



המוסד לביטוח לאומי

מינהל המחקר והתכנון

מקבלי

דמי אבטלה

בהכשרה מקצועית

סקר מס' 117

ירושלים, איור התשנ"ד, אפריל 1994

ה מ ו ס ד ל ב י ט ו ה ל א ו מ י
מינהל המחקר והתכנון

מקבלי זמי אבטלה

בהכשרה מקצועית

דליה גורדון
אסתר טולידנו

אייר התשנ"ד, אפריל 1994

ה ק ד מ ה

מינהל המחקר והתכנון מוציא בזה דו"ח המסכם מחקר מעקב שנערך על מדגם מתוך מקבלי דמי אבטלה שעברו הכשרה מקצועית במטרה לשפר סכויים לחזור ולהקלט בעבודה. המחקר כלל גם קבוצת ביקורת של מקבלי דמי אבטלה שלא עברו הכשרה מקצועית, זאת על מנת לאמוד את ההשפעה הנקיה של ההכשרה.

הדו"ח כולל סקירה קצרה של סוגי התכניות של הכשרה מקצועית בארצות נבחרות. עקרו של הדו"ח הינו סכום המעקב אחרי מדגם מקבלי דמי אבטלה שהיו בהכשרה מקצועית וקליטתם בעבודה במהלך שנתיים לאחר תום ההכשרה, תוך השוואה עם קבוצת הביקורת. מטרת המחקר היה לבדוק את יעילותה ותרומתה של ההכשרה המקצועית לשפור הסכויים של המובטלים להקלט בעבודה ולהתמיד בה.

שלמה כהן
סמנכ"ל מחקר ותכנון

תוכן העניינים

עמוד

1-10

מבוא

11-14

המערך המחקרי

15-19

הממצאים העיקריים

20-51

ממצאי המחקר

52-53

סיכום

55

בבליוגרפיה

57

נספח הלוחות

מ כ ו א

עם התגברות מימדי האבטלה בישראל כמו במרבית המדינות המפותחות, מתגבר הצורך כמציאת פתרונות ודרכים לקידום תעסוקה. אחת הדרכים הרווחות בהקשר זה היא ההכשרה המקצועית למבוגרים בכלל ולמובטלים שבהם, בפרט.

אמנם במצב האבטלה השורר היום במשק, כאשר אחוז הבלתי מועסקים מכוח העבודה עומד על 10-11% כבר שנים אחדות וכאשר על כל משרה המוצעת ע"י שרות התעסוקה מתמודדים (בממוצע ארצי) 3-5 דורשי עבודה, כוחה של ההכשרה המקצועית מוגבל. הפתרון לחסר בביקושים לעבודה יבוא רק ע"י הגברת הצמיחה והפיתוח הכלכלי הכולל, ההשקעות ויצירת מקומות תעסוקה. אולם חשיבותה של ההכשרה המקצועית בהקשר זה בולטת כאמצעי המצוי בשליטת מדיניות כוח האדם והרווחה הסוציאלית בנגוד לאמצעים הישירים שהוזכרו לעיל. כמו כן חלק מהאבטלה נובע בכל זאת, מטבע הדברים, מגורמים מכניים וחכוכים, הן מסכות של אי התאמת כישורי היצע העבודה לביקוש והן מסיבות של העדר נכונות מצד המובטלים להענות למשרות המוצעות. לכך, כמובן יכולה ההכשרה המקצועית לעזור. בנוסף, ההכשרה המקצועית יכולה להשפיע על משך האבטלה של המובטלים השונים ועי"כ למנוע הוצרות תופעות של אבטלה ממושכת, ועל כך בהמשך.

חשיבותה של ההכשרה המקצועית בעתות אבטלה חמורה גדולה ביותר גם מן ההיבט של ההשקעה לטווח הארוך באיכות כוח האדם. מבחינה זו, מנוצל זמנם הפנוי של המובטלים ללימודים, וההנחה היא כי בעתיד תישא השקעה זו פרי הן מן ההיבט המשקי הכולל והן מן ההיבט האישי של המובטל עצמו.

ההנחות העומדות מאחורי תכניות פיתוח הכשרה מקצועית הן, כי בעלי מקצוע מעוניינים לעבוד ומתמידים בעבודתם יותר מהאחרים, הם בעלי סיכויים טובים יותר לתעסוקה מאשר האחרים ותרומתם למשק טובה יותר מזו של האחרים.

על ההכשרה המקצועית של מבוגרים - מופקדת מדיניות כוח האדם מצד אחד, ומדיניות הרווחה, מצד שני.

מבחינת מדיניות כוח האדם, מטרת ההכשרה המקצועית לספק דרישות וצרכי שוק העבודה ע"י התאמת הכשורים והיכולות של העובדים לצרכים המשתנים של המעסיקים, וכן לפתח ולהתאים כשרים אלה וגמישות הסתגלותם להתקדמות הטכנולוגית המהירה המאפיינת את מערכי היצור והשרותים בתקופתינו.

מבחינת מדיניות הרווחה, מטרת ההכשרה המקצועית לקדם את כושר התחרות של

העובדים בשוק העבודה, להגדיל צדק (equity) ושיוויון בהזדמנויות התעסוקה, לשפר את הגישה של קבוצות נחשלות להזדמנויות אלה ולצמצם עי"כ פערים חברתיים.

בנוסף לאלה משמשת ההכשרה המקצועית גם כלי חשוב לצמצום האבטלה. המלחמה באבטלה נוגעת לשני מערכי המדיניות הללו, כאחד: מבחינת מדיניות שוק העבודה חשובה מניעת האבטלה לצורך מניעת בזבז משאבי כוח אדם ויעול נצולו. מבחינת מדיניות הרווחה - חשובה המלחמה באבטלה לצורך מניעת הוצרות פערים חברתיים בכלל, ושל כאלה הקשורים בקבוצות אוכלוסיה ספציפיות בפרט.

תכניות ההכשרה המקצועית תופסות מקום חשוב ביותר בין האמצעים בהם נוקטות ממשלות למלחמה באבטלה. זאת משום שהנטייה של ממשלות לפתור בעיות בשוק העבודה באמצעות התערבות ישירה קטנה והולכת, מתוך ההכרה כי כל התערבות מרכזית ישירה בכוחות השוק המרכזיים פוגעת בפיתוח הכלכלי הכולל, ובסופו של דבר - גם בתעסוקה וברווחה. ישנה העדפה לאמצעים עקיפים כגון של קידום כושר התחרות של הקבוצות הנמצאות בחסך תעסוקתי. לתחום זה שיכות גם תכניות ההכשרה המקצועית. אמנם ממחקרים שנעשו בארצות שונות נראה כי במצבי אבטלה קשה מוגבלת תרומתה של ההכשרה המקצועית להורדת רמת האבטלה הכללית, בודאי בטווח הקצר, מאחר שתרומתה ליצירת מקומות עבודה חדשים כמובן מוגבלת, והקליטה בעבודה של בוגרי ההכשרה עלולה להביא לפחות בחלק מהמקרים רק לתחלופה של כוח אדם נודח אצל האדם ולכן גם את התפוקה, ובכך שהיא מונעת אבטלה ממושכת והוצרות סקטוריים הנשארים בקביעות מתוך לכוח העבודה. בדרך זו גם נמנעות תופעות א-סוציאליות שונות הנובעות מאבטלה ממושכת כגון פשיעה, מחלות נפש וכד'.

ב-2 העשורים האחרונים במדינות המפותחות, פותחו תכניות מרכזיות רבות בתחום של הכשרה מקצועית למבוגרים המופנות בעיקר למחפשי עבודה בעלי קשיים מיוחדים(1). תכניות אלה מתקשרות יותר למדיניות הרווחה ופחות למדיניות התעסוקה ושוק העבודה. תוכניות אלה מיועדות לתת הכשרה מקצועית למובטלים זמן ממושך, למהגרים, לנשים, לנכים ולקבוצות אחרות שהנן בעלות כושר תחרות נמוך בשוק העבודה. זאת ע"מ לספק להם כשרים, ולעורר בהם מוטיבציה, שישפרו נגישותם להזדמנויות תעסוקה. תכניות הכשרה מסוג זה מכוונות למי שבלי הכשרה ישארו מובטלים או בסוגי עבודה נמוכים או למי שכשוריהם הפכו לא נחוצים עקב הכחדותם של מקצועותיהם.

בתוכניות אלה ההכשרה נתנת בד"כ לאחר הכנת תכנית אישית להחזרה לעבודה

ובלווי דמי מחיה, שלעיתים עולים במקצת על דמי האבטלה (או הבטחת הכנסה),
ע"מ לתמרץ את המובטלים להשתתף בהכשרה.

מתקרי מעקב בפינלנד, גרמניה, אירלנד, שוודיה וארה"ב אחרי תכניות כאלה הראו
כי 70-80% מהמשתתפים בתכניות אלה מצאו עבודה כלשהי מיד לאחר סיום הקורס.
לא ידוע כמה מהם היו עובדים ללא ההכשרה או כמה זמן הם התמידו ועבדו וכן לא
אם בגללם פוטרו עובדים אחרים.

בישראל מרבית ההכשרה המקצועית מכוונת להקנות מקצוע לצעירים או מבוגרים
חסרי מקצוע ולהסבה מקצועית של מבוגרים שהכשרתם הינה או הפכה לא מתאימה
לדרישות שוק העבודה (בהקשר זה מטופלים גם העולים החדשים). מעטות תכניות
ההכשרה שניתן לסווגן בתחום הרווחה ממש. (למעט תכניות שיקום מקצועי
למוגבלים ונכים). היינו תכניות לקדום אוכלוסיות נכשלות באמצעות הכשרה
מקצועית, התופסות כאמור תאוצה גדולה בעולם המערבי - מצומצמות אצלנו. נראה
שהדבר נובע משתי סיבות עקריות:

א. רמת כוח האדם הממוצעת בישראל גבוהה למדי בהשוואה למדינות מפותחות
אחרות.

ב. התופעה של מובטלים זמן ממושך (12 חודש או יותר) - עדיין קטנת היקף
אצלנו בהשוואה לרוב מדינות המערב (7% מובטלים 12 חודש או יותר אצלנו
מתוך כלל המובטלים לעומת יותר מ-40% ברוב מדינות המערב).

על מנת שתכניות הכשרה יענו על צרכי שוק העבודה, על תכנון ההכשרה המקצועית
להתאים סוגי ותכני ההכשרה לדרישות שוק העבודה. זאת, הן מבחינת עדכניות
ההתמחויות המוקנות והן מבחינת בחירת היצע המקצועות הניתנים ללמידה
בקורסים. לצורך זה, מספר מדינות מקיימות מפקדי מעסיקים קבועים, שמתפקידם
לתת נתונים המשמשים כסיס לתכניות כוח האדם ושוק העבודה בכלל ולהכשרה
המקצועית בפרט. כך בכריטניה, אחת ל-3 שנים, כל המעסיק 10 עובדים או יותר
חייב לדווח על מספר המועסקים אצלנו לפי מין וענף.

בגרמניה אחת ל-4 שנים נערך מעקב מפורט אחרי מדגם מייצג של 25,000 מועסקים.
זאת על מנת לעדכן את הגדרות המקצועות ומשלחי היד השונים ולהתאים את תכניות
ההכשרה לצרכי המשק. במסגרת מעקב זה, המבוסס על מדגם כתובות, נאספים על
המועסקים נתונים לגבי השכלתם, הכשרתם המקצועית, סוגי הידע בו משתמשים
העובדים בעבודתם, מה לדעתם חסר להם בתחום זה, וכן נתונים על תנאי העבודה,
המיכשור והמעברים ממקצוע למקצוע.

בצרפת מבוצע מפקד מעסיקים - אחת לשנה. זאת במסגרת חוק מ-1970 לפיו כל המעסיקים 10 עובדים או יותר תייבים להקדיש 1.2% מסה"כ ההוצאה לשכר על ההכשרה המקצועית (כולל של העובדים שלהם עצמם). אחת לשנה מדווחים המעסיקים על הוצאותיהם הללו וכן על מספר המועסקים לפי תחום. נתונים אלה מנותחים ומשמשים בסיס לתכנון ההכשרה המקצועית ברמה הכלל ארצית.

מחקרים באוסטרליה וארה"ב הראו, שאי התאמה בין ביקוש עבודה לתכני ההכשרה הוא הגורם העיקרי לאי הצלחת הכשרה במונחי קליטה בעבודה. בשוודיה ב-1988 דוות כי 72% ממשתתפי הכשרה מצאו עבודה תוך 6 חודשים, כאשר היו בקושים ספציפיים שנתן היה לתת להם מענה בקורסים מתאימים. כאשר לא היו כאלה שעזרו להשמות הגיע ל-60% בלבד (1).

ראוי לציין, כי בסוס התכנון המרכזי של ההכשרה המקצועית על מפקדי מועסקים אינו נהנה מהסכמה כללית של חוקרים בתחום זה. ישנם כלכלנים הסוברים כי לא נתן, אפילו עם הנתונים המפורטים והמעודכנים ביותר, לבצע תחזיות אמינות לגבי דרישות שוק העבודה בנושא ההכשרה המקצועית. זאת, לדעתם, משום שקימת רמה גבוהה למדי של גמישות בתחלפיות של כשרים שונים ועל רוב השנויים בדרישות ההתמחות ניתן להתגבר ע"י הכשרה פנימית במקום העבודה. אלא שבכך יש כמובן תשובה ברמת המפעל הבודד בלבד ואין תשובה ברמה הכלל משקית.

דילמה זו של בסוס תכנון הכשרה על תחזיות ותכנון הכשרה ספציפית לעומת הקניית הכשרה רחבה נוגעת גם לדילמה נוספת: בין הקניית הכשרה בתוך או מחוץ למקום העבודה. להכשרה בתוך העבודה יש את היתרון של הקשר הישיר לסוג ההתמחות הנדרש ולמקום העבודה הספציפי. אלא שבכך גם טמון חסרונה - מבחינת יכולת העברת הידע הנרכש למקום עבודה אחר וכן בכך שהתלמידים משמשים, לטענת המבקרים גישה זו, עובדים זולים עבור המעסיק ולמעשה אינם לומדים דבר.

הסוברים כי לא ניתן לבסס תכנון מרכזי של הכשרה מקצועית על תחזיות, מציעים כי ההכשרה המקצועית הפרונטלית המוצעת ע"י הרשויות המרכזיות תתמקד בהקניית הכשרה בסיסית רחבה כאשר ההכשרה הספציפית תושלם ע"י הכשרה on the job בתוך כל מפעל. כלומר על ההכשרה הפרונטלית להקנות כשרים הדורשים הכשרה ממושכת, הרגלי עבודה, מוטיבציה לעבודה ויכולת למידה. בדרך זו היא תשמש בסיס להתמחות הספציפית שתוקנה בתוך המפעל.

מחקרי מעקב שנעשו בארה"ב מצאו כי הכשרה תוך עבודה שפרה סכויי תעסוקה ושפרה את רמת השכר של המשתתפים בה יותר מהכשרה ע"י לימוד פרונטלי מחוץ לג'וב. גם בקנדה נמצא ממצא דומה (3).

דילמה נוספת העומדת בפני מתכנני הכשרה מקצועית בעקר זו הנוגעת לקידום אוכלוסיות נחשלות היא שאלת הסלקציה לתכניות. תכניות שרמת הדרישות בהן נמוכה סטיגמטיות וע"כ שעור הצלחתן במונחי חילוץ המשתתפים ממעגל האבטלה - נמוך. מצד שני אם דרישות הסלקציה גבוהות - אלה הזקוקים להם ביותר לא מתקבלים, והתכניות עוזרות למעשה למי שיכלו לעזור לעצמם.

מרבית מחקרי המעקב אחרי תכניות הכשרה אם הם בכלל מבוצעים, מסתפקים בשעורי השמה מידית בעבודה. מעטים המחקרים שעוקבים אחר המשתתפים לתקופות ארוכות יותר, ע"מ לבדוק יציבות במקום העבודה בפרט ובשוק העבודה בכלל. כמו כן מעטים המחקרים הכוללים קבוצת בקורת במטרה לענות על השאלה באיזו מדה משתתפי התכנית היו משתלבים בעבודה באותה מדה גם ללא ההכשרה.

מחקרים הכוללים גם נתונים כלליים על שוק העבודה, במטרה לענות על השאלה באיזו מדה המושמים בעבודה גרמו לפיטורי עובדים אחרים, היינו מה התוספת נטו להורדת שעור האבטלה בחשוב מישקי כללי לא נעשו כמעט בכלל. זאת משום שיש קושי מתודולוגי, תקציבי ותפעולי רב בביצוע מחקרים כאלה, מסבות מובנות. כך שמרבית המחקרים מתמקדים בטווח ההשפעה הקצר וכן לא מאפשרים נתוחי עלות תועלת (2).

בשודיה בוצע מחקר מעקב על משתתפי הכשרה בין השנים 1976-1980. ממצאי מחקר זה מורים כי ההכשרה העניקה יתרון מובהק אם כי נמוך למי שעברו הכשרה, הן בשעורי תעסוקה והן ברמת שכר. במחקר נוסף שכלל מעקב בשנים 1980-1983 נמצא כי בוגרי הכשרה עבדו יותר ובשכר גבוה יותר, מאשר נחקרים בקבוצת בקורת שלא עברו הכשרה. בעיקר הפיקו תועלת - זרים, נשים, נכים וחסרי מקצוע.

במחקר אחר שנערך בגרמניה ב-1986 נמצא, כי אחוז חסרי תעודת מקצוע ירד מ-28% (1979) ל-21% (1986). זאת למרות שנמצא גם כי רק רבע מהמשתתפים בתכניות הכשרה הם חסרי מקצוע. היינו, דוקא בעלי מקצוע נוטים להמשיך ולהשתלם בעוד שחסרי המקצוע נוטים לעשות זאת פחות.

מחקר נרחב יחסית, שכלל גם קבוצת בקורת וכמדה מסויימת אם כי מוגבלת, גם נתונים כלליים על שוק העבודה הוא מחקרה של J. Payne (8). מחקר זה בדק תכנית הכשרה פרונטלית (מחוץ לג'וב) שפעלה מספר שנים בבריטניה. התכנית נקראה Old job training Scheme והיא כללה השתלמויות מקצועיות בקורסים פרונטלים לעובדים ולמובטלים. בשנה בה בוצע המחקר (1986) השתתפו בתוכנית זו 40,000 איש. לטענת החוקרת הן אנשי התעשייה והן מנהיגי המפלגות הגדולות יחסו חשיבות רבה לתכניות הכשרה בבריטניה מאחר שרמת כוח האדם שם נמוכה יחסית

ליתר אירופה ולדרישות הטכנולוגיות של שוק העבודה התעשיתי של שנות ה-90, במיוחד בתחום של גמישות יכולת ההסתגלות לשנויים.

