



מינהל מחקר וכלכלה  
משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

**יגעת – מצאת?**

**היבטים חברתיים-כלכליים וריבודיים  
של תהליכי חיפוש ומציאת עבודה בישראל**

**שרי פייר**





## תוכן עניינים

### חלק I: המשגות תיאורטיות

4	1. מטרת המחקר ותרומתו הצפויה
7	2. רקע תיאורטי
7	♦ הון חברתי, מידע ובחירה בין משרות מוצעות
10	♦ דפוסי חיפוש ומציאת עבודה
17	♦ שוק העבודה המשתנה – זירת התרחשותם של תהליכי חיפוש ומציאת עבודה
	♦ הזיקה בין מחפש העבודה ומשאביו לדפוסי חיפוש עבודה ולהשתלבות
21	תעסוקתית
26	3. מודל המחקר
27	4. שאלות המחקר
28	5. מערך המחקר
	♦ איסוף הנתונים, אוכלוסייה ומדגם
28	
	♦ כלי המחקר
29	
	♦ משתני המחקר
29	
	♦ שיטות ניתוח הנתונים
32	
	♦ התפלגויות המדגם וחישוב טעויות דגימה
33	

### חלק II: חיפוש ומציאת עבודה בישראל – ממצאים ודיון

36	1. מי מחפש עבודה? – פרופיל סוציו-דמוגרפי של קבוצות מחפשי העבודה
50	2. איך מחפשים עבודה? – מאפייני המחפש, משאביו ודפוס חיפוש העבודה המופעל
52	3. מי מוצא עבודה? – זיקתם של שיטות ודפוסי מציאת עבודה להשתלבות בשוק העבודה
	4. איזו עבודה מוצאים? – זיקתם של שיטות ודפוסי מציאת עבודה לאיכות העסקה (שכר, יוקרה תעסוקתית, תת-תעסוקה, שביעות רצון)
58	

### חלק III: סיכום – חיפוש ומציאת עבודה בישראל: היבטים חברתיים, כלכליים וריבודיים

72

**חלק IV: ביבליוגרפיה ונספחים**

- |    |   |
|----|---|
| 82 | 1. רשימה ביבליוגרפית                          |
| 92 | 2. נספח 1: רשימת לוחות                        |
| 93 | 3. נספח 2: שיטות ניתוח הנתונים וטעויות הדגימה |

## חלק I: המשגות תיאורטיות

## מטרת המחקר ותרומתו הצפויה

מחקר זה בוחן היבטים חברתיים-כלכליים של תהליכי חיפוש עבודה ותוצאותיו בשוק העבודה בישראל. תוצאות התהליך נבחנות בשני מימדים עיקריים האחד, מתייחס למידת ההצלחה (או אי-ההצלחה) להשתלב בשוק העבודה, בעקבות תהליך חיפוש העבודה. במימד השני בוחן המחקר את איכות ההעסקה בקרב אלה שהצליחו להשתלב. בחינה זו נעשית בהתייחס ליוקרה תעסוקתית, לתנאי ההעסקה (שכר, היקף משרה) ולשביעות רצון של המועסק.

מודל המחקר מעמיד לבחינה שתי השערות מרכזיות הקשורות זו בזו: לפי הראשונה, תהליך חיפוש העבודה ודפוסיו הם פונקציה של תכונות ומשאבי ההון האנושי של הפרט (כמו: גיל השכלה וותק בארץ, ניסיון תעסוקתי), וכן של מעגלים קהילתיים-ריבודיים שונים אליהם הוא משתייך (כמו: מגדר, לאום). ההשערה השנייה נוגעת בתוצאות תהליך החיפוש. לפי השערה זו, תוצאות תהליך החיפוש קשורות גם לדפוס החיפוש המופעל על ידי מחפש העבודה וגם לפרופיל הסוציו-דמוגרפי שלו (כולל משאבי הון אנושי ומשאבי הון חברתי).

התנהגות חיפוש העבודה מעצבת את חלון ההזדמנויות התעסוקתיות של הפרט. חלון הזדמנויות זה, מגלם בתוכו היצע עיסוקים מהם יכול מחפש העבודה לבחור, כמו גם את כמות ואיכות המידע בו ניתן להשתמש לצורך בחירה בין עיסוקים אלה (Barber et al., 1994). השונות בין שיטות החיפוש זכתה להתייחסות מחקרית רבה לאורך השנים: הממצא הבולט בהקשר זה מצביע על כך שלדפוס חיפוש עבודה שונים - השלכות תעסוקתיות שונות (Granovetter, 1974). אלה מבליטות פעמים רבות את כוחו של דפוס חיפוש העבודה הלא פורמאלי, המשקף הישענות על רשתות חברתיות אליהן שייך הפרט (כמו: קבלת סיוע מבני משפחה וחברים, פניה יזומה למעסיקים) בהשוואה לזה הפורמאלי (, המתבסס בעיקר על חיפוש דרך לשכות תעסוקה ציבוריות ופרטיות ומודעות "דרושים" באמצעי התקשורת). מחקרים אחרונים בתחום הצביעו על הצורך להתמקד גם בשאלת השונות בתוך כל אחד מדפוסים אלה על רקע הבדלים מגדריים, מגזריים ואתניים.

שינויים במאפייני שוק העבודה המודרני בעולם ובישראל ובתהליכים המתרחשים בו, מבליטים אף הם את החשיבות הטמונה בהבנה של התנהגות חיפוש עבודה ותוצאותיה. כך, למשל, העובדה ששוק העבודה הפך בעידן הגלובליזציה, לתחרותי יותר, וממוקד במשלחי יד המבוססים על צורך בכח אדם

משכיל ומיומן, יוצרת צורך ב'תחזוק' ההון האנושי (פייר, 2005) ומגדירה, לעיתים, כללי התנהגות חדשים בשוק מחפשי העבודה (lifelong learning, הכשרות מקצועיות). תהליך חיפוש עבודה מגדיר פעמים רבות, נקודת התחלה בהשתלבות בשוק העבודה ובהתפתחות קריירה תעסוקתית. ככזה, יש לו ולהשלכותיו החברתיות-כלכליות חשיבות ברורה בשיח המחקרי. חשיבות זו בולטת עוד יותר נוכח שכיחותם הגוברת של הסדרי עבודה חלופיים בשוק העבודה המודרני. אלה, לא תמיד מאפשרים רמה מספקת של ביטחון תעסוקתי לעובד, ולכן מכתיבים יותר מעברים פוטנציאליים בין מקומות עבודה, בהשוואה לתקופות קודמות. תופעה זו מבליטה את הדינאמיות והרלוונטיות בהבנת מאפייני שוק מחפשי העבודה ותהליכים המתרחשים בו.

מציאת עבודה משמשת לעיתים הוכחה ליעילותו של תהליך חיפוש העבודה. אכן, מחקרים בנושא הצביעו על כך שדפוס חיפוש עבודה אפקטיבי מתקשר לתוצאות תעסוקתיות בהיבטים מגוונים. בין היבטים אלה ניתן למנות מספר הצעות עבודה רב יותר, התאמה תעסוקתית טובה יותר, ירידה בשיעורי פרישה והסבה תעסוקתית ושביעות רצון מהמשרה שהושגה.

המחקר הנוכחי מתייחס לשלוש קבוצות אוכלוסייה: מועסקים, מובטלים ואלה שאינם בכוח העבודה ומשרטט פרופילים אופייניים שלהם בהתייחס למאפיינים סוציו דמוגרפיים שונים. תיעוד התהליך החל בשלבי החיפוש וכלה בהערכת העבודה שנמצאה יכול, מטבע הדברים, להיעשות רק בהתייחס לקבוצת הנחקרים שנמצאים כיום בסטטוס תעסוקתי של 'מועסקים'. בקרב מחפשי העבודה נבחן תהליך החיפוש, תוך אבחנה בין שתי קבוצות 'מחפשים' שונות: מובטלים בהשוואה למועסקים שמחפשים עבודה חלופית או נוספת.

תרומתו הצפויה של המחקר תהיה באפיון זירת חיפוש העבודה, כללי ה'משחק' וה'שחקנים' הפועלים בה, בחינת הקשר בין משאבי הפרט ודפוסי חיפוש העבודה, ותוצאות התהליך מבחינת עצם ההצלחה או אי ההצלחה להשתלב בשוק העבודה אך גם מבחינת איכות ההעסקה.

לדו"ח שלושה חלקים:

- ◆ הראשון מתמקד בהמשגות תיאורטיות. אלה מתייחסות לאופייה של זירת ההתרחשות – שוק העבודה המודרני, משאבי הון אנושי וקהילתי של כוח העבודה הפוטנציאלי, דפוסי חיפוש עבודה רווחים וזיקתם לתוצאות תעסוקתיות מגוונות. בהמשך חלק זה מוצג מודל המחקר והשאלות הנגזרות ממנו, ובנגזר מהן - שיטת הדגימה, איסוף הנתונים וניתוחם.
- ◆ בחלק השני - מוצגים ומפורשים הממצאים שהתקבלו מניתוח הנתונים שנאספו במסגרת המחקר. זאת, לאור מודל המחקר ושאלותיו.
- ◆ חלקו השלישי של הדו"ח – מביא את סיכום הממצאים

## רקע תיאורטי

נושא חיפוש עבודה קיבל תשומת לב מחקרית רבה בעשורים האחרונים. זאת, מכיוון שהוא מהווה נקודת התחלה להשתלבות בשוק העבודה ולהתפתחות קריירה תעסוקתית ( Huffman and Torres, 2001). מחקרים בנושא הצביעו על כך שלדפוס חיפוש עבודה אפקטיבי השלכות תעסוקתיות בהיבטים מגוונים. בין אלה ניתן למנות את מספר הצעות העבודה (Saks and Ashforth, 2000), שכר וסטאטוס תעסוקתי (Holzer 1987, 1988), התאמה תעסוקתית טובה יותר ( Stumpf, Austin, 1984 and Hartman, 1984), ירידה בשיעורי פרישה והסבה תעסוקתית (Caldwell and O'Reilly, 1985) ושביעות רצון מהמשרה שהושגה (Steffy, Shaw and Noe, 1989, Stumpf Austin and Hartman, 1989).<sup>1</sup>(1984, Wei-Cheng Mau and Amie Kopischke, 2001).

זיקה דינאמית זו בין דפוס חיפוש ומציאת העבודה לבין התוצאות התעסוקתיות שנמנו לעיל, נגזרת, לדעת החוקרים, מכך שהתנהגות חיפוש העבודה מעצבת בין היתר את חלון ההזדמנויות התעסוקתיות. זה, מגלם בתוכו **היצע עיסוקים** מהם יכול מחפש העבודה לבחור את העיסוק הולם בעיניו, כמו גם את **כמות ואיכות המידע** המאפשרים לו בחירה בין עיסוקים אלה ( Barber et al., 1994).

### בחירה בין עיסוקים, מידע והון חברתי

מחקרים העוסקים בנושא 'בחירה' ככלל, טוענים כי בני אדם הם בוחרים רציונאליים. ככאלה, הם מעוניינים לממש במידה מרבית את היתרונות שהבחירה עשויה להעניק להם. לכן, הציפייה לתגמול מכל חלופה העומדת לבחירה מהווה למעשה את המניע לבחירה. ( Simon, 1982, Gilboa & Samet, 1987). מחקר זה מתייחס לגמול שהתקבל מהחלופה התעסוקתית שנבחרה, במונחי איכות ההעסקה שהושגה בעקבות בחירה זו, ובוחן האם קיימת שונות בהקשר זה בין דפוסי חיפוש עבודה שונים.

<sup>1</sup> בישראל אין מחקרים רבים בנושא (ראו בהקשר זה פרסומים כמו: סקר הלמ"ס בשנות ה-80, סדרת פרסומים מיוחדים מס' 749, וכן Alon S., Stier, 1997 המתבסס על נתוני סקרי כ"א).

כדי לזהות את התגמול הרלוונטי לכל חלופה העומדת לבחירה יש צורך במידע. עיבוד המידע המתקבל בתהליך חיפוש העבודה כולל שני היבטים מרכזיים<sup>2</sup>: "שימת לב" (noticing) היינו – איתור ובחירה של חלקים מסביבת האינפורמציה שיש לעבד, ו"פעולה" (acting) - עיבוד אותו מידע כדי להשיג מטרות. בסביבה עתירת מידע יש חשיבות רבה גם ליכולתו של מחפש העבודה להיות יותר סלקטיבי בקליטת המידע הספציפי שיש לו יתרון פוטנציאלי בעל הערך הרב ביותר לגביו.

השגת מידע ותהליכי עיבודו, לצורך בחירה בין חלופות נמצאו אפקטיביים יותר ככל שהסטאטוס הסוציו-אקונומי של הפרט גבוה יותר (Ball, 1995, Maddaus, 1990). זאת, תוך שימת דגש על השכלתו ועל מידת השתייכותו לרשתות חברתיות.

הרשתות החברתיות אליהן משתייך הפרט, יוצרות 'הון חברתי'. בניגוד ל'הון אנושי' שנמצא ב'בעלותו' של פרט יחיד וכולל מכלול של כישורים, מיומנויות, הסמכות וידע שהאדם רוכש, הון חברתי הוא משאב חברתי מבני שנוצר כתוצאה מיחסים, וקשרים בין אנשים השייכים לקהילה או לרשת חברתית מסוימת.. הון חברתי מהווה נכס המאפשר לפרטים לשפר את הישגיהם במגוון פעילויות בהן הם מעורבים, כולל בקבלת החזרים תעסוקתיים שונים<sup>3</sup>. אפשר להצביע על אמון, מחויבויות וציפיות, נורמות, יחסי סמכות ומידע משותף כעל דוגמאות ל'הון חברתי', משום שאלה הם משאבים הנובעים מהיחסים החברתיים בין פרטים החברים במבנה חברתי משותף. במובן זה, הון חברתי מוגדר ע"י הפונקציה שהוא ממלא. לא מדובר בצורה אחת של הון חברתי, אלא במגוון צורות שיש להן מאפיינים משותפים: הן כולן מורכבות מהיבט מסוים של מבנה חברתי והן מקלות על הפרטים בתוך המבנה הזה לבצע פעולות מסוימות (Coleman, 1990:302).<sup>4</sup>

Coleman (1988) הדגיש שמעגלים חברתיים וסקטוריאליים ורשתות חברתיות המאופיינות בגידור

חברתי (social closure) יכולים ליצור 'הון חברתי' ביתר קלות. במונח "גידור" התכוון Coleman

לקשרים הקיימים בין פרטים שונים באופן שמאפשר לכל אחד מהם איסוף מידע, ובמצב שבו

<sup>2</sup> אבחנה זו נשענת על אבחנתו של Simon (1982) המתקשרת להיבטים כלליים של עיבוד מידע בתהליכי בחירה  
<sup>3</sup> ארגון ה-OECD מגדיר הון חברתי כך: "networks together with shared norms, values and understandings that facilitate co-operation within or among groups" (Cote and Healy, 2001:41).

<sup>4</sup> ניתן למנות בהקשר זה שלוש צורות מרכזיות של הון חברתי: הראשונה – הון חברתי המבוסס על מחויבויות וציפיות בין פרטים ברשת החברתית. אלה תלויות ברמת האמון ובסגירות הרשת, השנייה – הון חברתי המאפשר זרימת מידע דרך המבנה החברתי, מידע זה מהווה בסיס לפעולה לחברים ברשת, צורה זו נשענת על אמון בין חברי הרשת ומגיעה לרמת יעילות גבוהה כשמידת הפתיחות ברשת מאפשרת קשרים עם רשתות אחרות לשם קבלת מידע נוסף, והשלישית – הון חברתי הנשען על קיומן של נורמות משותפות שניתן לאכוף אותן, בזכות סגירות הרשת, באמצעות שימוש בסנקציות ותגמולים.

ציפיות ונורמות משותפות יכולות להיאכף באמצעות שימוש בסנקציות ותגמולים. קשרים אלה יכולים להיווצר על רקע מאפיינים משותפים, כמו: מוצא אתני, סטאטוס חברתי-כלכלי, מקצוע, סגנון חיים (Lareau, 1989, Smrekar and Goldring, 1999), והם משמשים לתיאור רמת היהון החברתי שקיים בין הפרטים (Carbonaro, 1998). עם זאת, כאשר מדובר בהון חברתי שנשען על ערוצי מידע, (כמו, למשל, במקרה של חיפוש עבודה), מציין Coleman את החשיבות שיש לפתיחות יחסית של הרשת החברתית, שכן פתיחות זו מאפשרת קבלת מידע מגוון מרשתות חברתיות אחרות. טיעון זה בא בהתאמה עם ממצאיו של Granovetter (1973) אודות חוזקם של הקשרים החלשים.

אכן, גם ההון החברתי הנובע מרשתות חברתיות וממעגלים חברתיים שהפרט הבוחר משתייך אליהן וגם משאבי ההון האנושי של הפרט, ממלאים תפקיד מרכזי ומהותי בחילופי מידע באשר לשאלות הנוגעות לתהליך הבחירה: מהי הבחירה המושכלת, איזה סוג מידע צריך להשיג כדי לבצע אותה והיכן ניתן להשיגו (פייר, 2001). עובדה זו מפריכה למעשה את המיתוס לפיו תהליך הבחירה של הפרט נעשה כפעולת בחירה בלתי תלויה ומבודדת, ומדגישה את הגבולות התוחמים את יכולת הבחירה הרציונלית (bounded rationality) (Tversky and Kahnman, 1986, Coleman, 1988). בהקשר זה יבדוק המחקר הנוכחי באיזו מידה משפיעים משאבי הון אנושי של הפרט והשתייכותו המגדרית, והסקטוראלית (המשפיעה גם על אופיין של הרשתות החברתיות שלו) על תהליך חיפוש העבודה, דפוסי ותוצאותיו התעסוקתיות.

סוגיה מעניינת נוספת שתיבדק במחקר הנוכחי, נשענת על ההנחה ששוק העבודה הופך לתחרותי יותר ויותר והיצע כוח האדם בו מאופיין בהטרונגניות רבה יותר (Thuy et al., 2001). בצד השאלה האם קיימת שונות בתוצאות חיפוש העבודה בין דפוסי חיפוש שונים (למשל, האם למי שמחפש עבודה בדפוס חיפוש פורמלי יש נטייה מעטה יותר למצוא עבודה בהשוואה למי שנוקט שיטות חיפוש לא פורמליות), נשאל גם האם קיימת שונות בתוצאות חיפוש העבודה בתוך אותו דפוס חיפוש עבודה. הפעם נחפש הבדלים בין הנוקטים אותה שיטת חיפוש עבודה, על רקע הבדלים מגדריים או על רקע הבדלים במשאבי ההון האנושי בין המשתמשים בדפוס חיפוש עבודה מסוים). (למשל, האם שיעור הנשים שימצאו עבודה בשיטת חיפוש לא פורמלית יהיה שונה מהשיעור המקביל בקרב גברים שנקטו בשיטת חיפוש זו, או: האם נשים שימצאו עבודה בדפוס חיפוש לא פורמאלי יגיעו, בממוצע, לאותה איכות העסקה – כמו: שכר, יוקרה תעסוקתית – כמו גברים שינקטו דפוס חיפוש זהה)

### דפוסי חיפוש ומציאת עבודה

מחפשי עבודה מפעילים שיטות חיפוש מגוונות על-מנת להשיג את מלוא האינפורמציה על משרות פנויות. ניתן למיין באופן גס שני סוגים של ערוצי מידע בהם משתמשים פרטים להשגת מקום עבודתם (Granovetter, 1973, 1974, Allen and Keaveny 1980, Bowman, 1987):

- שוק המידע התעסוקתי ה'גלוי', בו משרות מוצגות דרך מודעות דרושים בעיתונות ובשאר אמצעי התקשורת (רדיו, טלוויזיה ואינטרנט) וסוכנויות תעסוקה ממשלתיות ופרטיות
- שוק המידע התעסוקתי ה'סמוי' בו המידע על משרות מועבר דרך קשרים לא פורמאליים במקום העבודה, דרך חברים משפחה ודרך פניה ישירה למעסיקים הרלוונטיים.

עם זאת, מחקרים אחרונים בתחום הצביעו על מאפייניה הייחודיים של שיטת חיפוש עבודה דרך פניה יזומה למעסיקים. מטעם זה המליצו לראות בה דפוס חיפוש עבודה נפרד ( Beggs & Hulbert, 1997). מחקר זה הולך בעקבות גישה זו ומתייחס לשלושה דפוסי חיפוש:

- פורמאלי
- לא-פורמאלי
- דפוס חיפוש של פניה יזומה למעסיקים.

להלן יפורטו השיטות המרכיבות כל-אחד מדפוסי חיפוש העבודה שפורטו לעיל.

#### **א. דפוס חיפוש עבודה פורמאלי**

דפוס זה כולל שיטות חיפוש עבודה שנשענות על מתווכים לא אישיים בשוק העבודה (שירות העסקה ציבורי, לשכות השמה פרטיות) או על פרסום מודעות 'דרושים' בעיתונות ובשאר אמצעי התקשורת כולל באינטרנט (Saks & Ashforth, 2000, Bridges & villemez, 1986)

#### **א.1 לשכת התעסוקה הממשלתית**

שירות התעסוקה הציבורי צמח במדינות מתועשות סביב סוף המאה ה-19 כתוצאה מחששות לגבי ההשפעה החברתית והכלכלית של אבטלה. בתחילה התמצה התפקיד בהסדרי מציאת עבודה למחפשי עבודה וסידור למעסיקים למילוי היצע עבודות. בהדרגה חלק משירותי התעסוקה הפכו גם מעורבים בשיטה החדשה של תשלום דמי אבטלה. ב-25 השנים שלאחר מלחמת העולם השנייה התפתחו שירותי תעסוקה ציבוריים במדינות רבות.

במהלך שני העשורים האחרונים שינו מגמות עולמיות של ליברליזציה וגלובליזציה את פני הכלכלה העולמית (Pfeffer & Baron, 1986). כתוצאה מכך, כוחות שוק משחקים תפקיד יותר דומיננטי גם בשוק ההון וגם בשוק העבודה. במקביל, הפכו הציפיות לקבלת שירותים ממשלתיים לתובעניות יותר בעוד שהמשאבים המאפשרים מתן שירותים מסוג זה צומצמו. שינויים אלה השפיעו רבות על שירות התעסוקה הציבורי.

סקירה עולמית בנושא לשכות תעסוקה ציבוריות, מראה כי בשנות ה-90 נערכו ברבות מהן רפורמות יזומות רבות (Thuy, Hansen & price, 2001). זאת מתוך כוונה לשפר את יעילות עבודתן ואיכות השירות הניתן בהן. הדבר נכון בעיקר במדינות מפותחות. יוזמות אלה מייצגות שינוי סובסטנטיבי של התרחקות מצביונו הביורוקרטי מסורתי של שירות התעסוקה הציבורי לכיוון שירות תעסוקה ציבורי חדש בעל מכוונות לקוח רבה יותר ואשר משולב יותר בתחומי פעולה ממשלתיים אחרים כמו שירותי רווחה ביטוח לאומי, ופיתוח כלכליים וחברתיים. רפורמות אלה טומנות בחובן תועלת רבה לשירות התעסוקה הציבורית. עם זאת, יש בהן גם פוטנציאל לריבוי מתחים בין מטרות וערכים מתחרים.

בתחילת המילניום החדש, עומדים אתגרים רבים בפני שירות התעסוקה הציבורי. בין אלה ניתן למנות בעיות חיצוניות בעלות השפעה כמו: אבטלה מבנית, הדרה חברתית (social exclusion), פגיעותם של עובדים רבים בשל חוסר בעבודות ההולמות את כישוריהם, פחות יציבות תעסוקתית, דרישה גוברת ללמידה לאורך כל החיים (lifelong learning), דאגה ציבורית לאור ההסלמה בעלויות הביטוח הלאומי, סיום תקופת המונופול של שירות התעסוקה הממשלתי במדינות רבות וריבוי שחקנים בזירת שוק העבודה גם מהסקטור הציבורי וגם מהסקטור הפרטי (Thuy et al., 2001).

בישראל, עד סוף שנות החמישים פעלו לשכות התעסוקה באמצעות המפלגות הפוליטיות. באותה תקופה, לא היו המובטלים זכאים לקבל דמי אבטלה מהמדינה. בעקבות חוק שירות התעסוקה התשי"ט, 1959, הוקם שירות התעסוקה הציבורי כתאגיד שמטרתו המוגדרת היא השגת עבודה לדורשי עבודה והפניית עובדים למעסיקים, כלומר-תיווך עבודה. (שוב, 1998) שר העבודה והרווחה

הוא הממונה על ביצוע החוק. בנוסף, שירות התעסוקה הציבורי הוא הגוף המאשר את הזכאות לגמלה חודשית להבטחת הכנסה, וזאת מכוח חוק הבטחת הכנסה (1982)<sup>5</sup>.

שירות התעסוקה מפעיל כ- 100 לשכות ברחבי הארץ. לפי נתוני השירות, לשכות התעסוקה מטפלות במספר הולך וגדל של דורשי עבודה מדי חודש. במקביל חלה ירידה של עשרות אחוזים בתקציב השירות. כלומר השירות מטפל ביותר ויותר דורשי עבודה עם פחות ופחות אמצעים. במקביל, בעקבות התיקון לחוק שירות התעסוקה (1991), בוטלה חובת הזיקה שחייבה כל מעסיק לשכור עובדים דרך שירות התעסוקה. לכן שירות התעסוקה מצוי בתחרות קשה עם לשכות כוח אדם פרטיות הפועלות לפי שיקולי רווח והפסד.

#### 2.א לשכות השמה פרטיות

לשכות השמה פרטיות עוסקות בתיווך כוח אדם והשמתו. מגמת היפתחותו של שוק תיווך והשמת כוח עבודה בישראל ללשכות השמה פרטיות, מקבילה לתהליכים דומים במדינות מערביות מתועשות רבות, ומשקפת שינויים מהותיים בשוקי העבודה בעולם המודרני.

תהליכי מודרניזציה, שינויים טכנולוגיים ומגמות של גלובליזציה, שצברו תאוצה בתקופה שלאחר מלחמת העולם השנייה, הביאו לפתיחת שוקי הון ומוצרים (רם, 2005). משבר הנפט בשנות ה-70, שאילץ מדינות מפותחות רבות לבחון את כלכלתן ולהיערך באופן שונה תרם אף הוא לתהליך. תהליכים אלה במישור הכלכלי (de-regulation), הביאו במקביל גם לשינוי בתפיסה של שוקי עבודה. אכן, מתקופה זו, מדברים חוקרים בתחום על שוק עבודה 'חדש' (Thuy, Hansen and Price, 2001).

החידוש בהמשגה מתייחס בעיקר למעבר של שוקי עבודה מודרניים ממכוננות ריכוזית למגמות של ביזור ופתיחות, ומשתקף בשני תהליכים מקבילים: האחד - ירידת כוחם של איגודים מקצועיים והאחר - ירידת כוחם של הסכמים קיבוציים והחלפת חלק ניכר מהם בחוזים אישיים שמחלישים את העובד ופורצים מסגרות העסקה (נדיב, 2005). תהליכים אלה שהתרחשו בארץ ובעולם מהווים, כאמור, את הרקע לצמיחתן של לשכות ההעסקה הפרטיות בשוקי העבודה, המאופיינות במידה רבה כמספקות עבודות זמניות שהביטחון התעסוקתי בהן נמוך (Kalleberg, A. Reskin, B. & Hudson, K. (2000).

<sup>5</sup> להבטחת הכנסה זכאים תושבי ישראל בני 18 ומעלה שאין להם מקור קיום כלשהו או שהכנסתם אינה מגיעה לרמה המינימאלית המוגדרת בחוק הבטחת הכנסה.

הנפגעים המרכזיים מהשינויים שתוארו לעיל, הם בעיקר עובדי התעסוקות הנמוכות ( low occupations) (גוצלב ובנימין, 2006). כמענה לפגיעה אפשרית בהם, נחקקו במדינות רבות ובהן ישראל, 'חוקי מגן' בתחום ההעסקה (re-regulation). חוקי מגן אלה מאפשרים פיקוח על לשכות ההשמה הפרטיות, ויוצרים הבחנה שלא תמיד הייתה קיימת, בין לבין קבלני כוח אדם (נדיב, 2000)<sup>6</sup>.

בתיווך עבודה לא נוצרים יחסי עובד ומעביד בין הלשכה הפרטית לבין המועמדים לעבודה, לא לפני התיווך ולא לאחריו. בישראל, עפ"י חוק שירות התעסוקה התשי"ט, 1959 (סעיף 63) "כל העוסק בתיווך עבודה, אם תמורת תשלום או תועלת חומרית אחרת או בלי תמורה, להוציא שירות התעסוקה ועיתונים או פרסומים אחרים שתיווך עבודה אינו מטרתם העיקרית", חייב ברישיון. בניגוד ללשכת התעסוקה הממשלתית, החייבת על פי חוק לטפל בכל דורש עבודה הפונה אליה, הלשכות הפרטיות מקבלות מחפשי עבודה לפי בחירתן. בניגוד למצב של שירות התעסוקה הציבורי שבו הלקוח הוא דורש העבודה, עבור הלשכות הפרטיות הלקוח הוא המעסיק וכך מחפשי העבודה המתקבלים להשמה בלשכות הפרטיות באים, בדרך-כלל מאוכלוסיות קלות יותר להשמה. פעולתן של הלשכות הפרטיות התאפשרה בעקבות התיקון לחוק שירות התעסוקה (1991). תיקון זה ביטל את 'זיקת החובה' לפיה נקבע כי "לא יקבל אדם עובד, ולא יתחיל אדם לעבוד אצל מעביד אלא אם העובד נשלח ע"י שירות התעסוקה הציבורי והביא ממנה אישור על כך בכתב", ובכך הפקיע את הבלעדיות בעיסוק בתיווך כוח עבודה מלשכת התעסוקה הממשלתית ואפשר גם לגופים פרטיים לעסוק בכך<sup>7</sup>. אכן, בתחילת שנות התשעים חלה תנופה ניכרת בפעילותן של לשכות ההשמה הפרטיות (חברות כ"א) בארץ. כיום רשומות בישראל כאלף חברות כ"א (נדיב, 2005).

