגיות בעסקים בישראל נמוכה מהרצוי ורמת מיומנויות ההון האנושי מהווה חסם בהטמעת טכנולוגיות. 30% מההבדלים בפריון הכולל בין מדינות נובעים מאיכות הניהול ונוסף על כך בישראל קיימת רגולציה עודפת המשולבת בבירוקרטיה המשיטה עלויות גבוהות על העסקים. המהלך יקדם הסתכלות אינטגרטיבית על כלל המרכיבים והשינויים המתרחשים בעולם העבודה המשתנה והפריון באמצעות כניסה לזירה העסקית והציבורית, תוך ביצוע התאמות נדרשות לענפים בפריון נמוך בדגש על פיתוח פעולות המשפיעות על איכות ההון האנושי

פעולות רחב

קולקטיב
אימפקט

פתרונות חדשניים / תוכניות

צורות העסקה
חדשניות

פרודוקטיביות
ומצוינות בשירות
הציבורי

360 - קפיצת
מדרגה לענפים
בפריון נמוך
לטובת העסקה
איכותית

תיאור קצר של המהלך

השבחת הסביבה הארגונית והעסקית התומכת במיצוי פוטנציאל ההון האנושי בחציון התחתון, על מנת להצליח לעלות את הפריון הענפי ולייצר סביבות ארגוניות המאפשרות תעסוקה איכותית.

- מודלים עסקיים חדשים, שיטות ניהול ותהליכי עבודה (Capacity Building) מתקדמים.
- טכנולוגיות וכלים דיגיטליים (חדשים או קיימים בשוק שלא מוטמעים)
- קידום מדיניות רגולציה חכמה והפחתת הנטל הרגולטורי, המלצה לנסיינות רגולטורית.
- השתנות עמוקה של ה- Long tale אותם ענפים המצויים מאחור ושנדרשת אצלם השתנות עמוקה ורב ממדיית כולל הון פיזי משמעותי, שיטות ניהוליות חדשות המאפשרות חלחול טכנולוגיה ושדרוג ההון האנושי.

תוכניות

תוכניות במהלך סאנדבוקס לעולם העבודה המשתנה והפריון

שם התוכנית (כולל שלב ב-DNA)	תיאור ומטרת התוכנית	אוכלוסיית היעד (התייחסות לפוטנציאל ככל הניתן)	מדדי תוצאה מרכזיים (אינדיקטורים / שנתיים)
פרודוקטיביות ומצינות בשירות הציבורי  תכניות ממשיכות- תוכניות הבריאות (8,400, נטע ומנהלת הבריאות)	פיתוח והטמעת כלים ושיטות ניהול מתקדמות. פיתוח מדדים לפרודוקטיביות והטמעה במנגנון תגמול תמרוץ.	עובדים ומועמדים למשרות ניהוליות בשירות הציבורי	בפיתוח
360 - קפיצת מדרגה לענפים בפיריון נמוך לטובת העסקה איכותית  תכניות ממשיכות- דיגיבאסטה	השבחת הסביבה הארגונית והעסקית התומכת במיצוי פוטנציאל ההון האנושי בחציון התחתון בענפים בפיריון נמוך ובמגזר הציבורי	מנהלים/ות במגזר הציבורי ובענפים בפיריון נמוך	בפיתוח
צורות העסקה חדשניות 	פיתוח והטמעת מענים חדשים ומשלימים תוך התרת חסמים, בענפים מסורתיים לצורך העלאת הפיריון ואיכות התעסוקה כגון- שעות וימי עבודה, עבודה מרחוק, פרילנסרים, עצמאים, 4 WEEK DAY, כלכלת הפלטפורמה ועוד.	ארגונים בתעשייה המסורתית, מסחר ושירותים בעיקר.	בפיתוח

מהלך

אזורים

תוצאות ומדדים:

פיתוח דשבורד אזורי ראשוני

יעדים- עלייה בפריון האזורי בהתאם למדדי הפריון שיפותחו

נדרש לפתח מדדים לאזורי ייחוס

קהל היעד:

אשכולות, רשויות מקומיות ואזורים

רציונל: אתגר התעסוקה והפריון המכליל בישראל מנוהל ברמת המדינה. היעדים נגזרים ברמה הלאומית, ללא אבחנה בשוני בין אזורים שונים, במאפיינים ובדרכי הפעולה האפקטיביות. לפי תפיסה שקידם ה-OECD אתגרי התעסוקה זוכים לטיפול כולל אפקטיבי יותר ברמה האזורית. בישראל תפיסה זו איננה אומצה באופן רשמי והיא אחת המדינות היחידות ב-OECD ללא מדרג שלטון אזורי. היעדרו של גורם אזורי אחד המתכלל מענים, יעדים, תקציבים מביא לכך שהמדיניות והמשאבים אינם מותאמים לבעיות ולהזדמנויות שיש בכל אזור.

