

הנפלטים מהעבודה - עובדים חדשים או ותיקים?

עיקרי הממצאים

הממצאים מאשרים את ההנחה כי תחלופת העובדים מורכבת ברובה מעובדים זמניים בעלי ותק של פחות משנה במקום העבודה. הממצא שונה כאשר מדובר בפיטורים על רקע של צמצום מצבת כח האדם. חלקם של העובדים הוותיקים שנפלטו מהעבודה מסיבה זו היה גבוה יחסית. מכאן שבתקופת משבר גדל מספרם של הנפלטים הוותיקים.

מכלל הנפלטים מהעבודה בשנת 2001 - 54.7 אלף בממוצע חודשי, 58% היו עובדים בעלי ותק נמוך של עד שנה במקום העבודה. כשליש מהנפלטים - 36%, היו בעלי ותק בינוני של בין שנה לחמש שנים, ורק 6% היו בעלי ותק גבוה של יותר מחמש שנים.

בשנת 2001 הסתמנה עלייה בחלקם של נפלטים בעלי ותק בינוני של בין שנה לחמש שנים ושיעורם עלה בממוצע מ- 31% בשנת 2000 ל- 36% בשנת 2001. במקביל ירד חלקם של נפלטים בעלי ותק גבוה של יותר מחמש שנים ושיעורם ירד בממוצע מ- 9% בשנת 2000 ל- 6% בשנת 2001, וירד מעט חלקם של נפלטים בעלי ותק נמוך של פחות משנה מ- 60% בשנת 2000 ל- 58% בשנת 2001.

בקרב העובדים שנפלטו מהעבודה עקב צמצומים במצבת כח האדם, רב חלקם של העובדים הוותיקים יחסית. 46% מהם עבדו במקום העבודה בין שנה לחמש שנים (לעומת 36% בכלל הנפלטים) ועוד 8% עבדו יותר מחמש שנים (לעומת 6% בכלל הנפלטים).

נמצא קשר בין הכישורים הנדרשים במשרה לבין הוותק של העובדים הנפלטים. שיעור גבוה של נפלטים ותיקים יחסית, שהועסקו שנה ויותר במקום עבודתם, איפיון את האקדמאים ואת משלחי היד החופשיים והטכניים. שיעור נמוך של נפלטים ותיקים יחסית איפיון את העובדים הבלתי מקצועיים ואת משלחי היד של מכירות ושירותים.

שיעור גבוה של נפלטים בעלי ותק גבוה יחסית איפיון את העסקים הבינוניים שהעסיקו בין 50 ל- 100 עובדים. בקבוצת גודל זו, שיעור הנפלטים בעלי ותק של שנה ויותר הגיע לשיעור גבוה של 55%.



הרשות לתכנון כח אדם

מדינת ישראל - משרד העבודה והרווחה

דפי מידע בנושאי שוק העבודה
M.P.A (I.T.) = Manpower Planning Authority Information Text

הנפלטים מהעבודה עובדים חדשים או ותיקים?



פרסום דפי המידע נועד:

א. ליצור באופן שוטף את "סביבת המידע" בנושאי שוק העבודה בכלל, ובנושאים הקשורים לתחומי אחריות המשרד בפרט.

ב. לשמש חיישן לאיתור נושאים שיפתחו בבוא העת לסקירות, מחקרים וכתבי עמדה.

כתיבת דפי המידע תתבסס בעיקר על מערכים סטטיסטיים ייעודיים שפותחו ברשות וקבצי נתונים של ספקים חיצוניים למשרד. הדגש בדפי המידע יושם על הבהרה פשוטה וקצרה של הנתונים מבלי להיכנס לניתוח מעמיק של החומר.

שוקי הנדלס

ינואר 2003

התמונה הכללית

מרבית הנפגעים מהעבודה בישראל הם עובדים שעבדו במקום העבודה פחות משנה. רק מיעוט קטן הם עובדים שנפלטו מהעבודה אחרי יותר מחמש שנות וותק. מגמה זו דומה למגמה המאפיינת את מרבית המדינות המתועשות.

