

תעסוקתיות והכשרה תעסוקתית : עמדות הציבור, מגמות בשוק העבודה ומדיניות תעסוקה והכשרה

**Employability and Vocational Training: Public Attitudes, Trends in the Labor Market  
and Policy**

דו"ח מסכם לביטוח לאומי  
ירושלים

שלמה מזרחי  
המחלקה למנהל ומדיניות ציבורית, ביה"ס למדעי המדינה  
אוניברסיטת חיפה

דצמבר 2020

מחקר זה מומן ע"י המוסד לביטוח לאומי

## תקציר

תעסוקתיות (employability) היא מושג עיקרי בניחוח שוק העבודה המודרני ומגמות ההתפתחות בו. המושג מוגדר כ"שיפור (או שימור) יכולתם של אנשים להשתתף בהצלחה בתהליכים של גיוס, בחירה (selection) והתקדמות בקריירה (קידום) אשר מאפיינים את שוק העבודה באירופה, ארה"ב וחברות דומות". מחקר זה בחן את עמדות הציבור בישראל לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות למידה והכשרה (training-first), ושאל מהם הגורמים שמסבירים עמדות אלו. עמדות האזרחים נמדדו באמצעות קבוצות מיקוד ושני סקרים, הראשון הופץ לפני משבר הקורונה והשני הופץ בעיצומו של הגל השני. נערך ניתוח אורך שכלל השוואה בין ממצאי שני הסקרים הללו. בנוסף נבחנו עמדות מנהלים בסקטור הציבורי והפרטי בנוגע למוכנותם להשקיע בהכשרת עובדים כדי להגביר תעסוקתיות עובדים. בחינת עמדות מנהלים נעשתה לפני המשבר באמצעות סקר המבוסס על משתנים דומים לאלה שנבדקו בסקרי האזרחים בנוסף למשתנים ייחודיים לסקר זה. ניתוח הממצאים הוביל לתובנות משמעותיות לגבי מגמות ההתפתחות של שוק העבודה, דרכי התמודדות איתם ועיצוב מדיניות תעסוקה והכשרה מתאימות:

- ישנה הכרה בצורך להגביר את התעסוקתיות, אך מבחינת האמצעים לעשות זאת קיימת תמיכה דומה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה ובהגברת תעסוקתיות באמצעות הבטחת מקומות עבודה והגמשת תנאי העסקה. מידת המוכנות של האזרחים לפעול באופן אקטיבי לדרוש הקמת מסגרות הכשרה נמוכה יותר, כמו גם המוכנות לשלם עבורה בעצמם. האמון שנותנים האזרחים בממשלה ובמוסדות המעורבים בהספקת הכשרה ותעסוקה כמו גם שביעות רצון משרותי הכשרה שמשפיקת הממשלה, נמוכים עד בינוניים. ממצא זה מעלה ספק לגבי מידת שיתוף הפעולה של אזרחים עם מנגנוני הכשרה ממשלתיים.
- ניתוח ממצאי סקר האזרחים הראשון מלמד על קשר ישיר בין תפיסת בטחון תעסוקתי ותעסוקתיות וניידות עצמית לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. נשאלים עם תפיסת בטחון תעסוקתי נמוך נוטים לתמוך בהכשרה יותר מאשר נשאלים עם תפיסת בטחון תעסוקתי גבוה. כלומר דווקא אנשים בעלי ניסיון חיובי בתחום ההכשרה, שיכולים לתמוך ולסייע בעיצוב מנגנוני הכשרה ולעודד עובדים להשתלב בהם, צפויים לתמוך במידה מועטה בתפוצה רחבה של מנגנונים מעין אלה, משמע נוצר כשל שוק מהותי בתחום.
- התפיסה בנוגע לתעסוקתיות והניידות העצמית של אדם היא משתנה משמעותי בהסבר עמדות כלפי הכשרה, משום שקשורה באופן וישיר וכן באופן עקיף לעמדות כלפי הכשרה באמצעות תפיסת בטחון תעסוקתי. בנוסף, המשתנה מתווך את הקשר בין התנסות לימודית לבין עמדות כלפי הכשרה. אמון ושביעות רצון משרותי הכשרה גם הם מתווכים את הקשר בין תפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית לבין עמדות כלפי הכשרה באמצעות מתווך נוסף, תפיסת בטחון תעסוקתי.
- למרות ששיעור האבטלה גדל באופן משמעותי בעקבות משבר הקורונה, ניתוח ממצאי שני הסקרים מצביע על קשרים כמעט זהים בין משתני המחקר. נמצא כי הסטטוס התעסוקתי קשור לתפיסת הביטחון התעסוקתי וכן לעמדות כלפי הכשרה. תפיסת הביטחון התעסוקתי נמצאה בינונית בסקר הראשון טרם התפרצות המשבר וירדה מעט בסקר השני שנערך בתקופת המשבר.
- כשל שוק בתחום מתקיים גם כאשר בוחנים את עמדותיהם והתנהגותם של מנהלים כלפי הכשרת עובדים כדרך להגביר תעסוקתיות. בארגונים בהם גישת הניהול ריכוזית, מנהלים תופסים את תכניות ההכשרה כמזיקות לארגון כאשר מעריכים שיכולת השליטה שלהם בעובדים נמוכה. כך הם אינם מכירים בחשיבות ההכשרה כאמצעי שעשוי לשפר את כשירות הארגון להתמודד עם אתגרי שוק העבודה

המשתנה ונוטים להימנע מלתמוך בתכניות ההכשרה. מכאן שהתערבות ממשלתית יכולה להתמקד בפיתוח וקידום מנגנונים להגברת יכולת השליטה הפנימית של מנהלים בארגונים בעובדיהם.

- בנוסף, ככל שרמת ההשכלה של מנהלים נמוכה יותר, גישת הניהול ריכוזית יותר והבעיה חמורה יותר. המסקנה היא שלמדיניות החינוך ויישומה ע"י מערכת החינוך היסודית והתיכונה יש השפעות ארוכות טווח על תהליכי קבלת החלטות מקצועיות של מנהלים בתחום מדיניות משאבי האנוש של הארגון. מכאן שמדיניות אקטיבית בשוק העבודה צריכה להיות מתואמת בין משרדי העבודה והחינוך, ברמת קובעי המדיניות. אך לא רק, אלא נדרש שגם צוותי החינוך וההוראה יהיו מודעים להיבט המוסדי של תפקוד מערכת החינוך ואופן יישום המדיניות על ידם.

- הדומיננטיות של ניסיון לימודי קודם, השכלה והכשרה באה לידי ביטוי גם בעיצוב תפיסת האזרחים את התעסוקתיות והניידות העצמית והשפעתה המכרעת של זו על תמיכה בהכשרה להגברת תעסוקתיות מובילות לשתי מסקנות בנוגע למדיניות יישומית בתחום:

1. יתכן שאסטרטגיה תעסוקתית לטווח ארוך תהיה דווקא השקעה והתאמה של הלימודים התיכוניים ולימודי ההמשך האקדמיים הסמוכים להם לשוק העבודה הדינמי. במילים אחרות, יתכן ויצירת נקודת מוצא טובה והקניית כלים ללמידה והכשרה עצמית טרום הכניסה לשוק העבודה הינם המפתח להגברת התעסוקתיות בטווח הארוך, ולא דווקא הכשרה אינטנסיבית והקניית כישורים מגוונים לאורך החיים התעסוקתיים.

2. הקשר החיובי בין השכלה לבין מתן חשיבות רבה להגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה, מסביר את הממצא העקבי בספרות לפיו ללימודים אקדמיים יש תשואה חיובית ברורה לאורך החיים. לפיכך, יתכן שיש צורך בעידוד של האיגודים המקצועיים כלפי עובדים חסרי בטחון תעסוקתי, עם תפיסת ניידות תעסוקתית חלשה וחסרי התנסות השכלתית עשירה להשתלב במסגרות הכשרה כאלה. לצורך כך יש לרתום את האיגודים המקצועיים למאמץ ההכשרתי כאשר המשמעות בפועל היא עיצוב מדיניות תעסוקה והכשרה מורכבת ויסודית שמשקללת מיגוון פרמטרים ( Heyes, 2012). התובנות והנתונים שהפיק מחקר זה יהוו תשומות חשובות לגיבוש מדיניות מסוג זה.

הניתוחים והתובנות שפותחו במחקר זה נמצאים בתהליכי פרסום מדעי באופן הבא: שני מאמרים נמצאים בשיפוט בכתבי עת מדעיים בינלאומיים, עבודת תיזה שעוסקת בעמדות מנהלים הושלמה וקיבלה ציון מעולה, ופורסם נייר מחקר על בסיסה במסגרת המרכז לניהול ומדיניות ציבורית באוניברסיטת חיפה.

## הקדמה

תעסוקתיות<sup>1</sup> (employability) היא מושג עיקרי בניתוח שוק העבודה המודרני ומגמות ההתפתחות בו. המושג מוגדר כ"שיפור (או שימור) יכולתם של אנשים להשתתף בהצלחה בתהליכים של גיוס, בחירה (selection) והתקדמות בקריירה (קידום) אשר מאפיינים את שוק העבודה באירופה, ארה"ב וחברות דומות" (Gore, 2005; Heyes, 2012). המושג הפך להיות עיקרי בשל התמורות העמוקות והמהירות שמתרחשות בשוק העבודה ובעיקר התנודתיות ואי היציבות התעסוקתית שמאפיינות אותו. בעולם זה המפתח לביטחון תעסוקתי אינו בהכרח קביעות במקום עבודה מסוים או הגנה אגרסיבית של איגודי עובדים על מקומות עבודה ועל תנאי תעסוקה, אלא יכולתו של העובד להתנייד בין תפקידים בארגון ובין ארגונים ומקצועות (Tuckett and Field, 2016; Kim et al, 2015; OECD, 2009).

הדרך העיקרית להגברת התעסוקתיות הינה למידה והכשרה לשם רכישת כישורים מגוונים אשר יאפשרו גמישות תעסוקתית (vocational education and training). חשוב להדגיש שאין המדובר בקורסי הכשרה מקצועית למובטלים אלא במתן הכשרה רחבה וכלים מגוונים לאנשים מועסקים ומובטלים כאחד במטרה להבטיח בטחון תעסוקתי לעתיד. תכניות מדיניות רבות כמו גם ביקורת חברתית משמעותית מתייחסת לצד ההיצע, כלומר לצורך שממשלות יזמו ויספקו תכניות כאלו וביקורת נוקבת במידה ואינן עושות זאת (Heyes, 2012; OECD, 2009; Panitsides and Anastasiadou, 2015). אלא שהנתונים לגבי השתתפות בתכניות כאלה במידה וקיימות מלמדים על הסתייגות יחסית של עובדים והשתתפות דלה יחסית במדינות מערביות רבות (Heyes, 2012; Eurofound, 2011: 8; OECD, 2009). עובדה זו מרמזת על כך שיתכן שהבעיה קיימת דווקא בצד הביקוש, כלומר עובדים (ומובטלים) לא מודעים לצורך להבטיח תעסוקתיות באמצעות הכשרה, או מאמינים שהיא לא נדרשת. כמו כן, יתכן ואינם נותנים אמון בגופים שמספקים את ההכשרה, או בכנות כוונותיהם של הגופים המממנים והיוזמים – גופים ממשלתיים או מעסיקים פרטיים. לחילופין, יתכן ומסיבות שונות הם מאמינים שתעסוקתיות תובטח באמצעות התערבות ממשלתית בשימור ויצירת מקומות עבודה.

מחקר זה בוחן את עמדות הציבור לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות למידה והכשרה (training-first), ושואל מהם הגורמים שמסבירים עמדות אלו. נבחן אם ובאיזה אופן עמדות הציבור מושפעות ע"י שלושה סוגי משתנים – משתנים סוציו-דמוגרפיים דוגמת השכלה והכנסה, משתני הערכת מצב עצמית דוגמת תפיסת הביטחון התעסוקתי האישי ותפיסת היכולת האישית להתנייד, ומשתני מערכת דוגמת האמון שנותן העובד בגופים שמספקים הכשרה, כולל מקום העבודה עצמו, בגופים שיוזמים ומממנים אותה ובארגוני העובדים. שאלות המחקר נוגעות להשפעתם של סוגי משתנים אלו על עמדות הציבור לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות למידה והכשרה ויכולת ההסבר של כל משתנה. יתר על כן, בעוד שהסקר המתוכנן הופץ לפני משבר הקורונה, הרי שמשבר הקורונה מזמן משבר תעסוקתי בקנה מידה גדול ופגיעה משמעותית בביטחון התעסוקתי. משום שאלו מהווים גורמים עיקריים במודל המחקר, האירועים יוצרים התרחשות של ניסוי טבעי. לפיכך הפצנו שאלון נוסף באוגוסט 2020 בעיצומו של הגל השני של מגיפת הקורונה והשווינו את הממצאים לאלו שטרם הקורונה. שאלות המחקר נבחנו, אם כן, באמצעות קבוצות מיקוד ושני סקרים ארציים על מדגם מייצג של האוכלוסייה הישראלית באופן שמאפשר ניתוח אורך. לשם השוואה ובקרה נבחנו גם עמדות מנהלים בסקטור הציבורי והפרטי בנוגע למוכנותם להשקיע בהכשרת עובדים כדי להגביר תעסוקתיות. בחינת עמדות מנהלים נעשתה לפני משבר הקורונה על בסיס סוגי

<sup>1</sup> המונח "תעסוקתיות" פותח ע"י החוקר כתריום למונח המקצועי "employability"

המשתנים הללו שאליהם נוספו משתנים שנוגעים לגישת ניהול, הערכת יכולת השליטה בעובדים ותפיסת פעילות איגודי עובדים. סקר נוסף בחן את עמדות המנהלים וגורמים שמסבירים אותן. ניתוח מפורט של הסוגיות שקשורות לעמדות המנהלים ניתן למצוא בנייר מדיניות שנכתב על ידי החוקרים ופורסם במסגרת המרכז לניהול ומדיניות ציבורית באוניברסיטת חיפה (נתן-קרופ ומזרחי, 2020).

שאלות המחקר הללו מציעות נקודת מבט חדשנית וייחודית בתחום. בעוד שקיימים מחקרים רבים שמנסים להסביר את תפיסת התעסוקתיות של אדם (Kim et al, 2015; Philippaers et al, 2017; Wittekind et al, 2010), ומחקרים שמנסים להסביר את מניעי האדם להשתתף בלמידה לאורך כל החיים – life-long learning (Tuckett and Field, 2016; Field, 2005; Panitsides, 2014), הרי שעמדות לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות למידה והכשרה מתמשכות כמעט ולא מוסברות בספרות. לטענתנו זהו פער תיאורטי-מחקרי שחשוב להשלימו.

המחקר מצביע על תובנות משמעותיות לגבי מגמות ההתפתחות של שוק העבודה, דרכי התמודדות איתם ועיצוב מדיניות תעסוקה והכשרה מתאימות. תרומתו של המחקר הינה לפיכך גם תיאורטית וגם יישומית משום שהוא מטיל אור על הגורמים המניעים אנשים להשתלב בשוק העבודה באמצעות הכשרה מתמדת ושוטפת וכן נצביע על מגמות עיקריות בשוק העבודה הישראלי כבסיס לתכנון מדיניות תעסוקה והכשרה.

## רקע מדעי

### תעסוקתיות, תעסוקה והכשרה: מגמות ועמדות הציבור

בעשורים האחרונים חלו שינויים משמעותיים בשוק העבודה באופן שהוביל לשינויים בהסדרים הפורמליים והבלתי פורמליים ביחסי עבודה ודפוסי העסקה. בספרות המדעית מוגדר תהליך זה כביטולה בפועל של האמנה החברתית במקום העבודה (social contract in the workplace) והיווצרות צורך באמנה חברתית חדשה (Osterman 1999; Mizrahi, 2002; Kochan and Dyer, 2017). מאפיין עיקרי בתהליך זה הינו אובדן הביטחון התעסוקתי ורשת ההגנה המסורתית שהבטיחו מדינת הרווחה ואיגודי העובדים. אי ודאות זו והמוביליות הרבה בשוק העבודה בעשורים האחרונים הובילו להתפתחות התפיסה שהתחליף להסדרי ההעסקה המסורתיים הינו יצירת מנגנונים שיבטיחו שעובדים יהיו ברי העסקה באופן מתמיד, כלומר שבמידה ותפקידם בארגון יפסיק להיות רלבנטי ניתן יהיה לנייד אותם בין תפקידים בארגון, ובמידה ויהיה צורך לפטרם הם יוכלו למצוא מקום עבודה אחר בקלות יחסית (Hall and Soskice, 2001; Kochan and Dyer, 2017). מאפיין זה מוגדר בספרות המדעית employability ובתרגום לעברית תעסוקתיות.

ישנן שתי דרכים עיקריות להבטיח את התעסוקתיות של עובדים. העיקרית שבהן היא התאמה של ציבור העובדים לשוק העבודה. משום שהמאפיין העיקרי של שוק העבודה המשתנה הינו ניידות וגמישות בהעסקה, הרי שהתאמת העובדים למציאות זו משמעה הקניית כלים וכישורים מגוונים לעובדים כך שיוכלו להתנייד בתוך מקום העבודה ובין מקומות עבודה ככל שיידרש. לפי גישה זו, תעסוקתיות תושג ע"י הכשרה ולימוד מתמידים של עובדים, גם ובעיקר כאשר הם מועסקים, כלומר ישנה קדימות ברורה להכשרה מתמדת ולאורך כל החיים (training first) בכל מה שקשור למדיניות ממשלתית ומעורבות מעסיקים פרטיים בשוק העבודה (Bosch and Charest, 2010; Heyes, 2012). הדרך השנייה להבטיח תעסוקתיות היא לדאוג לכך שיהיו מקומות עבודה רבים ומגוונים ככל האפשר כך שכל אדם בעל הכשרה ומקצוע נתונים יוכל להשתלב בשוק העבודה (work first) לפחות בטווח הקצר. לפי גישה זו המדינה צריכה לקחת חלק פעיל ביצירת

והבטחת מקומות תעסוקה כאשר הן המעסיקים והן איגודי העובדים צריכים להיות גמישים יחסית בכל הקשור לסטנדרטים ותנאי העסקה, כלומר המעסיקים ושוק העבודה צריכים להתאים עצמם לעובדים. בעשורים האחרונים אנו עדים ליישומן של שתי הגישות וברוב המקרים עם הצלחה חלקית בלבד. במיוחד נכונים הדברים לניסיונות להגביר תעסוקתיות באמצעות הכשרה ולמידה, שכן מעסיקים יכולים להפיק תועלת חלקית בלבד מהשקעה בהכשרה כללית של עובדים ומנגנונים מדינתיים הוכחו במקרים רבים כלא יעילים (Mizrahi, 2002). החוקר Heyes (2012) בחן את התגובה של מספר מדינות באירופה למשבר הכלכלי שפרץ ב- 2008 והראה שמדינות נותנות עדיפות ברורה לגישת הבטחת מקומות עבודה ולא לגישת ההכשרה. יתר על כן, הנתונים מלמדים שלאורך שני העשורים האחרונים גם במקומות שמציעים מנגנוני הכשרה למועסקים ומובטלים כאחד מידת ההשתתפות בתכניות כאלה מעטה יחסית (Eurostat; Eurofound, 2009; 2011; Payne and Keep, 2011; Gallie, 2007). ישנו גם מתאם בין התרבות לבין מידת ההשתתפות במנגנונים מעין אלה (Bosch and Charest, 2010; Heyes and Rainbird, 2009). מכאן עולה שכדי להבין את הסיבות למיעוט היחסי של תכניות שמנסות להגביר תעסוקתיות באמצעות הכשרה ו/או חוסר ההצלחה שלהן עלינו לבחון את עמדות הציבור לגבי השיטה הזאת ואת הגורמים שמפיעים על עיצוב עמדות אלה. שאלה זו עומדת במרכז המחקר הנוכחי.

העיסוק המחקרי בשאלה ממוקדת זאת מועט יחסית. הספרות מתמקדת בשאלה הרחבה יותר שנוגעת לעמדות ומוטיבציות של אזרחים בכל הקשור להשתתפות בערוצים מגוונים של למידה לאורך כל החיים (life-long learning). לארגון ה-OECD ולאיחוד האירופי ישנם פרויקטים גדולים שממוקדים בנושא זה וקיימים אף כתבי עת מדעיים ומחקרים רבים שמוקדשים לסוגיה (ראו לדוגמא כתב העת: International Journal of Lifelong Education). למידה לאורך כל החיים מוגדרת כהשתתפות של אדם במסגרת מובנית של למידה – פורמלית או לא פורמלית, אקדמית או הכשרה מקצועית, שמקנה תעודה או בלעדית. היתרונות של למידה מסוג זה רבים שכן היא מעשירה ומגוונת את חשיבתו וכישוריו של האדם (Tuckett and Field, 2016; Blossfeld et al, 2014; Feinstein et al, 2006; Green et al, 2004). מחקרים בנוגע לעמדות והמניעים שמובילים אנשים להשתתף במסגרות מעין אלה מצביעים על מגוון גורמים (ibid; Tuijnmann, 1991; 2003; Rubenson, 2007; Gegenfurtner and Vauras, 2012; Feinstein et al, 2006; Schuller and Watson, 2009). העיקריים שבהם נוגעים להתנסויות העבר של האדם בכל הקשור להשכלה ורכישתה – מסגרות לימודים קודמות, לימודים אקדמיים, התנסות בית ספרית, אורירה ותמיכה משפחתית והורית. משתנים אחרים שמסבירים מוטיבציה להשתתף בלמידה לאורך החיים הינם גיל ושלב בחיים שמהם נגזרים תנאי חיים אישיים ומשפחתיים כמו גם מצב כלכלי. עם זאת, הספרות העניפה הזאת לא בוחנת באופן ממוקד עמדות כלפי הכשרה כדרך להגביר תעסוקתיות.