פעולות רחב

דשבורד אזורי

פתרונות חדשניים / תוכניות

יחידות
אסטרטגיות
לקידום
תעסוקה
בראייה אזורית

מודל One
Stop Shop
האזורי

תיאור קצר של המהלך

קידום תעסוקה והעלאת הפריון ברמה האזורית באמצעות בניית אסטרטגיה אזורית הוליסטית צופה פני עתיד ורלוונטית לאזור הגאוגרפי, באמצעות גוף (מרכזי תעסוקה אזוריים) אשר מרכז את כל השירותים לאזרח במקום אחד, מציף צרכים להתוויית המדיניות והאסטרטגיה האזורית, מנחה ומציב יעדים לגופים המקומיים ומקשר ביניהם לגופים אזוריים ולאומיים אחרים.

תוכניות

תוכניות במהלך - אזוריות

שם התוכנית (כולל שלב ב-DNA)	תיאור ומטרת התוכנית	אוכלוסיית היעד (התייחסות לפוטנציאל ככל הניתן)	מדדי תוצאה מרכזיים (אינדיקטורים / שנתיים)
יחידות אסטרטגיות לקידום תעסוקה בראיה אזורית D N A	העברת האחריות להנחיה, פיקוח ובקרת הפעילות לקידום שוק העבודה ברמה המקומית מהרמה הלאומית לרמה האזורית. הקמת שולחן של כלל מקבלי ההחלטות בראיה תכנונית וביצועית של בניית שוק התעסוקה ברמה האזורית. דגש על נציגות של משרדי הממשלה בראיה רחבה – עבודה, חינוך, כלכלה, פנים, רווחה, שיכון, תחבורה ועוד.	אזורים במיקוד	בפיתוח

מהלך

תשתיות לאקו-סיסטם תעסוקה ופריזון

תוצאות ומדדים: בפיתוח עם מכון אהרון

מדדי תפוקה- הנגשה ושימוש בפלטפורמות דאטה, דשבורדים, מתודולוגיות מדידה שיפותחו: בתכניות תבת, בשדה (משרדי ממשלה, ארגונים העוסקים בתחום התעסוקה), אצל לקוחות הקצה.

מדדי תוצאה- פיתוח מדדי יעילות ואינטגרציה של פעילות השחקנים באתגר התעסוקה והפריזון.

קהל היעד:

משרדים שותפים

קהלי היעד של התוכניות במהלכים המשלימים.

רציונל: שחקנים רבים פועלים באקו סיסטם הממשלתי בתחום התעסוקה והפריזון המכליל בהיבטים שונים: מתן שירותים, תכנון מדיניות ותקציב, מחקר ומידע.

סך ההוצאה על תחום התעסוקה (לא כולל דמי אבטלה) הינו 3.35 מיליארד (מתוך עיבוד נתוני תקציב המדינה ל-2022).

חוסר סנכרון בין השחקנים השונים במענים לצד היעדר נתונים ומדידה אחידה המאפשרים קבלת תמונת מצב רחבה בתחום התעסוקה והפריזון המכליל, מוביל לכפל במענים ולחוסר יעילות של המערכת.

פעולות רחב

המהלך מקדם פעולות רחביות

פתרונות חדשניים / תוכניות

קהילות ידע לחיבור האקו סיסטם

אופטימיזציה של משאבים

דאטה – תעסוקה ופריזון

תיאור קצר של המהלך

על בסיס אותם עקרונות ששותפות ג'וינט-תבת הוקמה, בהבנה כי בעיות מורכבות נדרש לפתור יחד באמצעות קידום פעולות משותפות – מהלך זה נועד לתמוך במהלכי האתגר תוך:

- יצירת מרחב התנסות לפיתוח מענים ושירותים חדשניים

- יצירת הסכמות בנוגע לתוצאות, מדדים ויעדים אליהם נדרש לכוון על מנת להוביל להשפעה במסגרת האתגר

- קידום פעולות תומכות נוספות עבור המשרדים והארגונים בשדה התעסוקה והפריזון.

