

ניידות בתעסוקה והכשרה: עמדות הציבור, מגמות בשוק העבודה ומדיניות

שלמה מזרחי¹ ודנה נתן קרופי²

אחד האתגרים המשמעותיים בשוק העבודה המודרני הוא השיפור בתעסוקתיות ובניידות של עובדים בין מקומות עבודה ותפקידים. היות שמדינות ומעסיקים אינם נוטים לספק מסגרות הכשרה מגוונות, מחקר זה מתמקד בביקוש לתוכניות הכשרה ובוחר את הגורמים העשויים להשפיע על עמדות כלפיהן. המחקר מציע מסגרת תאורטית אשר נבחנה בישראל באמצעות שני שאלוני סקר זהים, שהופצו בשתי נקודות זמן שונות: בנובמבר 2019 ובאוגוסט 2020. בנייתו הערכנו את ההשפעה האפשרית של המשבר שנוצר בשוק העבודה עקב התפשטות מגפת הקורונה על משתני המחקר. נמצא כי ההכרה בצורך להגביר תעסוקתיות היא גבוהה מהנכונות של אזרחים לפעול באופן אקטיבי ולשלם בעבורה בעצמם. מידת האמון ושביעות הרצון משירותי הכשרה עשויות להשפיע על שיתוף הפעולה של אזרחים עם מנגנוני הכשרה ממשלתיים. יכולת ניידות ותפיסת תעסוקתיות עצמית, וכך גם תפיסת הביטחון התעסוקתי, הן משתנים חשובים בהסבר של עמדות אזרחים כלפי הכשרה. זיהינו פרדוקס הכשרה-תעסוקתיות אשר חותר תחת המאמצים להעלאת הביקוש לתוכניות ההכשרה. אף ששיעור האבטלה גדל מאוד בעקבות משבר הקורונה, ניתוח של ממצאי שני הסקרים מצביע על קשרים כמעט זהים בין משתני המחקר. הסטטוס התעסוקתי קשור לתפיסת הביטחון התעסוקתי ולעמדות כלפי הכשרה. עוד נמצא כי ניסיון קודם בלימודים, השכלה והכשרה מעצבים את תפיסת התעסוקתיות והניידות העצמית, ואת הקשר החזק של זו עם תמיכה בהכשרה להגברת תעסוקתיות. המחקר מספק מסקנות תאורטיות ויישומיות בנוגע למדיניות בתחום.

מילות מפתח: Covid-19, תעסוקתיות, ביטחון תעסוקתי, שוק העבודה, הכשרה

תודה לקרן המחקר של המוסד לביטוח לאומי על התמיכה הכספית בעריכת המחקר.

- 1 פרופסור, המחלקה למנהל ומדיניות ציבורית, בית הספר למדע המדינה, אוניברסיטת חיפה
- 2 המחלקה למנהל ומדיניות ציבורית, בית הספר למדע המדינה, אוניברסיטת חיפה

1. הקדמה

תעסוקתיות³ היא מושג מרכזי בניתוח שוק העבודה המודרני ומגמות ההתפתחות בו. תעסוקתיות מוגדרת כ"שיפור (או שימור) יכולתם של אנשים להשתתף בהצלחה בתהליכים של גיוס, בחירה (selection) והתקדמות בקריירה (קידום) אשר מאפיינים את שוק העבודה באירופה, בארצות הברית ובחברות דומות" (Gore, 2005; Heyes, 2012). המושג תפס מקום מרכזי כזה בשל התמורות העמוקות והמהירות המתרחשות בשוק העבודה, ובעיקר התנדויות ואי היציבות התעסוקתית המאפיינות 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 (Kim et al., 2015; OECD, 2009; Tuckett & Field, 2016).

הדרך העיקרית להגברת התעסוקתיות היא למידה והכשרה המכוונות לרכישת כישורים מגוונים אשר יאפשרו **גמישות תעסוקתית** (vocational education and training). חשוב להדגיש שאין המדובר בקורסי הכשרה מקצועית למובטלים, אלא במתן הכשרה רחבה וכלים מגוונים למועסקים ולמובטלים כאחד, כדי שיבטיחו לעצמם ביטחון תעסוקתי בעתיד. תוכניות מדיניות רבות מתייחסות לצד ההיצע, כלומר לצורך שממשלות יזמו ויספקו תוכניות כאלו, וביקורת נוקבת נמתחת עליהן אם אינן עושות זאת (Heyes, 2012; OECD, 2009; Panitsides & Anastasiadou, 2015). אלא שבמדינות מערביות רבות, הנתונים בדבר השתתפות בתוכניות כאלה, כשהן קיימות, מלמדים על הסתייגות ועל השתתפות דלה יחסית של עובדים (Eurofound, 2011, p. 8; Heyes, 2012; OECD, 2009). נתונים אלה מרמזים על כך שייתכן שהבעיה קיימת דווקא בצד הביקוש, כלומר עובדים (ומובטלים) אינם מודעים לצורך להבטיח את הניידות שלהם בתעסוקה באמצעות הכשרה, או מאמינים שהיא אינה נדרשת. זאת ועוד, ייתכן שאינם נותנים אמון בגופים המספקים את ההכשרה, או בכנות כוונותיהם של הגופים המממנים והיוזמים – גופים ממשלתיים או מעסיקים פרטיים. לחלופין, ייתכן שמסיבות שונות הם מאמינים שהניידות בתעסוקה תובטח באמצעות התערבות ממשלתית בשימור וביצירה של מקומות עבודה.

מחקר זה בוחן את עמדות הציבור באשר להגברת הניידות בתעסוקה באמצעות למידה והכשרה (training first), ומברר את הגורמים המסבירים עמדות אלו. היות שהצורך בתעסוקתיות ובלמידה נובע בעיקרו מאי הוודאות ומהסיכונים המאפיינים את שוק העבודה המודרני, נתמקד בתפיסות הציבור בנוגע לסיכונים אלו ובגורמים המעורבים בהערכת הסיכון. לצורך זה נתבסס על גישת **הבניה חברתית של סיכון** (socially constructed risk approach), ולפיה בני אדם מפרשים את המציאות ואת הסיכונים שהיא יוצרת בתהליך מורכב שהתרבות והחברה ממלאות בו תפקיד מרכזי (Beck, 1998; Dake, 2009).

Mythen, 2005; 1992). לאור זאת נבחר אם ובאיזה אופן עמדות הציבור קשורות לשלושה סוגי משתנים: (1) מאפיינים חברתיים-כלכליים וניסיון העבר בתחום ההשכלה; (2) גורמים הקשורים לסיכון התעסוקתי בשוק העבודה ולניידות האישית; (3) הערכות בדבר השירותים ומספקי השירותים בתחום ההכשרה. שאלות המחקר נוגעות למעורבותם של משתנים מסוג זה בעיצוב עמדות הציבור בדבר הגברת תעסוקתיות באמצעות למידה והכשרה, ולחוזק הקשר של כל משתנה.

יתר על כן, הסקר המתוכנן הופץ לפני משבר הקורונה, אך משבר הקורונה מזמן משבר תעסוקתי בקנה מידה גדול ופגיעה ניכרת בביטחון התעסוקתי. בהיותם גורמים עיקריים במודל המחקר, האירועים מאפשרים לבחון את הקשרים בין המשתנים בתנאים קיצוניים יחסית של חוסר ביטחון תעסוקתי. לפיכך הפצנו שאלון נוסף באוגוסט 2020, בעיצומו של הגל השני של מגפת הקורונה, והשוונו את הממצאים לאלו שנאספו טרום הקורונה. שאלות המחקר נבחנו אפוא באמצעות קבוצות מיקוד ושני סקרים ארציים בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה הישראלית, באופן שאפשר השוואה בין עמדות לפני משבר אקוטי בשוק העבודה, ובמהלכו.

שאלות המחקר שהצבנו מציעות נקודת מבט חדשנית וייחודית בתחום. מחקרים רבים ניסו להסביר את האופן שבו אדם תופס את התעסוקתיות שלו (Kim et al., 2015; Philippaers et al., 2017; Wittekind et al., 2010), או את מניעיו להשתתף בלמידה לאורך כל החיים (life-long learning) (Field, 2005; Panitsides, 2014; Tuckett & Field, 2016), אך עמדות באשר להגברת התעסוקתיות באמצעות למידה והכשרה מתמשכות כמעט שאינן מוסברות בספרות. לטענתנו, זהו פער תאורטי-מחקרי שחשוב להשלימו.

המחקר מצביע על תובנות חשובות בנוגע למגמות ההתפתחות של שוק העבודה, דרכי התמודדות איתן ועיצוב מדיניות תעסוקה והכשרה מתאימה. אם נזהה את הגורמים המעורבים בביקוש להכשרה נוכל לעצב מדיניות שתיתן להם מענה, וכך לעודד הכשרה. לדוגמה, אם יימצא קשר חזק בין שביעות רצון מגופים המספקים הכשרה והערכת האפקטיביות שלהם לבין עמדות חיוביות בדבר הכשרה לשם שיפור תעסוקתיות, הרי מדיניות שתחזק את מנגנוני ההיצע תשפיע גם על הביקוש. לחלופין, אם קשר כזה לא יימצא, הרי יש להשקיע בגורמים שיחזקו את הביקוש. תרומתו של המחקר היא לפיכך גם תאורטית וגם יישומית, משום שהוא שופך 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.