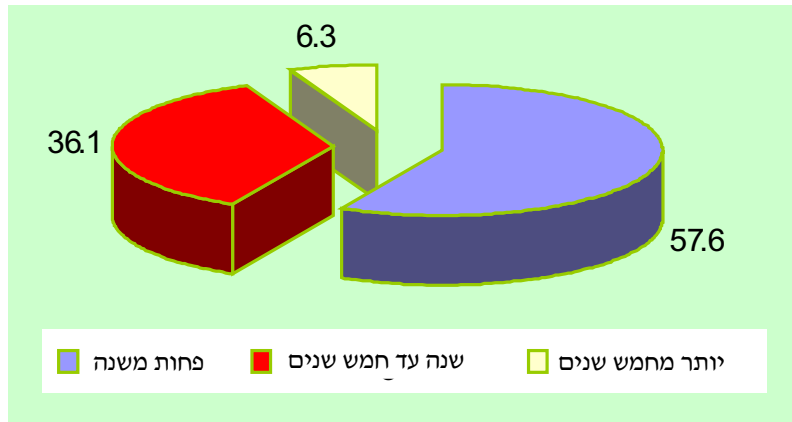
מרבית הנפגעים מהעבודה בשנת 2001 - 58%, היו עובדים בעלי וותק נמוך של פחות משנה במקום העבודה. קצת מעל שליש מהנפגעים - 36%, היו בעלי וותק בינוני של בין שנה לחמש שנים ורק 6% היו בעלי וותק גבוה של יותר מחמש שנים.

שעור גבוה של נפגעים בעלי וותק יחסית גבוה איפיון את העסקים הבינוניים שהעסיקו בין 50 ל-100 עובדים. בקבוצת גודל זו, שעור הנפגעים בעלי הוותק של שנה ויותר הגיע לשיעור גבוה של 55%.

המעסיקים הגדולים, המעסיקים יותר מ-100 עובדים, והמעסיקים הקטנים, המעסיקים בין 10 ל-50 עובדים, התאפיינו בשיעורים נמוכים מהמוצע של עובדים ותיקים יחסית שנפלטו ממקום עבודתם - 40% ו-42% בהתאמה.

המפעלים הקטנים מאד - עד 9 עובדים, התאפיינו בשיעור דומה למוצע של נפגעים בעלי וותק של שנה ויותר - 55%.

תרשים 1 - עובדים שנפלטו לפי וותק במקום עבודה אחרון
2001 (באחוזים מסה"כ)



הרקע

התקשורת נותנת ביטוי לפליטת עובדים ממקומות עבודתם בעיקר במקרים של סגירת מפעלים או פיטורים בהיקף רחב. פיטורי עובדים עקב צמצומים מהווה רק את אחת מהעילות לפליטת עובדים. עילות נוספות הן התפטרות, פיטורים עקב חוסר התאמה, סיום עבודות זמניות או יציאה לגימלאות, עילות שבעטיין נפגעים עובדים ממקומות עבודתם הן בימים כתיקונם והן בעיתות משבר¹.

תשומת הלב התקשורתית מתמקדת במקרים אלה בעובדים ותיקים שנפלטו לאחר שנות עבודה רבות. פיטורי עובדים עקב סגירת מקום העבודה, צמצומים ניכרים והפסקת עבודה בשל פרישה לגמלאות מגדילים את מעגל העובדים הנפגעים הוותיקים יחסית. בעוד שעילות נוספות כמו התפטרות, פיטורים עקב חוסר התאמה וסיום עבודות זמניות משפיעות יותר על נפגעים בעלי וותק נמוך יחסית בעבודה. ככלל למצב הכלכלי יש השפעה מכרעת על נפגעים בעלי שנות וותק רבות לעומת פחות ותיקים.

אחוז גבוה מהעובדים נפגעים ממקום עבודתם כבר במהלך השנה הראשונה לעבודתם. הסיבות לכך יכולות להיות שונות. ראשית, השנה הראשונה לעבודה מהווה תקופת מבחן, הן למעסיק והן לעובד, שבמהלכה מתבצעת ההחלטה לגבי המשך או הפסקת העבודה באותו מקום עבודה. שנית, רבות מהתעסוקות הן עונתיות או זמניות כאשר מראש נקבעה תקופת עבודה קצובה, במרבית המקרים עד שנה.

נושאים הקשורים לוותק בעבודה של נפגעים ממקום עבודתם נבדקו מעט יחסית עד כה בישראל בעיקר עקב העדרם של נתונים זמינים. נתוני סקר המעסיקים הנערך מאז 1997 ברשות לתכנון כח אדם במשרד העבודה והרווחה מאפשרים לבחון באופן יותר יסודי את סוגיית פליטת עובדים לפי וותק במקום העבודה. במסגרת הסקר מראיינים למעלה מ-2400 עסקים על השינויים בתעסוקה, איוש משרות פנויות פליטת עובדים בכלל, ועל פי וותק בעבודה בפרט, שכר עבודה מוצע, ציפיות לשינויים בכוח העבודה ובפעילות וכיוצא בזה.

