

# שוק העבודה בישראל 2020 על רקע משבר הקורונה: מבט-על

**נעם זונטג, גיל אפשטיין ואבי וייס**

פרק מתוך דוח מצב המדינה 2020

---

ירושלים, טבת תשפ"א, דצמבר 2020

## מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

מרכז טאוב נוסד ב-1982 ביוזמתם של הרברט מ' סינגר, הנרי טאוב וארגון הג'וינט האמריקאי. המרכז ממומן באמצעות קרן צמיתה שהוקמה על ידי קרן הנרי ומרלין טאוב, קרן הרברט ונל סינגר, ג'ין וג'ון קולמן, קרן משפחת קולקר-סקסון-הלוק, קרן משפחת מילטון א' ורוזלין ז' וולף וארגון הג'וינט האמריקאי.

מרכז טאוב מעמיד בפני מקבלי ההחלטות המובילים בארץ ובפני הציבור הרחב תמונה כוללת, המשלבת בין הממדים החברתיים והכלכליים בהתוויית המדיניות הציבורית. הצוות המקצועי של המרכז וצוותי המדיניות הבין-תחומיים, הכוללים חוקרים בולטים בתחומם באקדמיה ומומחים מובילים בתחומי המדיניות, עורכים מחקרים ומעלים חלופות למדיניות בנושאים חברתיים-כלכליים מרכזיים העומדים על סדר היום במדינה. המרכז מציג ניתוחים אסטרטגיים לטווח ארוך והערכות של חלופות למדיניות בפני הציבור ובפני מקבלי ההחלטות על ידי כתבות בתקשורת, תוכנית פרסומים פעילה, כנסים ופעילויות אחרות בישראל ובחו"ל.

פרסום זה, ככל פרסומי המרכז, הוא על דעתם ואחריותם של מחבריו בלבד. אין בו כדי לחייב את המרכז, את חבר הנאמנים שלו, את עובדיו האחרים ואת התומכים בפעולותיו.

כתובת המרכז: רחוב האר"י 15, ירושלים

טלפון: 02-567-1818

פקס: 02-567-1919

דואר אלקטרוני: [info@taubcenter.org](mailto:info@taubcenter.org)

אתר אינטרנט: [www.taubcenter.org.il](http://www.taubcenter.org.il)

# שוק העבודה בישראל 2020 על רקע משבר הקורונה: מבט-על

נעם זונטג, גיל אפשטיין ואבי וייס

בשנת 2020 חוו שוקי העבודה בעולם טלטלה משמעותית בעקבות התפרצות מגפת הקורונה. הנחיות הריחוק החברתי שנועדו לצמצם את הפצת המגפה צמצמו את הפעילות הכלכלית במידה ניכרת, וכתוצאה מכך פגעו ברווחיות העסקים ובשוקי העבודה. גם ישראל, שנכנסה למשבר עם שוק עבודה איתן, שיעורי אבטלה נמוכים מאוד ושיעורים גבוהים של תעסוקה והשתתפות בכוח העבודה, ספגה פגיעה קשה עקב המשבר התעסוקתי שיצרה המגפה. הפגיעה בשוק העבודה הייתה קשורה ככל הנראה לחששות צרכנים מחשיפה לנגיף, לירידה בביקושים המקומיים עקב קיטון בהכנסות משקי הבית, לירידה בביקושים לייצוא ולעלייה באי הוודאות, לרבות אי ודאות בהקשר התעסוקתי (אחדות, גרא, זוסמן וקמינצקי, 2020). על אף פיתוח החיסונים למחלה ותחילת הפצתם בסוף 2020, המשבר התעסוקתי אינו צפוי להסתיים בקרוב ותהליך החזרה של המשק למצב של תעסוקה מלאה עשוי להימשך מספר שנים. בהתאם להערכות משרד האוצר, שיעור האבטלה הרחב<sup>1</sup> הממוצע ב-2020 יעמוד על מעט יותר מ-15%<sup>2</sup>, וברבעון האחרון של 2021 שיעור זה יעמוד על 7.2% על פי התרחיש האופטימי ועל 10.2% על פי התרחיש הפסימי.<sup>3</sup>

---

\* נעם זונטג, חוקר, מרכז טאוב; פרופ' גיל אפשטיין, חוקר ראשי, מרכז טאוב והמחלקה לכלכלה, אוניברסיטת בר-אילן; פרופ' אבי וייס, נשיא מרכז טאוב והמחלקה לכלכלה, אוניברסיטת בר-אילן. אנו מודים לפרופ' בנימין בנטל ולפרופ' אלכס וינרב על הערותיהם המועילות.

- 1 ההגדרה הרחבה כוללת גם את קבוצת העובדים שפוטרו במהלך המשבר ואינם מחפשים עבודה.
- 2 ראו [תחזיות מאקרו-כלכליות](#) באתר אגף הכלכלן הראשי במשרד האוצר.
- 3 ראו המצגת של אגף הכלכלן הראשי במשרד האוצר, [תמונת מצב שוק העבודה](#), כנס אלי הורוביץ, דצמבר 2020. לסקירה רחבה של ההשלכות המאקרו-כלכליות של המשבר ראו בנטל ושאמי, 2020.

על רקע התפרצות המשבר התקבלה החלטת מדיניות המאפשרת למעסיקים להוציא עובדים לחופשה ללא תשלום (חל"ת), תוך שהעובדים זכאים בתקופה זו לדמי אבטלה ללא צורך בפיטוריהם או בנייתוק הקשר החוזי בין העובדים למעסיקיהם. על רקע חוסר הוודאות והירידה בפעילות הכלכלית, מעסיקים רבים בחרו להשתמש באפשרות זו של הוצאת העובדים לחופשה זמנית ללא תשלום. השימוש הנרחב בכלי זה יצר מציאות חדשה שבה המדדים המקובלים לתיאור שוק העבודה, ובפרט שיעור האבטלה, איבדו מהרלוונטיות שלהם בתקופת המשבר. הדבר נובע מכך שהעובדים ששוהים בחל"ת באופן זמני, לעיתים אף במשך חודשים רבים, אינם מוגדרים כמובטלים משום שהם לא פוטרו ממקום עבודתם ועדיין קשורים למעסיק במובן זה שהם אמורים לשוב לעבודתם בתום תקופת החל"ת. קבוצה נוספת של עובדים שתעסוקתם נפגעה בתקופת המשבר ואינה באה לידי ביטוי בשיעור האבטלה הם העובדים שפוטרו במהלך המשבר ואינם מחפשים עבודה. כמקובל, קבוצה זו אינה נכללת בשיעור האבטלה שכולל בהתאם להגדרתו רק את העובדים שמחפשים עבודה באופן פעיל. למעשה, עיקר ההשפעה של המשבר על שוק העבודה, בייחוד בתקופות שבהן הונהגו כללים מחמירים של ריחוק חברתי, באה לידי ביטוי בשיעור הגבוה של עובדים שנעדרו מעבודתם באופן זמני.

הנתונים לגבי שוק העבודה בישראל נאספים על ידי שלושה גורמים רשמיים: הלמ"ס (בסקר כוח אדם ובסקרים אחרים), המוסד לביטוח לאומי ושירות התעסוקה. קובצי הנתונים של שלושת הגורמים הללו אינם זהים, אולם המגמות העיקריות שעולות מהם דומות בדרך כלל. הפערים בין נתוני הביטוח הלאומי, נתוני שירות התעסוקה ונתוני הלמ"ס נובעים בעיקר מהבדלים מהותיים בהגדרות. בעוד ששני הראשונים הם קבצים מינהליים המיועדים בעיקר לביצוע התפקיד של הגופים המנהלים אותם, קובצי הלמ"ס מבוססים על הגדרות הסטטיסטיות הרשמיות ומיועדים בין היתר למטרות מחקר. כדי לשמור על אחידות לאורך הפרק בחרנו להתבסס על נתוני הלמ"ס, שעושר המשתנים שלהם מאפשר לנתח את שוק העבודה ולעמוד על השלכות שלו על החברה הישראלית באופן מיטבי.<sup>4</sup> מאחר שבעת כתיבת פרק זה המשבר עדיין בעיצומו הוא משקף את המציאות בשעת כתיבתו בלבד, ויש להביא בחשבון שהיא עשויה להשתנות בהתאם לאופן התפתחותו.

4 בפרט, דיווחי הלמ"ס המבוססים על סקרי כח האדם מאפשרים הבחנה בין שלוש קבוצות של בלתי מועסקים: א) המובטלים ה"קלסיים" (אנשים השייכים לכח העבודה אך אינם מועסקים), ב) הנעדרים זמנית (לפחות שבוע) ממקום עבודתם עקב נסיבות הקשורות במשבר הקורונה ו) קבוצת האנשים שהיו מועסקים לפני המשבר אך כתוצאה מהמשבר אינם מועסקים ואינם מחפשים עוד עבודה ("המתייאשים"). קטגוריות אלה שונות מההבחנה של הביטוח הלאומי העוסקת במקבלי דמי אבטלה (ראה בנטל ושאמי 2020) או מחפשי העבודה הנרשמים בשירות התעסוקה. במיוחד, לא כל הנעדרים זמנית ממקום עבודתם הם בחל"ת ולא כל מי שבחל"ת זכאי לדמי אבטלה.