2. רקע מדעי והשערות המחקר

תעסוקתיות, תעסוקה והכשרה: מגמות ועמדות הציבור

בעשורים האחרונים חלו שינויים ניכרים בשוק העבודה, באופן שהוביל לשינויים בהסדרים הפורמליים והבלתי פורמליים ביחסי עבודה ובדפוסי העסקה. בספרות המדעית מוגדר התהליך זה כביטולה בפועל של **האמנה החברתית במקום העבודה** (social contract in the workplace), ובעקבות זאת – היווצרות צורך באמנה חברתית חדשה (Kochan & Dyer, 1999; Osterman, 2002; Mizrahi, 2017). מאפיין עיקרי של התהליך הוא אובדן הביטחון התעסוקתי ורשת ההגנה המסורתית שהבטיחו מדינת הרווחה ואיגודי העובדים. אי הוודאות והמוביליות הרבה בשוק העבודה בעשורים האחרונים הובילו להתפתחות התפיסה ולפיה התחליף להסדרי ההעסקה המסורתיים הוא יצירת מנגנונים שיבטיחו שעובדים יהיו בני העסקה באופן מתמיד, כלומר שבמקרה שתפקידם בארגון יפסיק להיות רלוונטי ניתן יהיה לנייד אותם בין תפקידים בארגון, ובמקרה שיהיה צורך לפטרם – הם יוכלו למצוא מקום עבודה אחר בקלות יחסית (Hall & Soskice, 2001; Kochan & Dyer, 2017). מאפיין זה מוגדר בספרות המדעית employability, ובתרגום לעברית **תעסוקתיות**.

אמצעי עיקרי להבטחת התעסוקתיות של עובדים הוא התאמה שלהם לשוק העבודה. היות שהמאפיין העיקרי של שוק העבודה המשתנה הוא ניידות וגמישות בהעסקה, הרי התאמה של 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 באמצעות הכשרה ולימוד מתמידים של עובדים, גם ובעיקר כאשר הם מועסקים. כלומר יש קדימות ברורה להכשרה מתמדת ולאורך כל החיים (training first) בכל מה שקשור למדיניות ממשלתית ולמעורבות מעסיקים פרטיים בשוק העבודה (Bosch & Charest, 2010; Heyes, 2012). אמצעי אחר להבטיח תעסוקתיות הוא 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 ביצירה ובהבטחה של מקומות תעסוקה, והן המעסיקים הן איגודי העובדים צריכים להיות גמישים יחסית בכל הקשור לסטנדרטים ולתנאי העסקה. כלומר המעסיקים ושוק העבודה צריכים להתאים עצמם לעובדים.

בעשורים האחרונים אנו עדים ליישומן של שתי הגישות, וברוב המקרים – בהצלחה חלקית בלבד (מואב וכחן, 2008). 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). הייז (Heyes, 2012), שבחן את התגובה של כמה מדינות באירופה למשבר הכלכלי

שפרץ ב-2008, הראה שמדינות נותנות עדיפות ברורה לגישה של הבטחת מקומות עבודה, ולא לגישת ההכשרה. יתר על כן, הנתונים מלמדים שבמהלך שני העשורים האחרונים, גם במקומות המציעים מנגנוני הכשרה למועסקים ולמובטלים כאחד, מידת ההשתתפות בתוכניות היא מעטה יחסית (Gallie, 2007; Eurostat, 2009; Eurofound, 2009, 2011; Payne & Keep, 2011). יש מתאם גם בין התרבות האזרחית והארגונית בכל מדינה לבין היקף ההשתתפות במנגנונים מעין אלה (Heyes & Rainbird, 2010; Bosch & Charest, 2010). מכאן עולה שכדי להבין את הסיבות למיעוט היחסי של תוכניות המנסות להגביר תעסוקתיות באמצעות הכשרה, ו/או את חוסר ההצלחה שלהן, עלינו לבחון את עמדות הציבור כלפי השיטה הזאת ואת הגורמים המשפיעים על עיצוב העמדות הללו. שאלה זו עומדת במרכז המחקר הנוכחי.

העיסוק המחקרי בשאלה ממוקדת זאת מועט יחסית. הספרות מתמקדת בשאלה הרחבה יותר, הנוגעת לעמדות ולמוטיבציות של אזרחים בכל הקשור להשתתפות בערוצים מגוונים של למידה לאורך כל החיים. ארגון ה-OECD והאיחוד האירופי מפעילים פרויקטים גדולים הממוקדים בנושא זה, וכתבי עת מדעיים ומחקרים רבים מוקדשים לסוגיה (לדוגמה, *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, המקנה תעודה או בלעדיה. היתרונות של למידה מסוג זה רבים, שכן היא מעשירה ומגוונת את חשיבתו וכישוריו של האדם (Blossfeld et al., 2014; Feinstein et al., 2006; Green et al., 2004; Tuckett & Field, 2016). מחקרים בנוגע לעמדות ולמניעים המובילים אנשים להשתתף במסגרות מעין אלה מצביעים על מגוון גורמים (Feinstein et al., 2006; Gegenfurtner & Vauras, 2012; Rubenson, 2007; Schuller) (Tuijnman, 1991, 2003; Watson, 2009). העיקריים שבהם קשורים להתנסויות העבר של האדם בכל הנוגע להשכלה ולרכישתה: מסגרות לימודים קודמות, לימודים אקדמיים, התנסות בבית הספר, אווירה ותמיכה משפחתית והורית. משתנים אחרים המסבירים מוטיבציה להשתתף בלמידה לאורך החיים הם גיל ושלב בחיים, שמהם נגזרים תנאי חיים אישיים ומשפחתיים, וכן מצב כלכלי. עם זאת, הספרות הענפה הזאת אינה בוחנת באופן ממוקד עמדות כלפי הכשרה כדרך להגביר תעסוקתיות.

אנו טוענים שקיים הבדל מהותי בין שני סוגי העמדות הללו. עמדות והעדפות בדבר למידה לאורך החיים משקפות במידה רבה תפיסה כללית בנוגע להשכלה, לחשיבותה ולדרכים להשיג אותה, ולכן הן מושפעות מהתנסויות קודמות בתחום. לעומת זאת, עמדות בדבר הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה משקפות את האופן שבו נתפסים עולם ושוק העבודה העכשוויים, ואת הדרכים האפקטיביות להתמודד עם האתגרים שהם מציבים. לכן נצפה שגורמים הקשורים לשוק העבודה ולעולם התעסוקה, וכן למדיניות הממשלתית ולמגזר הפרטי והשלישי, יהיו קשורים גם לעמדות אלו. ננסה לבחון את מעורבותם של הגורמים

הללו בעיצוב של עמדות כלפי הכשרה לשם הגברת תעסוקתיות, אל מול משתנים הקשורים להתנסות בתחום ההשכלה. אפיון מדויק של הגורמים הקשורים לעמדות אלו יצביע על סיבות אפשריות להשתתפות נמוכה במסגרות המציעות הכשרה לשם הגברת התעסוקתיות, ויאפשר ניתוח מושכל של חלופות למדיניות תעסוקה שמטרתה הגברת הביקוש להכשרה לשם חיזוק התעסוקתיות.

מאפיינים חברתיים-כלכליים ועמדות כלפי תעסוקתיות

בבחינה של עמדות הציבור בנוגע להגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה יש להתייחס לשני גופי ידע עיקריים: האחד נוגע לגורמים המשפיעים על תפיסות בדבר הכשרה ולימודים לאורך החיים, והאחר נוגע לגורמים המשפיעים על תפיסות בדבר הצורך בהגברת תעסוקתיות. כפי שהוסבר קודם לכן, מחקרים על למידה לאורך החיים מצביעים על קשר הדוק בין התנסות קודמת בהשכלה ובחינוך לבין עמדות ומוטיבציה להשתלב במסגרות של למידה לאורך החיים (Blossfeld et al., 2014; Rubenson, 2007; Tuckett & Field, 2016; Tuijnman, 1991, 2003). ההיגיון העומד בבסיס קשר זה תקף גם לענייננו, ולכן אפשר לשער שככל שההתנסות הקודמת בהשכלה ובחינוך היא עשירה וחיונית יותר, כך ההכרה בצורך להגביר את התעסוקתיות באמצעות הכשרה תהיה גדולה יותר. אפשר להחיל היגיון זה גם על הכנסה ורכיבים אחרים במצבו החברתי-כלכלי של אדם, משום שבדרך כלל יש מתאם חיובי בינם לבין השכלה, ומשום שהמצב החברתי-כלכלי של אדם מקרין על תפיסותיו את שוק העבודה ואת התנאים המשתנים בו (Wittekind et al., 2010). מכאן ינבעו שתי השערות:

השערה 1 (H1): ככל שההתנסות בלימודים בשלבים מוקדמים בחיים היא חיובית יותר, כך התמיכה בהגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה תהיה גבוהה יותר.

השערה 2 (H2): ככל שהמצב החברתי-כלכלי (הכנסה) טוב יותר, כך התמיכה בהגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה תהיה גבוהה יותר.

עם זאת, ייתכן שהקשר בין משתנים אלו לבין עמדות בדבר הגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה אינו בהכרח ישיר, אלא קשר עקיף המתווך על ידי משתני הערכת מצב אישית דוגמת תפיסת הביטחון התעסוקתי. לכך נתייחס להלן.

משתני הערכת מצב עצמית ועמדות כלפי תעסוקתיות

הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה היא שיטה האמורה להעצים את העובד, להקנות לו מגוון כישורים ויכולות, ולהגביר את הניידות התעסוקתית שלו לטווח הארוך, כל אלה כדי

להתמודד עם הסיכון התעסוקתי שמציב שוק העבודה המודרני. **סיכון תעסוקתי** מוגדר כסיכוי של אדם לאבד את מקום עבודתו ולא למצוא מקום עבודה חדש בטווח של שנה. הדרכים המיידיות להגביר את התחושה של ביטחון תעסוקתי הן יצירת מקומות עבודה או הגמשת סטנדרטים באופן המאפשר לעובדים להתנייד בתוך ובין ארגונים, אף שאין להם הכישורים המתאימים לכך. מחקרים על עמדות ציבור כלפי חלוקה מחדש ומעורבות של המדינה בהספקת שירותים מלמדים שתפיסת הסיכון התעסוקתי קשורה באופן חיובי לציפיות שהממשלה תספק פתרונות מידיים באמצעות מעורבות אקטיבית של המדינה (Cusack et al., 2008; Mizrahi, 2016). ככל שהסיכון התעסוקתי, או התפיסה הסובייקטיבית שלו, גבוהים יותר, כך ההעדפה למעורבות של המדינה בחלוקה מחדש ובהספקת שירותים של מדינת הרווחה תהיה גבוהה יותר.

