

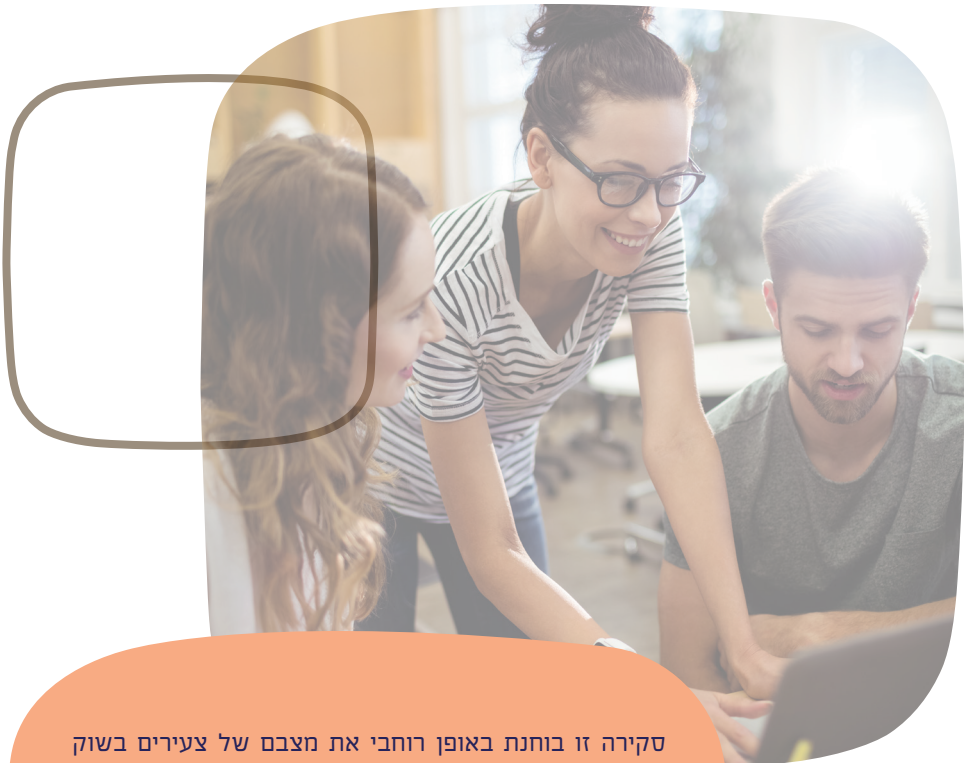
צעירים בשוק העבודה בישראל

מתן חכים



פברואר 2024





סקירה זו בוחנת באופן רוחבי את מצבם של צעירים בשוק העבודה בישראל, תוך שימוש בנתוני סקר פורום ארלזורוב לשנת 2022 והשוואתם לסקרים החברתיים של הלמ"ס. אנו מנתחים ארבעה תחומים: תנאי הפתיחה של צעירים בשוק העבודה, דפוסי העבודה שלהם, העדפותיהם התעסוקתיות והיחסים ביניהם ובין ארגוני העובדים. מהסקירה עולה כי חלה עלייה בפגיעות התעסוקתית של הצעירים, אך גם בגמישות בשעות העבודה, בצורה של מעין מנגנון פגיעה-פיצוי. כמו כן, העדפות העבודה המסורתיות של הכנסה גבוהה, עבודה מעניינת, ביטחון בעבודה והזדמנויות קידום טובות הן החשובות ביותר והן כאן כדי להישאר, גם בקרב צעירים. ולבסוף, עולה כי הצעירים הם המרוויחים הגדולים מתנופת ההתאגדות במשק, כאשר שיעור החברות בארגון עובדים ושכיחות קיומם של ועדי עובדים במקום העבודה נמצאים בעלייה משמעותית בקרב צעירים.

מתן חכים, בוגר תואר ראשון בתולדות ישראל בתוכנית בארי
למנהיגות ושינוי חברתי, וסטודנט לתואר שני בסוציולוגיה
מחקרית באוניברסיטת חיפה. מנהל המחקר של המכון
הישראלי למדיניות תרבות. חוקר בפורום ארלזורוב.



אני מבקש להודות לגב' נורית דוברין, מנהלת תחום הסקר
החברתי וסקר ארוך טווח בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה,
על הסיוע המתודולוגי ועל הנגשת נתונים מקדימים מהסקר
החברתי 2022.

הנחיה: יוני בן בשט

עורך ראשי: עמית בן-צור

עריכה: דפנה לב

עיצוב: עדי רמות

תוכן העניינים

עמוד

7	תקציר
10	הקדמה
12	מתודולוגיה
13	א. תנאי הפתיחה בשוק העבודה
13	עלייה בשיעור ההשכלה בקרב כלל העובדים, כולל צעירים צעירים מעריכים את סיכוייהם למצוא עבודה בשיעור גבוה יותר מעובדים אחרים; בקרב צעירים ערבים ניכרת עלייה משמעותית
16	
19	ב. דפוסי העבודה
19	עלייה במספר הצעירים הפגיעים - פחות שכירים, יותר "פרילאנסרים" צעירים עובדים יותר בשעות משתנות, אך פחות קובעים לעצמם את שעות העבודה
21	
22	צעירים עובדים יותר על חשבון זמנם הפנוי, אך פחות מעובדים מבוגרים עלייה ביכולת לבצע סידורים אישיים, בעיקר בקרב ערבים, חרדים ונשים
25	
29	ג. העדפות בעבודה
29	ההעדפות המסורתיות חשובות יותר לצעירים מההעדפות ה"רכות"
36	ד. חברות בארגוני עובדים
36	חלה עלייה בשיעור החברות של עובדים צעירים בארגוני עובדים ועדי העובדים נגישים יותר לעובדים צעירים
39	
41	צעירים תומכים בזכות השביתה; צעירים ערבים וחרדים תומכים בה יותר מאשר המבוגרים
44	סיכום
45	מקורות

רשימת האיורים

עמוד

- איור 1:** שיעור בעלי השכלה אקדמית לפי קבוצת גיל, 2005-2022. 13
- איור 2:** שיעור בעלי השכלה אקדמית לפי קבוצת גיל, מגדר ומגזר, 2005-2022. 14
- איור 3:** הערכת הסיכוי למצוא עבודה חלופית לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות. 17
- איור 4:** שיעור המשיבים בגילאי 20-34 שציינו סיכוי גבוה למצוא עבודה, לפי מגזר, שנים נבחרות. 18
- איור 5:** שיעור השכירים מתוך כלל המועסקים לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות. 20
- איור 6:** שיעור העצמאים שאינם מעסיקים עובדים מתוך כלל המועסקים, לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות. 20
- איור 7:** אופן קביעת שעות העבודה לפי קבוצת גיל, 2022. 22
- איור 8:** שיעור העובדים על חשבון זמנם הפנוי לפחות פעם בשבוע, לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות. 23
- איור 9:** שיעור העובדים בגילאי 20-34 העובדים על חשבון זמנם הפנוי לפחות פעם בשבוע, לפי מגזר, שנים נבחרות. 24
- איור 10:** היכולת לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות. 26
- איור 11:** היכולת לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה בקרב עובדים בגילאי 20-34, לפי מגזר, שנים נבחרות. 27
- איור 12:** היכולת לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה בקרב עובדים בגילאי 20-34, לפי מגזר, שנים נבחרות. 28
- איור 13:** הגורמים החשובים בעבודה בעיני העובדים, לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות. 29
- איור 14:** שיעור העובדים בגילאי 20-34 המציינים הכנסה גבוהה כגורם חשוב בעבודה, לפי מגזר ומגדר, שנים נבחרות. 31
- איור 15:** שיעור העובדים המעוניינים לעבוד יותר, אותו דבר או פחות, ולהרוויח בהתאם, לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות. 32

עמוד

- איור 16:** שיעור העובדים בגילאי 20-34 המעוניינים לעבוד יותר ולהרוויח בהתאם, לפי מגדר וסטטוס הורות, 2022. 33.....
- איור 17:** שיעור העובדים בגילאי 20-34 המציינים עבודה מהבית כגורם חשוב בעבודה, לפי מגדר וסטטוס הורות, 2022. 35.....
- איור 18:** שיעור חברות בארגון עובדים לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות. 36.....
- איור 19:** שיעור העובדים בגילאי 20-34 החברים בארגון עובדים, לפי מגזר, שנים נבחרות. 38.....
- איור 20:** שיעור העובדים בגילאי 20-34 החברים בארגון עובדים, לפי מגדר, שנים נבחרות. 39.....
- איור 21:** שיעור קיום ועד עובדים במקום העבודה לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות. 40.....
- איור 22:** שיעור קיום ועד עובדים במקום העבודה בקרב עובדים בגילאי 20-34, לפי מגזר, שנים נבחרות. 40.....
- איור 23:** שיעור העובדים המסכימים כי זכות השביתה היא זכות חשובה או חשובה מאוד, לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות. 41.....
- איור 24:** שיעור העובדים בגילאי 20-34 המסכימים כי זכות השביתה היא זכות חשובה, לפי מגדר, שנים נבחרות. 42.....
- איור 25:** שיעור העובדים המסכימים כי זכות השביתה היא זכות חשובה, לפי קבוצת גיל ומגזר, שנים נבחרות. 43.....

תנאי הפתיחה בשוק העבודה

- שיעור הצעירים בעלי השכלה אקדמית נמצא בעלייה, בדומה לשאר קבוצות הגיל.
- בראייה מגדרית ומגזרית, בין השנים 2005-2022 חלה עלייה בשיעור ההשכלה האקדמית של צעירות ערביות וחרדיות. לא חל שינוי בקרב צעירות במגזר הכללי וצעירים בכלל הקבוצות.
- ככל שהנגישות להשכלה גבוהה תמשיך ותגדל, היא עשויה להוות מנוע מרכזי לצמצום אי-שוויון, לאינטגרציה של קבוצות מוחלשות, להגברת המוביליות החברתית ולמיתון שסעים פוליטיים.
- צעירים מעריכים את סיכוייהם למצוא עבודה עם הכנסה דומה לעבודתם הנוכחית ברמה גבוהה יותר מאשר קבוצות הגיל האחרות.
- למרות שחלה עלייה של 74% בסיכוייהם של צעירים ערבים למצוא עבודה עם הכנסה דומה, הם מדווחים על סיכוי נמוך יותר בהשוואה לצעירים יהודים.