## שוק העבודה בישראל 2020: תמונת מצב

ערב התפרצות מגפת הקורונה שוק העבודה בישראל היה הדוק, איתן ובמצב של תעסוקה מלאה או קרוב לכך (פוקס ווייס, 2018; פוקס ואפשטיין, 2019). בסוף הרבעון הרביעי של שנת 2019, הרבעון האחרון לפני פרוץ המשבר, שיעור הלא-מועסקים בגילי העבודה העיקריים (25–64) היה בשפל ועמד על 3.3%<sup>5</sup>. שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה ושיעורי התעסוקה היו גבוהים ויציבים ועמדו על 81% ו-78% בהתאמה. השכר הריאלי המשיך לעלות בדומה לשנים האחרונות ועלה בכ-3% בשנה שקדמה למשבר. אחוז המשרות הפנויות אמנם ירד באופן מתון מ-3.6% בסוף 2018 ל-3.4% בסוף 2019, אך עדיין היה גבוה עד פרוץ המשבר.

בעקבות התפרצות המגפה ונקיטת צעדי הריחוק החברתי המחמירים במהלך חודש מרץ ספג שוק העבודה הישראלי טלטלה קשה. בתחילת המשבר, מאמצע מרץ עד אמצע מאי, יושמו בישראל הנחיות מחמירות לריחוק חברתי שצמצמו את הפעילות הכלכלית במידה ניכרת והובילו להשבתה של חלקים גדולים במשק הישראלי. עובדים רבים הוצאו לחל"ת לזמן לא מוגדר ועובדים רבים מהמגזר הציבורי יצאו לחופשות כפויות בתשלום. בהתאם למציאות זו, בחודש אפריל, המאפיין את שיאו של החלק הראשון של המשבר ("הגל הראשון"), כ-31% מהעובדים נעדרו מעבודתם מסיבות הקשורות למשבר הקורונה, נוסף על כ-3% המובטלים.<sup>6</sup>

מאמצע מאי ועד אמצע ספטמבר הונהגו הקלות בהנחיות הריחוק החברתי, מוסדות החינוך שבו לפעול וחלקים ניכרים מהמשק חזרו לפעילות מלאה או קרוב לכך. בתקופה זו, חלק גדול מהעובדים שנעדרו זמנית מעבודתם בתקופת ההנחיות המחמירות שבו לעבודתם, אולם במקביל חלה עלייה בשיעור האבטלה, שהגיע באוגוסט ל-4.5%. עם זאת, ענפים מסוימים – במיוחד אלה הכרוכים לרוב בקרבה פיזית רבה בין אנשים (למשל ענפי התרבות והתעופה) – נותרו מושבתים בחלקם הגדול גם בתקופה זו.

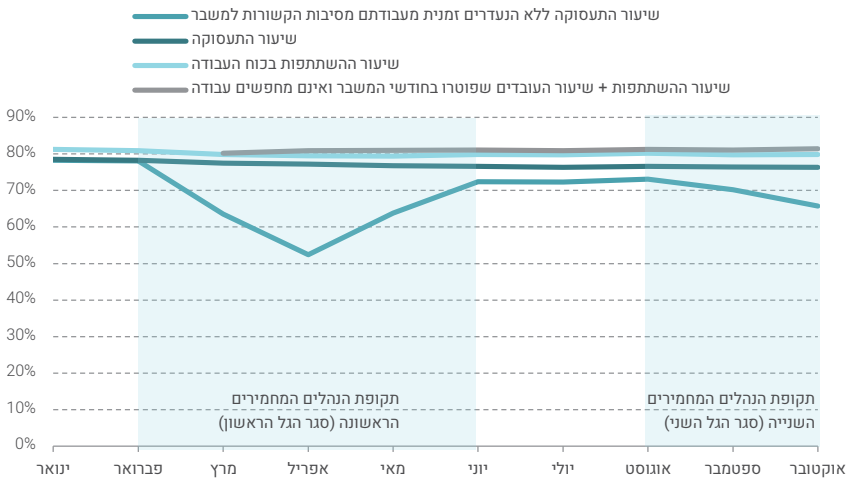
העלייה בשיעורי התחלואה הובילה שוב לנקיטת הנחיות ריחוק מחמירות מאמצע ספטמבר (תקופת החגים) עד אמצע אוקטובר, ולאחר מכן הקלה הדרגתית בהנחיות. מבנה זה של עליות וירידות ברמת הריחוק החברתי הנדרש קשור לעליות ולירידות בשיעורי התחלואה ("גלים") וייתכן שהוא יחזור על עצמו שוב בהמשך.

5 אם לא צוין אחרת, נתוני התעסוקה בפרק זה מתייחסים לגילי העבודה העיקריים, 25–64.

6 על פי הלמ"ס, עובדים שנעדרו מעבודתם באופן זמני בעקבות המשבר הם עובדים שנעדרו במשך כל השבוע הנסקר בעקבות צמצום בהיקף העבודה, סכסוך עבודה, שביתה או השבתה. קבוצה זו אינה כוללת את העובדים שנעדרו מעבודתם מסיבות אחרות, כגון מילואים, חופשת לידה וכדומה.

תרשים 1 מתאר את שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה ושיעורי התעסוקה על פי קבוצות העובדים שתעסוקתם נפגעה במהלך המשבר. כפי שניתן לראות בתרשים, בעוד שבחודשים הראשונים של המשבר הפגיעה בשוק העבודה באה לידי ביטוי בעיקר בגידול בשיעור העובדים שנעדרו מעבודתם באופן זמני, החל ממאי ירד שיעורם במידה ניכרת במקביל לעלייה בשיעור האבטלה.<sup>7</sup> שיעור ההשתתפות בכוח העבודה, שירד בין פברואר למרץ בנקודת אחוז אחת, לא השתנה משמעותית בחודשים מרץ עד אוקטובר. בחודשים ספטמבר ואוקטובר, תקופת הסגר השני, חלה שוב עלייה בשיעור הנעדרים מהעבודה באופן זמני בעקבות המשבר, אולם עלייה זו הייתה מתונה לעומת העלייה שאפיינה את תקופת הסגר הראשון.<sup>8</sup>

### תרשים 1. שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ושיעור התעסוקה לפי קטגוריות העובדים שתעסוקתם נפגעה בחודשים ינואר-אוקטובר 2020, גילאי 25-64



\* שיעור התעסוקה ללא הנעדרים זמנית בעקבות המשבר כולל את העובדים שעבדו בפועל ללא העובדים שנעדרו זמנית מעבודתם מסיבות הקשורות לקורונה. מגד, שיעור תעסוקה זה כן כולל את העובדים שנעדרו מעבודתם מסיבות אחרות שאינן קשורות למשבר, כגון חופשה, מילואים וכדומה.  
מקור: זונטג, אפשטיין ווייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס, סקר כוח אדם

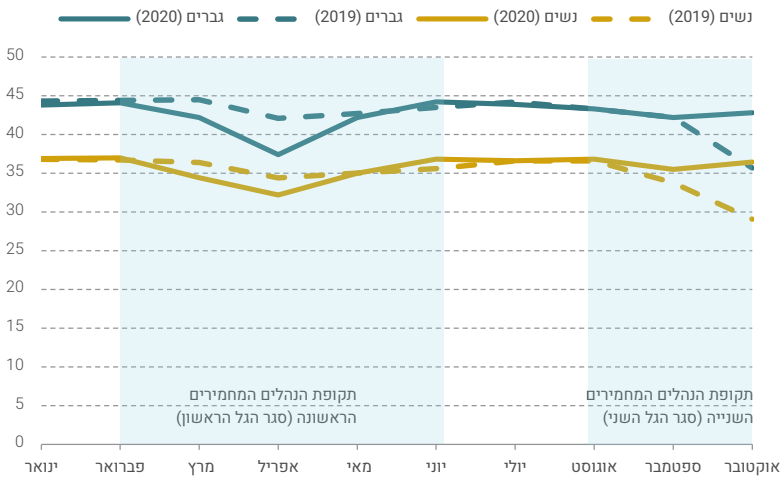
7 שיעור האבטלה מתואר בתרשים 1 כהפרש בין העקומה המייצגת את שיעור התעסוקה לבין העקומה המייצגת את שיעור ההשתתפות בכוח העבודה.

8 התרשימים בפרק זה מבוססים על נתוני סקר כוח אדם ללא מדגמים קבועים, כלומר ללא דיירי מוסדות והפזורה הבדואית. לפירוט ראו את המבוא לסקר כוח אדם של הלמ"ס לשנת 2018 (הלמ"ס, 2020).