ההיגיון העומד בבסיס הקשר הזה הוא שסיכון תעסוקתי גבוה מגביר את הצורך ברשת ביטחון והגנה, ואת זו מספקת מדיניות ממשלתית הפועלת לחלוקה מחדש ולחיזוק מדינת הרווחה. היגיון זה נכון במידה רבה גם לעמדות הציבור שנחקרות בעבודה זו. תחושה של היעדר ביטחון תעסוקתי יוצרת צורך מידי בהתערבות הממשלה בצורה ישירה להבטחת מקומות עבודה, ואילו הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה עשויה להיתפס כדרך של הממשלה להתחמק מפתרונות מידיים ולהטלת האחריות על הציבור; בכל מקרה, הכשרה עשויה לשאת פירות רק בטווח הבינוני והארוך, וגם אלו אינם ודאיים. הייז (Heyes, 2012), למשל, מצביע על כך שבתקופת המשבר הכלכלי שפרץ ב-2008 ממשלות השקיעו בעיקר בהגברת תעסוקתיות באמצעות מקומות עבודה, ופחות באמצעות הכשרה. מדיון זה נובעת ההשערה שלהלן:

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

גישת ההבניה החברתית של סיכון גורסת שהערכות סיכון נובעות ממגוון מקורות מידע (Baldwin et al., 2012; Grimmelikhuijsen, 2012). הללו כוללים השפעות תרבותיות וחברתיות, ניתוח תמונת המצב, הערכות אילוצים וחישובי עלות-תועלת (Hill et al., 2019; Porumbescu et al., 2019). אחד ממקורות המידע הללו הוא הערכות סובייקטיביות של האדם בדבר מידת הניידות והתעסוקתיות האישית שלו. הערכות אלו קשורות לביטחון התעסוקתי שהאדם חש, ומשום שבמקור הן נובעות ממידת ההכשרה והלמידה שלו, הרי נצפה לקשר ישיר בין תפיסת הניידות התעסוקתית העצמית לבין תמיכה בהגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה.

תפיסת הביטחון התעסוקתי של אדם עשויה להיות מושפעת מגורמים שונים – ובהם השכלה ומצב חברתי-כלכלי, וכן התפיסה בדבר מידת התעסוקתיות והניידות שכבר עומדות לרשותו. מי שתופס את מידת התעסוקתיות והניידות התעסוקתית שלו כגבוהות

יחוש ביטחון תעסוקתי רב ויבין את הצורך בחיזוקים נוספים בכיוונים אלו, כלומר יתמוך בהכשרה ובלמידה מאורגנות כאמצעים להגברת תעסוקתיות. יתר על כן, מידת התעסוקתיות והמוביליות האישית קשורות להתנסות השכלתית עשירה ולמצב חברתי-כלכלי גבוה, אשר יוצרים, בתורם, תחושה של ביטחון תעסוקתי גבוה. מכאן עולות כמה השערות:

השערה 3א (H3a): הביטחון התעסוקתי הנתפס מתווך בין התנסות השכלתית ומצב חברתי-כלכלי לבין תמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.

השערה 3ב (H3b): הביטחון התעסוקתי הנתפס מתווך בין תפיסת התעסוקתיות והניידות העצמית לבין תמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.

השערה 4: תפיסת התעסוקתיות והניידות העצמית קשורה באופן חיובי לתמיכה בהגברת התעסוקה באמצעות הכשרה.

חשוב לציין, עם זאת, שתחושה של ביטחון תעסוקתי גבוה עשויה להוביל להערכת חסר של הצורך בהכשרה לשם חיזוק התעסוקתיות, משום שהסיכון נתפס כקטן (Porumbescu et al., 2019). במקרה כזה, הקשר בין ביטחון תעסוקתי לבין תמיכה בהכשרה, אשר מופיע בהשערות 3, 3א ו-3ב, יהיה שלילי ולא חיובי. בבחינה האמפירית ננסה להכריע בין שתי האפשרויות הללו.

משנתי מערכת נתפסים ועמדות כלפי תעסוקתיות

יש כמה ערוצים אפשריים להכשרה של מועסקים ומובטלים לשם הגברת התעסוקתיות: מסגרות הכשרה בניהול ובמימון של המדינה; מסגרות הכשרה שמספק השוק הפרטי, ומממנים אותן העובד, מקום העבודה עבור המועסקים, או המדינה; והכשרה במסגרת מקום העבודה, בדגש על הקניית כישורים כלליים. משום שלמעסיקים פרטיים הכדאיות של הכשרה מעין זו היא מועטה מאוד, נדרשת בדרך כלל מעורבות ניכרת של המדינה – בהספקת ההכשרה עצמה ובמימונה, או רק במימונה (Heyes, 2012; Mizrahi, 2002). במקרה ששירותים אלו קיימים ופועלים באפקטיביות הם יכולים לתרום לרשת הביטחון שמספקת המדינה, ולכן מגבירים את הביטחון התעסוקתי (Mizrahi, 2016). לפיכך נצפה לקשר חיובי בין שביעות רצון משירותי ההכשרה שמספקת המדינה והערכת האפקטיביות שלהם לבין תפיסת הביטחון התעסוקתי. יתר על כן, קודם לכן שיערנו שקיים קשר חיובי בין תפיסת התעסוקתיות האישית לבין ביטחון תעסוקתי. קשר זה עשוי להיות קשור גם להערכת הזדמנויות ההכשרה הקיימות, כך שאדם התופס עצמו כנייד וגם מרוצה מאפשרויות ההכשרה הקיימות ירגיש ביטחון תעסוקתי גדול. מכאן נובעות שתי השערות:

השערה 5 (H5): שביעות הרצון משירותי ההכשרה שמספקת הממשלה ומהאפקטיביות שלהם קשורה באופן חיובי לתפיסת הביטחון התעסוקתי.

השערה 5א (H5a): שביעות הרצון משירותי ההכשרה שמספקת הממשלה ומהאפקטיביות שלהם מתווכת בין תפיסת תעסוקתיות אישית לבין תפיסת הביטחון התעסוקתי.

עם זאת, ייתכן בהחלט ששביעות הרצון משירותי הכשרה שמספקת הממשלה קשורה למשתנים נוספים. ספרות המנהל הציבורי קושרת בבירור בין אמון לבין שביעות רצון. אמון הציבור במגזר הציבורי ובממשלה עשוי להשפיע על החברה ועל הערכת הביצועים בערוצים שונים. אמון הציבור יכול להעצים את משרתי הציבור ולהוביל לשיפור בביצועים ובאפקטיביות של הניהול (Boateng & Cox, 2016; Favero et al., 2016). אמון יכול גם לחזק את התיאום בין גופים שונים ולהקטין עלויות עסקה, אשר מקשות על ארגונים רבים להגיע לביצועים יעילים ואפקטיביים (Robbins, 2012; Warren, 1999). בהינתן התרומות הללו של אמון הציבור ליכולת הביצוע של המגזר הציבורי, אפשר לשער שאמון יהיה קשור גם לשביעות הרצון של הציבור משירותי ההכשרה שמעניקה הממשלה ומהאפקטיביות שלהם. יתר על כן, כפי שהוסבר לעיל, אנשים התופסים עצמם כניידים ובני העסקה ייתנו להעריך באופן חיובי ארגונים ממשלתיים המספקים הכשרה באופן אפקטיבי ואמין, ולכן ירגישו שהארגונים הללו תורמים לביטחון התעסוקתי שלהם. מכאן נובעות שתי השערות נוספות:

השערה 6 (H6): האמון בארגונים הציבוריים המעורבים בהספקת תעסוקה והכשרה קשור באופן חיובי לשביעות הרצון של הציבור מהם.

השערה 6א (H6a): האמון בארגונים הציבוריים המעורבים בהספקת תעסוקה והכשרה מתווך בין תפיסת התעסוקתיות האישית לבין שביעות הרצון מהם ולבין הביטחון התעסוקתי הנתפס.

מגמות בשוק העבודה וגישת מדיניות הכשרה בישראל

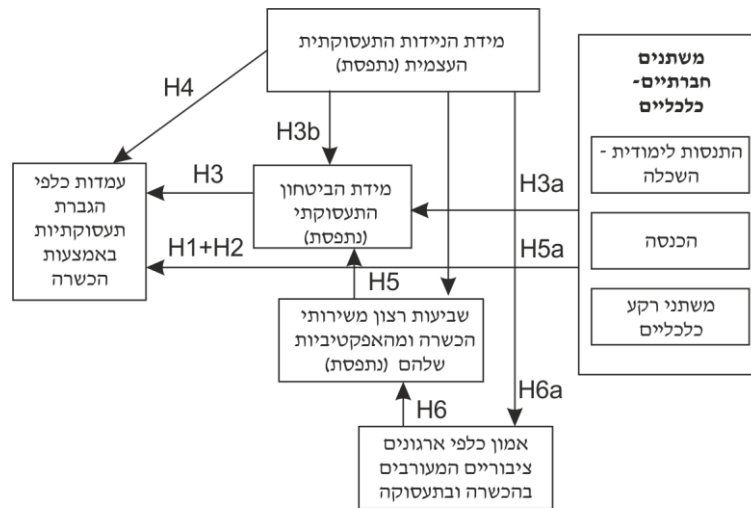
השינויים הניכרים בשוק העבודה וההתפתחות המואצת של הטכנולוגיה הובילו מדינות רבות וארגונים בין-לאומיים להעריך מחדש את המגמות הצפויות, כדי להתאים אליהן את מדיניות התעסוקה והרווחה. התהליכים הנעשים להערכת המגמות ולעיצוב של מדיניות התעסוקה מציבים במרכז הדיון את סוגיות ההכשרה והלמידה, הן מבחינת חשיבותה של ההשכלה היסודית והתיכונית כתנאי הכרחי לכניסה לשוק העבודה, הן מבחינת למידה לאורך החיים. לארגון ה-OECD ולאיחוד האירופי יש כמה פרויקטים גדולים הבוחנים סוגיות אלו, ומנסים לקדם את יישום התפיסה של למידה לאורך החיים והכשרה מגוונת.

