

מעסיקים בתכנית לשילוב הורים יחידים בשוק בעבודה

ממצאי סקר מעקב

מיכל סופר

סיגל שלח

תוכן עניינים

154	עיקרי הממצאים
157	מבוא
162	רקע ומטרות הסקר
164	שיטת המחקר
166	ממצאים
183	דיון ומסקנות
187	רשימת מקורות
189	נספח 1: שאלון הסקר
199	נספח 2: לוח 1

עיקרי הממצאים

במסגרת התכנית לשילוב הורים יחידים בשוק העבודה, שמטרתה הייתה לשלב הורים יחידים מקבלי הבטחת הכנסה ודמי מזונות מן המוסד לביטוח לאומי, בשוק העבודה, ניתנו הטבות כספיות למעסיקים שקלטו הורים יחידים לעבודה.

בדו"ח זה יוצגו ממצאים של סקר שנערך בקרב מעסיקים של הורים יחידים שתבעו וקבלו הטבות כספיות בגין העסקת הורים יחידים זכאים. מטרת הסקר היא לתאר את אוכלוסיית המעסיקים שתבעו וקבלו הטבות כספיות ממדור תשלומים במשרד התמ"ת בגין קליטת הורים יחידים זכאים, לעמוד על היקף מיצוי ההטבות הכלכליות בקרבם ולהשוות בין מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים בעבודה ובין מעסיקים שידעו על ההטבות רק לאחר קליטת ההורים היחידים בעבודה, במאפיינים נבחרים.

להלן עיקרי הממצאים:

תאור אוכלוסיית המעסיקים

- מרבית המעסיקים (85.7%) קלטו לעבודה הורה יחיד אחד.
- הענף הכלכלי השכיח ביותר (25.5% מן המעסיקים) היה ענף הפיננסים.
- בכל הענפים הכלכליים נקלטו ההורים היחידים במשלחי יד שעיקרם מכירות ושירותים.
- למעלה ממחצית מבתי העסק, 53.2%, בעלי וותק של בין שנה לעשר שנים.
- כחמישית מבתי העסק, 18.1%, הם יצואנים שייצאו לחו"ל בשנה האחרונה.
- מיעוטם של בתי העסק, 5.2%, היו בתי עסק בינלאומיים ונסחרו בבורסה.
- כחמישית מבתי העסק, 20.4%, בהם נקלטו ההורים היחידים לעבודה, היו במחוז הדרום או במחוז תל אביב.

יידע אודות ההטבות הכספיות

- החלק הארי, 92.9% של המעסיקים, ציינו כי ידעו על ההטבות הכספיות.
- כשני שלישים, 65.5%, מקרב המעסיקים שידעו על ההטבות, שמעו עליהן רק לאחר קליטת ההורה היחיד.

מיצוי ההטבות הכספיות

- מעסיקים של הורה יחיד אחד (מרבית המעסיקים), קבלו בממוצע 6,127 ₪ עבור קליטת ההורה היחיד לעבודה. השוואת סכום זה לסכום המקסימלי של ההטבה לשנה עבור הורה יחיד (12,000 ₪), מעלה כי שיעור המיצוי עמד על 50.1% בלבד.

מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים בעבודה בהשוואה למעסיקים שידעו על ההטבות רק לאחר קליטת ההורים היחידים בעבודה

- לא ניכרים הבדלים בולטים בין שתי קבוצות המעסיקים ביחס לתפיסתם את רמת התפקוד בעבודה של ההורים היחידים בהשוואה לעובדים אחרים (שיעור המעסיקים שדווחו כי הרמה דומה, היה גבוה ועמד בשתי הקבוצות על כ-70%).
- כשליש מן המעסיקים שידעו על ההטבות טרם העסקת ההורים היחידים (32.6%), ציינו כי להורים היחידים בעיות מיוחדות בהשוואה לעובדים אחרים. זאת לעומת כרבע (27.3%) מן המעסיקים שלא ידעו על ההטבות בעת העסקת ההורים היחידים.
- הבעיה השכיחה שדווחה על ידי המעסיקים הייתה היעדרויות מן העבודה. בקרב מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטתם את ההורים היחידים בעבודה צוינה בעיה זו בשיעורים גבוהים יותר (44%) בהשוואה למעסיקים שלא ידעו על ההטבות בעת קליטת ההורים היחידים לעבודה (33.3%).
- בשתי הקבוצות המעסיקים שיעור גבוה (בין 70%-80%), דיווחו כי רמת התחלופה של הורים יחידים דומה לזו של עובדים אחרים.
- מחסור בעבודה, עזיבה על רקע אישי ועזיבה על רקע מיצוי ההטבות, ובמיוחד עזיבה על רקע חוסר יושר, בעיות אמון ומשמעת, אפיינו יותר את הפסקת עבודתם של הורים יחידים אצל מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים, בהשוואה לקבוצה המקבילה.
- הסיבה השכיחה לקליטת הורים יחידים בעבודה הייתה הרחבת מצבת כוח האדם של העסק, אולם בעוד ששני שלישים מן המעסיקים שידעו על ההטבות טרם קליטת ההורים (65.9%) ציינו סיבה זו, שיעור נמוך יותר (57.6%) מקרב המעסיקים בקבוצה המקבילה נקבו בה.

- למעלה משני שלישים (66.9%) מן המעסיקים שידעו על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים ציינו כי בעתיד יהיו נכונים לקלוט הורים יחידים לעבודה בכל מקרה, ללא תלות בהטבות כלשהן. זאת בהשוואה ל 51.8% מקרב המעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים.
- מעסיקים שציינו כי הושפעו במידה רבה מן ההטבות בעבר, נטו להיות נכונים לקלוט הורים יחידים לעבודה במידה ויהיו בעתיד הטבות דומות. לעומת זאת, מעסיקים שדווחו כי כלל לא הושפעו מן ההטבות בעבר, נטו להיות נכונים בעתיד לקליטת הורים יחידים לעבודה, בכל מקרה, גם ללא הטבות.

מבוא

מחקרים רבים בחנו את ההשפעות של סבסוד שכרם של עובדים, שניתן כהטבה למעסיקים פרטיים, על התעסוקה וההכנסה של העובדים ששכרם סובסד. בארה"ב נצבר ניסיון עשיר בהפעלת תכניות של סבסוד שכר של עובדים, הניתן על בסיס קטגוריאל, דהיינו לקבוצות אוכלוסייה נבחרות על פי מאפיינים מסוימים.

זאת ועוד, ארה"ב מהווה מדינה חלוצה גם במחקרי הערכה של תכניות המכוונות לשילוב אמהות חד הוריות בעבודה. ממצאי המחקרים הרבים בתחום זה מראים שתכניות לשילוב אמהות חד הוריות בעבודה, מעלות את שיעורי התעסוקה של נשים ואת הכנסותיהן מעבודה. ברם, הניסיון מארה"ב גם מצביע על כך שהתכניות פחות יעילות בצמצום העוני (Katz, 1996; Lorentzen & Dahl, 2005).

אמנם גם מדינות אחרות החברות בארגון ה-OECD¹ צברו ניסיון בישומן של תכניות סבסוד שכר של עובדים הניתן כהטבה למעסיקים פרטיים, אולם כמעט ולא נצבר בהן ידע מחקרי. מחקרי הערכה משנות ה-70 במדינות החברות ב-OECD (זולת ארה"ב) מצביעים על העובדה שסבסוד שכרם של עובדים, שניתן כהטבה למעסיקים פרטיים, יעיל במידה סבירה וכמכשיר זמני בלבד. ברם, כנגד מחקרים אלה נטען כי הם לוקים בכשלים מתודולוגיים (Katz, 1996; Lorentzen & Dahl, 2005;) (Martin & Grubb, 2001).

לאחרונה יותר מדינות החברות ב-OECD מפעילות תכניות לסבסוד שכרם של עובדים, שניתן כהטבה למעסיקים פרטיים בקרב קבוצות אוכלוסייה נבחרות (בעיקר מובטלים לפרק זמן ארוך ונוער מובטל). ממצאי מחקרים מצביעים על כך שלתכניות קיימת השפעה גדולה יותר מאשר לתכניות אחרות שנמנות על "מדיניות שוק פעילה" (Active Labor Market Policies). אולם עם זאת מחקרים שבדקו את התנהגות המעסיקים מצביעים על תוצרי לוואי, דהיינו על כך שגם אילולי ההטבה המעסיקים שנבחנו היו יוצרים מקומות עבודה חדשים² וגם על כך ששיפור התנאים עבור העובדים ששכרם סובסד בא על חשבון החמרת תנאיהם של עובדים אחרים³ (למשל, פיטורין של עובד ששכרו אינו מסובסד על מנת להחליפו בעובד שניתן לקבל בגינו הטבה). משמעות הדבר היא

¹ Organization for Economic Co-operation and Development . בארגון חברות 30 מדינות ביניהן אוסטרליה, ניו זילנד, טורקיה, ארה"ב, קנדה, יפן, קוריאה ומדינות אירופאיות שונות כגון, ספרד, דנמרק, גרמניה צרפת, שבדיה ושוויץ. לארגון מחויבות לממשל דמוקרטי ולכלכלת שוק (להרחבה על הארגון ומטרותיו, ראו www.OECD.org).

² מה שמכונה בספרות "dead weight effects" (Martin & Grubb, 2001).

³ מה שמכונה בספרות "substitution effects" (Martin & Grubb, 2001).

שהתרומה לתוספת בתעסוקה (קרי, הפער בין אלה הנקלטים לשוק העבודה לבין אלה הנפלטים ממנו), של תוכניות אלה היא בסופו של דבר, קטנה. ראוי לציין כי גם כיום נטען כי מרבית ההערכות של התכניות הנעשות במדינות החברות ב-OECD, מלבד ארה"ב, לוקות מבחינה מתודולוגית (Katz, 1996; Martin & Grubb, 2001).

הערכות של תכניות משנות ה-60 וה-70 בארה"ב מצביעות על הסתייגות מצד מעסיקים להעסיק עובדים למרות ההטבות הגדולות שהוצעו להם, כלומר, ממצאי המחקרים מצביעים על תופעה של תת ניצול ההטבה. בשנים 1979-1994 הפעילו האמריקאים תכניות למתן הקלות במס למעסיקים עבור העסקת קבוצות אוכלוסייה נבחרות. ההטבה ניתנה למעסיק באמצעות שוברים שנמסרו לדורשי העבודה בשרות התעסוקה. ממצאי מחקרי הערכה על תכניות אלה מורים כי התכנית השפיעה באופן צנוע על תעסוקתם של מקבלי גמלאות קיום ועל בני נוער (Katz, 1996). מחקר עדכני יותר שבחן, באמצעות מאגר נתונים מנהלי במדינת ויסקונסין, מתן הקלות במיסוי למעסיקים בגין העסקת עובדים הנמנים על קבוצות מוחלשות (מקבלי גמלאות קיום, נוער ואנשים עם מוגבלויות), מצא שלתכנית הייתה השפעה מוגבלת על המשתתפים, קרי הן העלו במידה צנועה את התעסוקה והשכר של המשתתפים בטווח הקצר אולם השינוי לא היה ארוך טווח (Hamersma, 2005).

במחקר דומה שנערך בבלגיה על מובטלים צעירים לפרק זמן ארוך, נמצא כי הטבות למעסיקים באמצעות מערכת המס, הקטינו את שיעור המעבר מאבטלה לתעסוקה עבור משתתפי התכנית בשנה הראשונה להשתתפותם. אחרי סיום התכנית, נמצא כי הסיכוי לאבטלה עבור גברים בלבד, קטן (Cockx & Gobel, 2004).

