



התכנית לכלכלנים חברתיים

כלכלה • חברה • מנהיגות

בונים מנהיגות כלכלית לשירות הציבורי

בחינת פרקטיקות לקידום תעסוקה איכותית בפריפריה הדרומית

מצגת עבור: **אשכול נגב מזרחי**

10/06/2021

רועי שיינר, מוריה בן ישי, אילון ליאונרד ואור אזרן

הנחייה: איתן הס

עמיתת הוראה: אלה גלבוע

מנהל התכנית: עומר פייטלסון

אודות התוכנית

התוכנית לכלכלנים חברתיים מכשירה מנהיגות כלכלית המחויבת לכלכלה הוגנת ובת-קיימא ולשרות ציבורי איכותי.

במסגרת התוכנית כותבים המתמחים בתכנית חוות דעת כלכלית בשיתוף פעולה עם משרדי ממשלה ובליווי מקצועי של צוות התוכנית. בנוסף, המתמחים משתתפים בסמינר לימודים שנתי בנושאי כלכלה וחברה.

אנו מקדמים את התפיסה כי על המנהיגות הכלכלית של המחר מוטלת המשימה לקדם כלכלה המשלבת בין מגזר עסקי יצירתי ותחרותי, רגולציה חזקה ויציבה ומדיניות ממשלתית הנוטלת אחריות על אזרחי ישראל - מספקת שירותים ציבוריים איכותיים ופורסת רשת של ביטחון חברתי. אנו מאמינים כי שרות ציבורי מקצועי, יצירתי ועצמאי הוא הזירה המשמעותית להגשמת יעדים אלו.

התוכנית מעניקה למשתתפים בה את הכלים להשתלב במוקדי עשייה מרכזיים בשירות הציבורי ולהשפיע מתוכו. תלמידי התוכנית ובוגריה הינם חלק מקהילה צומחת של כלכלנים המחויבים ושותפים להובלת שינוי חברתי וכלכלי ולבניית חברה ישראלית צודקת ושוויונית יותר.

אודות הדו"ח

דו"ח זה הוא פרי שיתוף פעולה בין התכנית ובין אשכול נגב מזרחי. תודתנו נתונה למר יואל רובין, מנהל אגף לפיתוח כלכלי, על ההזדמנות ושיתוף הפעולה.

הצהרה והגבלת אחריות

דו"ח זה בוצע על ידי מתמחים בתוכנית לכלכלנים חברתיים בהנחה מקצועית של צוות התוכנית והוגש לאשכול נגב מזרחי. הדו"ח מיצג את חוות דעתה של התוכנית ואין במצוין בו בכדי לייצג את עמדתו או מדיניותו של המשרד.

זכויות יוצרים

כל הזכויות שמורת למכללה החברתית כלכלית (ער. 580431237). בציטוט או התייחסות לדו"ח יש לרשום: "התוכנית לכלכלנים חברתיים, בחינת פרקטיקות לקידום תעסוקה איכותית בפריפריה הדרומית, 2021".

פרטי קשר

לפרטים ובירורים: PEApplication@gmail.com
עוד אודות התוכנית www.pepeconomists.org

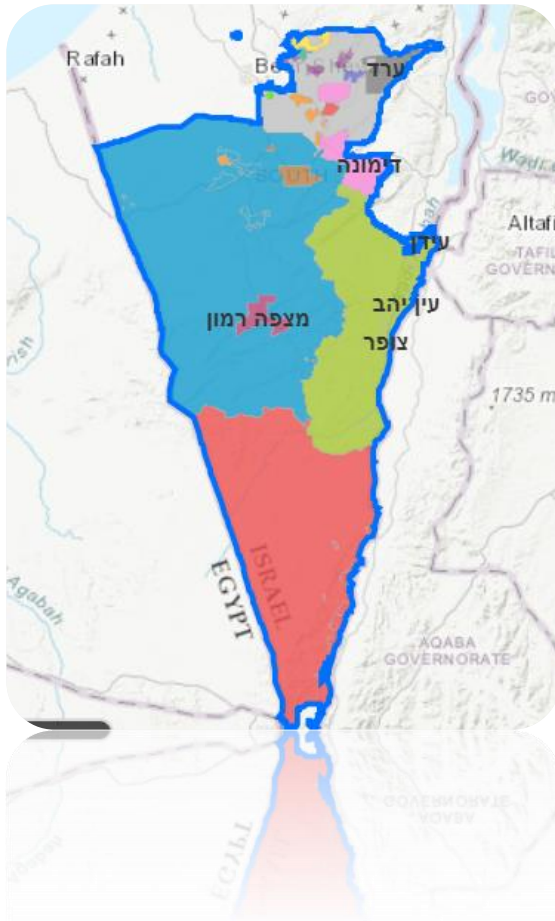
התוכנית ו-או המכללה חברתית כלכלית ו-או נותני החסות לא ישאו באחריות מקצועית לטיב התוצרים והאחריות על השימוש בהם על ידי המשרד וההסתמכות עליהם חלה על המשרד. מוסכם כי פרט למקרה ב" ייקבע ע"י בית משפט כי צוות התוכנית פעל בדרך, לא תשא המכללה, מי מטעמה, או פורשי החסות שלה בכל אחריות כלפי המשרד, מכל מקור שהוא ועל פי כל עילה שהיא, לרבות בניזיקין. בכל הקשור לדו"ח זה, ולא תהיה למשרד כל טענה ו/או תביעה כלפי המכללה או מי מטעמה. האחריות למידע ולהסברים שנתקבלו מהמשרד או ממקורות אחרים הינם על ספקי המידע, ובשום מקרה המכללה החברתית כלכלית לא תהא אחראית לכל הפסד, נזק, עלות או הוצאה אשר יגרמו בכל אופן ודרך ממעשי הונאה, מצג שוא, הטעיה, מסירת מידע שאינו נכון ואינו מלא.

מהלך המצגת



אשכול נגב מזרחי

2



האשכול מאגד 14 רשויות ומהווה מרחב לשיתופי פעולה אזוריים ולמינוף של הנכסים האזוריים לקידום משמעותי של איכות חיי התושבים בו ¹

קיימים פערים ניכרים ברמת התשתיות של האשכול בתחבורה ובאינטרנט ³

קיימים פערים גבוהים בתוך האשכול בין קבוצות שונות ברמת המיומנות, ובין האשכול כולו למרכז הארץ ³

מספר התושבים באשכול יחסית קטן, לכן קיימת אפשרות לבנות תוכניות תעסוקה בהתאמה אישית לתושבים וכך לשפר את מצב התעסוקה שלהם ⁴

באשכול קיימות עתודות קרקע בלתי מנוצלות ⁴

¹ מתוך אשכול נגב מזרחי, אודות האשכול. /

² ישובים אשכול נגב מזרחי /

³ מתוך ראיונות מומחים

⁴ מתוך ראיונות מומחים

בעיני קובעי מדיניות בארץ שכר הוא הרכיב היחיד שמגדיר תעסוקה איכותית

חל שינוי בדגש אשר מתקיים בתוכניות לקידום תעסוקה, מצמצום אבטלה והשמה בלבד להתייחסות לאיכות התעסוקה¹

ההנחה המקובלת היא ששכר גבוה בפני עצמו מעיד על תעסוקה איכותית²

עם זאת, במקרים רבים שכר גבוה מפצה על שעות עבודה מרובות, עבודה בעלת סיכון פיזי / נפשי או על היעדר זכויות סוציאליות אחרות³

ארגון ה-OECD פיתח מדד בעל מספר ממדים המגדיר את איכות העבודה ואת שביעות הרצון ורווחתם של העובדים⁴

אולם, לעיתים קרובות בעיני קובעי מדיניות בארץ השכר הוא המרכיב היחיד שמגדיר תעסוקה איכותית⁵

¹ גל זהר, ראיון, 21.02.21

² מתוך ראיונות מומחים

³ מתוך ראיונות מומחים

⁴ <https://www.oecd.org/statistics/job-quality.htm>

⁵ מתוך ראיונות מומחים

מטרות מרכזיות



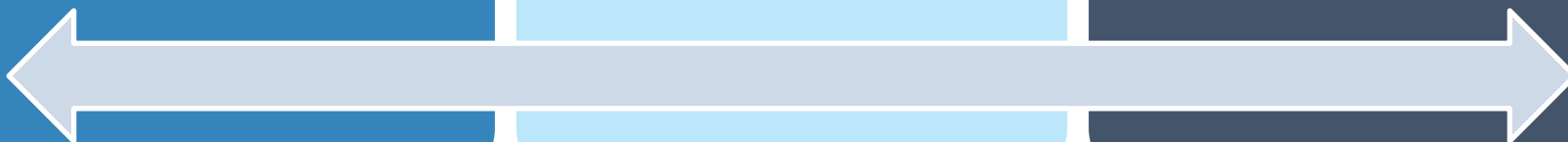
המלצות לקידום וכלי
מדידה לתעסוקה
איכותית באשכול