המטרה העיקרית של דף המידע היא להציג את נתוני הוותק של הנפגעים ממקום העבודה. הוותק נבדק בהבחנה על פי שלוש קבוצות וותק: נפגעים בעלי וותק נמוך - פחות משנה במקום העבודה, נפגעים בעלי וותק בינוני - בין שנה לחמש שנים במקום העבודה, ונפגעים בעלי וותק גבוה - יותר מחמש שנים במקום העבודה.

היקף הנפגעים על פי קבוצות הוותק אופייני בארבעה חתכים: הבחנה על פי עילות הפליטה (עבודה זמנית שהסתיימה, התפטרות, פיטורים עקב חוסר התאמה וצמצומים), הבחנה על פי קבוצות משלחי יד, הבחנה על פי ענפי משק והבחנה על פי גודל העסק.

1 ראה: דוחות סקרי מעסיקים, הרשות לתכנון כח אדם, משרד העבודה והרווחה.

בקרוב העובדים שנפלטו מהעבודה עקב צמצומים, רב חלקם של העובדים הוותיקים יחסית. 46% מהם עבדו במקום העבודה בין שנה לחמש שנים (לעומת 36% בכלל הנפלטים) ועוד 8% עבדו יותר מחמש שנים (לעומת 6% בכלל הנפלטים).



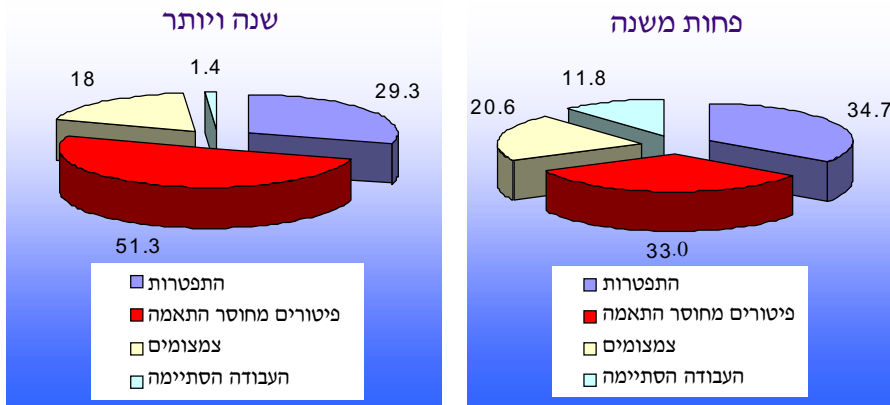
כצפוי, הרוב הגדול של העובדים שעבודתם הסתיימה - 88%, עבדו פחות משנה במקום העבודה.



בקרוב העובדים שנפלטו בתוך שנה, 12% עזבו מאחר והעבודה הסתיימה, 21% פוטרו עקב חוסר התאמה, 33% נפלטו עקב צמצומים ו-35% התפטרו. בקבוצת הוותק הגבוה של שנה ויותר, כמחצית מהנפלטים נפלטו עקב צמצומים ולא נמצאו כמעט עובדים שעזבו בגלל שעבודתם הסתיימה.



תרשים 3 - עובדים לפי עילות הפליטה וקבוצות וותק במקום עבודה אחרון 2001 (באחוזים מסה"כ)



העילות לפליטת עובדים

הממצאים מצביעים על קשר בין וותק העובדים הנפלטים ממקום העבודה לבין עילות הפליטה. למעלה ממחצית העובדים שנפלטו עקב צמצומים הם עובדים ותיקים יחסית המועסקים במקום עבודתם לפחות שנה ויותר. שיעורי העובדים הוותיקים יחסית בקבוצות העילות האחרות הגיעו לשליש ובקרוב הנפלטים שעבודתם הסתיימה הם היוו 12% בלבד.

הקבוצה הגדולה של העובדים - 41%, נפלטה מהעבודה עקב צמצומים במצבת כח האדם, העילות המרכזיות הנוספות לפליטת עובדים היו התפטרות - 33% ופיטורים עקב חוסר התאמה - 19%.