הנחקרים שכללו מדגם ארצי מבין משתתפי התוכנית רואינו בבתייהם בסתו 1987 ובדואר ב-1989. ממצאי המחקר מורים, כי כמחצית המשתתפים היו מובטלים לפני שהתלו בהכשרה, היתר היו מועסקים. 3 חודשים אחרי סיום הקורס, 62% עבדו ושיעור העובדים המשיך לעלות עד 10 חודשים לאחר סיום הקורס. כמועד זה 74% עבדו. ללומדים מקצועות טכנולוגיים לקח יחסית יותר זמן למצוא עבודה אך אחרי 10 חודשים הם עבדו בשעורים גבוהים מאשר האחרים. אחרי שנתיים - 81% עבדו, כולל 8% שפתחו עסק עצמאי. (צוין כי בתקופה זו היתה גם ירידה בשיעור האבטלה הכולל כבריטניה).

10 חודשים לאחר סיום הקורס, 53% עבדו במקצוע שלמדו. מהלומדים מקצועות פקידות, 58% עבדו במקצוע וכך 55% מהטכנולוגים ו-46% מהלומדים עבודות ידניות. אחרי שנתיים 60% מכלל המדגם עבדו במקצוע שלמדו. 80% ממשתתפי ההכשרה העריכו שההכשרה קידמה את הקריירה שלהם. יש להדגיש שהמחקר כלל 50% מובטלים ו-50% מועסקים - ומטרתו היתה לבדוק תרומת ההכשרה לשתי קבוצות אלה.

ב"נתוח שרידות" שנעשה במחקר זה נמצא כי המשתתפים החשובים ביותר בקביעת משך הזמן שלקח למשתתף למצוא עבודה כלשהיא הם אחוז האבטלה באזור מגוריו ומשך האבטלה שלו סמוך להתחלת לימודיו בקורס. (כמובן ששני משתתפים אלה גם קשורים זה בזה). משך הזמן שעבר עד שמצאו עבודה במקצוע - מראה תמונה דומה.

השוואת רמת השכר לפני ההכשרה ואחריה (לגבי מי שעבדו בשתי תקופות אלה) מראה כי 52% העלו את רמת השכר שלהם ו-44% - הורידו אותה. דוקא נשים, צעירים ומי שהיו חסרי מקצוע לפני ההכשרה - עלו ברמת שכרם לאחר ההכשרה. ככל שמשך האבטלה לפני הקורס היה ארוך - כן גבוהה היתה הירידה בשכר. מי שעבדו במקצוע שלמדו שפרו רמת הכנסתם יותר ממי שלא עבדו במקצוע. מי שהיה להם מקצוע ולמדו מקצוע חדש - שפרו הכנסותיהם פחות ממי ששפרו את כשריהם הקודמים.

השוואה לקבוצת בקורת (מי שלא השתתפו בהכשרה) מראה כי ההשתתפות בהכשרה שפרה את הסכוי לעבוד פי 2.5 לגברים ופי-2 לנשים. גם שביעות הרצון בעבודה היתה גבוהה יותר בקבוצת הנסוי בהשוואה לקבוצת הבקורת בעיקר לגבי מי שעבדו במקצוע שלמדו. כרמת השכר לא נמצאו הבדלים משמעותיים בין קבוצת הנסוי וקבוצת הבקורת לגבי מי שעבדו שלא במקצוע שלמדו. לגבי מי שכן עבדו במקצוע שלמדו - הגברים הרויחו 139% יותר בקבוצת הנסוי מאשר בקבוצת הבקורת ולגבי הנשים היחס היה 183%.

מחקר רחב היקף נוסף שנעשה בבריטניה (9) ב-1987 בקש לבדוק עד כמה רווחת ההשתתפות בהכשרה מקצועית בכלל האוכלוסיה של השייכים לכוח העבודה. המחקר בדק מדגם של 10,000 כתובות בהם רואינו בני 59-19, סה"כ 2,581 איש. הממצאים מורים כי 1/3 השתתפו בהכשרה מקצועית כלשהיא כ-3 השנים שקדמו לראיון. עוד 35% קבלו הכשרה לפני כן. 3/5 ציפו שישתתפו בהכשרה בעתיד. 8% מההכשרה שבוצעה באמצעות המעביד לעומת 49% מההכשרה שנעשתה ביזמה אישית ארכה שנה או יותר. מחצית מההכשרה שנעשתה ביזמת המעביד נעשתה בין כתלי המפעל. ככל שעלתה הרמה המקצועית כן רווחת ההכשרה המקצועית, וכן עלה טווח גילאי המשתתפים בה. 43% מהנחקרים דיווחו שרצו להשתתף בהכשרה אך לא ביצעו זאת מסיבות שונות, בעיקר תקציביות.

בישראל האחריות הצבורית להכשרה המקצועית למבוגרים מוטלת ברובה על האגף להכשרה מקצועית שבמשרד העבודה והרווחה. לאגף מתקני הכשרה משלו אך רוב פעילותו נעשית באמצעות ספקי הכשרה מקצועית צבוריים. ספקי הכשרה מקצועית פרטיים ומסחריים המעוניינים בכך יכולים לקבל ממנו הכרה ברמת הלימודים שהם מציעים.

להכשרה מקצועית במימון צבורי מופנים מוכטלים שאין בידי שרות התעסוקה עבודה להציע להם. המופנים להכשרה על ידי שרות התעסוקה, פטורים משכר לימוד. אולם אין בישראל תשלום דמי מחיה במימון ציבורי. לעומת זאת, על פי תוקי ביטוח אבטלה והבטחת הכנסה, הכשרה מקצועית נחשבת ל"עבודה מתאימה" לענין הקצבה. היינו מי שמופנה להכשרה חייב להשתתף בה וממשיך לקבל את הקצבה למשך כל תקופת הקורס, גם אם היא ארוכה מתקופת הזכאות. מבחינה זו משמשת הקצבה (דמי אבטלה או הבטחת הכנסה) כדמי מחיה לתקופת הלימודים. למעשה מה שקורה הוא שמרבית המשתתפים בהכשרה מקצועית על פי הפנית שרות התעסוקה (היינו במימון צבורי) הינם מבין הזכאים לקצבה.

המחקר שלהלן יועד לבדוק יעילות הכשרה מקצועית של זכאים לדמי אבטלה. מטרת תשלום דמי אבטלה לזכאים היא כפולה: לפרט - מתן משענת כלכלית למי שמפוטר מעבודתו שלא מרצונו על מנת לאפשר לו חיפוש עבודה שתתאים לכישוריו. למשק - מתן אפשרות להקצאה יעילה של כוח אדם על מנת להביא למקסימיציה של ניצולו, הקטנת האבטלה בטווח הארוך, שמירה על כוח קניה לפחות חלקי בתקופת משבר ומניעת אבטלה נוספת.

ההפניה להכשרה מקצועית במסגרת ביטוח אבטלה אמורה להעשות מתוך אותו רציונל - מתן אפשרות למובטל לרכוש מקצוע נדרש כאשר אין לו מקצוע או כאשר מקצועו הקודם אינו נדרש. דמי האבטלה כאמור, מספקים אפשרות מחיה בתקופת ההכשרה

ואילו ההכשרה עצמה ממומנת על ידי האגף להכשרה מקצועית.

היינו, יעילות ההכשרה תבחן ע"י:

- קיצור משך האבטלה של המובטל בטווח הקצר והארוך או מניעתה. זאת ע"י שפור כושר התחרות של המובטל בשוק העבודה ושביעות רצונו בעבודתו החדשה.

- שיפור רמת המקצועיות של המובטל ועל ידי כך שפור הכנסתו.

- שיפור איכות כוח העבודה ועל ידי כך הגדלת תפוקתו ותרומתו למשק.

- הקטנת שיעור האבטלה הכולל במשק.

עד כה לא נעשה בישראל הרבה בתחום של הערכת ההכשרה המקצועית של מובטלים. זאת למרות שעלות מובטל בהכשרה מקצועית הינו כפול לקופה הציבורית מעלות מובטל אחר (15,000 ש"ח לעומת 7,500, בהתאמה, במחירי שוטפים (ראה בנספח, לוח 1). גם המחקר שלהלן צנוע במטרות שהוצבו לפניו והוא יועד להתרכז בבדיקת שתי הראשונות מבין המטרות הנ"ל. היינו לא נבדקה תרומת ההכשרה לטווח הארוך, כהשקעה בשפור איכות ורמת כוח האדם. כמו"כ לא נבדקה תרומת ההכשרה המקצועית להקטנת האבטלה במשק בכלל (במקרו). היינו, באיזו מידה מחליפים הנקלטים בעבודה בעקבות הכשרה עובדים אחרים, מקצועיים פחות או מבוגרים וכד'. זאת משום שבדיקת שאלות אילו דורשת היקפים נרחבים של נחקרים ומציבה בעיות מתודולוגיות קשות ביותר שפתרון מעבר למערך מחקר בקנה המידה של המחקר הנדון.

מחקר זה ינדוק, אם כן, באיזון מידה תורמת ההכשרה לפרט המשתתף בה - להקטין את תקופת אבטלתו (עד לאפס) ולהגדיל את תרומתו בעבודה, ואילו משתנים קשורים במקסימיזציה של תוצאות אלה. נבדקו משתנים הנוגעים למשתתף עצמו - תכונות דמוגרפיות, הסטוריה תעסוקתית משך אבטלה עמדות כלפי ההכשרה וכד', משתנים הנוגעים להכשרה עצמה וכן נלקח בחשבון מצב האבטלה, באזור המגורים של המשתתף.

בתחילת 1990 נערך, על ידי עורכי המחקר הנדון בזה, מחקר מקדים. נבדק מדגם של משתתפים בהכשרה מקצועית מקרב מקבלי דמי אבטלה מתחילת 1988 (12). הבדיקה היתה באמצעות שאלון דואר קצר, ללא קבוצת בקורת. נבדקה בעקר השתלבות בעבודה והתמדה בה בתקופה שבין סיום ההכשרה ומועד המחקר. אולם בהעדר קבוצת בקורת

לא ניתן היה לענות על השאלה באיזו מדה ניתן לייחס את ההשתלבות בעבודה שנמצאה להכשרה המקצועית דוקא, ובאיזו מידה למשתתפי ההכשרה יתרון יחסי בענין זה על מי שלא השתתפו בהכשרה.

במחקר המתואר להלן, נכללה גם קבוצת בקורת. היינו, ההנחה היא, שאת ההבדלים שנמצאו בין קבוצת הנסוי - מקבלי דמי אבטלה שהשתתפו בהכשרה מקצועית ובין קבוצת הבקורת - מקבלי דמי אבטלה שלא השתתפו בהכשרה - ניתן לייחס להכשרה עצמה. זאת כמובן במגבלות מתודולוגיות מסוימות.

המגבלה העקרית נובעת מן העובדה, שהשתתפות בהכשרה המקצועית תלויה במדה רבה ביזמתו של המובטל המתיצב בשרות התעסוקה. בשרות התעסוקה אין הגדרה פורמלית של קדימויות בזכות להשתתף בהכשרה אם כי מספר המקומות בקורסים - או בחלקם לפחות - מוגבל. מה שקורה למעשה הוא שהמעוניין פונה למרכז ההכשרה או לפקיד המתאים בשרות התעסוקה ומבקש להשתתף בהכשרה בקורס מסוים. בנקודה זו נבדקת התאמתו הראשונית והפורמלית לבקשתו. אם הוא מתאים - הוא מקבל הפניה; לאחר מכן הוא עובר בחינת מיון לבדיקת כישוריו וראיון קבלה אישי לבדיקת כנות כוונותיו לרכוש מקצוע. שעור המתקבלים נקבע על פי מספר המקומות בקורס, כשבדרך כלל מתקבלים הטובים ביותר מבחינת כישורים מכין מי שנמצא בראיון שכוונותיהם לרכוש מקצוע רציניות. היינו, משתנה חשוב ביותר הקובע את ההשתתפות בהכשרה מקצועית הוא המוטיבציה והיוזמה האישית של המשתתף, נטיתו לפעול, לחפש ולמצוא אפשרויות. משתנה זה כמובן, חשוב ביותר גם בהשפעתו הישירה על המשתתפים האמורים להבדק במחקר זה; היינו - קליטה בעבודה והתמדה בה. ויותר מכך, עצם העובדה שהשתתפות בהכשרה מקנה זכות לקבלת דמי אבטלה לכל תקופת ההכשרה שהינה בדרך כלל ארוכה באופן משמעותי ביותר מתקופת הזכאות לדמי אבטלה שלא במסגרת הכשרה (ראה בנספח, לוח 1), יוצרת מוטיבציה זרה מבחינת מטרות ההכשרה, שגם היא משפיעה על המשתתפים התלויים, אולם בכוון הפוך.

על מנת לבדוק השפעת ההכשרה תוך נכוי מקסימלי של משתנים אחרים, ובמיוחד אלה הרלוונטים למשתני המחקר, כגון המוטיבציה והיוזמה, היה עדיף מערך מחקר נסויי. היינו מערך הכולל אלוקציה מקריית בין מי שנמצאו מתאימים ללמוד בכל קורס, לקבוצת נסוי (מי שילמדו) ולקבוצת בקורת (מי שלא ילמדו). כמו כן עדיף היה לבדוק גם משתנים שונים הקשורים בסלקציה להכשרה, כגון - על ידי קביעת מספר קבוצות נסוי שבכל אחת מהן מופעלת שטה אחרת של מיון. אולם, כמובן, ביצוע מהלך כזה כרוך בבעיות אתיות מובנות. נבדקה האפשרות לבצע זאת, לפחות בחלוקה בין קבוצת נסוי אחת לקבוצת בקורת אולם לא ניתן היה לגייס הסכמה לכך, מן הסבות האמורות. בנקודה זו ראוי לציין, כי במחקר של J. Payne

המוזכר לעיל (8), דוות על התלבטויות, מסקנות וגם פתרונות דומים.

בהעדר אפשרות למערך מחקר נסויי, האפשרות שנותרה היתה הצבת קבוצת בקורת אחרת. אמנם בספרות יש כיום רבים החולקים על תרומת המידע המתקבל ממערך כזה, הכולל קבוצת בקורת, משום שתמיד נשארים משתנים רלוונטים שאין אפשרות לפקח עליהם במדה מספקת. הבעיה העקרית היא פיקוח על המשתנה של המוטיבציה, זאת מאחר שכפי שהוסבר הפניה להבשרה מבוססת בעקר על יזמה אישית. למרות זאת, הוחלט לכלול במערך המחקר קבוצת בקורת, על מנת לנסות לפקח לפחות על חלק מהמשתנים הרלוונטים. בהתאם לכך, האפשרויות שהועלו היו:

- קבוצת בקורת מבין הנזחים מסבות של חוסר מקום.
- קבוצת בקורת מבין המתקבלים שלא הגיעו ללמודים.
- קבוצת בקורת מבין כלל מקבלי דמי אכטלה בשיטה של התאמת - זוגות (Matched pairs).

שתי האפשרויות הראשונות מפקחות לכאורה על המשתנה של המוטיבציה. אולם, לגבי האפשרות הראשונה למדנו, שבמקרים רבים נזחים אלה הולכים לקורס אחר או מחכים למועד הבא של הקורס בו בקשו ללמוד. היינו, הם בסופו של דבר משתתפים בהכשרה. לגבי האפשרות השנייה נראה כי הסבות לאי השתתפות בקורס עלולות להיות רלוונטיות למשתנה התלוי מה גם שבמקרים רבים קבוצה זו קטנה מדי מבחינה מספרית. פרט לכך, אף אחת משתי אלה לא תפקח על שום משתנה נוסף, מפאת גודלן.

לכן, האפשרות השלישית נראתה המתאימה ביותר. זאת משום שהיא היחידה (מסבות של גודל אוכלוסיה) בה נתן היה לפקח לפחות על חלק מהמשתנים הרלוונטים. חסרונה בכך, שלא נתן לפקח בשטה זו על המשתנה של המוטיבציה, שהינו חשוב ביותר בהקשר זה. מגבלה זו יש לזכור בעת הערכת הממצאים.

הסתיגות נוספת שראוי להעלות היא בדבר השפעת המקצוע הנלמד על שעורי ההקלטות בעבודה. יש להניח שאחד הגורמים החשובים בקביעת שעורי ההקלטות בעבודה בכלל ובעבודה במקצוע בפרט הוא המקצוע הנלמד עצמו. על מנת לבדוק זאת עדיף היה לסווג את המחקר למספר מצומצם של מקצועות על מנת שבכל אחד מהם יהיו מספיק נחקרים על מנת לאפשר הסקת מסקנות. אולם לא ניתן היה לבצע זאת משום שהנתון לגבי המקצוע הנלמד לא קיים לגבי האוכלוסיה ממנה נלקח המדגם. לכן המדגם שנקבע היה מכלל המקצועות, דבר שהביא לכך שבכל מקצוע מספר הנחקרים קטן מכדי להסיק מסקנות לגבי השפעת משתנה זה.

המערך המחקרי

השערות המחקר

בהתאם לאמור לעיל, יעילות ההכשרה המקצועית של מקבלי דמי אבטלה תוכננה להבדק על ידי יציאתם של המשתתפים בהכשרה ממצב של אבטלה והקלטותם בעבודה בה תרומתם תהיה גבוהה יותר ושביעות רצונם תהיה גבוהה יותר. במונחים אופרטיביים נבדקו ההשערות הנאות:

1. משך הזמן שיקח לפרט שעבר הכשרה (קבוצת הנסוי) למצוא עבודה במקצועו (החדש) יהיה קצר מזה של מי שלא עבר הכשרה (קבוצת הבקורת).

השאלה הנשאלת היא כיצד להתייחס בחשבון זה לתקופת הקורס, בה מובטל שלא הולך להכשרה מקדיש זמנו לחפוש עבודה. השערה זו נבדקה במספר חלופות של חלוקת התקופות.

2. רציפות העבודה לאורך זמן תהיה גבוהה יותר בקבוצת הנסוי מאשר בקבוצת הבקורת. דבר זה ימדד ע"י המשתנים הבאים -

- א. תהיינה פחות תקופות אבטלה בקבוצת הנסוי.
- ב. תקופות האבטלה תהיינה קצרות יותר בקבוצת הנסוי.
- ג. מגוון הסבות להפסקת עבודה יהיה שונה בקבוצות הנסוי והבקורת (כגון - יהיו פחות פיטורין בקבוצת הנסוי מאשר בבקורת).