בחינת מודלים
לקידום תעסוקה
איכותית



הגדרת המושג
תעסוקה איכותית



שלושת אפיקי המחקר הם: סקירת ספרות בינלאומית, מציאת KPI¹ וראיונות עם מומחים



ראיונות עם מומחים בכירים
בתחום תעסוקה איכותית
בחו"ל ובישראל

ראיונות



מציאת מדדי ביצוע
מרכזיים למספר מדדים
של תעסוקה רלוונטיים
למחקר

מדידה



סקירת ספרות בינלאומית
מבוססת מאמרים ודוחות
בנושא תעסוקה איכותית
ושאר אפיקי המחקר

סקירת ספרות

בוצעו ראיונות עם 27 אנשי מחקר ומקצוע בעולם ובישראל



Angela Knox

Professor of Human Resource Management, Australia



Janine Leschke

Professor of Comparative Labor Market, Denmark



Chris Warhurst

Professor of Job Quality and Aesthetic Labor, UK



José-Ignacio Antón

Professor of Labor Economics and Health Economics, Spain



Majoreen Amankwah

Professor of job quality and non-standard work arrangements, Ghana



Andrew E. Clark

Professor of Applied Microeconomics and Job Quality, France



Malo Mofakhami

Professor of Job Quality and Innovation, France



Kirsten Sehnbruch

Professor of Job Quality and Public Policy, UK

בוצעו ראיונות עם 27 אנשי מחקר ומקצוע בעולם ובישראל



Mirit Batito
Senior Manager at Ministry of Galilee and Negev Development , Israel



Gal Zohar
Director of the Employment Service Research and Policy Unit, Israel



Haim Shulman
Senior Manager at Galilee Development Authority, Israel



Amir Rubin
Director of Policy in the Strategy Division of the Ministry of Economy and Industry

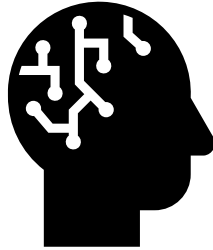


Nurit Alfasi
Professor of Urban Planning, Israel



Rotem Amram Nativ
Director of Program Development in the JDC's Employment Division

תעסוקה איכותית נמדדת באמצעות מדדים אובייקטיביים וסובייקטיביים¹



המדדים הסובייקטיביים אלו
פרמטרים המנסים לכמת את
רמת איכות התעסוקה בעיני
המועסקים באמצעות שאלונים
וסקרי עובדים



המדדים האובייקטיביים אלו
פרמטרים הניתנים לכימות
מספרי אשר ידועים לנו
מהנתונים של המשק
ובאמצעותם אנחנו יכולים
ללמוד על רמת איכות התעסוקה
מצד המעסיקים

חמישה ממדים מרכזיים להגדרת תעסוקה איכותית



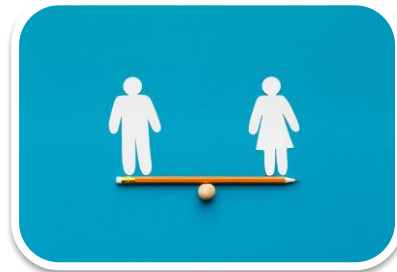
ברת קיימא
(מיומנויות עובדים)



יציבות תעסוקתית



שכר



איזון עבודה - חיים



מחוברות עובדים

אלו הם הממדים שחזרו כחוט השני במחקרים שונים בשדה של כלכלת עבודה, והם עולים בקנה אחד עם הגדרת ה-OECD לתעסוקה איכותית

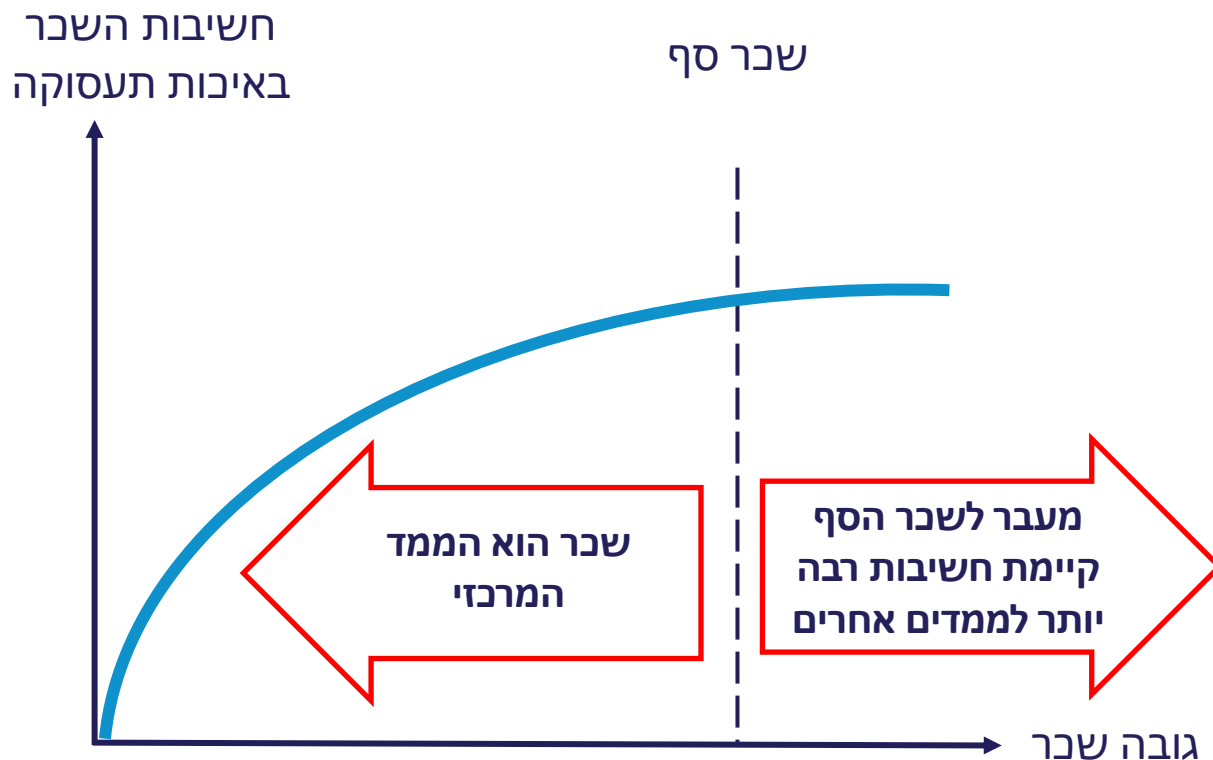
לדעת קובעי מדיניות גובה השכר מגדיר את איכות התעסוקה¹



"הגביע הקדוש" על פי קובעי מדיניות הוא השכר לעובד, ולכן גובה השכר (והטבות בעלות שווי כספי) הוא שמגדיר את רמת איכות התעסוקה של עובד, מתוך הנחה שככל שעובד משתכר יותר הוא בהכרח עובד טוב יותר

מסקנה: הגדרת תעסוקה איכותית באמצעות שכר בלבד אינה מקובלת היום²

ככל שהשכר עולה משקלו בקידום תעסוקה איכותית קטן - השכר אשר ממנו והלאה יש חשיבות גדולה יותר לממדים נוספים נקרא שכר סף



לפי המלצת האיחוד האירופי, שכר סף הוא 160% מהשכר החציוני (כ - 12,000 ₪ בארץ)¹

לא קיימת הגדרת שכר סף מקומית¹



בשל הבדלים גאוגרפיים של רמת שכר, רמת מחירים ויוקר מחייה, לא קיימת, נכון להיום, הגדרה עבור רמת שכר סף מקומית

¹ מתוך ראיונות מומחים

יציבות תעסוקתית מגנה על עובדים מפני תנודות בהכנסה כתוצאה מאובדן עבודה¹

הסיכוי להיפרד
מעבודה באחוזים
בשנת 2012: ישראל
מקום 27 מתוך 36
בקרב המדינות
המפותחות²

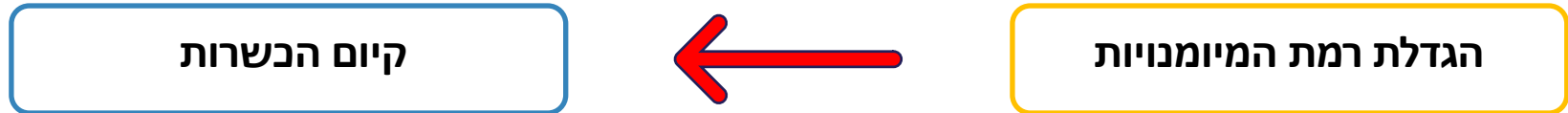
¹ <https://www.ilo.org/global/topics/employment-security/lang-en/index.htm>