אנו טוענים שקיים הבדל מהותי בין שני סוגי העמדות הללו. עמדות והעדפות לגבי למידה לאורך החיים משקפות במידה רבה תפיסה כללית לגבי השכלה, חשיבותה והדרכים להשיג אותה. לכן עמדות אלו מושפעות מהתנסויות קודמות בתחום ההשכלה ורכישתה. לעומת זאת, עמדות בנוגע להגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה משקפות את האופן בו נתפס עולם ושוק העבודה העכשווי והדרכים האפקטיביות להתמודד עם האתגרים שהוא מציע. לכן, נצפה שלגורמים הקשורים לשוק העבודה ועולם התעסוקה כמו גם למדיניות הממשלתית ולסקטור הפרטי והשלישי תהיה השפעה דומיננטית על עמדות אלו. אנו ננסה לבחון את השפעת גורמים אלו למול משתנים הקשורים להתנסות בתחום ההשכלה ומשתני תרבות. איפיון מדויק של הגורמים המסבירים עמדות אלו יצביע על סיבות אפשריות להשתתפות נמוכה במסגרות המציעות

הכשרה לשם הגברת התעסוקתיות כמו גם ניתוח מושכל של חלופות מדיניות תעסוקה להגברת התעסוקתיות.

#### *השפעת משתנים סוציו-דמוגרפיים על עמדות לגבי תעסוקתיות*

בבואנו לבחון את עמדות הציבור בנוגע להגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה יש להתייחס לשני גופי ידע עיקריים. האחד, נוגע לגורמים המשפיעים על תפיסות לגבי הכשרה ולימודים לאורך החיים והשני, נוגע לגורמים המשפיעים על תפיסות לגבי הצורך בהגברת תעסוקתיות. כפי שהוסבר קודם לכן, מחקרים בנוגע ללמידה לאורך החיים מצביעים על קשר הדוק בין התנסות קודמת בתחום ההשכלה והחינוך לבין עמדות ומוטיבציה להשתלב במסגרות של למידה לאורך החיים (Tuijnmann, 1991; 2003; Rubenson, 2007; Tuckett and Field, 2016; Blossfeld et al, 2014). ההיגיון שעומד בבסיס קשר זה תקף גם לענייננו ולכן ניתן לשער שככל שההתנסות הקודמת בתחום ההשכלה והחינוך עשירה וחיובית יותר כך תהיה הכרה גדולה יותר בצורך להגביר תעסוקתיות באמצעות הכשרה. ניתן להכיל היגיון זה גם על הכנסה ומרכיבים אחרים במצב הסוציו-אקונומי של אדם משום שאלו נמצאים בדרך כלל במתאם חיובי עם השכלה ומשום שהמצב הסוציו-אקונומי מקרין על תפיסותיו של אדם את שוק העבודה והתנאים המשתנים בו (Wittekind et al, 2010). מכאן יבצעו שתי השערות.

*השערה 1 (H1): ככל שההתנסות הלימודית עשירה יותר כך התמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה תהיה גבוהה יותר.*

*השערה 2 (H2): ככל שהמצב הסוציו-אקונומי (הכנסה) טוב יותר כך התמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה תהיה גבוהה יותר.*

עם זאת, יתכן שהקשר בין משתנים אלו לבין עמדות לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה אינו בהכרח ישיר אלא קשר עקיף שמתווך ע"י משתני הערכת מצב אישית דוגמת תפיסת הביטחון התעסוקתי. לכך נתייחס להלן.

#### *השפעת משתני הערכת מצב עצמית על עמדות לגבי תעסוקתיות*

הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה הינה שיטה שאמורה להעצים את העובד, להקנות לו כישורים ויכולות מגוונים ולהגביר את הניידות התעסוקתית שלו לטווח הארוך. באופן זה מושג ביטחון תעסוקתי בטווח הבינוני והארוך. הדרך המידית יותר להגביר את התחושה של ביטחון תעסוקתי הינה באמצעות יצירת מקומות עבודה או הגמשת סטנדרטים באופן שמאפשר לעובדים להתנייד בתוך ובין ארגונים למרות שאין להם את הכישורים המתאימים לכך. מחקרים בנוגע לעמדות ציבור לגבי חלוקה מחדש ומעורבות המדינה בהספקת שירותי מדינת הרווחה מלמדים שהתמיכה במעורבות אקטיבית של המדינה בתחומים אלו מושפעת ממידת הסיכון התעסוקתי במשק באופן כללי וכפי שנתפס ע"י הציבור באופן ספציפי (Cusack et al, 2008; Mizrahi, 2016). סיכון תעסוקתי מוגדר כסיכוי של אדם לאבד את מקום עבודתו ולא למצוא מקום עבודה חדש בטווח של שנה. ככל שהסיכון התעסוקתי, או התפיסה הסובייקטיבית לגביו, גבוה יותר כך תהיה העדפה גבוהה יותר למעורבות של המדינה בחלוקה מחדש והספקת שירותי מדינת הרווחה. מחקרים מלמדים גם שהשילוב בין סיכון תעסוקתי להכנסה משפיע על העדפות לגבי חלוקה מחדש (Rehm et al, 2012). ההיגיון שעומד בבסיס הקשר הזה הינו שסיכון תעסוקתי גבוה מגביר את הצורך ברשת בטחון והגנה שמספקת מדיניות ממשלתית שפועלת לחלוקה מחדש ולחיוק מדינת הרווחה. היגיון זה נכון במידה

רבה גם לעמדות הציבור שנחקרות בעבודה זו. תחושה של היעדר ביטחון תעסוקתי יוצרת צורך מידי להתערבות הממשלה בצורה ישירה להבטחת מקומות עבודה, ואילו הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה עשוי להיתפס כדרך של הממשלה להתחמק מפתרונות מיידים והטלת האחריות על הציבור כאשר בכל מקרה הכשרה עשויה לתת פירות רק בטווח הבינוני והארוך וגם אלו אינם ודאיים. כך לדוגמא, החוקר (Heyes 2012) מצביע על כך שבתקופת המשבר הכלכלי שפרץ ב-2008 ממשלות השקיעו בעיקר בהגברת תעסוקתיות באמצעות מקומות עבודה ופחות באמצעות הכשרה. מדיון זה נובעת ההשערה הבאה.

*השערה 3 (H3): הביטחון התעסוקתי הנתפס קשור באופן חיובי לתמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.*

יש לציין בהקשר זה שתפיסת הביטחון התעסוקתי עשויה להיות מושפעת מגורמים שונים – ביניהם השכלה ומצב סוציו-אקונומי וכן התפיסה לגבי מידת התעסוקתיות והניידות שכבר מתקיימות אצל אדם מסוים. במילים אחרות, התנסות השכלתית עשירה ומצב סוציו-אקונומי גבוה ייצרו תחושה של ביטחון תעסוקתי גבוה ולכן התמיכה בהגברת תעסוקה באמצעות הכשרה תהיה גבוהה יותר בהשוואה לתמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות יצירת מקומות עבודה. באותו אופן, אדם שתופס את מידת התעסוקתיות והניידות התעסוקתית שלו כגבוהות יחוש ביטחון תעסוקתי רב ויבין את הצורך בחיזוקים נוספים בכיוונים אלו ויתמוך פחות בפתרונות מידיים בדמות יצירת מקומות עבודה והגמשת סטנדרטים. נובעות אם כן שתי השערות נוספות.

*השערה 4א (H4a): הביטחון התעסוקתי הנתפס מתווך בין השכלה ומצב סוציו-אקונומי לבין תמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.*

*השערה 4ב (H4b): הביטחון התעסוקתי הנתפס מתווך בין תפיסת התעסוקתיות והניידות העצמית לבין תמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.*

#### *השפעת משתני מערכת נתפסים על עמדות לגבי תעסוקתיות*

הערוצים האפשריים להכשרה של מועסקים ומובטלים לשם הגברת התעסוקתיות הינם מסגרות הכשרה בניהול ומימון של המדינה, מסגרות הכשרה שמספק השוק הפרטי כאשר המימון יכול להיעשות ע"י העובד, מקום העבודה עבור מועסקים והמדינה, והכשרה במסגרת מקום העבודה בדגש על הקניית כישורים כלליים. משום שלמעסיקים פרטיים כדאיות הכשרה מעין זו היא חלקית מאוד הרי שבדרך כלל נדרשת מעורבות משמעותית של המדינה – אם בהספקת ההכשרה עצמה ומימונה ואם במימונה בלבד (Heyes, 2012; Mizrahi, 2002). אלו הם למעשה שירותים שהמדינה אמורה לספק כשירותי מדינת רווחה. לפיכך, ניתן להסביר עמדות לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה בהסתמך על הסברים קיימים של עמדות כלפי מדינת הרווחה. הסברים מעין אלה מדגישים את שביעות הרצון מהשירותים שמספקת הממשלה והאפקטיביות שלה כגורמים שקשורים באופן חיובי לתמיכה במדינת הרווחה (Mizrahi, 2016). מכאן עולה שמידת שביעות הרצון משירותי ההכשרה שמספקת הממשלה והאפקטיביות שלהם צפויה להשפיע על מידת התמיכה ברעיון של הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה כפי שמציעה ההשערה הבאה.

*השערה 5 (H5): שביעות הרצון משירותי ההכשרה שמספקת הממשלה והאפקטיביות שלהם קשורים באופן חיובי לתמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.*

עם זאת, בהחלט יתכן שבנקודת זמן מסוימת מנגנוני הכשרה מעין אלה קיימים ומתפקדים באופן חלקי מאוד או לחילופין שהציבור לא מודע לקיומם. במקרה כזה, הערכת שביעות הרצון והאפקטיביות לא רלבנטיות, אלא האמון שנותן הציבור בגופים המעורבים בהספקת שירותי תעסוקה והכשרה. בהינתן שאמון



בממשלה או במוסדות ציבוריים מוגדר כמידת הביטחון שיש לאדם בכך שהמוסד הציבורי ידאג ויפעל למען האינטרס הציבורי בטווח הארוך (Bouckaert, 2012; Hardin, 2006; Edlund, 1999), הרי שגורם זה צפוי להשפיע על עמדות כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה אשר צפויה לתת פירותיה בטווח הבינוני והארוך. במילים אחרות, במידה והאזרחים משוכנעים שהגופים המעורבים בהספקת שירותי תעסוקה והכשרה, קרי הממשלה ואיגודים מקצועיים, דואגים ופועלים למען רווחת הציבור בעתיד הרי שהם צפויים לתמוך בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. לעומת זאת, אם מידת האמון בגופים אלו קטנה יעדיפו האזרחים פתרונות מידיים בדמות מקומות עבודה. מכאן נובעת ההשערה הבאה.

*השערה 6 (H6): האמון במוסדות הציבוריים שמעורבים בהספקת תעסוקה והכשרה ובאיגודים מקצועיים קשורים באופן חיובי לתמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.*

#### *מגמות בשוק העבודה וגישת מדיניות הכשרה בישראל*

השינויים המשמעותיים בשוק העבודה בשני העשורים האחרונים וההתפתחות המואצת של הטכנולוגיה הובילו מדינות רבות וארגונים בינלאומיים להעריך מחדש מגמות צפויות כדי להתאים את מדיניות התעסוקה והרווחה למגמות אלו. כך לדוגמא, ישנן הערכות שבטווח של מספר שנים מקצועות ועיסוקים רבים יהפכו לבלתי רלבנטיים מפני שבני אדם יוחלפו ע"י מחשבים ורובוטים. תהליכי הערכת המגמות ועיצוב מדיניות תעסוקה מציבים במרכז הדיון את סוגיות ההכשרה והלמידה הן מבחינת חשיבות ההשכלה היסודית והתיכונתית כתנאים הכרחיים לכניסה לשוק העבודה והן מבחינת למידה לאורך החיים. לארגון ה-OECD ולאיחוד האירופי יש מספר פרויקטים גדולים שבוחנים סוגיות אלו ומנסים לקדם את יישם התפיסה של למידה לאורך החיים והכשרה מגוונת.

בישראל, תהליכים כאלה נמצאים בראשיתם. מנגנוני הכשרה מטעם ובמימון המדינה, במידה וקיימים, מתמקדים בהכשרה מקצועית של מובטלים כדרך להחזירם לשוק העבודה. ערוץ הכשרה אחר שזוכה לתמיכת המדינה או ארגונים ציבוריים הינו תמיכה ומימון לימודים אקדמיים בתחומים מגוונים ולא דווקא בתחומים מקצועיים ממוקדים. מערכת ההשכלה הגבוהה והשוק הפרטי מציעים מגוון גדול של אפשרויות לימוד והכשרה בהיקפים ומתווים שונים ומגוונים כך שכל אדם שמעוניין בכך יכול למצוא לעצמו מסגרות לימוד והכשרה לאורך החיים. אלא שהמאפיינים הללו יוצרים דפוס שמוגדר בספרות "דפוס וולונטרי" ("voluntarist") או "דפוס מונחה-שוק" ("market-led"), שמאפיינים מדינות כמו בריטניה וארה"ב, בשונה מ"דפוס קורפורטיסטי" ("corporatist") או "דפוס שיתופי" ("co-operative"), אשר מאפיינים מדינות באירופה דוגמת אוסטריה, גרמניה, דנמרק והולנד (Heyes, 2012). הדפוס הראשון מאופיין בהשקעה מדינתית נמוכה בהכשרה, שיתוף פעולה מוגבל של איגודים מקצועיים ודגש על הקניית כישורים כלליים בסיסיים מאוד (Ashton and Green, 1996; Ashton, et al, 2000). הדפוס השני מאופיין בהשקעה מדינתית גבוהה, שיתוף פעולה ומחויבות של איגודי עובדים, רמת השתתפות גבוהה ורכישת כישורים אינטנסיבית מאוד (Bosch and Charest, 2010; Heyes and Rainbird, 2011).

המגמה הרווחת בעולם מדגישה את הצורך לעצב דפוס שיתופי של הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. בישראל המשמעות היא מעבר מדפוס מונחה-שוק לדפוס שיתופי ועיצוב מדיניות תעסוקה והכשרה בהתאם. אלא שהטמעה והצלחה של דפוס זה מותנים בשיתוף פעולה של הציבור הרחב אשר עמדותיו בנושא עשויות לסייע בהתוויה מדויקת של מדיניות בסוגיה זו הן ברמת הממשלה והן ברמת הארגונים ציבוריים הרלבנטיים וביטוח לאומי בכלל זה.

בהעדר יוזמה ממשלתית רחבה ותשתית רגולטורית מתאימה לתנאים של שוק העבודה המשתנה, שיפור תעסוקתיות העובדים תלויה בהכרה של העובדים והמעסיקים בחשיבות ההכשרה, וכן בנכונותם להשקיע בהכשרה מתמשכת. המעסיק יכול להעסיק עובדים בתנאי שמשותפים בהכשרות לאורך החיים, על חשבונם ובזמנם הפנוי, או מנגד ליצור מסגרות הכשרה פנים ארגוניות וכך לקבוע את אופיין. נירית כהן, יועצת אסטרטגית ומרצה בתחום עולם העבודה העתידי, מציינת שנוצרת הכרה בארגונים בנוגע לצורך לשמר את ערך ההון האנושי ולכן מגדירים מחדש את תפקיד ההכשרות הפנימיות. באופן הזה ארגונים מתאימים את העובדים בארגון לצרכים המשתנים, במקום לגייס עובדים חדשים ולהכשיר אותם מחדש. בנוסף היא מדגישה שנדרש שגם לעובדים תהיה אחריות על הכשרה, בין אם מועסקים במערכת מבוססת תפקיד ובין אם מבוססת קריירה (כהן, 2020).

בנוסף, קיימות יוזמות עסקיות שמוזהות את הביקוש של עובדים ושל מעסיקים לכלים להתמודדות עם שוק העבודה המשתנה. עידית ביטון מטעם קבוצת פילת תארה את המיזם של הקבוצה, "בוסט" בית הספר למקצועות המחר (חרותי-סובר, 2019). בית הספר מציע קורסים להתמקצעות ב-"מקצועות העתיד", אך הם אינם מכינים את המשתתפים למאפייני שוק העבודה המשתנה. ביטון מציינת כי לקוחותיהם מגיעים מארגונים שמכירים בהכרח להכשיר את עובדיהם לצורך ניווד פנימי בארגון, או אנשים פרטיים שמעוניינים להסב מקצוע במסגרת הכשרה מהירה. שחף שניר, מוביל חדשנות בחברת אמדוקס ישראל, מציין שמשום שקיים קושי למעסיקים קטנים להשקיע בעובדים, לעומת חברות איתנות, השיקה בשנת 2019 לשכת המסחר ישראל-אמריקה, את יוזמת Out-Sight שמטרתה היא לספק מענה לאתגרי שוק העבודה המשתנה ברמה הלאומית. למרות שנראה כי טרם גובשו המלצות, לדברי שניר הוחלט להתמקד בקידום אוכלוסייה צעירה הנכנסת לשוק העבודה (חרותי-סובר, 2019). בצוות המשימה וועדת ההיגוי חברים ארגונים פרטיים, ארגונים ממשלתיים וארגוני השכלה וחברה אזרחית. יוזמה זו היא דוגמה לזיהוי כשל השוק והתאגדות בעיקר מצד גופים ציבוריים ומעסיקים להגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה.

אמנם נראה שכלל הגורמים הללו מודעים לכך שהתנאים של שוק העבודה המשתנה מצריכים שינוי במתווה ההעסקה, אך אינם נותנים את הדעת לגבי הצורך בביטחון בהכנסה בתקופות מעבר או אבטלה והיכולת לשלב בין העבודה לחיים האישיים. פרופ' גיא מונדלק, מומחה בדיני עבודה, מדגיש את העדר התאמת המסגרת הרגולטורית בישראל לתנאים של שוק העבודה המשתנה (קלייבל, 2020). הוא מציין כי בתנאים הקיימים יש ביטחון רק לעובדים המועסקים באופן מסורתי למרות שקיימות תצורות עבודה חדשות, למשל אנשים המועסקים באמצעות מתווכי עבודה. בנוסף, השינויים הטכנולוגיים ייתרו חלק מהמשרות והתפקידים בשוק העבודה, לכן לטענתו תודגש חשיבות שאלת האחריות על העובד בכלל ובעתות משבר – האם האדם אחראי על עצמו, המעסיק או המדינה. במצב הנוכחי קיימים מצבים בהם אין בהירות בסוגיית האחריות כאשר מדובר בתצורות עבודה בהן אין יחסי עובד-מעביד ברורים. לכן הוא מדגיש שמעבר לתכניות הכשרה, כלל העובדים צריכים להנות מרשת בטחון ולא רק עובדים המוגנים באמצעות הסכמים קיבוציים.

המחקר הניב תובנות משמעותיות לגבי מגמות ההתפתחות של שוק העבודה כמו גם לגבי דרכים מעשיות לקדם הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. התובנות והנתונים שמופקים במחקר זה יכולים להוות תשומות חשובות לגיבוש מדיניות מסוג זה.

*גורמים המשפיעים על עמדות מנהלים כלפי הכשרה להגברת תעסוקתיות עובדים*

בשוק העבודה קיים כשל שוק בנוגע להכשרות וברצוננו לבחון האם מקורו של כשל זה בראייה צרה של אינטרס עצמי מצד המנהלים או שמא ישנם גורמים עמוקים יותר לאי נכונותם להשקיע בהגברת

תעסוקתיות באמצעות הכשרה.

#### *בעיית השליטה והערכת תכניות הכשרה*

על מנת שהתכניות תהינה כדאיות ומנהלים יבחרו להשקיע בהן, דרוש שהתמורה מיישומן תהיה משמעותית בהגברת וודאות ויציבות הארגון. לטענתנו הערכת יכולת השליטה הפנימית בעובדים עשויה להשפיע על מידת תמיכת המנהל בתכניות ההכשרה, מהחשש שיחמירו את הבעיה הקיימת. אמנם השקעה בתעסוקתיות ע"י המעסיק יוצרת מחויבות אצל העובד כלפיו לגמול לו עבורה, אך העובדים עשויים להרגיש שהם עצמם נושאים ברוב האחריות לרמת התעסוקתיות (De Cuyper et al., 2008) ושבאפשרותם להחליף את העסקה עם המעסיק הנוכחי במקומות עבודה אחרים (De Cuyper and De Witte, 2011; Vanhercke et al., 2014). ייתכן שמהסיבה הזו ישנם מנהלים שמעדיפים לנהל את ההשקעה בתעסוקתיות בעצמם במקום להעביר אחריות זו לעובדים (Peters and Lam, 2015). בנוסף, עובדים משכילים נוטים להימנע מלחלוק את הידע שלהם (Laupase, 2003) וככל הנראה רכישת יתר של ידע ושאיפת עובדים לפתח כישורים עלולה להגדיל את האפשרות המוערכת ע"י מנהלים למצוא תעסוקה חדשה (Liu, 2018). מעבר לעלויות העסקה הנלוות לכך, הארגון מאבד ידע והעובדים עלולים לחשוף בפני ארגונים מתחרים ידע ארגוני או להקים בעצמם ארגון מתחרה (Beugre, 2002). חוקרים בחנו את ההשפעה של הגברת תעסוקתיות על ניידות חיצונית מנקודת המבט של העובדים ואחרים ניתחו באופן תאורטי את המתח בין הכשרת עובדים לניידות חיצונית. אולם, טרם נבדקה השפעת יכולת השליטה הפנימית של המנהלים בעובדים על תמיכת מנהלים בהכשרת עובדים והגברת תעסוקתיות. לטענתנו ניתן להסיק על יכולת השליטה הפנימית של המנהלים בעובדים מהערכתם את מידת האופרטוניזם (Opportunism), התנהגות המיועדת להשיג אינטרסים אישיים בדרכי רמייה (Williamson, 1975). ייתכן שהערכת תופעה זו בהיקף רחב, תוביל לראייה שתכניות הכשרה להגברת תעסוקתיות מזיקות לארגון. לפיכך, מנהלים עשויים להאמין שלמידה מתמשכת וצבירת ידע יגרמו להפחתת נאמנות העובדים, לניידות גבוהה ולעלויות עסקה גבוהות, כמו גם שהתכניות יגבירו את עוצמת העובדים ביחס להנהלה ויגרמו לעלויות ההשפעה. מכאן ניתן לשער שלהערכת היקף בעיית השליטה השפעה על תמיכה בתכניות ההכשרה, במיוחד בהעדר מנגנונים ארגוניים להתמודדות עמה או אם קיימים ואינם אפקטיביים.