דפוסי העבודה

- חלה עלייה במספר הצעירים הפגיעים - פחות שכירים, יותר "פרילאנסרים". יש בכך עדות להעמקת חדירתם של דפוסי העסקה מפוצלת לליבו של שוק העבודה בשנים האחרונות ולירידה בנגישותם של צעירים למשרות איכותיות.
- עובדים צעירים פחות קובעים לעצמם את שעות העבודה בהשוואה לעובדים באמצע הקריירה, והם עובדים בשעות משתנות בשיעור הגבוה ביותר. לעיתים, עבודה בשעות משתנות מתרחשת במקביל לעבודה בתנאים פגיעים יותר, כך שנראה שהפוטנציאל של הצעירים להיות במצב של פגיעות תעסוקתית הוא גבוה בהשוואה לעובדים מבוגרים יותר.
- עובדים צעירים עובדים על חשבון זמנם הפנוי פחות מאשר עובדים מבוגרים, אך חלה בקרבם עלייה משמעותית בעבודה על חשבון הזמן הפנוי.
- צעירים ערבים עובדים על חשבון זמנם הפנוי פי שניים פחות מאשר צעירים יהודים.
- יותר צעירים יכולים לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה מבעבר. העלייה ביכולת לבצע סידורים במהלך יום העבודה התרחשה בעיקר במגזר הערבי והחרדי ובקרב עובדות צעירות, אך הן עדיין פחות יכולות לבצע סידורים כאלה בהשוואה לגברים צעירים.
- מתוך ממצאים אלו עולה תמונה של פגיעה ופיצוי: מצד אחד, עובדים נדרשים יותר לעבוד על חשבון זמנם הפנוי; מצד שני, עובדים רבים יותר נהנים מגמישות המאפשרת להם

לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה עצמו, במידת הצורך. מנגנון פיצוי מסוג זה עשוי לפעול כחרב פיפיות ולהעמיק את הבעיות בתחום איזון בית-עבודה בישראל, כך שהגבול בין זמני העבודה הרשמיים לזמן הפנאי ייטשטש.

העדפות בעבודה

◀ בקרב צעירים, דווקא העדפות שעשויות להיחשב "מסורתיות", כגון הכנסה גבוהה (94% מציינים כחשובה) וביטחון בעבודה (85% מציינים כחשוב), גבוהות יותר בחשיבותן מאשר העדפות "רכות", כמו גמישות בשעות העבודה (64% מציינים כחשובה) או עבודה מהבית (53% מציינים כחשובה).

◀ העלייה הגדולה ביותר בחשיבותה של הכנסה גבוהה בקרב צעירים בין 2016 ל-2022, התרחשה במגזר הכללי ובקרב נשים חרדיות. בפרט, התרחשה עלייה גדולה במיוחד בקרב גברים צעירים במגזר הכללי.

◀ עובדים צעירים מציגים את השיעור הגבוה ביותר של עובדים המעוניינים לעבוד יותר שעות ולהרוויח כך יותר כסף.

◀ נשים צעירות, שאינן אימהות, מעוניינות לעבוד יותר וכך להשתכר יותר, בשיעור גבוה בהרבה מהממוצע. לעומת זאת, אימהות צעירות מעוניינות בכך בשיעור נמוך מהממוצע. ייתכן שעבור אימהות צעירות, האפשרות להשתכר יותר לא מפצה על העלות הגבוהה של חינוך לגיל הרך (עקב הוצאה ציבורית נמוכה), ובכך דוחקת אותן למצב זה.

◀ אימהות צעירות רואות בעבודה מהבית גורם חשוב יותר מאשר אבות צעירים, ככל הנראה בשל חלוקת העבודה המגדרית במשקי בית ורצונן של האימהות לאזן בין עבודת הטיפול בילדים ובמשק הבית ובין עבודה בשכר.

חברות בארגוני עובדים

◀ מאז 2016 חלה עלייה של כמעט 5 נקודות אחוז בשיעור הצעירים החברים בארגון עובדים. בקרב עובדים בגילאי הביניים, בני 35-54, שיעור החברות בארגון עובדים קבוע יחסית, ואילו בקרב עובדים מבוגרים חלה ירידה בשיעור החברות. לעלייה בשיעור החברות של עובדים צעירים בארגון עובדים עשויה להיות השפעה חיובית משמעותית על כושר ההשתכרות של עובדים אלו בהמשך שנות עבודתם.

◀ העלייה בשיעור החברות של צעירים בארגון עובדים מתרחשת במקביל במגזר הכללי ובמגזר הערבי. על פי הנתונים, ייתכן שחלה גם עלייה בשיעור החברות של צעירים במגזר החרדי, אך גודל המדגם מקשה על הסקת מסקנות חותכות.

◀ בין השנים 2012-2022 עלה שיעור העובדים המאוגדים בהדרגה, הן בקרב גברים צעירים והן בקרב נשים צעירות. כמו כן, שיעור הצעירות העובדות המאוגדות גבוה יותר משיעור הצעירים העובדים המאוגדים בכל אחת מהשנים שנבחנו.

לצד העלייה בשיעור החברות בארגון עובדים, חלה עלייה גם במספר הצעירים שמדווחים כי יש ועד עובדים במקום עבודתם. ייתכן שמקומות עבודה המאוגדים במשך שנים רבות מושכים אליהם יותר צעירים מבעבר, או שוועדי העובדים החדשים הוקמו דווקא במקומות עבודה שבהם יש יותר עובדים צעירים. בכל תרחיש, צעירים רבים יותר מוגנים תחת ועדי עובדים.

עובדים צעירים, בני 20-24, תומכים במיוחד בזכות השביתה. כמו כן, 82%-90% מהעובדים בכל קבוצות הגיל תומכים בזכות השביתה, ונתונים אלה נותרו יציבים בין השנים 2012-2022.

שיעור הצעירים החרדים התומכים בזכות השביתה גבוה הרבה יותר משיעור העובדים המבוגרים החרדים התומכים בה. מגמה זו ניכרת גם בקרב צעירים ערבים, אשר שיעור התמיכה שלהם בזכות השביתה גבוה אף מזה הקיים במגזר הכללי.

ב-2022 חלה בקרב עובדים ערבים וחרדים בני 35 ומעלה ירידה בשיעור התמיכה בזכות השביתה, בעוד שאצל צעירים ערבים וחרדים חלה עלייה קלה (חרדים) או ירידה קלה בלבד (ערבים). ממצאים אלו עשויים לרמוז על הפוטנציאל שקיים ביצירתן של התאגדויות עובדים חדשות במקומות עבודה שבהם יש יותר עובדים צעירים ערבים או חרדים, ובכך לצמצם את הפער בשיעורי החברות בארגון עובדים בין המגזר הכללי למגזר הערבי והחרדי.

שיעור השתתפותם של צעירים ישראלים (בני 18-34) בשוק העבודה הוא נמוך יחסית בהשוואה לגילאים מבוגרים יותר

הסיבה המרכזית לאי-השתתפותם של צעירים וצעירות בגילאי 18-24 (וגם של גברים צעירים בגילאי 25-34) בכוח העבודה היא לימודים. הסיבה המרכזית של צעירות בגילאי 25-34 היא טיפול בילדים או במשק הבית

בקרב צעירים בישראל קיימת תופעה של "חוסר מעש", והיא בולטת במיוחד בחברה הערבית

אוכלוסיית הצעירים (בני 18-34) בישראל היא קבוצה חברתית מובחנת, המהווה מוקד למספר רב של תוכניות מדיניות, מחקרים, ניירות עמדה ודיונים ציבוריים. לפי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס, 2022א), בשנת 2021 היוו הצעירים 23.5% מהאוכלוסייה. ככלל, שיעור השתתפותם של הצעירים בכוח העבודה הוא נמוך יחסית בהשוואה לגילאים המבוגרים יותר. יש לכך שתי סיבות שונות: הסיבה המרכזית לאי-השתתפותם של צעירים וצעירות בגילאי 18-24 (וגם של גברים צעירים בגילאי 25-34) בכוח העבודה היא לימודים^א, ואילו הסיבה המרכזית של צעירות בגילאי 25-34 היא טיפול בילדים או במשק הבית (שבע, 2023). כמו כן, בקרב צעירים בישראל קיימת תופעה של "חוסר מעש", דהיינו צעירים שאינם לומדים ואינם עובדים (NEET – Not in Employment, Education or Training), והיא בולטת במיוחד בחברה הערבית (לן, 2023א; מבקר המדינה, 2023). נקודות מבט נוספות שדרכן נבחן מצבם של הצעירים בישראל כוללות סוגיות של זהות (קרן פרידריך אברט, 2022), תפיסות (בן סימון, 2019; Lavie, Kaplan and Tal), צעירים בסיכון (בן סימון וכאהן-סטרבצינסקי, 2017) ועוד.

אחד התחומים החשובים ביותר עבור צעירים הוא עולם העבודה. האירוע המכונן של השנים האחרונות עבור צעירים בשוק העבודה בישראל ובעולם היה משבר הקורונה ואמצעי המדיניות שננקטו בעקבותיו. בישראל, משבר זה פגע בעיקר בעובדים הצעירים, שחלקם נפלטו

משוק העבודה. בקרב הצעירים, צעירים מהחברה הערבית נפגעו במיוחד (לן, 2023א). גם בהשוואה בין-לאומית צעירים נפגעו יותר ממשבר הקורונה, ולכן הם נמצאים בסיכון גבוה יותר לפגיעה קבועה בכושר ההשתכרות העתידי שלהם ("צילוק") (ILO, 2022; OECD, 2022).

^א המשרתים בשירות צבאי נחשבים "מועסקים", ולכן שירות צבאי לא מהווה סיבה לאי-השתתפות בכוח העבודה (הלמ"ס, 2023).

