

## מילון מושגים בתעסוקה

### אבטלה חיכוכית/זמנית

מתוך ויקיפדיה - אבטלה חיכוכית (או זמנית) היא אבטלה הנובעת משינויים בשוק הגורמים למעבר של עובדים מתחום אחד למשנהו, אבטלה שבתקופת מעבר בין עבודות שונות, אבטלה בזמן הכניסה לשוק העבודה בפעם הראשונה, וכדומה. השקפות מוקדמות ביחס לאבטלה ראו כל אבטלה כחיכוכית. סוג אבטלה דומה הוא אבטלה טכנולוגית, הנובעת מהליך הסתגלות של שוק העבודה לשכלולים ושינויים טכנולוגיים.

### אבטלה מבנית/כרונית

מתוך ויקיפדיה - אבטלה מבנית (או כרונית) הנובעת מאי התאמה בין היצע העבודה הקיים במדינה והביקוש לה. אי התאמה זו יכולה לנבוע מהבדלים בין סוגי העבודות המוצעים והמבוקשים או בין השכר המוצע והמבוקש, או בין מי משניהם ואפשרויות אי-עבודה (כמו תשלומי סעד). אבטלה מוגדרת ככרונית כאשר משך זמן האבטלה עולה על חצי שנה. מצבי אבטלה כאלו נראו בגרמניה לאחר מלחמת העולם הראשונה, בארצות הברית בתקופת השפל הכלכלי ובמדינות בהן ההגירה מהכפר לעיר מביאה גלי מהגרים חסרי הכשרה מקצועית. דוגמה לאבטלה מבנית היא מצבם של רצענים ומתקיני פרסות אחרי המעבר ממרכבות לכלי רכב

### אינם בכוח העבודה

כל בני 15 שנה ומעלה שלא היו "מועסקים" או "בלתי מועסקים" בשבוע הקובע. בקבוצה זו כלולים תלמידים; אנשים שעבדו בהתנדבות; אנשים שטיפלו בילדים/במשק הבית ולא עבדו אפילו שעה אחת מחוץ למשק הבית; אנשים שאינם מסוגלים לעבוד; אנשים החיים מקצבה, מפנסיה, מרנטה וכו' שלא עבדו אפילו שעה אחת בשבוע הקובע; בני משפחה שעבדו ללא תשלום פחות מ-15 שעות בשבוע; אנשים השוהים במוסדות שעבדו פחות מ-15 שעות בשבוע הקובע

### "גיוון בתעסוקה" (Workforce Diversity; Diversity Hiring)

קשת של נהלים וכלים לניהול הנהוגים בחברות מובילות בעולם ובשנים האחרונות גם בישראל ומשקפים את התפיסה שלפיה הון אנושי המשקף את הרכב האוכלוסייה, על שלל גווניה, הוא יתרון גדול לארגון העסקי לדוגמא:

גיוון בתעסוקה מייצר הזדמנויות לגיוס הון אנושי איכותי ממקורות שטרם מוצו, וכתוצאה מכך הוא מייצר סביבת עבודה עשירה, בעלת פוטנציאל גבוה לחדשנות וליצירתיות. סביבת עבודה רבת-תרבותית משקפת את קהל הצרכנים ועל כן מאפשרת לפתח שווקים ומוצרים. כמו כן, רבת-תרבותיות היא הבסיס לעבודה בשוק גלובלי ויכולה לשמש כגשר לעסקים עם מדינות חדשות ועם שווקים חדשים.

### גלובליזציה

תהליכים כלל עולמיים שבהם עוברים מוצרים, הון, אנשים, מידע ורעיונות במהירות ממדינה למדינה, כאשר המרחק או גבולות פוליטיים אינם מהווים מחסום. כך נוצר מעין שוק עולמי גדול ומשותף, שיש לו השפעה על הכלכלה, הפוליטיקה, התרבות והחברה בעולם

### הביקוש לעבודה

המספר המועסקים המבוקש על ידי מעסיקים (ביחס למספר המועסקים הפוטנציאליים הזמין בשוק). ככל שמספר המועסקים גבוה יותר ביחס למספר המועסקים הזמין, הביקוש לעבודה גבוה יותר.

## היצע העבודה

מספר המועסקים הזמין ביחס למספר המשרות המוצעות בשוק. ככל שמספר המועסקים גבוה יותר ביחס למספר המשרות המוצעות, כך גדול יותר היצע העבודה

## הכשרה מקצועית

לימודים המובילים לרכישת מקצוע, לימודים אלו נעשים במגוון רחב של בתי ספר: אוניברסיטאות, מכללות, בתי ספר להנדסאים, מוסדות להכשרה מקצועית, וכן בדרך של חניכות - הצטרפות לבעל מקצוע מנוסה ולימוד המקצוע ממנו תוך כדי עבודה.