*Hm1: ככל שהמנהל מעריך שיכולת השליטה שלו בעובדים ברמה נמוכה, תמיכתו בתכניות להגברת תעסוקתיות תפחת.*

#### *גישת ניהול והערכת תכניות הכשרה*

תעסוקתיות מתייחסת לאחריות משותפת של המועסקים והמעסיקים יחד (Wittekind et al., 2010; Kim et al., 2015) ולמרות ההסכמה הרחבה על כך בספרות, טרם נבחנה בפועל השפעת יחסי הגומלין בין עובדים למנהלים על קבלת ההחלטות בנוגע לתמיכה בתכניות הכשרה. לטענתנו, משום שגישת הניהול מתווה את תהליכי קבלת ההחלטות בארגון, ייתכן שמשפיעה על תמיכת המנהל בהן כחלק מאמנה חברתית במקום העבודה. מחקרים מצביעים על סיבות שונות לתועלת מיישום שיטות ניהוליות להגברת מעורבות עובדים (Guery, 2015; Mizrahi, 2002; Cioffi, 2006), ואחרים מדגישים את היתרונות של הקצאת מניות לעובדים (Pendleton and Robinson, 2011; Caramelli and Briole, 2007), למשל צמצום קצב התחלופה והפער בין

האינטרסים האישיים לאינטרסים הארגוניים, הפחתת היעדרויות והגברת המחויבות לארגון. מכאן שבארגונים עם גישת ניהול מבוזרת הפער ברמת הסמכות בין העובדים למנהלים מצומצם ולעובדים יכולה לנבוע תועלת אישית מקידום האינטרסים הארגוניים. אולם חוקרים אינם מתייחסים לאופן שבו שיתוף עובדים עשוי לסייע למנהלים להכיר בחשיבות של תכניות הכשרה להגברת תעסוקתיות. לנוכח הגישה שיש לעובדים לנקודות מפתח בתהליכי קבלת ההחלטות, עומדת בפניהם האפשרות לייצר מודעות לתועלת הארגונית הנובעת מהשתתפותם במסגרות למידה לאורך החיים, כמו תכניות ההכשרה כחלק מאמנה חברתית במקום העבודה. לעומת זאת מנהלים עם גישת ניהול ריכוזית אינם מוכנים לקיים דיאלוג ולהגיע להבנות בנוגע לכך. מכאן נובעות ההשערות:

*Hm2: ככל שהמנהל עם גישת ניהול מבוזרת הוא מכיר יותר בחשיבותה של הכשרה.*

*Hm3: ככל שהמנהל עם גישת ניהול מבוזרת תמיכתו בתכניות הכשרה להגברת תעסוקתיות תגבר.*

מעבר לכך, מנהלים עם גישת ניהול ריכוזית עשויים להעריך את בעיית השליטה ברמה גבוהה ולהימנע מתמיכה בתכניות ההכשרה. לטענת Freeman and Lazer (1995) מעורבות גבוהה מדיי עלולה להביא אותם לאמץ התנהגות שמטרתה לשפר את מצבם האישי במקום זה של הארגון, ובכך לגרום לעלויות השפעה. כפי שהדגים Mizrahi (2002) מעסיקים נוטים להימנע מלהגביר את מעורבות העובדים. אולם הספרות המחקרית לא מתייחסת לשיקולים הללו להסבר תמיכה בתוכניות ההכשרה ולטענתנו השקפה זו חיונית בהבנת תפיסות מנהלים בהקשר הזה.

לטענתנו, מנהל עם גישה ריכוזית שואף להפחית את אפשרויות ההשפעה הללו, לכן חוסם אותן בפני עובדים ואיננו מודע לתועלת מתכניות ההכשרה. יתרה מזאת, משום שבהעדר מוטיבציה, עובדים משכילים עלולים לאמץ התנהגות שמטרתה לשפר את מצב האישי על חשבון מטרות הארגון (Hendriks and Sousa, 2006) המנהל עלול לחשוש שהשתתפותם בתכניות ההכשרה היא ניסיון להגביר את עוצמתם ביחס להנהלה, ומכאן שמהותן של תכניות ההכשרה ייחודית, ביחס לשיטות אחרות מתחום משאבי אנוש. אם בנוסף לכך תופס המנהל מבנה ריכוזי ככזה המאפשר להגביר את יכולת השליטה בעובדים, הערכת היקף הבעיה עשויה להשפיע על תמיכה בתכניות ההכשרה. לכן נצפה שלגישת הניהול יהיה קשר עקיף עם מידת התמיכה בתכניות ההכשרה, באמצעות הערכת יכולת השליטה בעובדים. ההסבר שאנו מציעים שלם יותר בהשוואה להסברים החלקיים הקיימים בספרות. מכאן נשער:

*Hm4: ככל שהמנהל עם גישת ניהול ריכוזית, יעריך את יכולת השליטה שלו בעובדים ברמה נמוכה.*

#### *הערכת אופי פעילות איגודי עובדים ובעיית השליטה*

גורם נוסף שעשוי להשפיע על תמיכת מנהלית בתכנית ההכשרה הוא האופן בו תופסים את פעילות איגודי עובדים. איגודי עובדים מהווים שחקן משמעותי בהשפעה על מדיניות שוק העבודה (Palier and Thelen, 2010; Emmenegger et al., 2011). חוקרים עוסקים בהשפעתם על יישום רפורמות בשוק העבודה ומציינים שעובדים לרוב יעדיפו למקד את פעילותם במיקוח לגבי רמת השכר או תנאי העבודה מאשר יצירת רפורמות מבניות (Rogers and Streeck, 1995; Visser, 1995). אולם טרם נבחנה השפעת יחסי הגומלין בין איגודי עובדים למנהלי ארגונים על תמיכת מנהלים בנוגע לתכניות הכשרה להגברת תעסוקתיות, כפי שאנו מציעים כעת.

הסבירו שכאשר פעילות איגודי עובדים מתמקדת במיקוח לגבי שכר העובדים, ההנהלה נרתעת מלהעניק עוצמה לעובדים מחשש שיאמצו התנהגות שמטרתה להשיג אינטרסים

אישיים. באמצעות ניתוח תהליך מיסוד ועדי העובדים באיטליה, הדגים Mizrahi (2002) כיצד אמנם עוצמת הפעלת הלחץ מצד עובדים הובילה לכך שיושמו שינויים ארגוניים פורמליים להגברת מעורבותם, אך בפועל לא הקנו להם גישה אמיתית לנקודות מפתח בתהליכי קבלת ההחלטות. ייתכן שעוצמת הפעלת הלחץ גרמה לחשש שעלויות ההשפעה יגדלו ובעיית השליטה תגבר, ולכן מעסיקים מנעו את אפשרות העובדים להתעצם ביחס להנהלה בהיבט הבלתי פורמלי.

לטענתנו, למידת הפעלת הלחץ ולמיקוד פעילות האיגודים בהשאת שכר עשויה להיות השפעה על תמיכת מנהלים בתכניות ההכשרה, משום שהדבר משקף לתפיסת המנהל את התנהגות העובדים המיוצגים על ידם ויוצר חשש שיפעלו בעתיד להשגת מטרותיהם האישיות על פני אלה שהארגון. אם כך לאופי פעילות איגודי עובדים השפעה על הערכת היקף בעיית השליטה ובאופן עקיף על תמיכה בתכניות הכשרה להגברת תעסוקתיות. מכאן נשער:

*Hm5: ככל שאופי הפעילות של איגודי עובדים מתמקד בנושאי שכר ותנאי תעסוקה, המנהל יעריך את יכולת השליטה שלו בעובדים ברמה נמוכה.*

הטיעונים הללו, מסבירים את האופן בו לאופי פעילות איגודי עובדים לא רק השפעה ישירה על התכנות רפורמות אלא גם באמצעות השפעה על תפיסות מנהלים ויצירת ציפיות לגבי פעילותם העתידית. תכניות ההכשרה ייחודיות בהקשר הזה, שכן מעצימות את הידע של העובדים ומשפרות את עמדת המיקוח שלהם במו"מ להשאת השכר. זיהוי המתח בין שיתוף עובדים לבין בעיית השליטה, עשוי לסייע בעיצוב תכניות ההכשרה תוך יצירת מסגרת משלימה להעלאת המודעות לתועלת מהן ויצירת וודאות לארגון.

### שיטת המחקר

המחקר המוצע בוחן שלוש **שאלות מחקר** עיקריות הנוגעות לעמדות הציבור כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה.

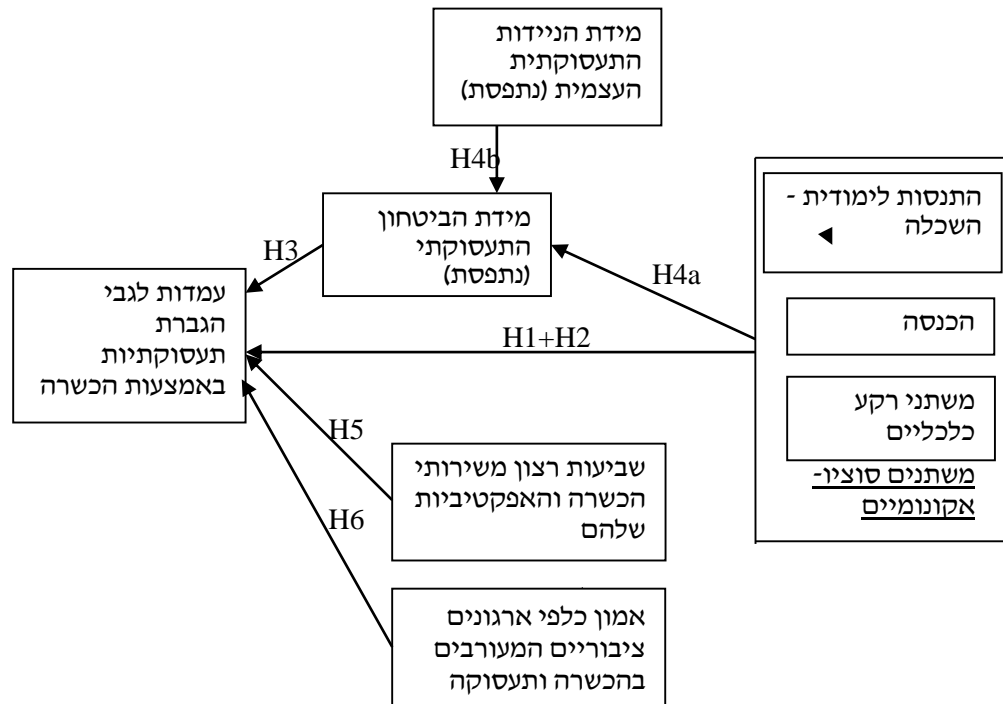
1) האם וכיצד משתנים סוציו-אקונומיים, בעיקר השכלה והכנסה, משפיעים על עמדות כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה?

2) האם וכיצד משתני תפיסה עצמית, בעיקר ביטחון תעסוקתי ותפיסת הניידות התעסוקתית העצמית, משפיעים על עמדות כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה?

3) האם וכיצד משתני תפיסת המערכת, בעיקר שביעות רצון ממנגנוני הכשרה קיימים ואמון כלפי ארגונים ציבוריים המעורבים במתן שירותי תעסוקה והכשרה, משפיעים על עמדות כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה?

כמו כן, נשאל באיזו מידה גורמים אלו ואחרים משפיעים על עמדות מנהלים בנוגע להכשרה לשם הגברת תעסוקתיות.

תרשים 1: מודל המחקר סקרי אזרחים



השערות המחקר

בחינת שאלות המחקר תיעשה באמצעות מספר השערות מחקר אשר פותחו במהלך הדיון ברקע המדעי לעיל. השערה 1 (H1): ככל שההתנסות הלימודית עשירה יותר כך התמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה תהיה גבוהה יותר.

השערה 2 (H2): ככל שהמצב הסוציו-אקונומי (הכנסה) טוב יותר כך התמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה תהיה גבוהה יותר.

השערה 3 (H3): הביטחון התעסוקתי הנתפס קשור באופן חיובי לתמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.

השערה 4א (H4a): הביטחון התעסוקתי הנתפס מתווך בין השכלה ומצב סוציו-אקונומי לבין תמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.

השערה 4ב (H4b): הביטחון התעסוקתי הנתפס מתווך בין תפיסת התעסוקתיות והניידות העצמית לבין תמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.

השערה 5 (H5): שביעות הרצון משירותי ההכשרה שמספקת הממשלה והאפקטיביות שלהם קשורים באופן חיובי לתמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.

השערה 6 (H6): האמון במוסדות הציבוריים שמעורבים בהספקת תעסוקה והכשרה ובאיגודים מקצועיים קשורים באופן חיובי לתמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.

השערות נוספות שנבחנו במסגרת הסקר השלישי למדגם מנהלים

השערה 7 (Hm1): ככל שהמנהל מעריך שיכולת השליטה שלו בעובדים ברמה נמוכה, תמיכתו בתכניות להגברת

## תעסוקתיות תפחת.

- השערה 8 (Hm2): ככל שהמנהל עם גישת ניהול מבוזרת הוא מכיר יותר בחשיבותה של הכשרה.
- השערה 9 (Hm3): ככל שהמנהל עם גישת ניהול מבוזרת תמיכתו בתכניות הכשרה להגברת תעסוקתיות תגבר.
- השערה 10 (Hm4): ככל שהמנהל עם גישת ניהול ריכוזית, יעריך את יכולת השליטה שלו בעובדים ברמה נמוכה.
- השערה 11 (Hm5): ככל שאופי הפעילות של איגודי עובדים מתמקד בנושאי שכר ותנאי תעסוקה, המנהל יעריך את יכולת השליטה שלו בעובדים ברמה נמוכה.

## משתני המחקר

המחקר בוחן את עמדות הציבור לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה ואת הקשר שלהם למספר משתנים כפי שנתפסים ע"י האזרחים. המשתנים נמדדו באמצעות סקר ארצי שקדמו לו קבוצות מיקוד וסקר פיילוט. הספרות המדעית בתחום מציעה לבחון את העדפות האזרחים בנושאים אלו ותפיסותיהם לגבי המשתנים באמצעות אשכולות של שאלות אשר מרכיבות יחד משתנה מורכב. לשם הרכבת משתנה בוחנים את מידת ההתאמה בין השאלות באמצעות מבחן סטטיסטי (אלפא קורנבך) שמאפשר לסנן ולקבץ את השאלות שיוצרות משתנה מורכב מהימן. הרכבת המשתנה נעשית באמצעות ממוצע בין השאלות המרכיבות אותו. מרבית השאלות המוצעות להלן כמדד למשתנים השונים נבנו על בסיס הספרות המדעית ולכן הן תקפות מבחינה מדעית. שאלות שפותחו באופן עצמאי למחקר זה תוקפו בדרכים סטטיסטיות מקובלות. במרבית השאלות ניתנה אפשרות לדרג את מידת ההסכמה עם היגדים בסולם של 1-6.

**עמדות לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה** – משתנה זה ייבחן באמצעות אשכול שאלות שפותחו עבור מחקר זה ועברו מבחני תוקף ומהימנות המקובלים בספרות המדעית. פירוט השאלות שהרכיבו את המשתנה מופיע בהמשך.

**עמדות לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות הגדלת היצע מקומות העבודה ותנאי העסקה** – משתנה זה ייבחן באמצעות אשכול שאלות שפותחו עבור מחקר זה ויעברו מבחני תוקף ומהימנות המקובלים בספרות המדעית. פירוט השאלות שהרכיבו את המשתנה מופיע בהמשך.

**מידת הביטחון התעסוקתי האישי הנתפס** – משתנה זה ייבחן באמצעות אשכול שאלות שפותחו ונבחנו במחקרים של (Janssens et al, 2003) ו- (Wittekind et al, 2010). השאלות יקובצו באמצעות מבחן אלפא קורנבך. פירוט השאלות שהרכיבו את המשתנה מופיע בהמשך.

**מידת הניידות התעסוקתית העצמית (נתפסת)** – משתנה זה ייבחן באמצעות אשכול שאלות שפותחו במחקרים קודמים (Wittekind et al, 2010; Wittekind et al, 2006) ויקובצו באמצעות מבחן אלפא קורנבך. פירוט השאלות שהרכיבו את המשתנה מופיע בהמשך.

**היקף ההתנסות לימודית** – משתנה זה ייבחן על בסיס דיווח עצמי לגבי השכלה פורמלית ולגבי הכשרות ולימודי העשרה בשאלות פתוחות שיקודדו בהתאם (Wittekind et al, 2010).

**הכנסה** – משתנה זה ייבחן ע"י בניית סולם של 8 קטגוריות הכנסה וקידוד בהתאם. משתנים נוספים שייבחנו כמשתני רקע או בקרה: **עיסוק, מקצוע, מקום עבודה, השתייכות אתנית/דתית/עדתית, גיל, מין, מקום מגורים**

**שביעות רצון משירותי הכשרה והאפקטיביות שלהם** – משתנה זה ייבחן באמצעות אשכול שאלות שיעידו על האופן בו נתפסים מנגנוני הכשרה המקצועית בעיני הנשאלים ויקובצו באמצעות מבחן אלפא קורנבך. פירוט השאלות שהרכיבו את המשתנה מופיע בהמשך.

**אמון כלפי גופים ציבוריים שמעורבים בהספקת שירותי תעסוקה והכשרה** – משתנה זה ייבחן באמצעות אשכול שאלות שיעידו על מידת האמון שיש לנשאלים כלפי ארגונים ציבוריים שונים שמעורבים בהספקת שירותי תעסוקה והכשרה ויקובצו באמצעות מבחן אלפא קורנבך. פירוט השאלות שהרכיבו את המשתנה מופיע בהמשך.

#### *משתנים נוספים שנבדקו במסגרת הסקר השלישי למדגם מנהלים*

**עמדות לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות תכניות הכשרה** משתנה הוגדר כנכונות לתמוך בתכניות הכשרה להגברת תעסוקתיות וייבחן באמצעות אשכול שאלות שפותחו עבור מחקר זה, אשר יעברו מבחני תוקף ומהימנות מקובלים בספרות המדעית. פירוט השאלות שהרכיבו את המשתנה מופיע בהמשך.

**הכרה בחשיבות הכשרה** משתנה זה ייבחן באמצעות אשכול שאלות שפותחו עבור מחקר זה ויעברו מבחני תוקף ומהימנות המקובלים בספרות המדעית. פירוט השאלות שהרכיבו את המשתנה מופיע בהמשך.

**גישת ניהול** משתנה זה ייבחן באמצעות שאלה שפותחה עבור מחקר זה הוגדר על פי הגדרת (Milgrom and Roberts, 1990) למבנה ארגוני ריכוזי והיררכי. פירוט השאלה מופיע בהמשך.

**הערכת היקף בעיית השליטה** המשתנה הוגדר כהערכת יכולת השליטה של המנהל בעובדים באמצעות הערכת היקף התנהגות עובדים שמטרתה להשיג אינטרסים אישיים על חשבון האינטרסים הארגוניים, על פי הגדרת האופרטוניזם (Williamson, 1975). משתנה זה ייבחן באמצעות אשכול שאלות בהם השתמשו Ko et al. (2018). השאלות הותאמו על ידינו למדידת עמדות מנקודת מבט של מנהלים. השאלות יקובצו באמצעות מבחן אלפא קורנבך. פירוט השאלות שהרכיבו את המשתנה מופיע בהמשך.

**אופי פעילות הנתפס של איגודי עובדים** המשתנה הוגדר כתפיסת האסטרטגיה ויעדי פעילות של איגודי עובדים. משתנה זה ייבחן באמצעות אשכול שאלות בהם השתמשו Kochan (1980) למדידת תפקיד איגודי עובדים. השאלות הותאמו למטרת המחקר הנוכחי. השאלות יקובצו באמצעות מבחן אלפא קורנבך. פירוט השאלות שהרכיבו את המשתנה מופיע בהמשך.

להלן, במסגרת ניתוח הממצאים יוצגו כלל השאלות שנשאלו והממצאים לגביהם וכן המרכיבים המדויקים של המשתנים המורכבים שיצרנו.

#### *אוכלוסיית המחקר, דגימה ואופן איסוף וניתוח הנתונים*

המחקר נערך בישראל ומטרתו לבחון את השערות המחקר על האוכלוסייה הישראלית כולה. הנתונים נאספו באמצעות 3 סקרים ארציים. שני סקרים בחנו את עמדות הציבור לפני משבר הקורונה ובמהלך הגל השני. שני הסקרים הללו נערכו על מדגם מייצג של כ- 1000 נשאלים בסקר הראשון ו- 600 נשאלים בסקר השני והופצו ע"י מכון סקרים. הייתה הקפדה על ייצוג בהתאם לעיסוקים, מקצועות, אופן העסקה (שכיר, עצמאי), מקום עבודה, דרגה. לצורך בניית השאלון נערכו קבוצות מיקוד מקדימות לפי חתכים שונים. במסגרת קבוצות המיקוד נבחנו המשתנים באופן ראשוני ועוצבו השאלות שבוחנות אותם באופן מיטבי. הסקר השלישי נערך בקרב מדגם של 324 מנהלים בישראל, טרם השפעת משבר הקורונה על שוק העבודה. ניתוח הנתונים נעשה באמצעות שיטות סטטיסטיות מתקדמות באמצעות תכנת SPSS וניתוח משוואות מבניות (SEM) באמצעות תכנת AMOS.