## שינויים במספר שעות העבודה השבועיות במהלך המשבר

השפעת המשבר על שוק העבודה לא הסתכמה רק בשיעור העובדים שתעסוקתם נפסקה וייתכן שהוא השפיע גם על ממוצע מספר שעות העבודה השבועיות. בתקופת הסגר הראשון חלה ירידה בממוצע מספר שעות העבודה של העובדים בישראל (תרשים 2). ירידה זו הגיעה לשיאה בחודש אפריל, כאשר ממוצע מספר שעות העבודה היה נמוך בכ-14% בהשוואה לחודש פברואר, טרם השפעת המשבר, וב-9% בהשוואה לאפריל 2019. הירידה בממוצע מספר שעות העבודה בין אפריל 2019 לאפריל 2020 הייתה גבוהה יותר בקרב הגברים (11%) מאשר בקרב הנשים (6%). גם בחודשים מרץ ומאי ממוצע מספר שעות העבודה היה נמוך יחסית. אולם בתקופת הסגר השני, ובייחוד בחודש אוקטובר, ממוצע מספר שעות העבודה היה גבוה ביחס לאוקטובר 2019. מאחר שמספר שעות העבודה מושפע ממשנתנים נוספים שאינם קשורים למשבר, כגון החגים ומספר ימי השבתון שהיו בכל חודש, קשה לומר בנחרצות באיזו מידה השינויים שחלו בו קשורים למשבר עצמו והאם הפער בין התנודות בין הסגר הראשון והשני נובע מאופיים של כל אחד מהסגרים או מהשפעות אחרות.

### תרשים 2. ממוצע מספר שעות עבודה בשבוע למועסק, ינואר-אוקטובר 2019 ו-2020

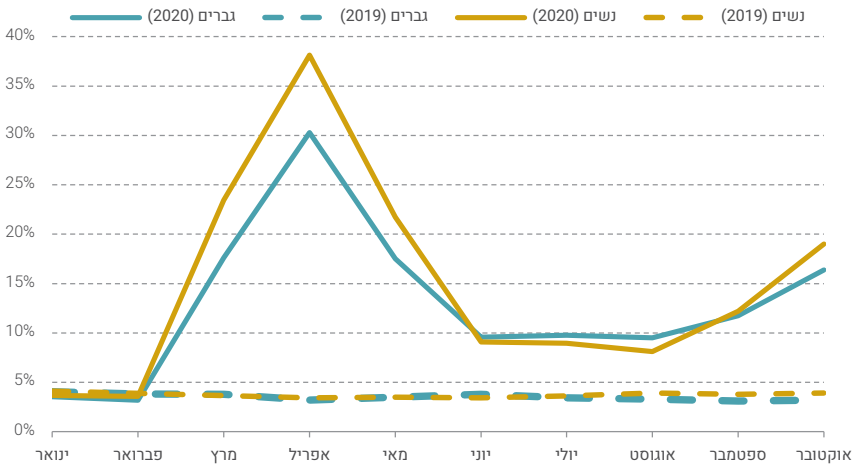


\* בקרב המועסקים שעבדו באותו שבוע, לא כולל מי שנעדרו מהעבודה באופן קבוע או זמני בשל משבר הקורונה. מקור: זונטג, אפשטיין ווייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס, סקר כוח אדם

## פילוח נפגעי המשבר בהיבט התעסוקתי

מבחינות רבות, הפגיעה בתעסוקה כתוצאה מהמשבר לא הייתה אחידה בקרב כלל העובדים במשק ומשתנים רבים השפיעו על ההסתברות להיפלט משוק העבודה באופן זמני או קבוע. מבחינה מגדרית, בחודשי המשבר הראשונים, שבהם נהגו נוהלי ריחוק קפדניים, שיעור הנשים שנעדרו זמנית מעבודתן מסיבות הקשורות למשבר היה גבוה משיעור הגברים (בוורס, 2020; משרד האוצר, 2020ב). פער זה היה עשוי לנבוע משיעור גבוה של נשים במקצועות העזר של ההוראה (עוזרי הוראה, מדריכים ותפקידים נלווים) שהוצאו לחל"ת בשיעורים גבוהים, או מכך שיותר נשים מגברים נעדרו מהעבודה כדי להיות עם הילדים בבית עקב סגירת מסגרות החינוך (שירות התעסוקה הישראלי, 2020). הפערים המגדריים שאפיינו את החודשים הראשונים של המשבר צומצמו בתקופת ההקלות בנוהלי הריחוק החברתי, והחל מחודש יוני שיעור הנעדרים מעבודתם והמובטלים היה מעט גבוה יותר בקרב הגברים (תרשים 3). בדומה למה שהתרחש בסגר הראשון, עם תחילתו של הסגר השני בספטמבר שיעור האבטלה הרחב עלה באופן חד יותר בקרב נשים מאשר בקרב גברים, ובאוקטובר השיעור בקרב הנשים היה גבוה ב-3 נקודות אחוז לעומת הגברים.

### תרשים 3. שיעור האבטלה הרחב בקרב המשתתפים בכוח העבודה בפילוח לפי מגדר, ינואר-אוקטובר 2019 ו-2020, גילאי 25-64



\* שיעור האבטלה הרחב בתרשים כולל את הבלתי מועסקים ואת הנעדרים זמנית מהעבודה מסיבות הקשורות למשבר, בהתאם להגדרות הלמ"ס.

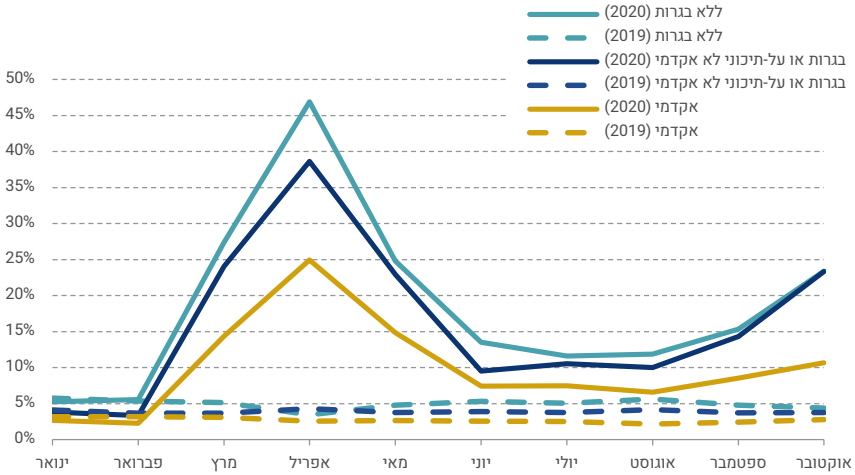
מקור: זונטג, אפשטיין ווייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס, סקר כוח אדם



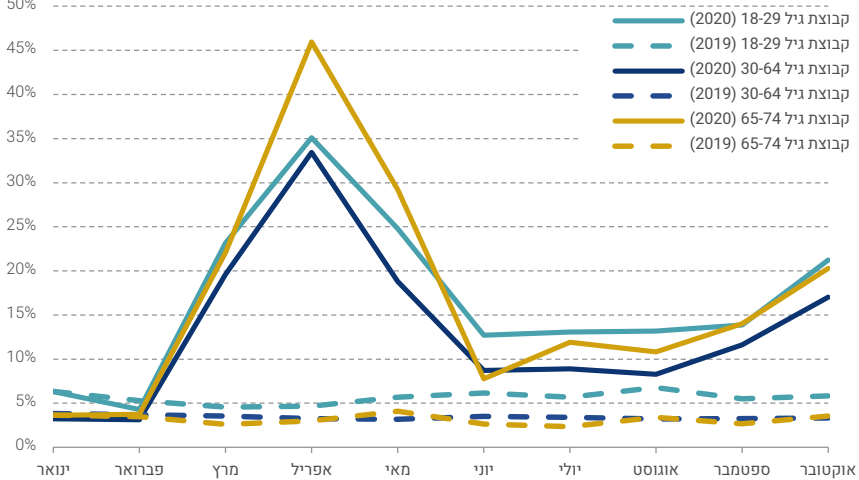
כאשר בוחנים את השינויים בשיעורי האבטלה עבור רמות שונות של השכלה, נראה שבמהלך המשבר, ובייחוד בתחילתו, הפערים בשיעורי התעסוקה בין בעלי רמות השכלה שונות התרחבו. בין פברואר לאפריל פגיעתו של המשבר הייתה חזקה יותר בקרב עובדים בעלי רמת השכלה נמוכה, שעקב יציאתם של רבים מהם משוק העבודה באופן זמני הירידה בשיעור התעסוקה שלהם הייתה חדה יותר מהירידה בשיעור התעסוקה של עובדים משכילים מהם (אחדות ואחרים, 2020;<sup>9</sup> משרד האוצר, 2020). בחודש יוני, עם תחילת ההקלות, ירדו שיעורי האבטלה שלהם והפער הצטמצם במידה ניכרת (תרשים 4). עם זאת מחודש ספטמבר, שבו החל הסגר השני, חלה שוב התרחבות של הפער.