ההכשרה המקצועית הלא-אקדמית נעשית בישראל, במקרים רבים, בפיקוחו של משרד הכלכלה, האגף להכשרה מקצועית ופיתוח כח אדם. האגף מופקד על הכשרת כוח אדם מקצועי טכנולוגי למשק.

## העסקה פוגענית

מתוך החוק - העסקת עובדים אשר במסגרת עבודתם המעביד אינו מדווח לרשויות המס והמוסד לביטוח לאומי כמתחייב בחוק או מתנכל לעובדים או אינו משלם את זכויות ושכר העובדים על פי החוק

## השכר הממוצע במשק

השכר הממוצע במשק בישראל הוא הממוצע של שכר ברוטו בישראל לשכירים. כממוצע מדד זה מושפע מערכי קיצון ולכן אינו משקף את השכר שמרבית השכירים משתכרים. נכון ליולי 2016 השכר הממוצע במשק עמד על: 10,128 ₪

## כוח העבודה

עפ"י הלמ"ס: בני 15 ומעלה שהיו מועסקים או בלתי מועסקים בשבוע הקובע. ישנם מדדים הבוחנים בני 25 ומעלה ולא בני 15 ומעלה.

## לא מועסקים

(הלמ"ס): אנשים שלא עבדו כלל (אפילו לא שעה אחת) בשבוע הקובע, וחיפשו עבודה באופן פעיל ב-4 השבועות שקדמו לפקידתם בסקר על ידי רישום בלשכות העבודה של שירות התעסוקה, על ידי פנייה אישית או בכתב למעסיק או בדרכים אחרות, והיו יכולים להתחיל לעבוד בשבוע הקובע, לו הוצעה להם עבודה מתאימה ("זמינים לעבודה"). כולל אלו שהובטחה להם עבודה בתוך 30 יום.

## מדיניות תעסוקה פעילה - Active labour market policies (ALMPs)

מדיניות ממשלתית המתערבת בשוק העבודה לשם הגדלת שיעור ההשתתפות בשוק העבודה.

ישנם סוגים שונים של תוכניות ופעולות תעסוקה אקטיביות כדוגמת:

\*מרכזי תעסוקה ותוכניות תעסוקה המסייעות בחיזוק מסוגלות תעסוקתית, שיפור יכולות חיפוש עבודה וליווי בתהליכי מיון לעבודה.

\*הכשרות מקצועיות ותוכניות חונכות לצורך שיפור מיומנויות מקצועיות נדרשות בשוק העבודה

## מובטל - על פי הביטוח הלאומי

מובטל: מי שרשום בלשכת שירות התעסוקה כדורש עבודה, ומתייצב בה כדי לקבל עבודה בהתאם לתקנון שירות התעסוקה (מתוך אתר הביטוח הלאומי)

## מועסקים

(הלמ"ס): אנשים שעבדו בעבודה כלשהי לפחות שעה אחת בשבוע הקובע, תמורת שכר, רווח או תמורה אחרת; כל העובדים בקיבוצים; בני משפחה שעבדו 15 שעות ויותר בשבוע ללא תשלום; אנשים השוהים במוסדות שעבדו 15 שעות ויותר בשבוע; משרתים בצבא (חובה או קבע).

## מסוגלות תעסוקתית

המסוגלות התעסוקתית היא קשת היכולות והכישורים המסייעת לאדם להתקבל למקום עבודה ולעבוד בו. מעבר ליכולת להשיג עבודה, מתייחסת מסוגלות תעסוקתית בדרך כלל גם לכושרו של אדם לשמור על מקום עבודתו, להתמיד ולהתקדם בו, או להתקבל למקום עבודה חדש, ככל שיש בכך צורך

## משרה חלקית

עובד העובד פחות מ 35 שעות בשבוע

## משרה מלאה

עובד העובד מעל 35 שעות בשבוע

## מתאישים מחיפוש עבודה

מתיישיים מחיפוש עבודה (הלמ"ס): 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)".

## פריון העבודה

פריון העבודה מבטא את כושר הייצור של המשק בהתחשב בסך התשומות שברשותו. מקובל למדוד פריון הן לשעת עבודה (פריון העבודה) והן לעובד (פריון לעובד) פריון העבודה מוגדר כיחס בין סך התוצר המקומי לכלל שעות העבודה, ופריון לעובד מוגדר כיחס בין סך התוצר לכלל העובדים במשק.

רמת הפריון תלויה בין השאר, ברמת היעילות של כוח העבודה ובהיקף ההשקעה בהון יצרני (כגון מכונות, תשתיות ושיפורים טכנולוגיים). ככל שהפריון במדינה גבוה יותר, ההכנסה לנפש גבוהה יותר – וככל שהפריון צומח בקצב מהיר יותר, רמת החיים עולה מהר יותר.