### 3.א חיפוש עבודה באמצעי התקשורת (מודעות 'דרושים' בעיתונות, ברדיו ובטלוויזיה ובאינטרנט)

החיפוש באמצעי התקשורת נעשה תוך שימוש במודעות 'דרושים' בעיתונות, במדורי 'דרושים' ברדיו ולעיתים אף בערוצי טלוויזיה קהילתיים ולאחרונה גם באינטרנט. בשל עלות הפרסום הגבוהה קיימת נטייה של מעסיקים לפנות דרך אמצעי התקשורת בשיעור גבוה יותר לדורשי עבודה מקצועיים בהשוואה לאלה הלא-מקצועיים.

<sup>6</sup> בפועל, לפני הבחנה זו תפקדו לשכות השמה פרטיות רבות גם כקבלני כוח אדם.

<sup>7</sup> לפי החוק חל איסור על חברות כוח אדם לגבות תשלום מן המועסקים הפונים אליהן, אולם בניגוד ללשכת התעסוקה הממשלתית, יכולות חברות אלה לגבות תשלום מן המעסיקים עבור שירותיהן.

**האינטרנט** הביא עימו את מהפיכת המידע של שנות האלפיים גם לתחום חיפוש העבודה. הוא מאפשר נגישות רחבת היקף, מיידית וחסכונית למידע ככלל ומידע הנוגע לחיפוש עבודה בפרט (גתי שילה ונתן, 1988, גתי ומאירס, 2003). בנוסף מאפשר השימוש באינטרנט מגע ישיר בין מחפש העבודה ומעסיקים פוטנציאליים. בזכות יתרונות אלה גדל מספר אתרי התעסוקה באינטרנט בעולם וגם בישראל והמידע משמש יותר ויותר מחפשי עבודה. מומחים מעריכים כי כיום קיימים ברשת למעלה מ- 11000 אתרי תעסוקה או יעוץ תעסוקתי ומספר זה נמצא במגמת עלייה. היצע משלחי היד באתרים מתרחב בהדרגה ופותח הזדמנויות תעסוקתיות חדשות (קס, 2002).

עם זאת, יש לזכור כי למרות, שהאינטרנט מהווה כלי עזר פוטנציאלי חשוב הוא מציב גם בעיות ואתגרים בפני המחפשים: ראשית, מבחינת יישומיות השימוש בו יש, כמובן, צורך במחשב, באפשרות גלישה באינטרנט, וביכולת התמצאות בו (פרופיל המתקשר יותר לצעירים ומשכילים). בנוסף, חיפוש באמצעות מנועי חיפוש מניב תוצאות חיפוש רבות, מתוכן רק חלק קטן הוא רלוונטי וכך נוצר מצב של "טביעה בים המידע" (גתי ואחרים, 2000). במובן זה יש חשיבות למיומנות נוספת של יכולת לניפוי וברירת מידע. בהקשר זה מצביעים ממצאי סקרים ראשוניים בנושא משקפים בעייתיות זו. כך, למשל, נמצא כי אפילו בקרב אנשי מקצוע טכניים בעלי כישורים גבוהים המיומנים מאוד בשימוש במחשב, עמד שיעור מחפשי העבודה דרך האינטרנט על פחות משליש ורק 5.5% מתוכם מצאו עבודה באמצעותו (קס, 2002).

### **3. דפוס חיפוש עבודה לא פורמאלי**

הפעלת דפוס חיפוש עבודה לא פורמאלי, נשענת על שיטות חיפוש עבודה שעושות שימוש בקשרים אישיים (רשתות חברתיות) כדי להבטיח תעסוקה. עבודתו של Granovetter (1974, 1973) יצרה עניין גובר בתפקיד של קשרים אישיים בהשמת מועמדים למשרות. זאת בהמשך לטענתו כי האפקטיביות של תהליך חיפוש העבודה תלויה רבות ברשתות החברתיות אליהן משתייך מחפש העבודה. אכן, מחקרים מראים כי פרט למשאבים פורמאליים מחפשי עבודה מחפשים ואף מוצאים ביתר יעילות, עבודות דרך קשרים לא פורמאליים עם מודעים, חברים ובני משפחה. אלה מסייעים בתהליך החיפוש במעגלי חייהם וכן יוצרים גישור ראשוני המאפשר פנייה ישירה למעסיקים (ולעיתים אף פניה יזומה מהמעסיקים) (Montgomery, 1992).

השקפה זו מהווה מענה לביקורת שהוטחה בקונספציה הניאו-קלאסית של חיפוש עבודה ככלל ובמודלים של הישג סטאטוס בפרט, בשל תיאורם את תהליך השגת עבודה כתוצאה של חיפוש מתוכנן, השם דגש רב בעלויות תהליך החיפוש. תיאור כזה לא נתן משקל לחשיבותם של משאבי

רישות והון חברתי שהאפקטיביות שלהם נמצאה כחזקה יותר בקרב קבוצות חברתיות דומיננטיות בהשוואה לעוצמתה בקבוצות חברתיות כפיפות ( Bridges & villemez, 1986, Dimaggio & ) (Mohr, 1985).

במונחי בחירה בין היצע המשרות ניתן לומר כי מדובר בבחירה רציונלית אך תחומה ( bounded rationality) בגבולות הרשתות החברתיות של מחפש העבודה (תלמוד, 2006, Simon, 1982, Granovetter, 1985). תחימה זו יוצרת הון חברתי שונה לקבוצות שונות של מחפשי עבודה (בעיקר על רקע השתייכותם המגדרית, האתנית המעמדית או הסקטוריאלי). שונות זו עומדת בבסיס התמקדותם של מחקרים אחרונים בתחום. זאת, מכיוון שהיא מסמנת שיטות חיפוש עבודה לא פורמליות כמקור פוטנציאלי לאי-שוויון בשוק העבודה.

כאמור, טענות אלה מיקדו את שימת הלב המחקרית בשיטות חיפוש עבודה לא פורמליות כמקור אפשרי לפערים בהשגת תוצאות תעסוקתיות בשוק העבודה. זאת בעיקר, כפי שיפורט בהמשך, על רקע מעמדי, מגדרי אתני וסקטוריאלי.

### **1.1.2 חברים ומשפחה – חוזקם של הקשרים החלשים**

בהיפותזה המפורסמת שלו : חוזקם של הקשרים החלשים ( The strength of the weak ties) הצביע Granovetter (1973, 1974), על הבחנה בין קשרים אותם כינה 'חלשים' כלומר קשרים של היכרות עם מודעים, אנשים במקום העבודה וידידים רחוקים איתם נפגשים יותר מפעם בשנה<sup>8</sup> אך פחות מפעמיים בשבוע, לבין קשרים 'חזקים' היינו - קשרים עם חברים קרובים וקרובי משפחה איתם נפגשים לפחות פעמיים בשבוע. לטענתו הראשוניים (ה'חלשים') מספקים יותר מידע אפקטיבי באשר לחיפוש עבודה. זאת בשל העובדה שרשתות חברתיות הבנויות על קשרים חלשים מאופיינות בדרך כלל בפתיחות מבנית רבה יותר. לפתיחות מבנית כזו, יש פוטנציאל לחשיפה למידע מגוון יותר<sup>9</sup>. עובדה זו תורמת בתורה לתוצאות טובות יותר של תהליך חיפוש העבודה.

חוקרים נוספים שיישמו תיאוריה זו הגיעו למסקנות דומות. כך, למשל, טוען Montgomery (1992) כי קשרים חלשים מביאים להעברת הצעות עבודה באופן תכוף יותר מקשרים חזקים. אפשרות

<sup>8</sup> גרנובטר מציין גם קטגוריה של קשרים חלשים עוד יותר, בה תדירות המפגשים היא של אחת לשנה או פחות (שם, 1973).

<sup>9</sup> קולמן (1990), מכנה חשיפה הנגזרת ממעגלים חברתיים כאלה: "הון חברתי המבוסס על ערוצי מידע"

נוספת היא שהצעות שהתקבלו בזכות קשרים חלשים נגזרות מגיוון מוצלח יותר של היחשפות למעגלים בעלי השפעה בשוק העבודה. לטענתו שני הניסוחים מרמזים על מתאם בין הרכב הרשת החברתית והשכר המינימאלי המוסכם על מחפש העבודה. מחקרים מראים שאלה שנשכרו דרך קשרים אישיים קיבלו שכר גבוה במקצת בהשוואה לאחרים וגילו שיעור גבוה יותר של פרודוקטיביות ושיעור נמוך יותר של עזיבה. עם זאת שיעורי הקידום שלהם נתגלו כנמוכים יותר בהשוואה לאחרים (Coverdill, 1992)<sup>10</sup>.

ממצאים אחרים בתחום העלו כי שימוש בקשרים אישיים עשוי אף לקצר את המשך הכולל של תקופת חיפוש העבודה ובכך יש לו חשיבות מרובה כשמדובר במחפשי עבודה מובטלים. לכן, נטען כי האסטרטגיה הטובה ביותר של מחפש עבודה יכולה להיות יידוע כל איש קשר אפשרי אודות תהליך החיפוש (Silliker, 1993).

### **ג. דפוס חיפוש של פניה יזומה למעסיק**

התייחסותם המגוונת של חוקרים לדפוס חיפוש עבודה זה של פניה ישירה למעסיקים מצביעה על העמימות הקונספטואלית המתקשרת לסיווגה כדפוס חיפוש עבודה העומד בפני עצמו: בספרות המחקר הרלוונטית, יש המגדירים אותה כשיטת חיפוש עבודה פורמאלית, יש המכלילים אותה במסגרת השיטות הלא פורמליות (ראו דיון בנושא אצל, Green et al., 1986, Bridges & Villemes, 1999), ואחרים בוחרים שלא להחליט ונוקטים באחת משתי השיטות: מגדירים אותה כשיטת חיפוש ייחודית נפרדת (Huffman and Torres, 2001) או מוציאים אותה מניתוחיהם בשל הבעייתיות הנ"ל (Marx & leicht, 1992). ככלל מלמדים הממצאים הבוחנים שיטה זו בנפרד על כך שהיא אחראית למספר נמוך יחסית של העסקות בפועל אך תורמת במידת מה לאיכויות העסקה (Huffman and Torres, 2001).

השוואות רבות נערכו בין דפוסי חיפוש העבודה שצוינו לעיל. יש חוקרים שהבליטו יותר את החלוקה הדיכוטומית שצוינה לעיל בין דפוס החיפוש הפורמאלי והלא פורמאלי (Allen and Eby and Buch, 1994, Sagen, Dallam and Laverty, 1999, Silliker, 1993, Keaveny, 1980

<sup>10</sup> ההוכחות האמפיריות בהקשר זה מצביעים על מגמה מעורבת. כך, למשל, Bridges & Villemes (1986) לא מצאו קשר מובהק בין שכר וחוזק הקשרים כאשר פיקחו על מאפייני העובדים.

וסקירה בנושא אצל: Schwab, Rynes and Aldag, 1987). הממצאים האמפיריים באשר לאפקטיביות דפוסי חיפוש העבודה ושיטות החיפוש הנכללות בכל דפוס, אינם מצביעים על כיוון חד משמעי: חלק מהחוקרים הצביעו באופן כללי על כך שרשתות או שימוש במקורות מידע תעסוקתיים לא פורמאליים היוו את השיטות הנפוצות ביותר למציאת משרה חדשה (Granovetter, 1974, Holzer 1988, Montgomery, 1992). לטענתם נובע הדבר נכך שמקורות לא פורמאליים מאפשרים לאנשים לאתר עבודות שיתכן שלא פורסמו באופן פורמאלי ואולי לדבר ישירות עם מקבלי החלטות במקום עם אנשים ממחלקות כוח אדם. במקביל, הגיעו חוקרים אחרים למסקנות הפוכות (Bridges and Willemez, 1986) חלקם נמקו זאת בטענה כי אפקטיביות דפוסי החיפוש השונים משתנה בין מדינות או חברות. כך למשל, בחברה האמריקאית יש יותר שימוש בשיטות לא פורמליות בהשוואה לגרמניה ולהולנד (De-Graaf-Nan Dirk, Flap, Hendrik-Derk, 1988).

לסיכום ניתן לומר כי טרם נמצאה הוכחה גורפת המקנה עדיפות לדפוס חיפוש עבודה מסוים. יש חוקרים הגורסים בעקבות זאת, כי יש לעדן את החלוקה הדיכוטומית בין דפוס חיפוש עבודה פורמאלי לדפוס עבודה לא-פורמאלי, ולהפוך אותה לחלוקה לשלושה דפוסים: פורמאלי, לא פורמאלי ודפוס של פניה יזומה למעביד ולבחון אפקטיביות של כל אחת משלושת הדפוסים בנפרד (Holzer, 1987, Alon and Stier, 1997, Huffman and Torres, 2001). לאור אי הבהירות הקיימת בספרות ביחס לטיפולוגיה הנוגעת לדפוסי חיפוש העבודה, משולבת במחקר הנוכחי התייחסות לשתי התפיסות (התפיסה הדיכוטומית והתפיסה הבוחנת אפקטיביות של כל שיטה בנפרד): שכיחותה של כל שיטה נבדקת בנפרד וכך גם האפקטיביות שלה בהתייחס להשתלבות בשוק העבודה ולהשגת איכויות העסקה (כמו: שכר, יוקרה תעסוקתית, היקף משרה הולם). במקביל בוחן המחקר גם את החלוקה לשלושה דפוסי חיפוש (פורמאלי, לא פורמאלי ופניה יזומה) שניתן להרכיב משיטות חיפוש אלה.

### **שוק העבודה המשתנה – זירת התרחשותם של תהליכי חיפוש ומציאת עבודה**

שוק העבודה המודרני מהווה את זירת ההתרחשות של תהליך חיפוש ומציאת העבודה. מבנהו ומאפייניו הכלליים של שוק העבודה העולמי בתקופה המודרנית, משפיעים במידה לא מבוטלת על שוק העבודה הישראלי. גם לשינויים תקופתיים מאקרו-כלכליים בהקשר הכלל עולמי ובהקשר הישראלי, השפעה ניכרת על התהליך. זאת בעיקר בכל הנוגע לתקופות של צמיחה כלכלית בהשוואה לתקופות מיתון (Alon, and Stier, 1997). השפעה זו באה לידי ביטוי גם באשר לשיעור המובטלים

וגם באשר להיצע המשרות ו/ או הביקוש להן (Davis Haltiwanger and Schuh, 1997). נתוני המחקר הנוכחי נאספו בתקופת מיתון במשק הישראלי. פירוש הממצאים ייקח בחשבון גם היבט זה. להלן יוצגו מגמות דמוגרפיות-חברתיות וכלכליות מרכזיות המאפיינות את שוק העבודה המשתנה.

### **מגמות דמוגרפיות חברתיות**

מגמות דמוגרפיות וחברתיות השפיעו רבות על שוק העבודה בעשורים האחרונים. המגמה החברתית החשובה ביותר בהקשר זה, באה לידי ביטוי בעיקר במדינות מפותחות: עליית שיעור השתתפותן של נשים בכוח העבודה. בהיבט הדמוגרפי בולט גידול כללי באוכלוסיית העולם, הארכת תוחלת החיים במדינות מפותחות וצמצום גודל המשפחה הממוצעת בעולם המערבי.

### **כוחות כלכליים – גלובליזציה, ליברליזם כלכלי והשלכותיהם**

במהלך שני העשורים האחרונים שינו מגמות של ליברליזציה וגלובליזציה כלכלית את פני הכלכלה העולמית (רם, 1986, 2005, Pfeffer and Baron). כתוצאה מכך, כוחות שוק משחקים תפקיד דומיננטי יותר גם בשוק ההון וגם בשוק העבודה. אכן, פרט למגמות דמוגרפיות וחברתיות שני הכוחות המרכזיים הגורמים לשינוי מהיר בשוק העבודה הם תחרות גלובאלית וטכנולוגיית המידע. השילוב של כלכלה עולמית, תחרות עולמית וזרימת הון משווקים פיננסיים גלובליים יכולה להביא להתפתחות תעשייתית מהירה אך באותה מידה גם למשבר כלכלי פתאומי. זאת משום שהשינוי הכלכלי מוכתב בדרך כלל ע"י חברות רב-לאומיות שמשאביהן מקנים להן כוח רב ואשר סדר היום שלהן לא מוגבל בהכרח לאינטרסים לאומיים כלשהם.

טכנולוגיה, בעיקר טכנולוגיית מידע ותקשורת מהוות אף הן מקור מרכזי לשינוי פוטנציאלי. במהלך המאה ה-20, קצב השינוי גדל בצורה מדהימה. אחת המגמות הבולטות בשנים האחרונות היא הירידה בתעסוקות ייצור במדינות מפותחות. זאת בשל הצירוף של תחרות כלל-עולמית, שיפור הפרודוקטיביות ומעבר לייצור במדינות שעלות הייצור בהן נמוכה. בנוסף, שינויים טכנולוגיים הביאו להפחתה משמעותית בכוח העבודה. העברת העבודה למדינות מתפתחות הפחיתה באופן משמעותי תעסוקה בעולם המפותח בתעשיות ייצור מסוימות כמו תעשיות הטקסטיל. ירידה זו בתעסוקה לא הייתה מוגבלת למדינות שהתעשייה בהן הייתה וותיקה כמו ארה"ב או בריטניה. מגמות אלה אוזנו במקצת בזכות גידול מפצה נרחב במקצועות בענפי השירותים, שניפח את המספרים הכוללים בתעסוקה לרמות שיא בכלכלות מודרניות כמו זו של ארה"ב, בריטניה, הונג-קונג, סין ורבות ממדינות אירופה.

תחרות וטכנולוגיה ממריצים אמנם פיתוח תוצרים חדשים ועסקים חדשים. אולם המעבר מהישן לחדש אינו קל בשום מובן. כך, למשל, כורים ועובדי תעשיות הפלדה שאיבדו את משרותיהם אינם עוברים בשמחה למקצועות בענפי השירותים שהשכר בהם נמוך יותר. מסיבה זו עלול חלק ניכר מהם לנשור מכוח העבודה לפרישה מוקדמת (Thuy et al., 2001).

חוקרים שונים תיארו את הכלכלה החדשה כ"כלכלת ידע": התפתחות כלכלית מהירה תלויה בחברות המפיקות יתרון מידע מדעי וטכנולוגי, ידע אודות השווקים וידע ניהולי- פיננסי. ידע נגיש כיום בשל 'מהפיכת ההשכלה'. התפתחות רמות גבוהות של מיומנויות וידע בתעשייה הן קריטיות בסוג החדש של הכלכלה. בנוסף לעיסוקים החדשים המבוססים על ידע אפשר למצוא עיסוקי שירות חדשים רבים שדורשים באופן יחסי פחות מיומנויות ומקנים שכר נמוך יותר.

### הסקטור הציבורי

ככלל, הסקטור הציבורי בכלכלה המודרנית קטן בהיקפו. למרות שממשלות במדינות מסוימות (כמו באוסטריה דנמרק וצרפת) ייצרו עיסוקים של סקטור ציבורי כמענה לאבטלה הגוברת, עדיין מסתמנת מגמה חזקה יותר של הקטנת הסקטור הציבורי במדינות אחרות. מגמה זו משקפת לחץ ציבורי חזק להקטנת עלויות ציבוריות ואמונה שסקטור ציבורי רחב מגביל דינאמיקות כלכליות ויזמות.

### הסקטור הפרטי ותהליכי הפרטה

מאז שנות ה-90 נעשתה ההפרטה של תעשיות ושירותים ציבוריים לתופעה כלל עולמית. לכן, חלה עליה בהיקף הסקטור הפרטי. בצד מעלותיו של התהליך (כמו: הורדת חוב תקציבי בטווח הקצר, זרימת הון לתעשייה ולשירותים, יעול הניהול, פיתוח שוק ההון, הגברת תחרות והורדת מחירים לצרכן) בולט חסרונו בפוטנציאל שלו לפגיעה בהיקף התעסוקה ובתנאי העבודה: מחקרים רבים מראים כי תהליכי ההפרטה מלווים בד"כ בצמצום במספר העובדים המועסקים. בנוסף, בשל שינוי כללי המשחק המלווים את שינוי הבעלות, מלווה התהליך פעמים רבות בירידה בכוח השפעתם של האגודים המקצועיים ולכן גם בהרעה בתנאי עבודתם של העובדים שנשארו. (הטיס-רולף ש., 2004)

### שינוי תעסוקתי

שינויים בעולם העבודה משפיעים על אופי הביקוש לעובדים (שטייר, 2006). גלובליזציה, טכנולוגיות מידע ושינויים בארגון העבודה חברו יחד להגדיל את הדרישה לכוח עבודה פרופסיונאלי משכיל

מיומן ובעל יכולות טכניות (Collins, 1979). עובדים שיש להם ידע ומיומנויות לניצול טכנולוגיות חדשות יכולים לדרוש תגמולים גבוהים בשוק העבודה הבין-לאומי. הדרישה לעובדי ייצור פחות מיומנים אמורה להיות במגמת ירידה אם כי הייתה עלייה מאזנת בדרישה לעובדי שירותים (Wyatt, 2001, Thuy et al., 2006, and Hecker). חלק ממשלחי היד הישנים ייעלמו, כנראה, בעוד שחדשים יוצאו. בנוסף, בחברות בעלות סגנון עבודה חדש גובר הביקוש לעובדים בעלי מיומנויות מגוונות.

### שוק העבודה הגמיש

ליברליזם כלכלי ותחרות כלל-עולמית הובילו ליתר גמישות בשוק העבודה. גמישות זו לובשת צורות רבות. היא יכולה להשפיע על דפוסי העבודה (כמו: שעות עבודה), שכר (כלפי מעלה או כלפי מטה), מספר המועסקים, תפקידים ועל רצונם של עובדים לעבור הסבה מקצועית, לרכוש השכלה נוספת או על מוכנותם למוביליות גיאוגרפית בהתאם לביקושים משתנים (Pfeffer and Baron, 1986).

חלק מהממשלות נקטו צעדים כדי לקדם גמישות בשוק העבודה. למשל ע"י מתן רשות ללשכות השמה פרטיות לפעול, ע"י הסרת מגבלות על פיטוריי עובדים (אשר יכולות לבלום פירמות לשכור אנשים מלכתחילה), וע"י הגמשת סנקציות מרתיעות הנוגעות לשמירת חלק מזכויות העובד, בעיקר אלה שעוגנו בהסכמים קיבוציים ופחות באשר לזכויות עובדים המעוגנות בחוק (Thuy et al., 2001).

במדינות רבות, התגברו אלמנטים של גמישות בדפוסי העסקה בתוך שוק העבודה (כמו: העסקה עצמית, עבודה חלקית ועבודה זמנית). למרות מדיניות של רה-רגולציה. גם בישראל מעלים ממצאים אחרונים כי מגמות של רה-רגולציה (לדוגמה בכל הקשור לתיקון חוק קבלני כ"א) לא הצליחו למנוע בפועל גמישות תעסוקתית כזו, שמשמעותה לעיתים פגיעה בעובד (נדיב, 2005, גוצלב ובנימין, 2006).

למעשה, בראיה כלל עולמית, הפרופורציות של כוח עבודה המועסק בהסדרי עבודה גמישים משמעותיות מספיק כדי להטיל ספק בלגיטימיות בשימוש במונחים הזהירים בהם נהגו להתייחס אליהם עד כה (כמו: 'הסדרים לא-טיפוסיים' או 'לא סטנדרטיים')<sup>11</sup> (Kalleberg, Reskin, & Hudson, 2000).

<sup>11</sup> ארגון ה-ILO מכנה מגמות אלה "pervasive informalization" (Tui et. Al., 2001)

### **הזיקה בין מחפש העבודה ומשאביו לדפוסי חיפוש עבודה ולהשתלבות תעסוקתית**

מחפשי העבודה אינם יוצרים בהכרח קבוצה הומוגנית: הצלחתם בהשגת תעסוקה ככלל ותנאי העסקה הולמים בפרט תלויה במרכיבי ההון הכלכלי, האנושי והחברתי שלהם. לכן, כדי לאמוד את ההשפעה של שיטות החיפוש יש לפקח על מאפייני מחפש העבודה, וההון האנושי שלו. להלן נסקור מספר משתנים רלוונטיים בהקשר זה.

#### **מגדר**

הספרות המחקרית הנוגעת לחיפוש עבודה מצביעה על ההבדלים בין גברים ונשים בבחירת שיטות חיפוש עבודה ועל ההחזרים התעסוקתיים השונים לבני כל קבוצה. הבדלים אלה יוחסו להבדלים מגדריים הנובעים ממשלחי יש שונים (נשים מול גברים) ומאופיין השונה של רשתות חברתיות המשויכות לכל מגדר (Drentea, 1998).

כפי שמתואר בסקירת הספרות, הוכח כי רשתות חברתיות של הפרט מאפשרות השגת מידע תעסוקתי אפקטיבי בתהליך חיפוש העבודה. בנוסף, הן עשויות לסלול למחפש העבודה את הדרך להשתלבות תעסוקתית מהירה ולעיתים אף איכותית יותר. עם זאת, ממצאי מחקרים מצביעים על כך שרשתות אלה נוטות לכיוון של הומופיליות מגדרית. ככאלה, הן מסלילות מחפשי עבודה בכיוון קווי מגדר טיפוסיים של תעסוקה (נשים למקצועות 'נשיים' ולהיפך) וכך מסייעות גם בהנצחת סגרגציה תעסוקתית מגדרית (Drentea, 1998) ואי שוויון בשכר בשוק העבודה (Green et al., 1999).

אכן, נמצא כי נשים שהשתמשו בשיטות חיפוש עבודה פורמאליות נטו להיות מועסקות בעיסוקים פחות נשיים בהשוואה לנשים שהסתמכו על רשתות חברתיות ושיטות חיפוש עבודה לא פורמליות אחרות כדי לאתר הזדמנויות תעסוקתיות. זאת בין היתר משום שקשרים אישיים של נשים וגברים נמצאו שונים בהתייחס לעוצמתם ולהשפעתם. ממצא זה מהווה גם סיבה וגם תוצאה להסדרי תעסוקה מבדלים בהיבט מגדרי (Inbarra, 1992, 1997). לכן, כנראה, כשנשים משתמשות בשיטות חיפוש פורמליות הן עשויות להצליח יותר בשוק העבודה דרך הפחתת הסגרגציה המגדרית (Drentea, 1998)<sup>12</sup>. חוקרים אחרים הצביעו על הזהירות שיש לנקוט בהסקת מסקנות כזו מכיוון

<sup>12</sup> בהנחה שמקצועות נשיים מציעים בד"כ שכר נמוך יותר ויוקרה תעסוקתית נמוכה יותר.

שגם אם שיטות החיפוש הפורמאליות מסלילות את הנשים לאיתור מקצועות פחות נשיים, הרי שבשלב המיון ע"י המעסיק עדיין עלול להתרחש תהליך לא שוויוני (Huffman and Toress, 2001).

מחקרים על הבדלי מגדר בשיטות חיפוש עבודה (Drentea, 1998, Harris, Tanner and Knouse, ) (1996, Straits, 1998, Athey and ) (1996, Straits, 1998, Hautaluoma, 1994, Barnum, Liden and Ditomaso, 1995, Huffman and Torres, 2001, Lichtenstein, 1996, Melamed, 1995) מצביעים על מספר דפוסים בהקשר זה. כך, למשל, מצא Straits (1998) כי גברים נטו יותר להשיג את עבודותיהם הנוכחיות דרך קשרים אישיים. באופן דומה גם המחקר של Huffman and Torres (2001) הראה שגברים נוטים יותר מנשים להשתמש בקשרים לא פורמאליים. עם זאת ממצאיהם מצביעים על כך ששיטות חיפוש עבודה אחראיות רק לחלק קטן מהפער המגדרי בשכר. מחקר זה יבחן האם קיימת שונות ביו נשים וגברים בהתייחס לשיטות ודפוסי חיפוש העבודה הנבחרים. בנוסף, נבחנת השאלה האם גברים ונשים המפעילים אותה שיטת חיפוש, מגיעים לתוצאות תעסוקתיות שונות (הן בהתייחס ליכולת ההשתלבות בשוק העבודה והן בהתייחס לאיכות ההעסקה המושגת במונחי שכר ויוקרה תעסוקתית).

### הבדלים בין קבוצות אתניות

למרות שהתקדמות רבה הושגה בבחינת הבדלי מגדר בחיפוש עבודה ובניסיון מקצועי, קיים פחות מידע בנושא באשר לקבוצות אתניות מוחלשות בשוק העבודה (Richardson, 1993) וכך גם באשר להבדלים בין מהגרים לוותיקים (זלצברג, 1995). הבנת הבדלים מגדריים עדתיים ולאומיים בדפוסי חיפוש ומציאת עבודה תאפשר לתת שירותים תעסוקתיים לאנשים מרקע תרבותי שונה. מחקרים מראים כי המשתייכים לקבוצות אתניות מוחלשות בשוק העבודה נוטים להשתמש בדפוס חיפוש עבודה פורמאלי, בעיקר פנייה ללשכות השמה תעסוקתית וחיפוש במודעות 'דרושים' בעיתונות (Marx and Leicht, 1992). זאת, מעבר למאפיינים מבניים ומרכיבי הון אנושי של הפרט. למרות ששימוש ברשתות חברתיות הוצע כשיטת חיפוש העבודה היעילה ביותר, מעט מאוד ידוע באשר לשאלה האם אסטרטגיה זו אפקטיבית או מתאימה למחפשי עבודה מקבוצות חברתיות כפיפות<sup>13</sup>. למעשה, יש הוכחות ששיטות חיפוש עבודה מובילות לתוצאות שונות עבור קבוצות שונות (על רקע לאום או עדה למשל) (Green, Tigges and Diaz, 1999). המחקר הנוכחי משווה בין יהודים

<sup>13</sup> בהקשר זה טוענת זלצברג (1995), כי דפוס החיפוש הלא פורמלי מאפיין יותר את העולים החדשים מחבר העמים בשנות ה-90,

וותיקים, עולים חדשים (אחרי 1990) וערבים, באשר לדפוס חיפוש העבודה המופעל ולהשלכותיו על השתלבות בשוק העבודה ועל איכותה במונחי שכר ויוקרה תעסוקתית.