מבחינת קבוצות גיל, פגיעת המשבר הייתה קשה במיוחד בקרב העובדים הצעירים ובקרב העובדים המבוגרים שחצו את גיל הפרישה (אחדות ואחרים, 2020). בחודשי המשבר הראשונים, הגידול בשיעור האבטלה הרחב היה חד יותר בקרב צעירים בני 18–29 ובקרב מבוגרים בני 65–74 בהשוואה לעובדים בגילי 30–64 (תרשים 5). הפערים בין קבוצות הגיל נותרו משמעותיים גם בתקופה שבה נוהלי הריחוק החברתי היו מקילים יחסית, במהלך יולי ואוגוסט, וכן בתקופת הסגר של הגל השני. אחד ההסברים האפשריים לפגיעה הקשה בתעסוקת המבוגרים היא השתייכותם לקבוצת סיכון או קרוב לכך מבחינת הגיל על פי הגדרות משרד הבריאות. ככל שנמשך המשבר גוברת הסבירות שחלק ניכר מהעובדים בקבוצה זו, שחלקם הוסיפו לעבוד גם לאחר שעברו את גיל הפרישה, ייפלטו משוק העבודה לצמיתות. אם תרחיש זה אכן יתקיים, כוח העבודה בישראל עשוי לאבד עובדים שאלמלא המשבר ייתכן שהיו ממשיכים לעבוד עוד מספר שנים.

**תרשים 4. שיעור האבטלה הרחב בקרב המשתתפים בכוח העבודה בפילוח לפי רמת השכלה, ינואר-אוקטובר 2019 ו-2020, גילאי 25-64**



**תרשים 5. שיעור האבטלה הרחב בקרב המשתתפים בכוח העבודה בפילוח לפי קבוצות גיל, ינואר-אוקטובר 2019 ו-2020**



\* שיעור האבטלה הרחב בתרשים כולל את הבלתי מועסקים ואת הנעדרים זמנית מהעבודה מסיבות הקשורות למשבר, בהתאם להגדרות הלמ"ס.

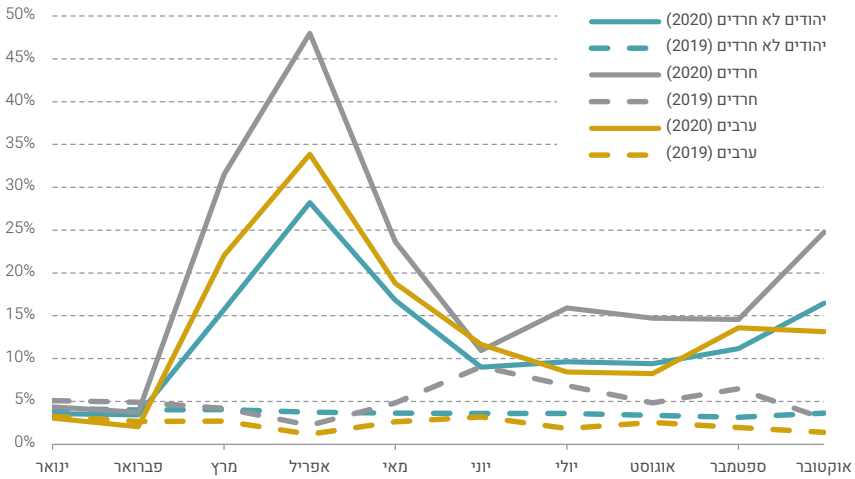
מקור לשני התרשימים: זונטג, אפשטיין ווייס, מרכז טאוב | נתונים לשני התרשימים: הלמ"ס, סקר כוח אדם

## השפעת המשבר על התעסוקה במגזר החרדי ובמגזר הערבי

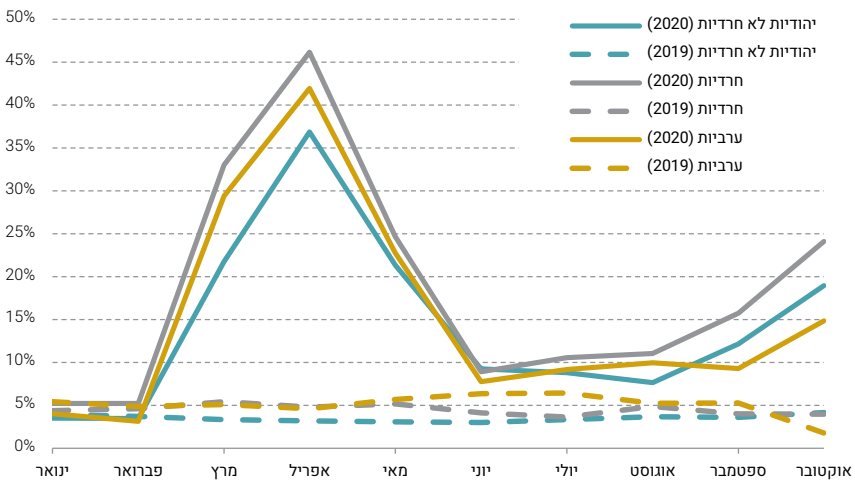
המשבר התעסוקתי שנוצר בעקבות התפרצות הקורונה פגע בעובדי המגזר החרדי בעוצמה רבה יותר משפגע ביהודים הלא-חרדים (אחדות ואחרים, 2020; משרד האוצר, 2020ב). ממצא זה נכון במיוחד עבור גברים חרדים, ששיעור האבטלה הרחב שלהם בחודש אפריל היה גבוה משמעותית מזה של היהודים הלא-חרדים (48% ו-28%, בהתאמה) והוסיף להיות גבוה יחסית גם בחודשים הבאים, לאחר שהונהגו ההקלות בסגר וכן בתקופת הסגר של הגל השני (תרשים 6). מחקר שעסק בדפוסי התעסוקה במגזר החרדי הצביע על כך שבמגזר זה, החלטת הגברים לצאת לעבודה במקום להמשיך בלימודיהם בישיבה נובעת במקרים רבים מאילוץ כלכלי (מלאך וגורבט, 2020). משברי עבר, כמו המשבר ב-2003 והקיצוצים בתקציבי המגזר ב-2013, לוו בכניסה של גברים ונשים חרדים לשוק העבודה. בדומה לכך, ייתכן שגם בעקבות משבר הקורונה צפויה עלייה בשיעורי התעסוקה או עלייה במספר שעות העבודה במגזר (הרמן וענבי, 2020).

בקרוב העובדים במגזר הערבי, לעומת זאת, התמונה מורכבת יותר. אמנם בחודשים הראשונים של המשבר שיעורי האבטלה במגזר זה היו גבוהים בהשוואה ליהודים הלא-חרדים (סומך ואחרים, 2020), אולם פער זה הצטמצם בחודשים שלאחר מכן, והחל מיוני שיעורי האבטלה במגזר הערבי, הן בקרב הגברים והן בקרב הנשים, היו נמוכים בחלק מהחודשים ביחס ליהודים הלא-חרדים (תרשימים 6 ו-7).

### תרשים 6. שיעור האבטלה הרחב של גברים בקרב המשתתפים בכוח העבודה בפילוח לפי מגזר, ינואר-אוקטובר 2019 ו-2020



### תרשים 7. שיעור האבטלה הרחב של נשים בקרב המשתתפים בכוח העבודה בפילוח לפי מגזר, ינואר-אוקטובר 2019 ו-2020



\* הנתונים עד אוקטובר 2020, הגדרת המגזר החרדי לפי הגדרה עצמית. שיעור האבטלה בתרשים כולל מלבד הבלתי מועסקים גם את העובדים שלא עבדו באופן זמני בעקבות המשבר. מקור לשני התרשימים: זונטג, אפשטיין ווייס, מרכז טאוב | נתונים לשני התרשימים: הלמ"ס, סקר כוח אדם