ממצא שחוזר על עצמו במחקרים שונים הוא ניצול חסר של ההטבה בקרב מעסיקים (Galasso, Ravallion & Saliva, 2002; Hamersma, 2005; Katz, 1996). הסבר אחד לתופעה תת הניצול של ההטבה הוא זה של הסטיגמה, היינו זיהוי אוכלוסיית היעד של התכנית עם תכונות שליליות או מאפיינים בלתי רצויים. הטענה היא כי מתן הטבה למעסיק בגין העסקת פרטים הנמנים על אוכלוסייה מסוימת, מסמנת את חברי אותה קבוצה כשונים וכבעלי תכונות בלתי רצויות. סטיגמה שדבקה בחברי הקבוצה עלולה לאותת למעסיקים לגבי התפוקה והמוטיבציה העתידיים המצופים מעובדים הנמנים על חברי הקבוצה המסוימת, כלומר לעורר במעסיק קונוטציה שלילית ביחס

לעובדים פוטנציאלים הנמנים על קבוצת היעד של התכנית. זאת ועוד, סטיגמה יכולה להוות מחסום בפני חברי אוכלוסיית היעד בפנייה למעסיקים פוטנציאלים ובחיפוש עבודה, היות והיא מלווה בתחושות של בושה, אשם ונחיתות. ההשערה של הסטיגמה אוששה בשני מחקרים שהשוו בין דורשי עבודה שקבלו שוברים בלשכת התעסוקה שמטרתם הייתה להקנות הטבות כספיות למעסיקים שיקבלו אותם לעבודה, ובין קבוצת ביקורת. ממצאי המחקרים הצביעו על כך שהסיכוי של פרטים שצוידו בשוברים למצוא תעסוקה, היה נמוך יותר בהשוואה לקבוצת הביקורת. כלומר השובר הפך מכלי שמטרתו לסייע בחיפוש עבודה, לאלמנט מכתים ומתייג (Burtless, 1985; Katz, 1996).

עם זאת, ראוי לציין כי מחקרים אחרים מצאו ממצאים הפוכים. כך למשל, במחקר שנערך בארגנטינה בשנים 1998-2000 בו ניתנו שוברים לחברי קבוצה מסוימת, שמטרתם להקנות הטבות כספיות למעסיקים שיקבלו אותם לעבודה, נמצא שסיכויי התעסוקה של עובדים שצוידו בשוברים היה רב יותר, בהשוואה לקבוצת הביקורת. ההשפעות הגדולות ביותר נמצאו בקרב נשים, עובדים צעירים ועובדים משכילים. המחקרים טוענים שיתכן מאוד שהשובר עודד עובדים להתאמץ יותר למצוא עבודה. כלומר, לשובר היה אפקט "מעצים" והוא סייע למי שקבל אותו לחוש בטחון רב יותר בפנייתו למעסיקים פוטנציאלים. זאת ועוד, השובר, לטענת המחקרים, שמש מעין "מכתב הכרות" שהציג את העובדים בפני מעסיקים פוטנציאלים (Galasso, Ravallion & Saliva, 2002).

יתכן והשוני בתוצאות המחקרים, האמריקאיים מול הארגנטינאי, נובעים מכך שהם נעשו במדינות שונות ובאקלים תרבותי שאינו זהה. סטיגמה היא תלוית הקשר חברתי-תרבותי. המשמעות של קבלת מסמך מטעם הממשלה (שובר) בארה"ב המזהה את הפרט כנמנה על קבוצה חברתית מסוימת, אם תרצו סוטה (במובן הסוציולוגי, היינו מנורמות חברתיות. במקרה דנן קבוצה שאינה עובדת) היא כפי שראינו שלילית דבר הנעוץ במבנה החברתי-תרבותי שבו מתקיימת תופעה זו, מבנה למשל המטיל את האשם לאבטלה על המובטלים ולא על החברה לצד תפיסת האבטלה כמצב א-נורמטיבי. לעומת זאת, אותו מסמך בדיוק, בהקשר אחר, היינו בארגנטינה, נושא משמעות הפוכה לחלוטין, מסיבות הנעוצות בתפיסת האבטלה כ"מצב נורמטיבי" יתכן ובשל שכיחותה (Lupi & Ordine, 2002).

מידע נוסף על ההשפעות של סבסוד שכרם של עובדים, שניתן כהטבה למעסיקים פרטיים, אפשר לקבל ממחקרי הערכה של פרויקטים שונים בארה"ב שבחנו מדיניות שמטרתה הגברת התעסוקה והעלאת ההכנסות של קבוצות אוכלוסייה נבחרות. מחקרים מסוג זה הצביעו על כך שסבסוד שכר למעסיקים בשילוב עם הכשרה מקצועית ושרותי תמיכה נוספים נראים מבטיחים ובמיוחד,

משפיעים על הכנסותיהן של נשים שקבלו גמלאות קיום. תכנית אחת מסוג זה התקיימה בשנות ה-70 המאוחרות ויועדה לאוכלוסייה של הורים יחידים שקבלו גמלאות מחייה במשך זמן רב. התכנית כללה שירותי תמיכה נרחבים וסבסוד שכר עובדים במסגרת של עבודה מוגנת, שניתנו כהטבה למעסיקים, לתקופה של 12-18 חודשים. מחקר הערכה על התכנית גילה גידול ניכר בשכרם של ההורים שהשתתפו בתכנית, בהשוואה לקבוצת הביקורת. זאת ועוד, גידול כלשהו בשכר נותר גם לאחר 6-8 שנים מתום ההשתתפות בתכנית. מחקרים שנעשו על תכניות אחרות דומות לזו הצביעו גם הם על גידול בשכר המשתתפים לאורך זמן (Katz, 1996).

מחקר עדכני יותר שנערך בנורבגיה, תומך במסקנות אלה. המחקר השווה בין תשע תכניות שנועדו לשילוב מקבלי גמלאות קיום בעבודה ועקב אחרי המשתתפים לאורך חמש שנים. נמצא כי תכניות שכללו הן מרכיב של הסמכה והן מרכיב של סבסוד שכר של עובדים שניתן כהטבה למעסיקים פרטיים, היו היעילות ביותר עבור המשתתפים הן מההיבט של הגידול בשכרם והן מבחינת תעסוקתם (Lorentzen & Dahl, 2005).

על סמך ממצאי מחקרים אלה ואחרים, כך (Katz, 1996) מסיק שתכניות המשלבות הכשרה מקצועית, יצירת תעסוקה, סבסוד שכרם של עובדים, שניתן כהטבה למעסיקים פרטיים, ושירותי תמיכה הן כלי יעיל לשילוב מקבלי גמלאות קיום מבוגרים בשוק העבודה שתורם להגדלת התעסוקה וההכנסה באופן משמעותי ולאורך זמן. זאת ועוד, כך (Katz, 1996) אף עומד על העובדה שתכניות מסוג זה משתלמות מבחינה כלכלית למדינה, בגין תת הניצול בפועל של ההטבה בקרב מעסיקים. טענה זו נמצאה גם אצל אחרים (שתלו את היעילות הכלכלית מבחינת הקופה הציבורית, דווקא בתת הניצול של ההטבה בקרב מעסיקים) (Galasso, Ravallion & Saliva, 2002).

לסיכום ניתן לציין כי למרות שקיים ידע ממחקרי הערכה על ההשפעות של תכניות לסבסוד שכרם של עובדים שניתן כהטבה למעסיקים פרטיים, מרבית המחקרים הם כפי שצינו, מארה"ב. הניסיון המחקרי שנצבר עד היום עדיין לא מאפשר זיהוי התנאים בהם התכניות משפיעות. כמו כן, לא ברור עד כמה ניתן להכליל את ממצאי המחקרים האמריקאיים על קבוצות אוכלוסייה שונות, ועל שווקים כלכליים שונים, קרי, על מדינות אחרות (Katz, 1996; Lorentzen & Dahl, 2005; Martin & Grubb, 2001).

ראוי לתת את הדעת גם לכך שתוצרי התכנית, במרבית המחקרים, נמדדים במונחים של תעסוקה והכנסה ואין כמעט התייחסות למדדים נוספים כגון, פשיעה, שימוש בסמים ובריאות. בנוסף, לא נצבר כמעט ידע אמפירי על משך זמן ההשפעה של התכניות (מרבית המחקרים מבצעים מעקב אחר

המשתתפים למשך שנה-שנתיים לאחר תום התכנית), רוב התכניות שהוערכו היו פרויקטים קטנים, מקרים לדוגמא וכיוצא באלה ועל כן לא ברור עד כמה הם ישתלמו מבחינה כלכלית לקופה הציבורית באם יישמו בהיקף נרחב יותר (Martin & Grubb, 2001).

רקע ומטרות הסקר

באוגוסט 2003, עם תחילת החלת הקיצוצים בקצבאות הביטוח הלאומי, הוחלט להפעיל תכנית שמטרתה לסייע להורים יחידים שקיבלו גמלת הבטחת הכנסה או מזונות, ואשר נפגעו באופן משמעותי מן הקיצוץ בקצבאות, להשתלב בשוק העבודה או לשדרג את תעסוקתם. מטרותיה של התכנית לשילוב הורים יחידים בשוק העבודה היו בטווח הקצר לשלב ולהשיב את אוכלוסיית היעד לשוק העבודה ובטווח הארוך להגביר את כושר ההשתכרות של משפחות חד-הוריות תוך העלאת כישוריהן התעסוקתיים ומימושם בעבודה.

שלשה עקרונות מרכזיים עמדו בבסיס התכנית. הראשון כלל מתן תמריץ כלכלי הן להורים היחידים לשם עידוד יציאתם לעבודה, הגדלת היקף משרתם והתמדתם בה, והן למעסיקים – עבור קליטה בעבודה של אוכלוסייה זו אשר, בחלקה, לא עבדה במשך פרקי זמן ארוכים, ורמת הפריור שלה בשוק העבודה לא הייתה מוכרת. העיקרון השני עניינו, ביצוע פעולות שונות לשם הסרת החסמים המרכזיים שהעיבו על יכולתם של ההורים היחידים להשתלב בשוק העבודה. לצורך זה התכנית העניקה להורה היחיד הנחות בתשלומים עבור מסגרות טיפול בילדים וכללה גם סבסוד של הנסיעות למקום העבודה. העיקרון השלישי הכיר בצורך של אוכלוסייה זו בהכוון ובהכשרה מקצועית, ולפיכך התכנית הציעה מסלולי הכשרה ייעודיים ותמיכה בהקמת עסק.

בדו"ח זה יוצגו ממצאים של סקר שנערך בקרב מעסיקים של הורים יחידים שתבעו וקבלו הטבות כספיות בגין העסקת הורים יחידים זכאים להשתתפות בתכנית. מטרתו הראשונית של הסקר הייתה ללמוד מן המעסיקים על תפיסותיהם אודות תרומת תכנית ההטבות לקליטת הורים יחידים בעבודה. הסקר בקש להשוות בין מאפייניהם של שלוש קבוצות מעסיקים:

1. מעסיקים שהגישו תביעה לקבלת הטבות כספיות ממדור תשלומים במשרד התמ"ת, בגין קליטת הורים יחידים זכאים, וקבלו את ההטבות.
 2. מעסיקים שהגישו תביעה לקבלת הטבות כספיות ממדור תשלומים במשרד התמ"ת, בגין קליטת הורים יחידים זכאים, ונדחו (דהיינו, לא קיבלו את ההטבות).
 3. מעסיקים שהעסיקו הורים יחידים זכאים אולם לא הגישו בקשה לקבלת ההטבות.
- בשל העובדה שנתקלנו בקושי רב באיסוף הנתונים משתי קבוצות המעסיקים האחרונות (להרחבה בנושא, ראו שיטת המחקר להלן), דו"ח זה יתמקד בקבוצת המעסיקים שהגישו תביעה לקבלת הטבות כספיות ממדור תשלומים במשרד התמ"ת, בגין קליטת הורים יחידים זכאים וקבלו את ההטבות.