שאלון המחקר המעודכן מופיע בנספח 1. השאלון הופץ תוך שמירה על התפלגויות דמוגרפיות שתואמות את ההתפלגויות בישראל כדי לשמור על מדגם מייצג. בנוסף, בהתאם לבקשת ועדת המחקר של



המוסד לביטוח לאומי בוצע פילוח בקרב הנשאלים כך שניתן ייצוג יחסי למשלחי יד בהתאם להגדרות הלמ"ס. טבלת משלחי היד ששימשה לצורך הפילוח מוצגת בנספח 2.

## ממצאים

### ממצאים ותובנות מקבוצות המיקוד

שלוש קבוצות המיקוד נערכו בפיזור גיאוגרפי – ירושלים-דרום, צפון, גוש דן – תוך שמירה על איזון מגדרי וסוציו-אקונומי. התובנות העיקריות שעלו מפורטות להלן בהתאם לנושאים שהועלו לדיון ע"י מנחי הקבוצות.

- בכל קבוצות הדיון הרעיון של תעסוקתיות התקבל בחיוב, אך היו חילוקי דעות לגבי המועילות שלו במציאת מקום עבודה.
- בלטו מאוד הבדלים בינ-דוריים, כאשר צעירים יותר נוטים להחליף מקומות עבודה בתדירות גבוהה, נוטים להסתמך על כשרונם ויכולותיהם, ומודעים לערך ההשכלה וההכשרה.
- נושא נוסף שעלה במספר דיונים הוא ההבדל בין הכשרה שעיקרה למידת כלים כגון הקלדה עיוורת, שימוש בתוכנות MS Office להכשרה מקצועית. כאשר במקרים מסוימים הכשרה בכלים נתפסה כחשובה ומשמעותית. כמו כן, דנו במימוש של הכלים שניתנים בהכשרות השונות, כאשר הבעייתיות מתעוררת כאשר רוכשים כישורים אך לא משתמשים בהם ולכן הם אובדים.
- בהתייחסות למעורבות ממשלתית בשוק התעסוקה עלתה נקודה בנוגע להערכות לשוק העבודה המשתנה כאשר נאמר שקיימת הערכות שונה במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי לשינויים שחלים בשוק העבודה, כאשר המגזר הפרטי דואג להתאמות שוטפות והמגזר הציבורי נשאר מאחור.
- פערים הולכים וגוברים בין הצרכים בשוק לאופי העובדים. יש יותר ויותר עובדים אקדמאים לעומת מחסור גובר במקצועות ידיים (מסגרים, רתכים, נגרים וכו').
- הכשרה על ידי הממשלה נתפסה כחיובית. בקבוצות הייתה התייחסות לכך שהכשרה על ידי הממשלה מותנית בגיל ומצב בריאותי, היא מוגבלת ומאוד קשה לקבל אותה.
- בנוגע למידת האימון באיגודים המקצועיים הדעות היו חצויות, חלק מהמשתתפים פקפקו באמינותם של האיגודים וטענו שהם עוזרים רק למקורבים, וחלק מהמשתתפים הרגישו שהאיגודים מגנים עליהם באופן שוטף ואמינותם וחשיבותם גבוהה.

### מאפייני מדגם האזרחים וסטטיסטיקה תיאורית

שאלון המחקר כפי שהופץ לאזרחים מופיע בנספח 1. התבצעה הפצת פיילוט של השאלון שאפשרה תיקוף שלו. בהתאם לנדרש בוצעו תיקונים ובדיקה חוזרת מול נשאלים.

השאלון הופץ תוך שמירה על התפלגויות דמוגרפיות שתואמות את ההתפלגויות בישראל כדי לשמור על מדגם מייצג. בנוסף, בהתאם לבקשת ועדת המחקר של המוסד לביטוח לאומי בוצע פילוח בקרב הנשאלים כך שיינתן ייצוג יחסי למשלחי יד בהתאם להגדרות הלמ"ס. שאלון העיסוקים שהופיע בפתח השאלון הכללי לצורך הפילוח מוצג בנספח 2.

השאלון הופץ בנובמבר 2019 באמצעות מכון הסקרים האינטרנטי iPanel שלרשותו עומד פאנל שכולל כמאה אלף משיבים פוטנציאליים וכן פאנל משיבים מצומצם יותר מקרב האוכלוסייה הערבית. לסקר

השיבו 1006 אנשים – 800 שהגדירו עצמם יהודים ו- 206 שהגדירו עצמם לא יהודים. השאלון שהופץ לפאנל המשיבים הלא יהודיים תורגם לערבית וקודד בהתאם.

הפילוח לעיסוקים נעשה ל- 20 קטגוריות מקצוע כפי שמופיעות בנספח 2. בכל קטגורית מקצוע נעשה תת פילוח כך שניתן להגיע למיקודים מאוד מדויקים לגבי עיסוקי המשיבים. בכל קטגורית מקצוע דגמנו כ- 50 משיבים – 40 שהגדירו עצמם יהודים ו- 10 שהגדירו עצמם לא יהודים.

השאלון הופץ בשנית באוגוסט 2020, בעיצומו של הגל השני של משבר הקורונה והמשבר התעסוקתי שנילווה אליו. בסבב השני ענו 600 משיבים וגם בו נשמרו ההתפלגויות לפי פרמטרים דמוגרפיים ועיסוק.

להלן, תיאור המאפיינים של שני מדגמי האזרחים. מאפייני המדגמים תואמים את התפלגות האוכלוסייה בישראל בפרמטרים העיקריים ולכן הם מייצגים. בחתך של השתייכות לאומית/אתנית בשני המדגמים 80% הינם יהודים ו- 20% לא יהודים בהתאם להתפלגות האוכלוסייה לפי נתוני הלמ"ס. בחתך של מגדר: 48% גברים ו- 52% נשים (במדגם השני: 49% גברים ו- 51% נשים). הגיל הממוצע של המשיבים הוא 38 עם סטיית תקן של 12 (במדגם השני: הגיל הממוצע 44.5 עם סטיית תקן של 14). מבחינת הכנסה הוגדר למשיבים שהכנסה הממוצעת ברוטו למשק בית היא 19,000 ₪. מבין המשיבים 35% דיווחו שהכנסתם הינה הרבה מתחת לממוצע, 19% דיווחו שהכנסתם מעט מתחת לממוצע, 22% דיווחו שהכנסתם דומה לממוצע, 17% דיווחו שהכנסתם מעט גבוהה מהממוצע ו- 7% דיווחו שהכנסתם גבוהה בהרבה מעל לממוצע (במדגם השני: 53.8%, 17%, 13%, 11% ו- 5%, בהתאמה). לגבי השכלה, 11.5% דיווחו שסיימו השכלה תיכונית ללא בגרות, 19.5% סיימו השכלה תיכונית עם בגרות, 24.5% דיווחו על השכלה על-תיכונית ללא תואר אקדמי, 30% בעלי תואר ראשון ו- 14.5% בעלי תואר שני ומעלה (במדגם השני: 36%, 24% ו- 40%, בהתאמה). מבין המשיבים 37% דיווחו שהם עובדי המגזר הציבורי והשאר לא (במדגם השני: 38% ו- 62%, בהתאמה). מבין המשיבים 35% דיווחו שהם מנהלים אנשים לעומת 65% שלא עושים זאת. מבין 350 משיבים שדיווחו על תפקיד ניהולי ל- 64% יש עד 5 כפיפים ול- 18% מעל 10 כפיפים.

בהינתן המדגם המייצג, הטבלה הבאה מציגה את הממוצע והתפלגות המשיבים במענה לשאלות שהוצגו להם בשאלון הראשון. הנבדקים התבקשו לדרג את מידת הסכמתם עם היגדים בסולם הנע בין 1 ל- 6 (כאשר 1 = לא מסכים כלל ו- 6 = מסכים בהחלט). בטבלאות מופיע שיעור הנשאלים שדרגו כל ציון עבור ההיגדים והערך הממוצע שהתקבל לכל היגד.

**טבלה 1: עמדות אזרחים – ממוצע והתפלגות על שאלות השאלון – נובמבר 2019**

ממוצע	6	5	4	3	2	1	
4.86	40.1%	27.1%	18.6%	8.4%	4.1%	1.7%	הדרך הנכונה ביותר להפחית את הסיכון להיות מובטל בעתיד היא למידה והכשרה של מגוון תחומים
4.79	34.8%	29.2%	20.9%	11.1%	3%	1%	הממשלה צריכה למקד את מדיניות העסקה שלה בהכשרה מגוונת רחבה של כלל העובדים
4.78	38.6%	26.4%	18.2%	10%	4.5%	2.3%	אני מצפה שהמעסיק שלי יתמוך ויאפשר הכשרה בתחומים מגוונים שחורגים מתפקידי בארגון
4.75	40%	23.2%	18%	11.8%	4.8%	2.3%	כדי להתמודד עם אבטלה הממשלה צריכה להשקיע ביצירת מקומות עבודה והגמשת תנאי הקבלה לעבודה הן בסקטור הפרטי והן בסקטור הציבורי
4.45	32.2%	20.7%	21%	15%	8.5%	2.6%	בשל חוסר היציבות ואי הוודאות בשוק העבודה המודרני מעסיקים צריכים להגמיש תנאי קבלה לעבודה ולהציע תנאים סוציאליים נדיבים

ממוצע	6	5	4	3	2	1	
4.2	21.8%	22.6%	25.7%	18.1%	8%	3.9%	אני בטוח שאמצא עבודה אחרת אם אתחיל לחפש
3.6	10.8%	18.6%	22.2%	25.6%	13.5%	9.2%	במידה ואפוטר אוכל למצוא באופן מידי עבודה בעלת מאפיינים וערך דומים
2.5	6.8%	7.5%	9.8%	16.6%	24%	35.4%	יש לי סיכוי גדול להיות מובטל בשנה הקרובה
4.44	31.5%	24%	19%	13%	7.4%	5.2%	רמת ההשכלה הנוכחית שלי מספיקה כדי למצוא עבודה בתחום שלי
4.28	23.9%	26.3%	21.9%	14.8%	7.7%	5.5%	הכישרים שלי מאפשרים לי לעבור בין מגוון תפקידים ומשרות בתוך הארגון בו אני עובד
4.28	3.6%	5.5%	13.9%	32.5%	27.7%	16.8%	מעסיקים בישראל מספקים מסגרות הכשרה מגוונות באופן משביע רצון
2.67	3.3%	6%	10.5%	27%	28.6%	24.6%	הממשלה מספקת מסגרות הכשרה מגוונות ומעשירות שפתוחות לכל דורש ולא רק למובטלים
2.76	3.9%	5.7%	15%	31.9%	25.5%	18%	ערוצי ההכשרה שמפעילה הממשלה מאפשרים רכישת כישורים מגוונים שמאפשרים להשתלב בשוק העבודה המשתנה
3.02	4.9%	8.7%	19.8%	30.8%	21.5%	14.3%	אמון במשרד העבודה והרווחה
2.62	2.6%	6.6%	13%	28.1%	27.5%	22.2%	אמון במשרד האוצר
2.92	4.3%	9.3%	18%	28.8%	21.6%	18%	אמון בשרות התעסוקה
2.44	2.7%	5%	10.6%	25.6%	27.6%	28.4%	אמון בוועדת העבודה והרווחה של הכנסת
2.25	2.4%	4.5%	8.8%	22.1%	25%	37.3%	אמון בשרים – עבודה ורווחה, כלכלה, אוצר
5.24	58.3%	21.6%	11.4%	5.4%	1.4%	1.9%	אסכים להשתתף בהכשרה במהלך שעות העבודה ללא הורדה בשכרי
5.05	49%	24.2%	14.8%	7.8%	3%	1.3%	אסכים להשתתף בהכשרה לאחר שעות העבודה בעבור תשלום על שעות נוספות
3.24	14.1%	12.6%	17%	19%	13.9%	23.4%	אסכים להשתתף בהכשרה לאחר שעות העבודה, ללא כל תשלום עבור זמני
4.7	33.5%	26.2%	22.4%	13.6%	3%	1.3%	אני מוכן להשקיע רבות בהכשרה לצורך תעסוקה
3.9	17.2%	20.2%	23.8%	20.6%	10.7%	7.6%	אני מוכן לשלם כסף עבור הכשרה לצורך תעסוקה
3.18	10.2%	11.1%	16.8%	26.5%	18.4%	16.9%	ממוצע ימי ההכשרה בשנה הוא 5, ועלות כל יום הכשרה היא כ 650 ש"ח. אני אסכים לשלם עבור ההכשרה שלי
3.85	17.1%	21.2%	21.9%	18.9%	11%	9.9%	אפעל באופן אקטיבי על מנת לדרוש הכשרה מהמעסיק שלי
3.66	17.1%	15.3%	21.7%	20.9%	12.2%	12.8%	אפעל באופן אקטיבי על מנת לדרוש הכשרה מהמדינה
4.31	25.4%	23.4%	23.4%	17.2%	5.8%	4.9%	איך היית מעריך את החוויה הלימודית שלך מבית הספר היסודי

ממוצע	6	5	4	3	2	1	איך היית מעריך את החוויה הלימודית שלך מבית הספר התיכון
4.21	22.5%	22.8%	24.5%	19.1%	6.5%	4.8%	

ממוצע	לפחות 10 ימים	לפחות 6 ימים	לפחות יום אחד	מספר ימי הכשרה שלא נתמכו על ידי המעביד בשנה האחרונה
3.39	6.2%	10%	39%	מספר ימי הכשרה שנתמכו על ידי המעביד בשנה האחרונה
5.25	8.5%	15%	54.9%	

ממצאי סקר האזרחים השני (אוגוסט 2020) היו דומים ברובם לממצאי הסקר הראשון מלבד החריגים הבאים. הממצאים מלמדים על כך שהשינויים החדים בשוק העבודה בעקבות משבר הקורונה נתנו אותותיהם על תחושות האזרחים. בעוד שבסקר הראשון כ-70% מהנבדקים השיבו שבטוחים שיוכלו למצוא עבודה במידה בינונית-גבוהה, בסקר השני רק כ-51% השיבו באופן דומה (ממוצע 4.2 ו-3.62 בהתאמה). כמו כן, בעוד שבסקר הראשון כ-51% השיבו שיוכלו למצוא באופן מידי עבודה בעלת מאפיינים וערך דומים לעבודה הנוכחית במידה בינונית-גבוהה, בסקר השני רק כ-40% השיבו באופן דומה (ממוצע 3.6 ו-3.18 בהתאמה). בעוד שבסקר הראשון כ-76% הסכימו במידה בינונית-נמוכה את ההיגד "יש לי סיכוי גדול להיות מובטל בשנה הקרובה", בסקר השני כ-60% השיבו באופן דומה (ממוצע 2.5 ו-3.18 בהתאמה). כלומר ככל הנראה, השפעות המשבר על שוק העבודה הובילו לירידה בתחושת הביטחון התעסוקתי.

ממוצע ההסכמה עם ההיגד "מעסיקים בישראל מספקים מסגרות הכשרה מגוונות באופן משביע רצון" בסקר הראשון עמד על 4.28 לעומת 2.85 בסקר השני. בנוסף, בסקר הראשון כ-77% דיווחו על השתתפות של לפחות ביום הכשרה אחד בתמיכת המעביד, לעומת 51% בסקר השני. אולם אין הבדל משמעותי בממוצע ימי ההשתתפות בהכשרה שבתמיכת המעביד בין שני הסקרים. ייתכן שהדבר מבטא העדר השקעה של מעסיקים בהכשרה איכותית של העובדים בזמן המשבר, על אף שלמעשה תנאי הסגר והגבלות הקורונה יצרו הזדמנות טובה להכשרת עובדים ביחס לשגרה.

בנוסף הממצאים מלמדים שמצד האזרחים הנכונות להשתתף, להשקיע ולדרוש הכשרה, ירדה במהלך התקופה. בסקר הראשון כ-55% מהמשיבים השתתפו לפחות ביום הכשרה אחד שלא בתמיכת המעביד. נתון זה גבוה בהרבה ביחס ל-36% מהמשיבים בסקר השני. למרות זאת, ממוצע הימים בהם השתתפו בהכשרה המשיבים בסקר השני גבוה ביחס לממוצע בסקר הראשון (ממוצע 4.3 ו-3.39 בהתאמה). נראה כי ההסכמה להשתתף בהכשרה לאחר שעות העבודה בעבור תשלום על שעות נוספות ירד בין הסקר הראשון לסקר השני (ממוצע 5.05 ו-4.82 בהתאמה). בדומה לכך, בעוד שבסקר הראשון כ-38% מהמשיבים הסכימו במידה בינונית-גבוהה לשלם מכספים עבור הכשרה, בסקר השני רק כ-32% השיבו באופן דומה (ממוצע 3.18 ו-2.87 בהתאמה). בעוד שבסקר הראשון כ-60% הסכימו במידה בינונית-גבוהה שיפעלו באופן אקטיבי על מנת לדרוש הכשרה מהמעסיק שלהם, בסקר השני רק כ-52% השיבו באופן דומה (ממוצע 3.85 ו-3.6 בהתאמה). מכאן, ייתכן שאזרחים אשר מודעים לתועלת מהכשרה הכירו בהזדמנות ובצורך להשקיע בהכשרה במידה רבה יותר לאור המשבר, לעומת אזרחים שאינם מודעים לכך. נתונים גולמיים אלו על עמדות האזרחים מספקים מספר תובנות כלהלן.

- חלק נכבד מהאזרחים משתתף בהכשרה במידה מסוימת ורבים מהם מכירים בחשיבות הכשרה מגוונת כחלק מהתמודדות עם תנאי שוק העבודה המשתנה, בין אם על ידי המעסיק או ביוזמת הממשלה. אלה הם ממצאים אופטימיים שכן הם מצביעים על פוטנציאל להרחיב את השימוש בתכניות ההכשרה בשוק העבודה בישראל. למרות זאת, הירידה בנכונות להשתתף, להשקיע ולדרוש הכשרה, מדגישה את הצורך

לזהות אזרחים שאינם מכירים בחשיבות ההכשרה על מנת שלא יעמיקו הפערים הקיימים עוד יותר בעקבות המשבר.

- בה בעת, אזרחים רבים מאמינים שהפתרון הוא יצירת מקומות עבודה והגמשת תנאי העסקה. בעוד שרוב האזרחים יסכימו להשתתף בהכשרה על חשבון זמן העבודה ומבלי שיפגע שכרם, הם נבדלים בהעדפותיהם לגבי השתתפות בהכשרה על חשבון זמנם הפרטי. בנוסף, חלק נכבד מהאזרחים יהיה מוכן לפעול באופן אקטיבי על מנת שהמעסיק או המדינה יספקו עבורם הכשרה, וכן רבים מהם אף ישקיעו מכספם הפרטי עבור הכשרה לצורך תעסוקה. מכאן נדרש להעמיק את הידע אודות הגורמים המשפיעים על נכונותם להשקיע בהכשרה מתמשכת.
- רוב האזרחים לא האמינו שיהיו מובטלים בשנה הקרובה וחלק ניכר מהם בטוח במידה מסוימת שבאפשרותו להשיג עבודה חדשה. בניגוד לציפיות, ככל הנראה מידת הביטחון התעסוקתי מפחיתה את תמיכתם בתכניות הכשרה. ייתכן שהסיבה לכך היא שהם מאמינים שכישוריהם יאפשרו להם להתנייד בין תפקידים ומשרות בתוך הארגון בו עובדים. הנתונים נאספו לפני משבר הקורונה והפגיעה בביטחון התעסוקתי שגדלה באופן משמעותי. בחינה באמצעות סקר נוסף תוכל להאיר היבט זה ביתר שאת משום שלפנינו מעין ניסוי טבעי. ניסוי טבעי מאפשר לבחון האם בעקבות התרחשות אירוע שאינו נשלט בידי החוקר יש השתנות במדדים מסוימים. כך משבר הקורונה והשלכותיו על שוק העבודה לרבות הגידול החד בשיעור האבטלה, מאפשר לבדוק אם הסטטוס התעסוקתי משנה את תפיסת הביטחון התעסוקתי וכן את התמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה.
- האמון שנותנים האזרחים בממשלה ובמוסדות המעורבים בהספקת הכשרה ותעסוקה כמו גם שביעות רצון משרותי הכשרה שמספקת הממשלה, נמוכים עד בינוניים.
- אזרחים מדווחים על כך שהחוויה הלימודית שלהם בבתי הספר בינונית עד טובה.

בהמשך לעיבוד הראשוני הזה נבנו משתני המחקר כדי לאפשר את בדיקת ההשערות. המשתנים הינם משתנים מורכבים שמחושבים כממוצע של השאלות שמרכיבות אותם תוך בדיקת העקביות הפנימית באמצעות מבחן אלפא קורנבך. להלן מוצגים המשתנים שנבנו על בסיס הסקר והעקביות הפנימית.

#### עמדות לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה – ETS (Employability Training Support)

- Q1\_1 עולם העבודה המודרני מצריך מגוון כישורים.
- Q1\_2 הדרך הנכונה ביותר להפחית את הסיכון להיות מובטל בעתיד היא למידה והכשרה של מגוון תחומים.
- Q1\_3 הממשלה צריכה למקד את מדיניות התעסוקה שלה בהכשרה מגוונת רחבה של כלל העובדים.
- Q1\_4 האיגודים המקצועיים צריכים למקד את הפעילות שלהם בבניית ערוצי ומסלולי הכשרה לעובדים.
- Q1\_5 אני מצפה שהמעסיק שלי יתמוך ויאפשר הכשרה בתחומים מגוונים שחורגים מתפקידי בארגון.