² <https://www.worldatlas.com/articles/oecd-countries-by-job-security.html>

ברת קיימא משמעותה שהעובד יהיה בעל יכולות מגוונות במספר תחומים שונים שיקנו לו אופק תעסוקתי בטווח הארוך¹

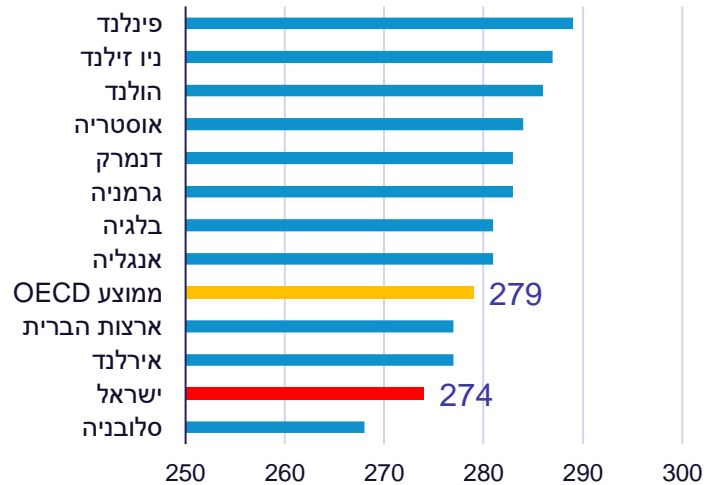
בשל שינויים תכופים בשוק העבודה, חשוב שהעובד יחזיק בסט כישורים

שיאפשרו לו להיות ורסטילי בשוק העבודה²



רמת המיומנויות בישראל נמוכה בהשוואה בינלאומית¹

פתרון בעיות בסביבה דיגיטלית



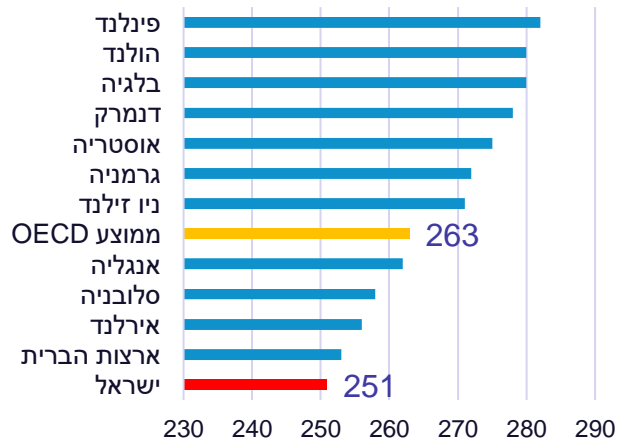
❑ מבחני PIAAC – תוכנית ההערכה הבינלאומית של כישורים למבוגרים (בגילי 16-65)²

❑ עולה כי המיומנויות בישראל בממוצע נמוכות במגוון התחומים שנבדקו

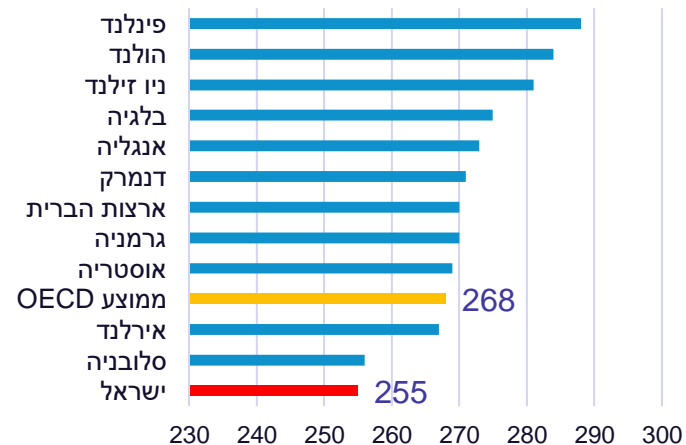
❑ רק 10% מהמבוגרים (55-65) ו-40% מהצעירים (25-35) קיבלו ציון גבוה בפתרון בעיות בסביבה דיגיטלית²

❑ רמת המיומנויות בנגב בכלל ובאשכול בפרט נכל הנראה נמוכות יותר

אורייות מתמטית

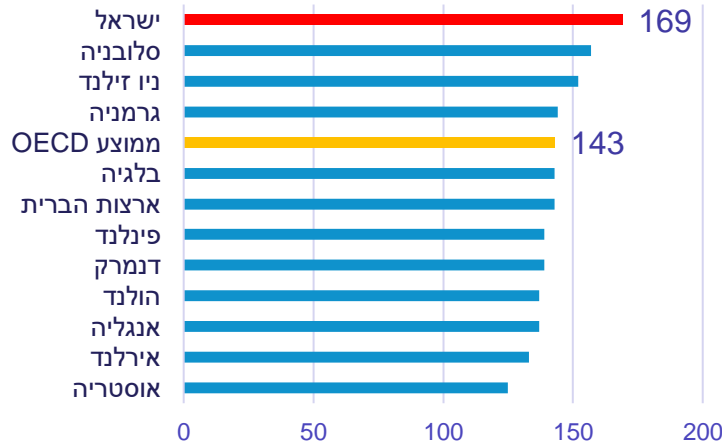


אורייות קריאה



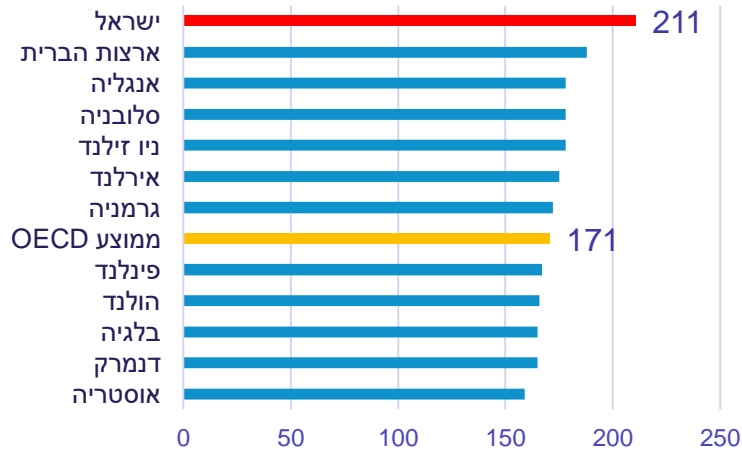
ישראל במבט בינלאומי - הפער בין הציון באחוזון ה-95 לאחוזון ה-15

פתרון בעיות בסביבה דיגיטלית

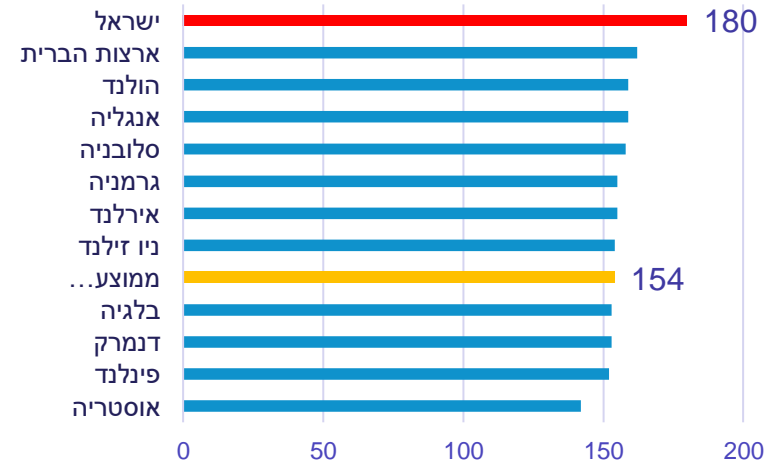


בנוסף לכישורים הנמוכים שנמצאו בישראל הפערים בתוך האוכלוסייה בישראל מהגבוהים במדינות המערב