בהתאם לנאמר לעיל, מטרותיו של דו"ח זה הן :

1. לתאר בקצרה את אוכלוסיית המעסיקים שתבעו וקבלו הטבות כספיות ממדור תשלומים במשרד התמי"ת, בגין קליטת הורים יחידים זכאים.
2. לעמוד על היקף מיצוי ההטבות הכלכליות בקרב מעסיקים שתבעו וקבלו הטבות בגין קליטת הורים יחידים לעבודה.
3. להשוות בין מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים בעבודה ובין מעסיקים שידעו על ההטבות רק לאחר קליטת ההורים היחידים בעבודה : (א) במשתנים הקשורים לקליטה ותעסוקה של הורים יחידים לעבודה (רמת התפקוד בעבודה ובעיות המאפיינות את קליטתם והעסקתם של הורים יחידים, רמת התחלופה בעבודה של הורים יחידים, בהשוואה לעובדים אחרים והסיבה העיקרית להפסקת עבודתם של הורים יחידים) (ב) בסיוע אותו הגישו המעסיקים להורים היחידים שקלטו (ג) בסיבות לקליטת הורים יחידים לעבודה, במידת ההשפעה של ההטבות הכלכליות על גיוס ושימור תעסוקתם של הורים יחידים ובנכונות לקליטה עתידית של הורים יחידים לעבודה.
4. לבחון האם עמדתם של המעסיקים בעבר ביחס לקליטת הורים יחידים לעבודה, מנבאת את נכונותם לקליטה בעתיד של הורים יחידים לעבודה.

שיטת המחקר

מתודולוגיה ושיטת איסוף הנתונים

הנתונים מתבססים על שני מקורות מידע: 1. סקר ייעודי שערך מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת. הסקר נערך בחודש דצמבר 2005 באמצעות שאלון טלפוני. 2. מאגר הנתונים המנהלי של משרד התמ"ת⁴.

אוכלוסייה ומדגם

האוכלוסייה אליה כוון הסקר הייתה מעסיקים שקיבלו הטבות כספיות להעסקת הורים יחידים במסגרת התכנית. כלומר, מעסיקים אשר הגישו תביעה לקבלת הטבות כספיות ממדור תשלומים וקבלו את ההטבה. אוכלוסייה זו מנתה 508 מעסיקים, מתוכם רואיינו 280 מעסיקים. הסיבה המרכזית לשיעור הראיונות הנמוך הייתה אי היכולת להשיג את המעסיקים או אי היענות מצידם⁵. מטרתו הראשונית של הסקר הייתה לראיין שתי אוכלוסיות מעסיקים נוספות:

- א. מעסיקים אשר הגישו תביעה לקבלת הטבות כספיות ממדור תשלומים אולם תביעתם נדחתה (לא קבלו את ההטבה). אוכלוסייה זו כללה 75 מעסיקים.
- ב. מעסיקים אשר קלטו הורים יחידים זכאים לעבודה ולא תבעו הטבות כספיות. אוכלוסייה זו כללה 3,748 מעסיקים.

בפועל הניסיונות לראיין אוכלוסיות אלו נתקלו בקשיים מרובים. מתוך אוכלוסיית המעסיקים אשר הגישו תביעה ותביעתם נדחתה, אותרו ורואיינו 30 מעסיקים בלבד. מפאת מיעוט הראיונות, הוחלט שלא לנתח ולפרסם נתונים אלה.

את אוכלוסיית המעסיקים אשר כלל לא תבעו הטבות וכפי הנראה היו זכאים להטבות (עליהם למדנו מההורים שהועסקו על ידם וקבלו מענקים ממשרד התמ"ת) לא ניתן היה לראיין משום שנתוני המעסיקים התקבלו באופן עקיף בלבד (באמצעות דיווח ההורים היחידים אשר קיבלו מענקים), ולא היה ניתן לאתר את הפונקציה הארגונית אשר הייתה מעורבת בהעסקת ההורים היחידים בארגון.

⁴ רשימת המעסיקים שקיבלו הטבות כספיות בין תחילת התכנית (אוגוסט 2003) ועד לאוקטובר 2005.

⁵ מתוך 508 מעסיקים 184 מעסיקים לא ניתן היה לאתר עקב מספר טלפון שגוי, 35 סירבו לענות על השאלון, 59 מעסיקים לא ניתן היה לתפוס עד תום מועד הראיונות, 8 שהו בחו"ל, ו 18 לא הצליחו לשחזר מידע ברמה מספקת על מנת לענות על השאלות.

לפיכך, דו"ח זה מתמקד בניתוח הנתונים שהתקבלו מראיונות שנערכו בקרב מעסיקים אשר קיבלו הטבות כספיות עבור העסקת הורים יחידים במסגרת התכנית.

כלי המחקר

כלי המחקר נחלקו לשניים בהתאם למקורות המידע (ראו מתודולוגיה ושיטת איסוף הנתונים לעיל):

1. כלי הסקר היה שאלון ייעודי (לנוסח מלא של השאלון ראו נספח 1), מובנה וסגור (זולת שאלה אחת, ראו פרוט להלן), שכלל שלוש גרסאות שונות לפי תת האוכלוסיות עליהן עמדנו לעיל: א. שאלון לתת אוכלוסיית המעסיקים שתבעו וקבלו הטבות. השאלון כלל 33 שאלות ביחס למידע אודות ההטבות בתכנית, שביעות הרצון מהביצועים בעבודה של ההורים היחידים, מאפייני התעסוקה של ההורים היחידים, תרומת ההטבות הכספיות כמו גם שאלות לגבי הטיפול של הגורמים הממשלתיים, כפי שדווחו על ידי המעסיקים. השאלון כלל שאלה אחת פתוחה שאפשרה למעסיקים להעיר ולהוסיף על מה שנשאלו⁶ בנוסף, נכללו שאלות לגבי נתונים דמוגרפים של העסק. ב. שאלון לתת אוכלוסיית המעסיקים שתבעו אולם לא קבלו הטבות. ג. שאלון לתת אוכלוסיית המעסיקים שלא תבעו הטבות. השאלון על שלוש גרסאותיו, נבנה במיוחד למטרת הסקר הנוכחי על ידי מינהל מחקר וכלכלה.
2. מאגר הנתונים המנהלי של משרד התמי"ת שמאגד בתוכו מידע אודות מעסיקים והורים יחידים שתבעו הטבות כספיות מן המשרד. המשתנים בהם נעשה שימוש במחקר זה מתוך המאגר היו: מספר ההורים היחידים הזכאים המועסקים, תאריך תחילת עבודה של ההורה היחיד, תאריך סיום העבודה של ההורה וההטבות הכספיות שניתנו למעסיק בגין כל אחד מן ההורים היחידים הזכאים שקלט לעבודה.

⁶ נשמח לשמוע הערות או הצעות ורעיונות נוספים לאופנים בהם יכולה הממשלה בכלל ומשרד התמי"ת בפרט לסייע למעסיקים בקליטת אוכלוסיות מוחלשות לעבודה.

ממצאים

1. תיאור אוכלוסיית המעסיקים

מיקום בית העסק

כחמישית מבתי העסק (20.4%) בהם נקלטו ההורים היחידים לעבודה, היו במחוז הדרום או במחוז תל אביב. שיעור דומה אך נמוך מכך של בתי עסק (17.9%), השתייכו למחוז המרכז או הצפון (17.4%).

מספר ההורים היחידים שנקלטו לעבודה

מספר ההורים היחידים שנקלטו באותו מקום עבודה נע בין 1-11, כאשר הממוצע עמד על 1.4 הורים למעסיק. בהמשך לכך, מרבית המעסיקים (85.7%) קלטו לעבודה הורה יחיד אחד. שני שלישים מן המעסיקים (66%) ציינו כי כל ההורים היחידים שקלטו לעבודה או חלקם, עדיין מועסקים אצלם.

משלחי היד של ההורים היחידים, לפי הענף הכלכלי של בית העסק

לוח 1 מציג את ההתפלגות של הענפים הכלכליים של המעסיקים ובתוכם את משלחי היד של ההורים היחידים שנקלטו לעבודה בקרב המעסיקים שבדקנו. ממצא בולט המסתמן מן הלוח הוא שהענפים הכלכליים נבדלים ביניהם במספר משלחי היד בהם נקלטו ההורים. כך למשל, בענף החקלאות, התעשייה והבינוי, המהווה למעלה מחמישית מן הענפים הכלכליים במדגם (22.9%), נקלטו ההורים היחידים בשבעה משלחי יד שונים, בעוד שבענף השירותים למשק הבית, שהיה יחסית ענף קטן (4.8% מן המעסיקים), הורים יחידים נקלטו לעבודה בשני משלחי יד בלבד. בכלל הענפים הכלכליים עבדו ההורים במכירות ושירותים, אם כי לא באותו שיעור, כך למשל בענף השירותים למשק הבית 61.5% מן ההורים נקלטו במשלח יד זה בהשוואה ל-5.1% בלבד בענף הבנקאות, הביטוח וכדומה (הענף השכיח ביותר). משלח יד שכיח נוסף, מכלל הענפים זולת זה של השירותים למשק הבית, היה הפקידות. משלחי יד אקדמאיים נכחו בענפי הבנקאות, ביטוח וכדומה, החקלאות, תעשייה והבינוי והסקטור הציבורי. בעלי מקצועות חופשיים וטכניים נקלטו בנוסף על ענפים אלה, גם בענף המסחר ודומיו.

לוח 1: התפלגות הענפים הכלכליים ומשלחי היד של ההורים היחידים בתוך כול ענף כלכלי¹.

אחוז	
25.5	בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסים אחרים, נכסי דלא ניידים, פעילויות השכרה ושירותים עסקיים
<i>100%</i>	<i>מתוכם:</i>
58.2	פקידות
21.5	בלתי מקצועיים
7.6	מקצועות חופשיים וטכניים
5.1	מכירות ושירותים
5.1	מקצועות אקדמאיים
2.5	עובדים מקצועיים (כולל תעשייה ובינוי)
22.9	חקלאות, תעשייה (כרייה וחרושת), בינוי (בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)
<i>100%</i>	<i>מתוכם:</i>
56.5	עובדים מקצועיים (כולל תעשייה ובינוי)
16.5	פקידות
9.4	בלתי מקצועיים
8.2	מכירות ושירותים
5.9	מקצועות חופשיים וטכניים
1.2	מקצועות אקדמאיים
18.5	סקטור ציבורי⁷
<i>100%</i>	<i>מתוכם:</i>
38.6	מכירות ושירותים
22.9	פקידות
18.6	מקצועות חופשיים וטכניים
15.7	בלתי מקצועיים
4.3	מקצועות אקדמאיים

⁷ הסקטור הציבורי כולל מנהל ציבורי, שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים, חינוך, שירותי בריאות ושירותי סעד ורווחה.

המשך לוח 1: התפלגות הענפים הכלכליים ומשלחי היד של ההורים היחידים בתוך כול ענף כלכלי¹.

אחוז	
16.6	מסחר סיטוני וקמעוני, תיקון כלי רכב מנועיים, אופנועים וקטנועים וטובין לשימוש אישי וביתי
100%	מתוכם:
42.9	מכירות ושירותים
33.8	פקידות
15.6	עובדים מקצועיים (כולל תעשייה ובינוי)
3.9	בלתי מקצועיים
2.6	עובדים מקצועיים בחקלאות
1.3	מקצועות חופשיים וטכניים
7.0	שירותי אירוח ואוכל
100%	מתוכם:
52.2	מכירות ושירותים
34.8	בלתי מקצועיים
13.0	פקידות
4.8	תחבורה, אחסנה ותקשורת
100%	מתוכם:
82.4	פקידות
11.8	מכירות ושירותים
5.9	בלתי מקצועיים
4.8	שירותים למשק הבית
100%	מתוכם:
61.5	- מכירות ושירותים
38.5	בלתי מקצועיים
100%	סה"כ

מקור: סקר מעסיקי הורים יחידים, מינהל מחקר וכלכלה.

ותק בית העסק

מרביתם של בתי העסק שנכללו במדגם (53.2%) היו קיימים בין שנה לעשר שנים, אולם חלק לא מבוטל מבתי העסק היה ותיק יותר (45.3% מעל עשר שנים). ממוצע הוותק של בתי העסק עמד על 13.7 שנים. לחלק קטן מבתי העסק (12.9%) היו מספר סניפים, במחצית מהם (50%) מספר המועסקים היה בין 2-25 עובדים.