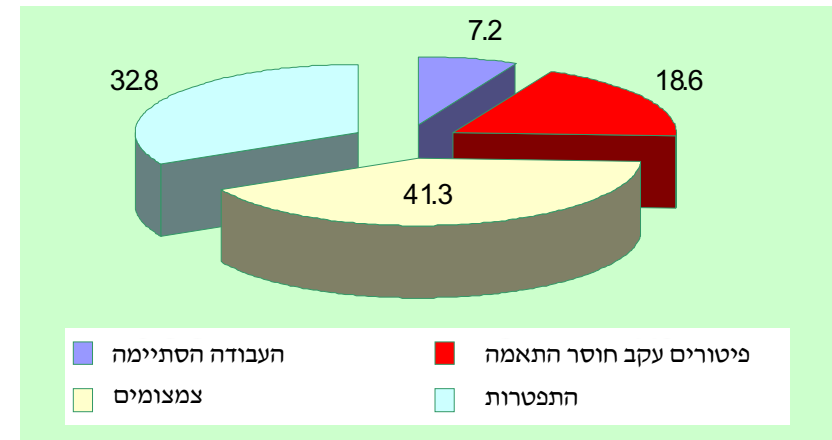
סיבות הקשורות לעבודות זמניות או עונתיות שהסתיימו היוו רק 7% מהסיבות לפליטת עובדים מהעבודה.



כשני שלישי מהעובדים שפוטרו עקב חוסר התאמה, או התפטרו, היו בעלי וותק נמוך של פחות משנה, כ- 30% היו בעלי וותק בינוני של בין שנה לחמש שנים ורק 4%-5% היו בעלי וותק גבוה יותר.



תרשים 2- עובדים שנפלטו לפי עילות הפליטה 2001 (באחוזים מסה"כ)



העובדים הבלתי מקצועיים והעובדים במשלחי יד של מכירות ושירותים התאפיינו בוותק נמוך. רק כ-33% מהעובדים שנפלטו במשלחי יד אלה התאפיינו בוותק של שנה ויותר.

בקרב העובדים שנפלטו תוך שנה מהעבודה, כ-33% היו עובדים מקצועיים, כרבע עובדים בלתי מקצועיים, 14% פקידים ורק 9% היו אקדמאים וחופשיים וטכניים. בקרב הנפלטים בעלי וותק של יותר משנה, 20% היו אקדמאים וחופשיים וטכניים ורק 14% היו עובדים בלתי מקצועיים

לוח 1 - עובדים שנפלטו לפי ותק במקום עבודה ומשלחי יד - 2001 (באחוזים)

משלחי יד	תוך שנה	שנה ויותר	סה"כ	תוך שנה	שנה ויותר
אקדמאים	31.5	68.5	100.0	2.7	7.2
חופשיים וטכניים	37.5	62.5	100.0	6.6	12.9
פקידים	50.7	49.3	100.0	14.4	17.6
מכירות ושירותים	66.0	34.0	100.0	18.6	14.7
עובדים מקצועיים	59.5	40.5	100.0	34.0	33.3
עובדים לא מקצועיים	68.1	31.9	100.0	23.7	14.3
סה"כ	57.6	42.4	100.0	100.0	100.0

כ-60% מהנפלטים בעלי ותק הנמוך של עד שנה במקום העבודה נפלטו בשנת 2001 מענפי התעשייה, הבנייה והשירותים העסקיים. עוד כ-15% נפלטו מענפי המסחר והאירוח והאוכל. נפלטים בעלי ותק גבוה יותר, שנה ויותר, נפלטו פחות מענפי הבנייה, האירוח והאוכל והחקלאות-ענפים המאופיינים בעבודה עונתית, ונפלטו יותר מענפי התחבורה והתקשורת, הבריאות והשירותים העסקיים.

פליטת עובדים על פי משלח יד

פליטה של עובדים ממקומות עבודתם, מסיבות שונות, אינה מנותקת מהמאפיינים של העובדים ושל מקומות עבודתם. עובדים בעלי כישורים גבוהים יחסית, המועסקים במשלחי יד אקדמאים וחופשיים וטכניים, נפלטים מהעבודה לאחר משכי זמן ארוכים יחסית של עבודה באותו מקום עבודה, בהשוואה לעובדים בלתי מקצועיים או עובדים המועסקים במקצועות הקשורים למתן שירותים ומכירות.

הסיבה לכך קשורה לחוסר הכדאיות שבהעסקת עובדים בעלי כישורים גבוהים בעבודות זמניות, ובעבודה שההשקעה של מעסיק בהכשרת עובד חדש בתפקידים הדורשים כישורים גבוהים היא יקרה יותר ולכן המעסיק מעוניין להעסיק עובדים אלה לפרקי זמן ארוכים יחסית. וכן מעצם העובדה שמעסיקים מעוניינים לשמר ככל שניתן עובדים בעלי הון אנושי גבוה יותר.