אוריינות מתמטית



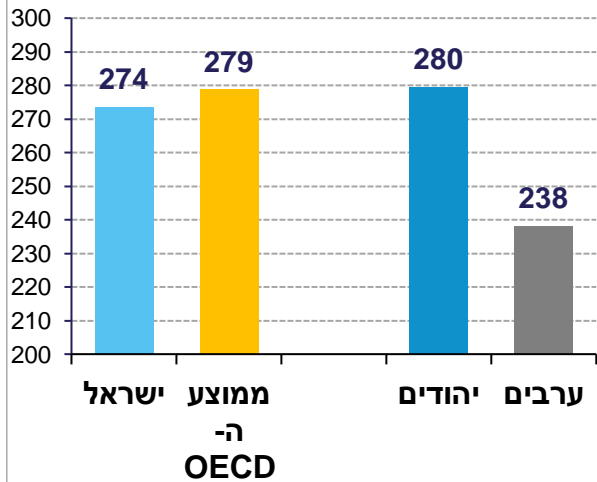
אוריינות קריאה



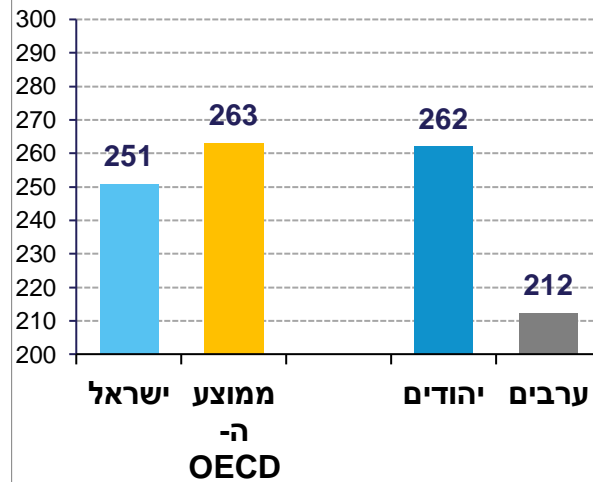
ציוני קבוצות אוכלוסיית ביחס לממוצע ה-OECD¹

- הפער בין יהודים וערבים ניכר, ועומד על 40-50 נקודות בשלושת התחומים
- ממוצע הציונים של יהודים קרוב לזה שבממוצע ה-OECD
- ממוצע הציונים של הערבים נמוך, וקרוב לזה שבשלושת המדינות המדורגות אחרונות

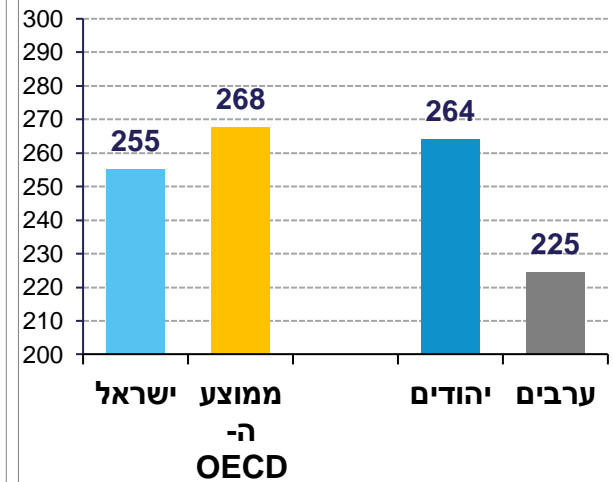
פתרון בעיות בסביבה מתוקשבת



אוריינות מתמטית



אוריינות קריאה



¹ <https://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Rama/MivchanimBenLeumiym/PIAAC.htm>

רמת כישורים גבוהה מגדילה את הערך של העובד עבור המעסיק, ובהתאם עשויה להגדיל את התגמול שהוא יכול לדרוש

תוכניות הכשרה משתלמות בטווח הארוך כיוון שאנו
נצפה שתפוקת העובד תעלה בהתאם לשיפור בהון
האנושי¹

יציאה ללימודים או הכשרה הממומנים על-ידי המעסיק
הם אמצעים בדרך להשגת קידום מקצועי שבה שני
הצדדים יוצאים מרווחים²



הכשרה ללא מיומנות מהווה חסם עבור עובדים בשוק התעסוקה

דוגמה: מספר מעסיקים בנגב התקשו לגייס עובדים עקב מיומנות אנגלית נמוכה¹



קיום הכשרות



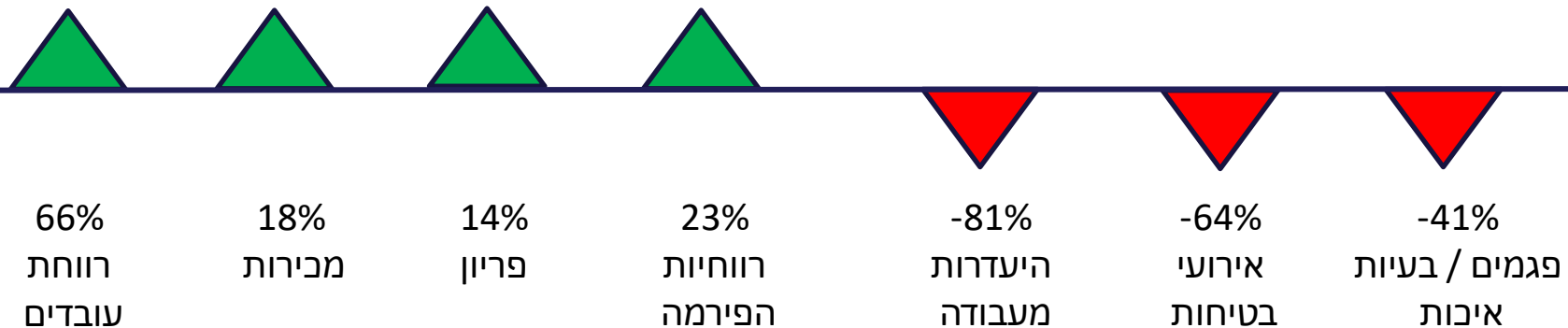
הגדלת רמת
המיומנויות

למחוברות עובדים השפעה משמעותית על פעילות העובדים במקום העבודה¹

מחוברות עובדים (Employee Engagement) משמעותה רתימת העובד להיות מעורב ובעל יוזמה פיזית, קוגניטיבית, רגשית ונפשית במקום העבודה²

במחקר של חברת Gallup שבדק מחוברות עובדים ע"י שאלון של 12 שאלות בקרב כ- 100,000 חברות וצוותי עבודה וכ- 2.7 מיליון עובדים בכל העולם, נמצא באופן חד משמעי כי למחוברות עובדים השפעות חיוביות על שלל היבטים³

קיים פער משמעותי בין העסקים שדורגו ברבעון העליון של הסקר לעומת הרבעון התחתון בפרמטרים הבאים:



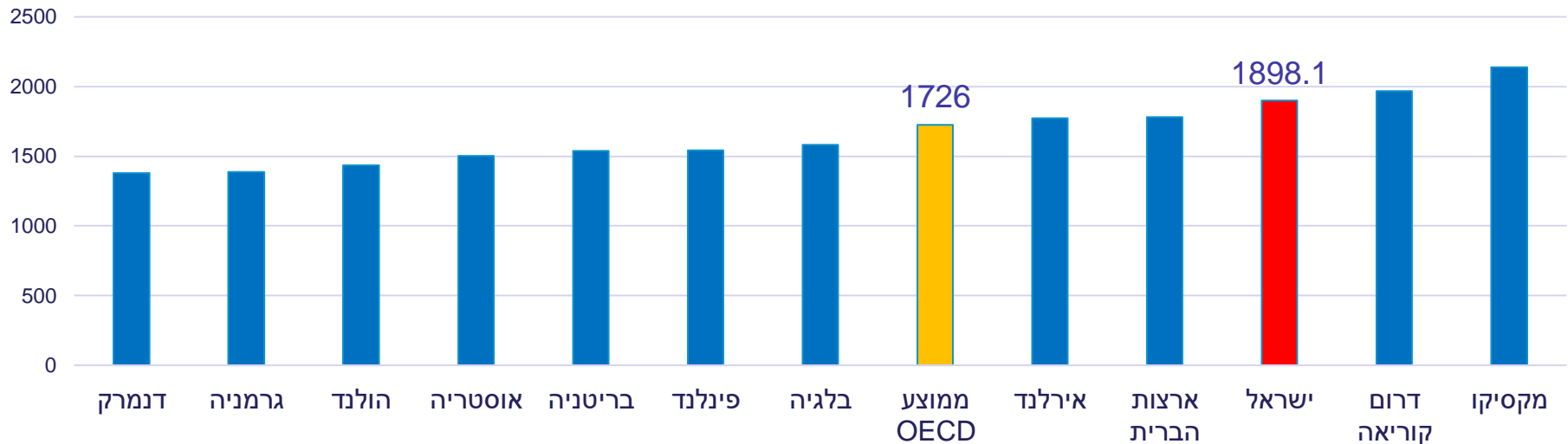
¹ מתוך ראיונות מומחים

Macey, William H. and Schneider, Benjamin. 2008. "The Meaning of Employee Engagement" *Industrial and Organizational Psychology*. 1: 3-30
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.182.2845&rep=rep1&type=pdf>²