3. אחוז העובדים שלא במקצועם - יהיה קטן בקבוצת הנסוי מאשר בקבוצת הבקורת. (כאן יש בעיה של חוסר נסיון עבודה במקצוע בקרב החדשים במקצוע (שהוא משתנה הפועל בנגוד לכוון השפעת המשתנה הנבדק - ההכשרה).

4. גובה השכר בעבודה לאחר האבטלה וההכשרה יהיה גבוה יותר מאשר בעבודה שקדמה לאבטלה, בהפרשים גבוהים יותר בקבוצת הנסוי מאשר בקבוצת הבקורת.

5. שביעות הרצון בעבודה תהיה גבוהה יותר בקבוצת הנסוי מאשר בקבוצת הבקורת.

לגבי כל אחת מהשערות אלה יבדקו המשתנים הבלתי תלויים והמתערכים התורמים להגדלת השפעת ההכשרה בכוון הרצוי, ובמיוחד -

6. תרומת ההכשרה המקצועית, במונחים שהוזכרו, תכלול יותר אצל מי שהיו חסרי מקצוע לפני ההכשרה.

7. נשים, צעירים, חסרי בן זוג עובד, בעלי השכלה נמוכה - יפיקו תועלת רבה יותר מההכשרה מאשר האחרים.

האוכלוסיה

מקבלי דמי אבטלה כפי שהם הופיעו במערך תשלומי דמי אבטלה במוסד לביטוח לאומי. מטעמים מתודולוגיים ותפעוליים הוחלט לכלול במחקר אזורים גאוגרפיים מסוימים בלבד; נבחרו הרשומים כנ"ל בערים הנאות: תל אביב, באר שבע, ירושלים, חיפה, דימונה וחדרה.

כאמור, היתה כוונה גם לצמצם את האוכלוסיה לתלמידי חלק מהקורסים בלבד, על מנת שנתן יהיה להסיק מסקנות אמינות יותר לגבי קורסים אלה. אולם נתון זה לא קיים במערך הנתונים על מקבלי דמי אבטלה. נסיון לשאוב את הנתון על ידי הקבלה בין מערך זה למערך ההכשרה המקצועית במשרד העבודה לא הוכתר בהצלחה. לכן נלקח מדגם מהאזורים שנבחרו מכלל האוכלוסיה, ללא הגבלת מקצוע.

מועד המחקר

הראיונות למחקר תוכננו להתבצע במחצית השניה של 1992; לכן המדגם הוצא מאוכלוסית מקבלי דמי אבטלה שסיימו את הקורס להכשרה מקצועית במחצית הראשונה של 1990. זאת על מנת לאפשר מרווח זמן מספיק על מנת שניתן יהיה לבדוק השתלבותם בעבודה, התמדה מסוימת בה והשלכות כלכליות נוספות כגון רמת שכר, בעקבות ההכשרה המקצועית.

המדגם

קבוצת הנסוי: מקבלי דמי אבטלה שהשתתפו בהכשרה מקצועית וסיימו את לימודיהם במחצית הראשונה של 1990, בערים שהוזכרו לעיל.

קבוצת הבקורת: מקבלים כנ"ל שלא השתתפו בהכשרה. קבוצת הבקורת הותאמה לקבוצת הנסוי מבחינת המין והגיל.

תהליך המחקר

הנחקרים - בקבוצת הנסוי והבקורת - רואינו בבתיחם, במחצית השניה של 1992, על ידי פוקדים שהוכשרו במיוחד לכך.

חודש לפני מועד הראיון נשלחה בדואר הודעה למרואיינים בדבר המחקר. מועד הראיון המדויק נקבע טלפונית. יוצא אפוא, כי הראיון של קבוצת הניסוי בוצע כשנתיים אחרי סיום השתתפותם של הנחקרים בהכשרה מקצועית.

במקביל, לגבי הנחקרים בקבוצת הבקורת, הראיון בוצע כשנתיים לאחר סיום קבלת דמי אבטלה.

מקורות הנתונים

1. נתוני מערך מקבלי דמי אבטלה במוסד לביטוח לאומי.
2. ראיונות אישיים, שבוצעו בבתי הנחקרים עפ"י שאלון מובנה ע"י מראינים שהוכשרו לכך.
3. שיעור האבטלה באזור נקבע עפ"י נתוני שרות התעסוקה.

גודל המדגם ורמת הכסוי

נתוני מערך מקבלי דמי אבטלה, המשמשים כבסיס לתשלום דמי האבטלה היו כמובן מלאים. למדגם נבחרו 619 לקבוצת הנסוי ו-309 לקבוצת הבקורת. רואינו למעשה 418 (70%) לראשונה ו-187 (60%) לשניה. הסבה לאי ראיון היתה לרוב שלא ניתן היה לאתר את האנשים שהחליפו מקום מגורים. אלה שהחליפו ישוב מגורים לא רואינו גם אם אותרו. היו גם בודדים שסרבו להתראיין.

להלן לוחות המציגים התפלגות האוכלוסיה, המדגם והמרואינים למעשה לפי מין וגיל. נמצא כי המדגם שרואין מייצג את האוכלוסיה לפי תכונות אלה.

לוח 1 - מקבלי דמי אבטלה בתודשים ינואר-יוני 1990, המדגם והמרואיינים
לפי מין (מספרים מוחלטים ואחוזים)

מין		סך הכל		
נשים	גברים	אחוזים	מספרים מוחלטים	
46.5	53.5	100.0	90,053	סך כל מקבלי דמי אבטלה
36.7	63.3	100.0	8,285	בהכשרה מקצועית
47.5	52.5	100.0	81,768	לא בהכשרה מקצועית
המדגם				
46.5	53.5	100.0	619	קבוצת הניסוי
46.6	53.4	100.0	309	קבוצת הביקורת
רואיינו למעשה				
46.4	53.6	100.0	418	קבוצת הניסוי
36.7	63.3	100.0	187	קבוצת הביקורת

לוח 2 - מקבלי דמי אבטלה בתודשים ינואר-יוני 1990, המדגם והמרואיינים, לפי גיל
(מספרים מוחלטים, אחוזים וממוצעים)

גיל ממוצע	גיל						סך הכל		
	45+	44-40	39-35	34-30	29-25	עד 24	אחוזים	מספרים מוחלטים	
35.0	20.6	10.5	12.9	16.1	22.6	17.3	100.0	90,053	סך כל מקבלי דמי אבטלה
32.3	11.4	10.4	11.7	16.0	31.7	18.8	100.0	8,285	בהכשרה מקצועית
35.3	21.5	10.5	13.0	16.1	21.8	17.1	100.0	81,768	לא בהכשרה מקצועית
המדגם									
31.8	10.9	8.9	11.1	15.0	34.6	19.5	100.0	619	קבוצת הניסוי
31.8	11.0	8.7	11.3	14.9	34.3	19.8	100.0	309	קבוצת הביקורת
המרואיינים למעשה									
32.5	11.9	10.8	11.2	15.3	32.1	18.7	100.0	418	קבוצת הניסוי
32.2	12.3	7.0	13.4	17.1	30.5	19.7	100.0	187	קבוצת הביקורת

הממצאים העיקריים

בדיקת ההשערות שהוצגו לעיל נותנת את התמונה הבאה:

השערה 1: מי שעבר הכשרה ימצא עבודה מהר יותר ממי שלא עבר הכשרה: כאמור, בנקודה זו קיימת דילמה לגבי אופן ההתייחסות לתקופת ההכשרה, האם יש לכלול אותה בתקופת חיפוש העבודה או לא. לכן ערכנו את ההשוואה בשתי אלטרנטיבות כולל תקופת ההכשרה וללא תקופת ההכשרה.

90% מקבוצת הנסוי עבדו תקופה כלשהי לאחר הקורס. הם מצאו את עבודתם הראשונה לאחר תקופה ממוצעת של כ-14 חודשים מיום תחילת אבטלתם ב-1990 כאשר תקופת הקורס להכשרה מקצועית נכללת בתקופת חיפוש העבודה. אם מנכים את תקופת הקורס, אזי משך חיפוש העבודה בקבוצת הנסוי היה 7 חודשים.

בקבוצת הבקורת, 80% עבדו תקופה כלשהי לאחר הקורס. הם מצאו את עבודתם הראשונה לאחר תקופה ממוצעת של כ-12 חודשים מהיום הראשון לאבטלתם. (תקופה זו כוללת תקופות של חיפוש עבודה פעיל ותקופות אחרות כאחד).

היינו ההשוואה בין קבוצת הנסוי וקבוצת הבקורת מראה ששעור מי שעבדו בתקופה כלשהי היה גבוה יותר בקבוצת הנסוי וכן כי אם מנכים את תקופת הקורס מהתקופה שבין תחילת חיפוש העבודה ועד למציאת העבודה הראשונה אזי משך חיפוש העבודה היה קצר יותר בקבוצת הנסוי: 7 חודשים לעומת 12 חודש בהתאמה. הבדל זה הינו משמעותי ומובהק.

גם בניתוח Logistic (ראה להלן) נמצא כי המשתנה החשוב ביותר מבין אלה שנבדקו, בקביעת תזרה לעבודה של מקבלי דמי אבטלה הוא ההכשרה המקצועית.

השערה 2: הרציפות בעבודה תהיה גבוהה יותר בקבוצת הנסוי מאשר בקבוצת הבקורת. הרציפות נבדקה על ידי שני משתנים:

א. משך הזמן שעבדו הנחקרים כאחוז מסך כל התקופה שחלפה בין תחילת קבלת דמי אבטלה ועד לראיון.

ב. מספר מקומות העבודה בהם הם עבדו, היינו מספר הפעמים שהם החליפו מקום עבודה.

גם כאן קיימת הדילמה בדבר ההתייחסות לתקופת הקורס בחישוב, וגם כאן ערכנו את החשבון ב-2 אלטרנטיבות.

נמצא כי בקבוצת הנסוי, הנחקרים עבדו בממוצע 47% מסך התקופה שחלפה בין תחילת קבלת דמי אבטלה ועד מועד הראיון. כלומר הם עבדו כ-18 חודשים מתוך סך של 37 חודשים אפשריים שעברו עד למועד הראיון. בתקופה זו הם עבדו בממוצע כ-2 מקומות עבודה. היינו הם החליפו פעם אחת מקום עבודה. במילים אחרות, הם עבדו בממוצע כ-9 חודשי עבודה בכל מקום עבודה. יתר הזמן (19 חודשים בממוצע) הוקדש ללימודים בקורס להכשרה מקצועית ולתפוש עבודה. בחלק מתקופה זו הם גם קיבלו דמי אבטלה.

אם ננכה את תקופת הקורס, כמובן נקצר את משך הזמן האפשרי לעבודה. על כן נקבל כי הנחקרים בקבוצת הנסוי עבדו 58% מהזמן הפוטנציאלי, (שהוא בין תחילת קבלת דמי אבטלה לבין מועד הראיון).

בקבוצת הבקורת, עבדו הנחקרים בממוצע כ-44% מסך התקופה שבין תחילת קבלת דמי אבטלה ועד למועד הראיון. כלומר הם עבדו 16 חודשים מתוך 36 חודשים אפשריים שעברו עד מועד הראיון. בתקופה זו הם עבדו בשני מקומות עבודה בממוצע היינו הם עבדו בממוצע 8 חודשים בכל מקום עבודה.

לסכום השערה זו נתן לאמר, כי גם אם נכלול את תקופת הקורס, עדיין נמצא כי ההבדל בין קבוצת הנסוי (47%) לבין קבוצת הביקורת (44%) הינו בכוון הצפוי אך הינו קטן ולא מובהק. אולם אם מנכים את תקופת הקורס מהזמן הפוטנציאלי לעבודה בקבוצת הנסוי אזי ההבדל בין קבוצת הנסוי (58%) לבין קבוצת הביקורת (44%) משמעותי יותר ומובהק.

נושא נוסף המצביע על תחושת בטחון בשוק העבודה הוא מגוון הסבות להפסקת עבודה. ההשערה היתה כי הנחקרים בקבוצת הנסוי ישלטו יותר בהחלפת מקום עבודה, היינו יהיו פחות פיטורין ויותר התפטרות בקבוצת הנסוי מאשר בקבוצת הבקורת. נתונים על סבת הפסקת עבודה יש בידינו רק לגבי מי שלא עבדו במועד הראיון. היו 96 כאלה, או 23% מכלל הנחקרים בקבוצת הנסוי. מבין אלה, 30% התפטרו מרצונם ו-70% פוטרו ועבודתם הופסקה שלא מרצונם (או שמקום העבודה נסגר או שעבדו על חוזה שהסתיים וכד').

בקבוצת הביקורת, 41 איש לא עבדו במועד הראיון, הם היוו 22% מקבוצת הבקורת. מהם, רק 5% התפטרו. היינו, אומנם בקבוצת הנסוי היה בטחון רב יותר ביכולת למצוא עבודה ולכן אנשים הרשו לעצמם להתפטר מרצונם, בעוד שבקבוצת הביקורת מעטים עשו זאת. (הבדל זה כמובן מובהק).

השערה 3: בקבוצת הנסוי עבדו יותר אנשים במקצועם מאשר בקבוצת הבקורת. לצורך בדיקת השערה זו יש לבדוק גם קיום מקצוע לפני הלימודים בהכשרה המקצועית ב-1990:

17% מקבוצת הנסוי עבדו ערב אבטלתם במקצוע שרכשו בעבר, לפני הקורס להכשרה מקצועית בו השתתפו ב-1990. היתר (83%) או שלא עבדו במקצוע שלמדו או שלא היה להם מקצוע.

במועד הראיון, 38% מבין הנחקרים בקבוצת הנסוי שעבדו במועד הראיון עבדו במקצוע שרכשו ב-1990 ועוד 6% עבדו במקצועם הישן, היינו בסך הכל 44% עבדו במקצועם (החדש או הישן) כאשר לפני האבטלה ב-1990 רק 17% עבדו במקצועם.

בקבוצת הביקורת, 24% מהנחקרים עבדו לפני אבטלתם ב-1990 במקצוע שרכשו בעברם. לאחר תקופת אבטלה זו אחוז זה לא השתנה. 24% מבין הנחקרים בקבוצת הבקורת שעבדו במועד הראיון עבדו במקצועם.

היינו, ההשערה כי בעקבות הקורס יעלה אחוז העובדים במקצועם מראה הבדל משמעותי בין קבוצת הנסוי וקבוצת הביקורת. אחוז העובדים במקצועם בקבוצת הנסוי עלה פי 2.5 לאחר האבטלה ב-1990 בעוד שבקבוצת הביקורת אחוז זה נשאר ללא שינוי (גם הבדל זה כמובן מובהק).

השערה 4: נחקרים בקבוצת הנסוי יעלו בשכרם, יחסית לשכרם ערב אבטלתם, יותר מאשר בקבוצת הבקורת:

השוואת רמת השכר של הנחקרים לפני אבטלתם ב-1990 ולאחריה מראה ירידה (במונחים ריאליים) בשתי קבוצות, זאת כאשר הירידה ברמת השכר בקבוצת הנסוי היתה קטנה מזו שנצפתה בקבוצת הביקורת: בקבוצת הנסוי ירד השכר הממוצע של הנחקרים שעבדו במועד הראיון בכ-7% (במונחים ריאליים) - כלומר לאחר נכוי של העליה בשכר הממוצע כמשק) בהשוואה לשכרם לפני הקורס.

בקבוצת הביקורת ירד השכר של הנחקרים שעבדו במועד הראיון בכ-15%. העובדה

שחלה ירידה ולא עליה בשכר נובעת אולי מכך ששתי הקבוצות, הניסוי והביקורת, עדיין לא צברו וותק מספיק במקום עבודתם החדש (ההבדל הינו מובהק).

יצויין כי בספרות המקצועית ידועה תופעה זו של "עלות החלפת עבודה", הגורמת לירידת שכר לפחות בתקופה ראשונית של עבודה במקצוע במקום העבודה החדש. יתכן שמעקב ממושך יותר אחרי הנחקרים היה מגלה כי בתקופה ארוכה יותר משתנה תמונה זו.

השערה 5: שביעות רצון מהעבודה כקבוצת הניסוי תעלה על זו שכבוצת הביקורת:

ואמנם נמצאה שביעות רצון רבה בשיעורים גבוהים יותר כקבוצת הניסוי מאשר כקבוצת הביקורת: בקבוצת הניסוי 80% מבין אלה שעבדו כמועד הראיון היו מרוצים בהחלט או למדי מעבודתם לעומת 73% בקבוצת הביקורת. (הבדל זה מובהק).

השערה 6: תרומת הקורס תהיה גבוהה יותר אצל מי שהיו חסרי מקצוע לפני ההכשרה:

השווינו את תרומת הקורס בתוך קבוצת הניסוי לגבי מי שהיו חסרי מקצוע לפני ההכשרה למי שהיה להם מקצוע לפני כן. לגבי כל ההשערות שצויינו, לא נמצאו הבדלים, פרט לנושא של עבודה במקצוע החדש שנרכש: אחוז גבוה יותר מבין מי שהיו חסרי מקצוע לפני 1990 עבדו במקצוע שלמדו בהשוואה למי שהיה להם גם קודם מקצוע (43% ו-35%, בהתאמה). הבדל זה הינו ככוון הצפוי אך אינו מובהק).
השערה 7: נשים, צעירים, חסרי השכלה וחסרי בן זוג עובד, יפיקו יותר תועלת מההכשרה המקצועית מאשר היתר.

לא נמצאו הבדלים משמעותיים בין הקבוצות השונות למעט הנשים:

ההבדל בשעור העובדות, בין קבוצת הניסוי והבקורת בקרב הנשים, היה גבוה יותר בין הנשים מאשר בין הגברים. כלומר, ההכשרה השפיעה על שעור ההשתלבות בעבודה של הנשים יותר מאשר אצל הגברים.

זאת למרות שפחות נשים עבדו תקופה כלשהיא לאחר הקורס מאשר הגברים (87% לעומת 94%, בהתאמה), וכן פחות נשים עבדו במועד הראיון (58% לעומת 75%).

נוסף לכך, יותר נשים עבדו במקצוע שלמדו (47% לעומת 36%). בנקודה זו יש לציין כי יותר נשים היו חסרות מקצוע לפני שלמדו בקורס זה (41% לעומת 35%).

היינו, הנשים אמנם הפיקו תועלת רבה יותר מההכשרה המקצועית מאשר הגברים, אם כי ההבדלים לפי מין משקפים את מצבן הנחות יחסית של הנשים בשוק העבודה. היינו את העובדה שאחוז חסרות מקצוע ביניהן היה גבוה מזה של הגברים.