## פילוח נפגעי המשבר בתקופת ההקלות בהנחיות הריחוק על בסיס משתנים הקשורים לאופי התעסוקה

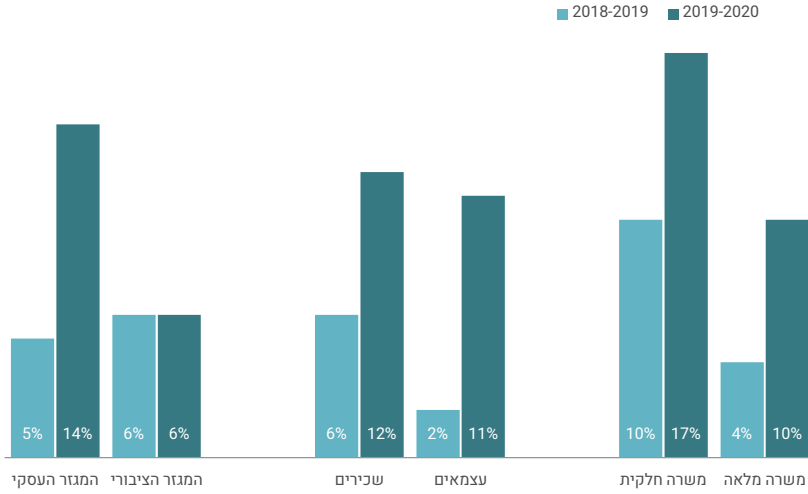
כאמור, בעוד שעובדים רבים נעדרו מעבודתם באופן זמני בתקופת ההנחיות המחמירות, קבוצה קטנה יותר של עובדים נותרה מחוסרת עבודה גם לאחר שהונהגו ההקלות בנוהלי הריחוק במאי. עבור רבים מקבוצה זו, הפגיעה בתעסוקה, אשר חרגה מתקופת זמן מוגבלת, עשויה להיות משמעותית יותר. תרשים 8 בוחן את אחוז הלא-מועסקים בחודש יוני בשנים 2019 ו-2020 בקרב מי שהיו מועסקים בחודש יוני בשנה הקודמת, על בסיס מאפייני התעסוקה של העובד בשנה הקודמת. הגדרת הלא-מועסקים בתרשים כוללת את מי שלא עבדו כלל בחודש יוני (לא במשרה מלאה ולא במשרה חלקית) והוגדרו בחודש זה כבלתי מועסקים או כמי שנעדרו זמנית מעבודתם עקב המשבר. התרשים מבוסס על נתוני סקרי כוח אדם בהתאם לשיטת הדגימה<sup>10</sup> הסוקרת את אותו נדגם באותו חודש בהפרש של שנה. הבחירה בחודש יוני נובעת מכך שמצד אחד מדובר בחודש המייצג את תקופת ההנחיות המקילות יחסית, ומצד שני אינו מושפע מהעונתיות בשוק העבודה המאפיינת את חודשי הקיץ.

מהתרשים עולה שהפגיעה בעובדים מהמגזר הציבורי הייתה מועטה ואת עיקר הפגיעה ספג המגזר העסקי (ראו גם אחדות ואחרים, 2020). עוד עולה כי הייתה עלייה ניכרת בשיעור העצמאים שתעסוקתם נפסקה ב-2020 ביחס ל-2019, הגבוהה משמעותית מהעלייה בקרב השכירים.<sup>11</sup> אשר להיקף המשרה, שיעור העובדים שתעסוקתם נפסקה בקרב מי שעבדו במשרה מלאה עלה באופן חד יותר ביחס לשיעורם בקרב מי שעבדו במשרה חלקית, אם כי בשתי הקבוצות שיעורי העובדים שתעסוקתם נפסקה בשנת 2020 (יוני 2020 ביחס ליוני 2019) היו גבוהים במידה ניכרת מהשיעורים המקבילים ב-2019.

10 שיטת הדגימה של סקר כוח אדם היא ברמת משק הבית וכוללת סקירה של כל פרט במשק הבית מגיל 15 ואילך במשך שמונה תקופות (חודשים): המשיבים נדגמים ארבעה חודשים ברציפות, בשמונת החודשים שלאחר מכן אינם נדגמים, ואז נדגמים שוב ארבעה חודשים ברציפות.

11 קבוצת הלא-מועסקים, הן בקרב השכירים והן בקרב העצמאים, כוללת רק את מי שלא עבדו כלל בחודש הרלוונטי (יוני 2019 או יוני 2020), למעט השכירים שהפכו בשנה זו לעצמאים והעצמאים שהפכו בשנה זו לשכירים.

**תרשים 8. שיעור הלא-מועסקים ביוני 2020 (2019) בקרב מי שהיו מועסקים ביוני 2019 (2018) בפילוח לפי מאפייני התעסוקה בשנה הקודמת, גילאי 25–64**



\* משרה מלאה מוגדרת כ-35 שעות עבודה שבועיות ומעלה.  
מקור: זונטג, אפשטיין ווייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס, סקר כוח אדם

# זרקור א

## פרדוקס השכר בתקופת הקורונה

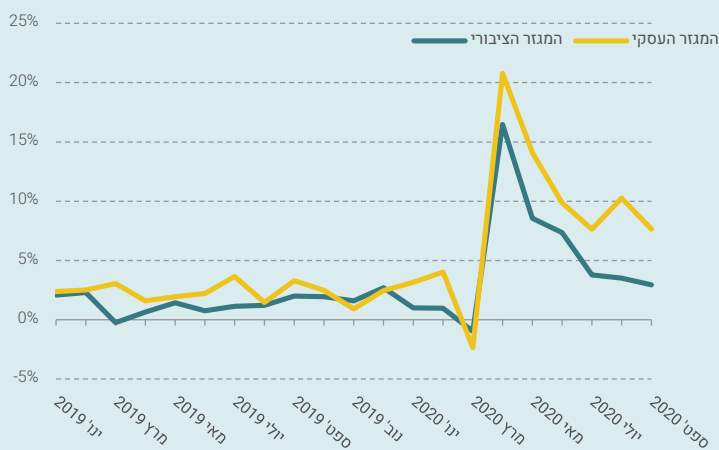
עליית השכר הריאלי בישראל שאפיינה את השנים האחרונות נמשכה גם ב-2019 ובתחילת 2020. בשנה שבין פברואר 2019 לפברואר 2020, החודש האחרון שנתוניו לא הושפעו מהמשבר באופן משמעותי, עלה השכר הריאלי הממוצע של השכירים במשק בכ-12.3%<sup>12</sup>. עליית שכר זו מצטרפת לעלייה המהירה מאז שנת 2014, שהסתכמה בשנים 2014-2019 בכ-16% עבור כלל השכירים במשק.

בעוד שבחודש מרץ, החודש שבו הוטל הסגר הראשון, חלה ירידה בשכר הריאלי הממוצע, באפריל חלה בו עלייה חריגה (תרשים 9). על מנת להבין את הפרדוקס הזה – שדווקא בזמן המגפה שפגעה בכלכלת ישראל ובכלכלת העולם כולו חלה עלייה גדולה בשכר – צריך לזכור כי חישוב השכר הממוצע מתייחס למועסקים שעבדו בפועל בכל חודש ואינו כולל את אלה שמסיבה זו או אחרת לא עבדו באותו חודש. על כן, שינויים ברמת השכר הממוצע מושפעים גם משינויים בתמהיל העובדים ולא רק משינויים בגובה השכר המשולם לעובד זה או אחר. העלייה החריגה באפריל קשורה לכך שחלק גדול מהעובדים שנעדרו מעבודתם בחודש זה השתכרו שכר נמוך יחסית (הלר, 2020; משרד האוצר, 2020). הסיבות לכך מגוונות. סיבה אחת היא כי רמות השכר בחלק מהענפים שנפגעו

12 נתוני השכר הריאלי מבוססים על נתוני בנק ישראל. הנתונים מנוכי עונתיות ומתייחסים לשכר חודשי ממוצע למשרת שכיר וללא התייחסות להיקף המשרה.

קשה יותר נמוכה יחסית, ושגם בענפים המאופיינים בשכר גבוה, שכרם של המפוטרים והנעדרים זמנית מעבודתם היה נמוך ביחס לממוצע הענפי (משרד האוצר, 2020א). סיבה אפשרית נוספת קשורה לפערים במספר שעות העבודה הממוצע ולכך שהעובדים שנעדרו מעבודתם נהגו לעבוד בדרך כלל פחות שעות בממוצע מאשר עובדים שהמשיכו לעבוד (משרד האוצר, 2020ג)<sup>13</sup>. בחודשים שלאחר אפריל היה השכר הריאלי במגמת ירידה, אולם גם בחודש אוגוסט, חודשים אחדים לאחר שהונהגו ההקלות בנוהלי הריחוק החברתי, ובספטמבר, שבו החל הסגר השני, השכר הריאלי היה גבוה בהשוואה לחודשים שקדמו למשבר, בייחוד במגזר העסקי.

### תרשים 9. שיעור השינוי בשכר הריאלי של שכירים במגזר העסקי ובמגזר הציבורי ביחס לחודש המקביל בשנה שעברה



\* השכר הריאלי הממוצע המופיע בתרשים מתייחס לשכר הממוצע של מי שעבדו בפועל בחודש הרלוונטי. על כן, נוסף על השינויים בשכר עצמו הוא מושפע גם מהשינויים בתמהיל העובדים. הנתונים מנוכי עונתיות, וכוללים עובדים במשרה מלאה או חלקית.  
מקור: זונטג, אפשטיין ווייס, מרכז טאוב | נתונים: בנק ישראל

13 המחקר של משרד האוצר השווה בין ממוצע שעות העבודה בדרך כלל של הנעדרים זמנית מהעבודה לבין ממוצע שעות העבודה בדרך כלל של אלה שעבדו באותו חודש, על בסיס נתוני סקר כוח אדם לחודש אוגוסט.