<https://www.gallup.com/access/323333/q12-employee-engagement-survey.aspx>³

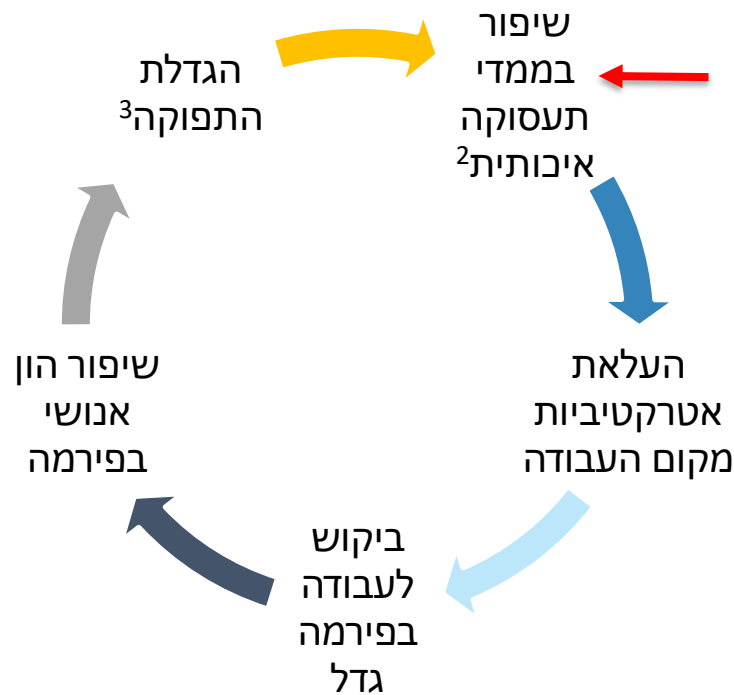
איזון עבודה-חיים הוא שיווי משקל בין הזמן שנדרש העובד להקדיש למקום העבודה ולהתפתחות הקריירה שלו, לבין הזמן שמקדיש לפנאי ומשפחה

מספר שעות עבודה ממוצע לעובד שנתי, 2016-2019



בישראל עובד ממוצע עובד כמעט חודש יותר בשנה מעובד ממוצע ב-OECD (לפי משרה מלאה של 182 שעות כחוק)

נמצא כי קיים מתאם בין תעסוקה איכותית לתפוקה גבוהה ומתאם חיובי חזק בין תעסוקה לא איכותית לתפוקה נמוכה¹



הנחת היסוד היא שעובד בעל שביעות רצון גבוהה ייצר תפוקה גבוהה יותר. כאשר העובדים מועסקים בתנאים לא טובים גם התפוקה שלהם נמוכה¹

ממצא זה מדגיש את התועלת שמפיקים המעסיקים – עלייה בתפוקה על ידי קידום המרכיבים של תעסוקה איכותית

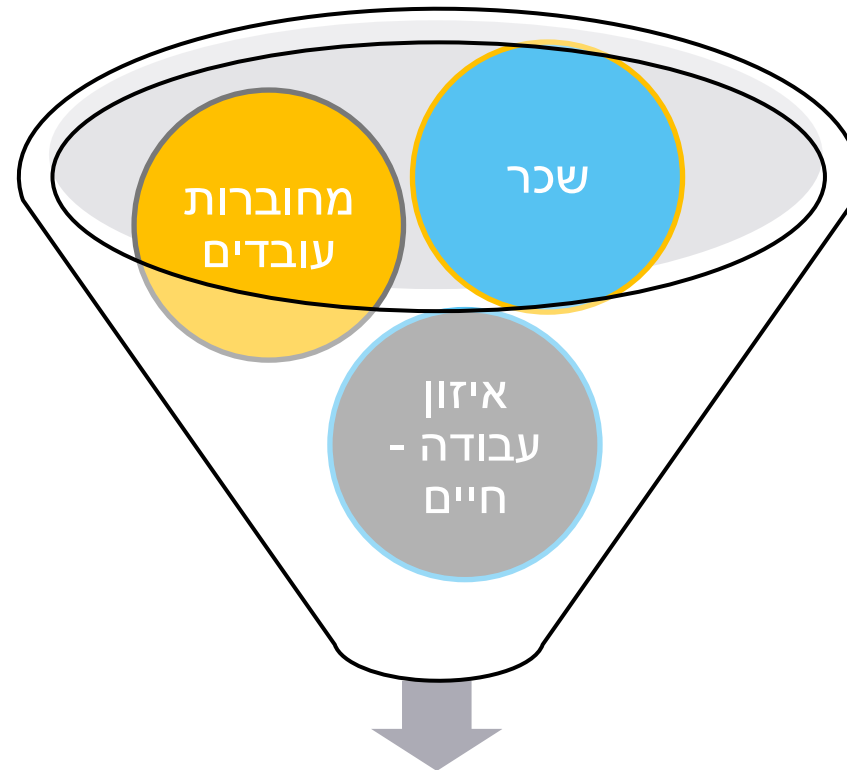
Bosworth, Derek, and Warhurst, Chris. Yet to be published (2020). "Does good work have a positive effect on productivity? Developing the evidence base".

Warwick Institute for Employment Research: 10-19¹

² מאלו מופקהאמי 18.02.2021

³ עדין בשלבי מחקר כיצד הגדלת התפוקה משפיעה חזרה על שיפור בממדי תעסוקה איכותית

קידום הממדים: שכר, איזון עבודה - חיים ומחברות עובדים תביא לעלייה משמעותית בשביעות רצון העובדים שתוביל לעלייה בתפוקה¹



שכר והטבות שאינן
שכר אך בעלות שווי
נספי משפיעות באופן
משמעותי על תפוקת
העובדים²

איזון עבודה – חיים
מעלה את שביעות
הרצון ואינה דורשת
השקעה משמעותית
של הון³

מחברות עובדים של
העובדים במקום
העבודה עשויה
להשפיע באופן
משמעותי על תפוקת
עובדים²

ממדים אלו נמצאו חשובים לעובדים
בישראל בסקר שביעות רצון⁴

¹ חתם עמרם נתיב, תב"ת-ג'וינט, ראיון, 25.02.2021

² כריס וורהרסט, ראיון, 11.02.2021

³ מאלו מופקהמי, ראיון, 18.02.2021

⁴ סקר עובדים BDI, פורסם בדה מרקר, סיון קלינגבייל, 09.01.20, www.themarket.com/career/premium-1.8375135

המלצות ומסקנות

סובסידיית
העסקת עובדים

כוח מיקוח

האב (Hub)

יזמות
קהילתית

תשתית
אינטרנט

כוח מיקוח הוא כוחו היחסי של צד אחד במשא ומתן והיכולת שלו לשפר את תנאיו כחלק מהסכם¹



הגדלת כוח מיקוח משפרת את מצבם של עובדים, בדגש על עובדים מוחלשים מאחר שבדרך כלל היצע העבודה שלהם גבוה מול ביקוש נמוך²

ארבעה דרכים להגדלת כוח המיקוח של העובד

הכוונה תעסוקתית מגדילה את הסיכוי למציאת תעסוקה איכותית

ההכוונה נעשית במספר שלבים¹:

1. כמה העובד קיבל בעבודה הקודמת שלו
2. העלאת רמה החיים- כימות ההוצאות המשפחתיות וניסיון להגיע לשכר גבוה מהם
3. בחינת השכר הממוצע בשוק למקצוע
4. בדיקת היציבות הכלכלית של הארגון



1

הכוונה תעסוקתית

מצמצמת את הא-סימטריה בשוק העבודה, וכך העובד יכול למצוא עבודה מותאמת ליכולות שלו, ולדרוש תנאים הולמים לרקע ולסטטוס המקצועי שלו - וכך לשפר את תנאיו

לדוגמה: תכנית מעברים²

¹ עינת מדמון, מנהלת תחום ייעוץ ופיתוח קריירה במעברים נגב צפוני, ראיון, 08.02.21
² <https://www.gov.il/he/Departments/General/molso-community-innterventions-maavarim>

2

איגוד עובדים

איגוד עובדים יכול להוביל לעלייה באיכות התעסוקה של העובדים, ובעלי חשיבות רבה ביצירת סוג של קהילה שנותנת שייכות לעובדים, מספקת להם הגנה מפני המעסיק ומקשרת ביניהם¹

3

מיומנויות עובדים

ככל שסט המיומנויות וכישורים טובים יותר כך העובד יכול לדרוש תנאים טובים יותר²

4

הגדלת היצע העבודה של הפירמות

ככל שיש יותר תחרות בין מעסיקים על עובדים, לעובד יש יותר אפשרויות תעסוקה אשר מאפשרות לו לבחור היכן לעבוד ובאילו תנאים³

המסקנה: ככל שכוח המיקוח של העובד יהיה גדול יותר לעובד יהיה קל יותר לשפר את איכות התעסוקה שלו במשא ומתן מול המעסיק

¹ אנג'י נוקס, ראיון, 15.02.2021

Blanchflower, D. G., & Bryson, A. (2020). *Now Unions Increase Job Satisfaction and Well-being* (No. w27720). National Bureau of Economic Research.