(מתוך דו"ח מצב המדינה, 2015 מכון טאוב)

## קו העוני

בישראל קו העוני מוגדר כ-50% מההכנסה הפנויה החציונית, למשפחה. משמעות ההכנסה הפנויה החציונית היא הכנסה משפחתית (מעבודה, הון ונכסים, אחרי מיסים ישירים ותשלומי העברה), שלחצי מהמשפחות יש הכנסה גבוהה ממנה ולחצי נמוכה ממנה. בשל צורת חישוב זו, קו העוני הוא יחסי ומושפע מרמת ההכנסה הכללית במשק. בחישוב קו העוני נלקח בחשבון גודל המשפחה על ידי שימוש ב"סולם שקילות" המאפשר השוואה של רמת החיים של משפחות בגודל שונה. קו העוני בישראל מחושב על ידי המוסד לביטוח לאומי.

## שוק העבודה

שוק בו מעסיקים ומועסקים סוחרים בעבודה תמורת תשלום.

## שיעור האבטלה

מספר הבלתי מועסקים מתוך כלל המשתתפים בשוק העבודה (מועסקים + לא מועסקים).  
שיעור זה אינו מתייחס לאנשים שהתייאשו מחיפוש עבודה או מהעובדים בתת תעסוקה. לדוגמה - עובד שעבד בשבוע הקובע שעה אחת בלבד יחשב כמועסק.

## שיעור ההשתתפות בשוק העבודה

שיעור ההשתתפות בשוק העבודה מבטא את היחס שבין המשתתפים בשוק העבודה לבין כלל האנשים בגיל העבודה. כלומר מועסקים + לא מועסקים מתוך כלל בני ה 15 ומעלה בישראל.

## שכר מינימום

מתוך אתר כל זכות:

עובדים זכאים לתשלום שכר שלא יפחת משכר המינימום המונהג במדינת ישראל ומתעדכן מעת לעת. שכר המינימום נקבע לפי שני פרמטרים:

- גיל העובדים (בני נוער, או מבוגרים מעל גיל 18).
- אופן העסקת העובדים (שכר חודשי, שכר יומי או שכר לפי שעה).

## שכר מינימום למבוגר החל ממשכורת יולי 2016

שכר יומי - 5 ימי עבודה	שכר יומי - 6 ימי עבודה	שכר לשעה	שכר חודשי - עד 43 שעות שבועיות
222.69 ש"ח (ובכל מקרה לא פחות מ-25.94 ש"ח לשעה)	193 ש"ח (ובכל מקרה לא פחות מ-25.94 ש"ח לשעה)	25.94 ש"ח	4,825 ש"ח

## תעסוקה נתמכת

מתוך ויקיפדיה -

שירות המיועד לשלב אנשים עם מוגבלויות במקומות תעסוקה בשוק החופשי. השירות כולל סיוע במציאת עבודה המותאמת עבור האדם עם המוגבלות, ליווי, תמיכה, גישור, תיווך וסנגור בין העובד למעסיק.

תנאי ההעסקה בתעסוקה נתמכת בישראל לרוב נקבעים בהתאם לקביעת משרד הכלכלה על פי תקנות שר מינימום מותאם, ותנאים סוציאליים בהתאם למקובל במקום העבודה וללא פגיעה בקצבת הנכות-בהתאם לתנאי חוק לרון (חוק לרון, אתר הביטוח הלאומי). שירות זה נמצא על הרצף שבין תעסוקה מוגנת (סגרגטיבית לאנשים עם מוגבלות) לבין תעסוקה בשוק החופשי.

## **תת תעסוקה**

תת-תעסוקה בהתייחס לזמן מוגדרת לפי שיעור המועסקים שעבדו חלקית לא מרצון בשבוע הקובע, או עבדו פחות שעות מאשר בדרך כלל בשל סיבות כלכליות (צמצום בהיקף העבודה, סכסוך עבודה וכו'), או נעדרו זמנית מעבודתם עקב אותן הסיבות. אינדיקטור נוסף הוא אחוז המועסקים העובדים בדרך כלל פחות מ-35 שעות לא מרצון, כולל אלה שעבדו פחות מ-35 שעות בשבוע וחיפשו עבודה נוספת או עבודה במשרה מלאה אך לא מצאו.

קיימים היבטים אחרים של תת-תעסוקה; לדוגמה, תת-תעסוקה "סמויה" מתבטאת ברמת הכנסה נמוכה, בתפוקה נמוכה או באי-התאמה בין הכשרתו של העובד למשלח ידו.