לסכום, ניתן לאמר כי מי שעברו הכשרה מקצועית אמנם עבדו בשעורים גבוהים יותר מהאחרים, אם כי ההבדל אינו גדול (90% לעומת 80% בהתאמה). הם עבדו תקופות ארוכות יותר (58% מהזמן הפוטנציאלי לעומת 44% בקבוצת הבקורת). הם מצאו עבודה מהר יותר (לאחר 7 חודשים לעומת 12 חודש בהתאמה); הם השתלבו בעבודות מקצועיות יותר (44% לעומת 24%) והיו שבעי רצון יותר מעבודתם. כך שניתן לאמר כי מרבית ההשערות אושרו וההבדלים בין קבוצות הנסוי והביקורת שמצאו היו אמנם בכוון הצפוי, אולם ההבדלים לא היו גבוהים ובחלק מההשערות הם לא היו מובהקים.

עם זאת נתן ללמוד כי, רצוי לתת עדיפות לחסרי מקצוע בקבלה להכשרה מקצועית, מאחר שהם מפיקים, לפי ממצאי המחקר, תועלת רבה יותר ממנה זאת במיוחד לגבי הנשים. לענין זה ההכשרה המקצועית יכולה גם לשמש מנוף לקדום מעמד הנשים בעבודה ולהעלות שיעור השתתפותן בכוח העבודה.

כמו כן נתן ללמוד מנקודתם של המשתתפים בהכשרה לגבי הנקודות בהן נתן לשפר את מבנה הקורסים. זאת במיוחד בנושאים של הרמה הטכנולוגית של המיכשור המשמש בקורסים והתאמת היצע המוקנה בהם לדרישות שוק העבודה. כמו כן רצוי שהתלמידים בקורסים יהיו ברמה דומה.

במחקר דומה, שנערך במנהל המחקר והתכנון ב-1988 על בוגרי הכשרה מקצועית - אך ללא קבוצת בקורת, נמצאו ממצאים דומים מאוד לגבי קבוצת הנסוי: (אחוז מי שעבדו במועד המחקר - כשנה לאחר הקורס - היה 65%. במחקר הנוכחי - בעת הראיון, כשנתיים לאחר הקורס עבדו 67%. ראה להלן.) זאת למרות שמצב האבטלה במשק ב-1988 היה טוב מאשר ב-1990, מועד עריכת המחקר הנוכחי: ב-1988 שיעור הבילתי מועסקים היה 6.4% לעומת 9.6% ב-1990. מכך ניתן להסיק כי הממצאים שנמצאו במחקר הנוכחי אינם מיוחדים למצב האבטלה הקשה יחסית ששרד בתקופת המחקר הנוכחי. יתכן גם שנתן לאמר כי בשתי התקופות, עונה ההכשרה המקצועית על המרכיב המבני שבאבטלה הכוללת וחלקו של זה נשאר קבוע למרות הגידול הבולט בסך כל האבטלה.

ממצאי המחקר

הקורס והבחירה בו

כ-50% מקבוצת הנסוי למדו בקורסים שהכשירו לעבודות מקצועיות בתעשייה וכבניה כגון חשמל, אלקטרוניקה, מכונאות, תפירה, דפוס, נהיגה וכדומה. כ-27% נוספים למדו מקצועות מנהליים כגון פקידות, מזכירות, תכנות מחשבים והנהלת חשבונות. עוד 16% היו בקורסים שהכשירו למקצועות בענף השירותים כגון מלצרות, טיפול בקשישים, גננות וכדומה.

לוח 3 - המרואינים בקבוצת הנסוי, לפי הקורס בו השתתפו ומשך הקורס

משך הקורס (ממוצע בחודשים)	אחוזים	מספרים מוחלטים	ה ק ו ר ס
8.0	100.0	418	סך הכל
9.1	49.3	206	קורסים מקצועיים בתעשייה וכבניה מזה:
10.5	15.3	64	חשמל ואלקטרוניקה
7.7	10.5	44	תפירה
9.0	10.0	42	מתכת
5.5	26.8	112	קורסים כפקידות ומקצועות דומים מזה:
5.3	10.5	44	חשבונות
5.2	7.7	32	מזכירות, כתבניות
8.5	16.0	67	עבודות בשירותים
5.8	4.5	19	השכלה כללית
10.4	3.3	14	קורסים אחרים*

* אחר - כולל מקצועות בחקלאות ומקצועות אקדמיים ומקרה אחד לא ידוע.

קורס ממוצע נמשך כ-8 חודשים, כאשר הקורסים הארוכים ביותר היו במקצועות תעשייה ובנין - כ-9 חודשים בממוצע, והקצרים ביותר היו בפקידות - כ-5.5 חודשים בממוצע.

90% מקבוצת הניסוי סיימו את הקורס בו למדו. 10% האחרים הפסיקו למודיהם טרם סיום הקורס משום שהתחילו לעבוד או מסיבות אישיות.

כ-52% מהמקרים היה צורך בתעודה מקצועית על מנת לעבוד במקצוע שנלמד. 79% מאלה שלמדו במקצועות אלה, נבחנו וקיבלו תעודה בסיום הקורס.

52% מקבוצת הניסוי שמעו על האפשרות להשתתף בקורס להכשרה מקצועית אצל פקיד שירות התעסוקה. 26% נוספים שמעו זאת מחברים. היתר - 22% למדו זאת בלשכה להכוונת חיילים משוחררים, מרכז ההכשרה, במקום העבודה או בבית ספר תיכון מקצועי בו למדו.

אחת השאלות החשובות לבדיקה היא המניע לבחירה בהשתתפות בהכשרה מקצועית בכלל ובמקצוע הספציפי בפרט. כאמור לעיל, אחד מתנאי הקבלה להכשרה המקצועית במוסדות של האגף להכשרה מקצועית הוא ראיון קבלה, בו נבדקת כנות הכוונה לרכוש מקצוע בו יש כוונה גם לעבוד. נושא זה נבדק במחקר ע"י מספר שאלות:

תחילה נשאלו המרואיינים שאלה פתומה בדבר השיקולים שהביאו אותם להשתתף בקורס זה. לאחר מכן הוצגה בפניהם רשימת שיקולים אפשריים והם התבקשו לציין מידת התאמת כל שיקום למניעיהם. לכסוף נתבקשו המרואיינים לציין איזה מבין השיקולים הללו היווה לגביהם שיקול עיקרי.

לשאלה הפתוחה, השיבו 39% שהם נחרו בקורס משום שהם היו מעוניינים במקצוע שלמדו. 22% - נחרו בקורס משום שרצו לרכוש מקצוע כלשהו, לא חשוב איזה. 22% נוספים השתתפו בקורס כי סברו שממילא אין עבודה וזו דרך טובה להעביר את הזמן. האחרים ציינו שיקולים אחרים, כגון: שהם היו מעוניינים בקידום על ידי רכישת מקצוע ו/או רכישת תעודה שחסרה להם או שהיו מעוניינים לעשות הסבה מקצועית.

לשאלה הסגורה בדבר המניעים ללימודים בקורס נתקבלו התשובות הבאות:

לוח 4 - המרואיינים בקבוצת הניסוי, לפי השיקולים להשתתפות בקורס (אחוזים)

כאיזו מידה היווה שיקול			סך הכל	שיקול
לא	במידה מסויימת	כן		
65.5	13.1	21.4	100.0	רצה ללמוד מקצוע - לא חשוב איזה
21.8	13.8	64.4	100.0	היה מעוניין במקצוע זה במיוחד
21.8	18.2	60.0	100.0	רצה להרחיב את השכלתו
71.4	11.5	17.1	100.0	ידע שאין עבודה וזו דרך להעביר הזמן
84.9	6.8	8.3	100.0	רצה להאריך משך קבלת דמי אבטלה

יצויין כי כ-64% בחרו בקורס בו למדו כי היו מעוניינים במקצוע הספציפי שלמדו, (נתוני השאלה הסגורה) ויותר מכך, בסך הכל 57% אמרו שהשיקול העיקרי לגביהם היה רצונם ללמוד את המקצוע הספציפי בו בחרו.

רק 8% דיווחו שהרצון להאריך משך קבלת דמי אבטלה היה אחד מהשיקולים שהביאו אותם להשתתף בקורס. עוד 7% ציינו כי שיקול זה השפיע עליהם במידה מסויימת. הרוב המוחלט - 85% אמרו ששיקול זה לא השפיע עליהם. בנוסף לכך, מקצתם של כל המלאה אנדסאתהמשך קבלת דמי האבטלה, אף לא ידעו כי קורס להכשרה

לוח 5 - המרואיינים בקבוצת הניסוי, לפי השיקול העיקרי להשתתפות בקורס (אחוזים)

אחוז	השיקול העיקרי
100.0	סך הכל
16.0	רצה ללמוד מקצוע - לא חשוב איזה
56.9	היה מעוניין במקצוע זה במיוחד
15.8	רצה להרחיב את השכלתו
4.5	ידע שאין עבודה, וזו היתה דרך להעביר את הזמן
2.6	רצה להאריך משך קבלת דמי אבטלה
4.1	שיקול אחר

שאלת כנות הבחירה במקצוע ובהכשרה המקצועית נבדקה גם על ידי השאלה - באיזו מידה חש הנשאל בטחון שבסיום הקורס הוא יעבוד במקצוע שלמד. יוער כי שאלה זו מוגבלת מעט בערכה, כי היא נשאלה רטרוספקטיבית. התשובות מורות כי בסך הכל, מבין כל קבוצת הניסוי, 42% היו בטוחים שיעבדו בסיום הקורס במקצוע אותו למדו. 23% היו די בטוחים, 23% נוספים לא היו כל כך בטוחים והיתר - 13% כלל לא היו בטוחים שיעבדו לאחר הקורס במקצוע שלמדו.

יחד עם זאת, הסיבות שהוזכרו על ידי מי שהיו להם ספקות, היו - במחצית המקרים - שאין מספיק ביקוש לעובדים במקצועות אלה, ובמחצית המקרים חוסר עניין לעבוד במקצוע זה, מסיבות שונות. בהתאם נמצא כי הכטחון בהשתלבות בעבודה במקצוע הלימודים תאם לשיקול שהביא לבחירה במקצוע: כך מבין אלה שאמרו כי השיקול העיקרי לבחירת המקצוע (ראה לעיל) היה רצונם ללמוד את המקצוע הספציפי, 3/4 היו בטוחים או די בטוחים שיעבדו במקצוע בסיום הקורס, ואילו בין אלה שאמרו שרצו לרכוש מקצוע כלשהו, אחוז זה ירד ל-55%. כמו כן מבין אלה שהצביעו על שיקול אחר לבחירת המקצוע, כגון הרחבת השכלתם, להעביר את הזמן וכו', פחות מ-30% היו בטוחים או די בטוחים שיעבדו בסיום הקורס, במקצוע שלמדו.

שביעות רצון מהקורס

בסך הכל, לאחר סיום הקורס, 45% היו מרוצים בהחלט מהקורס, עוד 34% היו די מרוצים, 14% לא היו כל כך מרוצים ו-7% כלל לא היו מרוצים.

גם בנושא שביעות הרצון נעשה ניסיון ללמוד על עמדות המרואיינים תחילה על ידי שאלה פתוחה - האמורה לתת עמדה ספונטנית ועל כן עקרית, לפי ההנחה ולאחר מכן שאלות סגורות.

מהשאלות הפתוחות בדבר הנושאים בהם שביעות רצון ואי שביעות רצון היו "גבוהות במיוחד", התברר כי שביעות הרצון ואי שביעות הרצון התמקדו באותם תחומים: מאופן העברת החומר - 44% היו מרוצים במיוחד ו-28% לא מרוצים במיוחד. מהרמה המקצועית - 30% היו מרוצים במיוחד ו-22% לא היו מרוצים במיוחד. לגבי האווירה הכללית - 10% היו מרוצים ו-10% אחרים לא היו מרוצים. ולגבי העדכניות הטכנולוגית של הציוד ומהעבודה המעשית - 8% היו מרוצים וכ-15% לא היו מרוצים במיוחד.

כאמור, על מנת להרחיב וללמוד על תחומי שביעות הרצון ואי שביעות הרצון, הוצגו תחומים שונים לגביהם נתבקשו המרואיינים לציין מידת שביעות רצונם,

כשאלות סגורות.

נמצא כי, כמו ביחס לשביעות הרצון הכללית, ברוב התחומים, שביעות הרצון היתה גבוהה למדי. התחומים מהם שביעות הרצון היתה נמוכה יחסית היו - התאמת הנלמד לדרישות בשוק העבודה ומידת העדכניות הטכנולוגית של הציווד. התחומים בהם שביעות הרצון היתה גבוהה היו המורים, החברים ללימודים והעניין בלימודים.

גם בהקשר למשך הקורס, 55% היו מרוצים מאורך הקורס, 17% אמרו כי הקורס היה ארוך מדי ו-28% אמרו כי הקורס היה קצר מדי. כמו כן, לגבי מס' שעות הלימוד ביום, 81% היו מרוצים, 13% ענו שהיו רבות מדי ו-6% שהיו מעטות מדי.

לגבי מידת שביעות הרצון ממשך הסטג', ב-60% מהמקרים לא היה סטג' בקורס. מבין מי שהיה להם סטג', 60% היו מרוצים ממשך הסטג', 29% אמרו כי הסטג' היה קצר מדי והיתר (11%) אמרו כי הסטג' היה ארוך מדי.

לוח 6 - המרואיינים בקבוצת הניסוי, לפי שביעות הרצון מהקורס במספר תחומים

תחום	סה"כ	מרוצה בהחלט	די מרוצה	לא כל כך מרוצה	כלל לא מרוצה
הרמה המקצועית	100.0	39.8	37.6	17.7	4.9
מידת העדכניות הטכנולוגית של רמת הציווד	100.0	30.2	34.6	23.0	12.2
מידת התאמת הנלמד לנדרש בשוק העבודה	100.0	24.5	35.2	24.7	15.6
החלוקה בין לימוד עיוני למעשי	100.0	32.9	39.7	18.7	8.7
מידת העניין בלימודים	100.0	47.2	39.8	7.5	5.5
החברים ללימודים	100.0	49.6	36.3	10.2	3.9
המורים	100.0	53.3	29.0	12.6	5.1

לשאלה "באיזו מידה הקורס הכשיר לעבודה מעשית במקצוע", מתצית ענו כי הקורס הכשיר ב"מידה רבה" או "במידה די רבה" לעבודה מעשית. המחצית השניה ענו "במידה מסויימת" או "בכלל לא", כאשר התחומים בהם לדעת המרואיינים הקורס לא הכשיר לעבודה מעשית היו - 46% - אי מתן נסיון מעשי, 30% - התמקדות בנושאים בסיסיים בלבד. ביתר המקרים - טענו כי המיכשור ישן, הקורס היה קצר או שהקורס היה ארוך ולא מעניין, שהיו הרבה מדי תלמידים, שהיחס שלילי ועוד.

יצויין כי בכל השאלות בדבר שביעות הרצון מהאספקטים השונים של הלימודים, הנושאים שנמנו לעיל חזרו במרבית התשובות לשאלות על סיבות לאי שביעות רצון.

כשנשאלו המרואיינים מה לדעתם יש לשפר או לשנות בקורס, רק 15% לא הציעו שינוי או שיפור כלשהו. ל-85% היו הצעות כגון: שילוב עבודה מעשית, הכנסת מכשור מתאים, שיפור רמת המורים וכו' (ראה לוח 7).

לוח 7 - המרואיינים בקבוצת הניסוי, לפי הצעות לשיפור/לשינוי בקורס
 (אחוזים)

אחוז	הצעה
100.0	סך הכל
38.5	שילוב עבודה מעשית
15.4	שיפור רמת הידע המוקנה בקורס
7.6	שיפור רמת המורים
7.6	שיפור התאמת המיכשור
9.8	שינוי אורך הקורס
7.0	עריכת הקורס בצורה יותר נכונה
5.9	שיפור במיון התלמידים
8.1	אחר

בסך הכל, כ-3/4 מקבוצת הניסוי אמרו כי הם מעריכים שעשו צעד נכון בחייהם בכך שהשתתפו בקורס. זאת - בהתאמה עם שביעות הרצון הגבוהה יחסית.

לוח 8 - המרואיינים בקבוצת הניסוי, לפי התפלגות התשובות לשאלה "היום, באיזו מידה אתה מעריך שעשית את הדבר הנכון בכך שהלכת לקורס הנ"ל?"
 (אחוזים)

אחוז	תשובה
100.0	סך הכל
46.5	במידה רבה
28.5	במידה די רבה
16.1	לא כל כך
9.0	בכלל לא

כמו כן, ציינו 3/4 מקבוצת הניסוי שהקורס תרם לחיי העבודה שלהם ברכישת מקצוע, ברכישת השכלה טכנולוגית שעוזרת להם בעבודה או ברכישת נסיון מקצועי וכד'. 25% אמרו שהקורס לא תרם להם דבר.

לוח 9 - המרואיינים בקבוצת הניסוי, לפי הערכת תרומת הקורס לחיי עבודה (אחוזים)

א ח ו ז	ה ע ר כ ה
100.0	סך הכל
36.7	רכש מקצוע
20.9	רכש השכלה טכנולוגית שעוזרת לו בעבודה
16.7	רכש נסיון מקצועי
25.7	לא תרם דבר

תעסוקה לפני הקורס

81% מקבוצת הניסוי עבדו בעבודה כלשהיא לפני השתתפותם בקורס. 19% הנוספים היו חיילים משוחררים בשנה הראשונה לאחר שחרורם, הזכאים לדמי אבטלה ולהכשרה מקצועית על פי חוק, ללא תקופת אכשרה בעבודה. מבין אלה שעבדו לפני הקורס 20% עבדו תקופה שאינה עולה על שנה. עוד 20% עבדו תקופה שבין שנה ל-3 שנים, 12% עבדו תקופה שבין 3 שנים לחמש שנים. היינו מעל מחצית מהמשתתפים עבדו תקופה שאינה עולה על 5 שנים. 17% עבדו תקופה ארוכה שעולה על 15 שנה. בסך הכל תקופת העבודה הממוצעת של כל המרואיינים שעבדו לפני הקורס היתה כ-8 שנים.

לוח 10 - המרואיינים שעבדו לפני קבלת דמי אבטלה, לפי מספר שנות עבודה (אחוזים)

מספר שנות עבודה	קבוצת הניסוי	קבוצת הביקורת
סך הכל	100.0	100.0
עד שנה אחת	20.1	12.6
בין 1 ל-2	9.9	12.6
בין 2 ל-3	10.2	10.6
בין 3 ל-4	5.4	10.6
בין 4 ל-5	7.2	6.0
בין 5 ל-10	20.0	20.5
בין 10 ל-15	10.1	13.2
מעל 15 שנים	17.3	13.9
מס' שנות עבודה ממוצע	7.8	7.5

כצפוי, ככל שהמרואיין מבוגר יותר כך הותק שלו בעבודה קודמת היה גדול יותר. אולם לא נמצא הבדל משמעותי לפי גיל, בתדירות החלפת מקומות עבודה: כל המרואיינים מעל גיל 25 עבדו בכ-3 מקומות עבודה, בממוצע, כמעט באופן בלתי תלוי בגיל.