בישראל, תהליכים כאלה נמצאים בראשיתם. מנגנוני הכשרה מטעם המדינה ובמימונה, כאשר הם קיימים, מתמקדים בהכשרה מקצועית של מובטלים כדרך להחזירם לשוק העבודה. ערוץ הכשרה אחר הזוכה לתמיכת המדינה או ארגונים ציבוריים הוא תמיכה ומימון לימודים אקדמיים בתחומים מגוונים, ולא דווקא בתחומים מקצועיים ממוקדים. מערכת ההשכלה הגבוהה והשוק הפרטי מציעים מגוון גדול של אפשרויות לימוד והכשרה, בהיקפים ובמתווים שונים ומגוונים, כך שכל אדם המעוניין בכך יכול למצוא לעצמו מסגרות לימוד והכשרה לאורך החיים. אלא שהמאפיינים הללו יוצרים דפוס שהספרות מגדירה **דפוס וולונטרי** או **דפוס מונחה-שוק**. דפוס כזה מאפיין מדינות דוגמת בריטניה וארצות הברית, והוא שונה מ**דפוס קורפורטיסטי** או **דפוס שיתופי**, אשר מאפיין מדינות באירופה דוגמת אוסטריה, גרמניה, דנמרק והולנד (Heyes, 2012). הדפוס הראשון מאופיין בהשקעה נמוכה של המדינה בהכשרה, בשיתוף פעולה מוגבל של איגודים מקצועיים, ובדגש על הקניית כישורים כלליים בסיסיים מאוד (Ashton et al., 2000). הדפוס השני מאופיין בהשקעה גבוהה של המדינה, בשיתוף פעולה ומחויבות של איגודי עובדים, ברמת השתתפות גבוהה וברכישת כישורים אינטנסיבית מאוד (Bosch & Charest, 2010; Heyes & 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 של מדיניות תעסוקה והכשרה בהתאם. אלא שהטמעה והצלחה של דפוס כזה מותנות בשיתוף פעולה של הציבור הרחב, ועמדותיו בנושא עשויות לסייע בהתוויה מדייקת של מדיניות, הן ברמת הממשלה הן ברמת הארגונים ציבוריים הרלוונטיים, וביטוח לאומי בכלל זה.

3. המחקר

המחקר בחן שלוש שאלות עיקריות הנוגעות לעמדות הציבור כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה: (1) האם וכיצד משתנים חברתיים-כלכליים, בעיקר השכלה והכנסה, משפיעים על עמדות כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה? (2) האם וכיצד משתני תפיסה עצמית בהקשר של סיכוני שוק העבודה, 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? תרשים 1 להלן מציג את המסגרת התאורטית, מתאר את סוגי הקשרים בין משתני המחקר ומרכז את השערות המחקר.

תרשים 1: מודל המחקר – סקרי אזרחים



משתני המחקר

המחקר בוחן את עמדות הציבור כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה, ואת הקשר שלהם לכמה משתנים כפי שהם נתפסים על ידי האזרחים. המשתנים נמדדו באמצעות סקר ארצי, שקדמו לו קבוצות מיקוד וסקר פיילוט. הספרות המדעית בתחום מציעה לבחון את העדפות האזרחים בנושאים אלו ואת תפיסותיהם בדבר המשתנים באמצעות אשכולות של שאלות, המרכיבות יחד משתנים מורכבים שונים. כדי לעשות זאת בוחנים את מידת ההתאמה בין השאלות באמצעות מבחן סטטיסטי (אלפא קרוונבך), המאפשר לסנן ולקבץ את השאלות שיוצרות משתנה מורכב מהימן. מרבית השאלות המוצגות 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 להיגדים בסולם 1-6.

עמדות כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה (Employability Training Support, ETS): משתנה זה נבחן באמצעות אשכול היגדים שפותחו עבור המחקר: (1) עולם העבודה המודרני מצריך מגוון כישורים; (2) הדרך הנכונה ביותר להפחית את הסיכון להיות מובטל בעתיד היא למידה והכשרה של מגוון תחומים; (3) הממשלה צריכה למקד את מדיניות התעסוקה שלה בהכשרה מגוונת רחבה של כלל העובדים; (4) האיגודים המקצועיים צריכים למקד את הפעילות שלהם בבניית ערוצי ומסלולי הכשרה לעובדים; (5) אני מצפה שהמעסיק

שלי יתמוך ויאפשר הכשרה בתחומים מגוונים שחורגים מתפקידי בארגון (אלפא קרונבך : 0.778).

עמדות כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הגדלת היצע מקומות העבודה ותנאי העסקה (Employability Workplace Support, EWS): משתנה זה נבחן באמצעות אשכול היגדים שפותחו עבור המחקר: (1) כדי להתמודד עם אבטלה הממשלה צריכה להשקיע ביצירת מקומות עבודה ובהגמשת תנאי הקבלה לעבודה, הן בסקטור הפרטי הן בסקטור הציבורי; (2) בשל חוסר היציבות ואי הוודאות בשוק העבודה המודרני, איגודים מקצועיים צריכים להגן בתוקף על מקומות עבודה, להילחם בפיטורים ולדרוש השקעה ביצירת מקומות עבודה; (3) בשל חוסר היציבות ואי הוודאות בשוק העבודה המודרני, מעסיקים צריכים להגמיש את תנאי הקבלה לעבודה ולהציע תנאים סוציאליים נדיבים (אלפא קרונבך : 0.819).

מידת הביטחון התעסוקתי האישי הנתפס (Perceived Employment Security, PES): משתנה זה נבחן באמצעות אשכול היגדים שפותחו ונבחנו בשני מחקרים (Janssens et al., 2010; Wittekind et al., 2003): (1) אני בטוח שאמצא עבודה אחרת אם אתחיל לחפש; (2) יהיה לי קשה למצוא תעסוקה חדשה כאשר אעזוב את הארגון שבו אני עובד (היפוך שאלה); (3) במידה ואפוטור, אוכל למצוא באופן מיידי עבודה בעלת מאפיינים וערך דומים; (4) במקצוע שלי קשה מאוד למצוא עבודה (היפוך שאלה); (5) קשה למצוא בישראל עבודה בתנאים טובים (היפוך שאלה); (6) יש לי סיכוי גדול להיות מובטל בשנה הקרובה (היפוך שאלה) (אלפא קרונבך : 0.718).

מידת הניידות התעסוקתית העצמית (נתפסת) (Perceived Personal Employment Mobility, PPEM): משתנה זה נבחן באמצעות אשכול היגדים שפותחו במחקרים קודמים (Wittekind et al., 2010; Wittekind et al., 2006): (1) רמת ההשכלה הנוכחית שלי מספיקה כדי למצוא עבודה בתחום העיסוק שלי; (2) אני מסוגל לשכנע מעסיקים לגבי היכולות שלי; (3) יש לי מגוון כישורים שניתן ליישם במספר תחומי עיסוק; (4) הכישורים שלי מאפשרים לי לעבור בין מגוון תפקידים ומשרות בתוך הארגון שבו אני עובד (אלפא קרונבך : 0.755).

שביעות רצון משירותי הכשרה ומהאפקטיביות שלהם (Satisfaction with Training Services, SAT): משתנה זה נבחן באמצעות אשכול היגדים המעידים על האופן שבו נתפסים מנגנוני ההכשרה המקצועית בעיני הנשאלים: (1) בישראל ישנן הרבה אפשרויות לעובד להעשיר ולהכשיר את עצמו; (2) מעסיקים בישראל מספקים מסגרות הכשרה מגוונות באופן משביע רצון; (3) הממשלה מספקת מסגרות יעילות להסבה מקצועית למובטלים; (4) הממשלה מספקת מסגרות הכשרה מגוונות ומעשירות שפתוחות לכל דורש, ולא רק למובטלים; (5) הניסיון האישי שלי עם מנגנוני ההכשרה המקצועית בישראל משביע

רצון; (6) ערוצי ההכשרה שמפעילה הממשלה מאפשרים רכישת כישורים מגוונים שמאפשרים להשתלב בשוק העבודה המשתנה (אלפא קרונבך: 0.883).

אמון כלפי גופים ציבוריים המעורבים בהספקת שירותי תעסוקה והכשרה (Trust in relevant public organizations, TRS): משתנה זה נבחן באמצעות אשכול שאלות המעידות על מידת האמון שיש לנשאלים כלפי ארגונים ציבוריים שונים המעורבים בהספקת שירותי תעסוקה והכשרה: (1) אמון במשרד העבודה והרווחה; (2) אמון במשרד הכלכלה; (3) אמון במשרד האוצר; (4) אמון בביטוח לאומי; (5) אמון בשירות התעסוקה; (6) אמון בוועדת העבודה והרווחה של הכנסת; (7) אמון בשרים – עבודה ורווחה, כלכלה, אוצר (אלפא קרונבך: 0.904).

היקף ההתנסות הלימודית: משתנה זה נבחן על בסיס דיווח עצמי בנוגע להשכלה פורמלית, הכשרות ולימודי העשרה, בשאלות פתוחות שקודדו בהתאם (Wittekind et al., 2010).

הכנסה: משתנה זה נבחן באמצעות סולם בן 5 קטגוריות הכנסה, וקידוד בהתאם.