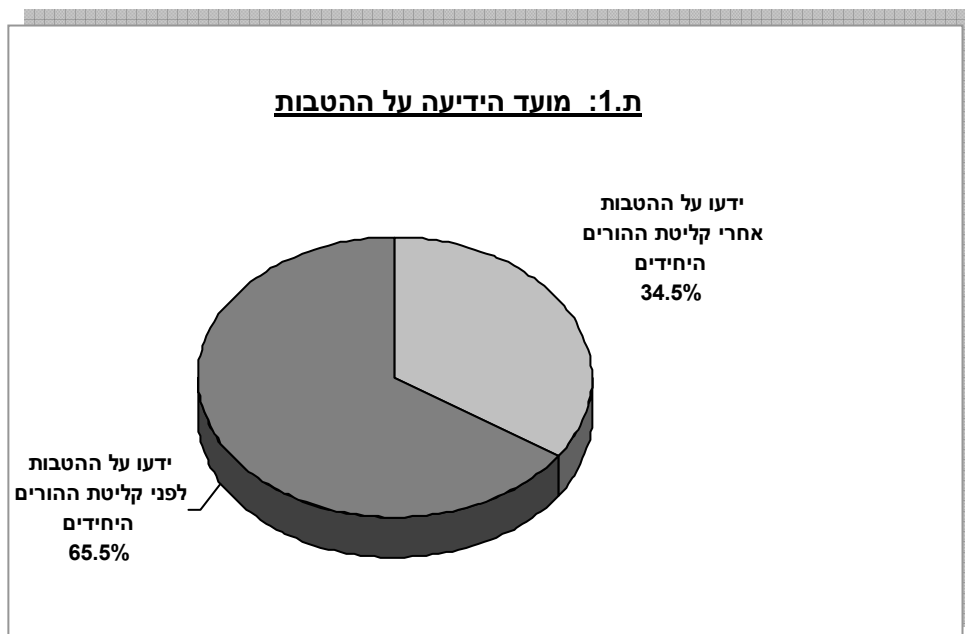
יצוא לחו"ל, נסחרות בבורסה, בעלות בית העסק וקיומו של ועד עובדים

כחמישית מבתי העסק (18.1%) ייצאו לחו"ל בשנה האחרונה, מיעוטם (5.2%) היו בתי עסק בינלאומיים ונסחרו בבורסה (1.1% בלבד). זאת ועוד, חלק קטן מבתי העסק (2.6%) השתייכו, לפחות חלקית, לגורם ממשלתי, עירוני או הסתדרותי, ולארגון מעסיקים (4.1% בלבד). בשיעור זעום מבתי העסק (0.7%) היה קיים ועד עובדים.

מידע על ההטבות בקרב מעסיקים ומקור המידע

החלק הארי (92.9%) של המעסיקים ציינו כי ידעו על ההטבות אולם, כפי שמדגים תרשים מס' 1, כשני שלישים (65.5%) מקרב המעסיקים שידעו על ההטבות, שמעו עליהן רק לאחר קליטת ההורה היחיד. חישוב מועד הקליטה של ההורים היחידים לפי תאריך מעלה כי 40.4% מהמעסיקים קלטו הורה יחיד⁸ לפני אוגוסט 2003, 59.6% קלטו הורה יחיד אחרי אוגוסט 2003.

⁸ חושב עבור ההורה היחיד הראשון המועסק אצל אותו המעסיק (כ- 85% מן המעסיקים העסיקו הורה יחיד בודד).



39.5% מהמעסיקים שמעו על ההטבות מההורה עצמו. למעלה מרבע (27.4%) מן המעסיקים שמעו על ההטבות מפרסומים בתקשורת. 15.4% מן המעסיקים שמעו על ההטבות משירות התעסוקה. חלק קטן מן המעסיקים (12.9%) נעזר בגופים ואמצעים אחרים על מנת לקבל מידע אודות ההטבות בתכנית. אמצעים אלה כללו בין היתר את המוסד לביטוח לאומי, האינטרנט, לשכת התעסוקה ומשרד התמי"ת.

2. מיצוי ההטבות הכספיות

לוח 2 המבוסס על נתוני מדור תשלומים במשרד התמי"ת, מציג את ממוצע ההטבות לעובד שקבלו המעסיקים בפועל. בנוסף, היות וכול מעסיק יכול היה באופן תיאורטי לקבל 12,000 ₪ בעבור כול הורה יחיד שיקלוט לעבודה למשך שנת עבודה רצופה, בחנו את שיעור המיצוי בפועל של ההטבה היינו את הפער באחוזים שקיים בין הסכום שנתקבל לסכום המקסימלי, 12,000 ₪ שיכלו המעסיקים לקבל אם היו קולטים את ההורה היחיד לעבודה למשך שנה תמימה. להזכירכם מרבית המעסיקים (85.7%) קלטו הורה אחד לעבודה. הלוח מורה כי שיעור המיצוי של ההטבה נע בין כ-20% לבין כ-60%.

לוח 2: ממוצע מיצוי ההטבות ושיעור המיצוי, עבור עובד יחיד בקרב מעסיקי הורים יחידים שתבעו וקבלו הטבות¹.

מס' ההורים שנקלטו לעבודה	ממוצע מיצוי ההטבות בפועל, עבור עובד לשנה	הטבה תיאורטית, עבור עובד לשנה	שיעור המיצוי
הורה אחד	₪ 6,127	₪ 12,000	50.1
2 הורים	₪ 6,415	₪ 12,000	53.5
3 הורים ומעלה	₪ 2,541 - ₪ 7,117	₪ 12,000	21.2-59.3

מקור: סקר מעסיקי הורים יחידים, מינהל מחקר וכלכלה.

3. רמת התפקוד בעבודה, בעיות בהעסקה, רמת תחלופה וסיבה עיקרית להפסקת עבודה של הורים יחידים

לוח 3 מציג את רמת התפקוד בעבודה ובעיות מיוחדות בקרב הורים יחידים, לפי מועד הידיעה על ההטבות. לא נכרים הבדלים בולטים בין שתי קבוצות המעסיקים ביחס לתפיסתם את רמת התפקוד בעבודה של ההורים היחידים בהשוואה לעובדים אחרים (שיעור המעסיקים שדווחו כי הרמה דומה, היה גבוה ועמד בשתי הקבוצות על כ 70%). כשליש מן המעסיקים שידעו על ההטבות טרם העסקת ההורים היחידים (32.6%), ציינו כי יש להורים היחידים בעיות מיוחדות בהשוואה לעובדים אחרים, לעומת כרבע (27.3%) מן המעסיקים בקבוצה המקבילה.

לוח 3: רמת תפקוד בעבודה ובעיות מיוחדות בקרב הורים יחידים, לפי מועד הידיעה על ההטבות. באחוזים מסה"כ

כלל המדגם	ידעו על ההטבות אחרי קליטת ההורים היחידים	ידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים	
			רמת תפקוד בעבודה של הורים יחידים, בהשוואה לעובדים אחרים
12.9	13.1	10.7	טובה פחות
64.6	63.4	70.2	דומה
22.4	23.5	19.0	טובה יותר
100%	100%	100%	סה"כ
			דווח על בעיות מיוחדות של הורים יחידים, בהשוואה לעובדים אחרים
29.5	27.3	32.6	

1 מקור: סקר מעסיקי הורים יחידים, מינהל מחקר וכלכלה.

מספר הבעיות של הורים יחידים שנקלטו אצל מעסיקים לעבודה וחומרתן, בהשוואה לעובדים אחרים, לפי מועד הידיעה על ההטבות

מעסיקים שצינו כי תעסוקתם של ההורים היחידים מתאפיינת בבעיות מיוחדות (29.5% מכלל המעסיקים, ראו לוח מס' 3 לעיל) נשאלו באיזו מידה⁹ סוגי בעיות ספציפיות אפיינו את קליטתם של ההורים היחידים בעבודה. סוגי הבעיות עליהם נשאלו המעסיקים היו: (1) העדריות מרובות עקב טיפול בילדים, (2) איחורים מרובים עקב טיפול בילדים, (3) איחורים מרובים עקב מגורים מרוחקים או תחבורה לא זמינה/נגישה, (4) העדר כישורים, (5) חוסר מוטיבציה, (6) מגבלות בריאות, (7) חוסר יכולת לקבל ולמלא הוראות, (8) חוסר יכולת לעבוד בצוות, (9) חוסר יכולת לעמוד בלוח זמנים¹⁰.

⁹ במידה רבה, בינונית, מועטה או כלל לא.

¹⁰ להתפלגות המלאה של סוגי הבעיות לפי מועד הידיעה על ההטבות, ראו נספח מס' 2, לוח 1.

אם כן, טווח הבעיות הספציפיות שיכלו המעסיקים לציין נע בין 9-11. ממוצע הבעיות שצוינו על ידי מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים עמד על 2.7 בעיות. מספר דומה של בעיות בממוצע, דווחו על ידי קבוצת המעסיקים שידעו על ההטבות רק לאחר קליטת ההורים לעבודה (2.8 בעיות)¹².

אם כן, מספר הבעיות בממוצע שצוינו על ידי שתי קבוצות המעסיקים עמד כאמור על כ-3 בעיות מתוך מקסימום 9 בעיות אפשריות. ראוי לתת את הדעת לכך שמספר הבעיות הממוצע שהתקבל קרוב יותר לטווח התחתון של הסקלה, היינו מספר בעיות קטן. בנוסף למדידת מספר הבעיות, חישבנו גם מדד לחומרת או עוצמת הבעיות. מדד זה התקבל באמצעות סיכום של תשובות הנשאלים על כול אחת מתשע השאלות, קרי, סוגי הבעיות שהצגנו לעיל. היות וכול אחת מתשע השאלות נמדדה על סולם סדר שכלל ארבע תשובות אפשריות, טווח מדד חומרת הבעיות נע בין 9-36, כאשר ככל שהציון יותר גבוה משמע שחומרתן של הבעיות שדווחו על ידי המעסיקים רבה יותר¹³. ממוצע חומרת הבעיות בקרב מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים עמד על 14.

חומרת בעיות דומה נמצאה בקרב קבוצת המעסיקים שידעו על ההטבות רק לאחר קליטת ההורים לעבודה (15.1)¹⁴. תשומת לבכם כי חומרת הבעיות שהתקבלה עבור כול אחת מקבוצות המעסיקים קרובה לערך התחתון של מדד חומרת הבעיות, במילים אחרות, חומרה לא גבוהה¹⁵.

הבעיה העיקרית שאפיינה את קליטתם של הורים יחידים בעבודה, לפי מועד הידיעה על ההטבות
מעסיקים שציינו כי תעסוקתם של ההורים היחידים מתאפיינת בבעיות מיוחדות, נתבקשו לציין את הבעיה העיקרית שאפיינה את קליטתם של ההורים היחידים בעבודה. לוח 4 מציג את מדרג הבעיות שאפיינו את קליטתם של ההורים היחידים בעבודה. ניתן לראות על פיו כי היעדרויות מן העבודה צוינו כבעיה השכיחה ביותר בקרב שתי קבוצות המעסיקים אולם, בשיעור גבוה יותר בקרב קבוצת המעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים (44% לעומת 33.3% בהתאמה). מעסיקים שידעו על ההטבות לפני שהעסיקו הורים יחידים, דווחו על בעיות פסיכו-סוציאליות בקרב ההורים בשיעור יותר מכפול מזה שבקבוצה השנייה (24% לעומת 9.5% בקרב מעסיקים שידעו על

¹¹ כלומר, כול מי שהשיב כי הבעיה מאפיינת את קליטתם של הורים יחידים במידה כלשהי, היינו במידה רבה, בינונית או מועטה.

¹² ראוי לציין כי הבדל זה אינו מובהק סטטיסטית.

¹³ במבחן Cronbach's α שנערך לבדיקת מהימנותו הפנימית של המדד בסקר זה נמצא כי $\alpha = 0.76$.

¹⁴ ראוי לציין כי הבדל בין שתי קבוצות המעסיקים אינו מובהק סטטיסטית.

¹⁵ זאת ועוד, הטווח שנתקבל עבור המדד בקרב קבוצת המעסיקים שקלטו הורים טרם הידיעה על ההטבות נע בין 9-29 ובקבוצה המקבילה בין 9-28. במילים אחרות, אין אף מעסיק שציינ כי כול תשע הבעיות אפיינו את ההורים היחידים במידה רבה.