לוח 11 - מקומות עבודה של ממוצע מספר המרואיינים שעבדו לפני קבלת דמי אבטלה, לפי גיל

גיל	קבוצת הניסוי	קבוצת הביקורת
סך הכל	2.8	2.5
עד גיל 25	1.8	1.7
גילאים 26-35	2.9	2.3
גילאים 36-45	3.2	3.1
מעל גיל 45	2.8	3.1

יתכן כי התחלופה בעבודה תדירה יותר בגילאים הצעירים ובגילאים מבוגרים יותר

- קיימת יציבות או שבגיל מבוגר יחסית לא נוטים לזכור מקומות עבודה זמניים בהם עבדו בתחילת הדרך.

כצפוי, כהתאם להרגלי העבודה כארץ, ככל שגדול הוותק בעבודה בכלל, גדול גם הוותק במקום עבודה אחד. כך מי שעבדו עד 5 שנים בסך הכל, עבדו בממוצע 1.2 שנים במקום אחד ומי שעבדו מעל 15 שנה בסך הכל עבדו כ-12 שנים בממוצע במקום אחד.

יש לציין כי כל מה שנאמר בפסקה זו על קבוצת הניסוי, נכון גם לגבי קבוצת הביקורת (ראה הלוחות המתאימים).

להלן מספר פרטים הקשורים למקום העבודה העיקרי בו עבדו המשתתפים בקבוצת הניסוי ב-5 השנים האחרונות לפני הקורס: 28% עבדו בענף השירותים הציבוריים, 25% בתעשייה, 16% במסחר ו-15% נוספים בשירותים עסקיים. מנחינת משלח היד, 27% עסקו בפקידות, 27% נוספים - בעבודות מקצועיות בתעשייה ובבניה, 15% היו עובדי שירותים ו-12% בעלי מקצועות חופשיים וטכניים. יש לציין כי יש הבדלים בין קבוצת הניסוי וקבוצת הביקורת בהתפלגות לפי ענף כלכלי, אך ההבדלים אינם משמעותיים.

לוח 12 - המרואינים, לפי ענף כלכלי של מקום עבודה העיקרי בו עבדו ב-5 שנים האחרונות לפני הקורס/זמי אבטלה

קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	ענף כלכלי
100.0	100.0	סך הכל
-	1.2	הקלאות
22.9	24.5	תעשייה
3.6	2.7	חשמל, מים
1.2	3.0	בינוי
8.3	16.4	מסחר, שירותי אוכל והארוחה
1.2	1.8	תחבורה, אחסנה ותקשורת
21.4	15.2	פיננסים ושירותים עסקיים
33.3	27.9	שירותים ציבוריים וקהילתיים
8.3	5.2	שירותים אישיים ואחרים

כהתפלגות לפי משלת יד, נמצאו הכדלים בין שתי הקבוצות: נמצאו יותר עובדים מקצועיים בקבוצת הניסוי (27%) בהשוואה לקבוצת הביקורת (8%). ובמקביל יותר עובדים בפקידות בקבוצת הביקורת (34%) לעומת קבוצת הניסוי (27%).

לוח 13 - המרואיינים שעבדו לפני קבלת דמי אבטלה, לפי משלח יד במקום העבודה העיקרי בו עבדו ב-5 השנים האחרונות לפני הקורס/דמי אבטלה

משלח יד	קבוצת הניסוי	קבוצת הביקורת
סך הכל	100.0	100.0
מקצועות מדעיים ואקדמאיים	3.0	7.1
מקצועות חופשיים וטכניים	12.5	9.4
מנהלים	3.9	8.2
פקידים ודומיהם	27.0	34.1
עובדי מכירות, סוכנים ודומיהם	7.6	8.2
עובדי שירותים	14.6	15.3
עובדי חקלאות	1.5	5.9
עובדים מקצועיים בתעשייה ובבניה	27.0	8.2
עובדים לא מקצועיים בתעשייה ובבניה	3.0	3.5

הרוב המוחלט של המרואיינים (97%) היו שכירים במקום עבודתם העיקרי בו עבדו לפני אבטלתם. 7% היו עצמאים, כאשר מבין השכירים ל-41% היתה קביעות בעבודה. לאחרים (59%) לא היתה קביעות או שבמקום בו עבדו לא ניתנה קביעות.

86% עבדו במקום זה משרה מלאה. רק 14% עבדו במשרה חלקית.

לגבי 70% מכלל הרואיינים, מקום העבודה העיקרי ב-5 השנים האחרונות היה המקום האחרון שבו עבדו לפני הקורס.

מבין אלה שעבדו במשרה מלאה במקום העבודה העיקרי בו עבדו ב-5 שנים האחרונות, 1/4 השתכרו סכום שאינו עולה על מחצית השכר הממוצע במשק, 1/2 השתכרו בין מחצית למלוא השכר הממוצע במשק והיתר - 1/4, השתכרו מעל השכר הממוצע. בסך הכל, השכר הממוצע של מי שעבדו במשרה מלאה היה 1,736 ש"ח, כאשר

באותה תקופה, השכר הממוצע במשק היה 2,100 ש"ח לחודש. היינו הם השתכרו בממוצע כ-83% מהשכר הממוצע במשק. לגבי אלה שעבדו במשרה חלקית השכר הממוצע היה 810 ש"ח לחודש.

לוח 14 – המרווינים שעבדו לפני קבלת דמי אבטלה, לפי שכרם במקום העבודה העיקרי (אחוזים)

סוג משרה		סך הכל	שכר תודשי כאחוז מהשכר הממוצע במשק
משרה חלקית	משרה מלאה		
ק ב ו צ ת ה נ י ס ו י			
100.0	100.0	100.0	סך הכל
83.8	25.5	33.8	עד מחצית השכר הממוצע
16.2	54.0	48.3	ממחצית עד מלוא השכר הממוצע
-	13.4	11.4	ממלוא השכר עד 1.5 מהשכר
-	7.1	6.5	מעל 1.5 מהשכר הממוצע במשק
810	1,736	1,605	ממוצע השכר של המרווינים
ק ב ו צ ת ה ב י ק ו ר ת			
100.0	100.0	100.0	סך הכל
76.5	18.2	26.7	עד מחצית השכר הממוצע
17.7	62.6	56.0	ממחצית עד מלוא השכר
-	12.1	10.3	ממלוא השכר עד 1.5 מהשכר
5.8	7.1	6.9	מעל 1.5 מהשכר הממוצע במשק
1,202	1,777	1,693	ממוצע השכר של המרווינים

בקבוצת הביקורת, השכר הממוצע היה 1,777 לגבי אלה שעבדו במשרה מלאה ו-1,202 לגבי אלה שעבדו במשרה חלקית. כאשר בכל קבוצת הביקורת הממוצע היה 1,693 ש"ח.

כצפוי, ככל שהוותק בעבודה היה גדול יותר כך גם השכר היה גבוה יותר. זאת פרט למי שהיה להם ותק של 5-15 שנים ושהיו בקבוצת הניסוי. בין אלה, השכר הממוצע היה נמוך מאשר של מי שהותק שלהם היה פחות מ-5 שנים.

כמו כן גם משלח היד של המרואינים השפיע על גובה השכר: מי שעבדו במקצועות מינהל, היו בעלי ההכנסה הגבוהה ביותר ואילו עובדי מכירות היו בעלי ההכנסה הנמוכה ביותר. כצפוי, השכר הממוצע בקרב הנשים היה נמוך מזה של הגברים (השכר הממוצע בקרב הנשים הווה כ-60% מהשכר הממוצע בקרב הגברים).

36% היו מרוצים בהחלט ממקום עבודתם העקרי, עוד 34% היו מרוצים למדי והשאר - כ-30% לא היו כל כך מרוצים או שכלל לא היו מרוצים. לשאלה באיזה מידה היו מרוצים מהעבודה עצמה - מהבחינה המקצועית, העניין וכד', נמצאו שעורים דומים. כמו כן נמצא כי רמת שביעות הרצון קשורה ברמת השכר: ככל שהשכר היה גבוה יותר גם שביעות הרצון ממקום העבודה ומהעבודה עצמה היו גבוהים יותר, זאת למרות שכצפוי שביעות הרצון מרמת השכר היתה מעט נמוכה משביעות הרצון הכללית, וכמובן קשורה ברמת השכר. בסך הכל 22% היו מרוצים בהחלט משכרם, 28% מרוצים למדי, 26% לא היו כל כך מרוצים והיתר - 24% - לא היו מרוצים כלל.

למרות שביעות הרצון הכללית הגבוהה יחסית רק 29% אמרו שהיו רוצים לחזור למקום עבודתם זה ועוד 12% אמרו שאולי היו מוכנים לכך. 60% לא היו רוצים לחזור למקום זה. מבין מי שרצו לחזור, 36% אמרו שהסיבה העיקרית לרצון זה היתה הספוק שהיה להם בעבודה זו. 1/3 אמרו שהסיבה היא הנוחיות שהיתה להם במקום העבודה. עוד 17% אמרו שעצם העובדה שעבדו גורם להם לרצות לחזור לשם ו-11% רצו לחזור לשם בגלל רמת השכר.

כ-60% מהמרואינים פוטרם ממקום עבודתם העיקרי ו-40% התפטרו. הסיבות העיקריות לפיטורין היו - מקום העבודה נסגר, צמצומים, עבודה עונתית או עבודה לפי חוזה שהסתיים. הסיבות להתפטרות היו מציאת עבודה יותר טובה, סיכסוך, הפרות תנאים, נסיעה לחו"ל, שכר נמוך, תנאי עבודה לא נוחים וכדומה.

מתברר כי המרואינים שהתפטרו היו ברמת שכר נמוכה מזו של המרואינים שפוטרם - 1,401 ש"ח לעומת 1,607 בממוצע (בהתאמה). כמובן שהסיבה להפסקת העבודה השפיעה על רצון לחזור לעבודה זו: מבין אלה שפוטרם 47% לא רצו לחזור לעבודה זו לעומת 68% מבין אלה שהתפטרו.

דרכי חיפוש עבודה מיד לאחר הקורס

מי שחיפשו עבודה מיד לאחר סיום הקורס, עשו זאת במספר דרכים:

לוח 15 - המרואיינים בקבוצת הניסוי שחיפשו עבודה מיד לאחר הקורס לפי אופן החפוש* (אחוזים)

א ח ו ז	דרך חיפוש עבודה
58.8	דרך מכרים/חברים/קרובים
58.1	פניה למקום עבודה אפשרי
56.2	פניה לשרות התעסוקה
53.0	פניה על פי מודעות בעתונות
39.4	פניה לחברת כוח אדם פרטית
17.9	על ידי עובדי מרכז ההכשרה
13.8	יריד תעסוקה

* כל מרואין חיפש עבודה ביותר מדרך אחת.

רוב האנשים חפשו עבודה בכמה מדרכים אלה. בממוצע, כל מרואין חיפש עבודה בכ-3 דרכים בקירוב. דרך חיפוש העבודה הכי פופולרית היתה דרך מכרים והפחות תדירה היתה באמצעות יריד התעסוקה שכמובן לא תמיד היה בכל מקום.

תעסוקה מיד לאחר הקורס/אבטלה

86% מקבוצת הניסוי התחילו לחפש עבודה מיד לאחר סיום הלימודים בקורס או שהוצעה להם עבודה מידית. (אין בידינו נתונים לגבי פעילות חיפוש עבודה במהלך הקורס). 14% לא חיפשו כלל עבודה לאחר הקורס משום שלא רצו לעבוד או שלא יכלו לעבוד. חלקם (2.5%) משום שלמדו לימודים נוספים, אחרים (4.5%) משום שהיו בחופשה בארץ או בחו"ל ו-7% לא רצו לעבוד מסיבות בריאותיות או אישיות.

לוח מס. 16 - המרואיינים בקבוצת הניסוי, לפי עיסוק מיד לאחר הקורס

עיסוק	מספרים מוחלטים	אחוזים
סך הכל	418	100.0
עבדו	153	36.6
חפשו עבודה	206	49.3
למדו	10	2.4
בחופשה	19	4.5
אחר	30	7.0

ההתפלגות לפי משך חפוש עבודה עד למציאת העבודה הראשונה, של המרואיינים בקבוצת הניסוי שהיו מעוניינים לעבוד מיד לאחר הקורס, מראה כי 41% עבדו מיד לאחר הקורס, 29% מצאו עבודה לאחר 1-3 חודשים, עוד 17% לאחר תקופה של 4-6 חודשים, 4% לאחר תקופה של 7-9 חודשים והיתר - 9% לאחר תקופה של 10 חודשים ויותר. ממוצע משך חפוש העבודה של כלל קבוצת הניסוי (כולל מי שמצאו עבודה מיד) היה כ-3 חודשים.

כסיום הקורס, כמחצית מקבוצת הניסוי המשיכו לקבל דמי אבטלה כאשר תקופת התשלום הממוצעת לאחר הקורס היתה כ-5 חודשים. אם נתיחס לסיום תקופת קבלת דמי האבטלה ולא לסיום הקורס כנקודת תחילת חיפוש העבודה, אזי נמצא כי 63% מבין אלה שהיו מעוניינים לעבוד מיד לאחר תקופת קבלת דמי אבטלה, עבדו מיד לאחר סיום תקופה זו, 20% עבדו לאחר תקופה של 1-3 חודשים, עוד 8% לאחר תקופה של 4-6 חודשים והיתר (9%) לאחר תקופה של מעל 6 חודשים. ממוצע משך חפוש העבודה לאחר סיום קבלת דמי אבטלה של כלל קבוצת הניסוי היה כחודשיים.

לוח 17 - המרואינים, לפי משך חיפוש העבודה הראשונה לאחר הקורס/דמי אבטלה

משך חיפוש עבודה (בחודשים)	קבוצת הניסוי		קבוצת הביקורת
	לאחר הקורס	לאחר קבלת דמי אבטלה	לאחר קבלת דמי אבטלה
סך הכל	100.0	100.0	100.0
0 (עבדו מיד)	40.8	62.9	60.1
1-3	29.4	19.5	16.0
4-6	17.2	8.5	12.2
7-9	3.5	2.9	0.7
10+	9.1	6.2	11.0
ממוצע משך חיפוש העבודה	3.0	1.9	2.8

בקבוצת הביקורת, ההתפלגות לפי משך חיפוש העבודה מראה כי 60% מבין מי שהיו מעוניינים לעבוד מיד לאחר קבלת דמי אבטלה, עבדו מיד לאחר קבלת דמי אבטלה, עוד 16% עבדו לאחר תקופה של 1-3 חודשים, 12% נוספים לאחר תקופה של 4-6 חודשים, 1% לאחר תקופה של 7-9 חודשים והיתר (11%) לאחר תקופה של 10 חודשים ויותר. ממוצע משך חיפוש העבודה של כלל קבוצת הביקורת (כולל מי שמצאו עבודה מיד) היה כ-3 חודשים לאחר סיום קבלת דמי אבטלה.

ההשוואה בין קבוצת הניסוי וקבוצת הביקורת מעלה כי אם נתייחס לסיום הקורס כנקודת תחילת חיפוש העבודה לגבי קבוצת הניסוי, וסיום קבלת דמי אבטלה לגבי קבוצת הביקורת, אזי אין הבדל בין 2 הקבוצות - בממוצע הם מצאו עבודה לאחר תקופה של כ-3 חודשים, כאמור.

אם נתייחס לסיום קבלת דמי אבטלה כנקודת תחילת חיפוש עבודה, לגבי 2 הקבוצות, אזי קיים הבדל - בקבוצת הניסוי מצאו עבודה לאחר תקופה ממוצעת של 2 חודשים לעומת 3 חודשים בקבוצת הביקורת, כאמור.

הבדל זה מובהק אך אחוז השונות המוסברת על ידי המשתנה של השתתפות בהכשרה מקצועית היה נמוך - כ-3% מסך כל השונות.

השתלבות בעבודה

השתלבות בעבודה נבדקה לגבי מספר קבוצות של מרואיינים בנקודות זמן שונות:

1. מי שעבדו במועד כלשהו בין אבטלתם בראשית 1990 ועד למועד הראיון.

2. מי שעבדו במועד הראיון

3. מי שעבדו במועד כלשהו בין אבטלתם ועד למועד הראיון ולא עבדו במועד הראיון.

90% מקבוצת הנסוי עבדו בעבודה כלשהי, בתקופה שבין סיום הקורס ועד מועד הראיון. במועד הראיון עצמו עבדו 67% מקבוצת הנסוי ו-23% נוספים עבדו לאחר הקורס, אך במועד הראיון לא עבדו והיתר (10%) לא עבדו אף יום בתקופה שבין סיום בקורס ומועד הראיון.

80% מקבוצת הבקורת עבדו בעבודה כלשהי בתקופה שבין סיום קבלת דמי אבטלה ומועד הראיון. במועד הראיון עבדו 58% מקבוצת הביקורת, 22% נוספים עבדו לאחר הקורס, אך במועד הראיון לא עבדו, היתר (20%) לא עבדו אף יום בתקופה שבין סיום הקורס ומועד הראיון.

השוואה בין קבוצת הנסוי וקבוצת הבקורת מראה כי ההבדלים באחוז המרואיינים שעבדו תקופה כלשהי בין סיום קבלת דמי אבטלה לבין מועד הראיון (90% ו-80%, בהתאמה) מובהק אך השונות המוסברת על ידי המשתנה "השתתפות בהכשרה" היתה נמוכה - 2% מכלל השונות.

ההבדל בין קבוצת הנסוי לקבוצת הבקורת באחוז המרואיינים שעבדו במועד הראיון (67% ו-58%, בהתאמה) לא היה מובהק.

יש לציין, שגם בדרך מציאת העבודה לא נמצאו הבדלים משמעותיים בין קבוצת הנסוי וקבוצת הביקורת - דרך מציאת העבודה הכי פופולרית היתה דרך מכרים (כ-40%). רק 11% מצאו עבודה באמצעות שרות התעסוקה.

השפעת ההשתתפות בקורס ותכונות שונות על ההשתלבות בעבודה

על מנת לבדוק את החשיבות היחסית של המשתנים הבלתי תלויים השונים - ובעיקר ההשתתפות בהכשרה על המשתנים התלויים (עבודה במועד כלשהו ובמועד הראיון), נעשה שמוש בשיטת "רגרסיה לוגיסטית מרובה רבת שלבים". שיטה זו בונה מודל של המשתנים, כאשר בכל צעד נכנס המשתנה בעל הקשר החזק ביותר מכין הנותרים על המשתנה התלוי. זאת תוך נכוי השפעת המשתנים המתווכים דרכו שכבר נכנסו למשוואה.