הסקירה הנוכחית בוחנת את מצבם של הצעירים בשוק העבודה בישראל באמצעות ניתוח ארבעה היבטים: תנאי הפתיחה בשוק העבודה; דפוסי העבודה; העדפות בענייני עבודה; חברות בארגוני עובדים

סקירה זו תתמקד במצבם של הצעירים בשוק העבודה בישראל. בחינת מצבם תיעשה באמצעות ניתוח ארבעה היבטים שונים ומשלימים של שוק העבודה: תנאי הפתיחה של צעירים בשוק העבודה; דפוסי העבודה של צעירים; העדפות של צעירים בענייני עבודה; ולבסוף, צעירים וארגוני עובדים. התמונה הרחבה העולה מממצאי סקירה זו יכולה להוות כלי לפעולה ולשינוי בידיהם של ארגוני עובדים, מעסיקים, משרדי ממשלה, גופים אזרחיים ומכוני מחקר, במטרה לקדם ולשפר את מצבם של העובדים הצעירים בישראל.

**הנתונים שאותם אנו
מנתחים בנייר זה
מבוססים על סקר מיוחד
של פורום ארלזורוב,
שנערך בחודשים יוני-יולי
2022 באמצעות מכון
גיאוקרטוגרפיה**

הנתונים שאותם אנו מנתחים בנייר זה מבוססים על סקר מיוחד של פורום ארלזורוב, שנערך בחודשים יוני-יולי 2022 באמצעות מכון גיאוקרטוגרפיה. הסקר מהווה מדגם מייצג של המשתתפים בכוח העבודה הישראלי מעל גיל 18, והוא כלל 3,072 משיבים: 507 משיבים מהמגזר הערבי, 340 משיבים מהמגזר החרדי ו-2,231 משיבים מהמגזר הכללי. המגזר היהודי וחלקים מהמגזר החרדי והערבי נדגמו אינטרנטי, ורוב המגזר החרדי והערבי נדגמו טלפונית. הסקר נבנה כך שיהיה בר-השוואה לסקרים

מקיפים אחרים, כשבניתוח הנוכחי אנו משווים את תוצאותיו לנתוני הסקר החברתי של הלמ"ס בשנים 2005-2022 (עם דגש על השנים 2012 ו-2016). מכיוון שאוכלוסיית הנסקרים בסקר החברתי מתחילה מגיל 20, קבוצת הצעירים, ברוב הניתוחים בנייר זה, מתחילה מגיל 20 ולא מגיל 18. כלל הנשאלים בסקר פורום ארלזורוב קיבלו משקולות יחסיים מתאימים, כך שיהוו מדגם מייצג. המשתנים שלפיהם חושבו המשקולות כוללים מגדר, גיל, רמת השכלה, אזור מגורים, מגזר ורמת דתיות לפי נתוני שנת 2021. בנוסף לכך, עשינו שימוש בסקר החברתי הבין-לאומי (ISSP 2015 – Work Orientations IV) משנת 2016. מכיוון שנתוני סקר זה לא מכילים משקולות, בנינו משקולות באופן עצמאי לפי משתני השכלה, מגדר ומגזר. בכל התרשימים, הנתונים המוצגים הם ברמת מובהקות סטטיסטית גבוהה. תוצאות עם רמת מהימנות נמוכה מוצגות עם פסים דקים.

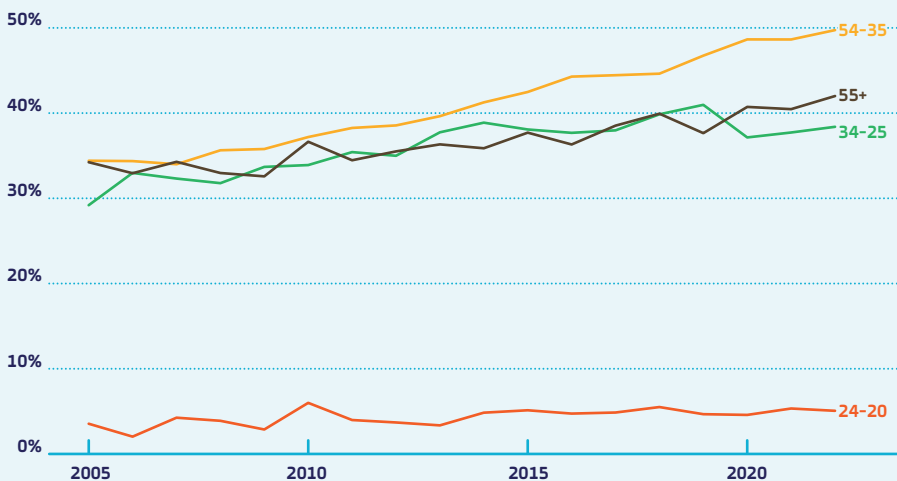


עלייה בשיעור ההשכלה בקרב כלל העובדים, כולל צעירים

שיעור הצעירים בעלי השכלה אקדמית נמצא בעלייה, בדומה לשאר קבוצות הגיל

שיעור הצעירים בעלי השכלה אקדמית נמצא בעלייה, בדומה לשאר קבוצות הגיל (איור 1). מעניין לראות, שבקרב העובדים המבוגרים ביותר, שיעור בעלי התואר האקדמי נמוך יותר מאשר עובדים באמצע הקריירה. כנראה שהדבר קשור למגמת ההתרחבות של ההשכלה הגבוהה בישראל, שהחלה בשנות ה-90 ונמשכה לאחר מכן (קופראק, 2022).

איור 1: שיעור בעלי השכלה אקדמית לפי קבוצת גיל, 2005-2022



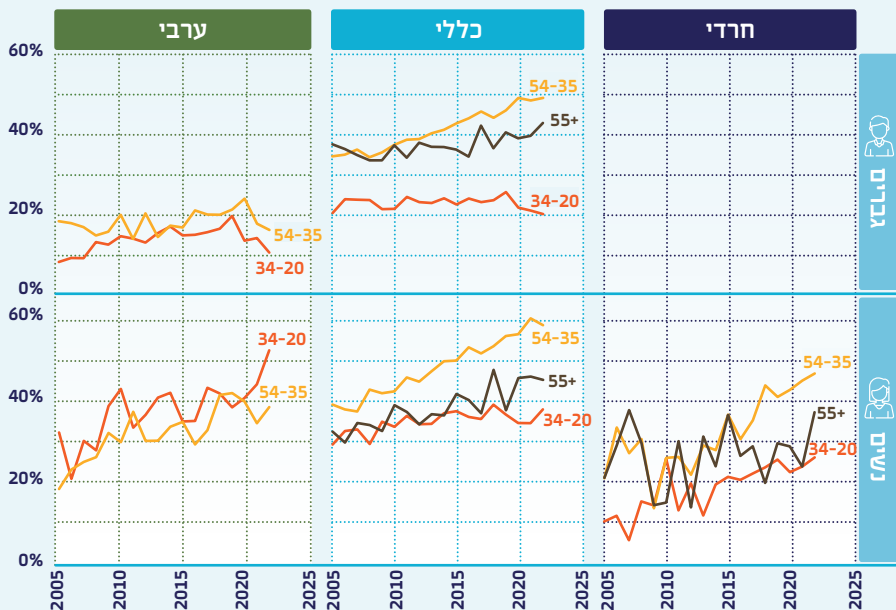
מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הל"מ, 2005-2022; עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב.

בין השנים 2005-2022 חלה עלייה בשיעור ההשכלה האקדמית של צעירות חרדיות וערביות

בראייה מגדרית ומגזרית, בין השנים 2005-2022 חלה עלייה בשיעור ההשכלה האקדמית של צעירות חרדיות וערביות. לא חל שינוי בקרב שאר הקבוצות. כמו כן, בתוך

כל אחד מהמגזרים (כללי, ערבי, חרדי), שיעור ההשכלה האקדמית של נשים גבוה מזה של גברים (איור 2).

איור 2: שיעור בעלי השכלה אקדמית לפי קבוצת גיל, מגדר ומגזר, 2005-2022



הערה: הנתונים עבור גברים חרדים בכל הגילאים ועבור ערבים וגילאי 55 ומעלה הוצאו מהתרשים, מכיוון שהם ברמת מהימנות נמוכה מאוד עקב גודל המדגם הקטן והשיעור הנמוך.
מקור הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2005-2022; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

הצעירות הערביות מניעות כלפי מעלה את שיעור ההשכלה האקדמית של כלל החברה הערבית. אם מגמה זו תימשך, אזי שיעור ההשכלה בחברה הערבית צפוי להמשיך ולעלות

נראה כי הקבוצות שדוחפות מעלה את שיעורי ההשכלה בקרב צעירים הן נשים ערביות וחרדיות, שחוו את העלייה הגדולה ביותר בשיעור ההשכלה האקדמית בין 2005 ל-2022. מגמת העלייה בהשכלתן של עובדות אלו מתרחשת במקביל לעלייה ברמת ההשכלה של גילאי הביניים, 54-35. בנוסף, שיעור ההשכלה האקדמית של נשים ערביות בנות 34-20 גבוה משיעור ההשכלה האקדמית של נשים ערביות בגילאי 54-35. כלומר, הצעירות הערביות מניעות כלפי מעלה את שיעור ההשכלה האקדמית של כלל החברה הערבית. אם מגמה זו תימשך, אזי שיעור ההשכלה בחברה הערבית צפוי להמשיך ולעלות.

**נשים בנות 35-54 מהמגזר
הכללי הן כיום הקבוצה
המשכילה ביותר בשוק
העבודה, עם שיעור
השכלה אקדמית של
כ-60%**

במגזר הכללי, עד שנת 2018 חלה עלייה בשיעור ההשכלה האקדמית של נשים צעירות, אך קשה לזהות מגמה דומה בקרב גברים באותה קבוצת גיל. נשים בנות 35-54 מהמגזר הכללי הן כיום הקבוצה המשכילה ביותר בשוק העבודה, עם שיעור השכלה אקדמית של כ-60%. נראה כי במגזר הכללי, בשונה מהמגזר החרדי והערבי, יש נטייה חזקה יותר לעלייה בשיעור ההשכלה של גילאי הביניים מאשר של הגילאים הצעירים. כלומר, רק במגזר הכללי ניתן

לראות עלייה בגילאי הביניים (הקו הצהוב) ללא עלייה בגילאים הצעירים (הקו האדום). ייתכן שהדבר קשור לשירות הצבאי, שמבצעים רבים מהעובדים במגזר הכללי אך רק מעטים מהמגזר הערבי והחרדי, והגורם לאיחור בכניסה לשערי האקדמיה. התופעה בולטת במיוחד בקרב גברים במגזר הכללי, עובדה המחזקת את הסברה בדבר השפעתו של השירות הצבאי כגורם המעכב את הכניסה למערכת ההשכלה הגבוהה.