[אלפא קורנבך: 0.778]

#### עמדות לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות מקומות עבודה – EWS (Employability Workplace Support)

- Q2\_1 כדי להתמודד עם אבטלה הממשלה צריכה להשקיע ביצירת מקומות עבודה והגמשת תנאי הקבלה לעבודה הן בסקטור הפרטי והן בסקטור הציבורי.
- Q2\_2 בשל חוסר היציבות ואי הודאות בשוק העבודה המודרני איגודים מקצועיים צריכים להגן בתוקף על מקומות עבודה, להילחם בפיטורים ולדרוש השקעה ביצירת מקומות עבודה.
- Q2\_3 בשל חוסר היציבות ואי הודאות בשוק העבודה המודרני מעסיקים צריכים להגמיש תנאי קבלה לעבודה ולהציע תנאים סוציאליים נדיבים.

[אלפא קורנבך: 0.819]

#### מידת הביטחון התעסוקתי (נתפסת) – PES (Perceived Employment Security)

- Q3\_1 אני בטוח שאמצא עבודה אחרת אם אתחיל לחפש.
- Q3\_2 (Q3\_2Reverse) יהיה לי קשה למצוא תעסוקה חדשה כאשר אעזוב את הארגון בו אני עובד [היפוך שאלה]
- Q3\_3 במידה ואפוטר, אוכל למצוא באופן מידי עבודה בעלת מאפיינים וערך דומים.
- Q3\_4 (Q3\_4Reverse) במקצוע שלי קשה מאוד למצוא עבודה. [היפוך שאלה]
- Q3\_5 (Q3\_5Reverse) קשה למצוא בישראל עבודה עם תנאים טובים [היפוך שאלה]

**Q3\_6 (Q3\_6Reverse) יש לי סיכוי גדול להיות מובטל בשנה הקרובה [היפוך שאלה]**  
**[אלפא קורנבך : 0.718]**

**מידת הניידות התעסוקתית העצמית (נתפסת) – PPEM (Perceived Personal Employment Mobility)**

- Q4\_1 רמת ההשכלה הנוכחית שלי מספיקה כדי למצוא עבודה בתחום העיסוק שלי.  
 Q4\_2 אני מסוגל לשכנע מעסיקים לגבי היכולות שלי.  
 Q4\_3 יש לי מגוון כישורים שניתן ליישם במספר תחומי עיסוק.  
 Q4\_4 הכישורים שלי מאפשרים לי לעבור בין מגוון תפקידים ומשרות בתוך הארגון בו אני עובד.  
**[אלפא קורנבך : 0.755]**

**שביעות רצון משירותי הכשרה והאפקטיביות שלהם – SAT (Satisfaction with training services)**

- Q5\_1 בישראל ישנן הרבה אפשרויות לעובד להעשיר ולהכשיר את עצמו.  
 Q5\_2 מעסיקים בישראל מספקים מסגרות הכשרה מגוונות באופן משיביע רצון.  
 Q5\_3 הממשלה מספקת מסגרות יעילות להסבה מקצועית למובטלים.  
 Q5\_4 הממשלה מספקת מסגרות הכשרה מגוונות ומעשירות שפתוחות לכל דורש ולא רק למובטלים.  
 Q5\_5 הניסיון האישי שלי עם מנגנוני ההכשרה המקצועית בישראל משיביע רצון.  
 Q5\_6 ערוצי ההכשרה שמפעילה הממשלה מאפשרים רכישת כישורים מגוונים שמאפשרים להשתלב בשוק העבודה המשתנה.  
**[אלפא קורנבך : 0.883]**

**אמון כלפי ארגונים ציבוריים המעורבים בהכשרה ותעסוקה – TRS (Trust in relevant public organizations)**

- Q6\_1 אמון במשרד העבודה והרווחה  
 Q6\_2 אמון במשרד הכלכלה  
 Q6\_3 אמון במשרד האוצר  
 Q6\_4 אמון בביטוח לאומי  
 Q6\_5 אמון בשירות התעסוקה  
 Q6\_6 אמון בוועדת העבודה והרווחה של הכנסת  
 Q6\_7 אמון בשרים – עבודה ורווחה, כלכלה, אוצר  
**[אלפא קורנבך : 0.904]**

**איכות ההתנסות לימודית – EduExp (Educational Experience)**

- Q10\_1 איך היית מעריך את החוויה הלימודית שלך מבית הספר היסודי  
 Q10\_2 איך היית מעריך את החוויה הלימודית שלך מבית הספר התיכון  
**[אלפא קורנבך : 0.763]**

לאור הגדרת משתנים זו בחנו את ממוצעי המשתנים וסטיית התקן, כפי שמופיעים בטבלה הבאה.

**טבלה 2: משתני המחקר - ממוצע וסטיית תקן**

אוגוסט 2020 (ממוצע (סטיית תקן))	נובמבר 2019 (ממוצע (סטיית תקן))	
4.85 (0.91)	4.88 (0.87)	עמדות לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה – ETS
4.78 (1.04)	4.60 (1.18)	עמדות לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות מקומות עבודה – EWS
3.42 (1.01)	3.80 (0.97)	מידת הביטחון התעסוקתי (נתפסת) – PES
4.31 (1.08)	4.48 (1.03)	מידת הניידות התעסוקתית העצמית (נתפסת) – PPEM
2.81 (1.01)	2.82 (1.04)	שביעות רצון משירותי הכשרה והאפקטיביות שלהם – SAT
2.64 (1.05)	2.68 (1.06)	אמון כלפי ארגונים ציבוריים המעורבים בהכשרה ותעסוקה – TRS
4.33 (1.24)	4.26 (1.26)	איכות ההתנסות לימודית – EduExp

ממצאי סקר האזרחים השני (אוגוסט 2020) היו דומים ברובם לממצאי הסקר הראשון מלבד החריגים הבאים. נראה כי נשאלים בסקר הראשון העריכו ברמה מעט גבוהה יותר את הבטחון התעסוקתי ביחס לנשאלים שהשיבו לסקר השני.

הממצאים הללו לגבי המשתנים המורכבים מספקים מספר תובנות.

- משיבי הסקר, כמייצגים של האוכלוסייה בישראל, מכירים, במידה רבה, בצורך להגביר את התעסוקתיות, אך מבחינת האמצעים לעשות זאת קיימת תמיכה דומה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה ובהגברת תעסוקתיות באמצעות הבטחת מקומות עבודה והגמשת תנאי העסקה. מכאן עולה שלמרות שקיימת מודעות לחשיבות ההכשרה, הרי שעדיין האמצעים המסורתיים בשוק העבודה זוכים

לתמיכה רבה. בחינת השערות המחקר תאפשר לבחון אם יש הבדל בין הגורמים המשפיעים על שני סוגי עמדות אלו.

- יתר על כן, למרות תמיכתם הרבה יחסית בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה, הרי שמידת המוכנות של משיבי הסקר לפעול באופן אקטיבי למען מטרה זו ולדרוש אותה נמוכה יותר (4.88 תמיכה עמדתית בהכשרה לעומת 3.73 תמיכה התנהגותית בהכשרה). יתר על כן, המוכנות לשלם/להשקיע בהכשרה נוטה להיות נמוכה גם היא.
- מידת הביטחון התעסוקתי הינה בינונית בממוצע וזהו ממצא מעט מפתיע לנוכח אחוזי האבטלה הנמוכים שהיו לפני משבר הקורונה. בסקר השני שנערך במהלך משבר הקורונה, מידת הביטחון התעסוקתי ירדה מעט בהשוואה לסקר הראשון שנערך לפני המשבר. עשויות להיות לכך השלכות על עמדות כלפי הכשרה, במיוחד לאור הגידול המשמעותי בשיעור האבטלה. לפיכך נדרשת בחינה מעמיקה של השפעות סטטוס תעסוקתי, בטחון תעסוקתי ועמדות כלפי הכשרה. השוואת הקשרים בין המשתנים הללו, בין הסקר הראשון והסקר השני תוכל ללמד אם הגורמים המשפיעים על עמדות כלפי הכשרה בשגרה יציבים ותקפים גם בתקופת משבר בשוק העבודה.
- מידת הניידות התעסוקתית הנתפסת הינה בינונית-גבוהה וגם זה ממצא מעט מפתיע לאור ימי ההכשרה היחסית מעטים שעליהם מדווחים מרבית האזרחים. עם זאת, יתכן ונקודת המוצא ההשכלתית היא טובה ומאפשרת ניידות כזאת, שכן מעל 60% מהמשיבים לסקר למדו מעבר ללימודים תיכוניים במסגרת כזאת או אחרת וקרוב ל- 45% הינם בעלי תואר אקדמי. מכאן עולה שיתכן ואסטרטגיה תעסוקתית לטווח ארוך תהיה דווקא השקעה והתאמה של הלימודים התיכוניים ולימודי ההמשך האקדמיים הסמוכים להם לשוק העבודה הדינמי. במילים אחרות, יתכן ויצירת נקודת מוצא טובה והקניית כלים ללמידה והכשרה עצמית טרום הכניסה לשוק העבודה הינם המפתח להגברת התעסוקתיות בטווח הארוך, ולא דווקא הכשרה אינטנסיבית והקניית כישורים מגוונים לאורך החיים התעסוקתיים.
- האמון שנותנים האזרחים בממשלה ובמוסדות המעורבים בהספקת הכשרה ותעסוקה כמו גם שביעות רצון משרותי הכשרה שמספקת הממשלה, נמוכים עד בינוניים. ממצא זה מעלה ספק לגבי מידת שיתוף הפעולה של אזרחים עם מנגנוני הכשרה ממשלתיים. בחינת מודל והשערות המחקר תאפשר להעריך את מידת השפעתו של גורם זה על עמדות האזרחים ומוכנותם להשקיע בהכשרה.
- משיבי הסקר מדווחים על כך שהחוויה הלימודית שלהם בבתי הספר בינונית עד טובה. באופן דומה, הם מעריכים את איכות ההכשרות שעברו כבינונית עם נטייה מסוימת כלפי מעלה.

#### ניתוח מתאמי - סקרי אזרחים

ניתוח מתאמי של ממצאי הסקר הראשון מוצג בטבלה 3. הטבלה מלמדת שקיים מתאם בין כל המשתנים למעט אמון והכנסה, לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. בניגוד להשערות H3 ו-H6, נמצא מתאם שלילי בין תפיסת בטחון תעסוקתי ושביעות רצון משירותי הכשרה לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. הקשרים להם ציפינו בין התנסות לימודית, בטחון תעסוקתי ושביעות רצון משירותי הכשרה לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה נמצאו חלשים (H1, H3, H5). בהתאם להשערה (H4), נמצא קשר בין תפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית לבין הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. מעבר לכך, נמצא מתאם בין תפיסת הביטחון התעסוקתי לבין כל שאר המשתנים. לכן ניתוח המתאמים מחזק את ההשערה שתפיסת הביטחון התעסוקתי מתווכת את הקשר בין השכלה לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה (H4a) ואת הקשר בין תפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית לבין

תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה (H4b). בנוסף, הניתוח מעלה את האפשרות שתפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית מתווכת את הקשר בין שביעות רצון משרותי הכשרה ואמון במוסדות המעורבים בהספקת שרותי הכשרה.

**טבלה 3 – ניתוח מתאמים של סקר האזרחים הראשון (נובמבר 2019)**

	Mean (S.D.)	1	2	3	4	5	6	7	8
(1) Support in employment through training (ETS)	4.88(.87)	(.78)							
(2) Perceived employment security (PES)	3.79(.96)	-.06*	(.72)						
(3) Perceived personal employability (PPEM)	4.48(1.03)	.25***	.33***	(.75)					
(4) Satisfaction with employment and training organizations (SAT)	2.81(1.04)	-.07*	.16***	.26***	(.88)				
(5) Trust in employment and training organizations (TRS)	2.68(1.06)	.03	.08**	.15***	.59***	(.90)			
(6) Educational experience (EduExp)	4.26(1.26)	.09**	.10**	.23***	.15***	.21***			
(7) Age (years)	38.7(12.27)	.19***	-.04	-.00	-.02	-.04	-.00		
(8) Income (1-5)	2.42(1.31)	.19	-.19***	.18***	.08*	-.02	.07*	.08*	
(9) Education (1-5)	4.16(1.23)	-.03	.08*	.12***	-.07*	-.08**	.05	-.17**	.27***

\*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$

ניתוח מתאמי של ממצאי הסקר השני מוצג בטבלה 4. הטבלה מלמדת שתפיסת בטחון תעסוקתי ושביעות רצון משרותי הכשרה אינם קשורים לתמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה, בעוד שבסקר הראשון נמצאו ביניהם מתאמים שליליים. מעבר לכך כלל המתאמים בין המשתנים דומים למתאמים שנמצאו בסקר הראשון.



טבלה 4 – ניתוח מתאמים של סקר האזרחים השני (אוגוסט 2020)

	Mean (S.D.)	1	2	3	4	5	6	7	8
(1) Support in employment through training (ETS)	4.85(.91)	(.81)							
(2) Perceived employment security (PES)	3.42(1.01)	-.07	(.74)						
(3) Perceived personal employability (PPEM)	4.31(1.08)	.26***	.31***	(.79)					
(4) Satisfaction with employment and training organizations (SAT)	2.81(1.01)	-.04	.33***	.26***	(.88)				
(5) Trust in employment and training organizations (TRS)	2.64(1.05)	.03	.18**	.13**	.57***	(.90)			
(6) Educational experience (EduExp)	4.33(1.24)	-.36***	.01	.25***	.11**	.17***			
(7) Age (years)	44.5(14.87)	.14***	-.03	-.00	.08*	-.10*	.00		
(8) Income (1-5)	1.97(1.25)	-.06	.27***	.11**	.08*	.05	-.07	.08*	
(9) Education (1-5)	3.98(1.33)	.01	.00	.10*	.04	.05	.02	-.03	.14**

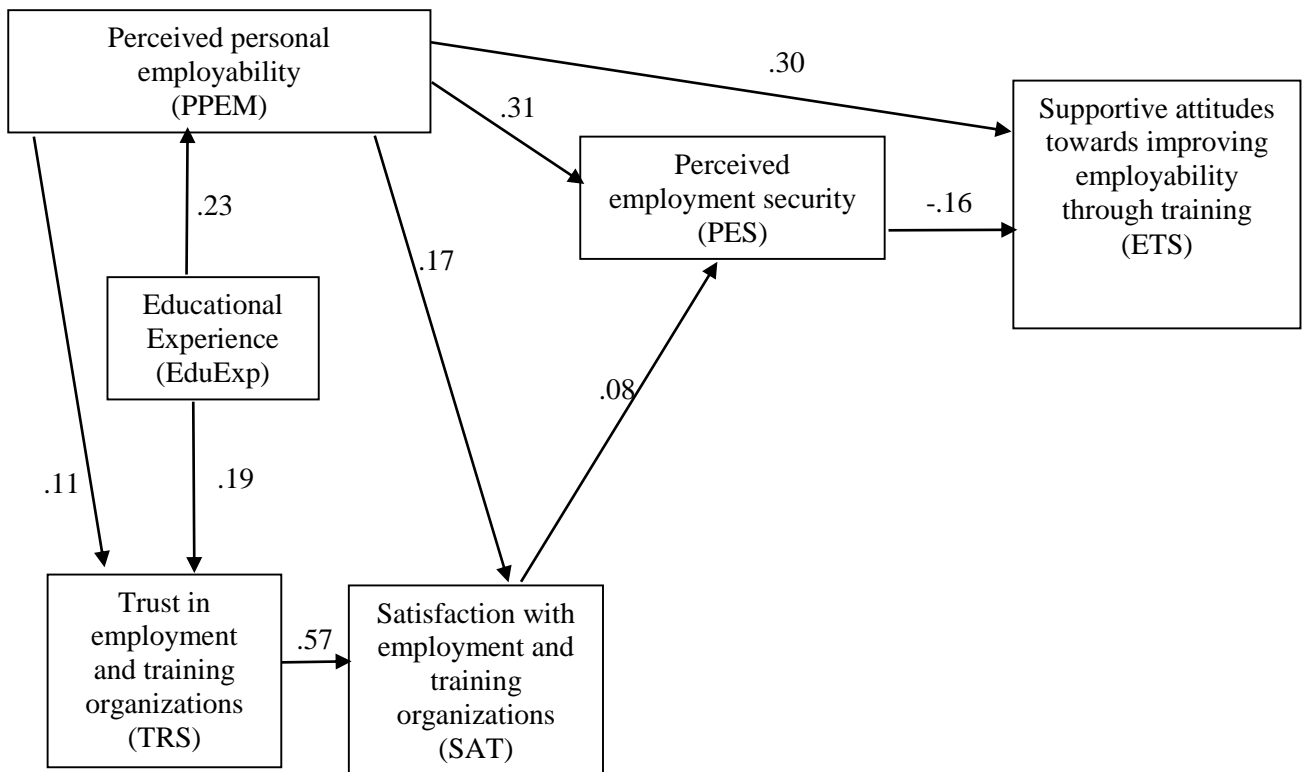
\*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$

ניתוח מודל המחקר המורכב – סקרי אזרחים

הניתוח של מודל המחקר המורכב נעשה באמצעות ניתוח משוואות מבניות (SEM) בתכנת AMOS-

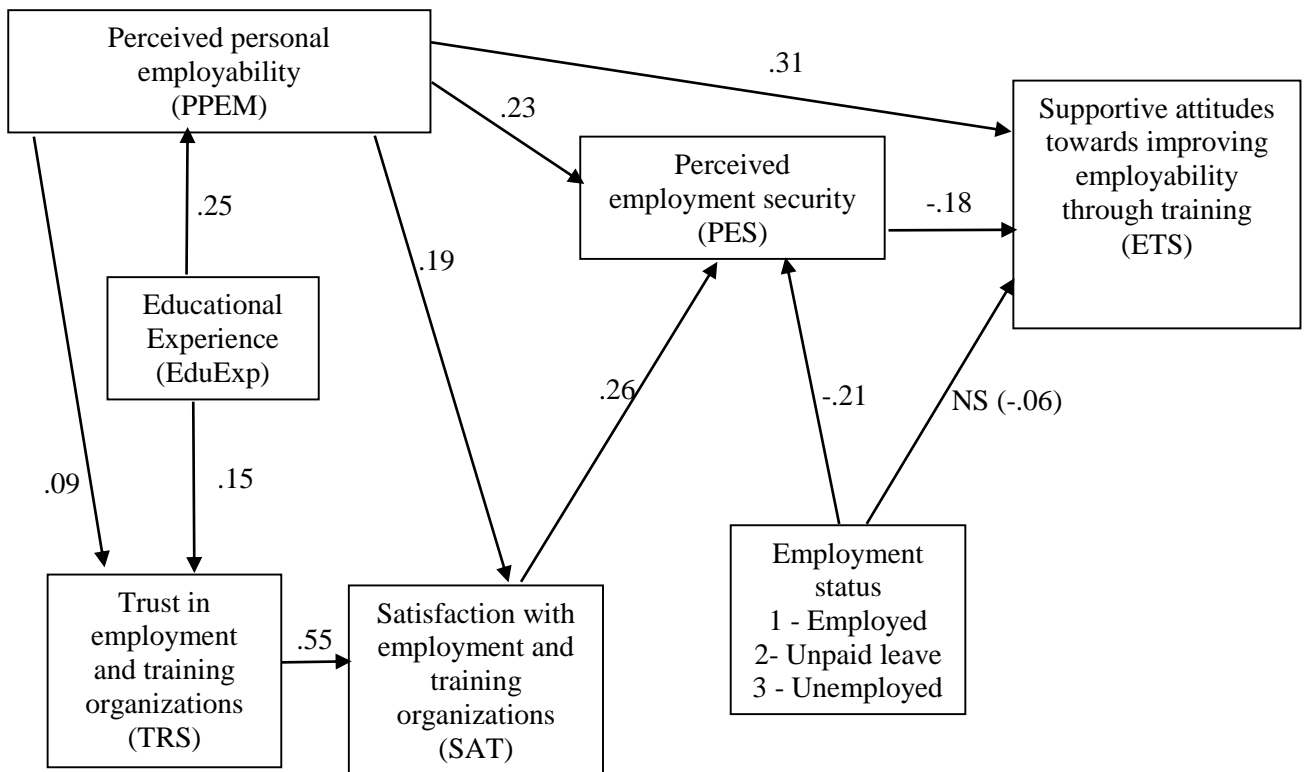
SPSS. הניתוח מצביע על קשרים ישירים בין המשתנים הבלתי תלויים למשתנה התלוי ועל קשרי תיווך. תרשים 2 מציג את הניתוח המורכב של מודל המחקר עבור הסקר הראשון ותרשים 3 מציג את הניתוח המורכב של מודל המחקר עבור הסקר השני. מדדי ההתאמה טובים ומדדי הקשר בין המשתנים מופיעים על גבי החיצים המקשרים, כל הקשרים נמצאו מובהקים.

תרשים 2 – ניתוח מורכב (משוואות מבניות – SEM) של נתוני הסקר הראשון (נובמבר 2019)



ניתוח ממצאי הסקר הראשון מלמד על קשר ישיר בין תפיסת בטחון תעסוקתי ותעסוקתיות וניידות עצמית לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. אולם בניגוד להשערה, הקשר בין תפיסת בטחון תעסוקתי לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה נמצא שלילי, כלומר נשאלים עם תפיסת בטחון תעסוקתי נמוך נוטים לתמוך בהכשרה יותר מאשר נשאלים עם תפיסת בטחון תעסוקתי גבוה. ככל הנראה, תפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית היא משתנה משמעותי בהסבר עמדות כלפי הכשרה. משתנה זה קשור באופן ישיר וכן באופן עקיף לעמדות כלפי הכשרה באמצעות תפיסת בטחון תעסוקתי. בנוסף, המשתנה מתווך את הקשר בין התנסות לימודית לבין עמדות כלפי הכשרה. אמון ושביעות רצון משרותי הכשרה גם הם מתווכים את הקשר בין תפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית לבין עמדות כלפי הכשרה באמצעות מתווך נוסף, תפיסת בטחון תעסוקתי.