ההטבות רק אחרי קליטת ההורים היחידים בעבודה). זאת ועוד, מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים, דיווחו בשיעור רב יותר, בהשוואה לקבוצה השנייה, על העדר כישורים (8% לעומת 2.4%) וגם על חוסר יושר ואמינות (4% לעומת 2.4%). בשונה מהמגמה שדווחה מעלה, היינו של דווח יתר על בעיות מסוג מסוים בקרב מעסיקים שידעו על ההטבות טרם קליטת ההורים היחידים, מעסיקים שידעו על ההטבות רק לאחר קליטת ההורים היחידים דווחו יותר על איחורים (16.7% לעומת 8%), והעדר מוטיבציה (7.1% לעומת 4%). בעיות כמו חוסר יכולתם של ההורים לעבוד שעות נוספות או להתגמש במידת הצורך עם שעות העבודה, חוסר יכולת לעבוד בצוות, חוסר יכולת לעמוד בלוח זמנים ובעיות אחרות, דווחו רק על ידי קבוצת המעסיקים שידעו על הטבות אחרי קליטת ההורים היחידים (השיעורים הם 11.9%, 2.4%, 2.4%, 2.45, בהתאמה). ולבסוף, מגבלות בריאותיות והיעדרויות בנוסף לאיחורים, דווחו על ידי שתי קבוצות המעסיקים בשיעור דומה (שעמד על כ-4%).

לוח 4: הבעיה העיקרית שאפיינה את קליטתם של ההורים היחידים, לפי מועד הידיעה על

ההטבות. מעסיקי הורים יחידים שתבעו וקבלו הטבות. באחוזים מסה"כ¹⁶.

	ידעו על הטבות לפני קליטת ההורים היחידים	ידעו על הטבות אחרי קליטת ההורים היחידים	כלל המדגם
היעדרויות	44.0	33.3	40.0
בעיות פסיכו-סוציאליות ¹⁶	24.0	9.5	14.7
איחורים	8.0	16.7	12.0
העדר כישורים	8.0	2.4	4.0
חוסר מוטיבציה	4.0	7.1	6.7
מגבלות בריאות	4.0	4.8	4.0
חוסר יושר ואמינות	4.0	2.4	2.7
היעדרויות וגם איחורים	4.0	4.8	4.0
חוסר יכולת לעבוד בצוות	0.0	2.4	1.3
סה"כ	100%	100%	100%

¹⁶ אישיות, משפחתיות, כלכליות וכדומה.

לוח 4: הבעיה העיקרית שאפיינה את קליטתם של ההורים היחידים, לפי מועד הידיעה על ההטבות. מעסיקי הורים יחידים שתבעו וקבלו הטבות. באחוזים מסה"כ¹.

ידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים	ידעו על ההטבות אחרי קליטת ההורים היחידים	כלל המדגם	
0.0	2.4	1.3	חוסר יכולת לעמוד בלוח זמנים
0.0	11.9	6.7	חוסר יכולת לעבוד שעות נוספות, חוסר יכולת להתגמש עם שעות העבודה
0.0	2.4	1.3	אחר
100%	100%	100%	סה"כ

מקור: סקר מעסיקי הורים יחידים, מינהל מחקר וכלכלה.

רמת תחלופה של הורים יחידים בעבודה, בהשוואה לעובדים אחרים והסיבה העיקרית להפסקת עבודתם של הורים יחידים, לפי מועד הידיעה על ההטבות

לוח 5 מציג את רמת התחלופה של הורים יחידים בעבודה ואת הסיבה להפסקת העבודה. ניתן לראות על פיו כי מרבית המעסיקים בשתי הקבוצות, דווחו כי רמת התחלופה של הורים יחידים דומה לשל עובדים אחרים, ברם שיעור המדווחים היה גבוה יותר בקרב מעסיקים שידעו על ההטבות רק לאחר העסקת ההורים היחידים (81.9%) בהשוואה למעסיקים שידעו על ההטבות טרם העסקת ההורים היחידים (70.6% מן המעסיקים). לממצא זה ראוי להוסיף את הנתון כי ממוצע משך זמן ההעסקה של ההורים היחידים בקרב שתי קבוצות המעסיקים עמד על 7.9 חודשים בשתי הקבוצות, ללא הבדל ביניהן.

מרבית המעסיקים בשתי הקבוצות (כ-58%), ציינו כי הסיבה העיקרית להפסקת עבודתם של ההורים היחידים הייתה התפטרות (ללא ציון סיבה ספציפית). מחסור בעבודה, עזיבה על רקע אישי ועזיבה על רקע מיצוי ההטבות, ובמיוחד עזיבה על רקע חוסר יושר, בעיות אמון ומשמעת, אפיינו יותר את הפסקת עבודתם של הורים יחידים אצל מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים, בהשוואה לקבוצה המקבילה (16% לעומת 12.3%, 4% לעומת 2.7%, 4% לעומת 1.4%, 8% לעומת 1.4% בהתאמה).

פיטורין בגין סיבות שונות (היעדרויות מן העבודה, העדר כישורים, חוסר השתלבות בצוות ואיחורים) אפיינו יותר את הפסקת עבודתם של הורים יחידים אצל מעסיקים שידעו על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים, בהשוואה לשאר המעסיקים (השיעור בקבוצת המעסיקים שידעו על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים נע בין 1.4% ל 13.5%, לעומת טווח השיעורים בקבוצה המקבילה - 0% - 6% - ובסה"כ בגין כול הסיבות יחדיו 17.6% לעומת 8%, בהתאמה). פיטורין והתפטרות (ללא ציון סיבה) דווחו על ידי מעסיקים שידעו על ההטבות רק לאחר קליטת ההורים היחידים (השיעור בקרב קבוצה זו עמד על 2.7%).

לוח מס' 5: רמת התחלופה של הורים יחידים בעבודה, בהשוואה לעובדים אחרים והסיבה העיקרית להפסקת עבודתם של הורים יחידים, לפי מועד הידיעה על ההטבות. באחוזים מסה"כ¹.

כלל המדגם	ידעו על ההטבות אחרי קליטת ההורים היחידים	ידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים	
			רמת תחלופה של הורים יחידים בעבודה, בהשוואה לעובדים אחרים
11.3	9.6	14.6	גבוהה
76.7	81.9	70.8	דומה
11.9	14.6	14.6	נמוכה
100%	100%	100%	סה"כ
			סיבה עיקרית להפסקת עבודתם של הורים יחידים
55.6	58.1	58.0	התפטרות
5.2	12.3	16.0	מחסור בעבודה
4.4	1.4	8.0	חוסר יושר, בעיות אמון, בעיות משמעת

לוח מס' 5: רמת התחלופה של הורים יחידים בעבודה, בהשוואה לעובדים אחרים והסיבה העיקרית להפסקת עבודתם של הורים יחידים, לפי מועד הידיעה על ההטבות. באחוזים מסה"כ¹.

כלל המדגם	ידעו על ההטבות אחרי קליטת ההורים היחידים	ידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים	
11.9	13.5	6.0	פיטורין עקב העדר כישורים לביצוע התפקיד
3.7	2.7	4.0	פיטורין או התפטרות על רקע אישי או בעיות אישיות
2.2	1.4	4.0	פיטורין או התפטרות על רקע סיום או מיצוי ההטבות
2.2	2.7	2.0	פיטורין עקב אי השתלבות בצוות או בעיות בתקשורת בינאישית
3.7	4.1	2.0	פיטורין עקב היעדרויות
0.7	1.4	0.0	פיטורין עקב איחורים
1.5	2.7	0.0	פיטורין והתפטרות
100%	100%	100%	סה"כ

מקור: סקר מעסיקי הורים יחידים, מינהל מחקר וכלכלה.

4. סיוע של המעסיקים להורים היחידים

לוח 6 מציג את סיועם של המעסיקים להורים יחידים, לפי מועד הידיעה על ההטבות. לא נכרים הבדלים בולטים בין המעסיקים לגבי סיוע שעקרו גמישות בשעות העבודה, מתן הכשרה על חשבון שעות העבודה, מימון הכשרה מקצועית לעובד, מתן סיוע במימון טיפול בילדים, מתן בונוס להורים היחידים בימי הולדת, חגים וכדומה ובסיוע בבעיות אישיות. ברם, מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים סייעו יותר להורים היחידים מול רשויות ומוסדות. כמו כן הם דיווחו כי סייעו להורים בתחומים נוספים, כגון בביגוד, מזון ונסיעות, זאת בהשוואה לקבוצת המעסיקים השנייה (2.3% לעומת 0.6%-ו-3.5% לעומת 1.8%, בהתאמה).

המעסיקים יכלו אם כן לסייע להורים היחידים בשמונה תחומים שונים. ממוצע תחומי הסיוע עבור מעסיקים שקלטו הורים יחידים טרם הידיעה על ההטבות עמד על 1.6 ובקבוצה המקבילה על 1.5¹⁷, היינו סיוע במספר תחומים מועט. נתון זה מתחזק גם לאור העובדה שבפועל המספר המקסימלי של תחומים בו נתנו המעסיקים סיוע עמד על ארבעה בלבד, בשתי הקבוצות. זאת ועוד, סיוע בארבעה תחומים ניתן על ידי חלק קטן מן המעסיקים, בשתי הקבוצות (פחות מ-10%).

התמונה שמצטיירת מן הנתונים היא שהמעסיקים, בשתי הקבוצות, סייעו להורים היחידים במגוון מצומצם של תחומים. אחת הסיבות לתופעה זו יתכן ונעוצה בעובדה שמרבית המעסיקים, כפי שראינו, לא דווחו על בעיות שאפיינו את העסקת ההורים היחידים ומכאן שלא ראו צורך להגיש סיוע. במילים אחרות, יתכן וקיים קשר בין דווח על בעיות ובין מתן סיוע. על מנת לבחון השערה זו, השוונו בין ממוצעי תחומי הסיוע בקרב מעסיקים שדווחו על בעיות לעומת אלה שלא דווחו על בעיות. השערנו אוששה, כאשר ממוצע תחומי הסיוע בקרב מעסיקים שדווחו על בעיות עמד על 1.9 לעומת 1.3 בקרב מעסיקים שלא דווחו על בעיות¹⁸.

לוח 6: סיוע של המעסיקים, לפי מועד הידיעה על ההטבות. באחוזים מהקבוצה¹.

כלל המדגם	ידעו על ההטבות אחרי קליטת ההורים היחידים	ידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים	
74.9	76.4	75.6	אפשר גמישות בשעות העבודה
31.4	33.1	34.1	מתן הכשרה על חשבון שעות העבודה
26.0	28.1	24.7	מתן הכשרה מקצועית (במימון הארגון)
8.1	7.6	9.4	מתן סיוע במימון טיפול בילדים
3.2	4.4	5.3	מתן בונוס בימי הולדת, חגים וכדומה
2.1	2.5	2.3	מתן סיוע בבעיות אישיות
2.1	0.6	2.3	מתן סיוע מול רשויות ומוסדות
2.1	1.8	3.5	מתן סיוע בביגוד, מזון, נסיעות
100%	100%	100%	סה"כ

מקור: סקר מעסיקי הורים יחידים, מינהל מחקר וכלכלה.

¹⁷ ראוי לציין כי הבדל זה אינו מובהק סטטיסטית.

¹⁸ הבדל זה הינו מובהק סטטיסטית: $t=4.28$, $df=273$, $p<.001$

5. סיבות לקליטת הורים יחידים בעבודה, מידת ההשפעה של ההטבות הכלכליות על גיוס ושימור בעבודה של הורים יחידים ונכונות לקליטה עתידית של הורים יחידים לעבודה

לוח 7 מציג את הסיבות לקליטת הורים יחידים בעבודה, מידת ההשפעה של ההטבות הכלכליות על גיוס ושימור בעבודה של הורים יחידים ונכונות לקליטה עתידית של הורים יחידים לעבודה, לפי מועד הידיעה על ההטבות.