לעלייה החריגה בשכר הממוצע יש השלכות תקציביות רחבות, בין השאר על שכר המינימום ועל שכרם של עובדים בכירים. כדי למנוע את ההשלכות של העלייה המלאכותית בשכר הממוצע, ב-19 בנובמבר 2020 פורסם תזכיר חוק השכר הממוצע (הוראת שעה), התשפ"א-2020:

בעקבות משבר הקורונה, בשנה זו צפויה עלייה חדה בגובה השכר הממוצע במשק, אשר מחושב על ידי המוסד לביטוח לאומי בחודש ינואר על בסיס נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, וזאת בעקבות הירידה במספר העובדים הפעילים ומכיוון שהעובדים שיצאו לחל"ת או פוטרו – השתכרו לרוב משכורות נמוכות יותר מהשכר הממוצע במשק. כתוצאה מכך עלול להיווצר עיוות, עלויות תקציביות והשלכות שיקשו על המשק להשתקם ממשבר הקורונה. בהתאם, מוצע להקפיא את העדכונים המהותיים האמורים להתרחש עם פרסום השכר הממוצע במשק על ידי המוסד לביטוח לאומי בחודש ינואר 2021 [...].

## עבודה מרחוק

מעבר להשפעה על נתוני התעסוקה והשכר, למשבר הקורונה צפויות השלכות משמעותיות נוספות על שוק העבודה. אחת המרכזיות שבהן היא אימוץ פרקטיקת העבודה מרחוק עבור עובדים במשרות ובענפים שבהם הדבר אפשרי (מדהלה ובנטל, 2020). מגבלות הריחוק החברתי הביאו מעסיקים רבים ליישם טכנולוגיות של עבודה מרחוק ולהרחיב את יישומן בעסקים שכבר עשו בהן שימוש קודם לכן. במהלך המשבר אפשר סגנון עבודה זה לעסקים שבהם העבודה מרחוק אפשרית להמשיך ולתפקד גם בתנאים שמנעו מכלל העובדים או מחלקם להגיע למקום העבודה באופן סדיר. בסקר מצב העסקים שערך הלמ"ס בעקבות המשבר, 16.5% מהמעסיקים שאפשרו לעובדיהם לעבוד מרחוק השיבו שהיו מעוניינים להגדיל את שיעור ההעסקה מהבית במידה רבה או רבה מאוד (הלמ"ס, סקר מצב העסקים בעת התפשטות נגיף הקורונה, גל 3).<sup>14</sup>

העבודה מהבית מפחיתה את חשיבות הקרבה הגיאוגרפית בין מקום המגורים למקום העבודה, ובכך מקילה את הנגישות לתעסוקה איכותית בקרב תושבי הפריפריה הקרובה והרחוקה ובקרב בעלי מוגבלויות ומרחיבה את אפשרויות התעסוקה שלהם. כמו כן, העבודה מרחוק מצמצמת את העומס בכבישים ומאפשרת יותר גמישות בשעות העבודה, דבר העשוי להקל על עובדים הזקוקים לגמישות זו (למשל הורים לילדים). עם זאת, חלק מהמחקרים שהתפרסמו לאחרונה בעולם מצביעים על קשר שלילי בין עבודה מרחוק לבין מידת הפרודוקטיביות של העסק, בייחוד עבור עסקים מתחום הפיננסים (Xiao, 2020) ועבור חברות קטנות, שאינן מייצאות ואינן עוסקות במחקר ופיתוח (Monteiro, Straume & Valente, 2019). קשר זה טרם נבחן לגבי המשק הישראלי.

שיעורי העבודה מהבית לאורך המשבר, בייחוד בתקופת הסגר הראשון, היו גבוהים בענפי ההיי-טק והפיננסים ובמידה פחותה גם בתחום השירותים המקצועיים והטכניים (ראו מדהלה ובנטל, 2020, תרשים 3). בחברות ההיי-טק שיעור גבוה מהעובדים המשיך לעבוד מרחוק גם לאחר ההקלות בנוהלי הריחוק החברתי (מחודש מאי עד אוגוסט), ואולי אפשר ללמוד מכך על פתיחות גבוהה יחסית בענף לאופן עבודה זה.

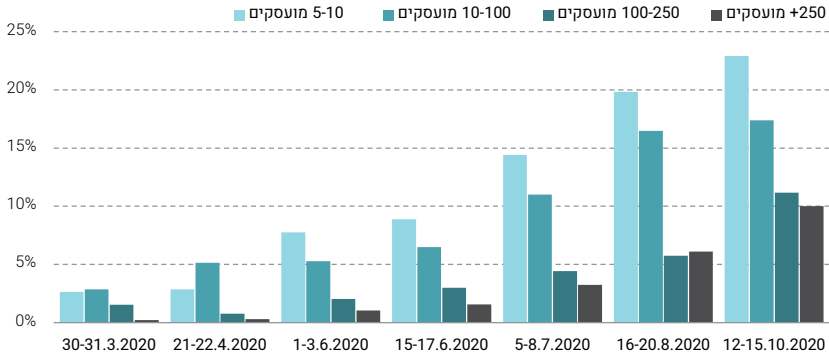
14 עם פרוץ משבר הקורונה החלה הלמ"ס לערוך סקרי בזק בקרב מעסיקים. בסקרים אלו נדגמו עסקים שבהם חמישה עובדים ומעלה בענפים נבחרים. המעסיקים נשאלו "כמה עובדים עבדו מהבית?", ללא קשר לשאלה איזה אחוז משעות העבודה שלהם הם עבדו מהבית. מאחר שהסקרים נערכו רק בשנת 2020 אין אפשרות להשוות את תוצאותיהם לנתוני שנים קודמות.

## התמודדות העסקים עם משבר הקורונה

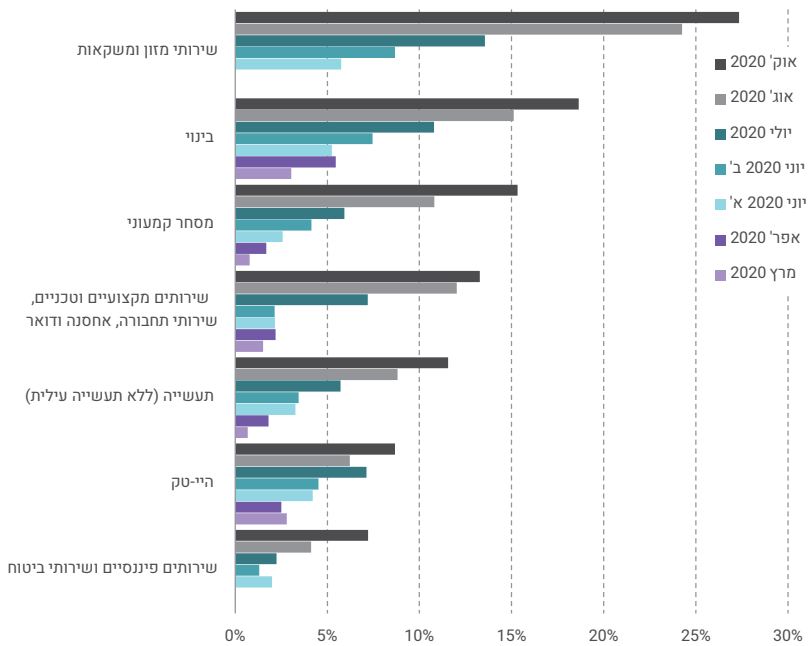
מעסיקים וענפים שונים התמודדו עם משבר הקורונה בדרכים שונות. עסקים שיכולים לקיים פעילות מלאה או חלקית על ידי עבודה מרחוק יכלו להשתמש באפשרות זו בתקופת המשבר ולצמצם באופן זה את השפעתו השלילית. חברות וענפים שבהם מקובלים חוזי שכר גמישים יכלו לבצע התאמות שכר. ייתכן גם שחלק מהחברות ניצלו את תקופת המשבר כדי לנקוט צעדי התייעלות שאינם קשורים דווקא בפגיעת המשבר עצמו. כפי שעולה מתרשים 10, העסקים הקטנים פיטרו אחוז גבוה יותר מעובדיהם לעומת עסקים עם מספר עובדים גדול יותר. כך, בסקר מצב העסקים שנערך באוקטובר, העסקים הקטנים שמעסיקים 5–10 עובדים דיווחו כי מאז תחילת המשבר פיטרו יותר מחמישית מהעובדים שהעסיקו ערב המשבר. באופן טבעי, ענפים שיכולים להתבסס על שיעור גבוה יותר של עבודה מרחוק, כגון ענפי ההיי-טק והפיננסים, פיטרו אחוז נמוך יחסית מעובדיהם (תרשים 11) ואחוז נמוך יותר מעובדיהם נעדרו זמנית מהעבודה (תרשים 12). לעומת זאת, בענף שירותי המזון והמשקאות פוטרו או התפטרו בתקופת המשבר כרבע מהעובדים לפי סקרי הלמ"ס (עד אוקטובר). למרות הפערים הגדולים בין הענפים, העלייה בשיעור המפוטרים כתוצאה מהמשבר באה לידי ביטוי בכלל המשק, לרבות בענפים שלא נפגעו באופן משמעותי מהנחיות הריחוק החברתי. הסיבות לכך הן ככל הנראה הירידה בביקושים, חוסר הוודאות שנוצר בתקופת המשבר והקושי לגייס הון, המשמעותי במיוחד עבור חברות הזנק או חברות אחרות בתחילת דרכן הזקוקות להון למימון פעילותן. עם זאת, חשוב לסייג ולומר שסקרי המעסיקים נערכו לראשונה במהלך המשבר, ולכן אין אפשרות להשוות את הממצאים העולים מהם לממצאים של שנים קודמות כדי להבין את הפערים ביחס לשנה שאינה שנת משבר.