יתרונה של שיטה זו הוא בכך שהיא בנויה לטפל במשתנים תלויים דיכוטומים ובמשתנים בלתי תלויים איכותיים, ע"כ שהיא הופכת כל אחת מהקטגוריות של המשתנים הבלתי תלויים למשתני-דמה דיכוטומים.

לחישוב הוכנסו המשתנים הבלתי תלויים הנאים: גיל, מין, מצב משפחתי, מספר ילדים, שיעור האבטלה באזור המגורים, לימוד מקצוע לפני האבטלה וכמובן - השתתפות בקורס להכשרה מקצועית בעת קבלת דמי אבטלה, בתחילת 1990.

נמצאו שלושה משתנים בעלי השפעה מובהקת על המשתנים התלויים. הראשון היה - בהתאם להשערת המחקר הבסיסית - ההשתתפות בהכשרה המקצועית; לאתריה הופיע המין ולבסוף שיעור האבטלה באזור המגורים.

כל יתר המשתנים נמצאה שנבדקו השפיעו בכוון ששוער אך השפעתם בלתי מובהקת, היינו - מכלל המשתנים שנבדקו ההשתתפות בהכשרה המקצועית הוא המשתנה בעל ההשפעה הגדולה ביותר על ההשתלבות בעבודה לאחר קבלת דמי אבטלה. בהתאם לכך נתן לאמוד את הסיכוי לעבוד באמצעות המשוואה הבאה:

$$P = \frac{e^{\sum \alpha_i X_i}}{1 + e^{\sum \alpha_i X_i}}$$

כאשר:

$$X_1 = 1 - \text{היה בהכשרה מקצועית}$$
$$0 - \text{לא היה בהכשרה מקצועית}$$

$$X_2 = 1 - \text{גבר}$$

$$X_3 = \text{שעור האבטלה באזור מגורים}$$

$$\alpha_0 = -1.53$$

$$\alpha_1 = 0.084$$

$$\alpha_2 = 0.99$$

$$\alpha_3 = -0.11$$

על מנת לבדוק באיזו מדה השפעת ההשתתפות בקורס חזקה יותר בקרב קבוצות מסוימות של המובטלים בהשוואה לאחרות, נבדקה מובהקות ההבדל בין קבוצת הנסוי והביקורת בתוך כל קטגוריה של המשתתפים הכלתי תלויים השונים, באמצעות T-TEST. נמצא כי השפעת ההשתתפות בהכשרה על השתלבות בעבודה חזקה יותר (ומובהקת) לגבי הקבוצות הנאות: 1. נשואים עם 2 ילדים או יותר, 2. הגרים באזור בו שיעור האבטלה נמוך, 3. לא למדו מקצוע לפני אבטלתם ב-1990.

בכל יתר הקבוצות (ראה לוחות 18 ו-19), שיעור העובדים כפי שנצפה בהשערות המחקר - היה גבוה יותר בין מי שעברו הכשרה (קבוצת הניסוי) מאשר בין מי שלא עברו הכשרה (קבוצת הביקורת), אם כי ההבדלים לא היו מובהקים. זאת להוציא את המקרים הבאים: נשואים ללא הילדים - בשתי הקבוצות היה שיעור עובדים במועד הראיון דומה (62.5%) וכן באזור המגורים באר שבע - שיעור העובדים בין מי שלא היה בהכשרה היה גבוה יותר מאשר בין מי שעברו הכשרה (75.0% ו-73.2%, בהתאמה).

הממצאים מורים עוד כי למרות שהגברים עבדו בשעור גבוה מהנשים, ההבדל בין קבוצת הניסוי והביקורת בקרב הנשים היה גבול יותר מאשר בקרב הגברים (הבדל של 19% בקרב הנשים לעומת הבדל של 7% בלבד בקרב הגברים), היינו הנשים שפרו מצב עבודתן יותר מהגברים (למרות שבסך הכל, הן, כרגיל, עבדו פחות מהגברים).

כך נמצא גם כי בשיעורי אבטלה גבוהים, פחות מרואיינים עבדו תקופה כלשהי מאז סיום קבלת דמי אבטלה ועד מועד הראיון, הן בקבוצת הניסוי והן בקבוצת הביקורת. יחד עם זאת, ככל ששיעור האבטלה גבוה יותר הקורס שיפר שיעורי עבודה כמדה רבה יותר (ראה לוחות 18 ו-19).

עבודה במועד הראיון

כ-67% מהמרואינים בקבוצת הניסוי עבדו במועד הראיון - היינו כשנתיים לאחר סיום הקורס להכשרה מקצועית. 18% נוספים חפשו עבודה. היתר 15% - לא עבדו ולא חיפשו עבודה. היינו למעשה יצאו מכוח העבודה. חלקם (6%) למדו והיתר לא רצו לעבוד: היו עקרות בית וכד'. היינו 85% מכלל המשתתפים בקבוצת הניסוי שנשאו בכוח העבודה שנתיים לאחר הקורס. שיעור זה דומה לשיעור הנשארים בכוח העבודה מיד לאחר הקורס (ראה לעיל).

אם נתייחס רק לאלה מתוך המשתתפים שנשארו בכוח העבודה (היינו מועסקים ומובטלים מחפשי עבודה) נוכל לאמר כי 79% מכלל השייכים לכוח העבודה עבדו במועד הראיון.

בקבוצת הבקורת, 58% מכלל המרואינים עבדו במועד הראיון, 21% חיפשו עבודה והיתר - 21% לא עבדו ולא חיפשו עבודה, היינו, יצאו מכוח העבודה. חלקם (7.5%) למדו והיתר לא רצו לעבוד: היו עקרות בית וכד'.

מבין אלה שעבדו במועד הראיון, כ-42% מצאו עבודה זו על ידי מכרים או קרובים ורק 6% מצאו אותה דרך שירות התעסוקה. לא נמצאו הבדלים משמעותיים בדרך חיפוש העבודה בין קבוצת הניסוי וקבוצת הבקורת.

אם נתייחס רק לאלה מתוך המרואינים בקבוצת הבקורת שנשארו בכוח העבודה נוכל לומר כי 73% עבדו במועד הראיון.

לסיכום, שיעור גבוה יותר בקבוצת הניסוי נשארו בכוח העבודה במועד הראיון, כשנתיים לאחר אנטלתם בתחילת 1990 (85% לעומת 79%). ושיעור גבוה יותר עבדו במועד זה - 67% לעומת 58%. כמו כן גם מבין מי שנשארו שייכים לכוח העבודה - שיעור העובדים היה גבוה יותר בקבוצת הניסוי (79%) מאשר בקבוצת הבקורת (73%) במועד האמור. אולם אף אחד מהבדלים אלה לא נמצא מובהק.

יוער עוד כי אם כי כאמור שיעור השייכים לכוח העבודה בקבוצת הניסוי נשאר דומה - הן מיד לאחר ההכשרה והן שנתיים לאחר מכן (85%) - אחוז העובדים מבין השייכים לכוח העבודה עלה באופן משמעותי 41% מבין מי שנשארו שייכים לכוח העבודה עבדו מיד לאחר הקורס בהשוואה ל-79% שעבדו שנתיים לאחר מכן.

לגבי קבוצת הביקורת, אין בידינו נתונים לגבי ההשתייכות לכוח העבודה מיד לאחר אבטלתם בראשית 1990. שנתיים לאחר מכן - כאמור - 79% נשארו בכוח העבודה כש-73% עבדו והיתר חפשו עבודה.

לוח 18 - המרואינים, לפי עיסוק במועד הראיון

קבוצת ביקורת		קבוצת ניסוי		עיסוק
אחוזים	מספרים מוחלטים	אחוזים	מספרים מוחלטים	
100.0	187	100.0	418	סך הכל
58.3	109	67.2	281	עבדו
21.4	40	17.7	74	חפשו עבודה
7.5	14	6.0	25	למדו
9.1	17	6.2	26	עקרות בית
				לא עבדו מסיבות אישיות
3.7	7	2.9	12	ואחרות

משך העבודה והיציבות במקום עבודה

52.5% מהמרואינים בקבוצת הניסוי שעבדו במועד הראיון עבדו במקום עבודה אחד במשך כל תקופת עבודתם מאז הקורס. 27% עבדו בשני מקומות עבודה בתקופה זו, 11% עבדו ב-3 מקומות והיתר (9%) עבדו ב-4 מקומות עבודה או יותר בתקופה זו. במוצע כל מרואיין שעבד במועד הראיון עבד ב-1.9 מקומות עבודה. זאת כאשר ממוצע סה"כ משך העבודה של מי שעבדו במועד הראיון היה 21.4 חודשים.

בקבוצת הביקורת 40% עבדו במקום עבודה אחד, 38% בשני מקומות, 12% ב-3 מקומות ו-10% ב-4 מקומות עבודה או יותר. בממוצע כל מרואיין בקבוצת הביקורת שעבד במועד הראיון עבד ב-2.1 מקומות עבודה כאשר משך העבודה הממוצע היה 21.5 חודשים.

לסיכום - בין קבוצת הניסוי וקבוצת הביקורת לא נמצאים הבדלים ביציבות בעבודה: שתי הקבוצות עבדו באותו מספר מקומות עבודה (כ-2 מקומות עבודה) על אותו משך עבודה כולל (21.5 חודש).

לוח 19 - המרואיינים שעבדו במועד הראיון, לפי מספר מקומות עבודה

קבוצת הניסוי		קבוצת הביקורת		מס' מקומות עבודה
מספרים מוחלטים	אחוזים	מספרים מוחלטים	אחוזים	
281	100.0	109	100.0	סך הכל
147	52.3	44	40.4	1
76	27.0	41	37.6	2
23	11.4	13	11.9	3
13	4.6	5	4.6	4
13	4.6	6	5.5	5+

2.1

ממוצע מספר מקומות עבודה 1.9

בנגוד לצפוי, הן בקבוצת הניסוי והן בקבוצת הביקורת אלה שעבדו במקום עבודה אחד לא עבדו פחות זמן בסך הכל מאז סיום הקורס/קבלת דמי אבטלה מאשר מי שעבדו ביותר ממקום אחד. בממוצע כל מרואיין עבד 21 חודשים - באופן בלתי תלוי במספר מקומות עבודה. היינו אלה שלא החליפו מקום עבודה היו יותר יציבים בעבודתם מאחרים, בשתי הקבוצות.

לוח 20 - ממוצע מס' חודשי עבודה של המרואיינים שעבדו במועד הראיון לפי מס' מקומות עבודה

מס. מקומות עבודה	קבוצת הניסוי	קבוצת הביקורת
סך הכל	21.4	21.5
1	22.2	21.4
2	20.8	23.3
3	20.1	18.2
4	21.0	23.8
5+	18.5	20.0

המקצוע

38% מהמרואיינים בקבוצת הניסוי שעבדו במועד הראיון עבדו במקצוע שלמדו. 9% נוספים עבדו במקצוע קרוב למקצוע שלמדו. היתר - 51%-לא עבדו במקצוע או במקצוע קרוב למקצוע שלמדו.

יצויין כי מבין אלה שלמדו בקורס משום ש"היו מעוניינים במקצוע זה במיוחד" (ראה לעיל סעיף 1) שער גבוה יותר יחסית עבדו במקצוע שלמדו.

לוח 21 - המרואיינים בקבוצת הניסוי שעבדו במועד הראיון, לפי עבודתם במועד הראיון ולפי תשובתם לשיקול "מעוניין במקצוע זה במיוחד"

תשובה לשיקול "מעוניין במקצוע זה במיוחד"			סך הכל	
לא	במידה מסויימת	כן		
100.0	100.0	100.0	100.0	סך הכל
24.6	30.0	44.1	38.0	עבדו במקצוע שלמדו
75.4	70.0	55.9	62.0	לא עבדו במקצוע שלמדו

בהתאם לכך, 35% מבין המרואיינים שעבדו במקצוע שלמדו, במועד הראיון, אמרו כי השתתפותם בקורס הייתה תנאי לקבלתם לעבודה. 37% נוספים טענו כי השתתפותם לא הייתה תנאי, אך עזרה להם במידה מסויימת לקבלתם לעבודה, כאשר מבין אלה שלא עבדו במקצוע שלמדו, רק 7% אמרו כי השתתפותם בקורס הייתה תנאי לקבלתם לעבודה ועוד 16% טענו שהקורס עזר להם במידה מסויימת.

68% מהמרואיינים שעבדו במקצוע שלמדו אמרו כי הם משתמשים במידה מסוימת בעבודתם היום יומית בידע שרכשו בקורס לעומת 26% מבין המרואיינים שלא עבדו במקצוע שלמדו שאמרו כך.

לוח 22 - המרואיינים שעבדו במועד הראיון, לפי השימוש בעבודה היום יומית
בידע שרכשו בקורס (אחוזים)

שימוש בעבודה בידע שרכשו בקורס	סך הכל	עבדו במקצוע שרכשו	לא עבדו במקצוע שרכשו
סך הכל	100.0	100.0	100.0
במידה רבה	17.8	35.9	7.0
במידה מסויימת	26.2	35.0	20.9
לא כל כך	14.2	15.5	13.4
בכלל לא	41.8	13.6	58.7

35% מבין המרואיינים בקבוצת הניסוי שעבדו במועד הראיון, חזרו למקצוע העיקרי שעבדו בו ערב אבטלתם ב-5 השנים שקדמו לאבטלתם. עוד 10% עבדו במקצוע קרוב. היתר 55% החליפו מקצוע, וזאת בהשוואה לקבוצת הביקורת בה 48% חזרו למקצוע העיקרי שעבדו בו ערב אבטלתם ועוד 10% עבדו במקצוע קרוב. היתר 42% החליפו מקצוע. היינו אחוז גבוה יותר בקבוצת הניסוי החליפו מקצוע, וזאת כמובן עקב כך שהם רכשו מקצוע חדש או נוסף בקורס להכשרה מקצועית. ההבדל בין קבוצת הניסוי וקבוצת הביקורת בעניין זה נמצא מובהק.

שביעות רצון מהעבודה במועד הראיון

בסך הכל, מבין כל המשתתפים בקבוצת הניסוי שעבדו במועד הראיון, 80% היו מרוצים בהחלט או למדי מעבודתם. בקבוצת הביקורת, 73% היו מרוצים בהחלט או למדי מעבודתם במועד הראיון. הבדל זה בין קבוצת הניסוי וקבוצת הביקורת מובהק. הבדלים דומים נמצאו בשביעות הרצון מהעבודה המעשית (מכחינה מקצועית ומכחינת העניין) בין קבוצת הניסוי וקבוצת הביקורת.

אולם, מעניין לציין, כי בשביעות הרצון מרמת השכר, שביעות הרצון של קבוצת הניסוי היתה נמוכה מעט (45% לעומת 48%) מזו של קבוצת הביקורת.

עוד מעניין לציין כי הבדלים אלה שנמצאו בין קבוצת הניסוי וקבוצת הביקורת, נמצאו גם בין מי שעבדו במקצוע שלמדו ובין מי שלא עבדו במקצוע שלמדו בתוך קבוצת הניסוי:

88% מכין מי שעבדו במקצוע שלמדו היו מרוצים מעבודתם במועד הראיון לעומת 75% בין מי שלא עבדו במקצוע שלמדו. אותם הבדלים נמצאו בשביעות הרצון העבודה המעשית (87% ו-78%, בהתאמה).

גם בין 2 קבוצות אלה, שביעות הרצון מהשכר גבוהה יותר בין מי שלא עבדו במקצוע שלמדו.

ההבדל בשביעות הרצון מהשכר בקבוצת הניסוי בין מי שעבדו במקצוע שלמדו לבין מי שלא עבדו במקצוע שלמדו וכין קבוצת הנסוי כולה לבין קבוצת הביקורת נובע אולי מצפיות גבוהות יותר שהיו למי שלמדו ולאחר מכן עבדו במקצוע שלמדו. צפיות שכנראה לא התממשו.

לוח 23 - המרואינים שעבדו במועד הראיון, לפי שביעות הרצון מעבודתם במספר תחומים

קבוצת הבקורת	קבוצת הנסוי			שביעות רצונם
	סך הכל	לא עבדו במקצוע שלמדו	עבדו במקצוע שלמדו	
	שביעות רצון כללית מהעבודה			
	100.0	100.0	100.0	סך הכל
	37.0	40.6	53.9	מרוצים בהחלט
	36.1	34.1	33.7	מרוצים למדי
	19.4	17.7	9.6	לא כל כך מרוצים
	7.4	7.7	2.9	כלל לא מרוצים
	מהעבודה עצמה (עבודה מעשית)			
	100.0	100.0	100.0	סך הכל
	35.8	44.1	60.2	מרוצים בהחלט
	42.2	33.5	27.2	מרוצים למדי
	13.8	14.1	9.7	לא כל כך מרוצים
	8.3	8.2	2.9	כלל לא מרוצים
	מהשכר			
	100.0	100.0	100.0	סך הכל
	15.0	15.4	16.4	מרוצים בהחלט
	32.7	30.8	26.0	מרוצים למדי
	28.0	33.1	41.2	לא כל כך מרוצים
	24.3	20.7	16.4	כלל לא מרוצים

50% מקבוצת הניסוי העדיפו את עבודתם הנוכחית על העבודה בה עבדו לפני אבטלתם בהשוואה ל-28% מקבוצת הביקורת שהעדיפו את העבודה הנוכחית.

לוח 24 - המרואינים שעבדו במועד הראיון, לפי העדפת עבודה במועד הראיון ועבודה לפני אבטלה

קבוצת הבקורת	קבוצת הניסוי			העדפת עבודה
	סך הכל	לא עבדו במקצוע שלמדו	עבדו במקצוע שלמדו	
100.0	100.0	100.0	100.0	סך הכל
27.8	44.2	64.1	50.4	מעדיפים את העבודה הנוכחית
31.5	19.8	9.4	16.2	מעדיפים את העבודה בה עבדו בעבר
24.1	20.9	14.2	19.1	אין העדפה
16.7	15.1	12.3	14.3	לא עבדו לפני הקורס

בהתאם לכך, אחוז גבוה יותר (כ-66%) מקבוצת הניסוי ראו את עתידם במקום עבודתם הנוכחי ואמרו כי ימשיכו לעבוד בעבודה זו בשנתיים-שלוש הבאות זאת לעומת 61% כאלה מבין קבוצת הביקורת.