על פי הלוח ניתן לראות כי הסיבה השכיחה לקליטת הורים יחידים בעבודה הייתה הרחבת מצבת כוח האדם של העסק, אולם בעוד שכשני שלישים מן המעסיקים שידעו על ההטבות טרם קליטת ההורים (65.9%) ציינו סיבה זו, למעלה ממחצית (57.6%) המעסיקים בקבוצה המקבילה נקבו בה. כמעט שליש מן המעסיקים שידעו על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים (30.5%) לעומת רבע מן המעסיקים בקבוצה המקבילה (24.7%), דווחו כי קלטו הורים יחידים לעבודה על מנת להחליף עובדים שהתפטרו. קליטת הורים יחידים לעבודה בגין הכרות קודמת עמם או בשל סיבות אחרות הנעוצות בעובד מסוים, צוינו על ידי שיעור נמוך מן המעסיקים שידעו על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים (2%) ולא דווחו כלל על ידי מעסיקים מן הקבוצה המקבילה. כצפוי, למעלה ממחצית המעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים (58.2%) דווחו כי ההטבות השפיעו על החלטתם לקלוט הורים יחידים לעבודה, במידה רבה. זאת לעומת כרבע (27.4%) מן המעסיקים בקבוצה המקבילה.

למעלה משני שלישים (66.9%) מן המעסיקים שידעו על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים ציינו כי בעתיד יהיו נכונים לקלוט הורים יחידים לעבודה בכל מקרה, ללא תלות בהטבות כלשהן. שיעור המעסיקים שציינו כי יהיו נכונים לקלוט בעתיד הורים יחידים לעבודה ללא קשר בהטבות, עמד על כמחצית (51.8%). ובהמשך לכך, כמעט חצי מן המעסיקים שידעו על ההטבות טרם קליטת ההורים היחידים (45.9%) לעומת פחות משליש מן המעסיקים (29.4%), בקבוצה השנייה, דווחו על נכונותם לקלוט הורים יחידים לעבודה בעתיד רק אם הדבר יהיה כרוך בהטבות דומות.

לוח 7: סיבות לקליטת ההורים היחידים בעבודה ומידת ההשפעה של ההטבות הכלכליות על גיוס ושימור בעבודה של הורים יחידים, לפי מועד הידיעה על ההטבות. מעסיקי הורים יחידים שתבעו וקבלו הטבות. באחוזים מסה"כ.¹

ידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים	ידעו על ההטבות אחרי קליטת ההורים היחידים	כלל המדגם	
			סיבות לקליטת ההורים היחידים בעבודה
65.9	57.6	59.8	הרחבת מצבת כוח האדם של העסק
24.7	30.5	29.1	החלפת עובדים שהתפטרו
7.1	6.6	6.1	החלפת עובדים שפוטרו
1.2	1.3	1.9	ההטבות הכספיות
1.2	2.0	1.5	החלפת עובדים שגם פוטרו וגם התפטרו
0.0	2.0	1.5	סיבות שקשורות בעובד (בעיקר הכרות קודמת איתו)
100%	100%	100%	סה"כ
			מידת ההשפעה של ההטבות על ההחלטה לקלוט הורים יחידים לעבודה
58.2	27.4	39.1	במידה רבה
13.9	23.4	20.9	במידה בינונית
7.6	12.1	9.5	במידה מועטה
20.3	37.1	30.5	כלל לא
100%	100%	100%	סה"כ

המשך - לוח 7: סיבות לקליטת ההורים היחידים בעבודה ומידת השפעה של הטבות הכלכליות על גיוס ושימור בעבודה של הורים יחידים, לפי מועד הידיעה על הטבות. מעסיקי הורים יחידים שתבעו וקבלו הטבות. באחוזים מסה"כ¹.

כלל המדגם	ידעו על הטבות אחרי קליטת ההורים היחידים	ידעו על הטבות לפני קליטת ההורים היחידים	
63.0	66.9	51.8	נכונות לקליטה בעתיד של הורים יחידים לעבודה נכון לקליטת הורים יחידים לעבודה, בכול מקרה, גם ללא הטבות
33.7	29.4	45.9	נכון לקליטת הורים יחידים לעבודה, במידה ויהיו הטבות דומות
3.3	3.8	2.4	לא נכון לקליטת הורים יחידים לעבודה
100%	100%	100%	סה"כ

1 מקור: סקר מעסיקי הורים יחידים, מינהל מחקר וכלכלה.

6. האם עמדתם של המעסיקים בעבר ביחס לקליטת הורים יחידים לעבודה, מנבאת את נכונותם לקליטה בעתיד של הורים יחידים לעבודה?

לוח 8 מפרט את הממצאים. נמצא קשר מובהק¹⁹ בין עמדת המעסיקים בעבר ובין נכונותם לקליטה עתידית של הורים יחידים לעבודה. מעסיקים שצינו כי הושפעו במידה רבה מן הטבות בעבר, נטו להיות נכונים לקלוט הורים יחידים לעבודה במידה ויהיו הטבות דומות. לעומת זאת, מעסיקים שדווחו כי כלל לא הושפעו מן הטבות בעבר, נטו להיות נכונים לקליטת הורים יחידים לעבודה, בכול מקרה, גם ללא הטבות.

¹⁹ $\chi^2=39.92$, $df=6$, $p<.001$; Cramer's $V=0.31$, $p<.001$ אולם לממצא זה יש להתייחס ביתר זהירות היות ומספר התצפיות קטנות.

לוח 8: נכונות לקליטה עתידית של הורים יחידים, לפי מידת השפעת ההטבות על ההחלטה לקלוט הורים יחידים. באחוזים מסה"כ¹.

מידת השפעת ההטבות על ההחלטה לקלוט הורים יחידים				
בכלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	
86.2	76.2	56.5	34.9	נכונות לקליטה בעתיד של הורים יחידים לעבודה
12.3	19.0	39.1	61.6	נכון לקליטת הורים יחידים לעבודה, בכול מקרה, גם ללא הטבות
1.5	4.8	4.3	3.5	נכון לקליטת הורים יחידים לעבודה, במידה ויהיו הטבות דומות
סה"כ	100%	100%	100%	לא נכון לקליטת הורים יחידים לעבודה סה"כ

מקור: סקר מעסיקי הורים יחידים, מינהל מחקר וכלכלה.

דיון ומסקנות

בפרק זה נסכם ונדון בממצאיו העיקריים של המחקר ונעמוד על המסקנות וההשלכות העשויות לנבוע מהם. ממצאתם של הממצאים מסתמן כי הורים יחידים אינם נבדלים במאפייניהם מעובדים אחרים. כך למשל, מרבית המעסיקים בשתי הקבוצות ציינו כי רמת התפקוד בעבודה של ההורים היחידים דומה לשל עובדים אחרים וכי הם אינם מתאפיינים בבעיות מיוחדות. בהמשך לכך, רוב המעסיקים, בשתי הקבוצות, ציינו כי רמת התחלופה בעבודה של הורים יחידים דומה לשל עובדים אחרים. זאת כאשר, ממוצע זמן ההעסקה עמד בשתי הקבוצות על כשמונה חודשים, דבר היכול להסביר גם את שיעור המיצוי הנמוך של ההטבה בקרב המעסיקים.

בקרב מעסיקים שדווחו על בעיות, מצאנו שמספר הבעיות שצוינו בממוצע, בשתי הקבוצות, עמד על שלוש בלבד (מבין תשע אפשריות) וכן שחומרן נתפסה כנמוכה. ממצאים אלה עולים בקנה אחד עם שיעורי הדווח על בעיות בקרב המעסיקים בכלל ומחזקים את המסקנה שהורים יחידים אינם נבדלים במאפייניהם מעובדים אחרים. ברם, היות ומספר הבעיות הנמוך ועוצמתן הלא רבה, דווחו בקרב מעסיקים שהתריעו על בעיות יתכן וממצאים אלה מרמזים על קיומן של בעיות אחרות בנוסף לתשע הבעיות עליהן שאלנו. תשומת לבכם כי תשע הבעיות נוגעות באופן ספציפי לעולם העבודה (איחורים, היעדרויות וכדומה).

מצאנו שמעסיקים אשר ידעו על ההטבות טרם קליטתם את ההורים היחידים לעבודה, דווחו על יותר בעיות בהשוואה למעסיקים מהקבוצה השנייה. הסבר אפשרי לממצא זה יכול להיותם על תופעות של תיוג שלילי, דהיינו סטיגמה, שמדווחות כפי שציינו זה מכבר, גם בספרות המחקרית. מעסיקים אשר ידעו על ההטבות לפני שהעסיקו הורים יחידים ציפו לקבל עובדים "בעייתיים" כאשר ציפייה זו גם הוגשמה בפועל והראייה לכך היא שהם אכן תפסו את העובדים כבעייתיים יותר בהשוואה לקבוצת המעסיקים השנייה.

בחינת הבעיה העיקרית שאפיינה את ההורים היחידים לפי דווחי המעסיקים מחזקת הסבר זה. קבוצת המעסיקים שידעה על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים לעבודה דווחה על בעיות שבחלקן לא קשורות לעולם העבודה, כגון, בעיות פסיכו-סוציאליות כמו גם על בעיות קיצוניות יותר הקשורות ליחסי עובד-מעביד, כגון גילויי אי יושר והעדר כישורים לביצוע התפקיד. זאת לעומת קבוצת המעסיקים השנייה שבה דווחו בשיעורים גדולים יותר בעיות אופייניות לעולם העבודה. ראוי לציין, כי השאלה על הבעיה העיקרית שאפיינה את ההורים היחידים, הייתה, בניגוד לתשע הבעיות בהן דנו לעיל, שאלה פתוחה בחלקה כאשר המעסיקים יכלו לבחור תשובה נתונה או לפרט בעיה אחרת שבה נתקלו. מגוון התשובות שנתקבל עולה בקנה אחד עם דווח החסר על בעיות ועל

חומרתן, קרי מאושש את הסברה שאכן לפי תפיסת המעסיקים, יש מגוון בעיות המאפיינות את קליטתם לעבודה של הורים יחידים שאינן קשורות דווקא לעולם העבודה במובן הקלאסי של המילה. זאת ועוד, היות ושאלנו על הבעיה העיקרית ניתן שהממצאים מרמזים גם על חומרת הבעיה שצוינה ולא רק על שכיחותה.

מצאנו כי קיים קשר מובהק בין דווח על בעיות ובין הגשת סיוע. ממצא זה משקף את רגישותם של המעסיקים ונכונותם לבוא לקראת ההורים היחידים שקלטו לעבודה, אולם לצד זאת אל לנו לשכוח כי הסיוע שהוגש היה מועט והתמקד בעיקר בתחום התעסוקה (כגון, אפשרור גמישות בשעות העבודה). אין זה מתפקידו של המעסיק וגם אין הוא יכול להוות תחליף לסל שירותים כולל והוליסטי שייתן מענה הולם למגוון הקשיים המאפיינים את תעסוקתם של הורים יחידים ואת קליטתם בעבודה.

כמו כן, מצאנו הבדלים בין המעסיקים בסוג הסיוע שהוגש, כאשר מעסיקים שידעו על ההטבות לפני העסקת ההורים היחידים, סייעו יותר, בהשוואה לשאר המעסיקים, בסגור מול רשויות וכן במתן ביגוד, מזון ונסיעות. כאמור, מעסיקים שידעו על ההטבות לפני שקלטו את ההורים היחידים לעבודה גם דווחו יותר בהשוואה ליתר המעסיקים, על בעיות פסיכו-סוציאליות. במילים אחרות, סוג הסיוע שהוגש תאם את הבעיה הנתפסת אבל גם מעיד בתורו על אופי הבעיה וחומרתה.

המעסיקים נבדלים ביניהם בסיבות להפסקת העבודה של ההורים היחידים כאשר מעסיקים שידעו על ההטבות לפני שקלטו את ההורים היחידים לעבודה ציינו בין היתר סיבות של עזיבה על רקע חוסר יושר, בעיות אמון ומשמעת ועזיבה על רקע אישי. סיבות אלה עולות בקנה אחד עם הממצאים אודות הבעיות והסיוע בהם דנו לעיל. ראוי לתת את הדעת לכך כי בקבוצה זו ציינו המעסיקים גם עזיבה על רקע מיצוי ההטבות, מצידם או מצד העובדים. למרות השיעור הנמוך של המדווחים על סיבה זו ראוי לתת את הדעת לכך שזו תופעת לוואי אפשרית של מנגנון ההטבות ויש מקום לשקול כיצד לצמצם אותה. בהמשך למגמות עליהן דווחנו לעיל, בקבוצת המעסיקים שידעה על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים הסיבות לעזיבת העבודה היו בעיקרן פיטורין והתפטרות מסיבות שמאפיינות יחסי עובד-מעביד באשר הם (כגון, היעדרויות מן העבודה, העדר כישורים, חוסר השתלבות בצוות ואיחורים).

מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים לעבודה, קלטו בעיקר הורים יחידים על מנת להרחיב את מצבת כוח האדם שלהם. כלומר, כפי שהיה צפוי בעת הפעלת ההטבות, מעסיקים אלה יצרו מקומות עבודה בזמן שקבוצת המעסיקים השנייה קלטה הורים יחידים לעבודה גם על מנת להחליף עובדים שהתפטרו.

בהמשך לכך שיעור כמעט כפול של מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים לעבודה דווחו על נכונותם לקלוט הורים יחידים לעבודה בעתיד רק אם הדבר יהיה כרוך בהטבות דומות, בהשוואה לקבוצת המעסיקים השנייה.

ממצאים אלה עולה שמעסיקים שידעו על ההטבות רק אחרי קליטת ההורים היחידים לעבודה חוו חוויה טובה יותר עם ההורים שהעסיקו ולכן היו נכונים יותר לקלוט הורים גם בעתיד. הסבר חלופי יכול לטעון כי היות ומעסיקים אלה לא הושפעו מראש מעובדת היותם של העובדים אותם קלטו הורים יחידים והם קלטו אותם לעבודה שלא לשם קבלת הטבות, אין סיבה שמדיניות ההעסקה שלהם תשתנה בעתיד.

הסבר זה האחרון מתיישב עם שאר ממצאינו שהצביעו על היתכנותן של תופעות של תיוג, סטיגמה ונבואה המגשימה את עצמה, עליהן עמדנו לעיל. מעסיקים שידעו על קיום ההטבות אחרי קליטת ההורים היחידים לעבודה היו חפים יותר מתיוגם, הם קלטו את ההורים לעבודה בשל סיבות שאינן נעוצות בהטבות ולכן גם לא חל שינוי בעמדתם כלפי עובדים אלה. במילים אחרות, עבור מעסיקים שקלטו הורים יחידים לעבודה ורק לאחר מכן נודע להם כי הם זכאים בשל כך להטבות, עובדת היותם של העובדים הורים יחידים לא שחקה כלל תפקיד בשיקולי ההעסקה. לעומת זאת, למעסיקים שידעו על קיום ההטבות לפני שקלטו את ההורים היחידים לעבודה אפשר כי הייתה דעה קדומה על עובדים אלה שאף אוששה ומכאן שהם תפסו את ההורים כבעייתיים יותר וכמאופיינים בסוגי בעיות מסוימות שבחלקן הובילו אף לסיום יחסי ההעסקה. ראוי לציין את העובדה כי לא נצפו הבדלים משמעותיים במאפיינים השונים של המעסיקים (מיקום בית העסק, מספר ההורים שנקלטו לעבודה וכדומה) עובדה זו מחזקת את ההבדלים הנצפים בין קבוצות המעסיקים, יתכן ונעוצים בתופעת הסטיגמה.

מצאנו קשר מובהק בין עמדת המעסיקים בעבר ובין נכונותם לקליטה עתידית של הורים יחידים לעבודה, כך שמעסיקים שצינו כי הושפעו במידה רבה מן ההטבות בעבר, נטו להיות נכונים לקלוט הורים יחידים לעבודה במידה ויהיו הטבות דומות. לעומת זאת, מעסיקים שדווחו כי כלל לא הושפעו מן ההטבות בעבר, נטו להיות נכונים לקליטת הורים יחידים לעבודה, בכל מקרה, גם ללא הטבות. ממצאים אלה מחזקים את הנאמר לעיל ומשמעותם שמתן הטבה כספית למעסיקים אינה פועלת באופן אחיד בהכרח על כלל המעסיקים דהיינו, עבור מעסיקים מסוימים שיקולי ההעסקה יכולים להיות רחבים יותר מקבלת הטבה גרידא ועל כן קיומה של הטבה (בעבר או בעתיד) לא היוותה ואף לא תהווה בעתיד, שיקול מרכזי במדיניות ההעסקה. לעומת זאת, יש מעסיקים שמעידים על עצמם שאילולי ההטבה לא היו קולטים הורים יחידים ואף לא יקלטו הורים יחידים לעבודה בעתיד. במילים אחרות ניתן גם לומר כי ההתנסות עם קליטת הורים יחידים לא תרמה לשינוי עמדתם של מעסיקים אלה.

לסיכום, ממצאינו עולים בקנה אחד עם המדווח בספרות המחקרית. גם כאן אנו עדים לתת ניצול של ההטבה ולתופעות לוואי שליליות שיתכן שנלוו אליה (תיוג שלילי של האוכלוסייה). ממצאי המחקר שלנו, בדומה לממצאי מחקרים אחרים, שבים ומצביעים על צרכיה הייחודיים של אוכלוסיית ההורים היחידים ועל הצורך במתן פתרון מערכתי משולב לתעסוקתם וקליטתם של הורים יחידים בעבודה.

רשימת מקורות

Burtless, G. (1985). Are targeted wage subsidies harmful? Evidence from a wage voucher experiment. Industrial and Labor Relations Review, 39(1), 105-114.

Cockx, B., & Gobel, C. (2004, April). Subsidized employment for young long-term unemployed workers – An evaluation. Paper presented at the 7th Institute for the Study of Labor (IZA) European Summer School in Labor Economics, Buch, Germany.

Galasso, E., Ravallion, M., & Saliva, A. (2002). Assisting the transition from workfare to work: A randomized experiment. (World Bank Policy Research Working Paper no. WPS2738). Washington, DC.

Hamersma, S. (2005). The effects of an employer subsidy on employment outcomes: A study of the work opportunity and welfare-to work tax credits (IRP-Institute for Research on Poverty Discussion Paper no. 1303-05). Madison, WI.

Katz, L. F. (1996). Wage subsidies for the disadvantaged (National Bureau of Economics Research Working Paper 5679). New York.

Lorentzen, T. & Dahl, E. (2005). Active labor market programs in Norway: Are they helpful for social assistance recipients? Journal of European Social Policy, 15(1), 27-45.

Lupi, C. & Ordine, P. (2002). Unemployment scaring in high unemployment regions. Economics Bulletin, 10(2), 1-8.

Martin, J. P. & Grubb, D. (2001). What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labor market policies (IFAU-Office of Labor Market Policy Evaluation, Working Paper 2001: 14). Uppsala, Sweden.

נספח 1 - שאלון

מדינת ישראל

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

מינהל

מחקר וכלכלה

פתיח

שלום, אני מתקשר מטעם משרד התעשייה המסחר והתעסוקה. המשרד מבצע בימים אלו סקר בקרב הורים יחידים ומעסיקהם, אשר היו זכאים למענקים והטבות במסגרת התכנית לשילוב הורים יחידים המקבלים הבטחת הכנסה ומזונות, בשוק העבודה. התכנית לשילוב הורים יחידים בשוק העבודה פועלת מזה שנתיים ומטרתה לסייע בשילוב הורים יחידים מקבלי הבטחת הכנסה ומזונות בשוק העבודה. אחד ממרכיבי התכנית היה מענקים כספיים להורים יחידים שנקלטו בעבודה ולמעסיקים אשר קלטו אותם. אחת ממטרות הסקר היא לשמש בסיס לבניית תכנית המשך לסיוע ולשילוב של אוכלוסיות בעלות קשיים מיוחדים בכלל והורים יחידים בפרט בשוק העבודה. תשובותיך חשובות לנו מאד. הנתונים ישמשו לעיבודים סטטיסטיים בלבד.

כל השאלות בשאלון מתייחסות להורים יחידים שקיבלו הבטחת הכנסה או דמי מזונות מהמוסד לביטוח לאומי במאי 2003 והועסקו אצלכם במהלך הפעלת התכנית לשילוב הורים יחידים בשוק העבודה.

*** למראיינים: לפנות בלשון נקבה למראיינות**

I. מידע אודות ההטבות בתכנית**נתחיל עם מספר שאלות אודות המידע שקיבלת אודות ההטבות**

1. מתי נודע לך לראשונה אודות ההטבות והמענקים בתכנית משרד התעשייה המסחר והתעסוקה לשילוב הורים יחידים מקבלי הבטחת הכנסה ומזונות בשוק העבודה?
 - א. לא ידעתי שקיימות הטבות למעסיקים (עבור לשאלה 4)
 - ב. נא ציין חודש ושנה: חודש _____ שנה _____

2. האם נודע לך על ההטבות לפני או לאחר קליטת ההורה היחיד/הורים יחידים בעבודה?
 - א. שמעתי על ההטבות רק לאחר שההורה היחיד כבר הועסק אצלי
 - ב. שמעתי על ההטבות עוד לפני קליטת ההורה היחיד לעבודה

3. כיצד נודע לך על ההטבות הכספיות הניתנות למעסיקים הורים יחידים בתכנית?
 - א. מההורה היחיד
 - ב. מפרסומים באמצעי התקשורת (רדיו, עיתונות)
 - ג. משירות התעסוקה
 - ד. מחברת כח אדם פרטית
 - ה. עמותת הפועלת באזור מגוריי
 - ו. אחר, פרט _____

II. שביעות הרצון מהביצועים בעבודה של ההורים היחידים**ענה אציג לך מספר שאלות על שביעות רצונך מההורה היחיד/הורים יחידים שקלטת בעבודה**

4. בהשוואה לעובדים אחרים בתפקידים דומים כיצד היית מגדיר את רמת תפקודם/ביצועיהם של ההורים היחידים?
 - א. טובה פחות (רמת ביצועיהם בעבודה של ההורים היחידים טובה פחות מזו של עובדים אחרים בתפקידים מקבילים)
 - ב. דומה (רמת ביצועיהם בעבודה של ההורים היחידים דומה לזו של עובדים אחרים בתפקידים מקבילים)

ג. טובה יותר (רמת ביצועיהם בעבודה של ההורים היחידים טובה יותר מזו של עובדים אחרים בתפקידים מקבילים)

5. האם להורים היחידים המועסקים אצלך בעיות מיוחדות בהשוואה לעובדים בתפקידים דומים?

א. כן

ב. לא, אין בעיות מיוחדות מעבר לבעיות בהן אני נתקל בהעסקת כל עובד אחר לעבור לשאלה

(8

6. ציין באיזו מידה הבעיות להלן אפיינו את העסקת ההורים היחידים אצלך

6.א.1. היעדרויות מרובות עקב טיפול בילדים

1	2	3	4
במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	כלל לא

6.א.2. איחורים מרובים עקב טיפול בילדים

1	2	3	4
במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	כלל לא

6.א.3. איחורים מרובים עקב מקום מגורים המרוחק ממקום העבודה או עקב הסדרי תחבורה לא זמינים/תכופים מספיק ממקום המגורים לעבודה

1	2	3	4
במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	כלל לא

6.א.4. היעדר כישורים מספקים לביצוע העבודה

1	2	3	4
במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	כלל לא

5.א.6. חוסר מוטיבציה בעבודה

1	2	3	4
במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	כלל לא

6.א.6. מגבלות בריאות

1	2	3	4
במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	כלל לא

7.א.6. חוסר יכולת לקבל ולמלא הוראות

8.א.6. חוסר יכולת לעבוד בצוות ולשתף פעולה עם עובדים נוספים

9.א.6. חוסר יכולת לעמוד בלוח זמנים ולסיים את העבודה שהוטלה עליהם

10.א.6. אחר, פרט _____

7. ומכל אלה מה הייתה הבעיה המרכזית? * למראיינים: להקריא שוב רק אם לא זוכר

א. היעדרויות

ב. איחורים

ג. היעדר כישורים

ד. חוסר מוטיבציה

ה. חוסר יכולת לקבל ולמלא הוראות

ו. חוסר יכולת לעבוד בצוות ולשתף פעולה עם עובדים נוספים

ז. חוסר יכולת לעמוד בלוח זמנים ולסיים את העבודה שהוטלה עליהם

ח. אחר, פרט _____

12. האם רמת התחלופה של ההורים היחידים שהעסקת במסגרת התכנית הייתה גבוה יותר או פחות מזו של העובדים הרגילים בעסק העובדים במשלחי יד דומים?