**התופעה של "השכלה
עודפת" מתייחסת
לעובדים המועסקים
במשרות שאין בהן צורך
בתעודה אקדמית או שהן
בתחום שונה מהתחום
האקדמי שהעובדים למדו**

בנוגע למגמת ההתרחבות של ההשכלה הגבוהה בישראל, במחקר קיימת גם ביקורת כלפי התופעה של "השכלה עודפת", כלומר עובדים המועסקים במשרות שאין בהן צורך בתעודה אקדמית או שהן בתחום שונה מהתחום האקדמי שהעובדים למדו. לתופעה זו נקשרו תוצאות שליליות לעובדים, כמו שכר נמוך יותר (זוסמן, ליפינר ורוזנפלד, 2019; כץ, 2017) ופגיעה במוטיבציה ובשביעות הרצון בעבודה (בלייך, 2020). על פי בלייך, קיימים כמה הסברים לתופעה של השכלה עודפת, הקשורים במבנה

שוק העבודה בישראל. הסברים אלו כוללים רמה נמוכה של בקיאות בעברית, גיל מבוגר בעת החלפת עבודה וגמישות מרחבית נמוכה (חוסר נכונות לזמן נסיעה לעבודה ואי-זמינות רכב פרטי). כלומר, נראה כי תופעת ההשכלה העודפת בישראל קשורה גם במכשולים מבניים העומדים בפני קבוצות עובדים מובחנות, שפונים להשכלה כדי לנסות לפצות על קושי אחר שיש להם.

למשל, עולים וערבים, שבקיאותם בעברית נמוכה יחסית; עובדים מבוגרים, שעשויים להיות פגיעים יותר בעת החלפת עבודות או עובדים בפריפריה הגיאוגרפית, שמספר המשרות הזמינות במרחב הקרוב אליהם עלול להיות נמוך יחסית. במובן זה, השכלה עודפת אינה רק תוצאה של הרחבת הנגישות להשכלה גבוהה, אלא גם סממן לחסמים מבניים בשוק העבודה בישראל.

**נראה כי בישראל השכלה
עודפת אינה רק תוצאה של
הרחבת הנגישות להשכלה
גבוהה, אלא גם סממן
לחסמים מבניים בשוק
העבודה**

פרט לתועלת הכלכלית הטמונה בלימודים אקדמיים, להשכלה גבוהה יש חשיבות גבוהה גם בטיפול באי-שוויון חברתי וכלכלי. הכלכלן הצרפתי תומא פיקטי מסמן את סוגיית הנגישות להשכלה גבוהה כאחד האתגרים המרכזיים הניצבים כיום בפני חברות סוציאל-דמוקרטיות. בפרט, הוא מראה כיצד הקושי ליצור נגישות אוניברסלית להשכלה גבוהה היה אחד מהגורמים המרכזיים שהובילו לעליית האי-שוויון במערב החל משנות ה-80 של המאה ה-20. לשיטתו, רבים מהשערים החברתיים והפוליטיים במדינות מפותחות נובעים מסוגיה זו, והיא מהווה רכיב מרכזי בהכרח בחידוש המודל של מדינת הרווחה (Piketty, 2020). בהשכלה לישראל,

ניתן לטעון כי ככל שתגדל מגמת ההרחבה של הנגישות להשכלה גבוהה, היא עשויה להוות מנוע מרכזי לצמצום אי-שוויון, לאינטגרציה של קבוצות מוחלשות, להגברת המוביליות החברתית ולמיתון שסעים פוליטיים. ישנם כבר קולות ציבוריים הקוראים ל"ניו-דיל" של השכלה גבוהה, הכולל השקעה תקציבית בהרחבת הנגישות לאקדמיה באמצעות קליטת יותר סטודנטים, מתן הזדמנות לקבוצות חברתיות פחות מבוססות והשקעה בהכשרות מקצועיות (דגן-בוזגלו, 2020). נראה כי עשוי להיות קשר בין ההשכלה גבוהה של עובדים בכלל ושל צעירים בפרט ובין יצירת חברה שוויונית יותר בישראל, ועל מעצבי המדיניות לכל הפחות לתת על כך את הדעת.

ככל שתגדל מגמת ההרחבה של הנגישות להשכלה גבוהה, היא עשויה להוות מנוע מרכזי לצמצום אי-שוויון, לאינטגרציה של קבוצות מוחלשות, להגברת המוביליות החברתית ולמיתון שסעים פוליטיים

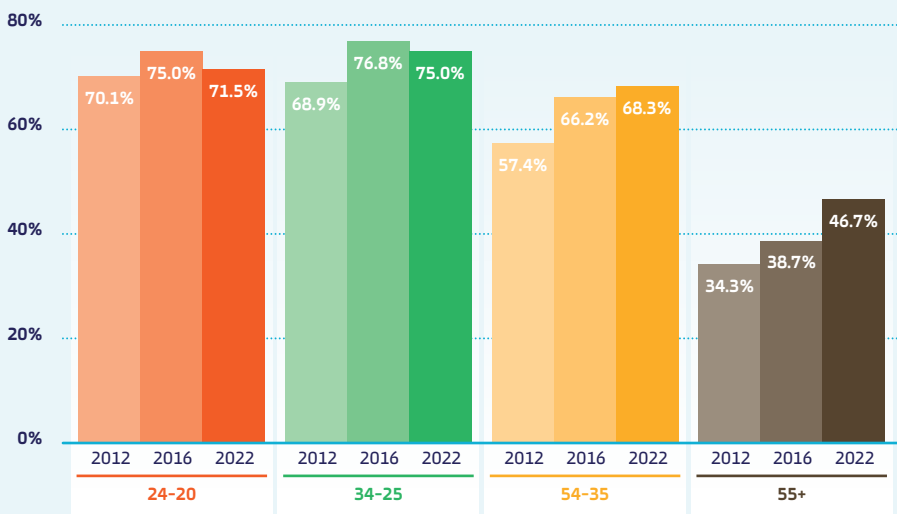
צעירים מעריכים את סיכוייהם למצוא עבודה בשיעור גבוה יותר מעובדים אחרים; בקרב צעירים ערבים ניכרת עלייה משמעותית

צעירים מעריכים את סיכוייהם למצוא עבודה עם הכנסה דומה לעבודתם הנוכחית ברמה גבוהה יותר מאשר קבוצות הגיל האחרות (איור 3). מגמה זו נשמרת לאורך השנים, אך ניתן לראות עלייה בהערכת הסיכוי למצוא עבודה בקרב עובדים בני 35-54, ועלייה מתונה בקרב עובדים בני 55 ומעלה. ייתכן שאפשר להסביר זאת כתוצאה מהכנסתם הנמוכה יותר של צעירים בהשוואה לקבוצות הגיל האחרות, ולכן פתוחות בפניהם יותר אפשרויות למצוא עבודות ברמת הכנסה דומה. הסבר אפשרי נוסף הוא רמת נכונות גבוהה יותר של מעסיקים לשכור עובדים צעירים בתחילת הקריירה מאשר עובדים מבוגרים יותר.

צעירים מעריכים את סיכוייהם למצוא עבודה עם הכנסה דומה לעבודתם הנוכחית ברמה גבוהה יותר מאשר קבוצות הגיל האחרות. ייתכן שזה נובע מהכנסתם הנמוכה יחסית או מנכונותם הגבוהה של מעסיקים לשכור עובדים צעירים בתחילת הקריירה

איור 3: הערכת הסיכוי למצוא עבודה חלופית לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות

שיעור המשיבים "כן" לשאלה "אם תאבד את עבודתך, מה הסיכוי כי תמצא עבודה אחרת, לפחות ברמת ההכנסה שיש לך כיום?"

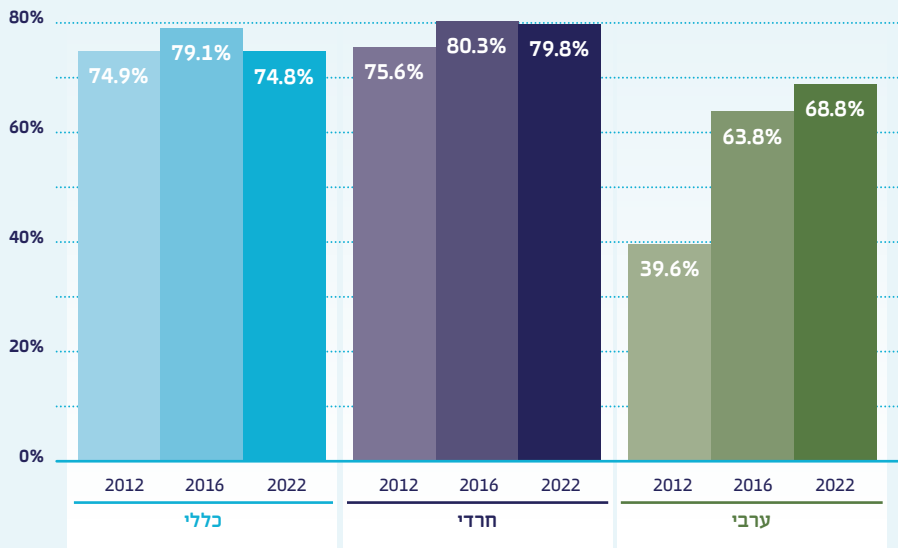


מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ט, 2012 ו-2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022;
עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

**בין השנים 2012 ו-2022
חלה בקרב הצעירים
הערבים עלייה משמעותית
בהערכת הסיכוי למצוא
עבודה. ממצא זה עשוי
לרמוז על נגישות הולכת
וגוברת של צעירים ערבים
לשוק התעסוקה הכללי,
או לכל הפחות דמיון גובר
בין שוק התעסוקה הנגיש
ליהודים ובין זה הנגיש
לערבים**

במבט מגזרי עולה, שבעוד שהערכתם של צעירים חרדים וצעירים במגזר הכללי את סיכוייהם למצוא עבודה היא יציבה יחסית, ועומדת על 75%-80% בשנים שנבחנו, הערכתם של צעירים ערבים את הסיכוי למצוא עבודה הם נמוכים יותר. יחד עם זאת, בין השנים 2012 ו-2022 חלה בקרב הצעירים הערבים עלייה משמעותית בהערכת הסיכוי למצוא עבודה. ממצא זה עשוי לרמוז על נגישות הולכת וגוברת של צעירים ערבים לשוק התעסוקה הכללי, או לכל הפחות דמיון גובר בין שוק התעסוקה הנגיש ליהודים ובין זה הנגיש לערבים.