שוב, גם בנושאים אלה, ההבדלים שנמצאו בין קבוצת הניסוי וקבוצת הביקורת נמצאו גם בתוך קבוצת הניסוי בין אלה שעבדו במקצוע שלמדו ובין אלה שלא עבדו במקצוע שלמדו.

ענף ומשלח יד

28% מבין מי שעבדו במועד הראיון בקבוצת הניסוי עבדו בתעשייה, 23% נוספים עבדו בשירותים ציבוריים, 13% במסחר ושירותים אוכל ואחוז דומה בשירותים עיסקיים.

בקבוצת הביקורת שיעור העובדים בתעשייה היה נמוך יותר - (9%) ושיעור העובדים בשירותים ציבוריים היה גבוה יותר - (35%). ויתר מכך, אם נשווה את התפלגות הענפים הכלכליים במועד הראיון לזו שהיתה לפני תחילת קבלת דמי אבטלה נראה כי בקבוצת הניסוי חלה עליה של 14% בקרב העובדים בתעשייה ואילו בקרב העובדים

בשרותים צבוריים חלה ירידה של 20%. לעומת זאת, בקבוצת הבקורת חלה ירידה של יותר מ-50% באחוז המרוויינים שעבדו בתעשייה ועליה של 5% באחוז המרוויינים שעבדו בשירותים ציבוריים.

עם זאת, בהתפלגות משלחי היד לפני האבטלה ואחריה לא נמצאו הבדלים מרחיקי לכת. לא בקבוצת הנסוי ולא בקבוצת הבקורת.

השכר

מי שעבדו כמועד הראיון בקבוצת הנסוי, הרוויחו בממוצע 2,300 ש"ח. שכרם של אותם מרוויינים במקום עבודתם העיקרי לפני אבטלתם בראשית 1990 היה 1,647 ש"ח. היינו חל גידול של 40% בשכר הנומינלי של המרוויינים בקבוצת הנסוי, ב-3 שנים שבין תחילת האבטלה ומועד הראיון. באותם מועדים, השכר הממוצע במשק היה 2,080 ו-3,180 בהתאמה - כלומר באותה תקופה עלה השכר הממוצע במשק ב-50%. היינו במונחים ריאליים (כלומר לאחר נכוי של העליה בשכר הממוצע במשק) חלה ירידה של 7% בשכר המרוויינים בקבוצת הנסוי, בתקופה זו.

בקבוצת הבקורת, לפני האבטלה, השכר הנומינלי הממוצע היה 1,693 ש"ח, במועד הראיון הוא הגיע ל-2,152. היינו חלה עליה נומינלית של 27% שמסתכמת בירידה ריאלית של 15% בשכרם.

השוואה בין קבוצת הנסוי וקבוצת הביקורת מראה שכשתי הקבוצות חלה ירידה ריאלית בשכרם של המרוויינים במועד הראיון בהשוואה לשכרם ערב אבטלתם, אך הירידה היתה קטנה בקבוצת הנסוי מאשר בקבוצת הביקורת.

הסיבות האפשריות לירידה ברמה הריאלית של השכר הן: מקום העבודה לאחר האבטלה היה חדש יחסית וכידוע תנאי השכר משתפרים עם הותק בעבודה, שנוי בענף כלכלי וכד'. ואמנם, הותק הממוצע במקום העבודה בו עבדו המרוויינים לאחר אבטלתם היה פחות מ-20 חודש. לעומת זאת, אותם מרוויינים עבדו בממוצע 60 חודש במקום העבודה בו עבדו לפני תחילת אבטלה. כמו כן חל שינוי בהתפלגות לפי ענף כלכלי שיתכן שאף הוא הוריד את רמת השכר.

לוח 26 - המרואיינים שעבדו במועד הראיון, לפי גובה השכר (הנומינלי)
(אחוזים)

קבוצת הביקורת	קבוצת הנסוי	גובה השכר כאחוז מהשכר הממוצע במשק
100.0	100.0	סך הכל
8.4	6.6	עד 1/3 מהשכר הממוצע
50.5	50.8	מ-1/3 עד 1/2 השכר הממוצע
24.2	24.2	מ-1/2 עד מלוא השכר הממוצע
16.8	18.4	מעל השכר הממוצע במשק
2,152 ש"ח	2,300 ש"ח	ממוצע השכר של המרואיינים

תכונות העבודה של מי שעבדו במועד כלשהו ולא עבדו במועד הראיון

כאמור לעיל, 67% מבין קבוצת הנסוי עבדו במועד הראיון ו-23% נוספים עבדו לאחר הקורס, אך במועד הראיון לא עבדו.

בקבוצת הביקורת 58% עבדו במועד הראיון ו-22% נוספים עבדו לאחר סיום קבלת דמי אבטלה אך במועד הראיון לא עבדו.

תכונות העבודה של אלה שעבדו במועד הראיון פורטו בפרק הקודם.

להלן נתייחס לתכונות העבודה של מי שלא עבדו במועד הראיון אך עבדו בתקופה כלשהיא לאחר הקורס. אלה הוו כ-22% הן בקבוצת הנסוי והן בקבוצת הביקורת.

בקבוצת הנסוי, הם עבדו תקופה ממוצעת של 14 חודשים לעומת 16 בקבוצת הביקורת. כממוצע הם מצאו את עבודתם הראשונה כ-3 חודשים לאחר סיום הקורס, הן בקבוצת הנסוי והן בקבוצת הביקורת. כאשר בשתי הקבוצות, הם עבדו כ-2 מקומות עבודה בממוצע.

בתקופת העבודה לפני מועד הראיון, מחצית מהמרואיינים בקבוצת הנסוי, עבדו במקום עבודה אחד לפחות, במקצוע שלמדו בקורס (41%) או במקצוע קרוב (10%). המחצית השנייה לא עבדו כלל במקצוע שלמדו. בהתאם לכך, 2/3 מאלה שעבדו במקצוע

שלמדו אמרו כי הקורס היווה תנאי לקבלה לעבודה לעומת 13% כנ"ל בלבד מבין אלה שלא עבדו במקצוע שלמדו.

כאמור, מרואיינים אלה עבדו תקופה כלשהיא לאחר סיום קבלת דמי אבטלה, אך במועד הראיון הם לא עבדו. 30% מבין מרואיינים אלה בקבוצת הניסוי התפטרו ממקום עבודתם האחרון, לעומת 5% בקבוצת הביקורת. האחרים (70% בקבוצת הניסוי ו-95% בקבוצת הביקורת) פוטרו או שעזבו לא מרצונם (מקום עבודה נסגר, היו צמצומים, סיום חוזה וכדומה).

במועד הראיון, 62% ממרואיינים אלה בקבוצת הניסוי חיפשו עבודה, 17% למדו, 16% היו עקרות בית והיתר (5%) לא עבדו ולא חיפשו עבודה מסיבות אישיות. בקבוצת הביקורת, פחות חיפשו עבודה (56%) ויותר למדו (24%) כאשר עוד 13% היו עקרות בית ו-7% לא עבדו מסיבות אישיות.

38% מקבוצת הניסוי היו מוכנים לעבוד בכל עבודה, תלוי בשכר לעומת 20% כאלה בקבוצת הביקורת. נתונים דומים נתקבלו ביחס לתנאי העבודה (34%, 20%, בהתאמה). היינו, הגמישות ביחס לנכונות לעבודה היתה גבוהה יותר בקבוצת הניסוי. לעומת זאת, ביחס למקצוע היתה פחות גמישות בקבוצת הניסוי: 20% מקבוצת הניסוי היו מוכנים לעבוד רק במקצועם לעומת 10% מקבוצת הביקורת.

יחד עם זאת, לא נמצאו הבדלים בין קבוצת הניסוי והביקורת ביחס לרמת השכר הנומינלי הנדרשת: 2 הקבוצות נקבו בשכר מינימלי ממוצע זהה שהיו מוכנים לקבל בעבודה שתוצע להם - 1,680 ש"ח. רמת שכר זו דומה לרמה של השכר האחרון הממוצע שהרויחו המרואיינים בקבוצת הניסוי אך נמוכה מזו שהרויחו המרואיינים בקבוצת הביקורת.

היינו, המרואיינים בקבוצת הניסוי היו מוכנים להתפשר לגבי רמת השכר פחות מאלה מקבוצת הביקורת. יחד עם זאת, דרישותיהם בתחום זה לא היו גבוהות - כ-60% מהשכר הממוצע, בדומה למה שהרויחו לפני אבטלתם.

הערכת השפעת קבלת דמי אבטלה על חיפוש עבודה

על מנת לבדוק את התפיסה של האנשים ביחס להשפעת קבלת דמי אבטלה על מדת המאמץ המושקע בחפוש עבודה, הוצגה שאלה בעניין זה. הנתונים מראים כי:

41% מהמשתתפים אמרו כי אנשים משקיעים פחות מאמץ בחיפוש עבודה כשהם זכאים לדמי אבטלה, עוד 21% אמרו כי אנשים אינם משקיעים כלל מאמץ בחפוש עבודה כשהם זכאים לדמי אבטלה. לעומת זאת 30% אמרו שאנשים משקיעים אותו מאמץ, והיתר (8%) אמרו כי אנשים משקיעים יותר מאמץ בחיפוש עבודה כשהם זכאים לדמי אבטלה. היינו, ניתן לאמר כי 62% מהמרואינים סברו כי קבלת דמי אבטלה מקטינה את המאמץ המושקע בחיפוש עבודה.

דמי אבטלה והבטחת הכנסה

במועד הראיון, 8% מקבוצת הנסוי קיבלו דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי לעומת 11% מקבוצת הביקורת. עוד 2% מקבוצת הנסוי קיבלו גמלה להבטחת הכנסה לעומת 4% מקבוצת הביקורת.

12% מקבוצת הנסוי קיבלו דמי אבטלה גם קודם לכן לעומת 4% מקבוצת הביקורת. מי שקבלו דמי אבטלה גם בעבר, קבלו אותם תקופה אחת נוספת בלבד ב-3 השנים האחרונות.

במהלך שנת 1993 חזרו למעגל מקבלי דמי האבטלה 18% מקבוצת הנסוי כולל 2% שהשתתפו שוב בהכשרה מקצועית. אחוז החוזרים למעגל מקבלי דמי האבטלה במועד זה מקבוצת הביקורת היה דומה, אולם אחוז המשתתפים בהכשרה מקצועית ביניהם היה מעט גבוה יותר - 4%.

יצויין כי מכלל מקבלי דמי האבטלה, כ-15% חוזרים ומקבלים דמי אבטלה בשנית. היינו הנחקרים במחקר זה דומים מבחינה זו לכלל מקבלי דמי האבטלה. דבר זה נכון בנגוד לצפוי גם לגבי קבוצת הנסוי.

תכונות דמוגרפיות ופרטים כלליים

המשתתפים בקבוצת הנסוי היו צעירים יחסית לכוח העבודה האזרחי. ממצא זה תואם את העובדה כי האבטלה פגעה יותר בצעירים: ב-1992 17% היו מובטלים בקבוצת גיל עד 34 לעומת 7% בקבוצה מעל גיל 34. 20% מקבוצת הנסוי היו בגילאים עד 24. באותה תקופה 15% מכוח העבודה האזרחי היו בגילאים אלה. ובמקביל 80% מהרואיינים היו מעל גיל 24 לעומת 85% מהשייכים לכוח העבודה. בסך הכל, מבין כל המשתתפים, 20% היו עד גיל 24, כאמור לעיל. 47% נוספים בגילאים בין 25 ל-35 ו-20% בין 35 ל-45. בסך הכל 90% מהרואיינים היו בגילאים עד 45. כאשר הגיל הממוצע היה 32.5.

מאחר שהדגימה שמרה על יצוג של גיל ומין, כאמור לעיל, ההתפלגות לפי גיל בקבוצת הביקורת היתה דומה.

האבטלה פגעה יותר גם בנשים: שיעור האבטלה ב-1992 בקרב הנשים היה 13.9% לעומת 9.2% בקרב הגברים.

בהתאם לכך היה יצוג יתר לנשים גם במדגם של המחקר הנדון:
46% מקבוצת הנסוי היו נשים כאשר בכוח העבודה רק 40% הן נשים.

מתצית מקבוצת הנסוי היו נשואים. ל-22% מהם לא היו ילדים, ל-21% היה ילד אחד, ל-29% היו 2 ילדים וליתר - 28% - 3 ילדים ויותר. מספר הילדים הממוצע למשפחה היה 1.7.

72% היו ילידי הארץ. 16% ילידי אסיה-אפריקה ו-12% ילידי אירופה-אמריקה. מבין המרואיינים שלא נולדו בארץ, רק 10% עלו ב-10 השנים האחרונות. יש לזכור כי המחקר נעשה בתחילת 1990, היינו לפני העליה האחרונה מארצות חבר העמים.

78% שרתו שירות חובה בצה"ל. 22% האחרים לא שרתו מסבות שונות כגון: הצהרה על זתיות, עולה חדש, סיבות בריאותיות, וכדומה.

כ-5% למדו עד 8 שנות לימוד. 70% למדו בין 8 ל-12 שנים והיתר - 25% למדו יותר מ-12 שנות לימוד. בממוצע למדו המשתתפים 12.2 שנות לימוד.

בהתאם, בית ספר האחרון בו למדו המשתתפים היה לגבי 42% - תיכון מקצועי, 28% תיכון עיוני, 7% בית ספר על תיכוני לא אקדמאי ו-19% אוניברסיטה, כאשר בסך הכל 66% סיימו את לימודיהם בבית הספר האחרון בו למדו וקיבלו תעודת גמר, 11% סיימו אך לא קיבלו תעודת גמר, והיתר 23% - לא סיימו את לימודיהם.

בסך הכל, מבין כל המרואיינים, 19% היו בעלי תעודת בגרות ו-10% נוספים בעלי תואר אקדמי.

כ-60% למדו מקצוע לפני שהשתתפו בקורס להכשרה מקצועית. מתוכם 42% למדו בקורס להכשרה למקצועות תעשייה ובנין, 23% פקידות, 18% מקצועות חופשיים וטכניים, 10% מקצועות אקדמים ו-6% במקצועות המכשירים לעבודות שירותים. כמחציתם למדו מקצוע זה במסגרת הלימודים בבית ספר על יסודי. 21% נוספים למדו מקצוע במוסדות על תיכוניים כגון מכללות, אוניברסיטה וכו'. עוד 16% בקורסים המכשירים למקצועות אלה והיתר למדו את מקצועם תוך כדי עבודה או בצבא.

בהקשר זה יש לציין כי כ-1/4 מקבוצת הניסוי למדו בתקופה כלשהי לאחר הקורס, לימודים נוספים. כאשר מחצית מי שלמדו גם סיימו לימודים אלה במועד הראיון ומחציתם עדיין למדו.

במסגרת לימודים אלה, 35% מהם למדו מקצוע, 29% נוספים למדו במוסד להשכלה על תיכונית לא אקדמאית, 25% במוסד אקדמאי והיתר - כ-10% במוסדות אחרים כגון בית ספר פרטי, ישיבה וכדומה.

ל-76% מבין אלה שלמדו מקצוע, היתה תעודה מקצועית. היינו, בסך הכל מבין כלל המרואיינים 46% היו בעלי תעודה מקצועית, לפני שהתחילו ללמוד בקורס להכשרה מקצועית בתחילת 1990.

יש לציין כי כל מה שנאמר בפרק זה על קבוצת הניסוי, נכון גם עבור קבוצת הביקורת כאשר ההבדלים אינם משמעותיים.

ס י כ ו ם

כללית, ניתן לאמר כי ההבדלים בין קבוצות הניסוי והביקורת היו בכוון הצפוי, אך לא היו גדולים במיוחד.

להלן לוחות המסכמים נתונים עקריים לגבי המשתנים התלויים שנבדקו:

לוח 27 - המרואינים, לפי תקופות עבודה ואבטלה ממוצעים

קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	תקופת עבודה ואבטלה
36.5	37.4	מס. חודשים בין תחילת תשלום דמי אבטלה ומועד הראיון
20.4	19.7	מס. חודשי אי עבודה מתחילת קבלת דמי אבטלה ועד מועד הראיון
16.1	17.7	מס. חודשי עבודה מתחילת קבלת דמי אבטלה ועד מועד הראיון
8.5	12.2	מס. חודשי קבלת דמי אבטלה (כולל תקופת הכשרה מקצועית)
8.5	5.2	מס. חודשי קבלת דמי אבטלה (ללא תקופת הכשרה מקצועית)
-	7.0	מס. חודשי הכשרה מקצועית
-	2.5	מס. חודשי תשלום דמי אבטלה לאחר הקורס

לוח 28 - המרואינים, לפי משתנים הקשורים ליציאה לעבודה

שונות & מוסכרת על ידי השתתפות בקורס	מובהקות*	קבוצת ניקורת	קבוצת נסוי	
	-	47.6	36.6	אחוז הנחקרים שיצאו לעבודה מיד לאחר הקורס
				אחוז הנחקרים שיצאו לעבודה מיד לאחר קבלת דמי אבטלה
3.3	מובהק	47.6	66.8	
				אחוז הנחקרים שעבדו תקופה כלשהי לאחר הקורס
1.9	מובהק	80.2	89.9	
	-	58.3	67.2	אחוז הנחקרים שעבדו במועד הראיון
				אחוז חודשי אבטלה (כ' ה"מ**) מתוך סה"כ חודשים בין תחילת קבלת דמי אבטלה ומועד הראיון (כ' ה"מ ²)
	-	55.9	52.7	
				אחוז חודשי אבטלה (לא כולל ה"מ**) מתוך סה"כ חודשים בין תחילת קבלת דמי אבטלה ומועד הראיון (לא כולל ה"מ**)
4.8	מובהק	55.9	41.8	

* מובהק ברמת מובהקות $P \leq 0.01$ ולא מובהק ברמת מובהקות $P \geq 0.05$.