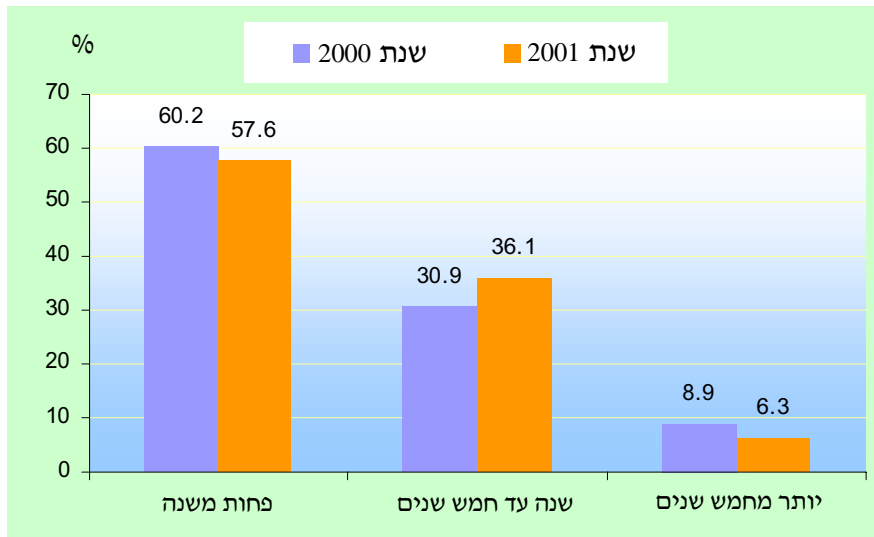
עובדים במשלחי יד אקדמאים ובמשלחי יד חופשיים וטכניים שנפלטו מעבודתם התאפיינו בוותק גבוה יחסית. 68% מהאקדמאים ו-62% מהחופשיים והטכניים עבדו יותר משנה במקום העבודה, בהשוואה לממוצע שעמד על 42% בלבד.

שיעור גבוה מהממוצע של עובדים ותיקים יחסית שנפלטו ממקום העבודה איפיין גם את משלחי היד הפקידותיים. ל-49% מהנפלטים במשלחי יד אלה היה וותק של יותר משנה.

העובדים המקצועיים- שרובם נפלטו מהתעשייה והבנייה, אופיינו בהתפלגות ותק הדומה לממוצע הכללי- ל-40% מהם היה וותק של שנה ויותר במקום העבודה ממנו נפלטו.

בהבחנה על פי העילות לפליטת עובדים מצאנו כי בשנת 2001, בהשוואה לשנת 2000, חלה עלייה בשיעורם של נפלטים ותיקים יחסית (שעבדו לפחות שנה במקום העבודה) שפוטרו מעבודתם, הן עקב צמצומים והן מסיבות אחרות. במקביל נרשמה ירידה בשיעור העובדים הותיקים יחסית שנפלטו עקב התפטרות או עקב כך שהעבודה הסתיימה.

תרשים 4- עובדים שנפלטו לפי וותק במקום עבודה אחרון
2000 - 2001 (באחוזים)



השפעת המשבר התעסוקתי על משך זמן העסקת עובדים הנפלטים מהעבודה

המשבר התעסוקתי שאיפיין את שנת 2001 הביא לשינויים קטנים בלבד בממוצע הוותק של הנפלטים מהעבודה בשנה זו, בהשוואה לשנה שלפני פרוץ האינתיפאדה. עם זאת, המשבר הביא לשינויים שהתבטאו בעלייה בחלקם של נפלטים בעלי וותק בינוני - בין שנה לחמש שנים, ולירידה בחלקם של עובדים בעלי וותק גבוה של מעל חמש שנים. מגמה זו נובעת הן מכך שחלק מהמעסיקים נאלצו לפטר עקב המשבר גם עובדים בעלי וותק בינוני (אך משתדלים עדיין לשמור על עובדיהם הותיקים) והן מכך שעובדים בעלי וותק גבוה נוטים פחות להחליף מקומות עבודה בתקופות משבר.

בשנת 2001 הסתמנה עלייה בחלקם של נפלטים בעלי וותק בינוני - בין שנה לחמש שנים. שיעורם עלה בממוצע מ- 31% בשנת 2000 ל- 36% בשנת 2001.

במקביל הסתמנה ירידה בשנת 2001 בשיעורם של נפלטים בעלי וותק גבוה של יותר מחמש שנים ובשיעורם של נפלטים בעלי וותק נמוך של פחות משנה. שיעורם של בעלי הוותק הגבוה ירד בממוצע מ- 9% בשנת 2000 ל- 6% בשנת 2001, ושיעורם של בעלי הוותק הנמוך ירד מעט מ- 60% ל- 58%.