

תופעת העובד המתיאש בישראל¹

בשלושת הרבעים הראשונים של 2007 עמד מספר המתיאשים מחיפוש עבודה על כ-47 אלף איש, שהם כ-1.6 אחוזים מכוח העבודה האזרחי². אנשים אלו, אף שאינם חלק מכוח העבודה, עדיין מחוברים חלקית לשוק העבודה, שכן הם עדיין מעוניינים לעבוד. לפיכך סביר שיעילותם של צעדי מדיניות המיועדים להגדלת שיעורי ההשתתפות תהיה גבוהה יותר בקרבם. ככל ששהיתם מחוץ לכוח העבודה מתארכת נחלש הקשר שלהם לשוק העבודה, ולפיכך קשה יותר לשלבם במעגל התעסוקה.

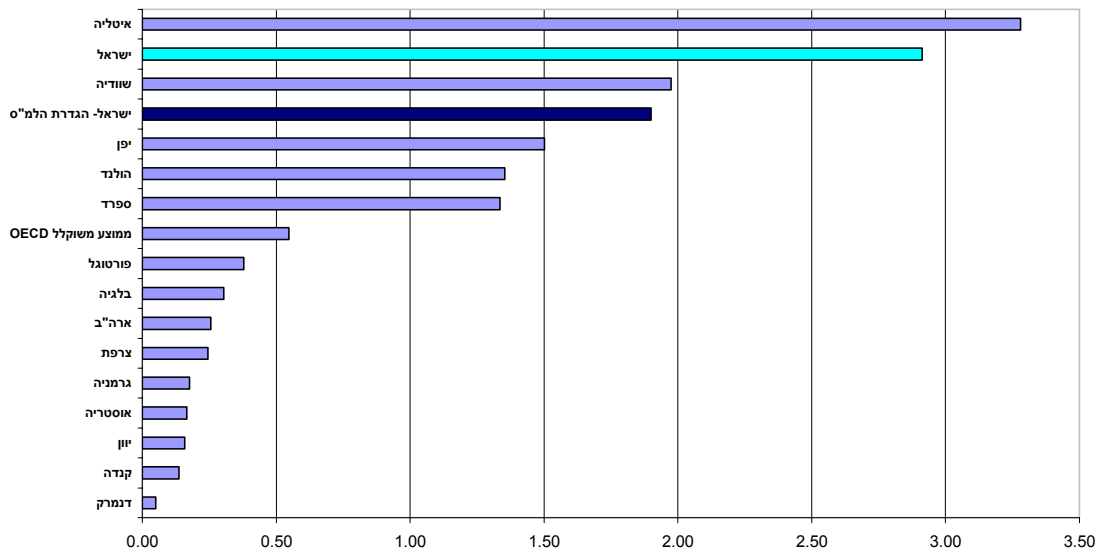
בישראל מגדירה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה את המתיאשים כדלקמן:

"כל בני 15 ומעלה אשר אינם בכוח העבודה האזרחי השבועי, אך חיפשו עבודה ב 12 החודשים שקדמו לפקידתם בסקר. הם מעוניינים לעבוד והיו יכולים להתחיל לעבוד בשבוע הקובע אילו הוצעה להם עבודה מתאימה ("זמינות לעבודה"). הם לא חיפשו עבודה ב-4 השבועות שקדמו לפקידתם בסקר מהסיבות הבאות: חושבים שאין עבודה המתאימה להם במקצוע או באזור המגורים שלהם, מבחינת שכר, שעות עבודה, עניין בעבודה; או בשל חוסר ניסיון או חוסר הכשרה מתאימה או קשיי שפה או שהגיל לא מתאים (צעיר מדי, מבוגר מדי)".

הגדרת המתיאשים אינה אחידה בכל המדינות: על פי כל ההגדרות, מתיאשים הם מי שרוצים לעבוד ואף על פי כן אינם מחפשים עבודה (כלומר נמצאים מחוץ לכוח העבודה) אך ההגדרות מתייחסות באופנים שונים לזמינות לעבודה ולסיבות לאי חיפוש עבודה. בישראל, כמו בארה"ב ובפיליפינים, אדם המעוניין לעבוד אך אינו מחפש נחשב למתיאש רק אם חיפש עבודה במשך פרק זמן מוגדר לפני כן – קריטריון חריג בהשוואה בין-לאומית.