### גיל

משתנה הגיל הוא אחד המשתנים המרכזיים הנמצאים בזיקה עם אופני חיפוש עבודה ובעיקר עם תוצאות תעסוקתיות. כך, למשל, מצביעה הספרות על קשיים של בני חמישים ומעלה, להשתלב בשוק העבודה, מעבר להשפעתם של משתנים אחרים. זאת בין היתר בשל תפיסות נורמטיביות של מעסיקים המעדיפים להעסיק מועמדים צעירים יותר. מסיבה זו הוכנס משתנה זה כמשתנה מפקח בכל המודלים שנבדקו. בנוסף, מכיוון שמשתנה זה אינו מתנהג באופן ליניארי בכל הנוגע לפרמטרים שצוינו לעיל, הוכנס לניתוחים גם המשתנה גיל בריבוע.

### סטאטוס סוציו-אקונומי

ממצאי מחקרים מראים, כי מחפשי עבודה מסטאטוס סוציו-אקונומי נמוך גילו ידע מוגבל בצורכי שוק העבודה ובמגוון המשרות המוצעות בו (Rosenberg et al, 1991). נטייתם להסתמך על שיטות חיפוש עבודה לא-פורמליות לא נמצאה כאפקטיבית בשל העובדה שהדפוס הרווח שהסתמך היה הישענות על 'קשרים חזקים' (בני משפחה וחברים קרובים). חוסר האפקטיביות בדפוס זה נובע בין היתר מרישות ומהון חברתי פחות מתגמל בכל הנוגע למידע תעסוקתי אפקטיבי. מחפשי עבודה משכבות חברתיות גבוהות יותר, לעומת זאת, נטו יותר להסתמך בחיפושיהם על 'קשרים חלשים' ועל רשתות חברתיות אפקטיביות יותר (Granovetter, 1974). נגישות פחותה למידע פוגעת גם, כפי שהראינו, ביכולת הבחירה בין היצע המשרות וזו מאפיינת אנשים מסטאטוס סוציו-אקונומי נמוך, בעיקר אלה המתגוררים בשכונות עוני הומוגניות (Garshich Kleit, 2002). המשתנים המכריעים בהקשר זה הם השכלה והכנסה. ככל שהם עולים – עולה הנטייה להשתמש באנשי קשר מהעבודה ולא קשרים משפחתיים או חבריים (Granovetter, 1973).

### השכלה

מחקרים מצביעים על ההשפעה הרבה שיש לרמת ההשכלה של אנשים בחברה המודרנית, על פוטנציאל ההשתלבות שלהם בשוק העבודה ועל איכות העסקתם (כמו: היקף המשרה, תנאי השכר, יוקרת המקצוע) (Muller and Shavit, 1998). במובן זה יש חשיבות לכמות ההשכלה (מספר שנות לימוד), וגם לאיכותה (תחום הידע, נדירותו ויוקרת המוסד בו נרכשה ההשכלה).

אכן, חשיבות רבה מיוחסת בשוק העבודה המודרני לתעודות הסמכה (educational credentials) המעידות על השכלה (כללית או מקצועית). אלה מהוות אמצעי מיון והצבה בידי המעסיקים (Spence, 1973 Collins, 1979), בעיקר בעמדות בכירות. בהתאמה פרטים משקיעים בהשכלה על מנת לשפר את כושר התחרות שלהם בשוק העבודה (Becker, 1993). התפשטותה של מערכת ההשכלה הגבוהה בעשורים האחרונים בעולם ובישראל, הביאה ליצירת רבדים ברורים של מוסדות אקדמיים, המדורגים ממוסדות אקדמיים בעלי סטאטוס גבוה ועד למוסדות בעלי סטאטוס נמוך במערכת. בישראל, יצרה המועצה להשכלה גבוהה הבחנה בין האוניברסיטאות, הנחשבות "לדרג הראשון" של ההשכלה הגבוהה, לבין "הדרג השני" של המכללות (איילון ויוגב, 2002). גם בתוך אוניברסיטאות המחקר, מסתמנת הבחנה בין מוסדות "עיליתיים" ו"ייעודיים" (יוגב, 2000).

הסברים תיאורטיים מגוונים ניתנו לתהליך התפשטות ההשכלה ולזיקתו ליכולת ההשתלבות ולפוטנציאל המוביליות של פרטים בשוק העבודה (Boweles & Gintis, 1976, Collins, 1979, Archer, 1982, Meyer, Ramires and Boli, 1987). הגיוון בא לידי ביטוי, בין היתר, בתפקיד ההסמכות (credentials) במיון, סיווג, ברירה והשמת עובדים לעיסוקים (גיובים) ובחשיבות שמייחס כל אחד מהסברים הללו למעורבות המוסדית בתהליכים לעיל.

ידוע כי השקעות הפרטים ברכישת השכלה והשימוש שעושים המעסיקים בכישורים אלה, משפיעים על דפוס הקשר המתקבל בין השכלה לבין הישגים תעסוקתיים. מה שפחות ברור הוא כיצד בדיוק נוצר קשר זה ומה אופיו בחברות שונות. האם, למשל, השכלה מוערכת עבור כשרים מקצועיים ספציפיים, ועובדים המצוידים ברמה של ידע כללי שהיא מקנה, או שהשכלה מוערכת כמנגנון מיון ריבודי-חברתי? איזה גורמים מביאים לקשרים חזקים יותר או חלשים יותר בין השכלה ותעסוקה?

פריצת דרך מחקרית בהקשר זה התאפשרה בזכות ממצאיהם של מחקרים השוואתיים בנושא. אלה מצאו מצד אחד הבדלים מזעריים בין המדינות בשאלת השפעתם של משתני רקע חברתיים על השכלה ומצד שני, הבדלים גדולים בהשפעת ההשכלה על מעמד תעסוקתי (Muller et al., 1989, Erikson and Goldthorpe, 1992, Ch. 8). תועלת המשגתית נוספת צמחה מפיתוח סולם חדש למדידת השכלה תוך שימוש בבסיס הנתונים של ה- CASMIN<sup>14</sup> (Muller et al., 1989). סולם זה, מודד השכלה, תוך שילוב בין כמות ההשכלה (שנ"ל וסוג התעודה), לבין איכותה (איכות מוסד הלימודים). משתנה ההשכלה במחקר הנוכחי נבנה בהתאם לתפיסה זו<sup>15</sup>.

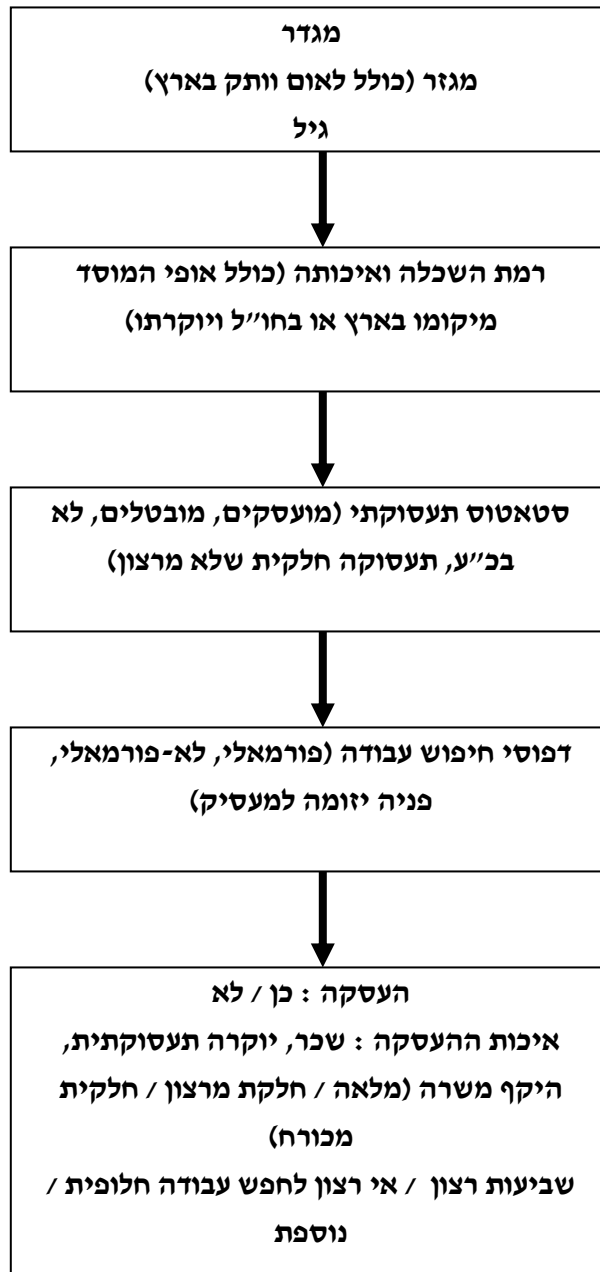
מרכזיותו של משתנה ההשכלה בולטת גם בתיאוריות הרואות בהשכלה מנגנון הכשרה ישיר האחראי לאופן תפקודו של הפרט בשוק העבודה (כמו תיאוריות הון אנושי) וגם בתיאוריות הרואות בהשכלה מנגנון סינון (כמו חברת ההסמכות של Collins, 1979), איתות (Spence, 1973) או מיון המקל על המעסיק לזהות את מי ניתן יהיה להכשיר לעבודה ביתר קלות ובפחות עלויות. כל התיאוריות לעיל, קושרות בין מאפיינים שונים של הפרט ובעיקר מידת השתייכותו לקבוצות חברתיות כפיפות על רקע מגדרי, אתני או על רקע וותק בארץ (בייחוד בחברת מהגרים) לבין רמת השכלתו.

המחקר הנוכחי בוחן את השפעת ההשכלה על הסיכוי להשתלב בשוק העבודה ועל איכות ההעסקה המושגת בקרב מועסקים.

<sup>14</sup> CASMIN = Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Societies

<sup>15</sup> פירוט בניית המשתנה ראו בפרק שיטת המחקר

## מודל המחקר



## שאלות המחקר

ממודל המחקר נגזרו שאלות המחקר הבאות:

- מי מחפש עבודה? – מהו הפרופיל הסוציו-דמוגרפי המאפיין את המשתייכים לקבוצות מחפשי העבודה השונות? (מובטלים, מחפשי עבודה חלופית/ נוספת)
- מי מחפש – איך? – האם קיים קשר בין שיטות ודפוסי חיפוש העבודה לבין קבוצות מחפשי העבודה השונות, היבטים מגדריים, רמת השכלה ואיכותה, גיל, לאום וותק בארץ
- עד כמה קשורים דפוסי חיפוש ומציאת עבודה ו/ או שיטות חיפוש/ מציאת עבודה לתוצאות תעסוקתיות (מעבר לתכונות העובד ומשאביו) בהיבטים הבאים:
  - הצלחה/ אי הצלחה להשתלב בשוק העבודה
  - איכות ההעסקה שהושגה – בקרב מועסקים בהתייחס ל:
    - שכר
    - יוקרה תעסוקתית
    - היבטים של תת-תעסוקה (כאן: היקף משרה חלקי שלא מרצון)
    - שביעות רצון מתנאי ההעסקה

## מעריך המחקר

### איסוף הנתונים – אוכלוסייה ומדגם

הנתונים נאספו ב - 2003 ע"י הרשות לתכנון כח אדם, באמצעות סקר טלפוני. הסקר הועבר למדגם המייצג אוכלוסייה בגילאי 18-65 במגזר היהודי והערבי. מקרב משתתפי המדגם שנכללים בכוח העבודה נדגמו רק אלה הנכללים בכוח העבודה האזרחי, שאינם עצמאים. המדגם הוא מדגם אשכולות של ישובים: נבחרו ישובים מייצגי אוכלוסין כיחידות דגימה ראשוניות (primary sampling units). ישובים אלה תואמים למדגם אשכולות הישובים של הלמ"ס, למעט קיבוצים והתיישבות כפרית. מתוך יחידות הדגימה הראשוניות הללו נדגמו באופן מקרי משקי בית. סך כל המדגם עומד על 1631 נבדקים.

שני תיקונים נערכו במהלך הדגימה לצורך תיקון הטיות הנובעות מגורמים שונים. הראשון אחרי עריכת 50% מהראיונות הטלפוניים: בשלב זה התייחסנו להתפלגויות השוליות של ארבעת התכונות מגדר, מגזר (יהודים וותיקים, עולים חדשים, נחקרים שאינם יהודים), גיל עד 34 ומ - 35 ומעלה) וסטאטוס תעסוקתי (מועסקים מובטלים ושאינם בכוח העבודה) התואמות את אוכלוסיית המחקר בסקר כוח אדם 2002 כאל מכסות. מכסות אלה הושאו להתפלגויות השוליות של תכונות אלה שהתקבלו אחרי שלב איסוף הנתונים הראשון במדגם. 50% הבאים של הראיונות הטלפוניים הושלמו בהתאם להשוואה זו<sup>16</sup>.

התיקון השני נערך בתום שלב איסוף הנתונים: לשם כך, יצרנו טבלה הכוללת 36 תאים ומייצגת את ההתפלגות המשותפת של ארבע התכונות לעיל במדגם<sup>17</sup>. טבלה זו השוותה לרשת דגימה מקבילה בעלת ארבעה מימדים שחושבה לאוכלוסייה הרלוונטית מנתוני ה - 'universe' (סקר כוח אדם לשנת 2002) תוך עריכת שקלול רב מימדי חד-פעמי<sup>18</sup> (התעלמנו במקרה זה מ - 2% ± טעות דגימה של סקרי כוח אדם) וחישוב מקדמי ניפוח לכל נחקר<sup>19</sup>. כל העיבודים חושבו לאחר השקלול הני"ל.

<sup>16</sup> כך, למשל, אם שיעור העולים החדשים לפי המכסות צ"ל 30% ובשלב הראיונות הראשון כבר השלמנו מכסה זו, לא פנינו יותר לעולים חדשים בשלב הראיונות השני

<sup>17</sup> דוגמה לתא בטבלה: נשים, שהן בנות 34+, עולות חדשות ומובטלות

<sup>18</sup> השקלול נערך כך: הפרופורציה של כל תא ב-universe מכלל האוכלוסייה הרלוונטית חלקי הפרופורציה של כל תא ברשת הדגימה של המדגם מתוך סך כל המדגם

<sup>19</sup> כלומר אם הייצוג של תא מסוים בלוח הולם בדיוק את התא המקביל בלוח של סקר כ"א, אזי מקדם הניפוח הוא 1. אם מדובר בייצוג חסר מקדם הניפוח גדול מאחד ואם מדובר בייצוג יתר מקדם הניפוח קטן מ-1.

**כלי המחקר**

שאלון ניתוב בעזרתו נופתה אוכלוסייה שלא הייתה אמורה להיכלל במדגם (נחקרים שאינם בטווח הגילאים המתאים, נחקרים המשתייכים לכוח העבודה אך הינם עצמאים או נחקרים שאינם בכוח העבודה האזרחי או חברי קיבוצים ומושבים). בעקבות מענה לשאלון הניתוב השיבו הנחקרים לארבעה טיפוסים שאלונים:

1. שאלון למועסקים עד שנה, כולל
  2. שאלון למועסקים למעלה משנה
  3. שאלון למובטלים (לא עובדים ומחפשים עבודה)
  4. שאלון לנחקרים שאינם בכוח העבודה (לא מועסקים ולא מחפשים עבודה).
- במקרים הרלוונטיים הועברו השאלונים בשפה הערבית או בשפה הרוסית (השאלונים תורגמו מראש לשפות אלה בשיטת התרגום הכפול)

**משתני המחקר****א. משתנים תלויים**

**סטאטוס תעסוקתי** – משתנה איכותי בעל שלוש קטגוריות: מועסקים, מובטלים ושאנים בכוח העבודה. בחלק מהניתוחים, הוצאו אלה שאינם בכוח העבודה מהמודל ולניתוח הוכנס משתנה דמה שמייצג את המועסקים (1) מול המובטלים (0).

**רמת הכנסה (מעבודה)** – בשל אחוזי סירוב גבוהים הצפויים לשאלה זו המוגדרת בדרך כלל כשאלה 'מאיימת', נתנה אופציה לנחקרים שסירבו לציין סכום מדויק, למקם עצמם בקבוצת הכנסה חודשית מעבודה. בניתוחים קודד משתנה זה באופן שבו כל נחקר קיבל את ערך האמצע של קבוצת ההכנסה החודשית מעבודה ברוטו אליה השתייך (למשל: נחקר שהשתייך לקבוצת הכנסה חודשית (מעבודה) ברוטו של 10000-15000, קיבל את הערך 12500). זאת על מנת לפשט את אופן ניתוח הנתונים ופירושים. בנוסף כדי לקרב את משתנה השכר להתפלגות נורמאלית, חושב, כמקובל במקרים אלה, לוג טבעי לכל אחד מערכי האמצע הללו של רמת ההכנסה (מעבודה).

**יוקרה תעסוקתית** – של הנחקר בעבודתו הנוכחית. משתנה זה חושב לפי התאמת משלח היד, עליו דיווח הנחקר, לציון בסולם יוקרת משלחי יד (סמיונוב, לוי-אפשטיין ומנדל, 2000).

תת-תעסוקה (underemployment) (למועסקים) – משתנה איכותי בעל שלוש קטגוריות: מועסקים במשרה מלאה, מועסקים במשרה חלקית מרצון, מועסקים במשרה חלקית שלא מרצון. ממשתנה זה נבנו שני משתני דמה: הראשון מייצג משרה חלקית שלא מרצון (1) מול היתר, השני מייצג משרה חלקית מרצון (1) מול כל היתר (0). כקטגוריית השוואה<sup>20</sup> משמשים מועסקים במשרה מלאה.

**סולם שביעות רצון** – נבנה מממוצע חשבוני של 12 משתנים שהעידו על היבטים מגוונים של שביעות רצון מהמשרה הנוכחית. היבטים אלה כללו התייחסות לשביעות רצון משכר, ביטחון תעסוקתי, היקף משרה, אפשרויות קידום, אפשרויות לניצול השכלתו של העובד, מידת האחריות בתפקיד, אפשרות ליזום דברים, תחושת הישג ואתגר, אפשרות ללמוד דברים חדשים, ומידת העצמאות בעבודה. מהימנות המשתנה החדש נבדקה בשיטת אלפא של קורנבאך וערך אלפא שהתקבל לסולם הוא: 0.86

### **ג. משתנים בלתי תלויים**

**השכלה** – בניית משתנה זה התבססה על שימוש בהמשגות שפותחו ע"י Muller ועמיתיו (1989), ואשר מכונה סיווג ה-CASMIN<sup>21</sup>. המשגות אלה נשענות על ניתוח שוק העבודה המודרני ודרישותיו ומאפשרות, התייחסות משולבת להשכלה באופן רב מימדי המשלב בין כמות ההשכלה (שנ"ל וסוג התעודה), ואיכותה (איכות מוסד הלימודים) ויוצרות את המשתנה הקטגוריאל הבא:

lab - השכלה יסודית

2 – השכלה תיכונית ללא בגרות

2+ - השכלה תיכונית עם בגרות

3 - השכלה על תיכונית לא אקדמית

4- - תואר ראשון אחר

4 - תואר ראשון מחו"ל

4+ - תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית מוכרת

5 - תואר שני ומעלה אחר

5+ - תואר שני ומעלה מאוניברסיטה ישראלית מוכרת

<sup>20</sup> קטגוריית ההשוואה היא הקטגוריה אליה מושוים ערכי מקדם הרגרסיה של שני משתני הדמה לעיל. נניח למשל, שהרצנו רגרסיה מרובה לניבוי שביעות הרצון מהמשרה הנוכחית. ערך המקדם שיתקבל למשתנה הדמה "משרה חלקית שלא מרצון" ישווה בפרשנות הממצאים למועסקים במשרה מלאה.

<sup>21</sup> Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Societies

לצורך חלק מהעיבודים נבנתה סדרת משתני דמה המתבססת על משנה זה וכוללת את המשתנים הבאים:

1. השכלה יסודית (1)<sup>22</sup>
2. השכלה תיכונית ללא בגרות (1)
3. השכלה תיכונית עם בגרות (1)
4. השכלה על תיכונית לא אקדמית (1)
5. תואר ראשון אחר (1)
6. תואר ראשון מחו"ל (1)
7. תואר שני ומעלה אחר (1)
8. תואר שני ומעלה מאוניברסיטה ישראלית מוכרת (1)
9. כקטגוריית בסיס שימש תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית מוכרת<sup>23</sup>.

גיל הנחקר בשנים – משתנה רציף<sup>24</sup>

מגדר – 1 = גברים.

מגור – משתנה קטגוריאל הכולל 3 קטגוריות:

1. ערבים
2. עולים חדשים שעלו משנת 1990 והלאה
3. יהודים וותיקים

לצורך חלק מהעיבודים נבנו ממשנתה זה שני משתני דמה. הראשון – עולים חדשים (1) והשני ערבים (1). כקטגוריית בסיס (קבוצת השוואה) שימשו יהודים וותיקים.

<sup>22</sup> הסימון 1 מראה שמדובר במשתנה דיכוטומי בו 1 = למשל, בעלי השכלה יסודית, ו-0 = כל היתר.

<sup>23</sup> הכנסת כל המשתנים (1-8) לניתוח רגרסיה ליניארית מרובה, למשל, מאפשרת למעשה לחשב את התרומה היחסית של ההשתייכות לכל אחת מקטגוריות ההשכלה לעיל בהשוואה להשתייכות לקטגוריית הבסיס (כאן: BA מאוניברסיטה ישראלית מוכרת) לניבוי המשתנה התלוי.

<sup>24</sup> בניתוחים בהם ידוע כי משתנה זה פועל לא באופן ליניארי הוכנס למשוואה גם משתנה של גיל בריבוע. במקרים בהם נוצר חשד ל – multi-co linearity, מורכזו משתני הגיל והגיל בריבוע סביב הממוצע שלהם.

וּתְקָ בַעֲבוּדָה – מִשְׁתַּנָּה רִצִּיף הַמוּדָד אֶת הוּוֹתֵק בַּעֲבוּדָה הַנוֹכַחִית בַּחוֹדְשִׁים.

הִיקָף מִשְׁרָה – מִשְׁתַּנָּה דְּמָה בּו 1= מִשְׁרָה מְלֵאָה, 0= מִשְׁרָה חֲלֵקִית

שִׁיטוֹת/ דְּפוּסֵי חִיפּוּשׁ הַעֲבוּדָה – מִשְׁתַּנָּה זֶה הֵינּוּ קִטְגוֹרִיאֲלִי וְכוֹלֵל אֶת הַקִּטְגוֹרִיּוֹת הַבְּאוֹת:  
 חִיפּוּשׁ בְּאִמְצָעוֹת מוֹדְעוֹת 'דְּרוּשִׁים', חִיפּוּשׁ בְּרִדּוֹ וּבִטְלוּיִזְיָה, חִיפּוּשׁ בְּאִינְטֵרְנֵט (בְּחֵלֶק מֵהַעֲיִבוּדִים  
 אוֹחֲדוֹ קִטְגוֹרִיּוֹת אֵלֶּה לְקִטְגוֹרִיָּה אַחַת שֶׁל "חִיפּוּשׁ בְּאִמְצָעֵי הַתְּקִשׁוֹרֵת"), חִיפּוּשׁ דֶּרֶךְ שִׁירוֹת  
 הַתְּעַסּוּקָה הַצִּיבּוּרִי, חִיפּוּשׁ דֶּרֶךְ לְשִׁכּוֹת תְּעַסּוּקָה פְּרִטִיּוֹת, חִיפּוּשׁ דֶּרֶךְ בְּנֵי מִשְׁפָּחָה, חִיפּוּשׁ דֶּרֶךְ  
 חֲבָרִים, חִיפּוּשׁ דֶּרֶךְ פְּנִיָּה יְזוּמָה לְמַעֲסִיק. הַנַּחְקָרִים נִשְׁאַלּוּ הֵאֵם הִשְׁתַּמְּשׁוּ בְּכ"א מֵהַשִּׁיטוֹת  
 וְהַתְּשׁוּבוֹת הַגּוֹבְלוֹ לִ"כֶּן"/ "לֹא". כִּי"א מֵהַשִּׁיטוֹת קוֹדְדָה כְּמִשְׁתַּנָּה דְּמָה כֹּאשֶׁר 1= הִשְׁתַּמְּשׁוּ בְּשִׁיטָה, 0  
 = לֹא הִשְׁתַּמְּשׁוּ בָּהּ. בְּנוֹסֶף, בְּעַקְבוֹת Granovetter ואַחֵרִים (1974) וְכֵן Beggs & Hulbert (1997)  
 חוֹלְקוּ שִׁיטוֹת חִיפּוּשׁ הַעֲבוּדָה הַלְלוּ לְשְׁלוֹשָׁה דְּפוּסִים: דְּפוּס חִיפּוּשׁ פּוֹרְמָאֲלִי ( הַכוֹלֵל שִׁימוּשׁ בְּלִשְׁכוֹת  
 תְּעַסּוּקָה צִיבּוּרִיּוֹת וּפְרִטִיּוֹת וְחִיפּוּשׁ בְּאִמְצָעֵי הַתְּקִשׁוֹרֵת) דְּפוּס חִיפּוּשׁ לֹא פּוֹרְמָאֲלִי (הַכוֹלֵל סִיּוּעַ שֶׁל  
 בְּנֵי מִשְׁפָּחָה וְחֲבָרִים וְכִנִּיסָה לְעֲבוּדָה בְּהַמְשָׁךְ לְקוֹרֵס) וְדְפוּס שֶׁל פְּנִיָּה יְזוּמָה לְמַעֲסִיקִים.

#### **ג. סְטַאטוּס תְּעַסּוּקָתִי**

**מוֹעֲסָקִים (1), מוֹבְטָלִים (0)**

**בְּחֵלֶק מֵהַעֲיִבוּדִים נַעֲשֶׂה שִׁימוּשׁ בְּמִשְׁתַּנָּה קִטְגוֹרִיאֲלִי בְּעַל שְׁלוֹשָׁה עֲרָכִים: מוֹעֲסָקִים, מוֹבְטָלִים,  
 אֵינִם בְּכוּחַ הַעֲבוּדָה.**

שִׁיטוֹת/ דְּפוּסֵי מִצִּיאַת הַעֲבוּדָה – מִשְׁתַּנָּה זֶה מְקַבֵּל בְּקִטְגוֹרִיּוֹת שֶׁלּוּ לֹאֵלֶּה שֶׁל שִׁיטוֹת/ דְּפוּסֵי  
 חִיפּוּשׁ עֲבוּדָה. נִתּוּנוֹ מִתִּיחִסִּים מִטְּבַע הַדְּבָרִים רֶק לְאוֹכְלוֹסִיַּת הַמוֹעֲסָקִים.

#### **שִׁיטוֹת נִיתוּחַ הַנִּתּוּנִים**

לְצוֹרֶךְ נִיתוּחַ הַנִּתּוּנִים נַעֲשֶׂה שִׁימוּשׁ בְּסִטְטִיסְטִיקָה תִּיאוֹרִית, נִיתוּחֵי רֵגְרֵסִיָּה לִינִיאָרִית מְרֻבָּה,  
 נִיתוּחֵי הַבְּחָנָה ( discriminant analysis ) וְנִיתוּחֵי רֵגְרֵסִיּוֹת לּוּגִיסְטִיּוֹת. עַקְרוֹנוֹת הַבְּסִיסַּס שֶׁל נִיתוּחַ  
 הַהַבְּחָנָה וְהַרְגְרֵסִיָּה הַלוּגִיסְטִיַּת מְפּוֹרְטִים בְּנִסְפַח 2.

**תיאור המדגם – תכונות נבחרות**

התפלגויות לפי: מגדר, מגזר, גיל, סוג השאלון, השכלה, סטאטוס תעסוקתי

<b>מגדר</b>		<b>גברים</b>		<b>נשים</b>		<b>סה"כ</b>	
%		47.6		52.4		100	
(N)		(776)		(855)		(1631)	
<b>גיל</b>		<b>עד 34</b>		<b>+35</b>		<b>סה"כ</b>	
%		48		52		100	
(N)		(783)		(848)		(1631)	
<b>מגזר</b>		<b>ערבי</b>		<b>יהודי וותיק</b>		<b>עולה חדש</b>	
%		18.2		65.4		16.5	
(N)		(297)		(1066)		(268)	
<b>סוג השאלון<sup>25</sup></b>		<b>A</b>		<b>B</b>		<b>C</b>	
%		40.6		14.3		7.4	
(N)		(663)		(234)		(121)	
<b>כח העבודה</b>		<b>מועסקים</b>		<b>מובטלים</b>		<b>סה"כ</b>	
%		88.1		11.9		100	
(N)		(897)		(121)		(1018)	
<b>השכלה</b>		<b>יסודי</b>		<b>תיכון</b>		<b>בגרות</b>	
%		9.8		25.1		14.3	
N		(159)		(409)		(233)	
				<b>לא</b>		<b>על</b>	
				<b>בגרות</b>		<b>תיכון</b>	
						<b>לא</b>	
						<b>אקדמי</b>	
						28.2	
						(461)	
						6	
						(98)	
						7.4	
						(121)	
						5.2	
						(85)	
						3.8	
						(62)	
						100	
						(1628)	

<sup>25</sup> A - מועסקים למעלה משנה, B - מועסקים עד שנה, C - מובטלים, D - שאינם בכח העבודה

להלן פירוט טעויות דגימה למשתנים נבחרים במדגם<sup>26</sup>.