² מתוך ראיונות מומחים

³ מתוך ראיונות מומחים

סיבסוד העסקה ישפר את מצבן של קבוצות מוחלשות בשלושה אופנים: כלכלי, חברתי ותעסוקתי¹



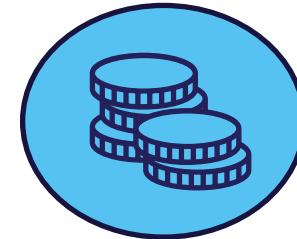
תעסוקתי

כניסה לשוק התעסוקה
מהווה הזדמנות לרכישת
מיומנויות וניסיון
תעסוקתי שישפרו את
התפוקה של עובדים אלו
ובכך תתמוך בשילוב בר
קיימא שלהן בשוק
התעסוקה



חברתי

סבסוד העסקת עובדים
מוחלשים באופן יחסי
לשאר האוכלוסייה
יאפשר להתגבר על
חסמים שעומדים בפני
העסקתן ולהעלות את
הביקוש לעובדים

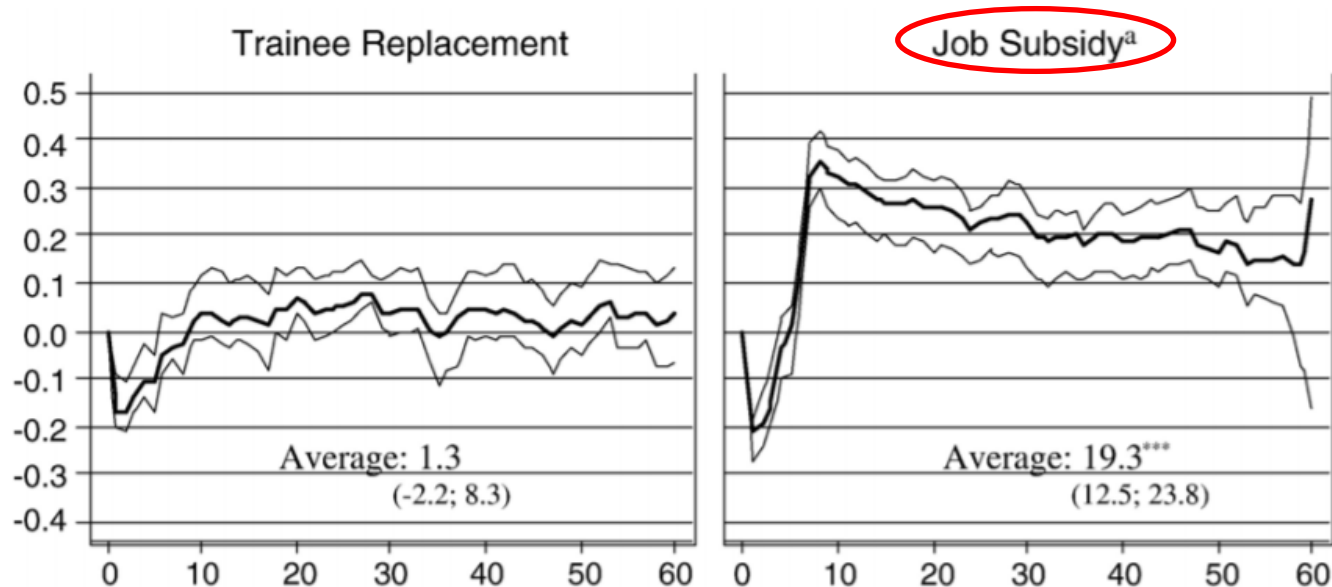


כלכלי

סבסוד כוח העבודה
מעודד מעסיקים להעסיק
יותר עובדים מקבוצות
מוחלשות

סובסידיית שכר עשויה להיות כלי מדיניות אפקטיבי ביותר אשר בעזרתו הממשלה יכולה לקדם תעסוקה

מחקר בשוודיה בחן את ההשפעה של תוכניות להגברת הסיכוי של עובדים למצוא עבודה במשך 5 שנים, ונמצא כי סבסוד העסקה מגדיל את הסיכויים ב – 15%-30%



בישראל קיימת תוכנית סיוע לקליטת עובדים נוספים בעסקים בישראל מספר 14.17¹

תוכניות תעסוקה 4.17 של משרד הכלכלה והתעשייה נועדה לתמוך בעסקים בישראל באמצעות השתתפות בעלות השכר במשך שנתיים עבור קליטת עובדים חדשים מקבוצות חלשות: חרדים, ערבים, הורים יחידים ובעלי מוגבלות

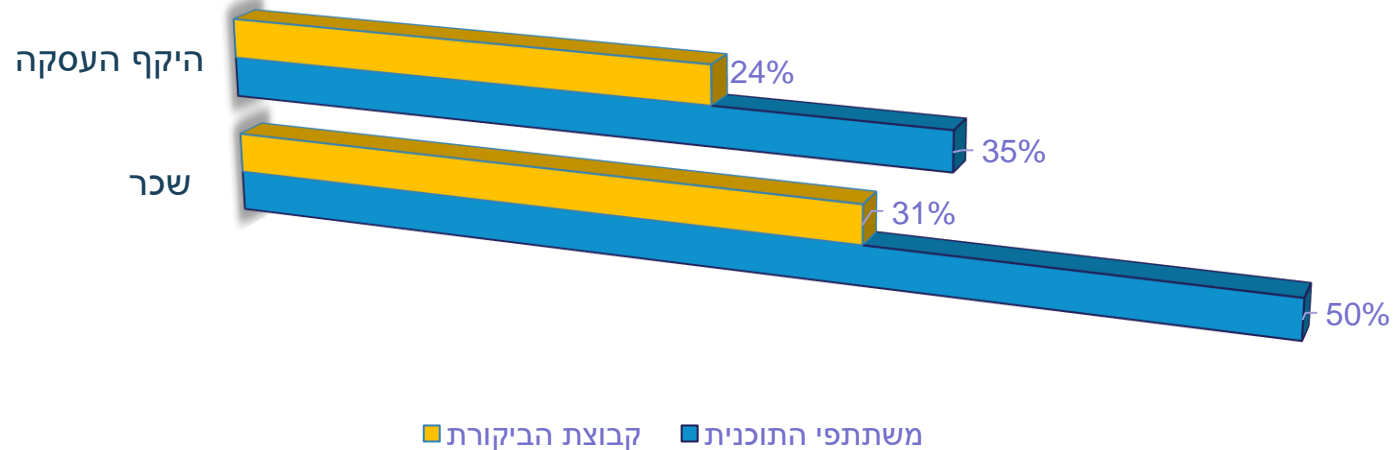
הסיבסוד הוא גם לחברות היי-טק, אבל גם לחברות תעשייה ולואו-טק, בכל הארץ. הסובסידיה לשכר של העובד לתקופה של שנתיים בהיקף של 15%-35% מהשכר ועד שכר מקסימלי של 16,000 ש"ח

¹ https://www.gov.il/BlobFolder/policy/economy_dgi_instructions_04_17/he/instructions_4-17_summ4.17.pdf

סובסידיית שכר בקרב קבוצות חלשות באוכלוסייה הוכיחה כי היא מקדמת תעסוקה איכותית גם בטווח הארוך