תרשים 3 – ניתוח מורכב (משוואות מבניות – SEM) של נתוני הסקר השני (אוגוסט 2020)



הקשר בין תפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית לבין תפיסת בטחון תעסוקתי חלש יותר ביחס לממצאי הסקר הראשון. הקשר בין שביעות רצון משרותי הכשרה לבין תפיסת בטחון תעסוקתי חזק יותר ביחס לממצאי הסקר הראשון. נמצא כי הסטטוס התעסוקתי קשור לתפיסת הבטחון התעסוקתי וכן לעמדות כלפי הכשרה. תפיסת הביטחון התעסוקתי נמצאה בינונית בסקר הראשון טרם התפרצות המשבר וירדה מעט בסקר השני שנערך בתקופת המשבר. למרות ששיעור האבטלה גדל באופן משמעותי בעקבות משבר הקורונה, ניתוח ממצאי שני הסקרים מצביע על קשרים כמעט זהים בין משתני המחקר. ממצאים אלה מחזקים את הקשרים בין המשתנים התאורטיים ומאפשרים להכליל את הקשרים ביניהם לתנאים ונסיבות שונות.

מאפייני מדגם סקר מנהלים

כפי שהוסבר לעיל, המחקר בחן את סוגיית ההכשרה והתעסוקתיות גם מנקודת הראות של מנהלים באמצעות סקר שהופץ בקרב מדגם של 324 משיבים שבמועד איסוף הנתונים (פברואר 2020, טרם השפעת משבר הקורונה על שוק העבודה) עובדים כמנהלים בארגונים בישראל (ראו גם: נתן-קרופ ומזרחי, 2020). לצרכי המחקר, נדרש לדגום מנהלים שבסמכותם לקבל החלטות בתחום המדיניות הפנים ארגונית ובנקיטת אסטרטגיות להתמודדות עם אתגרי שוק העבודה. לכן הוגדר שגיל הנבדקים יהיה לכל הפחות 23. טווח גילאי הנבדקים במדגם הינו 23-75, הגיל הממוצע 40.2 עם סטיית תקן 11.469 על מנת לוודא שהנבדקים בדרג היררכי מספק, הוגדר שלכל נבדק יהיו כפופים לכל הפחות 10 עובדים. ל-78.08% מהנבדקים כפופים 20-10 עובדים, ל-13.58% כפופים 21-50 ול-8.33% כפופים מעל ל-51 עובדים. לבחינת המרכיב הניהולי בתפקידם של הנבדקים נשאלו האם יש להם סמכות כלפי העובדים הכפופים להם בתחומים הבאים: רמת שכר ותנאים

סוציאליים/העסקה וסיום העסקה/קביעת היקף משרה/הגדרת התפקיד ותחומי אחריות של העובדים, באופן ישיר (בעלי סמכות בקבלת החלטה) או עקיף (נדרשת התייחסותם הפורמלית בתחומים הללו). מתוך הנבדקים שנדגמו, 47.83% בעלי סמכות או שנדרשת התייחסותם ל-4 מהתחומים הללו, 13.58% בעלי סמכות או שנדרשת התייחסותם ל-3 מהם ו-38.58% בעלי סמכות או שנדרשת התייחסותם ל-2 מהם. מכאן שהנבדקים עובדים כמנהלים בדרג בכיר ורמת סמכותם כלפי העובדים מתאימה לבחינת השערות המחקר. הנבדקים נדגמו מכלל המגזרים התעסוקתיים, שכן תכניות ההכשרה מיועדות לכלל העובדים במשק. מתוך הנבדקים שנדגמו 48.5% עובדים כמנהלים במגזר הפרטי, 35.5% במגזר הציבורי ו-16% במגזר השלישי (ארגונים ללא מטרת רווח). 59.87% מהנבדקים גברים ו-40.12% מהם נשים, בדומה להערכת התפלגות המגדר בקרב אוכלוסיית המנהלים. רמת ההכנסה החודשית בשנת 2018 עמדה ע"ס 10,584 ₪ ברוטו ליחיד ו-21,063 ₪ ברוטו למשק בית, ונמצא שההכנסה של רוב הנבדקים דומה או גבוהה מהממוצעת, אולם בניגוד למצופה שיעור גבוה מהנבדקים משתכר ברמה נמוכה או נמוכה מאוד מהממוצעת (5.2% גבוהה בהרבה מהממוצעת, 29% גבוהה מהממוצעת, 29.9% דומה לממוצעת, 24.1% נמוכה מהממוצעת ו-11.7% נמוכה בהרבה מהממוצעת). ייתכן שבענפים מסוימים רמת ההכנסה נמוכה מההכנסה הממוצעת ולכן גם הכנסה של עובד בדרג ניהולי נותרת נמוכה. לרוב הנבדקים השכלה תיכונית ומעלה (30.2% בעלי תואר שני ומעלה, 36.1% בעלי תואר ראשון, 21.9% עם השכלה על תיכונית ללא תואר אקדמי, 5.9% עם השכלה תיכונית, 4.3% עם השכלה תיכונית ללא תעודת בגרות ו-1.5% עם השכלה יסודית או פחות). נתונים אלה תואמים את הערכת רמת ההשכלה של מנהלים בדרגים בכירים. מתוך 324 הנבדקים, 92.9% הגדירו את עצמם יהודים, 4.9% מוסלמים, 0.61% נוצרים, 0.92% דרוזים ו-0.61% הגדרה אחרת. כמו כן המדגם כולל נבדקים המתגוררים בכל אזורי הארץ.

בהמשך לעיבוד הראשוני הזה נבנו משתני המחקר כדי לאפשר את בדיקת ההשערות. המשתנים הינם משתנים מורכבים שמחושבים כממוצע של השאלות שמרכיבות אותם תוך בדיקת העקביות הפנימית באמצעות מבחן אלפא קורנבך. להלן מוצגים המשתנים שנבנו על בסיס הסקר והעקביות הפנימית.

#### STP (Support for training programs) (עמדות לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות תכניות הכשרה)

- הממשלה צריכה למקד את מדיניות התעסוקה שלה בהכשרה מגוונת רחבה של כלל העובדים.
  - השקעת זמן העבודה של עובדים להשתתפות בהכשרה (במימון ממשלתי) היא בזבוז של משאבי הארגון.
  - תכניות ממשלתיות להכשרת עובדים עשויות לסייע לעובדים וגם למעסיקים.
- [אלפא קורנבך: 0.667]

#### ATPV (Awareness of the training programs' value) הכרה בחשיבות הכשרה

- עובדים צריכים להיות מוכשרים רק לצרכי התפקיד שלהם.
  - פיתוח עובדים לאורך זמן עשוי לשפר את יכולות הארגון.
  - אין צורך בפיתוח עובדים מעבר להשכלה תיכונית, לימודים אקדמיים או הסמכה מקצועית ספציפית.
  - הרחבת הידע של עובדים תגדיל את הערך המוסף שלהם לארגון מעבר למילוי תפקידם.
- [אלפא קורנבך: 0.699]

#### MA (managerial attitudes) גישת ניהול

- יש לשמר את רוב הידע בדרגים הבכירים בארגון.

### הערכת היקף בעיית השליטה (CP (Control problems)

- לעיתים עובדים משנים מעט את העובדות כדי להשיג את מטרותם.
  - לעיתים עובדים מבטיחים לעשות דברים מבלי שמבצעים אותם בפועל לאחר מכן.
  - נראה שעובדים מאמינים שאמינות מוחלטת לא משתלמת בהתמודדות עם אחרים.
  - לפעמים אני מאמין שעובדים שיקרו כדי להגן על האינטרסים שלהם.
  - לפעמים עובדים מגזימים את צרכיהם במטרה להשיג את מה שצריכים מאחרים.
- [אלפא קורנבך : 0.848]

### אופי פעילות הנתפס של איגודי עובדים (LUMW (Managers' assessment labor unions focus on maximizing workers' wages)

- מטרת איגודי העובדים בארגון היא לשפר את רמת השכר ותנאי העבודה של חברי האיגוד.
  - מטרת איגודי העובדים בארגון היא להבטיח שרמת שכר העובדים הוגנת.
  - מטרת איגודי העובדים בארגון היא לארגן מחאות אם הממשלה או תאגידי חורגים מהסדר.
  - מטרת איגודי העובדים בארגון היא לגבות עובדים אם הם מחליטים לשבות.
  - מטרת איגודי העובדים בארגון היא להיאבק נגד אינטרסים וערכים של חברות גדולות.
- [אלפא קורנבך : 0.7]

לאור הגדרת משתנים זו בחנו את ממוצעי המשתנים וסטיית התקן, כפי שמופיעים בטבלה הבאה.

#### טבלה 5: משתני מחקר סקר מנהלים - ממוצע וסטיית תקן

ממוצע (סטיית תקן)	
4.44 (1.12)	תמיכה בתכניות הכשרה - STP
5.06 (0.84)	הכרה בחשיבות הכשרה - ATPV
2.16 (1.13)	גישת ניהול - MA
2.86 (1.05)	הערכת היקף בעיית השליטה - CP
1.61 (2.07)	תפיסת אופי פעילות איגודי עובדים - LUMW
2.45 (0.96)	שביעות רצון משירותי הכשרה והאפקטיביות שלהם - SAT
2.8 (1.06)	אמון כלפי ארגונים ציבוריים המעורבים בהכשרה ותעסוקה - TRS
5.33 (1.33)	איכות ההתנסות לימודית - EduExp

- הטבלה מלמדת על כך שמידת התמיכה של מנהלים בתכניות הכשרה להגברת תעסוקתיות בינוני-גבוה יחסית וכן ניכר כי קיימת הכרה בקרב מנהלים בחשיבות הכשרה במידה רבה. אלה הם ממצאים אופטימיים שכן מעידים על כך שניתן לצפות על שיתוף פעולה מצד מנהלים עם תכניות הכשרה ביוזמה ממשלתית.
- גישת הניהול של המנהלים במדגם מבוזרת יחסית (1 מסמל גישת ניהול מבוזרת ו-6 מסמל גישת ניהול ריכוזית).
- ככלל, המנהלים במדגם נוטים להעריך שקיימת בעיית שליטה במידה בינונית (1 מסמל רמה גבוהה של יכולת השליטה בעובדים ואילו 6 מסמל רמה נמוכה של יכולת השליטה בעובדים). יחד עם זאת, מנהלים תופסים את מידת הפעלת הלחץ מצד איגודי עובדים להשאת שכר ברמה נמוכה מאוד.
- המנהלים במדגם מדווחים על התנסות לימודית טובה מאד וכן רמת הכנסתם דומה לרמת ההכנסה הממוצעת במשק.
- ניכר כי קיימת שביעות רצון נמוכה יחסית משרותי וכן רמת אמון נמוכה בממשלה ובמוסדות. אם כי ייתכן שהתנסות המנהלים עם הכשרות ביוזמה ו/או בהספקה ממשלתית היא מוגבלת.

להלן מוצגים סטטיסטיקה תיאורית, ניתוח מתאמי וניתוח מורכב של ממצאי הסקר שנערך בקרב מנהלים בפברואר 2020 לפני משבר הקורונה. טבלה 6 מציגה סטטיסטיקה תיאורית וניתוח מתאמי בין משתני המחקר לפי סקר המנהלים. בהתאם לציפיות, ניתוח המתאמים מצביע על מתאם גבוה בין הכרה בחשיבות הכשרה למידת התמיכה בתכניות ההכשרה להגברת תעסוקתיות ונראה שזה הוא משתנה משמעותי בהסבר עמדות המנהלים משום שנמצא במתאם גם עם גישת ניהול, התנסות לימודית, אופי פעילות איגודי עובדים ואמון בממשלה ובמוסדות. ניכר שגם לגישת הניהול תפקיד משמעותי בהסבר מידת התמיכה בתכניות ההכשרה משום שנמצאת במתאם עם מידת התמיכה בתכניות ההכשרה ועם המשתנים הערכת היקף בעיית השליטה ורמת השכלה. כמו כן, נמצא מתאם גם בין שני המשתנים הללו. לכן על אף שלא נמצא מתאם ישיר בין הערכת היקף בעיית השליטה לבין מידת התמיכה בתכניות ההכשרה, הממצאים מצביעים על האפשרות שקיים קשר עקיף ביניהם.

בנוסף נמצא מתאם בין התנסות לימודית לבין מידת התמיכה בתכניות ההכשרה. מעבר למתאם עם מידת ההכרה בחשיבות הכשרה, משתנה זה במתאם גם עם שביעות הרצון משרותי הכשרה ועם אמון המנהלים בממשלה ובמוסדות. הדבר מצביע על קשרים עקיפים בין המשתנים הללו לבין מידת התמיכה בתכניות ההכשרה, למרות שלא נמצאו מתאמים ישירים בין שביעות רצון משרותי הכשרה ואמון במוסדות לבין עמדות המנהלים. נמצא גם שרמת ההכנסה במתאם עם מידת התמיכה בתכניות ההכשרה, הערכת היקף בעיית השליטה ואופי פעילות איגודי עובדים. אמנם נמצא מתאם בין אופי פעילות איגודי עובדים לבין הערכת היקף בעיית השליטה, אך בניגוד לציפיות הוא שלילי.

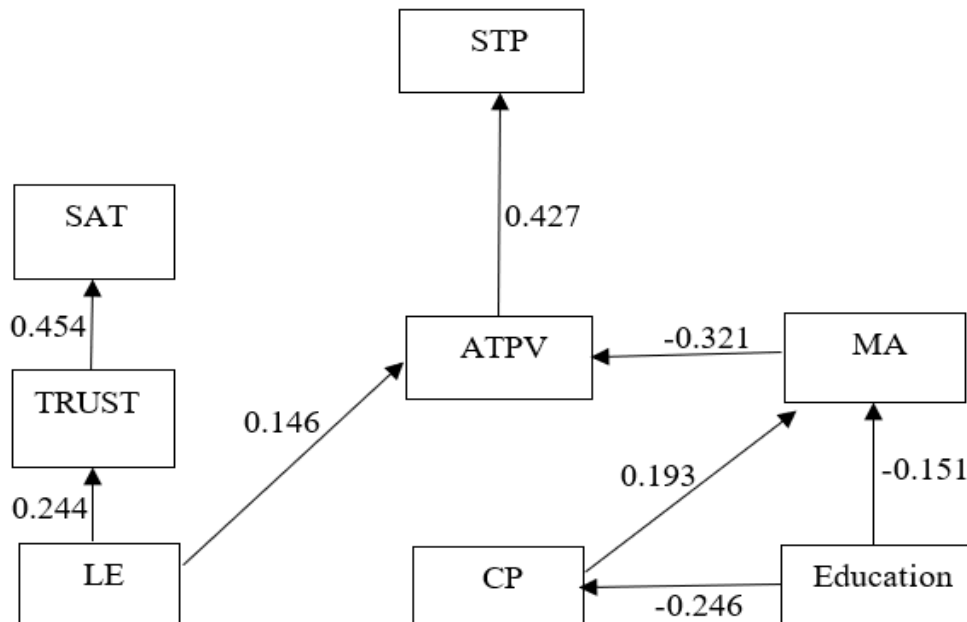
טבלה 6 – סטטיסטיקה תיאורית וניתוח מתאמים של סקר מנהלים (פברואר 2020)

	Mean (S.D.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(1) STP	4.44 (1.12)									
(2) ATPV	5.06 (0.84)	.429**								
(3) MA	2.16 (1.13)	-.125*	-.332**							
(4) CP	3.86 (1.05)	.008	-.059	.232**						
(5) SAT	2.45 (0.96)	-.004	.063	.014	-.083					
(6) LUMW	1.61 (2.07)	.075	.135**	-.022	-.119*	-.013				
(7) TRUST	2.8 (1.06)	.067	.098*	-.056	-.096*	.454**	.101*			
(8) LE	5.33 (1.33)	.156**	.171**	-.076	.010	.165**	.028	.244**		
(9) Income	2.92 (1.09)	-.111*	-.046	-.080	-.109*	.013	.134**	.043	.016	
(10) Education	4.77 (1.16)	-.070	.078	-.201**	-.258**	.027	.144**	.031	-.005	.340**

\*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$

הניתוח של מודל המחקר המורכב נעשה באמצעות ניתוח משוואות מבניות (SEM) בתכנת AMOS-SPSS. הניתוח מצביע על קשרים ישירים בין המשתנים הבלתי תלויים למשתנה התלוי ועל קשרי תיווך. תרשים 4 מציג את הניתוח המורכב של מודל המחקר עבור סקר המנהלים. מדדי ההתאמה טובים ומדדי הקשר בין המשתנים מופיעים על גבי החיצים המקשרים, כל הקשרים המוצגים בתרשים נמצאו מובהקים.

**תרשים 4 - ניתוח מורכב (משוואות מבניות – SEM) של נתוני סקר מנהלים**



הכרה בחשיבות הכשרה מתווכת את כל הקשרים של המשתנים עם עמדות תמיכת מנהלים בתכניות ההכשרה ולכן זהו משתנה משמעותי. ראשית, הכרה בחשיבות הכשרה מתווכת את הקשר בין התנסות לימודית וגישת ניהול לבין מידת התמיכה בתכניות הכשרה. כלומר ככל שההתנסות הלימודית של המנהל חיובית וגישת הניהול מבוזרת, הוא מכיר בחשיבות ההכשרה ומידת התמיכה שלו בתכניות ההכשרה תגבר. שנית, גישת ניהול מתווכת את הקשר בין רמת ההשכלה והערכת יכולת השליטה של המנהל בעובדים לבין הכרה בחשיבות הכשרה. כלומר ככל שרמת ההשכלה עולה וככל שהערכת יכולת השליטה בעובדים עולה (כלומר בעיית השליטה מוערכת במידה נמוכה), גישת הניהול מבוזרת יותר, ההכרה בחשיבות הכשרה עולה וכך גם התמיכה בתכניות ההכשרה. בנוסף נמצא שמידת האמון של המנהל בממשלה ובמוסדות מתווכת את הקשר בין התנסות לימודית לבין שביעות הרצון משרותי הכשרה.

#### **סיכום ומסקנות**

מחקר זה בחן את עמדות הציבור לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות למידה והכשרה (training-first), ושאל מהם הגורמים שמסבירים עמדות אלו. המחקר בחן אם ובאיזה אופן עמדות הציבור מושפעות ע"י שלושה סוגי משתנים – משתנים סוציו-דמוגרפיים דוגמת השכלה והכנסה, משתני הערכת מצב עצמית דוגמת תפיסת הביטחון התעסוקתי האישי ותפיסת היכולת האישית להתנייד, ומשתני מערכת דוגמת האמון

שנותן העובד בגופים שמספקים הכשרה, כולל מקום העבודה עצמו, בגופים שיוזמים ומממנים אותה ובארגוני העובדים. בעוד שהסקר המתוכנן הופץ לפני משבר הקורונה, הרי שמשבר הקורונה מזמן משבר תעסוקתי בקנה מידה גדול ופגיעה משמעותית בביטחון התעסוקתי. משום שאלו מהווים גורמים עיקריים במודל המחקר, האירועים יוצרים התרחשות של ניסוי טבעי. לפיכך הפצנו שאלון נוסף באוגוסט 2020 בעיצומו של הגל השני של מגפת הקורונה והשווינו את הממצאים לאלו שנאספו טרום הקורונה. שאלות המחקר נבחנו, אם כן, באמצעות קבוצות מיקוד ושני סקרים ארציים על מדגם מייצג של האוכלוסייה הישראלית באופן שמאפשר ניתוח אורך.

לשם השוואה ובקרה נבחנו גם עמדות מנהלים בסקטור הציבורי והפרטי בנוגע למוכנותם להשקיע בהכשרת עובדים כדי להגביר תעסוקתיות. בחינת עמדות מנהלים נעשתה לפני משבר הקורונה על בסיס סוגי המשתנים הללו שאליהם נוספו משתנים שנוגעים לגישת ניהול, הערכת יכולת השליטה בעובדים ותפיסת פעילות איגודי עובדים. סקר נוסף בחן את עמדות המנהלים וגורמים שמסבירים אותן.

שאלות המחקר הללו מציעות נקודת מבט חדשנית וייחודית בתחום. בעוד שקיימים מחקרים רבים שמנסים להסביר את תפיסת התעסוקתיות של אדם (Kim et al, 2015; Philippaers et al, 2017; Wittekind et al, 2010), ומחקרים שמנסים להסביר את מניעי האדם להשתתף בלמידה לאורך כל החיים – life-long learning (Tuckett and Field, 2016; Field, 2005; Panitsides, 2014), הרי שעמדות לגבי הגברת תעסוקתיות באמצעות למידה והכשרה מתמשכות כמעט ולא מוסברות בספרות. לטענתנו זהו פער תיאורטי-מחקרי שחשוב להשלימו.

המחקר מצביע על תובנות משמעותיות לגבי מגמות ההתפתחות של שוק העבודה, דרכי התמודדות איתם ועיצוב מדיניות תעסוקה והכשרה מתאימות. תרומתו של המחקר הינה לפיכך גם תיאורטית וגם יישומית משום שהוא מטיל אור על הגורמים המניעים אנשים להשתלב בשוק העבודה באמצעות הכשרה מתמדת ושוטפת וכן מצביע על מגמות עיקריות בשוק העבודה הישראלי כבסיס לתכנון מדיניות תעסוקה והכשרה.

שני סקרי האזרחים (טרום ובמהלך הקורונה) העלו מספר תובנות עיקריות מהנתונים הגולמיים.