איור 4: שיעור המשיבים בגילאי 20-34 שציינו סיכוי גבוה למצוא עבודה, לפי מגזר, שנים נבחרות



מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2012 ו-2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022;
 עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב



עלייה במספר הצעירים הפגיעים - פחות שכירים, יותר "פרילאנסרים"

עובדים צעירים מועסקים כשכירים בשיעור גבוה יותר מאשר עובדים מבוגרים יותר. בנוסף, חלה ירידה בשיעור המועסקים בשכר לטובת העסקה קבלנית. ממצאים אלו עשויים להעיד על העמקת החדירה של דפוסי העסקה מפוצלת לליבו של שוק העבודה

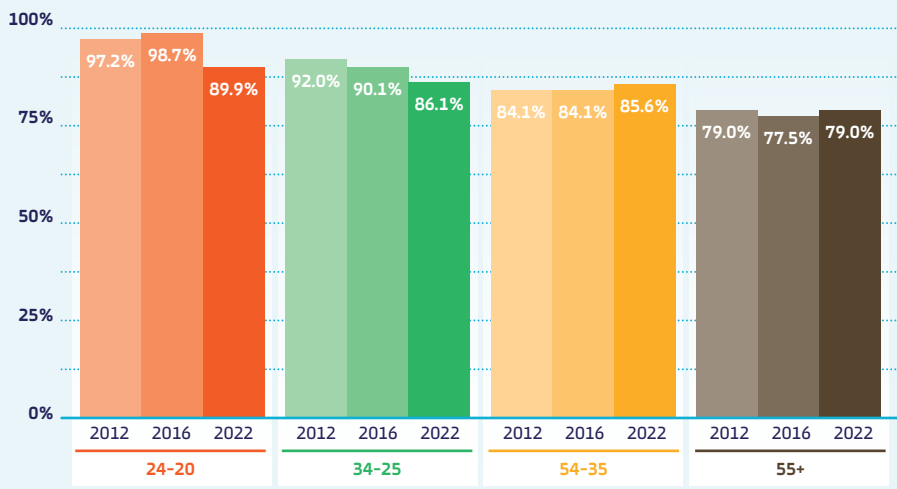
הנתונים מצביעים על ירידה בנגישותם של צעירים למשרות איכותיות, הכוללות היבטים של ביטחון תעסוקתי ותנאים סוציאליים

עובדים צעירים מועסקים כשכירים בשיעור גבוה יותר מאשר עובדים מבוגרים יותר (איור 5). יחד עם זאת, בשנת 2022 חלה ירידה בשיעור המועסקים בשכר לטובת העסקה קבלנית (עצמאים שאינם מעסיקים עובדים, או "פרילאנסרים") (איור 6). ממצאים אלו עשויים להעיד על העמקת החדירה של דפוסי העסקה מפוצלת² לליבו של שוק העבודה בשנים האחרונות. כמו כן, יש בכך עדות לירידה בנגישותם של צעירים למשרות איכותיות, הכוללות, בין היתר, היבטים של ביטחון תעסוקתי ותנאים סוציאליים מתאימים. באופן ספציפי, ייתכן שחלק ממגמה זו קשור בהתרחבותה של "כלכלת הפלטפורמה"³, שאיננה מוסדרת בחוק ונתונה לוויכוח ציבורי ומשפטי. באיחוד האירופי כבר ננקטו אמצעים ראשוניים להגנה על עובדי "כלכלת הפלטפורמה" (יום טוב, 2023). לממצא זה עשויות להיות השלכות עתידיות גם על היקף הכיסוי הפנסיוני של עובדים צעירים, שרבים מהם מועסקים כעצמאים ונמצאים בסיכון גבוה יותר לחיסכון פנסיוני בהיקף נמוך.

² העסקה מפוצלת היא שם כולל לשימוש הגובר בעולם העסקי במבנים ארגוניים אשר בנויים על העסקה עקיפה, העסקת קבלנים עצמאיים, זכיינות ועבודה באמצעות פלטפורמות. כלומר, מבנים אשר מבדילים בין הליבה הארגונית (העסקה המסורתית) לפריפריה.

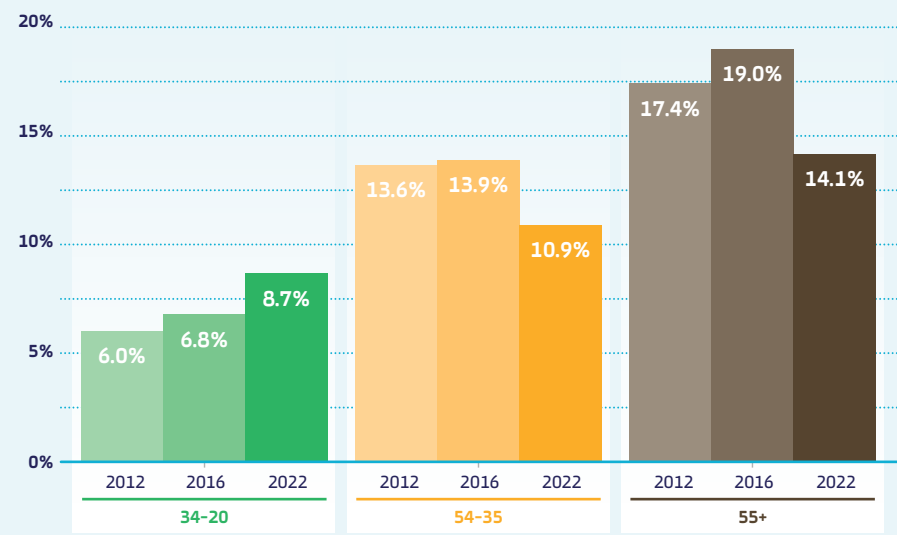
³ העסקה קבלנית באמצעות אפליקציות דיגיטליות, לדוגמה בתחומי המשלוחים (Wolt), המוניות (Uber) ושירותים דיגיטליים (Fiverr).

איור 5: שיעור השכירים מתוך כלל המועסקים לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות



מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2012 ו-2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022;
עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

איור 6: שיעור העצמאים שאינם מעסיקים עובדים מתוך כלל המועסקים, לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות



מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2012 ו-2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022;
עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

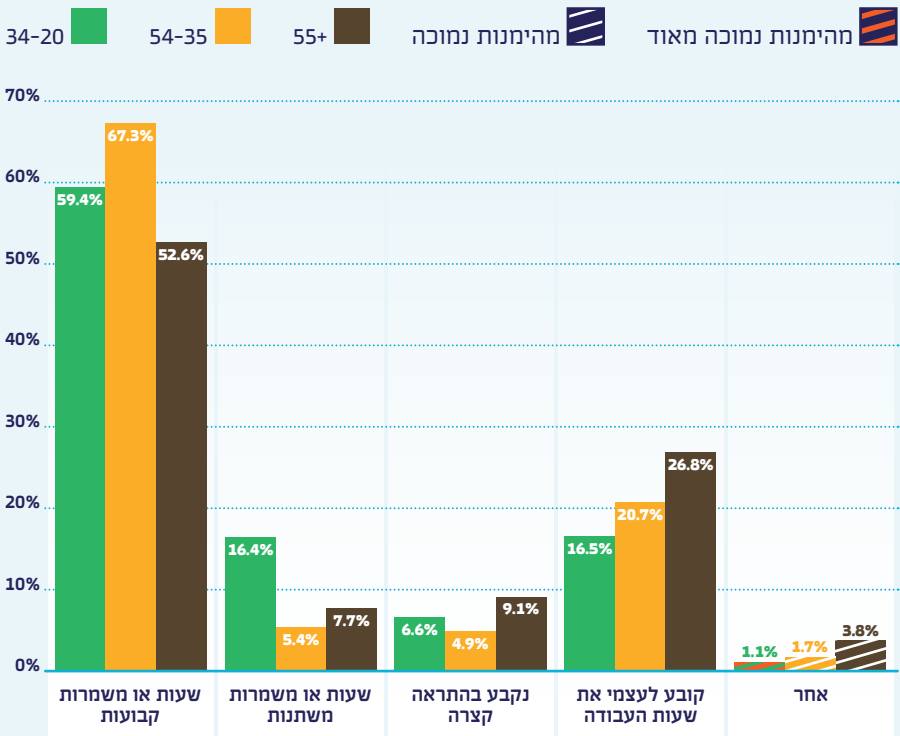
צעירים עובדים יותר בשעות משתנות, אך פחות קובעים לעצמם את שעות העבודה

עובדים צעירים עובדים פחות בשעות קבועות בהשוואה לעובדים באמצע הקריירה, והם עובדים בשעות משתנות בשיעור הגבוה ביותר

נראה כי צעירים הם בעלי פוטנציאל גבוה יותר לפגיעות תעסוקתית. יחד עם זאת, ייתכן שעבודה בשעות משתנות מאפשרת לצעירים גמישות רבה יותר בניהול אורח חייהם ושעות העבודה והפנאי שלהם

בקרב כלל קבוצות העובדים, האופן השכיח ביותר לקביעת שעות העבודה הוא שעות קבועות או משמרות קבועות. יחד עם זאת, עובדים צעירים עובדים פחות בשעות קבועות בהשוואה לעובדים באמצע הקריירה, והם עובדים בשעות משתנות בשיעור הגבוה ביותר. אפשר לראות שגם העובדים המבוגרים ביותר עובדים בשעות קבועות בשיעור נמוך יותר, אך אצלם זה נובע מיכולתם לקבוע לעצמם את שעות העבודה (איור 7). ניתן לראות בנתונים אלה עדות לחולשתם היחסית של צעירים בשוק העבודה בהשוואה לעובדים מבוגרים ומבוססים יותר, ולנגישותם הנמוכה יחסית של הצעירים למשרות איכותיות. לעיתים, עבודה בשעות משתנות מתקיימת במקביל לעבודה בתנאים פגיעים יותר, כך שנראה כי צעירים הם בעלי פוטנציאל גבוה יותר לפגיעות תעסוקתית בהשוואה לעובדים מבוגרים יותר. מנגד, ייתכן שעבודה בשעות משתנות מאפשרת לצעירים גמישות רבה יותר בניהול אורח חייהם ושעות העבודה והפנאי שלהם, לדוגמה על ידי איזון גמיש של שעות העבודה עם לימודים או בילויים.