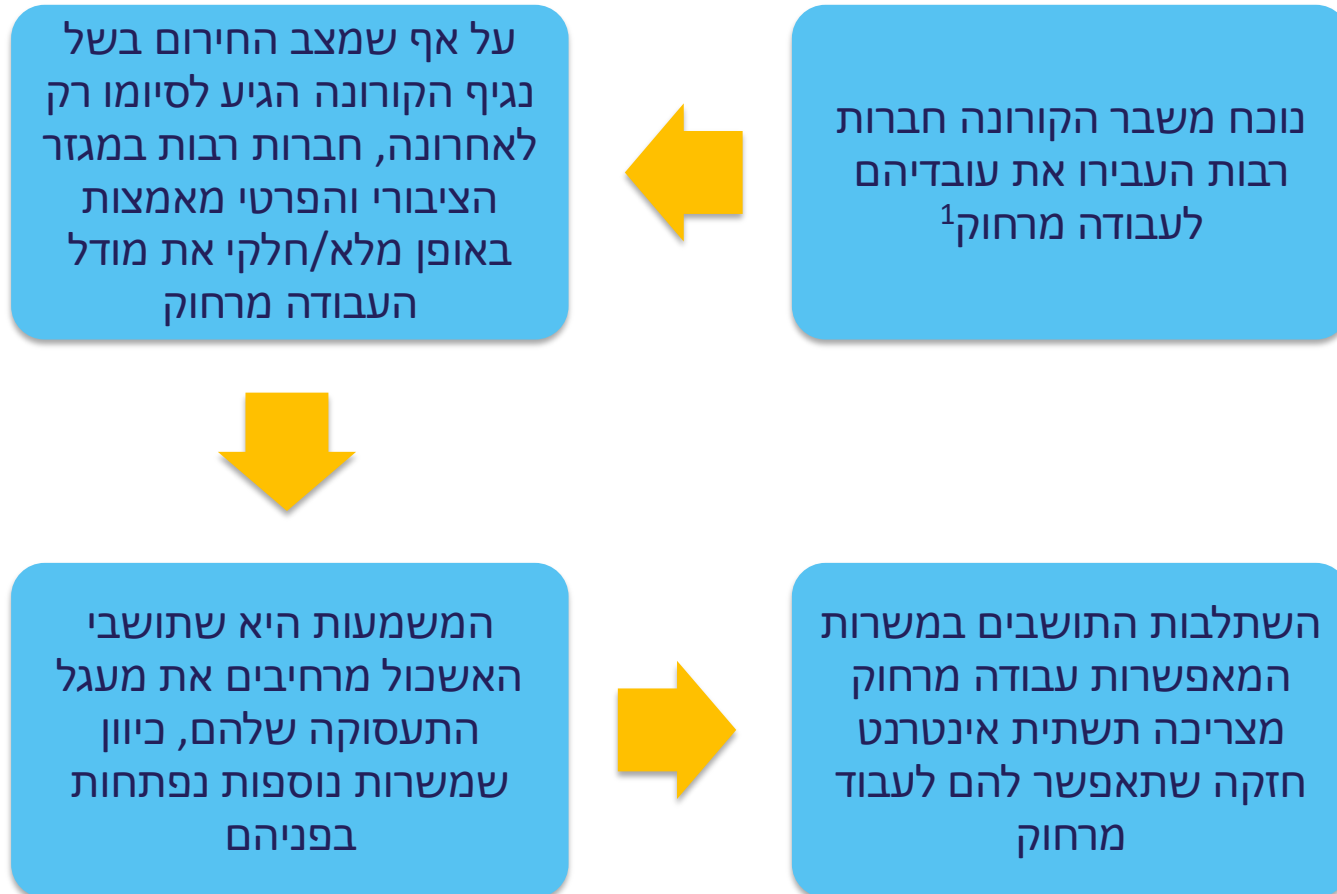
אפקטיביות המחקר אינה סופית, אך נמצא כי שנתיים לאחר סיום הסובסידיות העובדים נשארו בשוק העבודה עם שכר גבוה יותר¹

הוראת מנכ"ל 4.17 – תוכנית סיוע לקליטת עובדים נוספים בישראל



המסקנה: יש ראיות כי כדאי לסבסד העסקת עובדים

הקורונה יצרה הזדמנויות תעסוקה חדשות לעבודה מרחוק לתושבי האשכול



יש מגוון תועלות חיוביות להקמת תשתיות פס רחב והרחבתן, בין היתר: תעסוקה, צמיחת עסקים והגדלת הפריון^{1 2}



תעסוקה

הרחבת התשתית עשויה להביא ליצירת משורות חדשות:

הגדלת הקיבולת של תשתית פס רחב ב - 1%
מביאה לעלייה של - 0.2%-0.3% בשיעור
המועסקים ולצמיחה של 0.14%-5.32%
במספר המועסקים – תלוי בתעשייה

בקנדה, צפויה עלייה של כ-2.9%
בהיקף המועסקים בעקבות פריסת
רשת סיבים אופטיים

בצרפת, ברשויות שבהן יש רשתות
סיבים אופטיים נפתחו כ - 4.8%
יותר מיזמי סטארט-אפ

¹ מרכז המחקר והמידע, הכנסת, 2020 - https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/54b02e53-d9b6-ea11-8116-00155d0af32a/2_54b02e53-d9b6-ea11-8116-00155d0af32a_11_16397.pdf

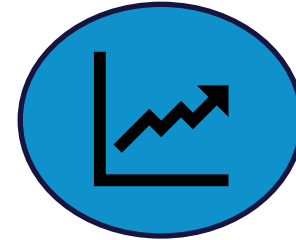
² מרכז המחקר והמידע, הכנסת 2020 - https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/c7545c47-829e-ea11-8114-00155d0af32a/2_c7545c47-829e-ea11-8114-00155d0af32a_11_16218.pdf

יש מגוון תועלות חיוביות להקמת תשתיות פס רחב והרחבתן, בין היתר: תעסוקה, צמיחת עסקים והגדלת הפריון^{1 2}



הגדלת פריון

מחקר של איגוד הטלקומוניקציה הבין-לאומי (ITU) מצא כי עלייה של אחוז במדד דיגיטל משוקלל (הכולל רמת התפתחות של דיגיטל בכלל מגזרי המשק: תשתיות, משק בית, תעשייה, מסחר מקוון ועוד) תוביל לעלייה של 0.26% בפריון



צמיחת עסקים

שימוש בטכנולוגיות פס רחב עשוי לחסוך לעסקים קטנים ובינוניים זמן רב, ובעקבות הזמן שיחסך תגדל תפוקתם, תתרחב פעילותם ויווצרו משרות חדשות

¹ מרכז המחקר והמידע, הכנסת, 2020 - https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/54b02e53-d9b6-ea11-8116-00155d0af32a/2_54b02e53-d9b6-ea11-8116-00155d0af32a_11_16397.pdf

² מרכז המחקר והמידע, הכנסת, 2020 - https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/c7545c47-829e-ea11-8114-00155d0af32a/2_c7545c47-829e-ea11-8114-00155d0af32a_11_16218.pdf

מהירות גלישת האינטרנט הממוצעת באשכול נמוכה

מהירות הגלישה באינטרנט הנייח בישראל נקבעת על פי רוחב הפס של רשת התקשורת, המתאר את הקיבולת שלה מבחינת העברת נתונים

על השאלה כיצד מגדירים פס רחב מבחינת מהירות החיבור לרשת אין כיום תשובה מוסכמת

מהירות הגלישה הממוצעת בישראל באינטרנט נייח מתחת לממוצע ה - OECD אך לא באופן משמעותי

מהירות הגלישה הממוצעת באשכול נמוכה משמעותית מהממוצע הארצי

¹ מרכז המחקר והמידע, הכנסת, 2020 - https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/54b02e53-d9b6-ea11-8116-00155d0af32a/2_54b02e53-d9b6-ea11-8116-00155d0af32a_11_16397.pdf

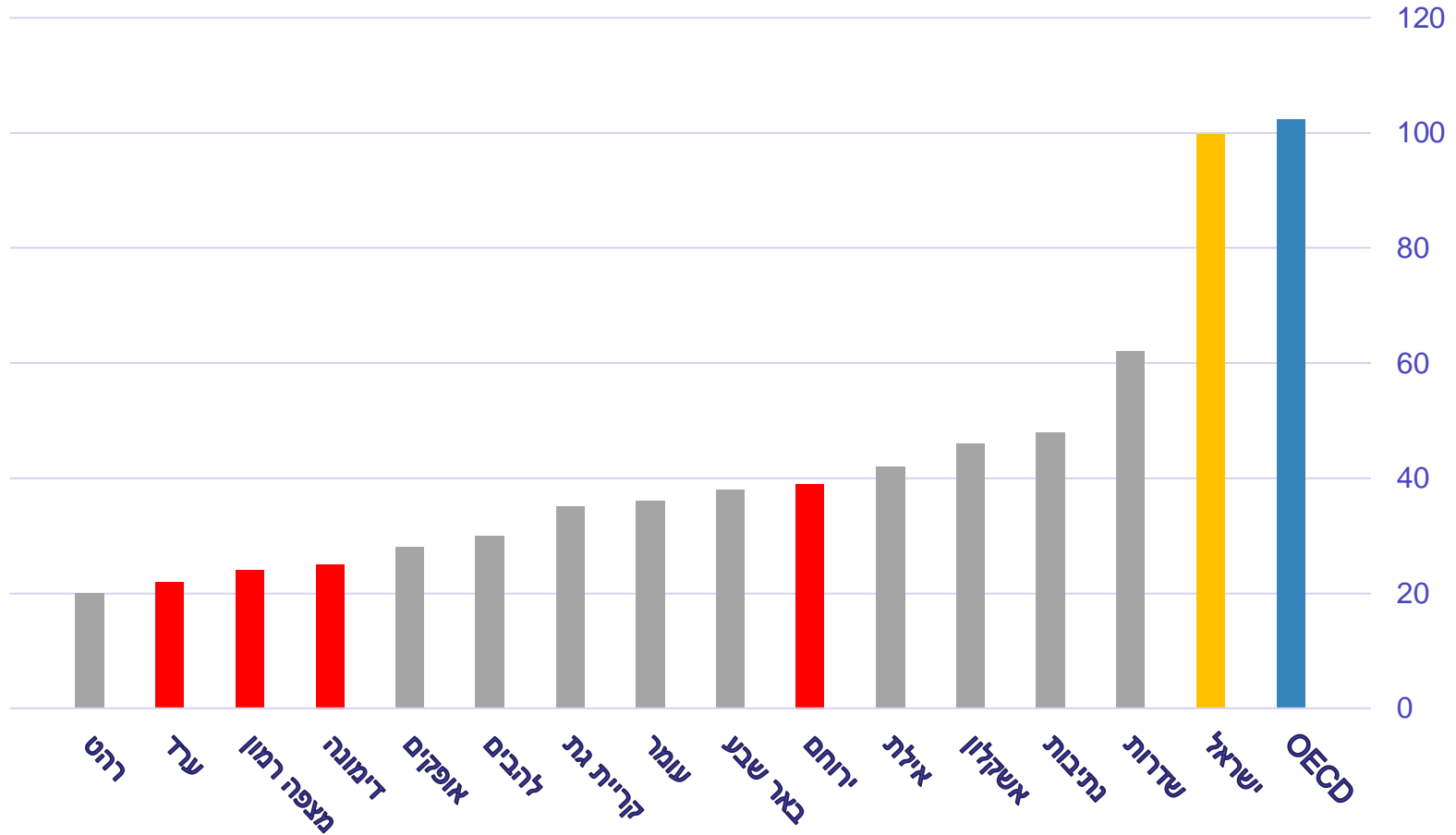
² מרכז המחקר והמידע, הכנסת, 2020 - https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/c7545c47-829e-ea11-8114-00155d0af32a/2_c7545c47-829e-ea11-8114-00155d0af32a_11_16218.pdf