תוכניות

תוכניות במהלך – תשתיות לאקו-סיסטם

שם התוכנית (כולל שלב ב-DNA)	תיאור ומטרת התוכנית	אוכלוסיית היעד (התייחסות לפוטנציאל ככל הניתן)	מדדי תוצאה מרכזיים (אינדיקטורים / שנתיים)
דאטה  תכניות ממשיכות - skill-il תכניות חדשות: JOBI, שדרת המידע התעסקותי הממשלתי	פעולות לאיגום דאטה מכלל משרדי הממשלה לצורך מדידה ותיאום משותף של השירותים תשתית טכנולוגית לאיסוף ולהנגשת מידע בנושאי תעסוקה לצורך הכוון והשפעה על קבלת החלטות.	משרדי ממשלה, ארגונים מהשדה מחפשי עבודה, תלמידים/ות וחניכים במסגרות ותוכניות שונות באקו-סיסטם.	הקטנת ה mismatch בין היצע לביקוש. מדדים נוספים לתשתית הטכנולוגית בפיתוח.
אופטימיזציה של משאבים  תכניות חדשות: איזורי תעשייה בחברה הערבית	תיאום ותכלול בין הגופים השונים העוסקים בתעסוקה ופיריון למיצוי המשאבים הקיימים.	משרדים וגופים ממשלתיים	בפיתוח
קהילות ידע וחיבור האקו-סיסטם  תכניות ממשיכות - Employthech, דרך ארץ-קהילות	אימפלויטק- פיתוח מרחב חדשנות המחבר בין אתגרי עולם התעסוקה והפיריון ובין יזמות דרך ארץ - יצירת תשתיות למענים המעודדים תעסוקה איכותית בתוך המנגנונים הקהילתיים בקהילות שמרניות.	יזמים וארגונים מהשדה	בפיתוח

מנופי השינוי לאתגר (ישולבו כחלק ממהלך תשתיות לאקו סיסטם)

מערכת מידע- החלפת הספוט ופיתוח קונספט למערכת ארוכת הטווח בתפיסת הסאנדבוקס
יצירת בנק מדדים ומפה לאתגר ולמהלכים



תוצר שפה כלכלית משותפת ומוסכמת
הנגשת מידע- קהילות לאקו סיסטם
כנס מקצועי בנושא פיריון מכליל לכלל האקו סיסטם



מדיניות תפיסת תעסוקה אזורית
קביעת יעדים למרכיבי הפיריון
שדרת מידע תעסוקתי ממשלתי



פיתוח המהלכים החדשים בהתאם לגורמי ההשפעה על הפיריון בליווי של מכון אהרון
כניסה לעולמות ההון הפיזי
עיצוב פיתוח בתפיסת הסאנדבוקס



העמקת הקשר בין המשרדים בשותפות
סיור בחו"ל ללמידת פרקטיקות בתעסוקה, מפגשי בכירים
העלאת התיאום בפעולות הנעשות בין המשרדים מחוץ לשותפות



תקציב 2023



תעסוקה ופריזון מכליל

ג'וינט-תבת

תקציב

בסיס שותפות לפי מהלכים (אלפי ₪)

מהלך	הוצאות	התפלגות
למידה לאורך ציר החיים	7,880	23%
אזורים	1,000	3%
סנדבוקס	2,435	7%
תשתיות לאקוסיסטם	5,290	15%
פעולות רוחב לאתגר	3,365	10%
פיתוחים עתידיים	1,350	4%
צוות פיתוח	9,330	27%
מנהלה	3,900	11%
סה"כ תקציב הוצאות השותפות	34,550	100%

מקורות התקציב	הוצאות
תקציב בסיס 2023	30,000
יתרות 2022	4,550

תקציב

הוצאות לפי מהלכים (אלפי ₪)

מהלך	הוצאות	התפלגות
למידה לאורך ציר החיים	52,930	56%
אזריות	1,080	1%
סנדבוקס	14,560	15%
תשתיות לאקוסיסטם	6,510	7%
פעולות רוחב לאתגר	3,360	4%
פיתוחים עתידיים	1,350	1%
צוות פיתוח	10,000	11%
מנהלה	4,300	5%
סה"כ לאתגר	94,090	100%

תקציב

מקורות לפי חוזי ממשלה (אלפי ₪)

מקור	סה"כ	התפלגות
בסיס שותפות	34,550	37%
הרחבות	8,360	9%
חוזה חוץ שותפות	45,990	49%
תרומות	5,190	6%
סה"כ תקציב הכנסות	94,090	100%



תודה