- חלק נכבד מהאזרחים משתתף בהכשרה במידה מסוימת ורבים מהם מכירים בחשיבות הכשרה מגוונת כחלק מהתמודדות עם תנאי שוק העבודה המשתנה, בין אם על ידי המעסיק או ביוזמת הממשלה. אלה הם ממצאים אופטימיים שכן הם מצביעים על פוטנציאל להרחיב את השימוש בתכניות ההכשרה בשוק העבודה בישראל. למרות זאת, הירידה בנכונות להשתתף, להשקיע ולדרוש הכשרה בתקופת משבר הקורונה מדגישה את הצורך לזהות אזרחים שאינם מכירים בחשיבות ההכשרה על מנת שלא יעמיקו הפערים הקיימים עוד יותר בעקבות המשבר.
- אזרחים רבים מאמינים שהפתרון הוא יצירת מקומות עבודה והגמשת תנאי העסקה. בעוד שרוב האזרחים יסכימו להשתתף בהכשרה על חשבון זמן העבודה ומבלי שיפגע שכרם, הם נבדלים בהעדפותיהם לגבי השתתפות בהכשרה על חשבון זמנם הפרטי. בנוסף, חלק נכבד מהאזרחים יהיה מוכן לפעול באופן אקטיבי על מנת שהמעסיק או המדינה יספקו עבורם הכשרה, וכן רבים מהם אף ישקיעו מכספם הפרטי עבור הכשרה לצורך תעסוקה. מכאן נדרש להעמיק את הידע אודות הגורמים המשפיעים על נכונותם להשקיע בהכשרה מתמשכת.
- תפיסת הביטחון התעסוקתי הייתה בינונית לפני משבר הקורונה אך ירדה רק במעט במהלך המשבר. זהו ממצא מעט מפתיע לנוכח אחוזי האבטלה הנמוכים שהיו לפני משבר הקורונה. משבר הקורונה והשלכותיו על שוק העבודה לרבות הגידול החד בשיעור האבטלה, מאפשר לבדוק אם הסטטוס



התעסוקתי משנה את תפיסת הביטחון התעסוקתי וכן את התמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה.

- האמון שנותנים האזרחים בממשלה ובמוסדות המעורבים בהספקת הכשרה ותעסוקה כמו גם שביעות רצון משרותי הכשרה שמספקת הממשלה, נמוכים עד בינוניים.
- אזרחים מדווחים על כך שהחוויה הלימודית שלהם בבתי הספר בינונית עד טובה.

בחינת השערות המחקר באמצעות ניתוח המתאמים בין המשתנים המורכבים בסקרי האזרחים מובילה לתובנות הבאות.

- משיבי הסקר, כמייצגים של האוכלוסייה בישראל, מכירים, במידה רבה, בצורך להגביר את התעסוקתיות, אך מבחינת האמצעים לעשות זאת קיימת תמיכה דומה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה ובהגברת תעסוקתיות באמצעות הבטחת מקומות עבודה והגמשת תנאי העסקה. מכאן עולה שלמרות שקיימת מודעות לחשיבות ההכשרה, הרי שעדיין האמצעים המסורתיים בשוק העבודה זוכים לתמיכה רבה.

- יתר על כן, למרות תמיכתם הרבה יחסית בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה, הרי שמידת המוכנות של משיבי הסקר לפעול באופן אקטיבי למען מטרה זו ולדרוש אותה נמוכה יותר (4.88 תמיכה עמדתית בהכשרה לעומת 3.73 תמיכה התנהגותית בהכשרה). יתר על כן, המוכנות לשלם/להשקיע בהכשרה נוטה להיות נמוכה גם היא.

- מידת הניידות התעסוקתית הנתפסת הינה בינונית-גבוהה וגם זה ממצא מעט מפתיע לאור ימי ההכשרה היחסית מעטים שעליהם מדווחים מרבית האזרחים. עם זאת, יתכן ונקודת המוצא ההשכלתית היא טובה ומאפשרת ניידות כזאת, שכן מעל 60% מהמשיבים לסקר למדו מעבר ללימודים תיכוניים במסגרת כזאת או אחרת וקרוב ל- 45% הינם בעלי תואר אקדמי. מכאן עולה שיתכן ואסטרטגיה המיועדת להגביר תעסוקתיות לטווח ארוך תהיה דווקא השקעה והתאמה של הלימודים התיכוניים ולימודי ההמשך האקדמיים הסמוכים להם לשוק העבודה הדינמי. במילים אחרות, יתכן ויצירת נקודת מוצא טובה והקניית כלים ללמידה והכשרה עצמית טרום הכניסה לשוק העבודה הינם המפתח להגברת התעסוקתיות בטווח הארוך, ולא דווקא הכשרה אינטנסיבית והקניית כישורים מגוונים לאורך החיים התעסוקתיים.

- האמון שנותנים האזרחים בממשלה ובמוסדות המעורבים בהספקת הכשרה ותעסוקה כמו גם שביעות רצון משרותי הכשרה שמספקת הממשלה, נמוכים עד בינוניים. ממצא זה מעלה ספק לגבי מידת שיתוף הפעולה של אזרחים עם מנגנוני הכשרה ממשלתיים.
- משיבי הסקר מדווחים על כך שהחוויה הלימודית שלהם בבתי הספר בינונית עד טובה. באופן דומה, הם מעריכים את איכות ההכשרות שעברו כבינונית עם נטייה מסוימת כלפי מעלה.

ניתוח מתאמי של ממצאי הסקר הראשון מחזק את ההשערה שתפיסת הביטחון התעסוקתי מתווכת את הקשר בין השכלה לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה (H4a) ואת הקשר בין תפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה (H4b). בנוסף, הניתוח מעלה את האפשרות שתפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית מתווכת את הקשר בין שביעות רצון משרותי הכשרה ואמון במוסדות המעורבים בהספקת שרותי הכשרה.

ניתוח מתאמי של ממצאי הסקר השני מלמדים לעומת זאת שתפיסת בטחון תעסוקתי ושביעות רצון משרותי הכשרה אינם קשורים לתמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה, בעוד שבסקר הראשון נמצאו ביניהם מתאמים שליליים. מעבר לכך כלל המתאמים בין המשתנים דומים למתאמים שנמצאו בסקר הראשון.

ניתוח ממצאי הסקר הראשון מלמד על קשר ישיר בין תפיסת בטחון תעסוקתי ותעסוקתיות וניידות עצמית לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. אולם בניגוד להשערה, הקשר בין תפיסת בטחון תעסוקתי לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה נמצא שלילי, כלומר נשאלים עם תפיסת בטחון תעסוקתי נמוך נוטים לתמוך בהכשרה יותר מאשר נשאלים עם תפיסת בטחון תעסוקתי גבוה.

עולה אם כן, שהתפיסה בנוגע לתעסוקתיות והניידות העצמית של אדם היא משתנה משמעותי בהסבר עמדות האדם כלפי הכשרה. משתנה זה קשור באופן ישיר וכן באופן עקיף לעמדות כלפי הכשרה באמצעות תפיסת בטחון תעסוקתי. בנוסף, המשתנה מתווך את הקשר בין התנסות לימודית לבין עמדות כלפי הכשרה. אמון ושביעות רצון משרותי הכשרה גם הם מתווכים את הקשר בין תפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית לבין עמדות כלפי הכשרה באמצעות מתווך נוסף, תפיסת בטחון תעסוקתי.

ממצאי סקר האזרחים השני דומים למדי לממצאי הסקר הראשון. בסקר השני הקשר בין תפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית לבין תפיסת בטחון תעסוקתי חלש יותר ביחס לממצאי הסקר הראשון, ואילו הקשר בין שביעות רצון משרותי הכשרה לבין תפיסת בטחון תעסוקתי חזק יותר ביחס לממצאי הסקר הראשון. נמצא כי הסטטוס התעסוקתי קשור לתפיסת הביטחון התעסוקתי וכן לעמדות כלפי הכשרה. תפיסת הביטחון התעסוקתי נמצאה בינונית בסקר הראשון טרם התפרצות המשבר וירדה מעט בסקר השני שנערך בתקופת המשבר. למרות ששיעור האבטלה גדל באופן משמעותי בעקבות משבר הקורונה, ניתוח ממצאי שני הסקרים מצביע על קשרים כמעט זהים בין משתני המחקר. ממצאים אלה מחזקים את הקשרים בין המשתנים התאורטיים ומאפשרים להכליל את הקשרים ביניהם לתנאים ונסיבות שונות.

ניתוח הנתונים מצביע על פרדוקס מסוים. ניכר שהמשתנה הדומיננטי שמסביר עמדות כלפי הכשרה הינו תפיסת האדם לגבי מידת התעסוקתיות והניידות העצמית שלו. בשני סקרי האזרחים נמצא קשר ישיר חיובי בין תפיסת התעסוקתיות העצמית לבין התמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה, כלומר ככל שאדם מאמין שהוא בר העסקה ונייד כך גם ייטה לתמוך בהכשרה להגברת תעסוקתיות. אדם כזה כנראה מרגיש בר-העסקה משום שהכשיר את עצמו ולמד ולכן הוא גם מעריך באופן חיובי ערוצי הכשרה. במקביל נמצא שקיים גם קשר עקיף בין תפיסת התעסוקתיות העצמית לבין תמיכה בהכשרה כאשר הביטחון התעסוקתי מתווך ביניהם. אלא שהקשר העקיף הזה בנוי באופן הבא: קיים קשר חיובי בין תפיסת התעסוקתיות העצמית לביטחון תעסוקתי וקשר שלילי בין ביטחון תעסוקתי לתמיכה בהכשרה. המשמעות היא שככל שתפיסת התעסוקתיות גבוהה כך גם הביטחון התעסוקתי גדול וזה מוביל להקטנת התמיכה בהכשרה לשם הגברת תעסוקתיות. כלומר, תעסוקתיות קשורה ישירות לעמדות כלפי הכשרה באופן חיובי אך הקשר העקיף שלה לעמדות כלפי הכשרה הינו שלילי. מגמות אלו קיימות במקביל ומכאן הפרדוקס. אנו מסבירים את הפרדוקס הזה בהבדל בין תפיסות לגבי השפעה ישירה ועקיפה. כאשר אדם מעריך את עמדתו לגבי הכשרה והוא מתחשב רק בתפיסת התעסוקתיות העצמית, הרי שהוא מבין את הקשר ביניהם והצורך בהכשרה להגברת תעסוקתיות. אך, אם האדם נדרש להעריך את עמדתו לגבי הכשרה תוך התייחסות גם לביטחון תעסוקתי, הרי שהוא מבין שהיותו בר העסקה גורמת לתחושה חזקה של ביטחון תעסוקתי והבנה שאם גם אחרים יהיו ברי העסקה כמוהו הרי שהביטחון התעסוקתי שלו בשוק התחרותי יפגע ולכן תמיכתו בהכשרה נמוכה יותר. הקשר העקיף הזה מסביר את מעורבותם של אינטרסים ותפיסות לגבי שוק העבודה התחרותי בעיצוב עמדות לגבי הכשרה.

תובנה זו מצביע על אתגר מדיניות בתחום התעסוקה וההכשרה. דווקא אנשים בעלי ניסיון חיובי בתחום ההכשרה, שיכולים לתמוך ולסייע בעיצוב מנגנוני הכשרה ולעודד עובדים להשתלב בהם, צפויים לתמוך במידה מועטה בתפוצה רחבה של מנגנונים מעין אלה, משמע נוצר כשל שוק מהותי בתחום. כשל שוק בתחום מתקיים גם כאשר בוחנים את עמדותיהם והתנהגותם של מנהלים כלפי הכשרת עובדים כדרך להגביר תעסוקתיות. בארגונים בהם גישת הניהול ריכוזית, מנהלים תופסים את תכניות ההכשרה כמזיקות לארגון כאשר מעריכים שיכולת השליטה שלהם בעובדים נמוכה, מהחשש שיתרונות ההכשרה ישרתו את האינטרסים של העובדים על פני האינטרסים הארגוניים, יגבירו את העוצמה של העובדים ביחס אליהם כך שתתערער היציבות הארגונית. כך הם אינם מכירים בחשיבות ההכשרה כאמצעי שעשוי לשפר את כשירות הארגון להתמודד עם אתגרי שוק העבודה המשתנה ונוטים להימנע מלתמוך בתכניות ההכשרה. מכאן שהתערבות ממשלתית יכולה להתמקד בפיתוח וקידום מנגנונים להגברת יכולת השליטה הפנימית של מנהלים בארגונים בעובדיהם. הממצאים באשר להשפעת איגודי עובדים, מעלים את האפשרות שתפקידם נתפס באופן שונה בשוק העבודה המשתנה לעומת שוק העבודה המסורתי. ייתכן שבתנאים אלה איגודי עובדים נתפסים דווקא כמנגנון שעשוי לסייע למנהלים להתגבר על בעיית השליטה בעובדים.

מעבר לכך, ככל שרמת ההשכלה של מנהלים נמוכה יותר, גישת הניהול ריכוזית יותר והבעיה חמורה יותר. המסקנה היא שלמדיניות החינוך ויישומה ע"י מערכת החינוך היסודית והתיכונה יש השפעות ארוכות טווח על תהליכי קבלת החלטות מקצועיות של מנהלים בתחום מדיניות משאבי האנוש של הארגון. מכאן שאפשרות נוספת להתערבות ממשלתית היא להשפיע על הכרת מנהלים בחשיבות הכשרה באמצעות מערכות החינוך וההשכלה. כלומר, מדיניות אקטיבית בשוק העבודה צריכה להיות מתואמת בין משרדי העבודה והחינוך, ברמת קובעי המדיניות. אך לא רק, אלא נדרש שגם צוותי החינוך וההוראה יהיו מודעים להיבט המוסדי של תפקוד מערכת החינוך ואופן יישום המדיניות על ידם.

המחקר מלמד גם על תפקידן של מערכות החינוך וההשכלה בעיצוב ציפיות כלפי המוסדות הציבוריים. ככל שההתנסות הלימודית של מנהלים בבתי הספר היסודי והתיכון חיובית, הם נותנים אמון רב יותר בממשלה ובמוסדות, ורמת שביעות רצונם משרותי ההכשרה עולה. הממצאים הללו מדגישים את דומיננטיות מערכת החינוך הציבורית, באמצעותה מתנסה באופן אינטנסיבי ומפתח מערכת ציפיות כלפי הממשל והמגזר הציבורי. המחקר המרחיב את הידע אודות האופן בו תפקוד המערכות הללו עשוי להשפיע על יכולת המשק להתמודד עם אתגרי שוק העבודה המשתנה, כתוצאה מתהליכי למידה חברתיים וחלחול של תופעות חברתיות כגון אמון ושביעות רצון ממוסדות חינוך אל ארגונים במשק.

לסיכום, המרכזיות של ניסיון לימודי קודם, השכלה והכשרה בעיצוב התפיסה העצמית של תעסוקתיות והשפעתה המכרעת של זו על תמיכה בהכשרה להגברת תעסוקתיות מובילות לשתי מסקנות בנוגע למדיניות יישומית בתחום. ראשית, יתכן שאסטרטגיה תעסוקתית לטווח ארוך תהיה דווקא השקעה והתאמה של הלימודים התיכוניים ולימודי ההמשך האקדמיים הסמוכים להם לשוק העבודה הדינמי. במילים אחרות, יתכן ויצירת נקודת מוצא טובה והקניית כלים ללמידה והכשרה עצמית טרום הכניסה לשוק העבודה הינם המפתח להגברת התעסוקתיות בטווח הארוך, ולא דווקא הכשרה אינטנסיבית והקניית כישורים מגוונים לאורך החיים התעסוקתיים. שנית, הקשר החיובי בין השכלה לבין מתן חשיבות רבה להגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה, מסביר את הממצא העקבי בספרות לפיו ללימודים אקדמיים יש תשואה חיובית ברורה לאורך החיים. אנשים שלמדו לימודים אקדמיים (בצעירותם) הפנימו את חשיבות ההכשרה להתניידות תעסוקתית וגם רכשו כלים בסיסיים כיצד לעשות זאת. לפיכך, יתכן שיש צורך בעידוד של האיגודים המקצועיים כלפי עובדים חסרי בטחון תעסוקתי, עם תפיסת ניידות תעסוקתית חלשה וחסרי

התנסות השכלתית עשירה להשתלב במסגרות הכשרה כאלה. לצורך כך יש לרתום את האיגודים המקצועיים למאמץ ההכשרתי כאשר המשמעות בפועל היא עיצוב מדיניות תעסוקה והכשרה מורכבת ויסודית שמשקללת מגוון פרמטרים (Heyes, 2012). התובנות והנתונים שהפיק מחקר זה יהוו תשומות חשובות לגיבוש מדיניות מסוג זה.

- Blossfeld, H, Kilpi-Jakonen, E., Vono de Vilhena, D., Buchholz, S. (eds). 2014. *Adult Learning in Modern Societies*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Bosch, G. and Charest, J. 2010. Vocational training: international perspectives. In: G. Bosch and J. Charest (eds), *Vocational Training: International Perspectives*. London: Routledge, pp. 1–26.
- Beugre C. D. (2002). Motivating knowledge workers to create and share knowledge: A value-based model. *Publication: Global Competitiveness*.
- Bouckaert, G. 2012. Trust and public administration. *Administration* 60(1): 91–115.
- Caramelli, M., and Briole, A. (2007). Employee stock ownership and job attitudes: Does culture matter?. *Human Resource Management Review* 17(3): 290-304.
- Cioffi, M. (2006). The organisation in the era of knowledge workers. *legislation. The politics of the new welfare state* 206-229.
- Cusack, T. R., Iversen, T. and Rehm, P. 2008. Economic shocks, inequality, and popular support for redistribution. In: P. Beramendi and C. J. Anderson (eds), *Democracy, Inequality, and Representation*. New York: Russell Sage Foundation, pp. 203-231.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., and Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity 1. *Applied Psychology*, 57(3): 488-509.
- De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D., and De Witte, H. (2014). Perceived employability and performance: Moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*, 43(4): 536-552.
- Edlund, J. 1999. Trust in government and welfare regimes: Attitudes to redistribution and financial cheating in the USA and Norway. *European Journal of Political Research* 35: 341-370.
- Emmenegger, P., H'Ausermann, S., Häusermann, S., Palier, B., and Seeleib-Kaiser, M. (Eds.). (2011). *The age of dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies*. OUP USA.
- Eurofound. 2009. *Tackling the Recession: Employment-Related Public Initiatives in the EU Member States and Norway*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurofound. 2011. *Preparing for the Upswing: Training and Qualification During the Crisis*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurostat. 2009. *Labour Market Policy – Expenditure and Participants*, 2009 edn. Brussels:

- Eurostat.
- Field, J. 2005. *Social Capital and Lifelong Learning*. Bristol: Policy Press.
- Freeman, R. B., and Lazear, E. P. (1995). An economic analysis of works councils. In *Works councils: Consultation, representation, and cooperation in industrial relations* 27-52. University of Chicago Press.
- Gallie, D. 2007. Production regimes, employment regimes, and the quality of work. In: D. Gallie (ed.) *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press, pp. 1–33.
- Gore, T. 2005. Extending employability or solving employers' recruitment problems? Demand-led approaches as an instrument of labour market policy. *Urban Studies* 42(2): 341–353.
- Guery, L. (2015). Why do firms adopt employee share ownership? Bundling ESO and direct involvement for developing human capital investments. *Employee Relations* 37(3): 296–313.
- Hardin, R. 2006. *Trust*. Cambridge: Polity Press.
- Heyes, J. 2012. Vocational training, employability and the post-2008 jobs crisis: Responses in the European Union. *Economic and Industrial Democracy* 34(2): 291–311.
- Heyes, J. and Rainbird, H. 2009. Vocational education and training. In: M. Gold (ed), *Employment Policy in the European Union: Origins, Themes and Prospects*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 188–209.
- Heyes, J. and Rainbird, H. 2011. Bargaining for training: Converging or diverging interests? In: Hayter, S. (ed.), *The Role of Collective Bargaining in a Global Economy*. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 76–106.
- Hendriks, P.H.J., Alves de Sousa, C.A., and Schwartz, D.G. (2006). Motivation for knowledge work, 656–664.
- Kim, S., Kim, H. and Lee, J. 2015. Employee self-concepts, voluntary learning behavior, and perceived employability. *Journal of Managerial Psychology* 30(3): 264-279.
- Kochan, T. A. (1980). *Collective bargaining and industrial relations: From theory to policy and practice*. RD Irwin.
- Kochan, T. A. and Dyer, L. 2017. *Shaping the Future of Work: A Handbook for Action and a New Social Contract*. Cambridge, MASS: MIT Press.
- Kochan, T. A. and Osterman, P. 1994. *The Mutual Gains Enterprise*. Boston: Harvard Business School Press.
- Laupase, R. (2003). Rewards: do they encourage tacit knowledge sharing in management consulting firms? case studies approach. In *Knowledge Management: Current issues*

- and challenges, 92-103. IGI Global. Liu, W. (2018). High-involvement human resource practices, employee learning and employability. *Career Development International* 23(3): 312-326.
- Milgrom, P., and Roberts, J. (1990). Bargaining costs, influence costs, and the organization of economic activity. *Perspectives on positive political economy* 57: 60.
- Mizrachi, S. 2002. Workers' participation in decision making processes and firm stability. *British Journal of Industrial Relations* 40: 689-707.
- Mizrachi, S. 2016. Economic conditions, government effectiveness and public attitudes towards the welfare state. *Journal of Poverty and Social Justice* 24(2): 157-170.
- OECD. 2009. *Tackling the Jobs Crisis: The Labour Market and Social Policy Response. Maintaining the Activation Stance During the Crisis*. Paris: OECD.
- Osterman, P. 1999. *Securing Prosperity*. Princeton: Princeton University Press.
- Palier, B., and Thelen, K. (2010). Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany. *Politics & Society* 38(1): 119-148.
- Payne, J. and Keep, E. 2011. One step forward, two steps back? Skills policy in England under the Coalition government. *SKOPE Research Paper No. 102*. Available at: [www.skope.ox.ac.uk/sites/default/files/WP102.pdf](http://www.skope.ox.ac.uk/sites/default/files/WP102.pdf).
- Pendleton, A., and Robinson, A. (2011). Employee share ownership and human capital development: Complementarity in theory and practice. *Economic and Industrial Democracy* 32(3): 439-457.
- Peters, P., and Lam, W. (2015). Can employability do the trick? Revealing paradoxical tensions and responses in the process of adopting innovative employability enhancing policies and practices in organizations. *German Journal of Human Resource Management* 29(3-4): 235-258.
- Philippaers, K., De Cuyper, N. and Forrier, A. 2017. Employable, committed, and thus well-performing: a matter of interdependent forward-looking social exchange. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 26(5): 755-767.
- Rehm, P., Hacker, J. S. and Schlesinger, M. 2012. Insecure alliances: Risk, inequality, and support for the welfare state. *American Political Science Review* 106(2): 387-406.
- Rogers, J., and Streeck, W. (1995). The study of works councils: Concepts and problems. In *Works councils: Consultation, representation, and cooperation in industrial relations* 3-26. University of Chicago Press.
- Rubenson, K. 2007. *Determinants of Formal and Informal Canadian Adult Learning Insights from*

- the Adult Education and Training Surveys*. Toronto: Human Resources and Social Development Canada.
- Schuller, T. and Watson, D. 2009. *Learning through Life*. Leicester: NIACE.
- Tuckett, A. and Field, J. 2016. *Factors and Motivations Affecting Attitudes towards and Propensity to Learn through the Life Course*. Future of Skills & Lifelong Learning Evidence Review, Foresight, Government Office for Science, London, UK.
- Tuijnman, A. C. 1991. Lifelong education: A test of the accumulation hypothesis. *International Journal of Lifelong Education* 10(4): 5-285.
- Tuijnman, A. C. 2003. A "Nordic model" of adult education: What might be its defining parameters?. *International Journal of Educational Research* 39(3): 283-291.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., and De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review* 43(4): 592-605.
- Visser, J. (1995). The Netherlands: from paternalism to representation. In *Works councils: consultation, representation, and cooperation in industrial relations* 79-114. University of Chicago Press.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M. and Song, Z. 2002. Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology* 87: 1100–1120.
- Williamson, O. E. (1975). *Markets and hierarchies*. New York, 2630.
- Wittekind, A., Raeder, S. and Grote, G. 2010. A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior* 31: 566–586.
- Wittekind, A., Raeder, S., and Grote, G. 2006. *Predictors of perceived employability* (unpublished manuscript).