משתנים נוספים שנבחנו כמשתני רקע או בקרה: **עיסוק, מקצוע, מקום עבודה, השתייכות אתנית/דתית/עדתית, גיל, מין, מקום מגורים.**

אוכלוסיית המחקר, דגימה, ואופן איסוף וניתוח הנתונים

המחקר נערך בישראל, ומטרתו לבחון את השערות המחקר על האוכלוסייה הישראלית כולה. הנתונים נאספו באמצעות שני סקרים ארציים אשר בחנו את עמדות הציבור לפני משבר הקורונה ובמהלך הגל השני. שני הסקרים נערכו בקרב מדגם מייצג – 1,006 נשאלים בסקר הראשון ו-600 נשאלים בסקר השני – והופצו באמצעות מכון סקרים אינטרנטי. לצורך בניית השאלון נערכו קבוצות מיקוד מקדימות לפי חתכים שונים. בקבוצות המיקוד נבחנו המשתנים באופן ראשוני, ועוצבו השאלות הבוחנות אותם באופן מיטבי. שלוש קבוצות המיקוד התקיימו בפיזור גיאוגרפי – ירושלים-דרום, צפון, גוש דן – תוך שמירה על איזון מגדרי וחברתי-כלכלי. ניתוח הנתונים נעשה בשיטות סטטיסטיות מתקדמות בתוכנת SPSS, וניתוח משוואות מבניות (SEM) באמצעות תוכנת AMOS.

4. ממצאים

ממצאים ותובנות מקבוצות המיקוד

בכל קבוצות המיקוד רעיון התעסוקתיות התקבל בחיוב, אך היו חילוקי דעות בדבר התועלת שלו במציאת מקום עבודה. בלטו מאוד הבדלים בין-דוריים – צעירים יותר נוטים להחליף מקומות עבודה בתדירות גבוהה, נוטים להסתמך על כישורם ויכולותיהם, ומודעים לערך ההשכלה וההכשרה. נושא נוסף שעלה בכמה מהדיונים הוא ההבדל בין הכשרה שעיקרה למידת כלים דוגמת הקלדה עיוורת ושימוש בתוכנות MS Office, לבין הכשרה מקצועית. במקרים מסוימים הכשרה בכלים נתפסה חשובה ובעלת תרומה משמעותית לתעסוקתיות. עוד דנו בקבוצות במימוש של הכלים הניתנים בהכשרות השונות, ובבעייתיות המתעוררת אם רוכשים כישורים אך לא משתמשים בהם, ולכן הם אובדים. באשר למעורבות ממשלתית בשוק התעסוקה המשתנה, נאמר שיש הבדלים בין המגזר הפרטי לבין המגזר הציבורי בהיערכות לשינויים החלים בשוק העבודה. המגזר הפרטי דואג להתאמות שוטפות, ואילו המגזר הציבורי נשאר מאחור. נושא נוסף שעלה הוא פערים חולכים וגוברים בין הצרכים בשוק לבין אופי העובדים. יש יותר ויותר עובדים אקדמאים, אך גובר המחסור בבעלי מלאכה (מסגרים, רתכים, נגרים וכו'). הכשרה על ידי הממשלה נתפסה כחיובית, אך בקבוצות היתה התייחסות לכך שהיא מותנית בגיל ובמצב בריאותי, מוגבלת, וקשה מאוד לקבל אותה. אשר למידת האמון באיגודים המקצועיים הדעות היו חלוקות. חלק מהמשתתפים פקפקו באמינותם של האיגודים וטענו שהם עוזרים רק למקורבים, ואחרים הרגישו שהאיגודים מגינים עליהם באופן שוטף, וכי אמינותם וחשיבותם גבוהה.

מאפייני מדגם האזרחים וסטטיסטיקה תיאורית

הפצת פיילוט של השאלון אפשרה תיקוף שלו. בהתאם לנדרש בוצעו תיקונים, ונעשתה בדיקה חוזרת מול נשאלים. בשני המדגמים היתה הקפדה על ייצוג בהתאם להתפלגות הדמוגרפית בקרב האוכלוסייה הישראלית, ובהתאם לעיסוקים, מקצועות, אופן העסקה (שכיר, עצמאי), מקום עבודה ודרגה.

השאלון הופץ בנובמבר 2019 באמצעות מכון הסקרים האינטרנטי iPanel. לסקר השיבו 1,006 אנשים – 800 שהגדירו עצמם יהודים ו-206 שהגדירו עצמם לא יהודים. השאלון שהופץ לפאנל המשיבים הלא יהודים תורגם לערבית, וקודד בהתאם. הפילוח לעיסוקים נעשה לעשרים קטגוריות מקצוע. בכל קטגוריית מקצוע נעשה תת-פילוח, כך שניתן היה להגיע למיקוד מדויק מאוד של עיסוקי המשיבים. בכל קטגוריית מקצוע נדגמו חמישים משיבים – ארבעים הגדירו עצמם יהודים ועשרה הגדירו עצמם לא יהודים. השאלון הופץ

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

בחינה סטטיסטית שהשוותה בין מאפייני המדגמים לבין התפלגות האוכלוסייה בישראל (על פי נתוני הלמ"ס) בפרמטרים העיקריים מלמדת שהמדגמים מייצגים כמעט באופן מלא. בחתך של השתייכות לאומית/אתנית, בשני המדגמים 80% הם 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). השוואה סטטיסטית של מאפייני המדגם להתפלגות האוכלוסייה מלמדת על התאמה של שני המדגמים לאוכלוסייה בהיבטי מגדר, הכנסה, השכלה ומוצא אתני, ואילו בהיבט הגיל המדגם הראשון מייצג את התפלגות האוכלוסייה באופן שאינו מובהק סטטיסטית. השוואה בין שני המדגמים מלמדת שהייצוג בהם דומה, אך במדגם השני היתה הטיה מסוימת, אם כי לא מובהקת סטטיסטית, בהיבט ההכנסה, לכיוון בעלי הכנסה נמוכה. מבין המשיבים 37% דיווחו שהם עובדי המגזר הציבורי, והשאר לא (במדגם השני: 38% ו-62% בהתאמה).

משתני המחקר הם משתנים מורכבים. הם מחושבים כממוצע של השאלות המרכיבות אותם תוך בדיקת העקביות הפנימית באמצעות מבחן אלפא קרוונבך. להלן מוצגים המשתנים שנבנו על בסיס הסקר, והעקביות הפנימית. לוח 1 להלן מציג השוואה של ערכי הממוצע וסטיית תקן של המשתנים שנבנו על בסיס הסקר.

לוח 1: משתני המחקר: ממוצע וסטיית תקן

אוגוסט 2020 ממוצע (סטיית תקן)	נובמבר 2019 ממוצע (סטיית תקן)	
4.85 (0.91)	4.88 (0.87)	עמדות כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה, ETS
4.78 (1.04)	4.60 (1.18)	עמדות כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הגדלת היצע מקומות העבודה ותנאי העסקה, EWS
3.42 (1.01)	3.80 (0.97)	מידת הביטחון התעסוקתי האישי (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 ומהאפקטיביות שלהם, SAT
2.64 (1.05)	2.68 (1.06)	אמון כלפי ארגונים ציבוריים המעורבים בהספקת שירותי תעסוקה והכשרה, TRS
4.33 (1.24)	4.26 (1.26)	איכות ההתנסות הלימודית, EduExp

ממצאי סקר האזרחים השני (אוגוסט 2020) היו דומים ברובם לממצאי הסקר הראשון, מלבד הממצאים הנוגעים לתפיסת הביטחון התעסוקתי ולתפיסת הניידות התעסוקתית העצמית. אלה ירדו שתיהן, באופן מובהק סטטיסטית, בין הסקר הראשון לסקר השני.

הממצאים מלמדים שמשנתפי הסקר, כמייצגים של האוכלוסייה בישראל, מכירים במידה רבה בצורך להגביר את התעסוקתיות. אשר לאמצעים לעשות זאת, ניכרת תמיכה דומה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה, ובהגברת תעסוקתיות באמצעות הבטחת מקומות עבודה והגמשת תנאי העסקה. מכאן עולה שלמרות המודעות לחשיבות ההכשרה, הרי האמצעים המסורתיים בשוק העבודה עדיין זוכים לתמיכה רבה.

מידת הביטחון התעסוקתי (נתפסת) ירדה אומנם באופן מובהק סטטיסטית בין הסקר הראשון לשני, אך לנוכח ההבדלים באחוזי האבטלה לפני משבר הקורונה ובמהלכו ניתן היה לצפות לפערים גדולים יותר. ייתכן שהאמצעים שנקטה הממשלה הקנו תחושת ביטחון מסוימת.

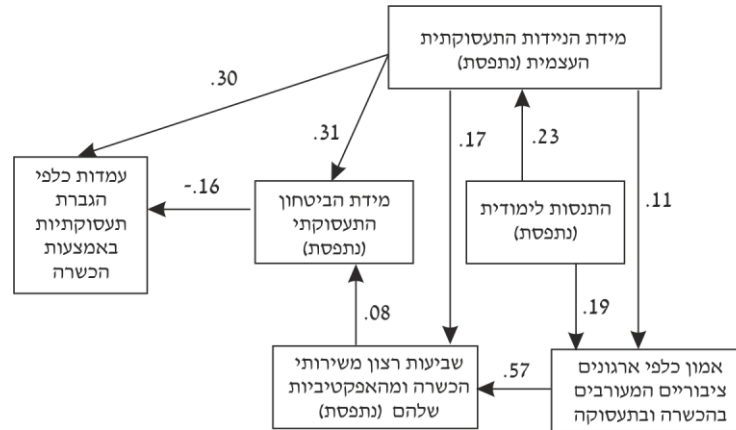
ניתוחים מתאמיים של ממצאי הסקר הראשון והשני מוצגים בנספח בלוח 2 ובלוח 3, בהתאמה. אנו למדים שמרבית הקשרים שההשערות צפו אכן מתקיימים. זאת מלבד קשר שלילי בין תפיסת הביטחון התעסוקתי לבין עמדות כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה – בניגוד להשערה 3, ולפיה יהיה ביניהן קשר חיובי. היות שבין המשתנים התלויים אין קשרים חזקים יתר על המידה (מעל $z = .7$), אין סכנה של מולטיקוליניאריות.