טעות הדגימה	טעות התקן של האומדן	אומדן	N	המשתנה
48*	.01	.48	1631	מגדר
121.6*	.31	37.7	1631	גיל
123.5*	.02	2.5	1631	מגזר
79.5*	.045	3.8	1631	השכלה
11.4*	.01	.11	1018	סטאטוס תעסוקתי <sup>27</sup>

\* - טעות הדגימה המקסימאלית של משתנה זה היא 5%

<sup>26</sup> חושב לאחר השקול שעקרונותיו פורטו לעיל. התייחסות מפורטת למושג טעות הדגימה ואופן חישובו – ראו בנספח

.2

<sup>27</sup> כאן : מובטלים ומועסקים מסך כוח העבודה

## **חלק II: חיפוש ומציאת עבודה בישראל – ממצאים ודיון**

## מי מחפש עבודה? – פרופיל סוציו-דמוגרפי של קבוצת מחפשי העבודה

שוק העבודה המודרני כולל שתי קבוצות עיקריות של מחפשי עבודה. הראשונה – קבוצת המובטלים. השנייה – קבוצת מועסקים שמחפשים עבודה חלופית או נוספת, בדרך כלל על רקע אי-שביעות רצון מאיכות ההעסקה במגוון היבטים. פרק זה יתמקד במאפיינים שונים של קבוצת אלה.

כללית, מהווים מחפשי העבודה כרבע (24.9%) מכוח העבודה במדגם<sup>28</sup>. שיעור זה כולל 11.8% מובטלים<sup>29</sup> ו- 13.1% מועסקים שמחפשים עבודה חלופית או נוספת. באשר למובטלים, מצביעים הממצאים על שיעור אבטלה גבוה למדי (11.8) האופייני לתקופת מיתון כלכלי בה נאספו נתוני המחקר. בדיקת עומק האבטלה מחזקת מגמה זו ומראה כי 72% מהמובטלים היו מובטלים במשך 3 חודשים ויותר<sup>30</sup>. 23.6% מהמובטלים היו מובטלים למעלה משנה, עלייה של למעלה מפי שניים בהשוואה ל- 11% ב- 1999 (גוטליב, 2001).

כפי שראינו, ספרות המחקר הרלוונטית מסמנת מספר משתני רקע שיש להם זיקה לסטאטוס התעסוקתי ככלל ולשיעור המובטלים בפרט. המשתנה הבולט ביותר בקביעת סיכויי השתלבותו של הפרט ופוטנציאל המוביליות שלו בשוק העבודה המודרני הוא השכלתו (Shavit and Muller, 1998). הלוחות הבאים מציגים את הזיקה בין רמות ההשכלה השונות לבין השתייכות מגדרית מוצא אתני וותק בארץ בקרב כוח העבודה.

### השכלה וזיקתה להשתייכות מגדרית וסקטוריאלית בקרב המשתייכים לכוח העבודה

באופן כללי ניתן לראות (לוח 1) כי בשתי נקודות משמעותיות בשוק העבודה – השגת תעודת בגרות והשגת תואר אקדמי, קיימת נטייה לשיעורים דומים בין גברים לבין נשים תוך סימון יתרון קל לנשים<sup>31</sup>. שיעור הגברים שהשכלתם מינימאלית (10%) גבוה פי חמישה בהשוואה לשיעור המקביל בקרב נשים (2%). מגמה דומה אם כי בעוצמה פחותה מצטיירת בהשוואה בין בעלי השכלה תיכונית שאין להם תעודת בגרות. מחקרים מצביעים על ממצא עקבי ויציב של כ- 60% בנות במסלולים

<sup>28</sup> כוח העבודה כולל מועסקים + מובטלים. קבוצה נוספת של לא מועסקים שאינם מחפשים עבודה, מוגדרים ככאלה שאינם משתייכים לכוח העבודה.

<sup>29</sup> שיעור זה תואם לזה של סקר כוח אדם 2002, לפי תכונות האוכלוסייה במחקר הנוכחי.

<sup>30</sup> מדובר בעלייה מאוד משמעותית בהשוואה לדיווח מקביל של גוטליב (2001) המדבר על קרוב ל- 50% נכון לשנת 1999.

<sup>31</sup> אין לשכוח כמובן כי תחומי הלימוד גם בתיכון וגם באקדמיה שונים מאוד בהשוואה מגדרית ומסמנים יתרון לגברים בהתייחס להשתלבות במקצועות המוגדרים 'יוקרתיים' יותר.

העיוניים בחינוך התיכון בישראל. עובדה זו משתקפת ביתרון קל לנשים בעלות השכלה ברמה של תעודת בגרות מלאה, בהשוואה לגברים. גם ברמות ההשכלה הגבוהות יותר (על תיכונית לא אקדמית ואקדמית) שומרות הנשים על שיעור דומה בהשוואה לשיעור הגברים. עם זאת, כפי שנראה בהמשך, ההחזרים עבור השכלה אינם שווים לגברים ולנשים.

השתייכות לקבוצות חברתיות כפיפות על רקע לאום או וותק בארץ, מוגדרת אף היא, לפי הספרות, כמנבאת הישגי השכלה. אכן, הממצאים (לוח 1) מבליטים את יתרונן של המגזר היהודי ככלל והמגזר היהודי הוותיק בפרט, בהשוואה למגזר הערבי ברכישת הסמכות השכלה (educational credentials). זאת, החל במשתייכים לכוח העבודה שאין להם תעודת בגרות.. ברמת השכלה זו מצביעה ההשוואה בין המגזרים על התמונה הבאה: בקרב המגזר הערבי מדובר על 47%, ובקרב יהודים ותיקים 29% מכוח העבודה אינם בעלי תעודת בגרות. קבוצת העולים החדשים, ברובם מחבר העמים, מאופיינת ברמות השכלה גבוהות יחסית. רק 8% מהמשתייכים לקבוצה זו מאופיינים כבעלי רמת השכלה נמוכה<sup>32</sup>. ברמת בעלי הסמכות מקצועיות על-תיכוניות שיעור הערבים שזוהי רמת השכלתם הוא 19% בהשוואה ל – 31% במגזר היהודי הוותיק. הפערים מצטמצמים מעט בקרב בעלי ההשכלה האקדמית אולם מצב זה לא בהכרח מוצא את ביטויו בהחזרים תעסוקתיים בשוק העבודה. כמחצית (48%) מהעולים החדשים בכוח העבודה הינם אקדמאים. רובם בוגרי אוניברסיטאות בארצות מוצאם.

<sup>32</sup> עולה חדש מוגדר כמי שעלה אחרי 1990. רוב העולים הגיעו מחבר העמים.

לוח 1: התפלגות שיעור המשתייכים לרמות ההשכלה השונות מקרב כוח העבודה לפי מגדר ומגזר

(אחוז מתוך הקבוצה)

הקבוצה	עד תיכון	תיכון ללא בגרות	בגרות על-תיכון לא אקדמי	תואר ראשון אחר	תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית מוכרת	תואר שני אחר	תואר שני מאוניברסיטה ישראלית מוכרת	סה"כ
נשים	2	18	14	11	11	9	5	100
גברים	10	25	13	5	8	7	5	100
ערבים	22	25	10	6	11	2	5	100
יהודים וותיקים	4	25	12	7	12	3	6	100
עולים חדשים	2	6	20	24	11	4	30	100

הלוחות הבאים יציגו התפלגויות של מחפשי עבודה מקבוצות שונות לפי רמת ההשכלה, מגדר, מוצא אתני, ותק בארץ, גיל, ותחום התמחותו המקצועית של הפרט. בהמשך מובאים ניתוחים רב-משתניים בהקשר זה.

כפי שניתן לראות בלוח 2, למעט מספר יוצאי דופן, אליהם נתייחס בפירוט בהמשך, המגמה המסתמנת היא: יותר השכלה – פחות אבטלה<sup>33</sup>. אכן, מגמות המודרניזציה, ההתפתחות הטכנולוגית, שנוי תמהיל הסחורות המבוקש ושינויים בארגון העבודה חברו יחד להגדיל את הדרישה לכוח עבודה פרופסיונאלי, מיומן וטכני. עובדים עם הידע והמיומנויות לנצל טכנולוגיות חדשות, יכולים לקבל תגמולים גבוהים בשוק העבודה. ובו בזמן, הדרישה לעובדי ייצור פחות מיומנים נמצאת במגמת ירידה. חוקרים רבים מתארים את הכלכלה החדשה כ"כלכלת ידע" בה התפתחות כלכלית מהירה תלויה בהשגת יתרון מדעי וטכנולוגי, שליטה במידע וידע פיננסי. (יוגב, Wyatt, and Hecker, 2006, Rubinson, 1986, Meyer, 1977, 1992)

למרות האמור לעיל, שיעור המובטלים מכוח העבודה בקרב בעלי השכלה יסודית ומטה נמוך בהשוואה לבעלי ההשכלה התיכונית והעל תיכונית. נדמה כי הדבר נובע מהגמישות התעסוקתית של

<sup>33</sup> ההבדלים מובהקים  $p < 0.05$

המובטלים בקבוצה זו: רובם המכריע (67%) הצהירו כי הם מוכנים להשתלב בכל עבודה שתוצע להם. חיזוק להנחה זו אפשר למצוא בעובדה שגמישות תעסוקתית זו משתקפת גם בקרב המועסקים המשותייכים לרמת השכלה זו. כך, למשל, היוקרה המקצועית הממוצעת של מועסקים בקבוצה זו עומדת על 22 בסולם הנע בין 0-100, ויוקרה תעסוקתית חציונית של 20 בסולם זה. קרוב למחצית (48%) מהמועסקים בקבוצה זו עובדים אצל קבלני עבודה בעבודות שמירה וניקיון. 14% מהמועסקים בקבוצה זו מקבלים את שכרם מחברת כוח אדם – שיעור הכפול מהשיעור המקביל בכלל האוכלוסייה. גמישות זו פחות מאפיינת בעלי השכלה תיכונית חלקית. 42% מהמובטלים בקרבם הצהירו כי יתפשרו על כל עבודה. (מקרב המועסקים בקבוצה זו 45% עובדים אצל קבלני עבודה בעבודות שמירה וניקיון, 11% מקבלים את שכרם מחברת כוח אדם והיוקרה המקצועית הממוצעת של משלח היד של בני קבוצה זו עומדת על 26 בסולם הנע בין 0-100, ויוקרה תעסוקתית חציונית של 23 בסולם זה).

עובדה זו בצד מצב שוק העבודה שלא מאפשר לבני קבוצה זו להתמודד על פלח משרות שונה, מעלה כנראה את שיעורי המובטלים בקרבם. שיעור המובטלים הדומה מאוד בין בעלי 12 שנות לימוד ללא בגרות לבין בעלי תעודת בגרות משקף, כנראה, את העובדה ששוק העבודה פחות רגיש (לפחות בתקופת המיתון הנוכחית) להבדלים אלה בהשכלה. השפעת ההשכלה על שיעור המובטלים ניכרת מעט במעבר ללימודים על תיכוניים לא אקדמיים ובולטת בעיקר עם רכישת תואר אקדמי ראשון ומעלה.

#### לוח 2: שיעור מובטלים מכוח העבודה לפי רמת ההשכלה ואיכותה

שיעור המובטלים מכוח העבודה	רמת ההשכלה	שיעור המובטלים מכוח העבודה	רמת ההשכלה
4.1	BA אחר	11.5	יסודי ומטה
6.5	BA חו"ל	25.4	תיכון חלקי
9.1	BA מאוניברסיטה בארץ	17.6	תיכון לא ידוע
7.6	MA+ אחר	13.1	תיכון מלא ללא בגרות
5.6	MA+ מאוניברסיטה בארץ	15.4	בגרות
11.9	סה"כ מובטלים	11.8	על תיכוני לא אקדמי

בחינת הסוגיה באופן השוואתי בין קבוצות מחפשי העבודה השונות (מובטלים, מחפשי עבודה חלופית, מחפשי עבודה נוספת), מעלה את התמונה הבאה (לוח 3).

לוח 3: שיעור המשתייכים לקבוצות מחפשי העבודה<sup>34</sup> השונות לפי תעודת השכלה אחרונה (N=214)

שיעור מסך מחפשי העבודה	שיעור מחפשי עבודה		שיעור מובטלים מסך כל מחפשי העבודה	שיעור מובטלים מסך כל מחפשי העבודה	קב' מחפשי עבודה רמת השכלה
	נוספת	מסך כל מחפשי העבודה			
28	5	7.4	15.6	15.6	ללא בגרות
26	4.4	6.6	15.4	15.4	בגרות
26	4.5	10.1	11.8	11.8	על תיכון לא אקדמי
20	5.1	8	7.2	7.2	תואר אקדמי
100	33.2	19.3	47.5	47.5	סה"כ מחפשי העבודה

באופן כללי ניתן לראות כי הקשר הבולט ביותר בין שיעור מחפשי עבודה לבין השכלה קיים בקרב קבוצת המובטלים כאשר דפוס הקשר הוא, כפי שהראינו: 'יותר השכלה – פחות אבטלה'. נתון זה תואם את הנאמר בספרות, ומשקף את הביקוש לעובדים מיומנים ומשכילים. מגמה זו מחייבת לעיתים את בעלי ההשכלה הנמוכה להשתלב בעבודות זמניות. לעומת זאת, לא נראה קשר בין שיעור מחפשי עבודה נוספת לבין רמת השכלה. יתכן שהדבר נובע מכך שהמשאב המרכזי שלהם כעת הוא ניסיונם התעסוקתי. באשר להשתייכות לקבוצת מחפשי עבודה חלופית בקרב מועסקים, קיימים הבדלים אולם ללא כיוון ברור.

הדפוס העולה מן הממצאים שהוצגו עד כה הוא דפוס של ביקוש לעובדים משכילים ומיומנים. מצב זה, נותן יתרון לכוח עבודה צעיר, אך לא צעיר מידי, הרוכש ידע ומיומנויות רלוונטיות בשוק ההשכלה המתחדש. לוח 4 מציג את הממצאים בהקשר זה (ההבדלים מובהקים  $p < 0.05$ ) ומשקף יתרון הנובע מרכישת השכלה בין אם מתייחסים להשכלה כמשאב המכשיר ישירות את כוח העבודה לעבודתו ובין אם רואים בה common-good המשמש סמן מיון למעסיקים או 'מטבע עובר לסוחר' בשוק העבודה בחברות מסמיכות (credential societies) כמו החברה הישראלית (Collins, 1979).

<sup>34</sup> סה"כ קבוצת מחפשי העבודה כוללת מובטלים, מועסקים מחפשי עבודה חלופית, ומועסקים מחפשי עבודה נוספת

**לוח 4: שיעור מובטלים מכוח העבודה לפי קבוצות גיל**

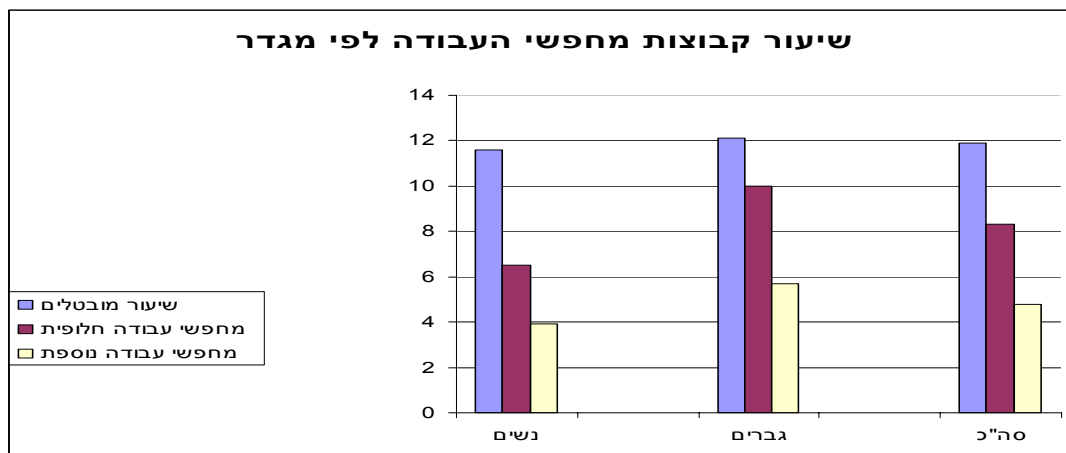
קבוצת גיל	שיעור מובטלים מכוח העבודה
18-24	26.6
25-34	11.2
35-44	8.4
45-65	9.9
סה"כ	11.9

שני משתנים נוספים רלוונטיים בהקשר זה הם מגדר ומגזר:

לוח 5 להלן מראה כי כמעט ולא קיימים הבדלים על רקע מגדרי בהתייחס לשיעור המובטלים. נתון זה הינו מפתיע לאור ממצאים קודמים מהארץ ומהעולם לפיהם שיעור הנשים המובטלות גבוה יותר. יתכן כי חלק מההסבר טמון בעובדה שהנתונים נאספו בתקופת מיתון בה נפלטו משוק העבודה קבוצות מאוד הטרוגניות של מועסקים. עם זאת נתייחס לסוגיה זו בפירוט רב יותר בהמשך תוך פיקוח על משתנים רלוונטיים אחרים בהקשר זה (כמו: השכלה גיל מגזר), שהעדר פיקוח עליהם עלול לעוות את התמונה.

בקרב קבוצת מחפשי העבודה מקרב המועסקים, בולט שיעורם הגבוה יותר של הגברים בהשוואה לשיעור המקביל בקרב הנשים גם כאשר מדובר במחפשי עבודה נוספת (5.7% גברים לעומת 3.9% נשים) וגם כאשר מדובר במחפשי עבודה חלופית (10% גברים לעומת 6.5% נשים).

## לוח 5: התפלגות קבוצות מחפשי העבודה השונות לפי מגדר

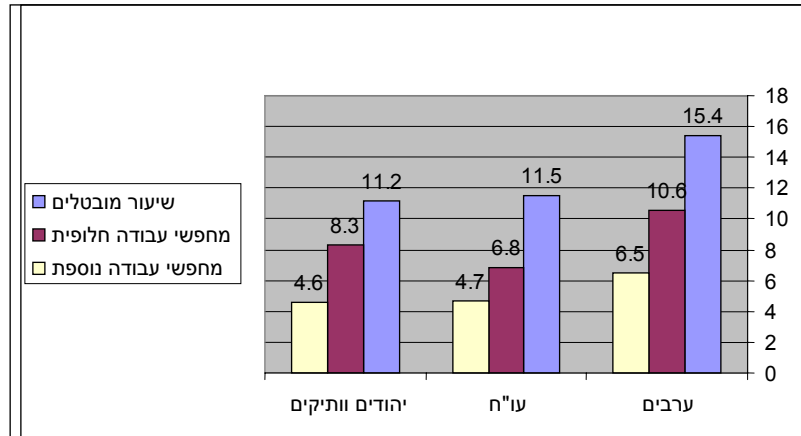


גם להשתייכות המגזרית (כאן: בהיבטים של וותק בארץ ובהיבט אתני) זיקה לקבוצות מחפשי עבודה בחברה הישראלית. כפי שניתן לראות מלוח 6 להלן<sup>35</sup>, ערבים מאופיינים בשיעורי אבטלה גבוהים יותר (15.4%) בהשוואה ליהודים (כ – 11%). בקרב יהודים אין כמעט הבדל בין ילידי הארץ (11.2%) לעולים חדשים (11.5%) בהקשר זה.

חיזוק נוסף להשערה זו ניתן לראות בעובדה ששיעור מחפשי עבודה בקרב עולים חדשים מועסקים, נמוך בהשוואה לבני שתי הקבוצות האחרות. יתכן שהדבר נובע מהשלמה עם הקיים עקב ההכרה של העולים החדשים בקושי שלהם להשתלב בשוק העבודה. אפשרות נוספת היא שרבים מבני קבוצה זו מועסקים בעבודות בעלות שכר נמוך מצד אחד ושעות עבודה רבות שלא מאפשרות עבודה נוספת מצד שני. האוכלוסייה הערבית, לעומת זאת מתאפיינת בשיעורים הגבוהים ביותר של מחפשי עבודה גם בהתייחס למחפשי עבודה חלופית (10.6% לעומת 8.3% בקרב יהודים וותיקים ו – 6.8% בקרב עולים חדשים) וגם בהתייחס למחפשי עבודה נוספת (6.5% לעומת כ – 4.6% בקרב יהודים).

<sup>35</sup> ההשלמה ל-100% בכל מגזר היא שיעור המועסקים שאינם מחפשים עבודה כרגע.

**לוח 6: שיעור המשתייכים לקבוצות מחפשי העבודה לפי מגזר.**



הניתוח הבא, (לוח 7) בוחן את השפעתם של משאבי הפרט על סיכויו להיות מועסק בשוק העבודה<sup>36</sup>

<sup>36</sup> אוכלוסיית אלה שאינם בכוח העבודה אינה נכללת בניתוח.

**לוח 7 : מקדמי ניתוח רגרסיה לוגיסטית של כוח העבודה על הסיכוי להיות מועסק<sup>37</sup> בשוק העבודה  
(טעויות תקן בסוגריים)**

Exp. (b) רק לאפקטים מובהקים	גברים b	Exp. (b) רק לאפקטים מובהקים	נשים b	Exp. (b) רק לאפקטים מובהקים	כלל המדגם b	
14.63	2.68** (.31)	7.18	1.97** (.33)	9.9	2.30** (.26)	קבוע (constant)
					.10 (.25)	מגדר (1 = גבר)
	.02 (.44)		-.29 (.44)		-.10 (.31)	מגזר: עולים חדשים <sup>38</sup>
	-.61 (.37)		.04 (.87)		-.40 (.33)	מגזר: ערבים
1.28	.25** (.08)		.14 (.11)	1.02	.02** (.01)	גיל ממורכז <sup>39</sup>
1	-.003** (.001)		-.001 (.002)	1	-.002** (.001)	גיל ממורכז בריבוע
	-.19 (.40)	2.92	1.07* (.50)		.37 (.30)	השכלה: אקדמית <sup>40</sup>
	.33 (.38)	2.45	.90* (.40)	1.97	.68* (.28)	סקטור כלכלי (1 = סקטור ציבורי, 0 = סקטור פרטי)
527		492		1019		N
X <sup>2</sup> =12.52 df=6 sig=.05 .03 289.12		X <sup>2</sup> =21.53 df=6 sig=.001 .05 226.54		X <sup>2</sup> =26.11 df=7 sig=.000 .03 524.32		X <sup>2</sup> model Cox & Snell R Square -2 Log likelihood

כללית ניתן לראות כי כאשר כל התנאים שווים לא קיימים הבדלים בסיכוי להיות מועסק בשוק העבודה בקרב גברים ונשים. שני המשתנים היחידים שמשפיעים על סיכויי ההעסקה הם גיל וסקטור כלכלי. ניתן לראות כי כאשר כל התנאים שווים, הסיכוי של מי שמחפש עבודה בסקטור הציבורי להיות מועסק גדול כמעט פי שניים (1.97) בהשוואה לסיכוי המקביל של מחפשי העבודה בסקטור הפרטי.

<sup>37</sup> מול הסיכוי להיות מובטל

<sup>38</sup> במשתני המגזר מושוים עולים וערבים לקטגוריית הבסיס – יהודים וותיקים

<sup>39</sup> משתני הגיל מורכזו סביב הממוצע שלהם עמי למנוע מצב של multi colinearity

<sup>40</sup> קבוצת ההשוואה – לא אקדמאים.

ממצאים אלה המפתיעים בכל הנוגע למגדר ובוודאי למשתנה ההשכלה מקבלים תפנית מעניינת בעקבות בחינת הסוגיה במודלים נפרדים לנשים ולגברים<sup>41</sup>. התמונה המצטיירת מראה כי השכלה משפיעה באופן שונה על בני שני המינים בשאלת סיכויי ההעסקה בשוק העבודה. בקרב נשים מעלה השכלה אקדמית (תואר ראשון ומעלה) את סיכויי ההעסקה כמעט פי שלושה (2.92)<sup>42</sup>. זאת מעבר להשפעתם של שאר המשתנים במודל. בקרב גברים לעומת זאת כאשר יתר התנאים שווים, השכלה אינה משפיעה כלל על סיכויי ההעסקה. זאת ועוד, סיכוייהן של מחפשות עבודה בסקטור הציבורי להיות מועסקות, גדולים פי 2.45 בהשוואה לסיכוי המקביל של מחפשות עבודה בענפים כלכליים המשתייכים לסקטור הפרטי. גם מנגנון זה ייחודי לנשים ואין לו השפעה בקרב גברים. לעומת זאת, כאשר כל התנאים שווים, ישנה השפעה מתונה יחסית לגיל בקרב גברים. כלומר סיכוייהם של גברים בעלי הון אנושי דומה להיות מועסקים יגדלו אם הם בגיל הימתאים<sup>43</sup>.

ממצאי ניתוח ההבחנה (discriminant analysis) להלן, משלימים את הדיון בסוגיה לעיל ויוצרים פרופיל אופייני של המשתייכים למחפשי עבודה מובטלים בהשוואה למועסקים. ניתוח ההבחנה מאפשר גם להתייחס לזיקה בין קבוצת המובטלים לקבוצת המועסקים. כדי לעשות זאת נשתמש בנקודות המייצגות את הפרופילי האופייני לכל קבוצה (צנטרואידים) ונשווה אותן לנקודה המייצגת את הפרופילי של כלל המדגם (Grand centroid) בהקשר הנדון (כאן: המשתייכים לכוח העבודה). הצנטרואיד של כל קבוצה מבטא את נקודת ההתלכדות (ממוצע) של ממוצעי המשתנים המבחינים בה. מצב שבו הימשתנים המבחינים אינם בעלי כושר הבחנה בין הקבוצות יבוא לידי ביטוי בכך שהצנטרואידים יהיו קרובים בערכם לgrand-centroid, וגם זה לזה. כלומר בצד המידע לגבי הזיקה בין הקבוצות השונות, הצנטרואידים נותנים גם אינדיקציה נוספת ליכולת ההבחנה של הפונקציה.

ממצאי לוח 8 להלן, חושפים הבדל בין הפרופיל הסוציו דמוגרפי של המשתייכים לשתי קבוצות: מועסקים ומובטלים. פונקצית ההבחנה המשקפת פרופיל זה מובהקת סטטיסטית ובעלת פוטנציאל הסבר בעוצמה בינונית (20). פונקציה זו יוצרת פרופיל סוציו-דמוגרפי המבליט בעיקר את הגיל וההשכלה – משתנים המקבלים משקל רב בספרות המחקר הרלוונטית. למשתנים אלה כוח ההבחנה הרב ביותר. כלומר, ההבדלים המרכזיים בין הפרופיל הסוציו-דמוגרפי של שתי הקבוצות לעיל,

<sup>41</sup> הצגה זו מאפשרת למעשה בחינת אינטראקציה בין משתנה המגדר לשאר המשתנים במודל.

<sup>42</sup> בהקשר הנוכחי לא נמצאה השפעה להבחנות 'עדינות' יותר בנוגע להשכלה כמו אלה המוצגות בשאר חלקי הדו"ח. על מנת לשרטט מגמות כלליות העולות מהבחנות אלה של איכות ההשכלה יובא בהמשך ניתוח ההבחנה (לוח 8)

<sup>43</sup> יש לזכור כי התנהגות הגיל אינה ליניארית בהקשר הנוכחי. כלומר סיכוייהם של צעירים מידי או מבוגרים מידי להיות מועסקים יפחתו.

ישענו על העובדה שקבוצת המובטלים מאופיינת יותר בצעירים (או במבוגרים מאוד<sup>44</sup>) ופחות משכילים. משתנים נוספים שהינם בעלי כוח הבחנה הם מגזר וגודל ישוב כך שעולים בהשוואה ליהודים וותיקים, יטו יותר לאפיין את פרופיל המובטלים וכך גם המשתייכים לסקטור הערבי בהשוואה ליהודים וותיקים.

לוח 8: ניתוח מבחן – פרופיל סוציו דמוגרפי של מובטלים בהשוואה למועסקים (n=1018)

משתנים מבחינים	מקדמי הבחנה סטנדרטיים
מגדר (1 = גבר)	-06
גיל ממורכז <sup>45</sup>	-56
גיל ממורכז בריבוע	.62
מגזר: ערבים מול היתר	.11
מגזר: עולים חדשים מול היתר	.17
גודל ישוב: ערים קטנות מול היתר	.15
גודל ישוב: ערים בינוניות מול היתר	-04
הכשרה מקצועית (1 = כן)	-03
השכלה <sup>46</sup> : חסרי השכלה תיכונית מול היתר	.03
השכלה: בעלי השכלה תיכונית ללא בגרות	.49
השכלה: בעלי תעודת בגרות	.27
השכלה: בעלי השכלה על-תיכונית לא אקדמית	.11
השכלה: בעלי BA ממוסדות אקדמיים בחו"ל	-25
השכלה: בעלי BA ממוסדות אחרים	-03
השכלה: בעלי MA מאוניברסיטאות ישראליות	-11
השכלה: בעלי MA ממוסדות אחרים	-03
מתאם קנוני	.20
Wilks' lambda	.96
P ( מבחן $X^2$ )	.003**
צנטרואידים <sup>47</sup> של הקבוצות השונות	
מובטלים	.54
מועסקים	-08

<sup>44</sup> ניתן לראות זאת מכיווני ההשפעה ההפוכים של גיל וגיל בריבוע. האחרון הוכנס בשל צורת התפלגותו של הגיל שאינה ליניארית בהקשר הנבדק.