תרשים 12 משווה את שיעור הנעדרים זמנית מעבודתם מסיבות הקשורות למשבר בשבועיים הראשונים של הסגרים במרץ ובספטמבר. מהתרשים עולה כי בחודש ספטמבר מעסיקים בענפי משק רבים פחות נטו להשתמש בכלי של הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום בהשוואה למרץ, בפער משמעותי. היות והעלייה בשיעור האבטלה המצומצם (ללא הנעדרים באופן זמני) בין מרץ לספטמבר עמדה על מעט יותר מנקודת אחוז אחת ושיעור ההשתתפות בכוח העבודה לא השתנה במידה ניכרת, ניתן לומר שהפגיעה התעסוקתית של הסגר השני, לפחות בתחילתו, הייתה חלשה בהשוואה לפגיעה בתחילתו של הסגר הראשון בחודש מרץ. ייתכן שפער זה מקורו בירידה מסוימת באי הוודאות סביב משבר הקורונה או לכך שהעסקים התרגלו לתפקד גם בתנאים החדשים. עם זאת, עשויות להיות לפער הזה גם סיבות אחרות, למשל כאלה הקשורות לעונתיות ולחגים. גם נתוני אוקטובר מצביעים על כך שהפגיעה בתעסוקה בסגר של הגל השני הייתה מתונה יחסית לפגיעה בגל הראשון.

### תרשים 10. שיעור המפוטרים מתחילת המשבר לפי מספר העובדים בעסק ותאריך הסקר

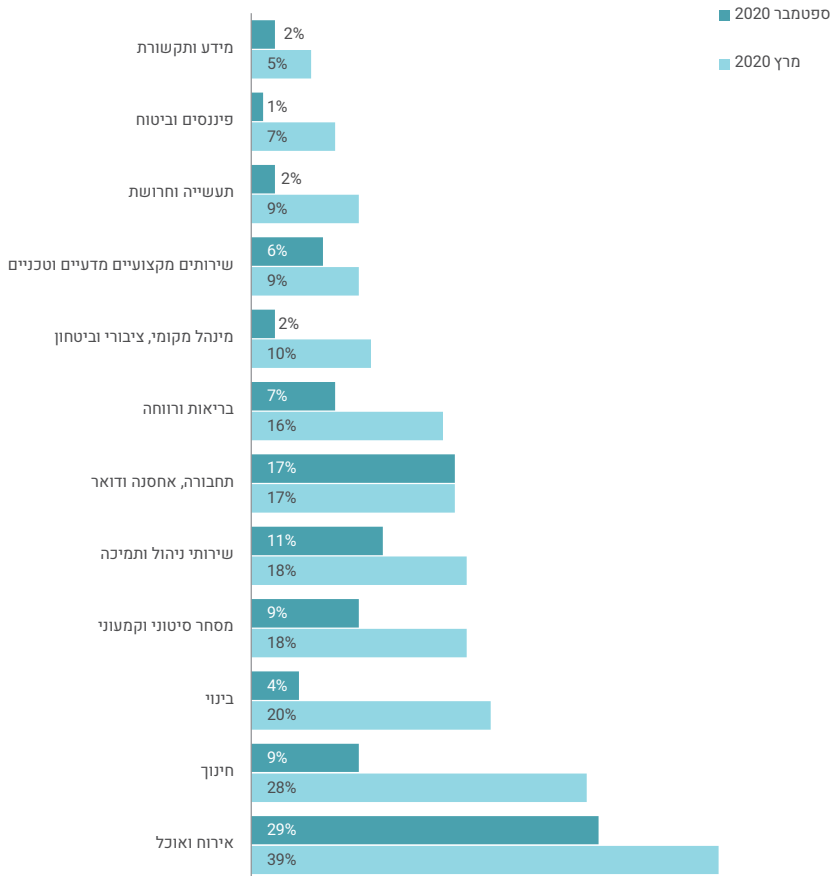


### תרשים 11. שיעור המפוטרים מתחילת המשבר לפי ענפים ותאריך הסקר



מקור לשני התרשימים: זונטג, אפשטיין ווייס, מרכז טאוב | נתונים לשני התרשימים: הל'מ"ס, סקרי מצב עסקים בעת התפשטות נגיף הקורונה, גלים 2-3, 5-9

**תרשים 12. שיעור הנעדרים זמנית מעבודתם מסיבות הקשורות למשבר בשבועיים הראשונים של הסגר במרץ ובספטמבר 2020 בחלוקה לפי ענפים, גילאי 25–64**



מקור: זונטג, אפשטיין ווייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס, סקר כוח אדם

# זרקור ב

## עקמת בוורידג': הקשר בין אבטלה ומשרות פנויות

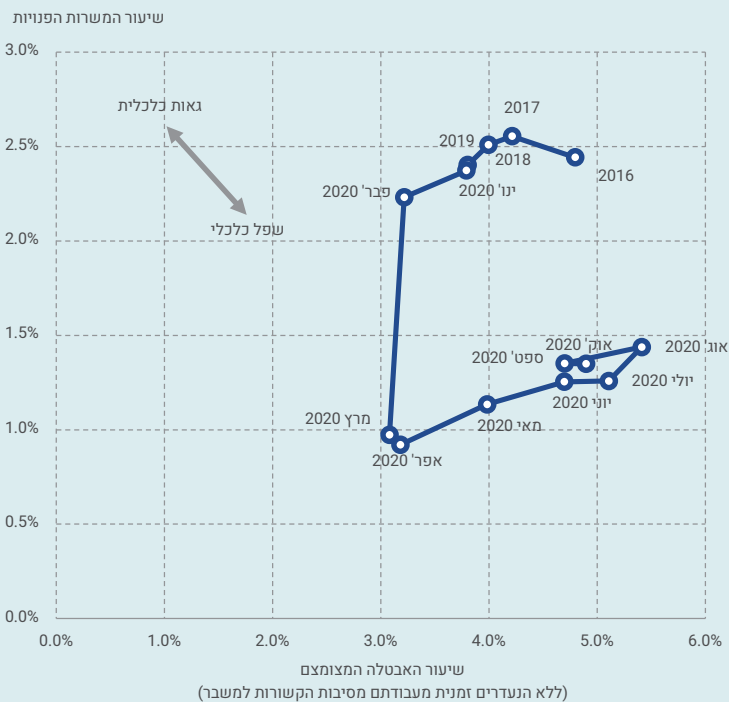
עקמת בוורידג' (Beveridge Curve) מתארת את הקשר בין שיעור המשרות הפנויות במשק לבין שיעור האבטלה לאורך זמן ואמורה לרדת משמאל לימין. באופן אינטואיטיבי, שוק עבודה "הדוק" מתאפיין באבטלה נמוכה ובמספר גבוה של משרות פנויות, כלומר לעובדים קל למצוא מקום עבודה אך למעסיקים קשה למצוא עובדים. כאשר שוק העבודה "רופף" המצב הפוך: עובדים רבים מתחרים על מספר קטן של משרות פנויות. בהתאם לכך, מקובל לראות בתזוזות על פני העקומה אינדיקציות לשינויים בנקודה שבה המשק נמצא ביחס למחזור העסקים. לעומת זאת, תזוזות של העקומה עצמה, כלומר התקרבות או התרחקות מראשית הצירים הן בדרך כלל אינדיקציות לשינויים מבניים הקשורים לשינויים במידת ההתאמה בין הכישורים הנדרשים למילוי המשרות הפנויות לבין כישוריהם של מחפשי העבודה, או אינדיקציות לשינויים במידת היעילות של תהליך החיפוש.<sup>15</sup> למשל, התקרבות העקומה לכיוון ראשית הצירים פירושה שעבור שיעור נתון של משרות פנויות שיעור האבטלה יורד. באופן אינטואיטיבי, שינוי זה פירושו שהזיווג בין עובדים למעסיקים יעיל יותר. שיפור זה יכול לנבוע מהתאמה טובה יותר בין כישורי העובדים לדרישות המעסיקים, או מתהליך חיפוש יעיל יותר המזרז את ציוות העובדים למעסיקים.

15 מידת ההתאמה מושפעת הן ממידת ההתאמה בין כישורי העובדים לבין דרישות המשרות הפנויות והן ממידת ההתאמה הגיאוגרפית בין מקום המגורים של העובדים לבין מקומות העבודה המתאימים להם.