ניתוח המודל המורכב

הניתוח של המודל המורכב נעשה באמצעות ניתוח משוואות מבניות (SEM) בתוכנת AMOS-SPSS. הניתוח מצביע על קשרים ישירים בין המשתנים הבלתי תלויים לבין המשתנה התלוי ועל קשרי תיווך, ובוחר באיזו מידה המודל מתאים לנתונים הנצפים. במקרה שהמודל מתאים לנתונים תתקבל תוצאה לא מובהקת, כלומר ברמת מובהקות גבוהה מ-0.05. מידת ההתאמה של המודל לנתונים שנאספו בסקר הראשון נמצאה טובה. ערך χ^2 של המודל הוא 3.49, עם 6 דרגות חופש ($p = .745$), $CMIN/DF = .58$; ערכו של הממד NFI הוא .99, ושל RMSEA הוא .00. (רמת ביטחון של 90%); ערכו של הממד CFI הוא 1 וערכו של הממד TLI גם הוא 1. כלומר המודל אינו שונה באופן מובהק מהנתונים הנצפים, ומשקף את הממצאים בצורה טובה.

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 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)



בהתאם להשערות H3 ו-H4, ניתוח של ממצאי הסקר הראשון מלמד על קשר ישיר בין תפיסת ביטחון תעסוקתי ותעסוקתיות וניידות עצמית לבין תמיכה בהגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה ($\beta = -.16, p < .001$, $\beta = .30, p < .001$). אולם בניגוד להשערה H3, הקשר בין תפיסת ביטחון תעסוקתי לבין תמיכה בהגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה נמצא שלילי, כלומר נשאלים בעלי תפיסת ביטחון תעסוקתי נמוך נוטים לתמוך בהכשרה יותר מנשאלים עם תפיסת ביטחון תעסוקתי גבוה. ייתכן שנשאלים אשר מרגישים שעלולים לאבד את עבודתם מעריכים לחיוב כל אמצעי שעשוי לסייע לשפר את הניידות שלהם, בהתאם להסתייגות שהועלתה לאחר השערה 3.

מהניתוח עולה שתפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית היא משתנה עיקרי בהסבר העמדות כלפי הכשרה. משתנה זה קשור הן במישרין הן בעקיפין לעמדות כלפי הכשרה באמצעות תפיסת ביטחון תעסוקתי. נוסף על כך, המשתנה מתווך את הקשר בין התנסות לימודית לבין עמדות כלפי הכשרה. אמון ושביעות רצון משירותי הכשרה גם הם מתווכים את הקשר בין תפיסת תעסוקתיות וניידות עצמית לבין עמדות כלפי הכשרה באמצעות מתווך נוסף – תפיסת ביטחון תעסוקתי.

הממצאים אינם תומכים בהשערות H1 ו-H2, כלומר החוויה הלימודית וההכנסה אינן קשורות במישרין לתמיכה בהגברת התעסוקתיות באמצעות תוכניות הכשרה. עם זאת, ההתנסות והחוויה הלימודית בעבר קשורות לתפיסת התעסוקתיות העצמית.

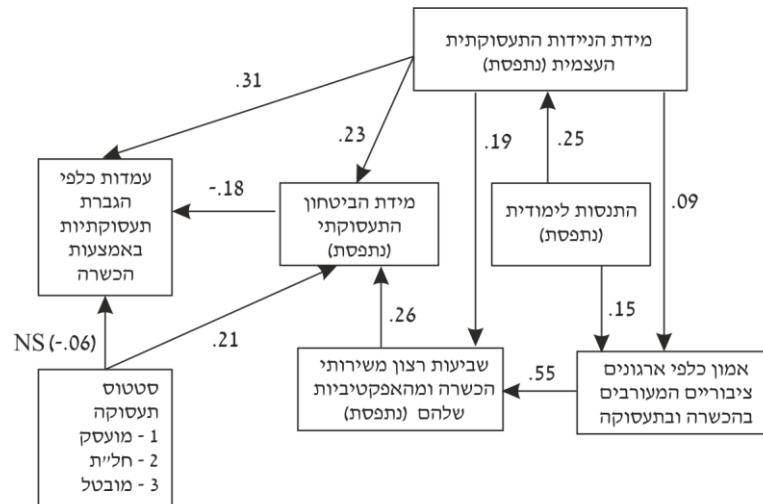
הממצאים מעידים גם על כך שתפיסת ניידות ותעסוקתיות עצמית מתווכת את הקשר בין המשתנים חוויה לימודית, שביעות רצון ואמון, לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. למעשה, נראה שתפיסת תעסוקתיות עצמית ממלאת תפקיד עיקרי

בהסבר של עמדות כלפי הכשרה. ראשית, נמצא קשר בין משתנה זה לבין תפיסת ביטחון תעסוקתי ($\beta = .31, p < .001$), וזה בתורו נמצא בקשר עם תמיכה בהגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה. כלומר ממצאים אלה תומכים בהשערה H3a. שנית, נמצא קשר בין חווייה לימודית לבין תפיסת ניידות עצמית ($\beta = .23, p < .001$), כלומר תפיסת הניידות מתוכנת את הקשר בין חווייה לימודית לבין הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. שלישית, נמצא קשר בין תפיסת ניידות לבין שביעות רצון ($\beta = .17, p < .001$) ואמון תפיסת תעסוקתיות עצמית לבין תחושת ביטחון תעסוקתי. בהתאם להשערות H5a ו-H6a. שביעות הרצון ואמון מתווכים בין תפיסת תעסוקתיות עצמית לבין תחושת ביטחון תעסוקתי.

קשרי התיווך הללו מעידים כי תפיסת תעסוקתיות עצמית ממלאת מקום מרכזי בהסבר התמיכה בהגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה, משום שהיא קשורה אל המשתנים הללו. חווייה לימודית עשויה להשפיע על תפיסות אלה, ומכאן שלמערכת החינוך יש תפקיד חשוב בנכונות ללמוד בשלבים מאוחרים יותר בחיים כדי להבטיח ניידות וביטחון תעסוקתי. מעבר לכך, חווייה לימודית חיובית מובילה גם לתחושת אמון כלפי מוסדות המעורבים בהספקת הכשרה ותעסוקה ($\beta = .19, p < .001$).

תרשים 3 מציג את ניתוח הנתיבים עבור נתוני הסקר השני. מידת ההתאמה של המודל טובה. ערך χ^2 של המודל הוא 17.48 עם 10 דרגות חופש $CMIN/DF = 1.74$ ($p = .064$), ערכו של המדד NFI הוא .97, ערכו של RMSEA .03. (רמת ביטחון של 90% .06, CL.00), ערכו של המדד CFI הוא .98, וערכו של המדד TLI הוא .96 – כלומר המודל אינו שונה באופן מובהק מהנתונים הנצפים, ומשקף היטב את הממצאים. עם זאת, מידת ההתאמה של נתוני הסקר השני חלשים יותר בהשוואה למידת ההתאמה של נתוני הסקר הראשון.

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



המודל של נתוני הסקר השני כמעט זהה למודל של נתוני הסקר הראשון, וכל הקשרים שנמצאו במודל הסקר הראשון נמצאו גם במודל הסקר השני. ערכי מקדם המתאם בשני המודלים שונים במידה מסוימת, אך הבדלים אלו אינם מובהקים סטטיסטית. ראשית, הקשר בין תפיסת ניידות תעסוקתית לבין תפיסת ביטחון תעסוקתי חזק יותר במודל הראשון מאשר במודל השני ($\beta = .31$ ו- $\beta = .23$, בהתאמה). שנית, הקשר בין שביעות רצון לתפיסת ביטחון תעסוקתי חלש יותר במודל הראשון מאשר במודל השני ($\beta = .08$ ו- $\beta = .26$, בהתאמה). אולם התוספת המשמעותית העולה מממצאי המודל השני היא הקשר שנמצא בין סטטוס תעסוקתי לבין תפיסת ביטחון תעסוקתי. שיעור האבטלה בישראל לפני פרוץ המשבר היה מתחת ל-5%, ואילו בעקבות מגבלות הסגר הוא עלה לרמה שבין 12% ל-25%. כפי שאפשר לצפות, שינוי כזה משפיע במישרין על תפיסת הביטחון התעסוקתי, ובעקיפין על תמיכה בהגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה. חשוב לציין כי אף שמשנתה זה הוסף למודל הסקר השני, ולמרות המשבר החמור בשוק העבודה, המודל והקשרים בין המשתנים נותרו יציבים. ממצאים אלה מחזקים את הקשרים בין המשתנים התאורטיים, ומאפשרים להכליל את הקשרים ביניהם לנסיבות ולתנאים שונים.

5. דיון ומסקנות

אתגר עיקרי בשוק העבודה הוא שיפור התעסוקתיות, הגמישות והניידות של עובדים בין מקומות עבודה ותפקידים (Gore, 2005; Peters & Lam, 2015). אתגר זה משמעותי ורלוונטי אף יותר לאור ההשפעה הדרמטית של התפשטות מגפת הקורונה על המערכת הכלכלית ושוק העבודה. היות שמדינות ומעסיקים אינם נוטים ליזום ולספק הכשרה רחבה ומגוונת, וכיוון שתוכניות מסוג זה אינן נוחלות הצלחה רבה בכל הקשור להשתתפות הציבור, המחקר הנוכחי התמקד בביקוש לתוכניות אלה וביקש לברר אילו גורמים עשויים להשפיע על עמדות כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. המחקר בחן אם ובאיזה אופן עמדות הציבור מושפעות משלושה סוגי משתנים: משתנים חברתיים-כלכליים, דוגמת השכלה והכנסה; משתני הערכת מצב עצמית, דוגמת תפיסת הביטחון התעסוקתי האישי ותפיסת היכולת האישית להתנייד; ומשתני מערכת, דוגמת האמון שנותן העובד בגופים המספקים הכשרה, כולל מקום העבודה עצמו, בגופים שיוזמים ומממנים אותה, ובארגוני העובדים.

השערות המחקר נבחנו באמצעות סקר שהופץ בשתי נקודות זמן. ניתוח נתיבים מובנה של נתוני שני הסקרים מצביע על מודל וקשרים כמעט זהים. ממצאים אלה מחזקים את הקשרים בין המשתנים התאורטיים, ומאפשרים להכליל את הקשרים ביניהם לנסיבות ולתנאים שונים.