<sup>45</sup> משתנה הגיל בניתוח זה ממורכז על מנת למנוע מצב של multi – colinearity

<sup>46</sup> קבוצת הבסיס היא בעלי תואר ראשון מאוניברסיטאות בישראל (ת: א, י-ם, ב"ש, חיפה, בר-אילן, טכניון)

<sup>47</sup> צנטרואיד מייצג את הנקודה של ממוצע הממוצעים של כל המשתנים המבחינים בכל קבוצה (כאן: צנטרואיד המייצג את ממוצע הממוצעים של המובטלים וצנטרואיד כנ"ל לקבוצת המועסקים)

התבוננות נוספת בהשפעתו של מרכיב ההשכלה חושפת תמונה מורכבת יותר. כזכור, מרכיב ההשכלה נאמד כאן באופן משולב גם לפי כמות ההשכלה (מספר שנות לימוד) וגם לפי איכותה (מוסד הלימוד ורכישת תעודות השכלה). קבוצת המועסקים מתאפיינת בנבדקים בעלי תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית<sup>48</sup>. אלה שרמת השכלתם נמוכה יותר, יאפיינו יותר את קבוצת המובטלים. זאת, פרט למקרה חריג אחד – חסרי ההשכלה התיכונית. קבוצה זו המתאפיינת כפי שהראינו בגמישות תעסוקתית מאפיינת גם את פרופיל המועסקים וגם את פרופיל המובטלים במידה כמעט שווה.

הבחנות עדינות יותר בקרב בעלי תואר אקדמי מעלות תמונה שנראית במבט ראשון מפתיעה: BA יוקרתי מאוניברסיטאות מוכרות בישראל מתקשר יותר לפרופיל המאפיין מובטלים בהשוואה ל BA שהושג במוסדות מחו"ל<sup>49</sup>. אלא שבחינה מעמיקה יותר העלתה שבמקרה זה מדובר בקבוצה ייחודית של נשים, רובן בנות למעלה מ – 35, רובן עולות מחבר העמים אשר מועסקות בפרסטיז'ה תעסוקתית נמוכה יותר מזו שאפיינה את תחום לימודיהן האקדמי בחו"ל. כלומר מדובר בקבוצה המתקשרת לפרופיל המועסקים על רקע גמישות תעסוקתית הבאה לידי ביטוי ב - mismatch . שוק העבודה 'מגיב' לעלייה בתואר האקדמי רק במקרה שמדובר בתואר 'איכותי' כלומר רק רכישת MA מאוניברסיטה ישראלית מוכרת מתקשרת לפרופיל המועסקים<sup>50</sup> יותר מבעלות על תואר BA מאוניברסיטה מוכרת בישראל (המהווה כאן קבוצת בסיס להשוואה). במובן זה מגיב שוק העבודה בישראל לאיכותם של תארים אקדמיים מתקדמים ולא מתייחס אליהם אוטומטית כ - cultural currency (colins, 1973).

כפי שציינו לעיל, קבוצת מחפשי עבודה שנייה היא מועסקים המחפשים עבודה חלופית או נוספת. קבוצה זו מונה כ – 13% מכוח העבודה ומהווה כ – 8% מסך המדגם. רוב מחפשי העבודה בקטגוריה זו (61.2%) הם גברים, צעירים (הגיל החציוני בקבוצה זו הוא 31), רובם משתייכים למגזר היהודי וותיקים בארץ (67.8%). כדי לחדד ולבחון באופן שיטתי את ההבדלים בין מועסקים המחפשים עבודה חלופית לבין אלה המחפשים עבודה נוספת נערך ניתוח מבחין (Discriminant analysis), היוצר פרופילים סוציו-דמוגרפיים של המשתייכים לכל אחת מהקבוצות.

<sup>48</sup> אלה היוו את קבוצת הבסיס להשוואה כאן. על אופן בניית המשתנה ראה בפרק שיטת המחקר  
<sup>49</sup> ניתן לראות זאת מכך שסימן המקדם של BA מאוניברסיטה בחו"ל הוא במינוס וכך גם סימנו של הצנטרואיד (ממוצע הממוצעים) של המועסקים.  
<sup>50</sup> סימן המקדם במינוס

פונקצית ההבחנה המשקפת את הפרופיל הסוציו-דמוגרפי (לוח 9), מובהקת סטטיסטית ובעלת פוטנציאל הסבר גבוה מאוד (63%). כלומר, אכן מדובר בקבוצות בעלות פרופיל סוציו-דמוגרפי שונה. השוני בין שתי הקבוצות משתקף במספר היבטים: ראשית, מחפשי עבודה חלופית מחפשים בעיקר שינוי מקצועי וסביבת עבודה אנושית שונה, בעוד שמחפשי מקום עבודה נוסף מחפשים בעיקר מקור הכנסה נוסף. גורמים נוספים המניעים את מחפשי העבודה הנוספת, הם החשש מפיטורים והרצון בקידום או הטבות שכר. הבחנה נוספת נשענת על ההבדל בגילם של המשתתפים לקבוצות השונות. קבוצת המועסקים המחפשים מקום עבודה נוסף מאופיינת יותר בצעירים (או במבוגרים מאוד<sup>51</sup>). לעומת זאת, אנשים בגילאי הביניים יאפיינו יותר את הפרופיל של מועסקים המחפשים מקום עבודה אחר. חיפוש עבודה חלופית יאפיין יותר נשים עם שכר גבוה יחסית המכירות בערך בשוק העבודה בעוד שגברים בעלי שכר נמוך יחסית אך עם יוקרת משלח יד גבוהה יחסית יעדיפו לשמור על מקומם הנוכחי ויחפשו פיתרון נקודתי לשכר בדמות מקור הכנסה נוסף. באשר למשתנה ההשכלה, ככלל כוח ההבחנה שלו אינו גבוה בהקשר בו מעורב גם השכר – הנגזר במידה רבה מההשכלה – כמשתנה מבחין.

---

<sup>51</sup> ניתן לראות זאת מכיווני השפעה ההפוכים של גיל וגיל בריבוע. האחרון הוכנס בשל צורת התפלגותו של הגיל שאינה ליניארית בהקשר הנבדק.

לוח 9: ניתוח מבחין – פרופיל סוציו דמוגרפי של מחפשי עבודה חלופית בהשוואה למחפשי עבודה נוספת (n=112)

מקדמי הבחנה סטנדרטיים	משתנים מבחינים
.27	מגדר (1=גבר)
-.38	גיל ממורכז
.51	גיל ממורכז בריבוע
-.12	מגזר: ערבים (קב' השוואה – יהודים ותיקים)
.16	מגזר: עולים חדשים (קב' השוואה – יהודים וותיקים)
.15	סיבות לחיפוש עבודה חלופית/ נוספת: חשש מפיטורין
-.33	סיבות לחיפוש עבודה חלופית/ נוספת: חיפוש שינוי מקצועי
-.28	סיבות לחיפוש עבודה חלופית/ נוספת: רצון לעבוד עם אנשים אחרים
.30	סיבות לחיפוש עבודה חלופית/ נוספת: חיפוש קידום ו/ או הטבות שכר
-.06	סיבות לחיפוש עבודה חלופית/ נוספת: חיפוש שכר גבוה יותר
.81	סיבות לחיפוש עבודה חלופית/ נוספת: חיפוש מקור הכנסה נוסף
-.48	לוג טבעי של שכר חודשי
.30	יוקרת משלח יד
.09	וותרק בעבודה הנוכחית (בחודשים)
.22	השכלה <sup>52</sup> : חסרי השכלה תיכונית מול היתר
.13	השכלה: בעלי השכלה תיכונית ללא בגרות מול היתר
.19	השכלה: בעלי תעודת בגרות מול היתר
-.14	השכלה: בעלי השכלה על-תיכונית לא אקדמית מול היתר
.63	מתאם קנוני
.61	Wilks' lambda
.000	P (X <sup>2</sup> ) (מבחן)
	צנטרואידים של הקבוצות השונות
-.62	מועסקים שמחפשים מקום עבודה אחר
1.03	מועסקים שמחפשים מקום עבודה נוסף

כללית, ניתן לראות כי מחפשי עבודה מועסקים שהינם בעלי השכלה יסודית ותיכונית, כולל בעלי תעודת בגרות, פחות בוטחים בשווי תעודותיהם בשוק העבודה בהשוואה לבעלי תואר אקדמי ומתפשרים על חיפוש מקום עבודה נוסף<sup>53</sup>. לעומתם, מועסקים שלמדו לימודים על תיכוניים מקצועיים נוטים יותר לחפש מקום עבודה חלופי בהשוואה לבעלי תואר אקדמי. כאמור לא מדובר בהבדלים מהותיים (-.14) מכיוון שכוח ההבחנה של משתנה זה אינו רב במיוחד. יתכן כי מדובר בעובדים פרופסיונאליים (קבוצה זו מורכבת בעיקר מהנדסאים וטכנאים) הבוטחים ביכולתם להשתלבות ולניעות בשוק העבודה המודרני.

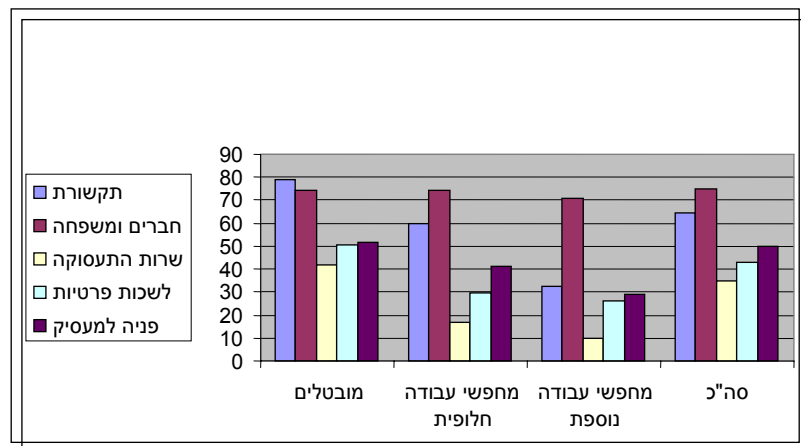
<sup>52</sup> קבוצת הבסיס היא בעלי תואר אקדמי

<sup>53</sup> סימן המקדמים חיובי כמו זה המאפיין את הצנטרואיד של מחפשי עבודה נוספת. קבוצת ההשוואה היא בעלי תארים אקדמיים.

## איך מחפשים עבודה? - שיטות ודפוסי חיפוש העבודה המופעלים ע"י מחפשי עבודה

סעיף זה מתאר את שכיחות השימוש בשיטות ובדפוסי חיפוש עבודה שונים בקרב קבוצות מחפשי העבודה השונות (מובטלים, מחפשי עבודה חלופית/ נוספת). מחפשי עבודה מפעילים שיטות שונות לחיפוש עבודה. בין אלה ניתן למנות חיפוש באמצעי התקשורת (כמו: מודעות דרושים בעיתונות, מדורי חיפוש עבודה ברדיו ומנועי חיפוש עבודה באינטרנט), חיפוש בלשכות השמה (כמו: שירות התעסוקה הממשלתי או לשכות השמה פרטיות שונות), חיפוש באמצעות פניה לבני משפחה, חברים, ומכרים ופניה יזומה למעסיקים. ניתן לסמן שלושה דפוסי חיפוש מרכזיים העולים משיטות אלה: דפוס חיפוש פורמאלי הכולל חיפוש דרך אמצעי התקשורת ופניה ללשכת השמה (ממשלתית או פרטית), דפוס חיפוש לא פורמאלי הנשען על הסתייעות ברשתות חברתיות של חברים, מודעים או בני משפחה, ודפוס חיפוש של פנייה יזומה למעסיקים. לוח 10, להלן מראה את התפלגות שיטות חיפוש העבודה בקרב קבוצות מחפשי העבודה השונות<sup>54</sup>

לוח 10: שיעור המחפשים בשיטות חיפוש העבודה השונות לפי קבוצות מחפשי העבודה



<sup>54</sup> הנחקרים יכלו למנות מספר שיטות חיפוש עבודה

ככלל, תואמים הממצאים התיאוריים את הידוע מספרות המחקר הרלוונטית. כך, למשל, בקרב כלל מחפשי העבודה דפוס החיפוש המאופיין בשיעור המשתמשים הגבוה ביותר (74.9%) הוא דפוס החיפוש הלא-פורמאלי. אין הבדל סטטיסטי מובהק בהקשר זה בהשוואה בין קבוצות מחפשי העבודה השונות: כולן משתמשות בדפוס זה בשיעורים מקורבים לשיעור הנ"ל. שיטת החיפוש המועדפת הבאה (64.6%) היא שיטת חיפוש דרך אמצעי התקשורת (בעיקר מודעות דרושים בעיתונות אך גם חיפוש באינטרנט, ובמדורי חיפוש עבודה ברדיו ובטלוויזיה). ולבסוף דפוס חיפוש דרך פנייה ישירה למעסיקים<sup>55</sup>. בחלוקה לקבוצות מחפשי העבודה השונות, מובטלים מפעילים בשיעור גבוה יותר את כל שיטות החיפוש, אחריהם מדורגים מחפשי העבודה החלופית ולבסוף מחפשי העבודה הנוספת. הדרוג הפנימי בקבוצת מחפשי העבודה המובטלים מצביע על שיעור גבוה במיוחד של מפעילי שיטת חיפוש דרך אמצעי התקשורת. זאת בהשוואה לקבוצות מחפשי העבודה המועסקים בהן הסתמכות על רשתות חברתיות מהווה את השיטה המועדפת (שיעור הנוקטים בה בכ"א מקבוצות אלה רב יותר בהשוואה לשיעור מחפשי העבודה הנוקטים בכ"א מהשיטות האחרות). חשוב לציין כי העובדה שלא נמצאה שונות בשיעורי הפעלת דפוס חיפוש העבודה הלא-פורמאלי, אינה מצביעה בהכרח על כך שהוא אפקטיבי באותה מידה לכל מחפש עבודה. הפרק הבא יבחן סוגיה זו בהתייחס להשתלבות בשוק העבודה ולאיכות התעסוקה המושגת.

---

<sup>55</sup> ניתוח שהתייחס להבחנה בין שלושת הדפוסים בלבד, ללא פירוט השיטות לעיל מראה על דירוג של: דפוס לא פורמאלי, דפוס פורמאלי ופניה יזומה בכלל מחפשי העבודה. מגמה זו נשארת בקרב מחפשי עבודה מועסקים ואילו בקרב מובטלים הדירוג שהתקבל נותן עדיפות לדפוס הפורמאלי ואחרון דפוס לא-פורמאלי ופניה יזומה. זאת, כנראה בשל הצורך של מובטלים לפנות לשירות התעסוקה הציבורי ע"מ לקבל דמי אבטלה.

## מי מוצא עבודה? – זיקתם של שיטות ודפוסי מציאת עבודה להשתלבות בשוק העבודה

פרק זה בוחן שתי שאלות מרכזיות:

- ◆ האם קיימת שונות באפקטיביות בין דפוסי חיפוש העבודה (כאן: דפוס חיפוש פורמאלי, דפוס חיפוש לא-פורמאלי ודפוס חיפוש של פניה יזומה למעסיקים). בהתייחס להשתלבות בשוק העבודה. החל ממספר ראיונות העבודה, המשך במסי הצעות העבודה שהתקבלו וכלה בהצלחה/ כישלון בהשגת עבודה. סוגיה זו נבדקה בקרב מועסקים שחוו תקופת אבטלה במהלך שלוש השנים האחרונות.
- ◆ האם קיימת שונות באפקטיביות הקשורה להשתלבות בשוק העבודה בתוך כל דפוס חיפוש עבודה. זאת, בהתייחס למאפיינים סקטוריאליים של הנוקטים דפוס חיפוש זה (כמו: מגדר, לאום, וותק בארץ, גיל, רמת השכלה ואיכותה)?

### השתלבות בשוק העבודה – ממצאים תיאוריים

#### *דפוסי עבודה, זימון לראיונות עבודה ומספר הצעות העבודה שהתקבלו*

כפי שראינו בפרק סקירת הספרות, ממצאים קודמים בנושא הצביעו על קיום קשר בין דפוס חיפוש העבודה המופעל לבין תוצאות תעסוקתיות בהיבטים מגוונים. אחד מהם נוגע למספר הצעות התעסוקה שמחפש העבודה מקבל (saks and Ashforth, 2000). בניגוד לממצאים מן העולם, ניתוח הממצאים במחקר הנוכחי מעלה כי אין קשר מובהק בין שני המשתנים שהוזכרו לעיל. מכיוון שהנתונים נאספו בתקופת מיתון בה היצע העבודה נמוך, נבדק גם השלב הקודם להצעת העבודה היינו – זימון לראיון עבודה. בהתייחס להפעלת דפוס חיפוש עבודה לא פורמאלי, העלתה הבדיקה כי אין הבדל מובהק בהקשר זה בין מחפשי עבודה (כאן: מובטלים ומחפשי עבודה חלופית או נוספת) הנוקטים דפוס חיפוש זה בהשוואה לכאלה שאינם עושים זאת. יתכן שהדבר נובע מחוסר שונות במשתנה זה (כ – 90% ממחפשי העבודה מפעילים דפוס חיפוש לא פורמאלי מול 10% שאינם עושים זאת).

לעומת זאת, הפעלת דפוס חיפוש עבודה פורמאלי, אכן מדגימה קשר בין דפוס החיפוש לתוצאות תעסוקתיות (כאן: זימון לראיון עבודה): מהממצאים נראה כי שיעור אלה שהוזמנו לראיון עבודה בקרב אלה שהפעילו דפוס חיפוש עבודה פורמאלי גדול יותר (42.8%) בהשוואה לשיעור המקביל

בקרב אלה שלא הפעילו דפוס חיפוש כזה (29.1%). ממצא זה מובהק סטטיסטית ( $p < .05$ ). מהשוואה בין שיטות החיפוש הנכללות בדפוס החיפוש הפורמאלי עולה כי שיעור גבוה יותר מבין מחפשי עבודה שחיפשו דרך אמצעי תקשורת, הוזמנו לראיונות עבודה. דפוס קשר מעניין נוסף, ומובהק סטטיסטית ( $p < .001$ ) שנחשף בהקשר זה מעלה נטייה גדולה יותר (60%) לקבל זימון לראיון תעסוקתי במקרים בהם אחת מדרישות הקדם של המעסיק הייתה צירוף פירוט 'קורות חיים' של מחפש העבודה בהשוואה לאחוז המקביל (29%) של אלה שקיבלו זימון לראיון תעסוקתי ללא משלוח קורות חיים.

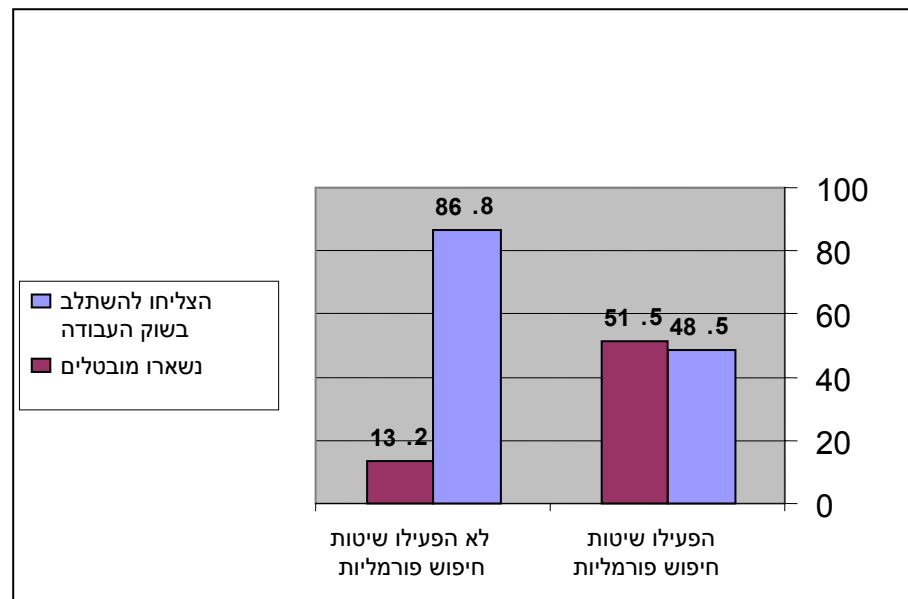
### **הצלחה בהשגת משרה**

השלב המשמעותי יותר הוא כמובן הקשר בין דפוס החיפוש המופעל לבין יכולת ההשתלבות בפועל בשוק העבודה. כדי לבדוק את התהליך הישלים' משלב החיפוש ועד שלב המציאה נבחנה אפקטיביות דפוסי חיפוש העבודה בקרב מחפשי עבודה שחוו תקופת אבטלה במהלך שלוש השנים האחרונות. לא נמצא קשר בין הפעלת דפוס חיפוש לא פורמאלי לבין השתלבות בשוק העבודה<sup>56</sup>. מגמה זהה התקבלה גם באשר להפעלת דפוס חיפוש עבודה של פנייה יזומה למעסיקים. ממצא זה עומד בסתירה לממצאים קודמים (granovetter, 1973). לעומת זאת כן נמצא קשר כני"ל בהתייחס להפעלת/ אי הפעלת דפוס חיפוש עבודה פורמאלי ( $vc=.35$ <sup>57</sup> הממצא מובהק סטטיסטית). לוח 11 מציג את הממצאים בהקשר זה.

<sup>56</sup> ממצא זה צפוי לאור העובדה שרוב הנחקרים (כ- 90%) הפעילו דפוס חיפוש זה  
<sup>57</sup> V של קרמר – מדד עוצמה לקשרים נומינאליים נע בין 0 ל- 1) כאשר 0= אין קשר, 1= עוצמת קשר החזקה ביותר.

### לוח 11: אפקטיביות שיטות חיפוש עבודה פורמליות בקרב נחקרים שחוו תקופת אבטלה במהלך

#### שלוש השנים האחרונות



כפי שניתן לראות, דפוס חיפוש העבודה הפורמאלי אינו אפקטיבי במונחים של השתלבות בשוק העבודה. שיעור מחפשי העבודה שמצאו עבודה מקרב אלה שלא הפעילו דפוס חיפוש פורמאלי גדול כמעט פי שניים (86.8%) בהשוואה לשיעור המקביל בקרב מחפשי עבודה שנקטו דפוס חיפוש עבודה פורמאלי (48.5%). יתכן שהדבר מתקשר לכך שדפוס החיפוש הפורמאלי כולל פנייה ללשכת ההשמה הציבורית, בה נוטים לנקוט מחפשי עבודה בעלי סטאטוס סוציו-אקונומי פחות גבוה. במקביל, יתכן שקיימת כאן מראש סלקציה שלילית – אלה שאינם פונים לשיטות חיפוש פורמליות כנראה מאוד בטוחים ביכולתם להשתלב בשוק העבודה בדרכים אחרות. פיקוח על היוקרה התעסוקתית של הנחקרים (מקצועות PTM יוקרתיים בהשוואה ליתר) מחזקת הסבר זה: עוצמת הקשר בין דפוס החיפוש הפורמלי להשתלבות בשוק העבודה נמוכה יותר בקרב בעלי יוקרה תעסוקתית נמוכה בהשוואה לזו המאפיינת נחקרים בעלי יוקרה תעסוקתית גבוהה (ptm) (vc=.4)<sup>58</sup>. להלן יוצגו ממצאי רגרסיה לוגיסטית בסוגיה הנדונה (לוח 12)

<sup>58</sup> שיטות החיפוש הנכללות, לפי הספרות, בהגדרה של 'שיטות חיפוש פורמליות' (לשכת תעסוקה ממשלתית, לשכות תעסוקה פרטיות וחיפוש במודעות דרושים בתקשורת ובאינטרנט) נתפשות בחברה הישראלית כמאוד שונות באופיין זו מזו. לכן נערך ניתוח 'עדין' יותר בהקשר זה שבחן כ"א מהשיטות המרכיבות את דפוס חיפוש העבודה הפורמאלי בנפרד.

לוח 12: מקדמי ניתוח רגרסיה לוגיסטית על הסיכוי להיות מועסק בשוק העבודה (קבוצת ההשוואה – מובטלים) – מודלים הכוללים הפעלת דפוסי חיפוש עבודה שונים (טעויות תקן בסוגריים)

גברים		נשים		כלל המדגם		
Exp. (b)	b	Exp. (b)	b	Exp. (b)	b	
	-1.87 (1.87)		.44 (2.33)		-1.35 (1.4)	קבוע (constant)
					.01 (.27)	מגדר (=1 גברים)
	.21 (.48)		-.48 (.49)		-.04 (.33)	מגזר <sup>59</sup> : עולים חדשים
.44	-.82* (.41)		-.42 (.98)		-.64 (.37)	מגזר: ערבים
	.22 (.09)		.07 (.13)	1.01	.18* (.07)	גיל
.98	-.003* (.001)		-.001 (.002)	.96	-.002* (.001)	גיל בריבוע
	.03 (.42)	2.98	1.09* (.56)		.43 (.32)	השכלה: אקדמית <sup>60</sup> מול כל היתר
	.18 (.41)		.45 (.43)		.39 (.30)	סקטור ציבורי (=1) מול סקטור פרטי
			2.83 (1.58)	10.16	2.32** (.68)	דפוס החיפוש <sup>61</sup> : לא פורמאלי
5.81	1.76* (.80)			5.34	1.67** (.59)	שילוב של דפוס לא פורמאלי ודפוס של פניה יזומה למעסיק
	-.55 (.55)	.21	-1.57** (.60)	.38	-.97* (.40)	שילוב של פורמאלי ולא פורמאלי
.34	-1.07* (.48)		-.92 (.58)	.38	-.97** (.36)	כל הדפוסים הופעלו

התוצאות שהתקבלו היו זהות. כלומר, הפעלת כ"א מהשיטות הללו הגדילה את הסיכוי להישאר מובטל. יוקרה תעסוקתית נתגלתה גם בניחותים הללו כמשתנה מתנה כפי שהוסבר לעיל

<sup>59</sup> קטגוריית הבסיס – יהודים וותיקים

<sup>60</sup> קבוצת ההשוואה – יתר רמות השכלה עד השכלה אקדמית

<sup>61</sup> קבוצת ההשוואה – הפעלת דפוס פורמאלי בלבד. אף לא אחד מן הנחקרים בחר באופציות של הפעלת דפוס של פניה יזומה למעסיק בלבד או בשילוב של דפוס חיפוש פורמאלי ופניה יזומה למעסיק. לכן, אפשרויות אלה אינן מופיעות במודל.

המשך - לוח 12: מקדמי ניתוח רגרסיה לוגיסטית על הסיכוי להיות מועסק בשוק העבודה (קבוצת ההשוואה – מובטלים) – מודלים הכוללים הפעלת דפוסי חיפוש עבודה שונים (טעויות תקן בסוגריים)

גברים		נשים		כלל המדגם		
Exp. (b)	b	Exp. (b)	b	Exp. (b)	b	
	1.78 (1.78)		6.54 (19.7)		11.68 (1.74)	אף דפוס לא הופעל <sup>62</sup>
	X <sup>2</sup> =64.3 df.=9 sig=.000		X <sup>2</sup> =65.7 df.=11 sig=.000		X <sup>2</sup> =120.3 df.=12 sig=.000	<b>X<sup>2</sup> model</b>
	.137		.150		.133	<b>Cox &amp; Snell R Square</b>
	.275		.327		.277	<b>Nagelkerke R Square</b>
	237.04		182.337		430.175	<b>-2 Log likelihood</b>
	441		405		846	<b>N</b>
						** P<.01                      *p<.05

כללית ניתן לראות (לוח 12) כי כאשר כל התנאים שווים, הפעלת דפוס חיפוש עבודה לא פורמאלי מגדילה את סיכויי ההעסקה פי 10 (10.16)<sup>63</sup> בהשוואה להפעלת דפוס חיפוש עבודה פורמאלי. ממצא זה מאושש ממצאים קודמים בתחום (Granovetter, 1974, Holzer, 1988, Montgomery, 1992). גם למחפשי עבודה המשלבים יחד עם דפוס חיפוש העבודה הפורמאלי, דפוס של פניה ישירה למעסיק עדיפות על פני אלה המסתפקים בהפעלת דפוס חיפוש פורמאלי בלבד. סיכויי העסקתם של הראשונים גבוהים פי חמישה (5.34) בהשוואה לאחרונים. לעומת זאת שילוב הכולל הפעלת דפוס חיפוש פורמאלי יחד עם דפוס חיפוש לא פורמאלי מפחית את שיעורי ההעסקה ב - 62%<sup>64</sup>. מגמה זהה מצטיירת לגבי מחפשי עבודה שהפעילו את כל דפוסי החיפוש במקביל. יתכן שהדבר נובע מסלקציה שלילית מוקדמת לפיה מי שנאלץ להפעיל חיפוש בכל החזיתות הם אלה שמכירים בכך שכוח התחרות שלהם בשוק העבודה נמוך יותר<sup>65</sup>.

<sup>62</sup> קטגוריה זו מאפיינת אך ורק מועסקים שכשנשאלו לגבי דפוסי החיפוש שהפעילו כשחיפשו את עבודתם הנוכחית, לא הפעילו אף דפוס כי המעסיק הנוכחי שלהם פנה אליהם.

<sup>63</sup> זהו ה - exponent של הערך 2.32 המוצג בלוח 12

<sup>64</sup> כיוון שבמודל המלטיפליקטיבי, המרחק מ - 1 הוא המצביע על גודל האפקט. הרי שאם נפחית 1 מהמקדם ונכפיל את התוצאה ב - 100 נוכל להתייחס למקדם כשינוי באחוזים. לדוגמה, החישוב במקרה הנוכחי הוא:  $100 \times (1 - 0.38) = 62\%$ . סימן המינוס מראה שסיכויי ההעסקה פחתו בהשוואה לקבוצת ההשוואה שלנו (כאן: הפעלת דפוס חיפוש פורמאלי) <sup>65</sup> העובדה שמודל בו נערך פיקוח על מספר שיטות החיפוש שהופעלו סימן מגמה דומה מאוד, מחזקת הסבר זה.