תרשים 13 מציג את העקומה עבור המשק הישראלי בשנים 2016–2020. כפי שעולה מהתרשים, בשנים 2017–2019 חלה ירידה בשיעור האבטלה שלוותה בירידה מסוימת בשיעור המשרות הפנויות. ייתכן שהדבר מצביע על התייעלות בתהליך החיפוש או על שיפור במידת ההתאמה בין מחפשי העבודה לבין המשרות. בין פברואר למרץ 2020 חלה ירידה ניכרת בשיעור המשרות הפנויות – מ-2.2% ל-1%, ירידה שלא לוותה באופן מיידי בעלייה בשיעור האבטלה (בהגדרתה המצומצמת). מאז ועד אוגוסט החל שיעור האבטלה לעלות, תוך עלייה מקבילה בשיעור המשרות הפנויות. עלייה מקבילה בשני הממדים מצביעה על היחלשות ההתאמה בין עובדים למקומות העבודה. הסבר אפשרי להיחלשות זו נעוץ בפער בין מקומות העבודה ומשלחי היד של העובדים שנפלטו, בעיקר בענפי השירותים, לכישורים שאותם חיפשו המעסיקים בענפים שנפגעו פחות, למשל יכולת לעבוד מהבית (מדהלה ובנטל, 2020).

בספטמבר ואוקטובר, תקופת הסגר השני, חלה ירידה בשיעורי האבטלה וירידה מתונה יותר בשיעור המשרות הפנויות. הירידה בשיעורי האבטלה בחודשי הסגר השני, ובמידה מסוימת גם בחודשי הסגר הראשון, עשויה לנבוע בין השאר מדחיית הפיטורים של העובדים על ידי שימוש בכלי של הוצאה לחל"ת בתקופות אלו.

**תרשים 13. אחוז המשרות הפנויות ושיעור האבטלה 2016–2020, עקומת בוורידג', גילאי 15 ומעלה**



\* אחוז המשרות הפנויות = מספר המשרות הפנויות מחולק במספר המשתתפים בכוח העבודה. מקור: זונטג, אפשטיין ווייס, מרכז טאוב | נתונים: הל"מ, סקר כוח אדם וסקר משרות פנויות



## סיכום ומסקנות

בהיבטים התעסוקתיים, משבר הקורונה פגע באופן שונה בקבוצות עובדים שונות. שיעורי העובדים שתעסוקתם נפסקה, בייחוד בחודשים הראשונים של המשבר, היו גבוהים בקרב העובדים שהשתכרו לפני המשבר שכר נמוך והעובדים בעלי ההשכלה הנמוכה יחסית. שתי קבוצות נוספות שנפגעו קשה במשבר הן העובדים המבוגרים, שגילם סמוך לגיל הפרישה או מעבר לו, ועובדים צעירים. כמו כן, בעיקר בתקופות ההגבלות המחמירות, הנשים נפגעו יותר מבחינה תעסוקתית ופערי התעסוקה המגדריים התרחבו. במגזר החרדי, נראה שהמשבר פגע קשה יחסית בתעסוקת הגברים, קבוצה ששיעורי התעסוקה בה היו נמוכים מלכתחילה, ובשלבם הראשונים של המשבר גם המגזר הערבי ספג פגיעה קשה יחסית. גם מהתבוננות בקבוצות העובדים שנפגעו בפילוח לפי מאפייני התעסוקה שלהם לפני המשבר עולה תמונה לא שוויונית: ניכר שאת הפגיעה העיקרית ספג המגזר העסקי ולא המגזר הציבורי, וקיימות אינדיקציות לפגיעה ניכרת בקרב העצמאים.

חשוב שהפערים בין קבוצות העובדים במידת הפגיעה יבואו לידי ביטוי בקביעת מדיניות הטיפול המתאימה לכל קבוצה. יש חשש כי עובדים שתעסוקתם נפסקה לתקופה ארוכה יתייאשו ולא ינסו להשתתף שוב בכוח העבודה, והמשק הישראלי יפסיד עובדים שלולא המשבר היו ממשיכים לעבוד. נקודה זו חשובה במיוחד עבור עובדים מבוגרים. כמו כן, על רקע העלייה בשיעור האבטלה וצמצום היכולת של עסקים לקיים פעילות מלאה גובר הסיכוי להתרחבות הפעילות הכלכלית הלא-מדווחת ("כלכלה שחורה"; שאמי, 2020), וחשוב לתת על כך את הדעת בעת קביעת המדיניות והגדרת הקריטריונים לסיוע.

ואולם מלבד הקשיים, משבר זה, כמו משברים אחרים, נושא עימו גם הזדמנויות. פיטורים נרחבים של עובדים המשתכרים שכר נמוך עשויים להוות הזדמנות לשיפור רמת ההכשרה והשכר של עובדים אלו. מימוש ראשון של ההזדמנות הזאת הוא הגידול העצום (20%) במספר המועמדים להשכלה גבוהה בשנה האקדמית תשפ"א (2020/21).<sup>16</sup> אימוץ מדיניות מתאימה לטיפול במשבר התעסוקתי, הכוללת ניצול של תקופות האבטלה והחל"ת להכשרות מקצועיות רלוונטיות, שדרוג תשתיות ומדיניות תומכת תעסוקה, עשוי לתרום לשיפור שיעורי התעסוקה ואיכותה ולהעלאת פרוין העבודה. כמו כן, הרחבת השימוש בטכנולוגיות המאפשרות עבודה מלאה או חלקית מהבית עשויה, מעבר לחיסכון הכספי הפוטנציאלי הטמון בה, להקל על הנגישות של עובדים מגוונים לתעסוקה איכותית.

16 אחת הסיבות האפשריות לגידול הניכר במספר המועמדים להשכלה גבוהה היא גידול במספר הנרשמים הצעירים, שעקב המשבר אינם יכולים לצאת לטיול המסורתי בחו"ל אחרי השחרור מהצבא ועל כן העדיפו להקדים את תחילת לימודיהם. אם זה אכן אחד ההסברים, נצפה לקיזוז של אותם סטודנטים ברישום למוסדות האקדמיים בשנים הקרובות.

## מקורות

- [אחדות, ל', גרא, ר', זוסמן, נ', וקמינצקי, ש' \(2020\). משבר הקורונה ושוק העבודה בישראל. ירושלים: בנק ישראל.](#)
- [בוורס, ליאורה \(2020\). משבר הקורונה והשפעתו על נשים בשוק העבודה: נזק בלתי הפיך או ירידה לצורך עלייה? ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.](#)
- [בנטל, ב', ושאמי, ל' \(2020\). מצב המשק: מבט-על. בתוך א' וייס \(עורך\), דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2020. ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.](#)
- [בנק ישראל \(2020\). התחזית המקרו-כלכלית של חטיבת המחקר, אוקטובר 2020. ירושלים: בנק ישראל.](#)
- [הלמ"ס \(2020\). מבוא. בתוך סקר כוח אדם 2018. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.](#)
- [הלר, א' \(2020\). מי נפגע ממשבר הקורונה? אפיון השכירים שפוטרו או הוצאו לחל"ת במשבר הקורונה על פי שיוך ענפי. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.](#)
- [הרמן, ת', וענבי, א' \(2020\). השלכות הקורונה על החברה החרדית. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.](#)
- [מדהלה, ש', ובנטל, ב' \(2020\). היכולת לעבוד מהבית בקרב העובדים בישראל. ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.](#)
- [מלאך, ג', וגורבט, ר' \(2020\). הקורונה יצרה הזדמנות לשינוי במגזר החרדי. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.](#)
- [משרד האוצר \(2020א\). ניתוח מאפייני דורשי עבודה בתקופת הקורונה – מאי 2020. ירושלים: משרד האוצר, אגף הכלכלנית הראשית.](#)
- [משרד האוצר \(2020ב\). מאפייני העובדים המושבתים – 1 בינוי 2020. ירושלים: משרד האוצר, אגף הכלכלנית הראשית.](#)
- [משרד האוצר \(2020ג\). מאפייני העובדים המושבתים – 4 באוקטובר 2020. ירושלים: משרד האוצר, אגף הכלכלנית הראשית.](#)
- [סומך, ס', תירוש, א', קשת, נ', מיעארי, ס', כרכבי-סבאח, מ', לווינטל, ע', ... חסן, ס' \(2020\). המעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעת משבר הקורונה: אתגרים, הזדמנויות ומרחבי השפעה. ירושלים: מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל.](#)
- [פוקס, ה', ווייס, א' \(2018\). שוק העבודה: מבט-על. בתוך א' וייס \(עורך\), דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2018 \(עמ' 71–86\). ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.](#)
- [פוקס, ה', ואפשטיין, ג' \(2019\). שוק העבודה: מבט-על. בתוך א' וייס \(עורך\), דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2018 \(עמ' 125–145\). ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.](#)
- [שאמי, לביב \(2020\). הכלכלה הנסתרת בישראל. ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.](#)

שירות התעסוקה הישראלי (2020). [דופק שוק העבודה - פרסום חודשי: ספטמבר 2020](#). ירושלים: שירות התעסוקה הישראלי.

Monteiro, N., Straume, O. R., & Valente, M. (2019). [Does remote work improve or impair firm labour productivity? Longitudinal evidence from Portugal](#). CESifo Working Paper No. 7991.

Xiao, H. (2020). [Does working from home decrease profitability and productivity? Evidence from the Mutual Fund Industry](#).