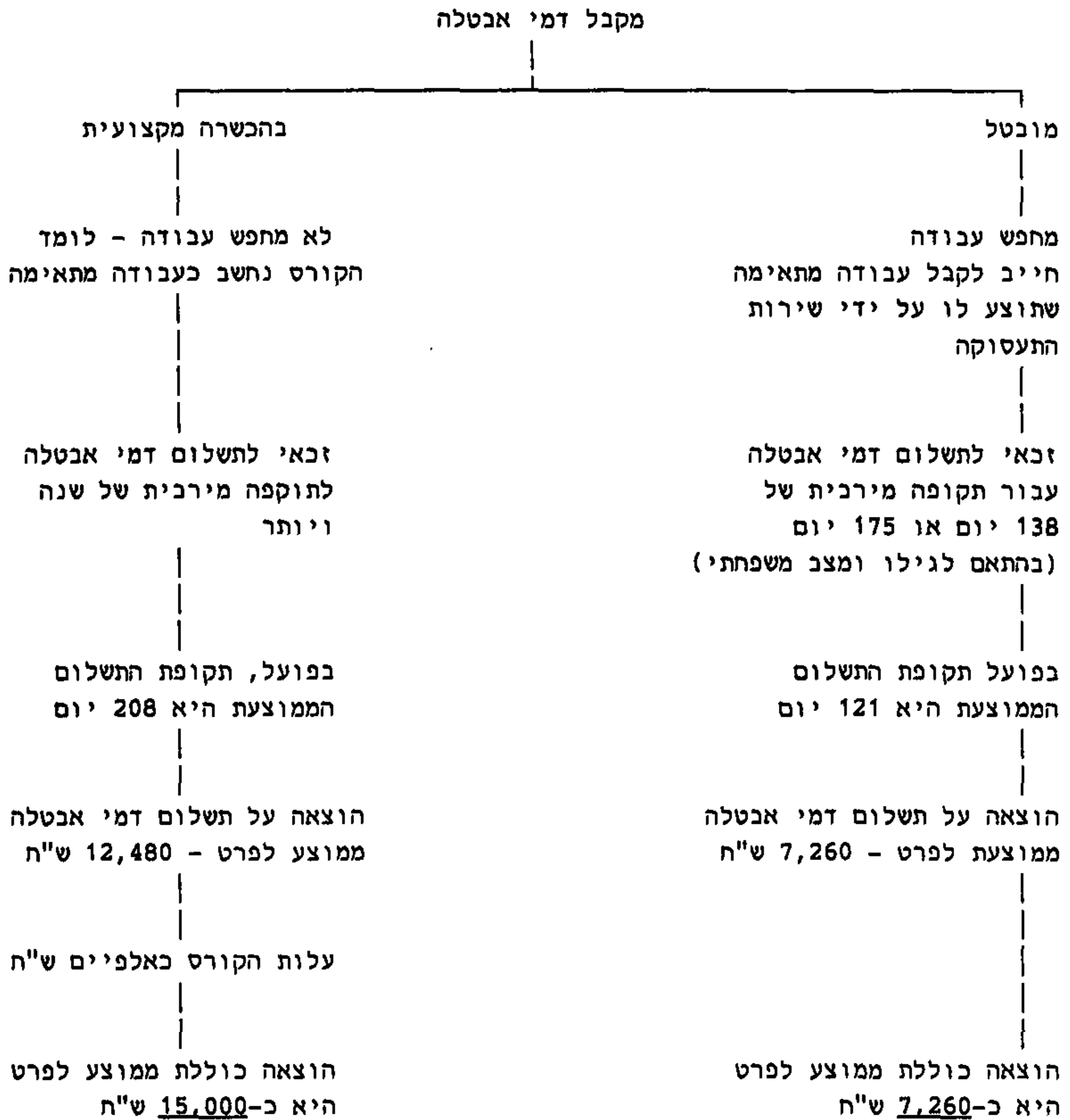
** הכשרה מקצועית.

ביבליוגרפיה

1. Labour market policies for the 1990's, OECD, 1990.
2. Evaluation strategies and methods with regard to labour market programmes - meeting of national experts, OECD, 1989. National reports.
3. Manpower and Social Affairs Committee - measures to assist workers displaced by structural change, OECD, 1989.
4. Measures to assist the long-term unemployed, OECD, 1988.
5. W.R. Pymond, Manpower measures - main findings of the evaluation programme, OECD, 1989.
6. The evaluation of employment training and social programmes. Meeting of national experts, OECD, 1989.
7. Thurow L.C., Technological unemployment and occupational education. In Powers, T.F., Educating for careers, Park University Penn, 1977.
8. J. Payne, Adult off-the-job skills training. Policy Studies Inst. Training Agency. 1990.
9. Training in Britain - a study of funding activity and attitudes.
10. M. White, A decade of change? Labour supply and demand in the 90's, Policy Studies Institute, 1989.
11. גדעון יניב, אבטלה בישראל - מושגי יסוד, בטחון סוציאלי, 35, 1990/6.
12. דליה גורדון, תכניות לטיפול באבטלה ממושכת באירופה. בטחון סוציאלי, 4, 1991.
13. דליה גורדון ואסתר טולדנו, מקבלי דמי אבטלה בהכשרה מקצועית, המוסד לביטוח לאומי, סקר מס. 29, 1991.

נספח

לוח 1 - הבדלים בין מקבלי דמי אבטלה בהכשרה מקצועית ומקבלי דמי אבטלה מובטלים



לוח 2 - ממוצע מספר שנות עבודה של מרואיינים שעבדו לפני קבלת דמי אבטלה לפי גיל

קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	גיל
7.5	7.8	סך הכל
2.5	1.3	עד גיל 25
4.8	4.7	בין 26 ל-35
11.8	11.9	בין 35 ל-45
16.5	18.3	מעל גיל 45

לוח 3 - המרואיינים שעבדו לפני קבלת דמי אבטלה לפי מספר מקומות עבודה

קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	מספר מקומות עבודה
100.0	100.0	סך הכל
40.7	35.8	1
26.2	21.7	2
12.6	16.3	3
3.3	9.0	4
17.1	17.2	מעל 5
2.5	2.8	מס' מקומות ממוצע

לוח 4 - ממוצע מספר מקומות עבודה של מרואיינים
שעבדו לפני קבלת זמי אבטלה, לפי מספר שנות עבודה

קבוצת הניסוי	קבוצת הביקורת	
2.8	2.5	סך הכל
2.3	1.7	עד 5 שנות עבודה
3.3	2.3	בין 6 ל-10 שנות עבודה
3.6	3.2	בין 11 ל-15 שנות עבודה
3.2	3.1	מעל 15 שנות עבודה

לוח 4 - ממוצע מספר שנות עבודה של מרואיינים לפי מספר
שנות עבודה כולל

קבוצת הניסוי	קבוצת הביקורת	מס' שנות עבודה
4.0	4.0	סך הכל
1.2	1.6	עד 5 שנות עבודה
3.7	3.6	בין 6 ל-10
5.8	8.1	בין 11 ל-15
11.9	10.2	מעל 15 שנות עבודה

לוח 6 - ממוצע שכר של מרואיינים שעבדו לפני קבלת דמי אבטלה
לפי משלח יד במקום עבודה עיקרי והשכר

שכר ממוצע בש"ח		משלח יד
קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	
1,777	1,736	סך הכל
2,300	2,320	בעלי מקצועות מדעיים ואקדמאים
1,620	1,654	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
3,440	2,971	מנהלים
1,697	1,465	עובדי פקידות ודומיהם
1,414	1,220	עובדי מכירות סוכנות וזבנות
1,580	1,938	עובדי שירותים
-	1,700	עובדי חקלאות
1,783	1,850	עובדים מקצועיים
1,231	-	עובדים לא מקצועיים

לוח 7 - המרואיינים שעבדו תקופה כלשהיא, לאחר דמי אבטלה, לפי דרך מציאת העבודה הראשונה (אחוזים)

קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	סך הכל	דרך מציאת העבודה
100.0	100.0	100.0	סך הכל
12.2	10.5	11.0	דרך פקיד שירות התעסוקה
3.4	5.4	4.8	דרך סוכנות פרטית לכוח אדם
12.8	14.5	14.0	על ידי מודעה בעיתון
15.5	17.5	16.9	פניה ישירה למקום העבודה
-	0.5	0.4	ביריד התעסוקה
45.3	36.0	38.7	על ידי חברים/מכרים/קרובים
-	9.4	6.7	הפניה על ידי מרכז ההכשרה
10.8	6.2	7.5	אחר

לוח 8 - המרואיינים שעבדו במועד הראיון, לפי דרך מציאת העבודה (אחוזים)

קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	סך הכל	דרך מציאת העבודה
100.0	100.0	100.0	סך הכל
5.6	7.0	6.6	דרך פקיד שירות התעסוקה
8.4	6.3	6.9	דרך סוכנות פרטית לכוח אדם
12.2	14.0	13.5	על ידי מודעה בעיתון
12.2	14.0	13.5	פניה ישירה למקום העבודה
-	-	-	ביריד התעסוקה
46.7	39.7	41.7	על ידי חברים/מכרים/קרובים
2.8	9.2	7.4	הפניה על ידי מרכז ההכשרה
12.1	9.8	10.6	אחר

לוח 9 - ממוצע השכר של מרואיינים שעבדו במשרה מלאה לפי ותק במקום העבודה העיקרי

שכר ממוצע (בש"ח)		ותק במקום העבודה
קבוצת הניסוי	קבוצת הביקורת	
1,777	1,736	סך הכל
1,533	1,347	עד שנה
1,485	1,425	בין שנה לשנתיים
1,617	1,440	בין שנתיים ל-3 שנים
2,009	1,525	בין 3 שנים ל-4 שנים
1,590	2,792	בין 4 שנים ל-5 שנים
1,808	1,764	בין 5 שנים ל-10 שנים
2,200	2,310	בין 10 שנים ל-15 שנים
3,700	2,838	מעל 15 שנים

לוח 10 - המרואיינים שעבדו לפני קבלת דמי אבטלה, לפי שביעות הרצון מהשכר במקום העבודה העיקרי וממוצע השכר במקום זה

קבוצת הביקורת		קבוצת הניסוי		
קבוצת הביקורת	100.0	קבוצת הניסוי	100.0	
1,693	100.0	1,605	100.0	סך הכל
2,494	20.7	2,136	21.9	מרוצה בהחלט
1,733	28.7	1,898	27.8	מרוצה למדי
1,353	21.0	1,382	25.7	לא כל כך מרוצה
1,261	24.7	1,050	24.6	כלל לא מרוצה

לוח 11 - המרואיינים שעבדו לפני קבלת דמי אנטלה, לפי רצונם לחזור למקום העבודה העיקרי וממוצע השכר במקום זה

קבוצת הביקורת		קבוצת הניסוי		
ממוצע השכר	סך הכל	ממוצע השכר	סך הכל	
1,693	100.0	1,605	100.0	סך הכל
1,812	34.5	1,649	28.5	כן
1,382	9.5	1,697	12.3	אולי
1,652	56.1	1,638	59.2	לא

לוח 12 - המרואיינים שרצו לחזור למקום העבודה העיקרי, לפי סיבה

קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	סיבה
100.0	100.0	סך הכל
58.9	36.3	סיפוק בעבודה
5.4	33.1	מקום עבודה נוח
25.0	16.9	תעסוקה
10.7	11.3	שכר טוב
-	2.4	אחר

לוח 13 - המרואיינים, לפי שביעות הרצון ממקום העבודה העיקרי לפני קבלת דמי אנטלה וממוצע השכר במקום זה

קבוצת הביקורת		קבוצת הניסוי		שביעות רצון
1,693	100.0	1,605	100.0	סך הכל
2,053	34.4	1,894	36.3	מרוצה בהחלט
1,548	36.4	1,463	34.2	מרוצה למדי
1,354	21.9	1,574	19.8	לא כל כך מרוצה
1,918	7.3	1,238	9.6	כלל לא מרוצה

לוח 14 - המרואיינים, לפי שביעות רצון מהעבודה עצמה וממוצע השכר

קבוצת הביקורת		קבוצת הניסוי		שביעות רצון
1,693	100.0	1,605	100.0	סך הכל
1,916	36.2	1,781	36.8	מרוצה כהחלט
1,522	41.6	1,585	33.5	מרוצה למדי
1,408	16.1	1,553	18.3	לא כל כך מרוצה
1,328	6.0	1,379	11.4	כלל לא מרוצה

לוח 15 - המרואיינים שעבדו במועד הראיון לפי ציפיותיהם להמשך עבודתם במקום הנוכחי

קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי			ציפיות להמשך עבודה במקום הנוכחי
	סך הכל	לא עבדו במקצוע שלמדו	עבדו במקצוע שלמדו	
100.0	100.0	100.0	100.0	סך הכל
29.0	33.7	41.4	36.0	בטוח שימשיך
32.7	26.2	35.9	29.9	חושב שימשיך
15.0	22.1	12.3	18.7	אולי לא ימשיך
23.4	18.0	10.4	15.5	חושב שלא ימשיך

לוח 16 - המרואיינים שעבדו במועד הראיון לפי ענף כלכלי, לפני האבטלה
ובמועד הראיון

כמועד הראיון	לפני האבטלה	ע נ ף כ ל כ ל י
קבוצת הניסוי		
100.0	100.0	סך הכל
1.5	1.3	חקלאות
27.5	24.1	תעשייה
6.1	4.3	חשמל, מים
3.6	3.9	בינוי
13.2	15.8	מסחר, שירותי אוכל והארתח
1.1	1.8	תחבורה, אחסנה ותקשורת
13.2	14.5	שירותים פיננסיים ועסקיים
23.2	28.9	שירותים ציבוריים וקהילתיים
9.6	5.3	שירותים אישיים ואחרים
קבוצת הביקורת		
100.0	100.0	סך הכל
0.9	-	חקלאות
9.4	22.3	תעשייה
2.8	3.6	חשמל, מים
3.8	1.2	בינוי
3.8	8.3	מסחר, שירותי אוכל והארתח
3.8	1.2	תחבורה, אחסנה ותקשורת
28.3	21.4	שירותים פיננסיים ועסקיים
34.9	33.3	שירותים ציבוריים וקהילתיים
12.3	8.3	שירותים אישיים ואחרים

לוח 17 - המרואיינים, לפי משלח יד לפני האבטלה ובמועד הראיון

מ ש ל ח י ד	לפני הראיון	במועד הראיון
-------------	-------------	--------------

קבוצת הניסוי

סך הכל	100.0	100.0
בעלי מקצועות מדעים ואקדמים	2.6	4.3
בעלי מקצועות חופשיים וטכניים	12.3	11.8
מנהלים	4.4	2.1
פקידים ודומיהם	27.2	27.9
עובדי מכירות, סוכנים ודומיהם	7.0	7.9
עובדי שירותים	14.0	12.5
עובדי חקלאות	1.8	1.8
עובדים מקצועיים	28.5	30.7
עובדים לא מקצועיים	2.2	1.0

קבוצת הביקורת

סך הכל	100.0	100.0
בעלי מקצועות מדעים ואקדמים	7.1	2.8
בעלי מקצועות חופשיים וטכניים	9.4	11.2
מנהלים	8.2	3.7
פקידים ודומיהם	34.1	29.0
עובדי מכירות, סוכנים ודומיהם	8.2	11.2
עובדי שירותים	15.3	17.8
עובדי חקלאות	5.9	0.9
עובדים מקצועיים	8.2	9.3
עובדים לא מקצועיים	3.5	14.0

לוח 18 - סך כל המרואיינים ואחוז העובדים במועד הראיון, לפי תכונות נבחרות

T. TEST	אחוז העובדים		סך הכל (מספרים מוחלטים)		תכונות
	קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	
*2.07	58.3	67.2	187	418	<u>סך הכל</u>
					<u>מין</u>
1.50	66.3	74.6	95	224	גברים
1.31	50.0	58.3	92	194	נשים
					<u>גיל</u>
1.55	50.0	62.7	52	118	עד גיל 25
0.40	72.9	75.9	48	112	בין 25 ל-30
1.03	54.8	66.1	31	56	בין 30 ל-35
1.16	50.0	64.4	24	45	בין 35 ל-40
0.38	59.4	63.2	32	87	מעל גיל 40
					<u>מצב משפחתי</u>
0.94	60.9	66.5	92	212	בודד בלי ילדים
0.35	75.3	79.5	4	10	בודד עם ילדים
-	62.5	62.5	16	40	נשוי בלי ילדים
0.63	64.0	71.4	25	42	נשוי עם ילד אחד
*2.28	48.0	66.7	50	114	נשוי עם 2 ילדים
					<u>שיעור אבטלה באיזור (1)</u>
*2.12	57.8	70.0	102	197	(ירושלים ת"א) 3.0
1.15	54.1	65.1	37	86	(חיפה) 5.8
0.14	75.0	73.2	16	56	(באר שבע) 7.1
0.42	72.2	66.7	18	42	(חדרה) 8.3
0.65	35.7	46.0	14	37	(דימונה) 10.7
					<u>למד מקצוע לפני קבלת דמי אבטלה</u>
0.55	64.7	67.6	119	256	כן
**2.62	46.3	66.2	68	162	לא

(1) שיעור מובטלים 6 ימים ויותר מסת"כ כוח העבודה האזרחי, לפי נתוני שירות העתסוקה.

* מובחק ברמת מובחקות 0.05.
** מובחק ברמת מובחקות 0.01.

לוח 19 - סך הכל המרואיינים ואחוז העובדים תקופה כלשהי לאחר קבלת דמי
אבטלה לפי תכונות נבחרות

T.TEST	אחוז העובדים		סך הכל (מספרים מוחלטים)		ת כ ו נ ה
	קבוצת הניקורת	קבוצת הניסוי	קבוצת הניקורת	קבוצת הניסוי	
*3.04	80.2	89.9	187	418	<u>סך הכל</u>
					<u>מין</u>
1.00	87.4	93.8	95	224	גברים
**2.48	71.7	85.1	92	194	נשים
					<u>גיל</u>
**2.05	73.1	89.8	52	118	עד גיל 25
0.88	87.5	92.0	48	112	בין 25 ל-30
1.46	77.4	89.3	31	56	בין 30 ל-35
1.26	79.2	91.1	24	45	בין 35 ל-40
0.63	81.3	86.2	32	87	מעל גיל 40
					<u>מצב משפחתי</u>
*2.10	82.6	91.0	92	212	בודד בלי ילדים
1.0	75.3	100.0	4	10	בודד עם ילדים
0.27	87.5	90.0	16	40	נשוי בלי ילדים
0.73	84.0	90.5	25	42	נשוי עם ילד אחד
*2.18	70.0	86.0	50	114	נשוי עם 2 ילדים
					<u>שיעור אבטלה באיזור (1)</u>
1.44	84.3	90.4	102	197	(ירושלים ת"א) 3.0
**2.81	70.3	93.0	37	86	5.8 (חיפה)
*1.77	81.3	94.6	16	56	7.1 (באר שבע)
0.23	83.3	85.7	18	42	8.3 (חדרה)
0.76	64.3	75.7	14	37	10.7 (דימונה)
					<u>למד מקצוע לפני קבלת דמי אבטלה</u>
1.09	84.9	89.1	119	256	כן
**4.40	66.7	90.5	68	162	לא

(1) ראה הערה ללוח 18.
* מונח ברמת מובחנות 0.05
** מונח ברמת מובחנות 0.01

ניתן להזמין פרסומים במוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון,
שד' ויצמן 13, ירושלים 91909, טל. (02)709579