ההשפעה המרבית לסיכויי העסקה בקרב נשים, כאשר כל התנאים שווים, מבליטה את חשיבות הסמכות ההשכלה. נשים אקדמאיות זוכות לסיכויי העסקה הגבוהים פי שלושה (2.98) בהשוואה לנשים שאינן אקדמאיות. באשר לדפוס חיפוש העבודה, הממצאים מאוששים ממצאים קודמים לפיהם נשים ובני קבוצות חברתיות מוחלשות אחרות בשוק העבודה, מגדילים את סיכויי העסקתם תוך הפעלת דפוס חיפוש פורמאלי (Inbarra, 1992, 1997, Drentea, 1998). אכן הממצאים מראים כי נשים ששילבו דפוס חיפוש לא פורמאלי יחד עם דפוס החיפוש הפורמאלי הקטינו את סיכויי העסקתן ב- 79%<sup>66</sup>. זאת בין היתר משום שקשרים אישיים ורישות חברתי (עליו נשען דפוס החיפוש הלא-פורמאלי) של נשים וגברים נמצאו שונים בהתייחס לעוצמתם ולהשפעתם על השתלבות תעסוקתית (Drentea, 1998). ממצא דומה מאוד התקבל ביחס לנשים שהפעילו את כל דפוסי החיפוש במקביל וכנ"ל לגבי גברים.

ניתן למצוא חיזוק להסבר זה אודות יתרונם היחסי של גברים (ולפי הספרות גם לבני קבוצות חברתיות דומיננטיות אחרות) בדפוסי חיפוש המבוססים על רישות חברתי, במודל המתייחס לגברים בלבד ומבליט את כוחו של השילוב בין דפוס החיפוש הפורמאלי ללא פורמאלי בקרבם בהשוואה להפעלת דפוס פורמאלי בלבד. השילוב לעיל מקנה לגברים סיכויי העסקה הגבוהים פי 6 כמעט (5.81) הוא ה- exponent של 1.76) בהשוואה לגברים שהפעילו דפוס פורמאלי בלבד. בנוסף, מעניין לציין כי, שילובם של דפוסי חיפוש העבודה המופעלים במודל מאפיל על השפעתו המצופה של ענף כלכלי על סיכויי ההעסקה<sup>67</sup>. השפעתו של משתנה הגיל נשארת זהה בהשוואה למודלים זהים בהם לא שולבו דפוסי חיפוש העבודה היינו השפעתו משתקפת בקרב גברים בלבד.

---

<sup>66</sup>  $79\% = 100 * (-1 - 0.21)$

<sup>67</sup> ראו לוח 7.

## איזו עבודה מוצאים? – זיקתם של שיטות ודפוסי מציאת עבודה לאיכות העסקה (שכר, יוקרה תעסוקתית, תת-תעסוקה, שביעות רצון)

הפרק הנוכחי מתייחס לאיכות ההעסקה במשרה שהושגה. במסגרת זו נבדקו גובה השכר, יוקרה תעסוקתית, התאמה תעסוקתית בהקשר של היקף המשרה שהושגה (משרה מלאה, משרה חלקית מבחירה או משרה חלקית מחוסר ברירה) ושביעות רצון מהיבטים שונים של המשרה שהושגה (סוגיות אלה נבדקו בקרב כלל המועסקים). גם כאן נבחנים שני המימדים שנבחנו באשר לעצם ההשתלבות בשוק העבודה:

- האם קיימת שונות באפקטיביות בין דפוסי חיפוש העבודה (כאן: דפוס חיפוש פורמאלי, דפוס חיפוש לא-פורמאלי ודפוס חיפוש של פניה יזומה למעסיקים). בהתייחס לאיכות ההעסקה במימדים שצוינו לעיל. סוגיה זו נבדקה בקרב כלל המועסקים.
- האם קיימת שונות באפקטיביות בתוך כל דפוס חיפוש עבודה, בהתייחס לאיכות ההעסקה בפרמטרים שצוינו. (כלומר האם, למשל אשה שהשיגה את משרתה הנוכחית בעקבות הפעלת דפוס חיפוש פורמאלי תזכה להחזרי שכר או ליוקרה תעסוקתית שונה מגבר שנקט אותו דפוס חיפוש)

### דפוסי חיפוש ומציאת עבודה ואיכות ההעסקה

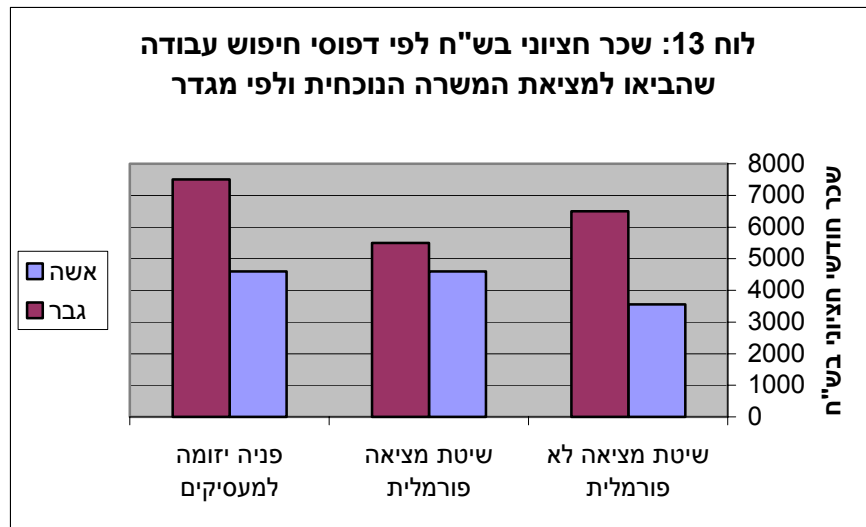
הלוחות הבאים מתייחסים לאוכלוסיית המועסקים ובוחנים את הזיקה בין דפוס החיפוש שבזכותו הושגה המשרה הנוכחית שלהם לבין מספר היבטים של איכות העסקה: הכנסה, יוקרה תעסוקתית, היקף המשרה שהושגה, שביעות רצון בתחילה מובאים ממצאים תיאוריים. בהמשך מובאים ממצאים מניתוחי רגרסיה ליניארית מרובה ורגרסיה בינארית לוגיסטית, הנוגעים לסוגיה הנדונה.

### ממצאים תיאוריים

#### **שכר**

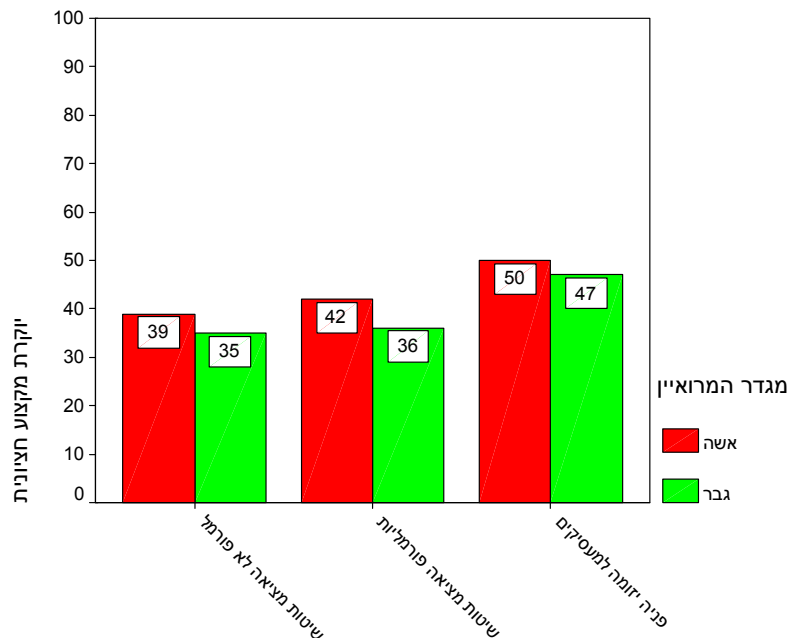
הממצאים (לוח 13) מאוששים ממצאי מחקרים קודמים לפיהם קיים קשר בין דפוס החיפוש שבאמצעותו הושגה המשרה הנוכחית לבין השכר הנלווה למשרה זו. עם זאת התמונה המוכרת של שכר גבוה יותר לגברים בהשוואה לנשים אינה משתנה. באשר לדפוס הקשר אין ממצאים עקביים בספרות באשר לאפקטיביות הדפוסים בסוגיה הנוכחית. דפוס חיפוש העבודה הזוכה להחזרי השכר

הגבוהים ביותר הוא דפוס הפניה הישירה למעסיקים. ממצא זה נכון לגבי נשים וגברים. באשר לשני דפוסי החיפוש האחרים ניתן לראות כי אפקטיביות דפוס החיפוש הלא פורמאלי גבוהה אצל גברים בהשוואה לדפוס החיפוש הפורמאלי. ממצא זה מאושש את טיעונו של Granovetter (1973) ששם דגש באפקטיביות של רשתות חברתיות. בקרב נשים מתגלה תמונה הפוכה. נדמה כי גם כאן טמון ההסבר ברישות החברתי אלא שהפעם נובעים הממצאים מן הידוע בספרות ולפיו הרישות של נשים יוצר הון חברתי שונה במהותו בהשוואה לזה של גברים ויעילותו בהקשר הנדון פחותה.



**יוקרה תעסוקתית**

לוח 14: התפלגות יוקרה תעסוקתית חציונית לפי דפוסי מציאת עבודה ולפי מגדר



הממצאים (לוח 14) מלמדים כי יש קשר בין דפוס חיפוש העבודה של פניה ישירה למעסיקים, למשתנים של איכות ההעסקה. זאת גם בהקשר של יוקרה תעסוקתית (סולם שנע בין 1 = יוקרה תעסוקתית נמוכה ל- 100 = יוקרה תעסוקתית גבוהה, ראו: סמיונוב, לוי אפשטיין ומנדל, 2000). היוקרה התעסוקתית החציונית במשרות שהושגו דרך דפוס חיפוש זה, גבוהה בהשוואה לזו המאפיינת משרות שהושגו בשני דפוסי חיפוש העבודה האחרים. ככלל ניתן לראות כי בכל דפוסי החיפוש יוקרת המקצוע החציונית של נשים גבוהה בהשוואה לזו של הגברים. בחינת סוגיה זו תוך הפרדה בין השיטות המרכיבות כ"א מן הדפוסים הצביעה על מגמות זהות למעט משרות שהושגו דרך שירות התעסוקה הציבורי ואשר יוקרת המקצוע החציונית בהן הייתה נמוכה בהרבה בהשוואה לשאר שיטות חיפוש העבודה.

### **דפוסי חיפוש עבודה ותת-תעסוקה**

הזיקה בין דפוס חיפוש העבודה שבעזרתו הושגה המשרה הנוכחית לבין תוצאות תעסוקתיות הנוגעות לאיכות ההעסקה, כוללות גם התייחסות להיבטים של תת-תעסוקה (Alon & Stier, 1997). אחד מן ההיבטים הללו קשור בהיקף המשרה שהושגה כאשר היקף משרה חלקי שלא מרצון<sup>68</sup> משקף מצב של תת-תעסוקה. ניתוח הסוגיה במחקר הנוכחי (גם ניתוח חד משתני וגם ניתוחים רב-משתניים) לא מצביע על הבדלים מובהקים בין דפוס חיפוש העבודה שבעזרתו הושגה המשרה הנוכחית של העובד לבין מצבים של תת-תעסוקה בהיבט של היקף משרה חלקי שלא מרצון. יתכן והדבר נובע מההקשר המקרו כלכלי של תקופת מיתון בה נאספו הנתונים אם כי הדבר מחייב בדיקה השוואתית עתידית מעמיקה יותר.

### **שביעות רצון**

כפי שראינו בסקירת הספרות נמצא קשר בין שיטת חיפוש העבודה שהביאה להשתלבות בעבודה הנוכחית לבין איכות ההעסקה בהיבטים מגוונים, כולל שביעות רצון ממקום העבודה<sup>69</sup>. פרמטרים רבים בהקשר זה קשורים לסיווג התעסוקתי (כמו: שכר, ביטחון תעסוקתי, מידת האתגר בעבודה, ניצול משאבי השכלה ועוד). מטעם זה נערך פיקוח על משתנה זה.

בהמשך לממצאי מחקרים קודמים חולקו שיטות מציאת העבודה לשלושה סוגים: שיטות פורמאליות הכוללות סוכנויות השמה (פרטיות או ציבוריות), וחיפוש באמצעי התקשורת, שיטות חיפוש לא פורמליות הנשענות על רשתות חברתיות והון חברתי-תרבותי (חיפוש בסיוע בני משפחה קרובים מכרים ועמיתים לעבודה) ופניה יזומה למעסיקים שחלק ניכר מהחוקרים נוטה להגדירה כיום כדפוס העומד בפני עצמו (Bridges and Willemez, 1986).

כללית, נראה כי רמות שביעות הרצון הגבוהות ביותר בכל שיטות מציאת העבודה מתגלות בקרב בעלי הסיווג המקצועי המתאפיין ביוקרה מקצועית גבוהה – אקדמאים ומנהלים. מבחינת דפוסי החיפוש, שיטת הפניה היזומה למעסיקים מביאה בתוך כל אחד מהסיווגים לרמות שביעות הרצון הגבוהות ביותר. ממצא זה אינו מפתיע לאור ממצאים קודמים הטוענים כי רמת מעורבות גבוהה

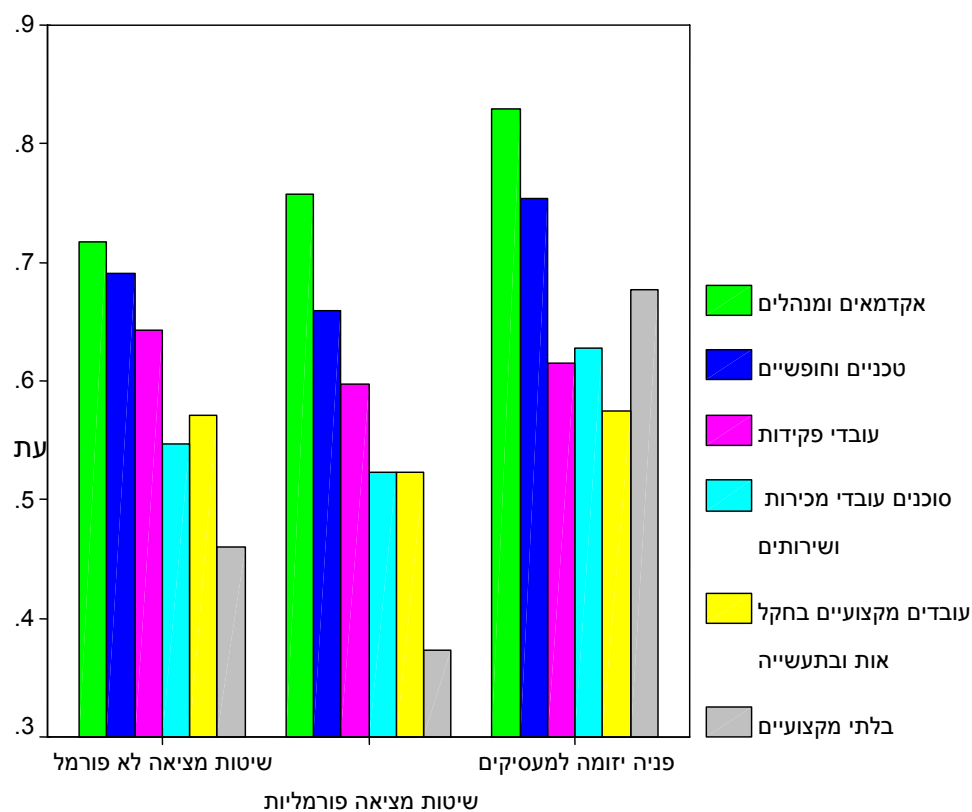
<sup>68</sup> להבדיל ממקרים בהם מחפשת/ת העבודה מעדיף/ה להשתלב בהיקף משרה כזה מטעמים שונים (כמו: העדפות פנאי, לימודים, או טיפול בילדים – בעיקר בקרב נשים).

<sup>69</sup> פירוט בניית המשתנה – ראו בפרק שיטת המחקר. אלפא של קורנבאך לסולם היא: 0.86.

בתהליכים המערבים בחירה מושכלת של הפרט – בכל תחום שהוא - מובילה בד"כ לרמות שביעות רצון גבוהות יותר (ראו למשל, goldring, 1992, coleman and hoffer, 1987).

השוואה בין המשתייכים לסיווגים המקצועיים השונים מסמנת מגמה די דומה בהתייחס לכל שלושת דפוסי החיפוש שבאמצעותם הושגה המשרה הנוכחית: בכל המקרים הללו (למעט יוצא מן הכלל אחד שאליו נתייחס בהמשך) דירוג שביעות הרצון הממוצעת מהעבודה הנוכחית תואם המדרג המקצועי.

לוח 15: התפלגות שביעות הרצון הממוצעת ממקום העבודה הנוכחי לפי שיטות מציאת העבודה וסיווג מקצועי



במילים אחרות, בכל אחד מהדפוסים ממוצע שביעות הרצון הגבוה ביותר נמדד בקרב מנהלים ואקדמאים. אחריהם בעלי המקצועות החופשיים והטכניים ובהתאמה – מקצועות הפקידות, מכירות ושירותים, ועובדים מקצועיים בחקלאות ובתעשייה. במקרה של עובדים בלתי מקצועיים מסתמנת מגמה מעניינת: המגמה שתוארה לעיל נשמרת בקרב עובדים שהשיגו את עבודתם תוך שימוש בדפוסים חפוש פורמאליים או לא-פורמאליים. בקרב קבוצה זו רמת שביעות הרצון הממוצעת היא – כצפוי הנמוכה ביותר (אכן, מדובר במשלחי יד שהביטחון התעסוקתי המאפיין אותם בדרך כלל נמוך, וכך גם בהתייחס להיבטים נוספים ובהם רמת השכר הממוצעת).

עם זאת, כאשר מדובר בעובדים שהשיגו את עבודתם בדרך חפוש אקטיבית של פניה למעסיקים, עולה תמונה שונה לחלוטין של עובדים שמידת שביעות הרצון הממוצעת שלהם גבוהה גם ביחס לעובדים הבלתי מקצועיים בשתי הקבוצות האחרות וגם בהשוואה לבעלי סיווגים מקצועיים אחרים למעט שני הסיווגים המוגדרים כגבוהים ביותר (PTM). פיקוח על ההשתייכות המגזרית בקבוצה זו העלה כי המגמה יוצאת הדופן שתוארה לעיל נובעת מממוצע שביעות גבוה במיוחד בקרב המשתייכים למגזר הערבי בקבוצה זו ומהווים כ- 50% ממנה.

### **ממצאים מניתוחי רגרסיה**

#### ***איכות העסקה - שכר***

מודל לניבוי שכר בקרב מועסקים בעזרת דפוסיות חפוש העבודה שבאמצעותם הושגה המשרה הנוכחית (תוך פיקוח על מגדר, מגזר, גיל, השכלה וותק והיקף משרה) נמצא כבעל כוח הסבר רב: אחוזי השונות המוסברת של השכר בקרב כלל המועסקים שמוסברים ע"י המודל הוא 51% (לוח 16).

כללית מאוששים ממצאי המחקר הנוכחי את הטענה כי אכן קיימת זיקה בין דפוס חפוש העבודה שבאמצעותו הושגה המשרה הנוכחית לבין גובה השכר בה (Holzer 1987, 1988). כמו כן, בהתייחס לכלל אוכלוסיית המועסקים אוששה הטענה כי החזרי שכר גבוהים יותר מקושרים לדפוס החפוש הלא-פורמאלי (Granovetter, 1974, Holzer 1988, Montgomery, 1992) ולדפוס החפוש דרך פניה יזומה למעסיקים (שרבים מהחוקרים נוטים, להכלילו בדפוס החפוש הלא-פורמאלי וראו למשל: Allenand Keaveny 1980, Bowman, 1987).

האפקטיביות של כל צורות חיפוש העבודה במודל הנוכחי מושווית לזו של שיטת חיפוש עבודה דרך לשכת התעסוקה הציבורית (הנכללת, כזכור, בדפוס החיפוש הפורמאלי). מן הממצאים עולה כי בקרב כלל אוכלוסיית המועסקים אין הבדל מובהק סטטיסטית בין החזרי השכר שנלווים למשרות שהושגו באמצעות לשכת התעסוקה הציבורית לבין משרות שהושגו תוך הפעלת שתי שיטות חיפוש העבודה הפורמאליות האחרות (חיפוש דרך אמצעי התקשורת וחיפשו דרך לשכות השמה פרטיות). לעומת זאת, משרות שהושגו בדפוס חיפוש לא פורמאלי (קרובים ומשפחה וחיפוש בהמשך לקורס) או משרות שהושגו בעקבות הפעלת דפוס חיפוש עבודה של פניה יזומה למעסיקים, מקנות החזרי שכר גבוהים יותר לעומת קבוצת ההשוואה (היינו – חיפוש דרך לשכת התעסוקה הציבורית). כך, למשל, מועסקים שהשיגו את משרתם הנוכחית בהמשך לחיפוש דרך חברים ובני משפחה מקבלים שכר הגבוה ב – 26% מזה של אלה שהשיגו את משרתם בסיוע לשכת התעסוקה הציבורית. זאת, כמובן, תוך פיקוח על שאר משאבי ההון האנושי ותנאי התעסוקה של הפרט שנכללו במודל. שכרם של מועסקים שהשיגו את משרתם בזכות הפעלת דפוס חיפוש של פניה ישירה למעסיקים גבוה ב – 40% בהשוואה לבעלי משרות שהושגו באמצעות לשכת התעסוקה הציבורית. פער דומה בשכר (42%) פועל גם לטובת מועסקים שהשיגו את משרתם בהמשך לקורס מקצועי (כל הממצאים לעיל מובהקים סטטיסטית).

כאשר מריצים מודלים נפרדים לנשים ולגברים בולט הקישור בין אפקטיביות דפוס החיפוש לבין המגדר: מעבר לשאר המשתנים המנבאים במודל, אין הבדל סטטיסטי מובהק בין שכרן של נשים שמשרתן הושגה בשיטת החיפוש דרך לשכת התעסוקה הציבורית, לבין נשים שמשרתן הושגה בשיטת או דפוס חיפוש אחר (ואין זה משנה כלל איזו שיטה חלופית ננקטה). אכן, ממצאי מחקרים מתחום הרשתות החברתיות וההון החברתי מצביעים בברור על כך שאפקטיביות הרשתות החברתיות של נשים בשוק העבודה נמוכה מזו של גברים. עובדה זו יכולה לשמש הסבר, לפחות חלקי, לממצא זה. בקרב גברים, לעומת זאת, מסתמנת מגמה שונה לחלוטין. התמונה העולה מהממצאים בהקשר זה היא כי כל שיטת חיפוש בה ישתמש מועסק גבר תהיה אפקטיבית יותר במונחי שכר בהשוואה לקבוצת ההשוואה (חיפוש דרך לשכת תעסוקה ציבורית). ממצא זה מבליט את חוסר האפקטיביות של דפוס החיפוש הפורמאלי לעומת דפוס החיפוש הלא פורמאלי ומסמן מדרג אפקטיביות פנימי בתוך דפוס החיפוש הפורמאלי, המציב את החיפוש בסיוע לשכת התעסוקה הציבורית במקום אחרון בקונטקסט של החזרי שכר.

להלן תידון השפעתם של משתנים אפקטיביים נוספים המשפיעים על איכות התעסוקה ואשר הוכנסו כמשתנים מפקחים במודל שהוצג לעיל.

**מגזר** - השתייכות למגזר היהודי הוותיק מקנה אף היא יתרונות שכר תוך פיקוח על שאר המשתנים במודל. כך, למשל, שכרם של המשתייכים למגזר הערבי נמוך ב - 24% בהשוואה לזה של יהודים וותיקים ואילו שכרם של עולים חדשים נמוך ב - 18% בהשוואה לזה של יהודים וותיקים.

**השכלה** - החזרי השכר המרביים מתקבלים עבור תואר ראשון ולא חשוב באיזה מוסד נרכש. במובן זה אחרי פיקוח על שאר המשתנים המנבאים, שוק העבודה רגיש, בהקשר לשכר, להבחנה בין בעלי תואר אקדמי לבין היתר אך הוא אינו רגיש לאיכות התואר האקדמי מבחינת יוקרת המוסד להשכלה גבוהה בו נרכש, ואף לא להבחנה בין תואר ראשון לבין תארים מתקדמים יותר (הבדלי השכר בין בעלי תואר ראשון אחרים או בין בעלי תארים מתקדמים כלשהם לבין בעלי תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית מוכרת<sup>70</sup> אינם מובהקים סטטיסטית).

יתרונם של מועסקים בעלי תואר ראשון שנרכש באוניברסיטה ישראלית מוכרת בולט מאוד בהשוואה לרמות ההשכלה הלא אקדמיות, מעבר להשפעתם של שאר המשתנים במודל: הם מרוויחים שכר הגבוה ב - 47% מזה של בעלי השכלה מינימאלית (יסודית ומטה)<sup>71</sup>. שכרם גבוה ב - 36% בהשוואה לשכרם של בעלי השכלה תיכונית שלא השיגו תעודת בגרות. גם שכרם של בעלי תעודת בגרות נמוך משכרם ב - 27% וכך גם בהשוואה לבעלי השכלה על-תיכונית לא-אקדמית.

ממצא זה מבליט גם את העובדה שלרכישת תעודה המעידה על השכלה על-תיכונית לא-אקדמית (מקצועית יותר באופייה) אין יתרון בהחזרי שכר בהשוואה לתעודה המעידה על רמת ההשכלה הקודמת: תעודת הבגרות. במובן זה החזרי השכר מבליטים את חשיבותה של התעודה האקדמית. משתנים נוספים המשפיעים על השכר הם **גיל** (כל שנה מעלה את השכר ב - 5% עד לתחום הגילאים המבוגר יותר בו תוספת כל שנה מורידה את השכר בכעשירית האחוז)<sup>72</sup>, **וותק במשרה** (כל שנת וותק במשרה מעלה את השכר בשני אחוז וחצי בקירוב<sup>73</sup>) **והיקף המשרה** (משרה מלאה מגדילה את השכר ב - 100% בקירוב בהשוואה למשרה חלקית)

<sup>70</sup> הכוונה לבעלי תואר ראשון מאחת משש האוניברסיטאות: ת"א, ירושלים, חיפה, ב"ש, הטכניון ובר-אילן. אלה מהווים כאמור את קבוצת השוואה בניתוח הני"ל.

<sup>71</sup> סימן המינוס המופיע לפני ערך ההסתברות מצביע על כך ששכרה של קבוצת בעלי ההשכלה המינימאלית נמוך בהשוואה לקבוצת ה'בסיס' בניתוח שהיא כאמור בעי תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית מוכרת.

<sup>72</sup> 'התנהגותו' הלא-ליניארית של משתנה הגיל הכתיבה את הצורך להכניס למודל גם משתנה של גיל וגם משתנה של גיל בריבוע.

<sup>73</sup> 0.002\*12

לוח 16: מקדמים גולמיים מניתוח רגרסיה ליניארית על לוג טבעי של השכר בקרב מועסקים<sup>74</sup>

(טעויות תקן בסוגריים). \*\* P<.01 \* p <.05

<b>גברים</b>		<b>נשים</b>		<b>כל המדגם</b>		
מקדמים	הסתברות	מקדמים	הסתברות	מקדמים	הסתברות <sup>75</sup>	
7.0	(.38)	7.3**	(.50)	6.9**	(.31)	קבוע (constant)
				.40	.34**	מגדר (1=גבר)
.04	.04*	.04	(.02)	.05	.05**	גיל
-.001	-.001**	-.001	-.001*	-.001	-.001**	(גיל) <sup>2</sup>
-.27	-.32**	-.29	-.35*	-.24	-.27**	<b>מגזר:</b> ערבים <sup>76</sup>
-.24	-.27**		-.14	-.18	-.18**	<b>מגזר:</b> עולים חדשים
-.41	-.53**	-.55	-.79**	-.47	-.64**	<b>השכלה:</b> יסודית ומטה <sup>77</sup>
-.26	-.30**	-.43	-.56**	-.36	-.45**	<b>השכלה:</b> תיכון ללא בגרות
	-.14	-.31	-.37**	-.27	-.32**	<b>השכלה:</b> בגרות
-.22	-.25*	-.29	-.34**	-.28	-.33**	<b>השכלה:</b> על תיכון לא אקדמי
	-.10		-.14		-.19	<b>השכלה:</b> BA אחר
	.11		-.37		-.23	<b>השכלה:</b> BA מחוייל
	.02		-.02		-.08	<b>השכלה:</b> MA אחר
	.08		.28		.15	<b>השכלה:</b> MA מאוני ישראלית מוכרת

<sup>75</sup> מכיוון שהמשתנה המנובא עבר טרנספורמציה לוגריתמית, ניתן לדבר על המקדמים במונחי הסתברות באחוזים עבור הביטוי (b-1) (Exp.). מקדמים גולמיים הקטנים או שווים בערכם המוחלט ל-10.21 שווים בקירוב לביטוי: (b-1) exp ולכן ניתן לדבר עליהם במונחי הסתברות באחוזים בגודלם הנוכחי. לגבי מקדמים שערכם המוחלט גדול מ-0.2, חושב הביטוי (b-1) exp.