איור 1

שיעור המתיאשים מקרב כח העבודה, גברים ונשים
בישראל ומדינות שונות¹ 2006



1. מתיאש מוגדר כאן כמי שנמצא מחוץ לכוח העבודה אך מעוניין לעבוד. הגדרה זו והמדינות המופיעות בהשוואה נבחרו בהתאם לזמינות הנתונים ולאחידות ההגדרה. המקור: בישראל נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ובמדינות OECD אתר OECD.statn (http://stats.oecd.org/wbos)

¹ מבוסס על: אסנת פלד וניצה קסיר, "תופעת העובד המתיאש בישראל", טרם פורסם.
² לפי הגדרת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

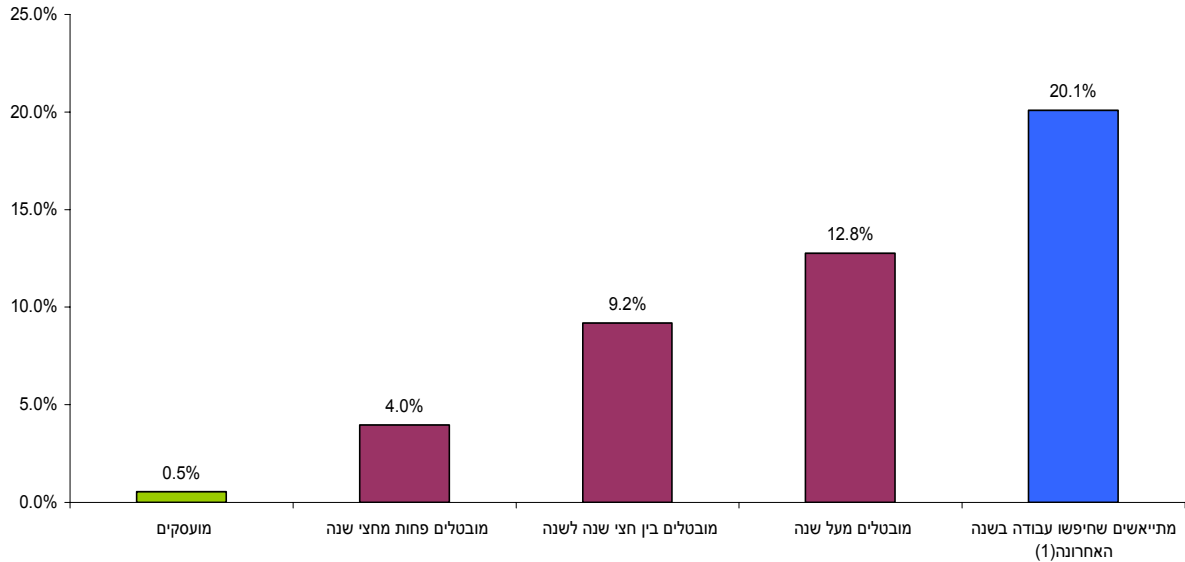
מבחינה של שיעור המתייאשים על פי ההגדרות השונות בשנים 2001 עד 2006 ניתן לראות כי ההבדלים בין ההגדרות מתבטאים בעיקר ברמות, ואילו ההתפתחות על פני זמן היא דומה למדי. שיעור המתייאשים על פי כולן הוא אנטי-מחזורי במידת-מה³. שכיחות גבוהה במיוחד של מתייאשים נמצאה בקרב אוכלוסיות חלשות (בעלי השכלה נמוכה, מבוגרים ובקרב המגזר הערבי).

השוואה בין-לאומית של שיעורי המתייאשים מכוח העבודה מלמדת כי שיעור המתייאשים בישראל גבוה יחסית. זאת בין היתר בשל שיעור האבטלה הגבוה יחסית, ההוצאה הנמוכה על מדיניות אקטיבית לעידוד תעסוקה והקריטריונים המחמירים יחסית לקבלת דמי אבטלה (ובמיוחד משך התקופה המירבית לקבלת דמי אבטלה, שהוא נמוך משמעותית בישראל בהשוואה למדינות אחרות).

מניתוח השינויים במצבם התעסוקתי של פרטים לפי סקרי כוח אדם ניתן לעמוד על השינויים במצבם התעסוקתי של הנדגמים על פני שנה וחצי, כלומר ניתן לבחון את מצבו התעסוקתי של אותו אדם ברביעים שונים⁴. נמצא כי ככל שנחלש הקשר לתעסוקה, כך גדלים הסיכויים להתייאש מחיפוש עבודה. כך בקרב מי שהיו מובטלים ברביע מסויים, הרי חלקם של המתייאשים גדול יותר בין אלו שהיו מובטלים מזה זמן רב מאשר בין אלה שהיו מובטלים זמן קצר. משמע שככל שמתארכת תקופת האבטלה גדל שיעור המתייאשים (איור 2)⁵.

איור 2

שיעור המתייאשים בהתאם לסטטוס התעסוקתי ברביע הקודם
2005-2006



(1) מתייאשים על פי הגדרת הלמ"ס

מקור: סקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודים מתוך מחקר בתהליך.