איור 7: אופן קביעת שעות העבודה לפי קבוצת גיל, 2022



מקור הנתונים: סקר פורום ארלזורוב, 2022; עיבוד הנתונים: פורום ארלזורוב

צעירים עובדים יותר על חשבון זמנם הפנוי, אך פחות מעובדים מבוגרים

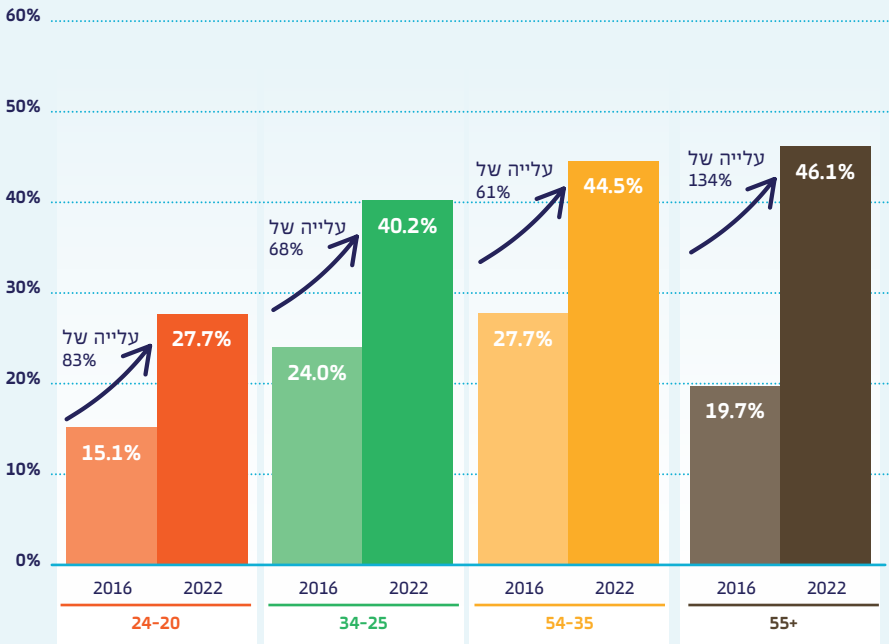
העלייה בעבודה על חשבון הזמן הפנוי התרחשה בכל קבוצות הגיל, אך במונחים יחסיים, העלייה החדה ביותר התרחשה בקרב העובדים הצעירים ביותר והמבוגרים ביותר

בחינה של שיעור העובדים העובדים על חשבון זמנם הפנוי לפחות פעם בשבוע מראה שעובדים צעירים עושים זאת פחות מאשר עובדים מבוגרים יותר. מגמה זו נכונה הן ב-2016 והן ב-2022, למעט העובדים המבוגרים ביותר, אשר בשנת 2016 עבדו פחות על חשבון זמנם הפנוי בהשוואה לעובדים באמצע הקריירה, ואילו ב-2022 עבדו יותר מעובדים באמצע הקריירה (איור 8). כפי שמראים לן וכן בשט (2022), העלייה בעבודה על חשבון הזמן הפנוי התרחשה בכל קבוצות הגיל, אך במונחים יחסיים, העלייה החדה ביותר התרחשה בקרב העובדים הצעירים ביותר (20-24) והמבוגרים ביותר

**התרחבות שעות העבודה
על חשבון זמנם הפנוי של
העובדים פוגעת באיזון
בית-עבודה ועשויה
להשפיע לרעה על איכות
החיים והשלומות, זאת
בייחוד על רקע שעות
העבודה הארוכות של
העובדים בישראל והמספר
המועט של ימי חופשה
שנתיים**

(55+). התרחבות שעות העבודה על חשבון זמנם הפנוי של העובדים פוגעת באיזון בית-עבודה ועשויה להשפיע לרעה על איכות החיים והשלומות (well-being) שלהם, זאת בייחוד על רקע שעות העבודה הארוכות של העובדים בישראל והמספר המועט של ימי חופשה שנתיים בהשוואה ל-OECD (שבע, 2022).

איור 8: שיעור העובדים על חשבון זמנם הפנוי לפחות פעם בשבוע, לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות



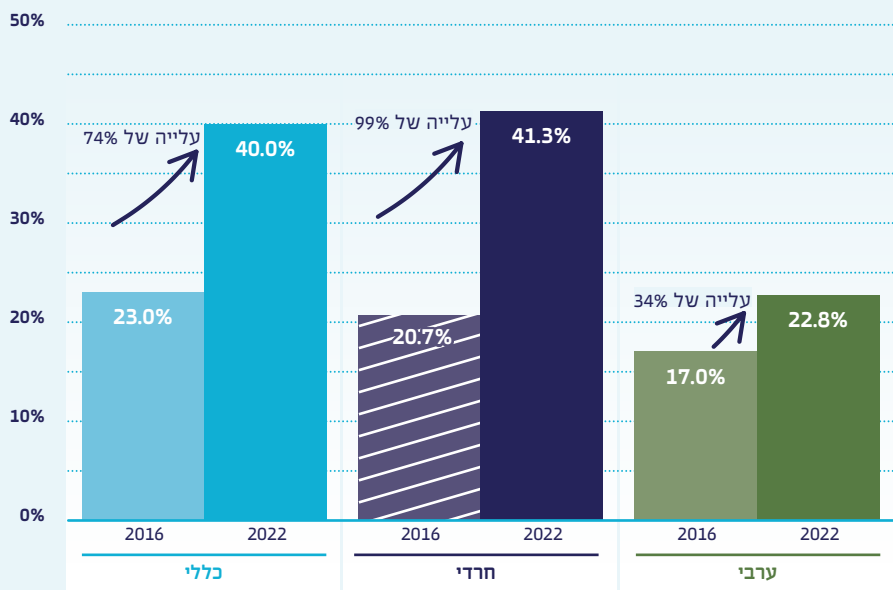
מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

בחתך מגזרי, בקרב צעירים במגזר הכללי ובמגזר החרדי חלה עלייה של פי שניים בשיעור העובדים שעובדים על חשבון זמנם הפנוי. גם בקרב עובדים ערבים חלה עלייה, אך מתונה הרבה יותר

בחתך מגזרי, בקרב צעירים במגזר הכללי ובמגזר החרדי חלה עלייה של פי שניים בשיעור העובדים שעובדים על חשבון זמנם הפנוי לפחות פעם בשבוע בין 2016 ל-2022. גם בקרב עובדים ערבים חלה עלייה, אך מתונה הרבה יותר (איור 9). הבדל זה עשוי לשקף הבדלים במקצועות שבהם עובדים צעירים יהודים וערבים, כאשר עובדים ערבים מועסקים כעובדים בלתי מקצועיים או כעובדי תעשייה ובינוי בשיעור יחסי גבוה פי שלושה מעובדים יהודים (הלמ"ס, 2022ב).

איור 9: שיעור העובדים בגילאי 20-34 העובדים על חשבון זמנם הפנוי לפחות פעם בשבוע, לפי מגזר, שנים נבחרות

מהימנות נמוכה



מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

בראייה רחבה יותר, ההבדל בעבודה על חשבון הזמן הפנוי עשוי גם לשקף דפוסי עבודה שונים, הנובעים מהבדלים במקצועות, כגון רמת הגמישות, אופן קביעת שעות העבודה, איזון בית-עבודה ועוד. סיבה אפשרית נוספת עשויה להיות הבדלים תרבותיים, כאשר במגזר הערבי

**מגמות מסוימות המופיעות
בסקירה זו עשויות להצביע
על התלכדות של שוק
העבודה היהודי והערבי
עבור צעירים - כגון שיעור
ההשכלה של הצעירים,
הסיכוי למצוא עבודה
ושיעור החברות בארגון
עובדים - אולם ההבדל
בשיעור העבודה על חשבון
הזמן הפנוי מצביע על ממד
של התפצלות בין שוקי
עבודה אלו**

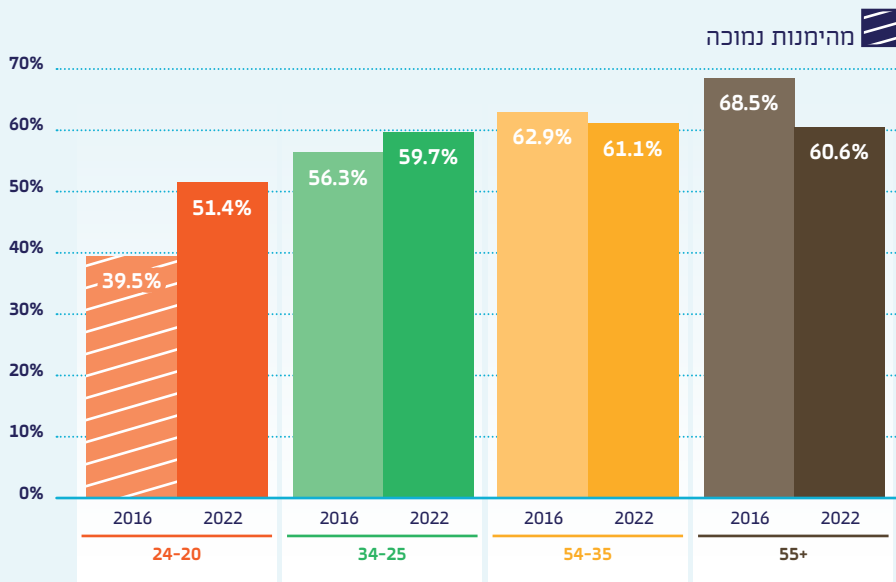
**בשנת 2016 התקיים
קשר ברור בין קבוצת
הגיל ובין היכולת לבצע
סידורים אישיים במהלך
יום העבודה, כך שכל
שעובדים היו מבוגרים יותר
כך היה להם יותר קל לבצע
סידורים כאלה**

ייתכן שההפרדה בין בית לעבודה היא נורמה שכיחה יותר בהשוואה למגזר היהודי. כך, בעוד שמגמות אחרות המופיעות בסקירה זו עשויות להצביע על התלכדות של שוק העבודה היהודי והערבי עבור צעירים - כגון שיעור ההשכלה של הצעירים, הסיכוי למצוא עבודה ושיעור החברות בארגון עובדים - ההבדל בשיעור העבודה על חשבון הזמן הפנוי מצביע על ממד של התפצלות בין שוקי עבודה אלו.