כהן, נ. 2020 דעה : ארגונים מתחילים להבין : ההון האנושי בבעיה. גלובס. אוחר מתוך –

<https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001314758>

חרותי-סובר, ט. 2019 הכשרת עובדים חלשים וניוד במגזר הציבורי – כך המדינה נערכת לעתיד. The Marker. אוחר מתוך –

<https://www.themarker.com/career/.premium-1.7063549>

נתן-קרופ, ד. ומזרחי, ש. 2020 תעסוקתיות והכשרה תעסוקתית : הסבר הגורמים המשפיעים על תמיכת מנהלים בתכניות הכשרה. נייר מחקר מס' 11. המרכז לניהול ומדיניות ציבורית, אוניברסיטת חיפה.

[https://drive.google.com/file/d/1srNBiBXnPsJg6wheQumoB5LV2XCzAT\\_8/view](https://drive.google.com/file/d/1srNBiBXnPsJg6wheQumoB5LV2XCzAT_8/view)

קלייבל, ס. 2020 בלי בוס וללא זכויות עבודה? "לכולם מגיע חופש ושבתון". The Marker. אוחר מתוך –

<https://www.themarker.com/career/.premium-1.8557713>



אוגוסט, 2019

אזרח/ית יקר/ה

שאלון זה הנו חלק ממחקר הנערך במחלקה למדעי המדינה באוניברסיטת חיפה אודות עמדות ותפיסות לגבי הכשרה ותעסוקה. השאלון מתמקד בעמדותיך והתנסויותיך כאזרח/ית. הנתונים שיאספו יסייעו מאד בקידום הידע לגבי תחושותיהם של אזרחי המדינה ותכנון מדיניות ציבורית.

השאלונים אנונימיים לחלוטין ואין כל דרך לזהות את המשתתפים במחקר. הזמן המוערך למילוי השאלון הוא כ- 10 דקות לכל היותר. אנו מבקשים ממך לענות על כל השאלות, כולל אלו בחלק המידע הכללי. אין תשובות נכונות יותר או פחות והשאלות נוגעות לדעותיך ומידת הסכמתך עם תופעות שונות. אם אינך יודע/ת לענות על שאלה מסוימת יש לדלג על השאלה ולא לענות עליה כלל. השאלות מנוסחות בלשון זכר אך ורק מטעמי נוחות ומכוונות לנשים וגברים כאחד.

אנו מודים לך מאד על נכונותך להשתתף במחקר חשוב זה.

פרופ' שלמה מזרחי וצוות המחקר

**באיזו מידה אתה מסכים/לא מסכים עם ההיגדים הבאים:**

**אנא ציין את מידת ההסכמה שלך עם כל משפט בסולם של 1 (כלל לא מסכים) עד 6 (מסכים מאוד).**

מסכים בהחלט					לא מסכים בכלל	
6	5	4	3	2	1	עולם העבודה המודרני מצריך מגוון כישורים
6	5	4	3	2	1	הדרך הנכונה ביותר להפחית את הסיכון להיות מובטל בעתיד היא למידה והכשרה של מגוון תחומים
6	5	4	3	2	1	הממשלה צריכה למקד את מדיניות התעסוקה שלה בהכשרה מגוונת רחבה של כלל העובדים.
6	5	4	3	2	1	האיגודים המקצועיים צריכים למקד את הפעילות שלהם בבניית ערוצי ומסלולי הכשרה לעובדים
6	5	4	3	2	1	אני מצפה שהמעסיק שלי יתמוך ויאפשר הכשרה בתחומים מגוונים שחורגים מתפקידי בארגון

**אנא ציין את מידת ההסכמה שלך עם כל משפט בסולם של 1 (כלל לא מסכים) עד 6 (מסכים מאוד).**

מסכים בהחלט					לא מסכים בכלל	
6	5	4	3	2	1	כדי להתמודד עם אבטלה הממשלה צריכה להשקיע ביצירת מקומות עבודה והגמשת תנאי הקבלה לעבודה הן בסקטור הפרטי והן בסקטור הציבורי.
6	5	4	3	2	1	בשל חוסר היציבות ואי הודאות בשוק העבודה המודרני איגודים מקצועיים צריכים להגן בתוקף על מקומות עבודה, להילחם בפיתורים ולדרוש השקעה ביצירת מקומות עבודה.
6	5	4	3	2	1	בשל חוסר היציבות ואי הודאות בשוק העבודה המודרני מעסיקים צריכים להגמיש תנאי קבלה לעבודה ולהציע תנאים סוציאליים נדיבים.

**אנא ציין את מידת ההסכמה שלך עם כל משפט בסולם של 1 (כלל לא מסכים) עד 6 (מסכים מאוד).**

מסכים בהחלט					לא מסכים בכלל	
6	5	4	3	2	1	אני בטוח שאמצא עבודה אחרת אם אתחיל לחפש.
6	5	4	3	2	1	יהיה לי קשה למצוא תעסוקה חדשה כאשר אעזוב את הארגון בו אני עובד

מסכים בהחלט					לא מסכים בכלל	
6	5	4	3	2	1	במידה ואפוטר, אוכל למצוא באופן מידי עבודה בעלת מאפיינים וערך דומים.
6	5	4	3	2	1	במקצוע שלי קשה מאוד למצוא עבודה.
6	5	4	3	2	1	קשה למצוא בישראל עבודה עם תנאים טובים
6	5	4	3	2	1	יש לי סיכוי גדול להיות מובטל בשנה הקרובה

**אנא ציין את מידת ההסכמה שלך עם כל משפט בסולם של 1 (כלל לא מסכים) עד 6 (מסכים מאוד).**

מסכים בהחלט					לא מסכים בכלל	
6	5	4	3	2	1	רמת ההשכלה הנוכחית שלי מספיקה כדי למצוא עבודה בתחום העיסוק שלי
6	5	4	3	2	1	אני מסוגל לשכנע מעסיקים לגבי היכולות שלי
6	5	4	3	2	1	יש לי מגוון כישורים שניתן ליישם במספר תחומי עיסוק
6	5	4	3	2	1	הכישורים שלי מאפשרים לי לעבור בין מגוון תפקידים ומשרות בתוך הארגון בו אני עובד

**אנא ציין את מידת ההסכמה שלך עם כל משפט בסולם של 1 (כלל לא מסכים) עד 6 (מסכים מאוד).**

מסכים בהחלט					לא מסכים בכלל	
6	5	4	3	2	1	בישראל ישנן הרבה אפשרויות לעבוד להעשיר ולהכשיר את עצמו.
6	5	4	3	2	1	מעסיקים בישראל מספקים מסגרות הכשרה מגוונות באופן משביע רצון.
6	5	4	3	2	1	הממשלה מספקת מסגרות יעילות להסבה מקצועית למובטלים.
6	5	4	3	2	1	הממשלה מספקת מסגרות הכשרה מגוונות ומעשירות שפתוחות לכל דורש ולא רק למובטלים.
6	5	4	3	2	1	הניסיון האישי שלי עם מנגנוני ההכשרה המקצועית בישראל משביע רצון.
6	5	4	3	2	1	ערוצי ההכשרה שמפעילה הממשלה מאפשרים רכישת כישורים מגוונים שמאפשרים להשתלב בשוק העבודה המשתנה.

**בטבלה הבאה מופיעה רשימה של גופים ציבוריים שמעורבים באספקת שירותי תעסוקה והכשרה. אנא ציין את מידת האמון שאתה רוחש לכל גוף בסולם 1 (אמון מועט מאד) עד 6 (אמון רב מאד).**

אמון רב מאוד					אמון מועט מאוד	
6	5	4	3	2	1	משרד העבודה והרווחה
6	5	4	3	2	1	משרד הכלכלה
6	5	4	3	2	1	משרד האוצר
6	5	4	3	2	1	ביטוח לאומי
6	5	4	3	2	1	שירות התעסוקה
6	5	4	3	2	1	ועדת העבודה והרווחה של הכנסת
6	5	4	3	2	1	שרים – עבודה ורווחה, כלכלה, אוצר

**הנח שההכשרה שולמה על ידי המעסיק או גורם ממשלתי כלשהו. אנא הקף בעיגול מספר מ-1 (לא מסכים בכלל) עד 6 (מסכים בהחלט) המציין את מידת הסכמתך**

מסכים בהחלט					לא מסכים בכלל	
6	5	4	3	2	1	אסכים להשתתף בהכשרה במהלך שעות העבודה ללא הורדה בשכרי.
6	5	4	3	2	1	אסכים להשתתף בהכשרה לאחר שעות העבודה בעבור תשלום עבור שעות נוספות
6	5	4	3	2	1	אסכים להשתתף בהכשרה לאחר שעות העבודה, ללא כל תשלום עבור זמני.

**אנא ציין את מידת ההסכמה שלך עם כל משפט בסולם של 1 (לא מסכים בכלל) עד 6 (מסכים בהחלט)**

מסכים בהחלט					לא מסכים בכלל	
6	5	4	3	2	1	אני מוכן להשקיע רבות בהכשרה לצורך תעסוקה
6	5	4	3	2	1	אני מוכן לשלם כסף עבור הכשרה לצורך תעסוקה
6	5	4	3	2	1	ממוצע ימי ההכשרה בשנה הוא 5, ועלות כל יום הכשרה היא כ 650 ש"ח. אני אסכים לשלם עבור ההכשרה שלי.

בתי הספר תחת פיקוח בישראל מתחלקים למספר זרמים. לאיזה זרם השתייכת בבית הספר היסודי				
1. ממלכתי	2. ממלכתי דתי	3. חרדי	4. ערבי	אחר

**אנא ציין את מידת ההסכמה שלך עם כל משפט בסולם של 1 (בכלל לא טובה) עד 6 (טובה מאוד)**

טובה מאוד					בכלל לא טובה	
6	5	4	3	2	1	איך היית מעריך את החוויה הלימודית שלך מבית הספר היסודי
6	5	4	3	2	1	איך היית מעריך את החוויה הלימודית שלך מבית הספר התיכון

**אנא ענה על השאלה הבאה למיטב זכרוןך**

- כמה ימי הכשרה (בנוגע לתפקידך, כישורים כלליים, כישורי ניהול ומנהיגות) שנתמכו ע"י המעביד שלך היו לך בשנה האחרונה? \_\_\_\_\_

**במידה ותשובתך לשאלה האחרונה הייתה שונה מ-0, ענה על ההיגדים הבאים. אנא הקף בעיגול מספר מ-1 (לא מסכים בכלל) עד 6 (מסכים בהחלט) המציין את מידת הסכמתך**

מסכים בהחלט					לא מסכים בכלל	
6	5	4	3	2	1	ההכשרה שניתנה לי הייתה מקיפה ויסודית
6	5	4	3	2	1	השלמתי את ההכשרה שניתנה לי (השתתפות מלאה בקורס)
6	5	4	3	2	1	אני מיישם את הנושאים שלמדתי בהכשרה בעבודה שלי

**בהתייחס להכשרה האחרונה שהשתתפת בה (אנא הקף בעיגול כן/לא)**

לא	כן	
לא	כן	ההשתתפות בהכשרה היא חובה של כל עובד בחברה
לא	כן	ההכשרה ניתנה לי במקום העבודה
לא	כן	ההכשרה הועברה על ידי מדריך
לא	כן	ההכשרה ניתנה לי בעזרת אמצעים טכנולוגיים (קורס online)

**אנא ענה על השאלה הבאה למיטב זכרוןך**

- כמה ימי הכשרה (בנוגע לתפקידך, כישורים כלליים, כישורי ניהול ומנהיגות) שלא נתמכו ע"י המעביד שלך היו לך בשנה האחרונה? \_\_\_\_\_

**במידה ותשובתך לשאלה האחרונה הייתה שונה מ-0, ענה על ההיגדים הבאים.  
אנא הקף בעיגול מספר מ-1 (לא מסכים בכלל) עד 6 (מסכים בהחלט) המציין את מידת הסכמתך**

מסכים בהחלט					לא מסכים בכלל	
6	5	4	3	2	1	ההכשרה שניתנה לי הייתה מקיפה ויסודית
6	5	4	3	2	1	השלמתי את ההכשרה שניתנה לי (השתתפות מלאה בקורס)
6	5	4	3	2	1	הייתי שבע רצון מההכשרה שניתנה לי

**ההיגדים הבאים בוחנים את האפשרויות לדרוש הכשרה מהמעסיק על ידי פניה בערוצים שונים למעסיק כגון: פנייה בערוצים תקשורתיים, שימוש באפליקציות של רשתות חברתיות כגון פייסבוק וכו' על מנת לעורר דיון בנושא. אנא הקף בעיגול מספר מ-1 (לא מסכים בכלל) עד 6 (מסכים בהחלט) המציין את מידת הסכמתך**

מסכים בהחלט					לא מסכים בכלל	
6	5	4	3	2	1	אפעל באופן אקטיבי על מנת לדרוש הכשרה מהמעסיק שלי
6	5	4	3	2	1	אפעל באופן אקטיבי על מנת לדרוש הכשרה מאיגודים מקצועיים
6	5	4	3	2	1	אפעל באופן אקטיבי על מנת לדרוש הכשרה מהמדינה (משרדי ממשלה כגון: משרד העבודה, משרד הכלכלה וכו')

**אנא התייחס/י לפרטים הכלליים הבאים:**

1. מין: 1. גבר 2. אישה
2. מצב משפחתי: 1. רווק 2. נשוי 3. חי בזוגיות 4. גרוש
3. כמה ילדים יש לך? \_\_\_\_\_
4. ההכנסה החודשית הממוצעת ברוטו למשק בית היא -19,000 ₪. האם ההכנסה של משפחתך היא:
  1. הכנסתי הרבה מתחת לשכר הממוצע
  2. הכנסתי מעט מתחת לשכר הממוצע
  3. הכנסתי דומה מאד לשכר הממוצע
  4. הכנסתי מעט מעל לשכר הממוצע
  5. הכנסתי הרבה מעל לשכר הממוצע
5. ההכנסה הממוצעת במשק ברוטו לעובד היא 10,300 ש"ח
  1. הכנסתי הרבה מתחת לשכר הממוצע
  2. הכנסתי מעט מתחת לשכר הממוצע
  3. הכנסתי דומה מאד לשכר הממוצע
  4. הכנסתי מעט מעל לשכר הממוצע
  5. הכנסתי הרבה מעל לשכר הממוצע
6. מהי השכלתך? 1. יסודית או פחות 2. תיכונית ללא תעודת בגרות 3. תיכונית ללא תעודת בגרות

6. אקדמית תואר שני ומעלה

5. אקדמית תואר ראשון

4. על תיכונית ללא תואר אקדמי

3. סטודנט או תלמיד  
6. עצמאי  
9. מסרב לענות

2. חייל בקבע  
5. שכיר במשרה מלאה  
8. לא עובד

7. עיסוק  
1. חייל או בחובה  
4. שכיר במשרה חלקית  
7. פנסיונר

8. מקצוע. \_\_\_\_\_

9. האם אתה מועסק כעובד המגזר הציבורי 0. כן 1. לא

10. אנא הגדר את מרכיב הניהול שיש בתפקידך 1. מנהל זוטור 2. מנהל בדרג ביניים 3. מנהל בכיר 4. לא רלבנטי

11. האם אתה מנהל אנשים בתפקידך 0. כן 1. לא

אם כן, כמה כפיפים אתה מנהל \_\_\_\_\_

12. באיזו שנה נולדת? \_\_\_\_\_

13. דת:

1. יהודי 2. מוסלמי 3. נוצרי 4. דרוזי 5. אחר, פרט: \_\_\_\_\_

14. איך היית מגדיר את עצמך מבחינה דתית?

1. חילוני 2. מסורתי 3. דתי 4. דתי מאוד/חרדי

15. באיזה ישוב אתה גר?

16. אם לא נולדת בישראל, מהי ארץ הלידה שלך \_\_\_\_\_  
שנת עליה \_\_\_\_\_

17. האם אתה

1. אשכנזי 2. מזרחי 3. גם אשכנזי וגם מזרחי 4. אתיופי 5. אחר \_\_\_\_\_

**אנו מודים לך על שיתוף הפעולה**

## נספח 2 – רשימת מקצועות

סדר	קבוצה ראשית	תיאור
1		מנהלים
	11	מחוקקים, פקידים בכירים, מנהלים כלליים (מנכ"לים) ומנהלים בכירים
	12	מנהלים אדמיניסטרטיביים ומנהלי מכירות, שיווק ופיתוח
	13	מנהלי ייצור ומנהלים בתחום השירותים המקצועיים
	14	מנהלים בתחומי האירוח והמסחר ובתחומי שירות אחרים
2		בעלי משלח יד אקדמי
	21	בעלי משלח יד בתחומי המדע
	22	בעלי משלח יד בתחומי ההנדסה
	23	בעלי משלח יד בתחום הבריאות
	24	בעלי משלח יד בתחום ההוראה
	25	בעלי משלח יד בתחום העסקים
	26	בעלי משלח יד בענפי טכנולוגיות המידע (ICT)
	27	בעלי משלח יד בתחומי המשפט
	28	בעלי משלח יד בתחומי החברה והתרבות
	29	בעלי משלח יד בתחום המינהל
3		הנדסאים טכנאים סוכנים ובעלי משלח יד נלווה
	31	בעלי משלח יד נלווה בתחום המדע
	32	בעלי משלח יד נלווה בתחום ההנדסה
	33	בעלי משלח יד נלווה בתחום הבריאות
	34	בעלי משלח יד נלווה בתחום העסקים
	35	בעלי משלח יד נלווה בתחום המינהל
	36	בעלי משלח יד נלווה בענפי טכנולוגיות המידע (ICT)
		בעלי משלח יד נלווה בענפי המשפט
		בעלי משלח יד נלווה בענפי החברה והתרבות
4		פקידים כלליים ועובדי משרד
	41	פקידים כלליים וקלדנים
	42	פקידי שירות לקוחות
	43	פקידי רישום של נתונים ושל חומרים
	44	פקידים כלליים ועובדי משרד אחרים
5		עובדי מכירות ושירותים
	51	עובדים בתחום השירותים האישיים
	52	עובדי מכירות
	53	מטפלים אישיים
	54	עובדים בשירותי אבטחה
6		עובדים מקצועיים בחקלאות בייעור ובדיג
	61	עובדים מקצועיים בחקלאות למטרות שיווק
	62	עובדים מקצועיים בייעור בדיג ובצייד למטרות שיווק
	63	חקלאים, דייגים, ציידים ומלקטים למטרות קיום
7		בעלי מלאכה בתעשייה ובבינוי ובעלי משלח יד דומה
	71	עובדים בבניה ובעלי משלח יד דומה (פרט לחשמלאים)
	72	עובדי מתכות ומכונות ובעלי משלח יד דומה
	73	עובדי מלאכת יד ועובדי דפוס
	74	בעלי מלאכה בתחומי החשמל והאלקטרוניקה
	75	מעבדי מזון, יצרני מוצרי עץ ופריטי לבוש ובעלי משלח יד דומה
8		מפעילי מתקנים ומכונות, מרכיבי מוצרים וציוד ונהגים
	81	מפעילים של מתקנים ומכונות ניידים
	82	מרכיבים
	83	נהגים ומפעילי מתקנים ניידים