במחקר נמצא קשר ישיר בין תפיסת ביטחון תעסוקתי ותעסוקתיות וניידות עצמית לבין תמיכה בהגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה. נשאלים בעלי תפיסת ביטחון תעסוקתי נמוכה נוטים לתמוך בהכשרה יותר מנשאלים בעלי תפיסת ביטחון תעסוקתי גבוהה. 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 באשר לתעסוקתיות ולניידות העצמית של אדם היא משתנה עיקרי בהסבר של עמדות האדם כלפי הכשרה. אנשים אשר מאמינים שהם ניידים וגמישים בשוק העבודה נוטים להעריך לחיוב הכשרה, ככל הנראה משום שרכשו כישורים באמצעות למידה וכיוון שיש להם חוויה לימודית חיובית. תפיסת ניידות תעסוקתיות קשורה גם להיבט המוסדי של תעסוקה והכשרה, שכן יש קשר חיובי בינה לבין תפיסת ביטחון תעסוקתי, שביעות רצון משירותי הכשרה ותעסוקה ואמון כלפי המוסדות המעורבים בהספקתם. נוסף על כך, הערך הממוצע של תפיסת הניידות נותר יציב יחסית גם בתקופות של משבר בשוק העבודה. מכאן שתפיסה זו קשורה בעיקר למאפיינים אישיים דוגמת חוויה לימודית אישית.

כפי שעולה מניתוח הממצאים, גם תפיסת הביטחון התעסוקתי דומיננטית בהסבר של העמדות כלפי הכשרה. עם זאת, בניגוד לציפיותינו, נמצא ביניהן קשר שלילי. כלומר אנשים המרגישים חוסר ביטחון תעסוקתי נוטים להעריך הכשרה לחיוב יותר מאנשים עם תחושת

ביטחון תעסוקתי. הממצאים מורים מצד אחד כי אנשים בישראל מכירים בכך שהכשרה נוספת עשויה לשפר את רמת התעסוקתיות שלהם. מצד אחר, אנשים המרגישים בטוחים נוטים להערכת חסר של החשיבות שיש להכשרה רחבה להגברת התעסוקתיות בשוק העבודה. לכן, בתקופות משבר, אנשים אלה עלולים לא להיות די ניידים כדי להצליח להתמודד עם האתגרים והשינויים בשוק העבודה.

הקשרים שנמצאו בנוגע לתפיסת ניידות תעסוקתיות ולתפיסת ביטחון תעסוקתי מובילים לפרדוקס. מצד אחד, אנשים המרגישים ניידים בשוק העבודה נוטים להעריך הכשרה לחיוב ועשויים לשאוף להשתתף בהכשרה. מצד אחר, אנשים המרגישים ניידים בשוק העבודה גם נוטים להעריך את מידת הביטחון התעסוקתי שלהם במידה גבוהה, ולכן להעריך פחות את ערכה של הכשרה רחבה להגברת התעסוקתיות. ניתוח נתיבים מצביע על קיומן של שתי תופעות אלה בד בבד, ומכאן הפרדוקס.

אנו מסבירים את הפרדוקס הזה בהבדל בין תפיסות כלפי השפעה ישירה ועקיפה. כאשר אדם מעריך את עמדתו כלפי הכשרה ומתחשב רק בתפיסת התעסוקתיות העצמית, הרי הוא מבין את הקשר ביניהם ואת הצורך המשקי בהכשרה להגברת תעסוקתיות. אך כאשר האדם נדרש להעריך את עמדתו כלפי הכשרה ולהתייחס גם לביטחון תעסוקתי, הוא מבין שהיותו בר העסקה גורמת לו לתחושה חזקה של ביטחון תעסוקתי, ושם גם אחרים יהיו בני העסקה כמוהו הרי הביטחון התעסוקתי שלו בשוק התחרותי ייפגע. לכן תמיכתו בהכשרה נמוכה יותר. לפיכך, מעורבותם של אינטרסים ותפיסות באשר לשוק העבודה התחרותי ממלאים תפקיד בעיצוב העמדות כלפי הכשרה.

הדומיננטיות של ניסיון לימודי קודם, השכלה והכשרה הבאה לידי ביטוי בעיצוב תפיסת התעסוקתיות והניידות העצמית, והקשר של זו עם תמיכה בהכשרה להגברת תעסוקתיות, מובילות לשתי מסקנות בנוגע למדיניות יישומית בתחום:

ייתכן שאסטרטגיה תעסוקתית לטווח ארוך תהיה דווקא השקעה והתאמה של הלימודים התיכוניים ולימודי ההמשך האקדמיים מייד לאחרים לשוק העבודה הדינמי. במילים אחרות, ייתכן שיצירת נקודת מוצא טובה, הקניית כלים ללמידה והכשרה עצמית טרום הכניסה לשוק העבודה הן המפתח להגברת התעסוקתיות בטווח הארוך, ולא דווקא הכשרה אינטנסיבית והקניית כישורים מגוונים לאורך החיים התעסוקתיים. יתר על כן, תפקידם השולי יחסית של משתנים מוסדיים כמו אפקטיביות הארגונים שמספקים הכשרה, והאמון בהם בכל הקשור לעיצוב עמדות כלפי הכשרה לשם הגברת תעסוקתיות, מלמד שהשקעות בצד ההיצע עלולות לרדת לטמיון משום שהן לא בהכרח יגדילו ביקושים ושיתוף פעולה עם מנגנוני הכשרה משופרים. מדיניות תעסוקה והכשרה צריכה אפוא לבחון היטב את הגורמים המשפיעים על ביקושים, ולנסות למקד בהם את מטרות המדיניות.

הקשר החיובי בין השכלה לבין ייחוס חשיבות רבה להגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה מסביר את הממצא העקבי בספרות, ולפיו ללימודים אקדמיים יש תשואה חיובית ברורה לאורך החיים. לפיכך ייתכן שעל האיגודים המקצועיים לעודד עובדים חסרי ביטחון תעסוקתי, עם תפיסת ניידות תעסוקתית חלשה וללא התנסות השכלתית עשירה, להשתלב במסגרות הכשרה כאלה. לצורך זה יש לרתום את האיגודים המקצועיים למאמץ ההכשרה. המשמעות בפועל היא עיצוב מדיניות תעסוקה והכשרה מורכבת ויסודית, המשקללת מגוון פרמטרים (Heyes, 2012). התובנות והנתונים שהפיק מחקר זה יהיו תשומות חשובות לגיבוש מדיניות כזאת.

מסקנות המחקר תורמות לספרות במגוון היבטים. ראשית, המחקר בוחן את צד הביקוש להגברת תעסוקתיות והכשרה, ואילו הספרות נוטה להתמקד בצד ההיצע, כלומר ביוזמות ממשלתיות ובעמדות מעסיקים (Bosch & Charest, 2010; De Cuyper et al., 2014; Pruijt & Dérogée, 2012; Panitsides & Anastasidou, 2015; Heyes, 2012). שנית, בבחינת עמדותיהם של אנשים כלפי הגברת תעסוקתיות באמצעות הכשרה התייחסו למאפיינים ולתנאים אישיים אשר מסבירים לרוב נכונות ללמידה לאורך החיים (Rubenson, 2007; Schuller & Watson, 2009), להערכת מצבם ויכולתם להתמודד עם אתגרי שוק העבודה, ולהיבט המוסדי של הכשרה ותעסוקה. לפיכך המסגרת התאורטית והממצאים מספקים נקודת מבט מקיפה ותובנות חשובות בדבר עמדות כלפי הגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה. שלישית, ניתוח הממצאים מצביע על כך שתנאים אישיים דוגמת השכלה קשורים לעמדות כלפי הכשרה, בהקשר של תפיסת ניידות תעסוקתית. אנו מאמינים שיש לכך תרומה להבנת תחום התעסוקה וההכשרה. רביעית, המחקר ניתח והשווה נתונים שנאספו באמצעות שאלון זהה בשני מועדים שונים – בנובמבר 2019, כאשר המצב בשוק העבודה בישראל היה יציב ושיעור האבטלה עמד על פחות מ-5%, ובאוגוסט 2020. במועד זה התפשטות המגפה בישראל אומנם עוד לא הגיעה לשיא שני, וגם שיעורי האבטלה לא היו הגבוהים ביותר באותה נקודת זמן, אך אפשר לצפות שאי הוודאות הרבה וחוסר היציבות התעסוקתי בתקופה שקדמה לכך ישפיעו על הערכת הציבור את סיכוני שוק העבודה. העובדה שהממצאים והמודלים בשתי המדידות כמעט זהים מצביעה על יציבותם וחוזקם. חמישית, המסקנה ולפיה תפיסת הניידות התעסוקתית היא דומיננטית בהסבר של תמיכה בהגברת התעסוקתיות באמצעות הכשרה מובילה לתובנות יישומיות, שכן היא עשויה לתרום לזיהוי אמצעים לעידוד הביקוש לתוכניות הללו. לאור ההשפעה של חוויה לימודית מוקדמת בהקשר הזה, השקעה במערכת החינוך שפרטים מעורבים בה בשלבים המוקדמים בחייהם עשויה לעודד אותם להשתתף בהכשרה מתמשכת כאנשים בוגרים, וכך לשפר את יכולתם להתמודד עם האתגרים שמציב שוק העבודה המשתנה.

למחקר יש מגבלות שראוי לציין. ראשית, הסקרים נערכו בישראל, והממצאים עשויים להיות שונים בחברות ובתרבויות אחרות. הפצת השאלון בשתי נקודות זמן שונות עשויה לצמצם בעיה זו ולאפשר להכליל את מסקנות המחקר. שנית, ניתוח הממצאים וההשוואה

בין ממצאי שני הסקרים נעשו באמצעות השוואת ממוצעים, ולא באמצעות השוואה של ערכי התשובה לכל נבדק בשתי נקודות הזמן. לכן מצד אחד ייתכן שהממצאים מעידים רק על מגמות כלליות. אולם מצד אחר השוואת נתונים משתי דגימות שונות עשויה דווקא לחזק את הממצאים. שלישית, עשויות להיות בעיות הקשורות לשימוש בסקרים, דוגמת השימוש במקור יחיד. רביעית, ייתכן שבעמדותיהם של המשיבים מעורבים משתנים נוספים דוגמת גיל, קביעות במקום עבודה ומגזר התעסוקה. אלא שאפשר להניח שמשתנים אלו מגולמים בתפיסת הביטחון התעסוקתי ובתפיסת התעסוקתיות האישית. מחקרי המשך יבחנו היבטים אלו.