עלייה ביכולת לבצע סידורים אישיים, בעיקר בקרב ערבים, חרדים ונשים

בשנת 2016 התקיים קשר ברור בין קבוצת הגיל ובין היכולת לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה, כך שכל שעובדים היו מבוגרים יותר כך היה להם קל יותר לבצע סידורים כאלה (איור 10). כלומר, נמצא הבדל בין קבוצות הגיל השונות בנגישות למשרות המאפשרות גמישות כלשהי בניהול האיזון שבין חיי העבודה והבית. מנגד, נראה שבשנת 2022 קשר זה נחלש ואף כמעט נעלם: עובדים צעירים יכולים לבצע סידורים אישיים יותר מבעבר, ואילו עובדים מבוגרים יכולים לעשות זאת פחות מבעבר. ייתכן כי היכולת לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה הפכה לנורמה במגוון רחב יותר של משרות, ולא נותרה נחלתם של עובדים מבוגרים ומבוססים יותר.

איור 10: היכולת לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות



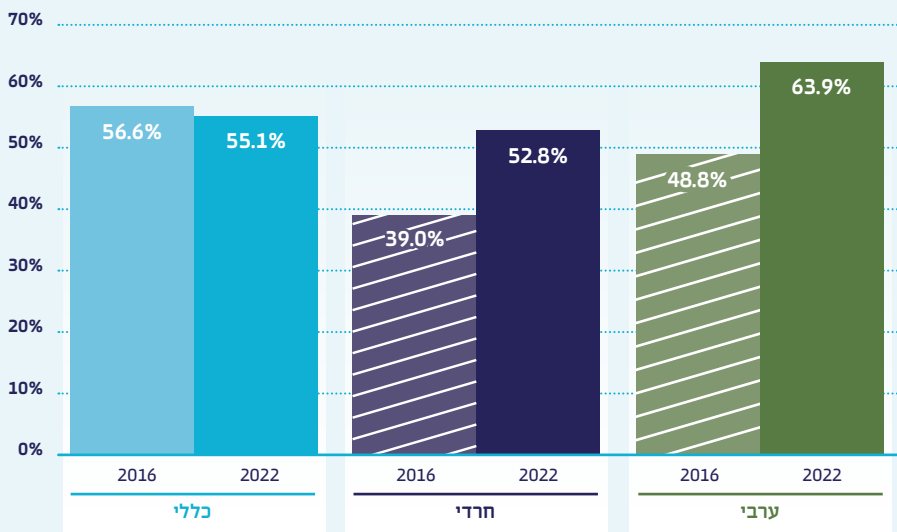
מקורות הנתונים: הסקר החברתי הבין-לאומי, 2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022; עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

העלייה ביכולת לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה התרחשה בעיקר בקרב צעירים ערבים וחרדים, ואילו בקרב צעירים במגזר הכללי לא היה שינוי, דבר המעיד על התרחבותה של נורמה זו

העלייה ביכולת לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה התרחשה בעיקר בקרב צעירים ערבים וחרדים, ואילו בקרב צעירים במגזר הכללי לא היה שינוי ביכולת זו (איור 11). גם כאן, הדבר מעיד על התרחבותה של הנורמה לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה, ועל האחדה מסוימת בין שוקי העבודה של המגזרים השונים עבור צעירים.

איור 11: היכולת לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה בקרב עובדים בגילאי 20-34, לפי מגזר, שנים נבחרות

מהימנות נמוכה 

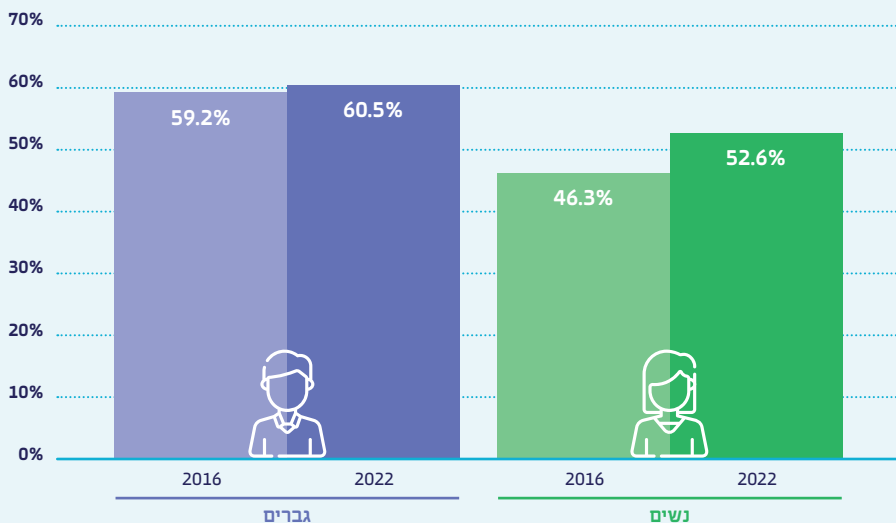


מקורות הנתונים: הסקר החברתי הבין-לאומי, 2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022; עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

בראייה מגדרית, לנשים יש פחות אפשרות לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה מאשר לגברים. עם זאת יכולתן של נשים לבצע סידורים אישיים עלתה, כך שהפער הצטמצם

בראייה מגדרית, לנשים יש פחות אפשרות לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה מאשר לגברים. יחד עם זאת, הפער בין נשים לגברים הצטמצם בין 2016 (13 נקודות אחוז) ל-2022 (8 נקודות אחוז) ב-5 נקודות אחוז. כלומר, העלייה ביכולת לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה עלתה רק בקרב נשים, ולא בקרב גברים (איור 12).

איור 12: היכולת לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה בקרב עובדים בגילאי 20-34, לפי מגדר, שנים נבחרות



מקורות הנתונים: הסקר החברתי הבין-לאומי, 2016, סקר פורום ארלזורוב, 2022; עיבוד הנתונים: פורום ארלזורוב

עולה תמונה של פגיעה ופיצוי: מצד אחד, עובדים נדרשים יותר לעבוד על חשבון זמנם הפנוי; מצד שני, עובדים רבים יותר יכולים לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה עצמו. מנגנון פיצוי מסוג זה עשוי להעמיק את הבעיות בתחום איזון בית-עבודה בישראל, שכן הגבול בין זמני העבודה הרשמיים לזמן הפנאי ילך וייתפשט

סך הכל, נראה כי היכולת לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה הופכת ליותר ויותר שכיחה בקרב כלל המשק, עם פחות הבדלים מגזריים או מגדריים. מגמה זו בולטת במיוחד בקרב צעירים, כפי שהוצג באיורים לעיל. מצב זה מצביע על מגמה כלשהי של האחדה, או לכל הפחות של השוואה של נורמות העסקה בין שוק התעסוקה של המגזר הכללי ובין שוקי התעסוקה של המגזר הערבי והחרדי. כמו כן, כשמציבים מגמה זו לצד התרחבות שעות העבודה על חשבון הזמן הפנוי עולה תמונה של פגיעה ופיצוי: מצד אחד, עובדים נדרשים יותר לעבוד על חשבון זמנם הפנוי; מצד שני, עובדים רבים יותר יכולים לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה עצמו, במידת הצורך. יחד עם זאת, מנגנון פיצוי מסוג זה עשוי לפעול כחרב פיפיות ולהעמיק את הבעיות בתחום איזון בית-עבודה בישראל, שכן הגבול בין זמני העבודה הרשמיים לזמן הפנאי ילך וייתפשט.



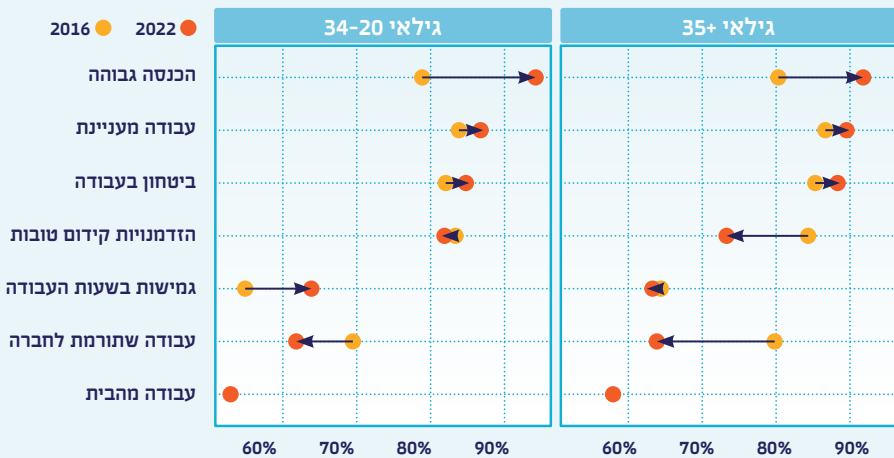
ההעדפות המסורתיות חשובות יותר לצעירים מההעדפות ה"רכות"

הן עבור צעירים והן עבור מבוגרים הגורמים החשובים בעבודה, על פי סדר יורד של חשיבותם, הם הכנסה גבוהה, עבודה מעניינת וביטחון בעבודה

מבדיקת הגורמים החשובים בעבודה בעיני העובדים עולה, שהן עבור צעירים והן עבור מבוגרים הגורמים העיקריים, על פי סדר יורד של חשיבותם, הם הכנסה גבוהה, עבודה מעניינת וביטחון בעבודה. כלומר, נראה כי בקרב צעירים דווקא ההעדפות שעשויות להיחשב "מסורתיות", כגון הכנסה גבוהה וביטחון בעבודה, גבוהות יותר בחשיבותן מאשר העדפות "רכות" שעשויות להיחשב "טרנדיות" (איור 13).