- א. גבוהה יותר
- ב. דומה
- ג. נמוכה יותר

13. מהי הסיבה העיקרית המאפיינת את הפסקת עבודת של ההורים היחידים שאינם עובדים אצלכם כיום? **למראיין: לא להקריא קטגוריות.**

- א. התפטרותם מהעבודה
- ב. פיטורין עקב היעדרויות
- ג. פיטורין עקב איחורים
- ד. פיטורין עקב היעדר כישורים מתאימים לביצוע התפקיד
- ה. אחר, פרט _____

14. האם ההורים היחידים שקלטת במסגרת התכנית עובדים אצלכם כיום?

- א. כן, כולם
- ב. כן, חלקם
- ג. לא, אף אחד

15. האם לדעתך מאז אוגוסט 2003 היענותם לקבלת עבודה של הורים יחידים טובה יותר והיה קל יותר לגייסם לעבודה?

- א. כן
- ב. לא
- ג. לא חל שינוי

16. באיזו מידה, לדעתך, היענותם של ההורים היחידים לעבוד בארגוןך הושפעה מתכנית ההטבות?

- א. כלל לא
- ב. במידה מועטה
- ג. במידה רבה
- ד. במידה רבה מאוד

IV. תרומת התמריצים הכספיים

כעת נעבור לשאלות הנוגעות לתרומת התמריצים הכספיים בתכנית על שילובם בעבודה של ההורים היחידים

17. באיזה מידה השפיע התמריץ הכספי על החלטתך על קליטת ההורה היחיד/הורים יחידים בעבודה?

- א. לא ידעתי על התמריץ
- ב.

4	3	2	1
כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה

18. האם בעתיד תקלוט הורים יחידים מקרב מקבלי הבטחת הכנסה (ודמי מזונות) לעבודה?

- א. כן, בכל מקרה, גם ללא תמריץ
- ב. כן, במידה ויהיה תמריץ דומה
- ג. לא, הבעיות בקליטתם רבות מדי

V. טיפול הגורמים הממשלתיים

ולסיום מספר שאלות אודות טיפול הגורמים הממשלתיים בבקשתך למענקים

19. עד כמה היית מרוצה מטיפול מדור תשלומים בבקשתך?

א. לא פניתי למדור תשלומים

ב.

4	3	2	1
כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה

20. האם נעזרת בגופים אחרים לקבלת מידע אודות ההטבות בתכנית?

א. לא (עבור לשאלה 21)

ב. כן

21. אנא ציין אילו גופים ומה הייתה שביעות רצונך מטיפולם בבקשתך (במידה רבה מאוד, רבה,

בינונית או מועטה):

א. _____

ב. _____

ג. לפי מספר הגופים

VI. הערות נוספות

22. נשמח לשמוע הערות או הצעות ורעיונות נוספים לאופנים בהם יכולה הממשלה בכלל ומשרד

התמ"ת בפרט לסייע למעסיקים בקליטת אוכלוסיות מוחלשות לעבודה:

VII. דמוגרפיה של העסק

23. כתובת בית העסק _____ (במידה ואין כתובת: להוסיף מיקום גאוגרפי

(יישוב) של החברה – סניף רלוונטי).

24. מתי נוסדה החברה? _____
25. האם יש לחברה סניפים/שלוחות (לא זכינות)?
- א. לא
- ב. כן, כמה (כולל מרכז החברה) _____
26. כמה עובדים לחברה
- א. בכל הסניפים יחד _____
- ב. בסניף הנוכחי _____
27. מהו עיסוקה העיקרי של החברה (ענף כלכלי ראשי) _____
28. האם החברה ייצאה לחו"ל בשנה האחרונה?
- א. לא
- ב. כן
29. האם החברה היא חברה בינלאומית?
- א. כן
- ב. לא
30. האם החברה נסחרת בבורסה?
- א. כן
- ב. לא
31. האם החברה שייכת, כולה או בחלקה, לגורם ממשלתי, עירוני, או הסתדרותי?
- א. כן
- ב. לא

32. האם החברה משתייכת לארגון מעסיקים?

א. כן

ב. לא

33. האם יש בחברה ועד עובדים?

א. כן

ב. לא

נספח מס' 2 – לוח מס' 1

סוגי בעיות שאפיינו את קליטתם של הורים יחידים, לפי מועד הידיעה על ההטבות (לוח מס' 1)

היעדרויות מרובות עקב טיפול בילדים צוינו על ידי למעלה ממחצית מן המעסיקים בשתי הקבוצות כבעיה שאפיינה את ההורים היחידים במידה בינונית או רבה. ברם, למעלה מרבע מן המעסיקים שידעו על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים (27.3%) חשבו כי זו בעיה אופיינית במידה רבה, לעומת 14.3% מן המעסיקים בקבוצה השנייה.

בעיה של איחורים על רקע מגורים מרוחקים או קשיי תחבורה, צוינה על ידי שיעור גבוה יותר של מעסיקים שידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים, כמאפיינת את ההורים במידה בינונית או רבה בהשוואה ליתר המעסיקים (16.3% לעומת 10.7%). אולם מעניין לציין כי שיעור המעסיקים בקרב אלה שידעו על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים שראו את הבעיה כמאפיינת את ההורים במידה רבה, היה כמעט כפול מזה של הקבוצה השנייה (7.1% לעומת 4.1%).

כמעט חמישית (18.6%) מן המעסיקים שידעו על ההטבות אחרי קליטת ההורים היחידים, ציינו את העדרם של כישורים כמאפיינים את ההורים היחידים במידה בינונית או רבה, בעוד שבקבוצה השנייה שיעור המעסיקים שדווח על בעיה זו עמד על 10.7% בלבד.

מגבלות בריאות דווחו על ידי שיעור דומה של מעסיקים בשתי הקבוצות (למעלה מ-10%) כבעיה המאפיינת את ההורים היחידים במידה בינונית או רבה, ברם 7% מקרב קבוצת המעסיקים שידעו על ההטבות רק לאחר קליטת ההורים היחידים, דווחו כי הבעיה מאפיינת את ההורים במידה רבה, בעוד שאף מעסיק בקבוצה המקבילה לא סבר כך.

כרבע מן המעסיקים שידעו על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים (25.6%) דווחו על בעיה של חוסר יכולת לקבל ולמלא הוראות בקרב ההורים היחידים, במידה רבה או בינונית, בהשוואה לשאר המעסיקים שם עמד השיעור על 17.9%. בהמשך לכך, 11.6% מן המעסיקים שידעו על ההטבות רק לאחר העסקת ההורים היחידים, דווחו כי מדובר בבעיה אופיינית במידה רבה, בעוד שבקרב מעסיקים בקבוצה המקבילה איש לא סבר זאת.

כחמישית מן המעסיקים שידעו על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים (19.5%), דווחו על חוסר היכולת לעבודה בצוות כבעיה אופיינית להורים היחידים במידה רבה או בינונית, לעומת 7.4% מקרב מעסיקים בקבוצה המקבילה. בהמשך לכך, הבדל בולט נוסף מתבטא בשיעור המעסיקים שציינו כי הבעיה אופיינית להורים במידה מועטה (2.4% בקרב מעסיקים שידעו על ההטבות אחרי קליטת ההורים היחידים לעומת 11.1% בקבוצה השנייה).

חוסר יכול לעמוד בלוח זמנים דווח על ידי למעלה מחמישית המעסיקים בשתי הקבוצות, כבעיה שאפיינה את ההורים היחידים במידה בינונית או רבה. ברם, כעשירית מן המעסיקים שידעו על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים (9.3%) חשבו כי זו בעיה אופיינית במידה רבה, לעומת 3.7% מן המעסיקים בקבוצה השנייה.

לא נכרים הבדלים משמעותיים בין שתי קבוצות המעסיקים בכול הנוגע לדווח על איחורים מרובים על רקע של טיפול בילדים ועל בעיה של העדר מוטיבציה²⁰ בקרב הורים יחידים.

לוח 1: סוגי בעיות המאפיינות את קליטתם של הורים יחידים לפי מועד הידיעה על ההטבות.

מעסיקי הורים יחידים שתבעו וקבלו הטבות. באחוזים מתוך מועד הידיעה על ההטבות.

כלל המדגם	ידעו על ההטבות אחרי קליטת ההורים היחידים	ידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים	
			היעדרויות מרובות¹
56.8	56.8	53.6	במידה בינונית ורבה
24.7	27.3	14.3	מתוכם : במידה רבה
18.5	15.9	25.0	במידה מועטה
24.7	27.3	21.4	כלל לא
			איחורים מרובים¹
47.5	44.2	46.4	במידה בינונית ורבה
17.5	16.3	14.3	מתוכם : במידה רבה
13.8	11.6	17.9	במידה מועטה
38.8	44.2	35.7	כלל לא
			איחורים מרובים²
14.0	10.7	16.3	במידה בינונית ורבה
5.1	7.1	4.7	מתוכם : במידה רבה
5.1	7.1	4.7	במידה מועטה
81.0	82.1	79.1	כלל לא

²⁰ כאן ראוי לסייג מעט ולומר כי שיעור כפול של מעסיקים שידעו על ההטבות לאחר קליטת ההורים היחידים דווח כי הבעיה אופיינית במידה מועטה, לעומת הקבוצה השנייה (7% לעומת 3.6%).

המשך - לוח 1: סוגי בעיות המאפיינות את קליטתם של הורים יחידים לפי מועד הידיעה על ההטבות. מעסיקי הורים יחידים שתבעו וקבלו הטבות. באחוזים מתוך מועד הידיעה על ההטבות.

כלל המדגם	ידעו על ההטבות אחר קליטת ההורים היחידים	ידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים	
			העדר כישורים
15.0	18.6	10.7	במידה בינונית ורבה
5.0	4.7	3.6	מתוכם : במידה רבה
0.0	0.0	0.0	במידה מועטה
85.0	81.4	89.3	כלל לא
			חוסר מוטיבציה
16.3	16.3	17.9	במידה בינונית ורבה
6.3	7.0	7.1	מתוכם : במידה רבה
7.5	7.0	3.6	במידה מועטה
76.3	76.7	78.6	כלל לא
			מגבלות בריאות
10.1	11.6	14.3	במידה בינונית ורבה
3.8	7.0	0.0	מתוכם : במידה רבה
3.8	0.0	10.7	במידה מועטה
86.3	88.4	85.7	כלל לא
			חוסר יכולת לקבל ולמלא הוראות
18.8	25.6	17.9	במידה בינונית ורבה
6.3	11.6	0.0	מתוכם : במידה רבה
6.3	4.7	0.0	במידה מועטה
75.0	69.8	82.1	כלל לא

המשך - לוח 1: סוגי בעיות המאפיינות את קליטתם של הורים יחידים לפי מועד הידיעה על ההטבות. מעסיקי הורים יחידים שתבעו וקבלו הטבות. באחוזים מתוך מועד הידיעה על ההטבות.

כלל המדגם	ידעו על ההטבות אחר קליטת ההורים היחידים	ידעו על ההטבות לפני קליטת ההורים היחידים	
			חוסר יכולת לעבוד בצוות
14.3	19.5	7.4	במידה בינונית ורבה
2.6	2.4	3.7	מתוכם : במידה רבה
5.2	2.4	11.1	במידה מועטה
80.5	78.0	81.5	כלל לא
			חוסר יכולת לעמוד בלוח זמנים
19.8	23.3	22.2	במידה בינונית ורבה
6.3	9.3	3.7	מתוכם : במידה רבה
7.6	9.3	7.4	במידה מועטה
69.6	67.4	70.4	כלל לא

1 עקב טיפול בילדים

2 עקב מגורים מרוחקים או תחבורה לא זמינה או נגישה