<sup>76</sup> קבוצת ההשוואה – יהודים וותיקים

<sup>77</sup> קבוצת ההשוואה – בעלי תואר ראשון מאוניברסיטה מוכרת בישראל (תי"א, חיפה, ירושלים, ב"ש, בר-אילן, הטכניון)

המשך - לוח 16: מקדמים גולמיים מניתוח רגרסיה ליניארית על לוג טבעי של השכר בקרב

מועסקים<sup>78</sup> (טעויות תקן בסוגריים). \*\* P<.01 \* p <.05

<u>גברים</u>		<u>נשים</u>		<u>כל המדגם</u>		
מקדמים	הסתברות	מקדמים	הסתברות	מקדמים	הסתברות <sup>79</sup>	
.002	.002** (.00)	.002	.002** (.00)	.002	.002** (.00)	וوتק במשרה בחודשים
1.53	.93** (.08)	.73	.55** (.07)	1.03	.71** (.05)	<u>היקף משרה</u> (=1 משרה מלאה)
.39	.33* (.14)		.03 (.19)		.19 (.12)	<u>שיטת חיפוש העבודה</u> <sup>80</sup> תקשורת
.55	.44** (.16)		-.26 (.21)		.14 (.13)	<u>שיטת חיפוש העבודה</u> לשכות פרטיות
.38	.32** (.12)		.02 (.18)	.26	.23* (.10)	<u>שיטת חיפוש העבודה</u> קרובים ומשפחה
.48	.39** (.14)		.17 (.19)	.40	.34** (.11)	<u>שיטת חיפוש העבודה</u> פנייה למעסיק
	.18 (.22)		.32 (.24)	.42	.35* (.16)	<u>שיטת חיפוש העבודה</u> בעקבות קורס
	.53**		.46**		.51**	R <sup>2</sup>
	328		303		631	N

<sup>79</sup> מכיוון שהמשתנה המנובא עבר טרנספורמציה לוגריתמית, ניתן לדבר על המקדמים במונחי הסתברות באחוזים עבור הביטוי (b-1) (Exp.). מקדמים גולמיים הקטנים או שווים בערכם המוחלט ל-10.21 שווים בקירוב לביטוי: (b-1) exp ולכן ניתן לדבר עליהם במונחי הסתברות באחוזים בגודלם הנוכחי. לגבי מקדמים שערכם המוחלט גדול מ-0.2, חושב הביטוי (b-1) exp.

<sup>80</sup> מדובר בשיטת החיפוש בעזרתה הושגה העבודה הנוכחית. קטגוריית ההשוואה - חיפוש בלשכת התעסוקה הציבורית

**איכות ההעסקה - יוקרה תעסוקתית**

לוח 17: מקדמי תסוגה גולמיים מניתוח רגרסיה ליניארית על יוקרה תעסוקתית בקרב מועסקים

(טעויות תקן בסוגריים)

	גברים			נשים			כלל המדגם			
	מודל 3	מודל 2	מודל 1	מודל 3	מודל 2	מודל 1	מודל 3	מודל 2	מודל 1	
קבוע (constant)	47.7* * (4.9)	62.5* * (3.1)	44.7* * (1.7)	52** (5)	56.4* * (2.6)	47.2* * (1.5)	47.4* * (3.5)	58** (2.1)	46.4* * (1.3)	
מגדר (1=גבר)							2.3 (1.2)	2 (1.2)	-1.5 (1.5)	
גיל ממורכז <sup>81</sup>	.05 (.08)	.03 (.09)	.13 (.10)	-.07 (.08)	-.05 (.08)	-.03 (.09)	-.00 (-.1)	-.01 (.1)	.06 (.07)	
גיל ממורכז <sup>2</sup>	-.01 (.01)	-.01 (-.01)	-.01 (.01)	-.01 (.01)	-.01* (.01)	- .03** (.01)	- .01** (.00)	-.01 (.01)	-.02 (.01)	
מגזר: ערבים <sup>82</sup>	- 8.3** (2.5)	- 7.4** (2.5)	- 11.9* * (2.8)	-2.4 (3.4)	-1.9 (3.4)	3 (4)	- 6.4** (2)	- 5.9** (2)	- 8.2** (2.3)	
מגזר: עולים חדשים	- 9.8** (2.5)	- 9.1** (2.6)	-4.4 (2.7)	- 9.4** (2.3)	- 9.5** (2.3)	-5* (2.4)	- 9.4** (1.7)	- 9.4** (1.7)	- 4.7** (1.9)	
השכלה: יסודית ומטה <sup>83</sup>	- 31.5* * (4.2)	- 34.5* * (4.1)		- 34.4* * (5.9)	- 34.7* * (5.9)		- 31.4* * (2.1)	-33** (3.1)		
תיכון ללא בגרות	- 28.4* * (3.5)	- 30.4* * (3.5)		- 20.3* * (3.1)	-21** (3.1)		-25** (2.4)	-26** (2.3)		
בגרות	- 21.9* * (4)	- 22.8* * (4)		- 16.6* * (3.3)	- 17.9* * (3.2)		- 19.4* * (2.6)	-20** (2.6)		

<sup>81</sup> הגיל מורכז סביב הממוצע שלו כדי לפתור בעיית multi-colinearity שנוצרה במודלים אלה, בינו לבין המשתנה גיל בריבוע (המשתנה גיל בריבוע מורכז גם הוא באותו אופן)

<sup>82</sup> קבוצת ההשוואה – יהודים וותיקים

<sup>83</sup> קבוצת ההשוואה – בעלי תואר ראשון מאוניברסיטה מוכרת בישראל (ת"א, ירושלים, חיפה, בר-אילן, ב"ש, טכניון)

**המשך - לוח 17: מקדמי תסוגה גולמיים מניתוח גרסיה ליניארית על יוקרה תעסוקתית בקרב**

**מועסקים (טעויות תקן בסוגריים)**

	גברים			נשים			כלל המדגם			
	מודל 3	מודל 2	מודל 1	מודל 3	מודל 2	מודל 1	מודל 3	מודל 2	מודל 1	
על תיכון לא אקדמי	-	-		-	-		-	-		
	14.5*	15.6*		12.7*	13.5*		13.5*	14.1*		
	*	*		(2.9)	*		*	*		
	(3.5)	(3.5)			(2.8)		(2.2)	(2.3)		
BA אחר	-4.6	-6.1		.6	.44		-1.3	-1.5		
	(6.1)	(6.2)		(3.7)	(3.7)		(3.2)	(3.2)		
BA מחו"ל	-	-		-	12.1*		-	-		
	18.7*	18.8*		11.5*	(4.9)		14.5*	14.7*		
	*	*		(5)			*	*		
	(6)	(6.3)					(3.9)	(3.9)		
MA אחר	.3	-1.6		5.3	4.1		2.6	1.9		
	(4.7)	(4.7)		(3.9)	(3.9)		(3)	(3.0)		
MA מאוני' ישראלית מוכרת	5.9	5.6		18.8*	18.3*		13.08	13.1*		
	(5.1)	(5.1)		*	*		**	*		
				(4.2)	(4.2)		(3.3)	(3.3)		
שיטת חיפוש העבודה <sup>84</sup> לשכות פרטיות	18.7*			-2.7			9.4**			
	*			(5.2)			(3.6)			
	(4.9)									
פנייה למעסיק	16.3*			5.5			12**			
	*			(4.6)			(3.1)			
	(4.3)									
בעקבות קורס	11.9*			7.8			11.8*			
	*			(6)			*			
	(7.3)						(4.5)			
תקשורת	13.3*			3.9			10.1*			
	*			(4.8)			*			
	(4.4)						(3.2)			
קרובים ומשפחה	14.1*			3.3			9.9**			
	*			(4.5)			(2.9)			
	(3.9)									
<b>R<sup>2</sup></b>	.38**	.35**	.05**	.39**	.37**	.05**	.37**	.35**	.03**	
<b>N</b>	407	407	407	378	378	378	785	785	785	

p < .05 \*  
P < .01 \*\*

<sup>84</sup> מדובר בשיטת החיפוש שלפי דיווח הנחקר הביאה למציאת עבודתו הנוכחית. קטגוריית ההשוואה היא חיפוש באמצעות לשכת התעסוקה הציבורית

מהממצאים עולה כי, כצפוי, התרומה המרכזית להסבר היוקרה התעסוקתית במשלח היד של הנחקרים המועסקים היא של משתני ההשכלה (לוח 17, מודל 2). עם זאת, גם לשיטות חיפוש העבודה שבאמצעותן הושגה המשרה הנוכחית יש כח הסבר מובהק מעבר למשתנים הסוציו-דמוגרפיים.

במובן זה הממצאים הנוגעים לשיטת החיפוש, שבעזרתה נמצאה העבודה הנוכחית של הנחקרים, מאוששים באופן בולט את ההשערה כי קיימת זיקה בין שיטות החיפוש המביאות למציאת העבודה לבין איכות ההעסקה, במקרה זה – היוקרה התעסוקתית של משלח היד המושג. כללית נראה כי כל שיטות החיפוש מעלות את היוקרה התעסוקתית הבסיסית בהשוואה למשרה שנמצאה בתיווך לשכת התעסוקה הציבורית<sup>85</sup>.

השוואה בין השיטות בינן לבין עצמם<sup>86</sup> מעלה כי חיפוש בשיטה של פניה יזומה למעסיק מניבה את איכות ההעסקה הגבוהה ביותר. ספרות המחקר הרלוונטית קושרת אמנם בין שיטות חיפוש ומציאת העבודה השונות לעיל לבין משאבי ההון האנושי של הפרט ומשתני רקע המאפיינים אותו, אך כל אלה מפקחים במשוואה ולכן, כל האמור לעיל, נכון מעבר להשפעתם של המשתנים הסוציו-דמוגרפיים הללו.

בחינת הסוגיה במודלים נפרדים לנשים ולגברים מראה בברור כי בקרב נשים, ההשכלה היא זו שמכריעה באופן כמעט מוחלט בנוגע ליוקרה התעסוקתית. כלומר, מעבר להשכלה, אין שום יתרון לשיטת חיפוש עבודה כזו או אחרת בהשוואה לחיפוש באמצעות לשכת התעסוקה הציבורית בכל הנוגע לאיכות תעסוקה הנמדדת ביוקרה תעסוקתית<sup>87</sup>.

בקרב גברים, לעומת זאת, מסתמנת מגמה שונה לחלוטין: לשיטות חיפוש העבודה תרומה מובהקת לשונות המוסברת ביוקרה התעסוקתית גם מעבר למשתני ההשכלה והמשתנים הסוציו דמוגרפיים האחרים. ככלל ניתן לראות כי כל שיטת חיפוש עבודה מביאה לאיכויות העסקה עדיפות במונחי יוקרה תעסוקתית, בהשוואה לחיפוש דרך לשכת התעסוקה הציבורית. זאת מעבר להשפעתם של המשתנים הסוציו-דמוגרפיים האחרים במודל.

<sup>85</sup> מציאת עבודה דרך שירות התעסוקה הממשלתי מהווה כאן את קבוצת ההשוואה.

<sup>86</sup> כל המשתנים הם משתנה דמה ולכן ניתן להשוות בין המקדמים הגולמיים. תמונה זהה עולה גם מהשוואת המקדמים המתוקננים שלא הוכנסו ללוח.

<sup>87</sup> מודל 3 לנשים, אמנם מובהק סטטיסטית אולם התוספת לשונות המוסברת ע"י שיטות חיפוש העבודה אינה מובהקת בו.

השפעתם של האחרונים מציירת תמונה מעניינת כשלעצמה (מודל 2), בה רמות ההשכלה אך גם איכותה, משחקות ללא ספק תפקיד מרכזי. כללית ניתן לראות כי תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית מוכרת מקנה יוקרה תעסוקתית גבוהה בהשוואה לכל רמות ההשכלה הנמוכות ממנו, אך גם בהשוואה לתואר ראשון שהושג בחו"ל, ואפילו בהשוואה לתואר שני שאינו מאוניברסיטה ישראלית מוכרת. לעומת זאת, אין הבדל ביוקרה התעסוקתית המושגת ע"י בעלי תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית מוכרת לבין תואר ראשון אחר שהושג בארץ (למשל במכללות).<sup>88</sup>

תואר שני מאוניברסיטה ישראלית מוכרת מקנה יוקרה תעסוקתית גבוהה יותר מזו שמקנה תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית מוכרת רק לנשים. במובן זה גברים יכולים 'להסתפק' ברכישת תואר ראשון באוניברסיטה ישראלית מוכרת או ממוסד אקדמי אחר בארץ בכל הנוגע לאיכויות העסקה המתמצות ביוקרה תעסוקתית.

השוואה בין רמות ההשכלה מעלה כי ככל שרמת ההשכלה נמוכה יותר, הפער ביוקרה התעסוקתית רב יותר. כך, למשל, היוקרה התעסוקתית של בעלי השכלה יסודית בכלל המדגם, נמוכה בכ-33 נקודות! בהשוואה לבעלי תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית מוכרת.

מחיר הוותק בארץ (אולי על רקע מודל התור) גבוה יותר ממחיר השתייכות לקבוצת לאום כפיפה תוך כדי פיקוח על משתני ההון האנושי (מודל 2 לכלל המדגם), אולי בשל העובדה שחלק מהנחקרים במגזר הערבי מועסקים בנישה ייחודית במגזר שלהם ואז ההתמודדות נעשית בתנאים שווים יותר מול העולים שמתמודדים על פלח השוק במגזר היהודי שכולל גם יהודים וותיקים. עובדה זו מבליטה את החיסרון הנובע מעבירות (transferability) נמוכה של משאבי ההון האנושי של קבוצה זו (העולים).

<sup>88</sup> השפעתו של מקדם הרגרסיה של "BA אחר" אינה מובהקת.

## חלק III: סיכום

## חיפוש ומציאת עבודה בישראל – היבטים חברתיים וריבודיים

מחקר זה בחן היבטים שונים של תהליכי חיפוש עבודה ותוצאותיו בשוק העבודה בישראל. חשיבות הנושא בולטת על רקע העובדה שתהליכי חיפוש עבודה מהווים נקודת התחלה להשתלבות בשוק העבודה ולהתפתחות קריירה תעסוקתית. מטרתו האופרטיבית הראשונה של המחקר הייתה זיהוי קבוצות מחפשי העבודה ושרטוט הפרופיל הסוציו-דמוגרפי הייחודי לכל אחת מהן. בתשובה לשאלה מי מחפש עבודה? ניתן לסמן שתי קבוצות מחפשי עבודה: מובטלים ומועסקים המחפשים עבודה חלופית או נוספת.

ממצאי המחקר מלמדים כי מחפשי העבודה מהווים כרבע מכוח העבודה הפוטנציאלי במדגם (11.8% מובטלים ו- 13.1% מחפשי עבודה מועסקים). שיעורה הגבוה של קבוצת המובטלים מכוח העבודה והמגמה המסתמנת של התחזקות עומק האבטלה משקפות תקופה של מיתון כלכלי כמו זו שבה נאספו נתוני המחקר.

ספרות המחקר הרלוונטית מבליטה את חשיבות ההשכלה כמשתנה מרכזי בקביעת סיכויי השתלבותו של מחפש העבודה בשוק העבודה המודרני ובתרומה לפוטנציאל המוביליות התעסוקתית שלו. אכן, המגמה הכללית העולה מהחלק התיאורי של הממצאים היא: יותר השכלה – פחות אבטלה. למרות האמור לעיל שיעור אבטלה נמוכים יחסית נמצאו גם בקרב מחפשי עבודה בעלי השכלה מינימאלית (יסודית ומטה), זאת כנראה על רקע נכונותם לגמישות תעסוקתית. עוד מלמדים הממצאים בהקשר זה כי השפעת ההשכלה על שיעור המובטלים ניכרת מעט במעבר ללימודים על תיכוניים לא אקדמיים ובולטת בעיקר עם רכישת תואר אקדמי ראשון ומעלה.

לעומת זאת, לא נמצא קשר בין רמת ההשכלה לבין שיעור מחפשי עבודה נוספת. יתכן שהדבר נובע מכך שהמשאב המרכזי שלהם כעת הוא ניסיונם התעסוקתי. לא הסתמן כיוון ברור בהקשר הנדון בקרב מחפשי עבודה חלופית.

הביקוש לעובדים צעירים ומיומנים, המסתמן מן הממצאים לעיל מסמן יתרון לכוח עבודה צעיר אך לא צעיר מידי, הרוכש ידע ומיומנויות רלוונטיות בשוק ההשכלה המתחדש. מגמה זו מאוששת כיוונים תיאורטיים מגוונים: גם כאלה הרואים בהשכלה משאב המכשיר את כוח העבודה באופן

ישיר בכך שהוא מקנה לו כשרים ומיומנויות רלוונטיות וגם כאלה הרואים בהשכלה אמצעי סינון למעסיקים או מטבע עובר לסוחר בשוק העבודה בחברות מסמיכות כמו החברה הישראלית.

הממצאים התיאוריים מדגימים גם זיקה בין קבוצות מחפשי עבודה בחברה הישראלית לבין השתייכות מגזרית (בהיבטים של וותק בארץ ובהיבט אתני-לאומי). ערבים מאופיינים בשיעור גבוה יותר של מחפשי עבודה מובטלים בהשוואה לשיעור המקביל בקרב יהודים וותיקים. בקרב יהודים ניכר יתרון קל בלבד בהקשר זה לילידי הארץ בהשוואה לעולים חדשים. זאת, כנראה בשל הגמישות התעסוקתית הרבה יותר המאפיינת את העולים החדשים. שיעור מחפשי העבודה בקרב עולים מועסקים נמוך בהשוואה לזה המאפיין יהודים וותיקים או ערבים. אי שביעות רצונם של בני המגזר הערבי מאיכות העסקתם משתקפת בממצאים דרך השיעור הגבוה יחסית של מחפשי עבודה חלופית או נוספת בהשוואה לבני שני המגזרים האחרים (עולים ויהודים וותיקים).

ניתוח רב משתני העלה כי השכלה משפיעה באופן שונה על בני שני המינים בשאלת סיכויי ההעסקה בשוק העבודה. סיכוייהן של נשים אקדמאיות להיות מועסקות גבוהים ב – 192% בהשוואה לנשים לא אקדמאיות. בקרב גברים, לעומת זאת כאשר כל התנאים שווים השכלה אינה משפיעה כלל על הסיכוי להיות מועסק מול הסיכוי להיות מובטל. זאת ועוד, סיכויי ההעסקה של נשים מושפעות מן הענף הכלכלי אליו הן משתייכות. בסקטור הציבורי גדולים סיכויי ההעסקה של נשים פי שניים וחצי בהשוואה לסקטור הפרטי. מנגנון זה ייחודי לנשים ואין לו השפעה בקרב גברים. לעומת זאת, כאשר כל התנאים שווים, סיכוייהם של גברים בעלי הון אנושי דומה להיות מועסקים מול סיכוייהם להישאר מובטלים יגדלו אם הם בגיל ה'מתאים'.

השלמת התמונה נעשתה תוך בחינת הפרופיל הסוציו-דמוגרפי של מחפשי עבודה מובטלים בהשוואה לזה המאפיין מועסקים. זו מלמדת כי ההבדלים המרכזיים ביניהם נשענים על העובדה שקבוצת המובטלים מאופיינת יותר בצעירים מאוד או במבוגרים מאוד ובאנשים פחות משכילים. בנוסף, קבוצה זו מתאפיינת יותר באנשים המתגוררים בערים קטנות, בעולים חדשים ובמשתייכים לסקטור הערבי.

הפרופיל הסוציו-דמוגרפי של קבוצת המועסקים, לעומת זאת, מאופיין יותר ביהודים וותיקים ומשכילים, בגילאי ביניים המתגוררים בערים גדולות. לחילופין מאופיינת קבוצה זו גם באנשים חסרי השכלה תיכונית (בזכות גמישותם התעסוקתית).

השוואה עדינה יותר שהתייחסה לא רק לרמת ההשכלה אלא גם לאיכות המוסד בו הושגה, העלתה כי שוק העבודה מגיב לעליה בתואר אקדמי רק במקרה שמדובר בתואר 'איכותי'. כלומר, רק רכישת MA מאוניברסיטה ישראלית מוכרת מתקשרת לפרופיל המועסקים יותר מבעלות על BA מאוניברסיטה ישראלית מוכרת. שאר התארים האקדמיים מתקשרים לפרופיל המועסקים באותה מידה כמו תואר BA מאוניברסיטה ישראלית מוכרת.

הפרופיל הסוציו-דמוגרפי המאפיין את קבוצת מחפשי העבודה המועסקים הוא של גברים יהודים וותיקים, כבני +30. קבוצה זו כוללת שתי תת-קבוצות: מחפשי עבודה חלופית ומחפשי עבודה נוספת. הממצאים מעלים כי מדובר בקבוצות בעלות פרופיל סוציו-דמוגרפי שונה. ההבדל המרכזי שנמצא בפרופיל הסוציו-דמוגרפי של המשתייכים לשתי תת-קבוצות אלה הוא גילם. קבוצת המועסקים המחפשת מקום עבודה נוסף מזכירה במובן זה יותר את קבוצת המובטלים. זאת מכיוון שחבריה מאופיינים בגיל צעיר מאוד או מבוגר מאוד, בעוד שמחפשי עבודה חלופית מזכירים בגילם יותר את קבוצת המועסקים (גילאי ביניים).

ניתוח תשובות הנחקרים המשתייכים לקבוצות אלה מלמד שמחפשי עבודה חלופית מחפשים בעיקר שינוי מקצועי וסביבת עבודה שונה בעוד שמחפשי מקום עבודה נוסף, שמים דגש במציאת מקור הכנסה נוסף. הממצאים מצביעים בהקשר זה גם על הבדל מגדרי: חיפוש עבודה חלופית מאפיין יותר נשים עם שכר גבוה יחסית, המכירות בערך בשוק העבודה. לעומת זאת, גברים בעלי שכר נמוך יחסית אך עם יוקרת משלח יד גבוהה יחסית הצטיירו כמעדיפים לשמור על מקומם הנוכחי ולחפש פיתרון נקודתי לשכר בדמות מקור הכנסה נוסף.

משתנה ההשכלה לא נמצא כמשתנה בעל כוח הבחנה רב בין הפרופילים של קבוצת מחפשי העבודה החלופית וקבוצת מחפשי העבודה הנוספת.

בשלב השני בחן חלקו האמפירי של המחקר האם קיים קשר בין שיטות ודפוסי חיפוש העבודה שהומשגו בחלק התיאורטי לבין קבוצות מחפשי העבודה השונות ומאפייני ההון האנושי והחברתי שלהם. הממצאים מצביעים על כך שדפוס חיפוש העבודה השכיח בקרב כלל מחפשי העבודה הוא דפוס החיפוש הלא פורמאלי הנשען על הסתייעות ברשתות חברתיות של חברים ובני משפחה. דפוס זה מאפיין כאמור את כלל קבוצות מחפשי העבודה באופן דומה למדי. כפי שנראה בהמשך, למרות

הציפיות השוות ממנו מצד כל המפעילים אותו, ההחזרים התעסוקתיים המתקבלים ממנו משתנים בין מחפשי עבודה שונים המפעילים אותו. בעיקר לפי מידת היעילות של הרישות החברתי שלהם.

השוואה בין אינטנסיביות החיפוש (היינו – כמה שיטות חיפוש הופעלו) בהתייחס לקבוצות מחפשי העבודה השונות מבליטה את מידת הדחיפות בצורך למצוא עבודה. כצפוי מובטלים מפעילים את כל שיטות החיפוש בשיעור גבוה יותר, אחריהם מדורגים מחפשי העבודה החלופית ולבסוף מחפשי העבודה הנוספת.

באשר לשכיחות השימוש בשיטות החיפוש השונות, הממצאים מעלים כי שימוש במודעות דרושים נעשה בעיקר ע"י עובדי פקידות ולא מקצועיים, יהודים וותיקים בעלי השכלה על תיכונית ומעלה. חיפוש עבודה באינטרנט מאפיין בעיקר נשים, צעירות עד 34, עובדות פקידות ומקצועות בעלי יוקרה תעסוקתית גבוהה ובעלות השכלה על תיכונית ומעלה. ללשכת התעסוקה הממשלתית נטות לפנות נשים, עובדים לא מקצועיים, בעלי השכלה נמוכה ובגילאי +35. הפונים העיקריים ללשכות השמה פרטיות הם גברים, עובדים לא מקצועיים, עולים חדשים ובעלי השכלה של בגרות או השכלה על תיכונית לא אקדמית. רוב מחפשי העבודה נעזרים במשפחה ובחברים. נשים משכילות ממקצועות חופשיים וטכניים נטות יותר לחפש עבודה בהמשך לקורס או בעקבות פניה ישירה למעסיק.

אם כך, הממצאים מסמנים מגמות אך לא כיוון ברור באשר לשאלה מי נוקט באיזה דפוס חיפוש. נדמה כי כל מחפשי העבודה, בייחוד המובטלים, מנסים כל כיוון אפשרי. יתכן שעובדה זו נובעת מכך שהנתונים נאספו בתקופת מיתון כלכלי.

לאור ממצאים אלה ברורה חשיבותן של שתי השאלות הבאות :

- האם קיימת שונות באפקטיביות של דפוסי החיפוש השונים
  - האם קיימת שונות בתוך דפוסי החיפוש השונים על רקע שונות במאפייני המפעילים אותם
- שתי השאלות התייחסו גם להיבטים של השתלבות בשוק העבודה וגם להיבטים של איכויות העסקה בקרב אלה שהצליחו להשתלב בו

### השתלבות בשוק העבודה

הממצאים העלו כי דפוס חיפוש העבודה הפורמאלי נמצא כאפקטיבי בהתייחס לזימון לראיונות עבודה. שיטת החיפוש היעילה ביותר בהקשר זה מבין אלה הנכללות בדפוס זה (הכולל שימוש באמצעי תקשורת, לשכת השמה ממשלתית ולשכות השמה פרטיות) הייתה שימוש באמצעי התקשורת, בעיקר במשרות בהן אחת מדרישות הקדם הייתה משלוח טופס 'קורות חיים'.

באשר לאפקטיביות הפעלת דפוסי החיפוש השונים במונחים של סיכויי ההעסקה, נמצא כי בקרב מחפשי עבודה מובטלים, לדפוסי חיפוש עבודה שונים – השפעות שונות על סיכויים אלה. כללית, דפוס החיפוש הלא פורמאלי נמצא כיעיל יותר באופן משמעותי. ממצא זה עומד בהתאמה עם ממצאים קודמים בתחום. עם זאת, דפוס זה הנשען על שימוש ברשתות חברתיות והון חברתי, משרת טוב יותר גברים בהשוואה לנשים. ממצא זה מבליט גם את השונות הקיימת בתוצאות תעסוקתיות בתוך אותו דפוס חיפוש עבודה – על רקע מגדרי. התשובה לשאלה האם שילוב בין דפוסי חיפוש שונים מעלה את סיכויי ההעסקה של מחפש העבודה תלויה בטיב השילוב. הוספת דפוס של פניה ישירה למעסיק לדפוס החיפוש הפורמאלי מעלה את סיכויי ההעסקה. לעומת זאת, שילוב הכולל הפעלת דפוס חיפוש לא - פורמאלי יחד עם דפוס החיפוש הפורמאלי פוגע בסיכויי ההעסקה בהשוואה להפעלה בלעדית של הדפוס הפורמאלי. מגמה זוהי מצטיירת לגבי מחפשי עבודה מובטלים שהפעילו את כל דפוסי החיפוש במקביל. יתכן, כאמור, שהדבר נובע מסלקציה שלילית מוקדמת לפיה מי שנאלץ להפעיל חיפוש בכל החזיתות הם אלה שמכירים בכך שכוח התחרות שלהם בשוק העבודה נמוך יותר.

### איכויות העסקה

ארבעה פרמטרים נבחנו כמשקפים איכויות העסקה: שכר, יוקרה תעסוקתית, תת-תעסוקה ושביעות רצון של המועסק ממשרתו.

#### **שכר**

הממצאים אוששו ממצאי מחקרים קודמים לפיהם קיים קשר בין דפוסי החיפוש לבין השכר במשרה שהושגה. כזכור, אין עקביות בספרות לגבי כיוון הקשר הנ"ל. האפקטיביות של כל צורות חיפוש העבודה במחקר הנוכחי השוותה לזו של שיטת חיפוש עבודה דרך לשכת התעסוקה הציבורית (הנכללת, כזכור, בדפוס החיפוש הפורמאלי). הממצאים מלמדים כי כללית, דפוס חיפוש העבודה הזוכה להחזרי השכר הגבוהים ביותר הוא דפוס הפניה הישירה למעסיקים. בחינת הסוגיה באופן נפרד לגברים ולנשים העלתה כי מעבר לשאר המשתנים המנבאים ששולבו במודל כל דפוסי

החיפוש אפקטיביים באותה מידה בקרב נשים. זאת בהשוואה לדפוס חיפוש דרך לשכת השמה ממשלתית.

אכן, ממצאי מחקרים מתחום הרשתות החברתיות וההון החברתי מצביעים בברור על כך שאפקטיביות הרשתות החברתיות של נשים בשוק העבודה נמוכה מזו של גברים. עובדה זו יכולה לשמש הסבר, לפחות חלקי, לממצא זה.

בקרב גברים, לעומת זאת, מסתמנת מגמה שונה לחלוטין. התמונה העולה מהממצאים בהקשר זה היא כי כל שיטת חיפוש בה ישתמש מועסק גבר תהיה אפקטיבית יותר במונחי שכר בהשוואה לקבוצת ההשוואה (חיפוש דרך לשכת תעסוקה ציבורית). ממצא זה מבליט את חוסר האפקטיביות של דפוס החיפוש הפורמאלי לעומת דפוס החיפוש הלא פורמאלי ומסמן מדרג אפקטיביות פנימי בתוך דפוס החיפוש הפורמאלי המציב את החיפוש בסיוע לשכת התעסוקה הציבורית במקום אחרון בקונטקסט של החזרי שכר. ההשוואה המגדרית בסוגיה הנדונה, חושפת במקביל את חוזקו של תהליך האפליה בשכר הנשים, שמצליח להאפיל על היתרון הפוטנציאלי של דפוס חיפוש עבודה המוגדרים בספרות המחקר כאפקטיביים יותר במונחים של החזרי שכר.

משתנים אפקטיביים נוספים שנמצאו כמשפיעים על איכות התעסוקה במקביל להפעלת דפוס חיפוש הם: וותק בארץ, מוצא אתני לאומי והשכלה.