מחקר זה מציע נקודת מבט חדשה על תעסוקתיות והכשרה באמצעות שימוש בהשוואה בין תקופת שגרה לבין תקופת משבר בשוק העבודה. אנו מאמינים שמחקר עתידי שיעסוק בנושאים אלה יוכל לספק תובנות חדשות, הן בהיבטים תאורטיים הן בהיבטים יישומיים.

מקורות

- מואב, ע' וכהן, ע' (2008). מי צריך בטחון תעסוקתי? **תכלת**, 31, 53–72.
- Ashton, D., Sung, J., & Turbin, J. (2000) Towards a framework for the comparative analysis of national systems of skill formation. *International Journal of Training and Development*, 4(1), 8–25.
<https://doi.org/10.1111/1468-2419.00093>
- Baldwin, R., Cave, M., & Lodge, M. (2012). *Understanding regulation: Theory, strategy, and practice*. Oxford University Press.
- Beck, U. (1998). *Democracy without enemies*. Polity Press.
- Blossfeld, H., Kilpi-Jakonen, E., Vono de Vilhena, D., & Buchholz, S. (Eds.) (2014). *Adult learning in modern societies*. Edward Elgar.
- Boateng, J., & Cox, R. W. (2016). Exploring the trust question in the midst of public management reforms. *Public Personnel Management*, 45(3), 239–263.
<https://doi.org/10.1177/0091026016658030>
- Bosch, G., & Charest, J. (2010). Vocational training: International perspectives. In G. Bosch & J. Charest (Eds.), *Vocational training: International perspectives* (pp. 1–26). Routledge.
- Cusack, T. R., Iversen, T., & Rehm, P. (2008). Economic shocks, inequality, and popular support for redistribution. In P. Beramendi & C. J. Anderson (Eds.), *Democracy, inequality, and representation: A comparative perspective* (pp. 203–231). Russell Sage Foundation.

- Dake, K. (1992). Myths of nature: Culture and the social construction of risk. *Journal of Social Issues, 48*(4), 21–37.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1992.tb01943.x>
- De Cuyper, N., Iliescu, D., Witte, H.D., Philippaers, K., Fischmann, G. & Sulea, C. (2014). Perceived employability and performance: Moderation by felt job insecurity. *Personnel Review, 43*(4), 536–552.
<https://doi.org/10.1108/PR-03-2013-0050>
- Eurofound. (2009). *Tackling the recession: Employment-related public initiatives in the EU member states and Norway*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurofound. (2011). *Preparing for the upswing: Training and qualification during the crisis*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurostat. (2009). *Labor market policy: Expenditure and participants*. Eurostat.
- Favero, N., Meier, K. J., & O'Toole, L. J. (2016). Goals, trust, participation, and feedback: Linking internal management with performance outcomes. *Journal of Public Administration Research and Theory, 26*(2), 327–343.
<https://doi.org/10.1093/jopart/muu044>
- Feinstein, L., Sabates, R., Anderson, T. M., Sorhaindo, A., & Hammond, C. (2006). What are the effects of education on health? In R. Desjardins & T. Schuller (Eds.), *Measuring the effects of education on health and civic/social engagement* (pp. 171–313). OECD.
- Field, J. (2005). *Social capital and lifelong learning*. Policy Press.
- Gallie, D. (2007). Production regimes, employment regimes, and the quality of work. In D. Gallie (Ed.), *Employment regimes and the quality of work* (pp. 1–33). Oxford University Press.
- Gegenfurtner, A., & Vauras, M. (2012). Age related differences in the relation between motivation to learn and transfer of training in adult continuing education. *Contemporary Educational Psychology, 37*(1), 33–46.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.09.003>
- Gore, T. (2005). Extending employability or solving employers' recruitment problem? Demand-led approaches as an instrument of labour market policy. *Urban Studies, 42*(2), 341–353.
<https://doi.org/10.1080/0042098042000316182>
- Green, A., Preston, J., & Malmberg, L. E. (2004). *Non-material benefits of education, training and skills at a macro level. Impact of education and*

training. Third report on vocational training research in Europe: background report. EUR-OP (CEDEFOP reference series 54).

- Grimmelikhuijsen, S. (2012). Linking transparency, knowledge and citizen trust in government: An experiment. *International Review of Administrative Sciences*, 78(1), 50–73. <https://doi.org/10.1177/0020852311429667>
- Hall, P. A., & Soskice, D. (2001). An introduction to varieties of capitalism. In P. A. Hall & D. Soskice (Eds.), *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage* (pp. 1–68). Oxford University 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. <https://doi.org/10.1177/0143831X12445624>
- Heyes, J., & Rainbird, H. (2009). Vocational education and training. In M. Gold (Ed.), *Employment policy in the European Union: Origins, themes and prospects* (pp. 188–209). Palgrave Macmillan.
- Hill, T., Kusev, P., & van Schaik, P. (2019). Choice under risk: How occupation influences preferences. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02003>
- Janssens, M., Sels, L., & van den Brande, I. (2003). Multiple types of psychological contracts: A six-cluster solution. *Human Relations*, 56, 1349–1378. <https://doi.org/10.1177/00187267035611004>
- Kim, S., Kim, H., & Lee, J. (2015). Employee self-concepts, voluntary learning behavior, and perceived employability. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 264–279. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2012-0010>
- Kochan, T. A., & Dyer, L. (2017). *Shaping the future of work: A handbook for action and a new social contract*. MIT Press.
- Mizrachi, S. (2002). Workers' participation in decision making processes and firm stability. *British Journal of Industrial Relations*, 40, 689–707. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00252>
- Mizrachi, S. (2016). Economic conditions, government effectiveness and public attitudes towards the welfare state. *Journal of Poverty and Social Justice*, 24(2), 157–170. <https://doi.org/10.1332/175982716X14650295704696>
- Mythen, G. (2005). Employment, individualization and insecurity: Rethinking the risk society perspective. *The Sociological Review*, 53(1), 129–149. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2005.00506.x>
- OECD. (2009). *Tackling the jobs crisis: The labour market and social policy response. Maintaining the activation stance during the crisis*. OECD.

- Osterman, P. (1999). *Securing prosperity*. Princeton University Press.
- Panitsides, E. A. (2014). "Learning a living"? European union lifelong learning policy: Advocating for "employability". In W. Grosman (Ed.), *Labor markets: Policies, challenges and the role of globalization* (pp. 85–102). Nova Science Pub.
- Panitsides, E. A., & Anastasiadou, S. (2015). Lifelong learning policy agenda in the European union: A bi-level analysis. *Open Review of Educational Research*, 2(1), 128–142. <https://doi.org/10.1080/23265507.2015.1043936>
- Payne, J., & Keep, E. (2011). One step forward, two steps back? Skills policy in England under the Coalition government. *SKOPE Research Paper No. 102*.
- Peters, P., & 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 Research in Human Resource Management*, 29(3–4), 235–258. <http://www.jstor.org/stable/43694977>
- Philippaers, K., De Cuyper, N., & 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. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1351950>
- Porumbescu, G. A., Neshkova, M. I., & Huntoon, M. (2019). The effects of police performance on agency trustworthiness and citizen participation. *Public Management Review*, 21(2), 212–237. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1473473>
- Pruijt, H., & Dérogée, P. (2012). Increasing employability: The condition for success of an investment strategy. In R. J. Van der Veen, M. Yerkes, & P. Achterberg (Eds.), *The transformation of solidarity: Changing risks and the future of the welfare state* (pp. 91–113). Amsterdam University Press.
- Robbins, B. G. (2012). Institutional quality and generalized trust: A nonrecursive causal model. *Social Indicators Research*, 107(2), 235–258. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9838-1>
- Rubenson, K. (2007). *Determinants of formal and informal Canadian adult learning insights from the adult education and training surveys*. Human resources and social development Canada.
- Schuller, T., & Watson, D. (2009). *Learning through life*. NIACE.
- Tuckett, A., & 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.

Tuijnman, A. C. (1991). Lifelong education: A test of the accumulation hypothesis. *International Journal of Lifelong Education*, 10(4), 275–285. <https://doi.org/10.1080/0260137910100402>

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. <http://www.jstor.org/stable/24636952>

Warren, M. (1999). Democratic theory and trust. In M. Warren (Ed.), *Democracy and trust* (pp. 310–345). Cambridge University Press.

Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586. <https://doi.org/10.1002/job.646>

Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2006). *Predictors of perceived employability* (unpublished manuscript).

נספחים

לוח 2. ניתוח מתאמים של סקר האזרחים הראשון (נובמבר 2019)

	Mean (S.D.)	1	2	3	4	5	6	7	8
(1) ETS	4.88(.87)	.78							
(2) PES	3.79(.96)	-.06*	.72						
(3) PPEM	4.48(1.03)	.25***	.33***	.75					
(4) SAT	2.81(1.04)	-.07*	.16***	.26***	.88				
(5) TRS	2.68(1.06)	.03	.08**	.15***	.59***	.90			
(6) 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<.05 *
 p<.01 **
 p<.001 ***

לוח 3. ניתוח מתאמים של סקר האזרחים השני (אוגוסט 2020)

	Mean (S.D.)	1	2	3	4	5	6	7	8
(1) ETS	4.85(.91)	.81							
(2) PES	3.42(1.01)	-.07	.74						
(3) PPEM	4.31(1.08)	.26***	.31***	.79					
(4) SAT	2.81(1.01)	-.04	.33***	.26***	.88				
(5) TRS	2.64(1.05)	.03	.18**	.13**	.57***	.90			
(6) 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<.05 *
 p<.01 **
 p<.001 ***