מהירות גלישה ממוצעת (הורדה) באינטרנט נייח (Mbps)



קיים פער בין מהירות הגלישה הממוצעת בישראל לבין מהירות הגלישה הממוצעת בערים בנגב¹

Average di speed Mb/s



אין כדאיות כלכלית לפריסת סיבים בערים שאין בהם צפיפות גבוהה



פוטנציאל משקי הבית היכולים להתחבר
לאינטרנט באמצעות סיבים אופטיים הוא
כ-800,000 משקי בית, שהם כ-31%
ממספר משקי הבית בישראל נכון ל-
2018

הקמת תשתיות אינטרנט מהירות באשכול עשויה לקדם תעסוקה איכותית



בטווח הארוך, לקראת כניסת תעשייה 4.0 הצפויה, תשתית אינטרנט איכותית עשויה לעודד יזמים ועסקים להגיע לאזור שיש בו תקשורת מתקדמת

בטווח הקצר, תשתית אינטרנט איכותית עשויה לשפר את מהירות הגלישה, וכך לפתוח הזדמנויות תעסוקה נוספות

קהילות בנויות על שלושה נדבכים: מותג, תרבות, רישות ובסיס נתונים¹



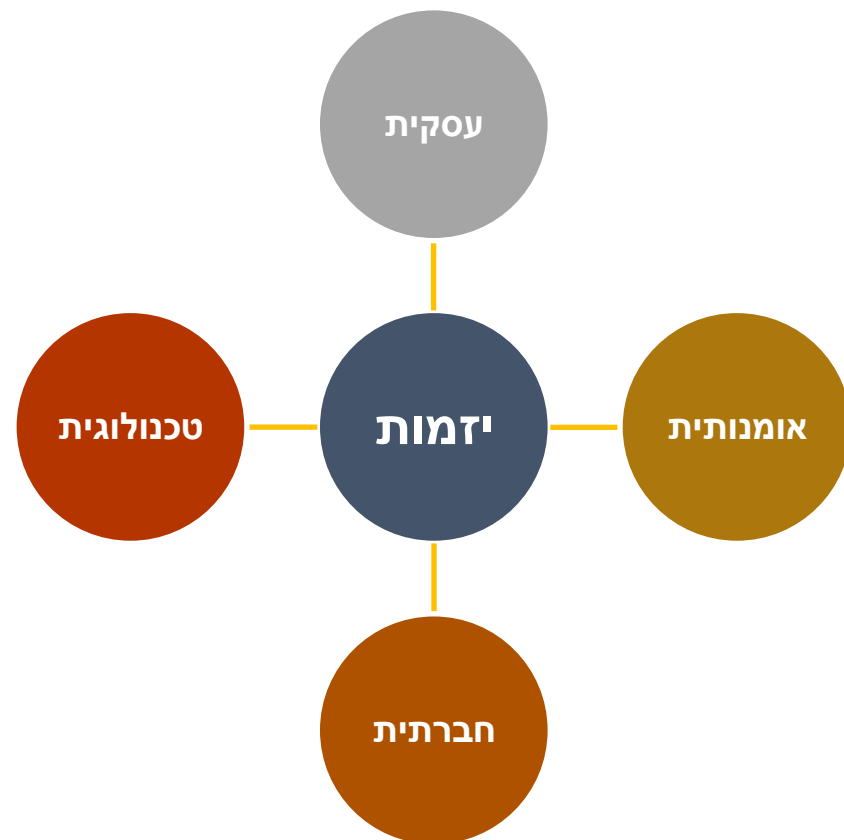
❑ קידום יזמים, עסקים
מקומיים ובינוניים
באמצעות
פלטפורמות
מחברות

❑ כל האירועים
שהקהילה יוצרת
כגון: פורומים,
הרצאות, תחרויות
ועוד

❑ רשת של נכסים
פיזית ו-וירטואלים
אשר מהווים מוקד
ידע בתחום היזמות

תעסוקה איכותית מקודמת בטווח הקצר על ידי יזמות עסקית ובטווח הארוך על ידי יזמות טכנולוגית¹

קיימים מספר סוגי יזמות המזינים אחד את השני²



יש זליגה בין כל סוגי היזמות והן מזינים אחד את השני – "מעמד יצירתי" - כלומר, במקום שבו אנשים עושים יזמות עוד אנשים רוצים ליצור וליזום, והם חולקים יחד את המעמד היצירתי

קהילות יזמות יוצרות אקו-סיסטם ליזמים מקומיים ועשויות להוביל לגידול במספר חברות הזנק¹



כיום יש ריבוי שחקנים וחוסר בשיתוף פעולה בין הקהילות¹

ישנם גופים רבים ששמו לעצמם כמטרה לקדם קהילת יזמות בנגב כגון: אקדמיה, רשויות ועמותות.

גופים אלו מקדמים את התרבות הקהילתית באמצעות מפגשי תוכן ואירועים שונים.

בשל ריבוי השחקנים יוצר היצע גדול של אירועים ופעילויות יש מענה חלקי מצד התושבים לאירועים אלו.

כמו כן, יש חוסר בשיתוף פעולה ותיאום בין הגופים השונים בשל התחרות על האוכלוסייה הקיימת.

המסקנה: לייסד פורום המאגד את כלל קהילות היזמות הפועלות באשכול במטרה ליצור שיתוף פעולה בין אזורי

גופים עסקיים רבים משנים את מרחב העבודה שלהם למרחב משותף

גופים עסקיים גדולים משנים את סביבת העבודה היחידנית למרחב עבודה משותף, במטרה לקדם רישות בין עובדיהם שמובילה לזרימת ידע ופיתוח רעיונות חדשים



מודל העבודה מרחוק מאלץ את המעסיקים למצוא פתרון יצירתי למודל עבודה היברידי, שבו העובדים לא נמצאים בדרך קבע במשרד, ולכן נעשים שינויים במרחב העבודה¹

קיימים האבים באשכול שמהווים מסגרת לעבודה בחלל משותף

כיום קיימים כעשרה האבים בנגב המהווים חלל עבודה משותף ליזמים ועסקים קטנים ובינוניים

10

לרוב אוכלוסיית האבים היא אוכלוסייה צעירה שמורגלת בעבודה במרחב המשותף



האבים מספקים חלל עבודה משותף שמתאים את אופי העבודה אליו מכוונים חלק מהארגונים העסקים



המסקנה: ניתן ליצור שותפות בין ארגוניים עסקיים שממירים את מרחב העבודה שלהם למרחב משותף לבין האבים קיימים שמספקים את אותו מרחב משותף, ובכך להגדיל את היצע העבודה

מסקנות

כדי לקדם תעסוקה איכותית יש לקדם מספר ממדים: שכר, יציבות תעסוקתית, ברת קיימא (מיומנויות עובדים), מחוברות עובדים ואיזון עבודה - חיים

כדי ליצוק משמעות לממדים האחרים צריך לשאוף לדרגת שכר של 160% מעל השכר החציוני

קידום הממדים השונים עשוי להשתלם גם למדינה וגם למעסיקים, מאחר שהעובדים יהיו עובדים טובים יותר עם תפוקה גבוהה יותר

על מנת לשפר את מצב העובדים באשכול המלצתנו היא:

1. להגדיל את כוח המיקוח של העובדים
2. לסבסד העסקת עובדים
3. לשפר את תשתיות האינטרנט באשכול
4. לייסד פורום המאגד קהילות יזמות
5. לפתח את תחום האבים (HUB)