וותק בארץ מקנה יתרון ליהודים ותיקים בהשוואה לעולים חדשים. מוצא אתני לאומי מקנה יתרון למגזר היהודי בהשוואה לערבי. ואילו הממצאים הנוגעים להשכלה מראים כי החזרי השכר המרביים מתקבלים עבור תואר ראשון ולא חשוב באיזה מוסד נרכש. במובן זה אחרי פיקוח על שאר המשתנים המנבאים, שוק העבודה רגיש, בהקשר לשכר, להבחנה בין בעלי תואר אקדמי לבין היתר אך הוא אינו רגיש לאיכות התואר האקדמי מבחינת יוקרת המוסד להשכלה גבוהה בו נרכש, ואף לא להבחנה בין תואר ראשון לבין תארים מתקדמים יותר. ממצא מעניין נוסף בהקשר זה מבליט גם את העובדה שלרכישת השכלה על-תיכונית לא-אקדמית אין יתרון בהחזרי שכר בהשוואה לתעודת הבגרות. משתנים נוספים שנמצאו כמשפיעים על השכר הם גיל וותק במשרה והיקף המשרה

### **יוקרה תעסוקתית**

הממצאים הנוגעים לשיטת החיפוש בעזרתו נמצאה העבודה מאוששים באופן בולט את ההשערה כי קיימת זיקה בין שיטות החיפוש המביאות למציאת העבודה לבין איכות ההעסקה, במקרה זה – היוקרה התעסוקתית של משלח היד המושג. בהקשר זה נראה כי כל שיטות החיפוש מעלות את היוקרה התעסוקתית הבסיסית בהשוואה למשרה שנמצאה בתיווך לשכת התעסוקה הציבורית.

השוואה בין השיטות בין לבין עומן מעלה כי חיפוש בשיטה של פניה יזומה למעסיק מניבה את איכות ההעסקה הגבוהה ביותר. זאת מעבר להשפעתם של שאר המשתנים הסוציו-דמוגרפיים שהוכנסו למודל. עם זאת בולט בהקשר זה הבדל בין נשים וגברים: מעבר להשכלה, אין לנשים שום יתרון בשימוש בשיטת חיפוש עבודה כזו או אחרת בהשוואה לחיפוש באמצעות לשכת התעסוקה הציבורית בכל הנוגע ליוקרה תעסוקתית. בקרב גברים, לעומת זאת, כל שיטת חיפוש עבודה מביאה לאיכויות העסקה עדיפות במונחי יוקרה תעסוקתית, בהשוואה לחיפוש דרך לשכת התעסוקה הציבורית. זאת מעבר להשפעתם של המשתנים הסוציו-דמוגרפיים האחרים במודל.

השפעתם של האחרונים העלתה תמונה מעניינת שהבליטה את תפקידו המרכזי של משתנה ההשכלה בכל הנוגע להשגת יוקרה תעסוקתית. הממצאים הראו כי תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית מוכרת מקנה יוקרה תעסוקתית גבוהה בהשוואה לכל רמות ההשכלה הנמוכות ממנו, אך גם בהשוואה לתואר ראשון שהושג בחו"ל, ואפילו בהשוואה לתואר שני שאינו מאוניברסיטה ישראלית מוכרת. השוואה בין רמות ההשכלה מעלה כי ככל שרמת ההשכלה נמוכה יותר, הפער ביוקרה התעסוקתית רב יותר. לעומת זאת, לא נמצא הבדל ביוקרה התעסוקתית שהושגה ע"י בעלי תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית מוכרת לבין בעלי תואר ראשון אחר שהושג בארץ (למשל במכללות).

זאת ועוד, הממצאים העלו כי תואר שני מאוניברסיטה ישראלית מוכרת מקנה יוקרה תעסוקתית גבוהה יותר מזו שמקנה תואר ראשון מאוניברסיטה ישראלית מוכרת, רק לנשים. במובן זה גברים יכולים 'להסתפק' ברכישת תואר ראשון באוניברסיטה ישראלית מוכרת או ממוסד אקדמי אחר בארץ בכל הנוגע לאיכויות העסקה המתמצות ביוקרה תעסוקתית.

באשר למשתנים הסוציו-דמוגרפיים האחרים שהוכנסו למודל לצורכי פיקוח, נמצא כי הפער בין היוקרה המקצועית המושגת ע"י עולים חדשים לבין זו המושגת ע"י יהודים וותיקים גבוה מהפער המקביל על רקע לאום.

### **תת תעסוקה**

ניתוח הסוגיה במחקר הנוכחי (גם ניתוח חד משתני וגם ניתוחים רב-משתניים) לא מצביע על הבדלים מובהקים בין דפוס חיפוש העבודה שבעזרתו הושגה המשרה הנוכחית של העובד לבין מצבים של תת-תעסוקה בהיבט של היקף משרה חלקי שלא מרצון. יתכן והדבר נובע מההקשר המקרו כלכלי של תקופת מיתון בה נאספו הנתונים אם כי הדבר מחייב בדיקה השוואתית עתידית מעמיקה יותר.

### שביעות רצון

כללית, נמצא כי רמות שביעות הרצון הגבוהות ביותר בכל שיטות מציאת העבודה מתגלות בקרב בעלי הסיווג המקצועי המתאפיין ביוקרה מקצועית גבוהה – אקדמאים ומנהלים. מבחינת דפוס החיפוש, שיטת הפניה היזומה למעסיקים מביאה בתוך כל אחד מהסיווגים לרמות שביעות הרצון הגבוהות ביותר. ממצא זה אינו מפתיע לאור ממצאים קודמים הטוענים כי רמת מעורבות גבוהה בתהליכים המערבים בחירה מושכלת של הפרט – בכל תחום שהוא – מובילה בד"כ לרמות שביעות רצון גבוהות יותר.

בחינת שני המימדים שהוצגו לעיל – מידת ההצלחה להשתלב בשוק העבודה, בעקבות תהליך חיפוש העבודה ואיכות ההעסקה שהושגה בקרב אלה שהצליחו להשתלב אכן מראה בבירור כי תוצאות תהליך החיפוש קשורות גם לדפוס החיפוש המופעל על-ידי מחפש העבודה וגם למשאביו האישיים והחברתיים. זאת ועוד, חלק מן הממצאים מרמזים על זיקה בינם לבין היבטים מקרו כלכליים כמו העובדה שנתוני המחקר הנוכחי נאספו בתקופת מיתון כלכלי. אין ספק כי בחינת הסוגיה בקונטקסט מקרו כלכלי שונה תאפשר לראות את הדברים באור נוסף.

## חלק IV: ביבליוגרפיה ונספחים

## רשימה ביבליוגרפית

גוצלב ר., ובנימין א., (2006) "גמדים או רובוטים": מחויבות ודה-הומניזציה כלפי עובדים "זמניים" בקרב מנהלי משאבי אנוש במגזר הציבורי. סוציולוגיה ישראלית ז (2): עמ' 253-280

גתי א., שילה שץ, ונתן מ., (1988), מית"ב – מידע תעסוקתי ממוחשב: ממצאי מחקר הערכה, מגמות כ"ט (4) עמ" 441-457.

גתי א., סקה ר. ומאיר י., (2000), ייעוץ בבחירת מסלול לימודים ומקצוע באמצעות האינטרנט: כיוונים לעתיד, הייעוץ החינוכי, ט', עמ' 88-110.

גתי א., ומאיר א., (2003), גולשים בים המידע: צרכים ומאפיינים של מתלבטים בבחירת מסלול לימודים ומקצוע באינטרנט, בתוך: אדם ועבודה, כתב עת ללימודי עבודה, חיפה, כרך 12 (מס' 1-2) אוקטובר, עמ' 6-25

הטיס-רולף ש., השפעת ההפרטות על עובדים ויחסי עבודה, על מחירים ועל רמת השירות - סקירה עולמית, הכנסת מרכז מחקר ומידע, 2004  
הלמ"ס, (1980), חיפוש עבודה בישראל, סדרת פירסומים מיוחדים, מס' 749.

זלצברג ס., (1995), דפוסי חיפוש עבודה בקרב עולים חדשים מחבר העמים, דיסרטציה (MA), הטכניון, חיפה

חוק הבטחת הכנסה, 1982.

חוק שירות התעסוקה התשי"ט, 1959 (סעיף 63)

יוגב א., (עורך) (1992), התפשטות ההשכלה בישראל, סדרת חינוך וחברה, הוצאת מסדה ואוניברסיטת ת"א.

נדיב ר., 2000, העסקה באמצעות קבלני כ"א, ישראל 2000, הרשות לתכנון כוח אדם.

נדיב ר., (2004) גוונים בתעסוקה: שוק העבודה הפנימי של עובדים חיצוניים, חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה, אוניברסיטת ת"א (טרם פורסם).

סמיונוב מ., לוי-אפשטיין נ., ומנדל ה., (2000) – מדד מעודכן לסטאטוס סוציו-אקונומי של משלחי יד בישראל, מגמות, חוברת 4 עמ' 706-735

פייר ש., (2001), נוער בוחר בתנועות נוער – היבטים קהילתיים וריבודיים בתהליכי בחירה ובתפיסות של בחירה בתנועה, חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה, אוניברסיטת ת"א.

פייר ש., (2005), למידה לאורך החיים: קורסים והכשרות מקצועיות, סדרת דפי מידע, משרד התמ"ת.

קס דויד, "במרכז העניינים" – לקט בנושאי: ייעוץ, מידע ותעסוקה מס' 6 סיון, תשס"ב מאי 2002. עמ' 23-33. המרכז לייעוץ ולמידע תעסוקתי, שרות התעסוקה.

רם, א. (2005). הגלובליזציה של ישראל. הוצאת רסלינג.

שוב ש., לשכות התעסוקה בישראל: הצעה לרפורמה, נייר דיון מס' 36, המכון ללימודים אסטרטגיים ופוליטיים מתקדמים, החטיבה למחקר ומדיניות כלכלית, ירושלים, 1998

שטייר, ח., (2006), "שוק העבודה". בתוך: אורי רם וניצה ברקוביץ (עורכים) אי/שוויון. באר שבע: אוניברסיטת בן-גוריון, עמ' 385-392.

תיקון לחוק שירות התעסוקה, 1991.

תלמוד א., (2006), השפעת יצירתה של רנטה על שכר העובדים – ניתוח רב-רמות, סוציולוגיה ישראלית ז (2), עמ' 225-252.

Allen , R. E., and Keaveny, T.J. (1980), The relative effectiveness of alternative job sources. Journal of Vocational Behavior, 16, 18-32.

Alon S., Stier H., "Job search, gender, and the quality of employment in Israel" in: Research in stratification and mobility, volume 15 pp 133-149, 1997.

Archer, M. S. (1982). "Theorizing About the Expansion of Educational Systems". In M. S., Archer (ed.), The Sociology of Educational Expansion: Take-off, Growth, and Inflation in Educational Systems (pp. 3-64), Beverly Hills, California, Sage.

Ball S., Bowe R., & Gewirtz S., (1995) "Circuits of schooling: A sociological exploration of parental choice of school in social class context", The Sociological Review, 1995 pp.52-75.

Barber, A. E., Daly, C.L., Giannantonio, C. M. & Philips, J.M. (1994). Job search activities: An examination of change over time. Personnel Psychology, 47, pp. 739-765.

Becker G., (1993) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, The University of Chicago Press.

Bowles, S., & Gintis, H., (1976), "Schooling in Capital America" Educational Reform and the Contradictions of Economic Life, New York, Basic.

Bowman, W. R.(1987) How college graduates find good jobs. Journal of Career Planning and Employment, 48, 32-36.

Bridges, W. P. & villemez, W. J. (1986). Informal hiring and income in the labor market. American Sociological Review, 51, 574-582.

Caldwell , D. F., and O'Reilly, C. A. (1985). The impact of information on job choices and turnover. Academy of Management Review, 28, pp. 934-943.

Carbonaro, W. (1988). " A little Help from My Parent's Friends: Intergenerational Closure and Effects on Educational Outcomes.",  
Sociology of Education 71: pp. 295-313.

Cochran (1977), Sampling Techniques, wiley ed. Ch. 10, 11 pp. 274-326

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. A.J.S, vol. 94,  
pp. 80-95.

Randall Collins, The Credential Society. New York: Academic Press, 1979

Cote S, Healy, T. (2001) The Well-being of Nations. The role of human and social capital.  
Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.

Coverdill, J., E., Personal Contacts and Post-Hire Labor Market Outcomes, Asp Association –Paper, 1992.

Davis J., S., Haltiwanger J., C., Schuh S., Job creation and destruction, The MIT Press  
Cambridge, Massachusetts, London, England

De-Graaf-Nan Dirk, Flap, Hendrik-Derk, "with a little help from my friends": Social resources as an Explanation of Occupational Status and income in west Germany, the Netherlands and the United States, Social Forces, 1988, 67, 2 Dec, 452-472.

Dimaggio, P., & Mohr, J. (1985). 'Cultural capital, educational attainment, and marital selection', American Journal of Sociology, 90, pp. 1231-1261.

Drentea, P. (1998). Consequences of women's formal and informal job search methods for employment in female-dominated jobs. Gender and Society, 12, 321-338.

Eby, L., and Buch, k. (1994). The effects of job search method, sex, activity level, and emotional acceptance on new job characteristics: Implications for counseling unemployment professionals. Journal of Employment Counseling, 31, 69-82.

Erikson, R. and Goldthorpe, J. H., (1992), The Constant Flux: A study of Class Mobility in Industrial Societies (Oxford: Clarendon Press).

Garshich Kleit, R., "Job Search Networks and Strategies in Scattered-site Public Housing", Housing Studies, Vol. 17 no. 1 83-100, 2002.

Gilboa I., & Samet D., Bounded versus Unbounded Rationality: The strength of weakness. Working Paper no. 1-87 July 1987, The Forder Institute for Economic Research, Tel -Aviv University.

Granovetter, M. S., (1985), Economic action and social structure: The problem of embedded ness, American Journal of Sociology, 91,pp. 481-510.

Granovetter, M. S. (1974). Getting a job: A study of contacts and careers. Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.

Granovetter M. S. (1973), The Strength of Weak Ties: American Journal of Sociology, 78: pp. 1360-1380.

Green, G. P., Tigges, L. M., and Diaz, D. (1999). Racial and ethnic differences in job-search strategies in Atlanta, Boston, and Los Angeles. Social Science Quarterly, 80, pp. 263-278.

Harris, E. W., Tanner, J. R., and Knouse, S. B. (1996). Employment of recent university business graduates: Do age, gender and minority status make a difference? Journal of Employment Counseling, 33, pp. 121-129.

Holt, C.C., David, M.H., (1966), 'The concept of job vacancies in a dynamic theory of the labor market' in NBER (ed.), The Measurement and Interpretation of Job Vacancies, pp. 73-110.

Holzer H.J., (1987). Job Search by Employed and Unemployed Youth. Industrial and Labor Relations Review 40: 601-611.

Holzer H.J., (1988). Search methods Use by Unemployed Youth. Journal of Labor Economics ,6: 1-20.

Huffman M. L. and Torres L. (2001), Job search methods: consequences for gender-based earnings inequality, Journal of vocational behavior 58, pp. 127-141.

Kalleberg, A. Reskin, B. & Hudson, K. 2000. Bad jobs in America: standard and non standard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review* 65:256-278.

Klecka W. R., (1980) Discriminant analysis, Quantitative applications in the social sciences: v. 019, Sage publication, Beverly Hills.

Lareau, A., (1989). Home advantage. New York: Falmer Press

J. Scott Long. 1997. *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. Sage Publication. Chapters: 1, 3, 4, 6, 9.5.

Maddaus J. (1990), Parental Coice of school: What Parents think and do. In C. B. Cazden, (Ed), Review of Research in Education, 16, Washington DC: AERA.

Marx, J., Leicht, K., T., Formality of Recruitment to jobs: variation by race sex and job characteristics, in: Sociology and Social research; 1992, 76,4, July, pp 190-196.

Mayer, J. W., Ramirez, F.O., Rubinson, R., and Boli-Bennett, J., (1977). The World Educational Revolution, 1950-1970" Sociology of Education, 50, 242-258.

Menard. S., 1995. *Applied Logistic Regression Analysis*. Sage University Paper (106).

Montgomery, J., D., Job search and network composition: implications of the strength of weak ties hypothesis, A.J.R, 1992, 57,5, October. Pp. 586-596.

Muller, W., Luttinger, P., Konig, W., and Karle, W. (1989), 'Class and Education in Industrial Nations', International Journal of sociology, 19 (3):3-39. Reprinted in M. Haller (ed.), Class Structure in Europe: New Findings from East-West Comparisons of Social Structure and Mobility (Armonk, NY: Sharpe), 61-91

Pampel, F. D., 2000. Logistic Regression: A Primer. Sage University Paper (132).

Pescosolido, B. A., (1992) Beyond Rational choice: The social Dynamics of How People Seek Help, American Journal of Sociology, vol. 4, pp. 1096-1138.

Rosenberg J., Wriehsnig L., Colon, M., Missing the connection? Labor Market and Job Networks in Red Hook, Asp Association – paper, 1991

Rubinstein, A. (1990), New Directions in economic theory - Bounded Rationality, Working Paper No. 11-90 May, 1990, Foerder Institution for Economic Research, Tel-Aviv University.

Russo J., Gorter C., and Schettkat R., Searching, hiring and labour market conditions, Labour Economics Vol. 8 Issue 5, December 2001 pp 553-571

Sagen, H. B., Dallam, J. W., and Lavery, J. R. (1999). Job search techniques as employment channels: Differential effects on the initial employment success of college graduate. The Career Development Quarterly, 48, 74-85.

Saks A. M. and Ashforth, B. E. (2000) Change in job search behaviors and employment outcomes, Journal of vocational behavior 56, pp. 277-287.

Schwab, D. P., Rynes, S. L., and Aldag, R. J. (1987) Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resource management*, Vol. 5, pp. 129-166. Greenwich, CT: JAI Press.

Shavit Y. and Muller W., *From School to Work, A comparative study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Clarendon Press, Oxford, 1998.

Silliker, S. A. (1993). The role of social contacts in the successful job search. *Journal of Employment Counseling*, 30, pp. 25-33.

Simon, H., A., (1982) , Models of Bounded Rationality: Behavioral & Business Organization, Vol. 2, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts. Chap. 7.2: “A Behavioral model of Rational Choice” pp. 239 – 258

Smrekar, C., Goldring, E. B., School choice in urban America: magnet schools and the pursuit of equity, Teachers College Press, New York, 1999

*Spence M., Job market signaling, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, No. 3 (Aug., 1973), pp. 355-374, MIT press.*

Steffy, B. D., Shaw, K. H., and Noe, A. W. (1989). Antecedent and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35, pp. 254-269.

Stumpf, S. A., Austin, E.J., and Hartman, K. (1984). The impact of career explorations and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 24, pp. 221-235.

Tversky, A., and Kahnman, D.,(1986) The framing of decisions and the psychology of choice. In Elster, J., (Ed.), Rational choice, New york: New York University Press, pp. 121-141.

Phan Thuy, Ellen Hansen and David Price, The public employment service in a changing labour market, international labour market organization, 2001

Wei-Cheng Mau and Amie Kopischke, Job search methods, job search outcomes and job satisfaction of college graduates: a comparison of race and sex, Journal of employment counseling, September 2001, volume 38, pp. 141-150.

## נספח 1: רשימת לוחות

- לוח 1 : התפלגות שיעור המשתייכים לרמות ההשכלה השונות מקרב כוח העבודה לפי מגדר ומגזר עמ' 38
- לוח 2 : שיעור מובטלים מכוח העבודה לפי רמת ההשכלה ואיכותה עמ' 39
- לוח 3 : שיעור המשתייכים לקבוצות מחפשי העבודה השונות לפי תעודת השכלה אחרונה עמ' 40
- לוח 4 : שיעור מובטלים מכוח העבודה לפי קבוצות גיל עמ' 41
- לוח 5 : התפלגות קבוצות מחפשי העבודה השונות לפי מגדר עמ' 42
- לוח 6 : התפלגות קבוצות מחפשי העבודה השונות לפי מגזר עמ' 43
- לוח 7 : מקדמי ניתוח רגרסיה לוגיסטית של כ"ע על הסיכוי להיות מועסק בשוק העבודה עמ' 44
- לוח 8 : ניתוח מבחין – פרופיל סוציו דמוגרפי של מובטלים בהשוואה למועסקים עמ' 46
- לוח 9 : ניתוח מבחין – פרופיל סוציו דמוגרפי של מחפשי עבודה חלופית בהשוואה למחפשי עבודה נוספת עמ' 49
- לוח 10 : שיעור המחפשים בשיטות חיפוש העבודה לפי קבוצות מחפשי עבודה עמ' 50
- לוח 11 : אפקטיביות שיטות חיפוש עבודה פורמאליות בקרב נחקרים שחוו תקופת אבטלה במהלך שלוש השנים האחרונות עמ' 54
- לוח 12 : מקדמי ניתוח רגרסיה לוגיסטית על הסיכוי להיות מועסק בשוק העבודה (קב' ההשוואה - מובטלים) - מודלים הכוללים הפעלת דפוסי חיפוש עבודה שונים עמ' 55
- לוח 13 : שכר חודשי חציוני בש"ח לפי דפוסי חיפוש עבודה שהביאו למציאת המשרה הנוכחית ולפי מגדר עמ' 59
- לוח 14 : התפלגות יוקרה תעסוקתית חציונית לפי דפוסי מציאת עבודה ולפי מגדר עמ' 60
- לוח 15 : התפלגות שביעות הרצון הממוצעת ממקום העבודה הנוכחי לפי שיטות מציאת העבודה וסיווג מקצועי עמ' 62
- לוח 16 : מקדמים גולמיים מניתוח רגרסיה ליניארית על לוג טבעי של השכר בקרב מועסקים עמ' 66
- לוח 17 : מקדמי תסוגה גולמיים מניתוח רגרסיה ליניארית על יוקרה תעסוקתית בקרב מועסקים עמ' 68

## נספח 2: שיטות ניתוח הנתונים וטעויות הדגימה

### ניתוח הבחנה (Discriminant analysis)

מטרתה של שיטה זו היא להבחין בין נחקרים השייכים לקבוצות שונות על-פי משתנים שונים. מדובר במצב שבו יש משתנה איכותי (נומינלי) וסדרת משתנים כמותיים. ניתוח הבחנה יעיל במצבים בהם החוקר מעוניין ליצור מודל מנבא של חברות בקבוצה בהתבסס על מאפיינים נצפים (observed) לכל מקרה. הניתוח יוצר פונקצית הבחנה (או עבור יותר משתי קבוצות, סדרה של פונקציות הבחנה). פונקציות אלה מבוססות על קומבינציה ליניארית של משתנים מנבאים (שנקראים: 'משתנים מבחיניים') שמספקת את ההבחנה הטובה ביותר בין הקבוצות. הקבוצות הן הקטגוריות של המשתנה האיכותי. הפונקציות נוצרות ממדגם של מקרים שההשתייכות הקבוצתית שלהם ידועה. המטרה היא לבדוק עד כמה המשתנים הכמותיים יעילים בהבחנה בין הקבוצות השונות. בהקשר זה נבדקת יעילותה של פונקציות/ פונקציות הבחנה המתקבלת/ ות. משמעותה התוכנית של כל אחת מפונקציות הבחנה שמתקבלות נקבעת תוך ניתוח של המקדמים המתוקננים (standardized canonical function coefficients) שלהן<sup>89</sup> (מקדמים אלה אנלוגיים במקצת ל  $\beta$  - בנייתוחי הרגרסיה).

ניתוח ההבחנה מאפשר גם להתייחס לזיקה בין כל קבוצה לקבוצות האחרות. הדבר נעשה על-ידי שימוש בנקודות המייצגות את ה'פרופיל' האופייני לכל קבוצה והשוואתן לנקודה המייצגת את ה'פרופיל' של כלל המדגם בהקשר הנדון. נקודות אלה נקראות 'צנטרואידים', והן מבטאות את נקודת 'התלכדות' (ממוצע) של ממוצעי המשתנים המבחיניים בכל קבוצה. נקודות אלה מושוות לנקודה המבטאת את ה'פרופיל' של כלל המדגם (grand centroid), היינו - את נקודת ה'התלכדות' של ממוצעי כלל המשתנים המבחיניים עבור המדגם כולו. מצב שבו ה'משתנים המבחיניים' אינם בעלי כושר הבחנה בין הקבוצות יבוא לידי ביטוי בכך שהצנטרואידים יהיו קרובים בערכם ל-grand-centroid, וגם זה לזה. כלומר בצד המידע לגבי הזיקה בין הקבוצות השונות, הצנטרואידים נותנים גם אינדיקציה נוספת ליכולת ההבחנה של הפונקציה (עוד על שיטת ניתוח ויישומיה זו ראו אצל (klecka, 1980).

<sup>89</sup> יש הגורסים כי ניתן לקבוע משמעות זו גם ע"י ניתוח המתאמים בין כל משתנה לבין הפונקציה (pooled within groups) כלומר לדעת עם מי מהמשתנים המרכיבים אותו ה'מוצר הסופי' יותר קשור. אך גישה זו פחות נפוצה.

ניתוחי הבחנה נערכו בדו"ח זה, כדי ליצור פרופיל של אוכלוסיות שונות בשוק העבודה: מועסקים מובטלים ושאינם בכוח העבודה וכן כדי ליצור פרופיל של שתי קבוצות מחפשי העבודה המרכזיות: מובטלים מול מועסקים המחפשים עבודה חלופית או נוספת. כמשתנים מבחינים המייחדים פרופילים אלה שימשה סדרת משתני רקע כמותיים כמו: מגדר, מגזר, משתנים האומדים השכלה, צורת יישוב.

### רגרסיה לוגיסטית

שיטה זו מאפשרת לאמוד את הסיכוי להשתייך לקטגוריה אחת של המשתנה התלוי מול הסיכוי להשתייך לקטגוריה האחרת שלו (למשל: הסיכוי להיות מועסק (1) מול הסיכוי להיות מובטל (0)). אמידת הסיכויים לעיל נעשית ע"י השוואת ערכי  $\exp(\beta)$ . כאשר הערך המתקבל שווה או קרוב מאוד ל-1 פירוש הדבר שמשתנה מנבא זה אינו משפיע על הסיכוי להשתייך לקטגוריה שקודדה כ-1 (כאן: המועסקים). לעומת זאת כאשר ערך  $\exp(\beta)$  גבוה מ-1 פירוש הדבר שהמשתנה המנבא מגדיל את הסיכוי להשתייך לקטגוריה שקודדה כ-1. ולהיפך - כאשר ערך  $\exp(\beta)$  נמוך מ-1 פירוש הדבר שהמשתנה המנבא מגדיל את הסיכוי להשתייך לקטגוריה שקודדה כ-0, או במילים אחרות, מקטין את הסיכוי להשתייך לקטגוריה שקודדה כ-1. (Menard. 1995, Long. 1997, Pampel. 2000).

### טעויות הדגימה

טעויות דגימה נובעות מן העובדה שלא חקרנו את כלל האוכלוסייה אלא רק מדגם. המדגם שהמחקר הנוכחי מבוסס עליו הוא רק אחד מתוך  $n$  מדגמים אפשריים שהיו יכולים להתקבל באותו גודל ובאותה שיטת דגימה. ברור כי אומדנים המבוססים על מדגמים שונים יהיו שונים זה מזה וכמעט כולם יהיו שונים מהערך שהיה מתקבל לו היינו חוקרים את כלל האוכלוסייה (היינו – מפקד מלא). האומדן  $x'$  הוא הערך הנאמד לפי המדגם המסוים של מחקר זה בעבור הערך המקביל לו  $x$ , שהיה מתקבל אילו היה נערך מפקד מלא<sup>90</sup>. כאומדן ישמש ממוצע המשתנה במדגם. טעות הדגימה של האומדן היא המידה הממוצעת של השוני בין כל האומדנים השונים שהיו יכולים להתקבל מכול המדגמים האפשריים באותו גודל ובאותה שיטת דגימה, לבין הערך שהיה מתקבל לו נערך מפקד מלא, באותם תנאים של איסוף הנתונים. מכיוון שברור שכל אומדן סוטה כמעט בוודאות מהערך

<sup>90</sup> פירוט רחב יותר של ההסבר המובא כאן ניתן למצוא בפרקים המתודולוגיים בסדרת הפרסומים המיוחדים של הלמי"ס וכן בפרק 10 בספרו של Cochran (1977) (נוסחה מפורטת – שם: עמ' 295).

המפקדי, לא רצוי להתייחס בלעדית לערך הנאמד ממדגם (כאן: ממוצע המשתנה במדגם) אלא להתייחס גם לרווח שבו עשוי להימצא הערך המפקדי ברמת ביטחון של 95%. ניתן לעשות זאת באמצעות טעות הדגימה. נוסחת טעות הדגימה היא: שונות האומדן  $\sqrt{1.96 *}$  . ומהו השורש הריבועי של שונות האומדן? זוהי למעשה טעות התקן של ממוצע המשתנה במדגם. לאחר חישוב שני הערכים (ממוצע המשתנה במדגם - המהווה כאן את אומדן המשתנה במפקד, וטעות התקן שלו) יש

לחשב את הביטוי הבא:  $\frac{\bar{x}}{s \cdot e}$  . אם הביטוי הנ"ל גדול או שווה ל- 1.96, פירוש הדבר

שהממצא מובהק כלומר ברמת ביטחון של 95% (או לחילופין – טעות הדגימה המקסימאלית של משתנה זה היא 5%). במילים אחרות – אם היינו מוציאים מהאוכלוסייה הרלוונטית אין סוף מדגמים בגודל  $n$  (הגודל של המדגם במחקר הנוכחי) אזי ברמת ביטחון של 95% היינו מקבלים את האינטרוול הזה של הממוצע.