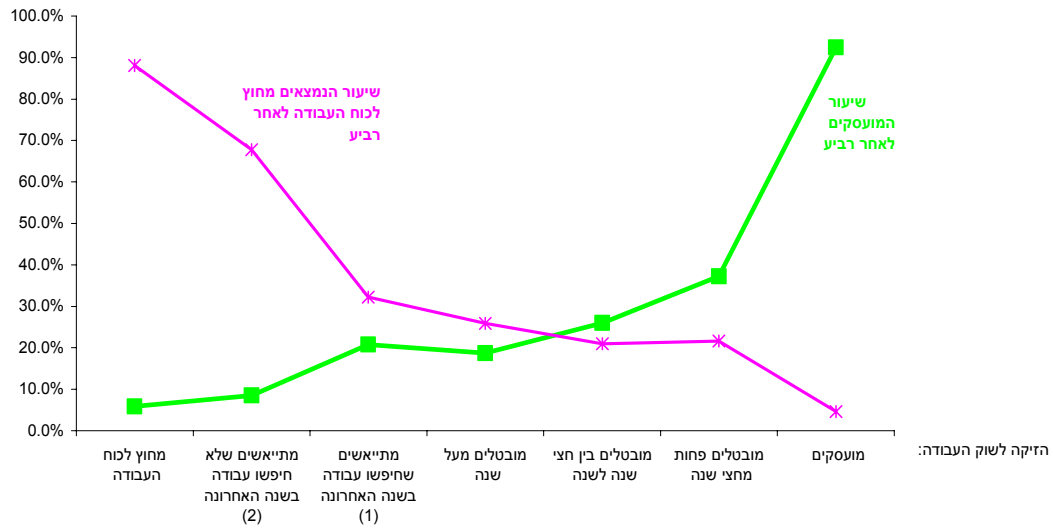
³ כך למשל, המיתאם בין שיעור המתייאשים (לפי הגדרת הלמ"ס) לבין שיעור האבטלה בפיגור הוא כ-30 אחוזים.
⁴ משקי הבית נדגמים בסקר כוח האדם ארבע פעמים: שתי דגימות ראשונות בשני רביעים עוקבים, ולאחר חצי שנה שתי דגימות נוספות בשני רביעים עוקבים. שיטה זו מאפשרת לזהות אנשים שנגמו מספר פעמים ולנתח את השינויים שחלו במצבם התעסוקתי.
⁵ אסנת פלד וניצה קסיר "עומק האבטלה בישראל", מחקר בתהליך.

זאת ועוד, ככל שנחלשת הזיקה לשוק העבודה, כך קטנים הסיכויים להשתלב בתעסוקה או בכוח העבודה, וגדלים הסיכויים להיפלט סופית משוק זה (איור 3): כצפוי, ניתן לראות כי חלק הארי של מי שהיו מועסקים ברביע מסויים, ממשיכים להיות מועסקים גם ברביע העוקב; מבין אלו שהיו מובטלים רק חלק קטן יותר יהיו מועסקים ברביע העוקב, ומקרב אלה שהיו מחוץ לכוח העבודה רק חלק זעום יהיה מועסק ברביע העוקב. מהצד האחר בולט ההבדל בין המתייאשים שחיפשו עבודה במשך השנה האחרונה (לפני שהפסיקו לחפש כי חדלו להאמין שימצאו עבודה מתאימה) לבין מתייאשים שלא חיפשו עבודה במשך השנה האחרונה: מבין הראשונים רק כ-30 אחוזים איבדו את הרצון לעבוד לעומת כ-70 אחוזים מבין האחרונים.

מכאן שלגבי המתייאשים חשוב לנצל את "חלון ההזדמנויות" ולנקוט צעדים לעידוד השתתפותם בכוח העבודה לפני שהם מאבדים את הרצון לעבוד ועלולים להיפלט סופית משוק העבודה. לצורך כך חשוב להרחיב את המדיניות האקטיבית לעידוד תעסוקה, שהיקפה אינו מספק. יעילות התוכניות תגדל ככל שהן יפנו לקהל יעד שעדיין לא התנתק משוק העבודה. כך למשל, ראוי להרחיב את תוכנית "אורות לתעסוקה" - המיועדת (כמו קודמתה, תוכנית מהל"ב) כיום רק למקבלי גמלה להבטחת הכנסה, שרובם שכבר התנתקו משוק העבודה - כך שיתאפשר גם למתייאשים שאינם מקבלי הבטחת הכנסה להשתתף בה וליהנות מיתרונותיה. כמו כן יש מקום להרחיב את התוכניות להכשרה מקצועית, שצומצמו מאוד בשנים האחרונות, כדי לאפשר התאמה טובה יותר בין כישוריהם של המובטלים לכישורים הנדרשים בשוק העבודה ולמנוע פרישה מכוח העבודה.

איור 3

**שיעור המועסקים ושיעור הנמצאים מחוץ לכוח העבודה (ברביע העוקב)
מתוך קבוצות אוכלוסייה הנבדלות זו מזו מבחינת הזיקה לשוק העבודה
2005-2006**



(1) מתייאשים על פי הגדרת הלמ"ס.

(2) אנשים הנמצאים מחוץ לכוח העבודה ומעוניינים לעבוד. אנשים אלו אינם מתייאשים לפי הגדרת הלמ"ס אולם קבוצה זו משלימה את הגדרת הלמ"ס להגדרה המקובלת במדינות רבות.

המקור: סקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודים מתוך מחקר בתהליך.