ובן בשט, 2023). הכנסה גבוהה היא הגורם השכיח ביותר בחשיבותו בקרב עובדים. זהו שינוי מגמה, שכן ב-2016 היה גורם זה פחות חשוב בעיני העובדים. בשנת 2022 הייתה הכנסה גבוהה חשובה יותר לצעירים בגילאי 20-34 מאשר לעובדים אחרים. כמו כן, שיעור העלייה בחשיבותה של הכנסה גבוהה בהשוואה לשאר הגורמים בעבודה היה הגבוה ביותר בין 2016 ל-2022. שני הגורמים הנוספים החשובים לעובדים הם עבודה מעניינת וביטחון בעבודה. שניהם מציגים עלייה קלה בין 2016 ל-2022 וחשיבות מעט גבוהה יותר עבור עובדים מבוגרים בהשוואה לעובדים צעירים. ניתן לזהות ירידה בחשיבותן של הזדמנויות קידום טובות (בעיקר בקרב מבוגרים) ושל עבודה התורמת לחברה. בקרב צעירים נרשמה עלייה בחשיבותה של גמישות בשעות העבודה.

איור 13: הגורמים החשובים בעבודה בעיני העובדים, לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות



מקורות הנתונים: הסקר החברתי הבין-לאומי, 2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022; עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

השינוי המשמעותי ביותר שחל במהלך השנים הוא העלייה הגדולה בחשיבותה של הכנסה גבוהה, עלייה שהתרחשה גם בקרב מבוגרים אך במיוחד בקרב צעירים. מגמות ברורות נוספות בקרב עובדים צעירים הן העלייה בחשיבותה של גמישות בשעות העבודה וירידה בחשיבותה של עבודה התורמת לחברה

בעוד שלעיתים מצטיירת בשיח הציבורי בישראל תמונה הפוכה, כאילו הגמישות היא הנושא החשוב ביותר לעובדים הצעירים (חרותי-סובר, 2017), נראה שהגורמים המסורתיים הם כאן כדי להישאר. השינוי המשמעותי ביותר שחל במהלך השנים הוא העלייה הגדולה בחשיבותה של הכנסה גבוהה, עלייה שהתרחשה גם בקרב מבוגרים אך במיוחד בקרב צעירים. מגמות ברורות נוספות בקרב עובדים צעירים הן העלייה בחשיבותה של גמישות בשעות העבודה וירידה בחשיבותה של עבודה התורמת לחברה. ניתן להעלות השערות רבות על הסיבות שהובילו לעלייה בחשיבותה של הכנסה גבוהה, אך ייתכן שחלק מהסיבות המרכזיות כוללות את כוח הקנייה הנשחק של העובדים, שהוביל לעלייה ביוקר המחייה (לן, 2023) והעמקת פערי השכר בין המגזר הציבורי והפרטי (לן וכן בשט, 2023), שעשויה להוביל לירידה באטרקטיביות של משרות במגזר הציבורי עקב השכר הנמוך המשולם בהן.

הצעירים הם קבוצת הגיל המייחסת לאפשרויות הקידום את החשיבות הרבה ביותר

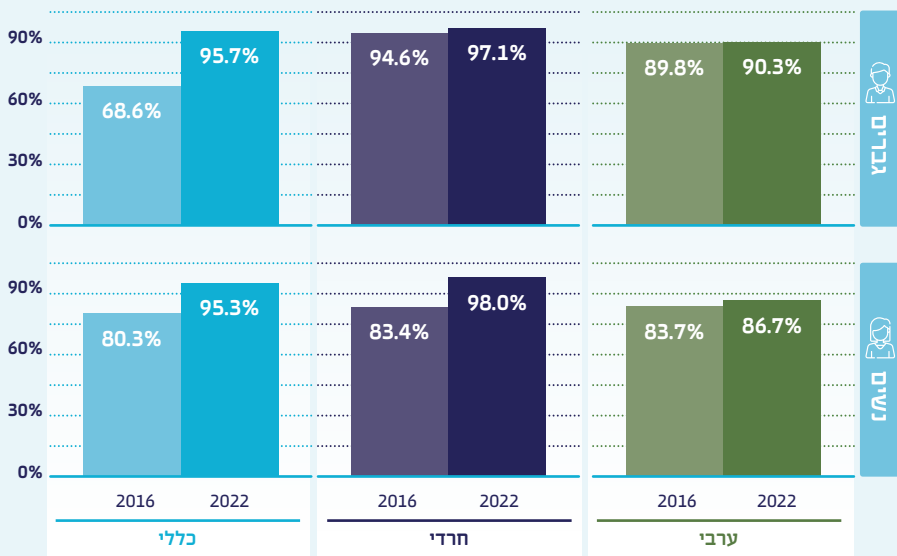
לגבי הזדמנויות קידום, הצעירים הם קבוצת הגיל המייחסת להן את החשיבות הרבה ביותר. סביר להניח שהסיבה לכך היא שעתידים הכלכלי והמקצועי עודו לפניהם, ולכן הם תלויים יותר בהזדמנויות קידום בהשוואה לעובדים מבוגרים יותר. עובדים מבוגרים כבר ביצעו חלק משמעותי מההתקדמות המקצועית שלהם לאורך הקריירה, ומדווחים על ירידה בחשיבותן של הזדמנויות אלו. ירידה זו עשויה להיות קשורה ברצון הגובר להחליף עבודה, שעלה במיוחד בקרב עובדים מבוגרים יותר (חכים, 2024).

לאחר שבחנו את השינויים הרוחביים שהתרחשו בקרב צעירים בנוגע להעדפותיהם בעבודה והשוואתם לעובדים מבוגרים, נתמקד כעת בכמה העדפות ספציפיות. מבט ממוקד זה, תוך שילוב של זוויות מגדריות ומגזריות, יסייע בהבנה עמוקה יותר של העדפותיהם של צעירים בשוק העבודה.

בקרב כלל הקבוצות הצעירות באוכלוסייה, הכנסה גבוהה סומנה כגורם חשוב ביותר בשנת 2022, עם שיעור מעט נמוך יותר בקרב צעירים ערבים

העלייה הגדולה ביותר בחשיבותה של הכנסה גבוהה בקרב צעירים בין 2016 ל-2022, התרחשה במגזר הכללי ובקרב נשים חרדיות (איור 14). בפרט, עלייה גדולה במיוחד התרחשה בקרב גברים צעירים במגזר הכללי. ככלל, בקרב כלל הקבוצות הצעירות באוכלוסייה, הכנסה גבוהה סומנה כגורם חשוב ביותר בשנת 2022, עם שיעור מעט נמוך יותר בקרב צעירים ערבים.

איור 14: שיעור העובדים בגילאי 20-34 המציינים הכנסה גבוהה כגורם חשוב בעבודה, לפי מגזר ומגדר, שנים נבחרות



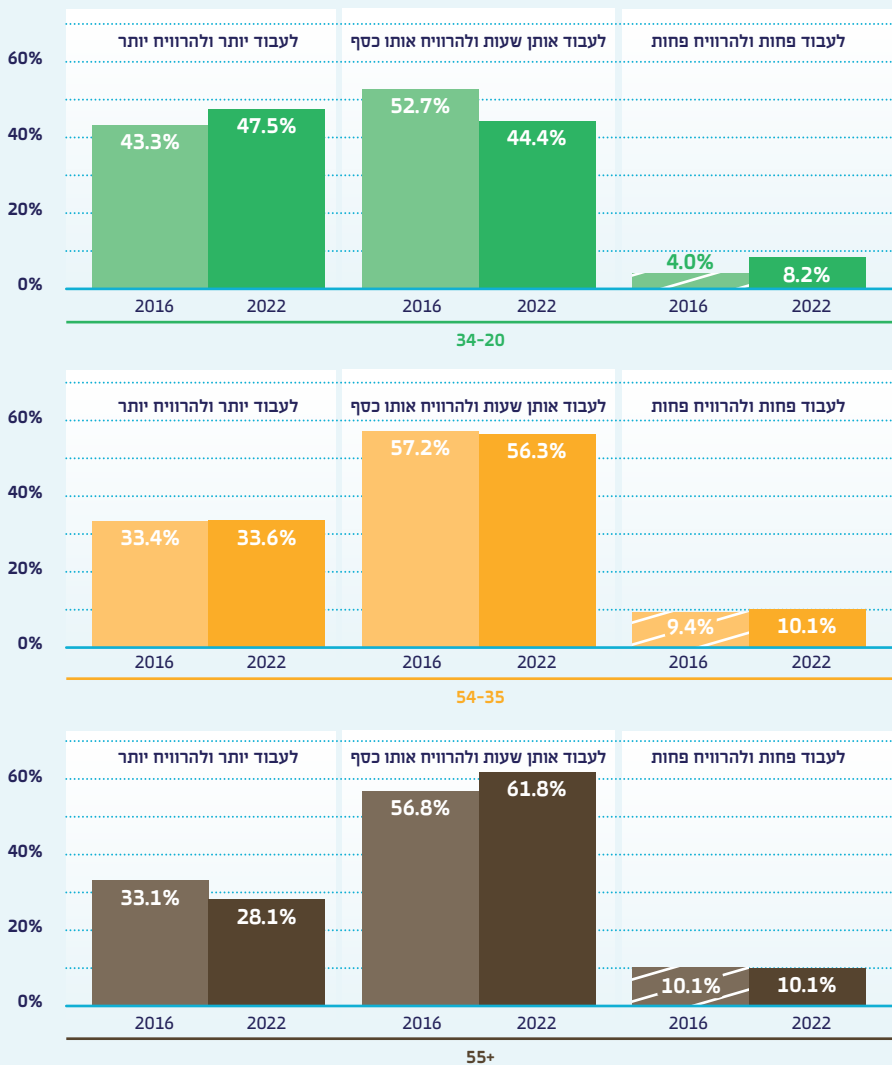
מקורות הנתונים: הסקר החברתי הבין-לאומי, 2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

עובדים צעירים מציגים את השיעור הגבוה ביותר של עובדים המעוניינים לעבוד יותר שעות ולהרוויח יותר כסף בעקבות כך

עובדים צעירים מציגים את השיעור הגבוה ביותר של עובדים המעוניינים לעבוד יותר שעות ולהרוויח יותר כסף בעקבות כך (איור 15). הסבר אפשרי לממצא זה הוא העובדה שהכנסתם של עובדים צעירים אינה גבוהה כמו זו של עובדים מבוגרים, ולכן הם מעוניינים יותר בהגדלת הכנסותיהם. בנוסף לכך, ייתכן כי העובדה שרבים מהעובדים הצעירים לא צריכים עדיין להשקיע זמן בטיפול בילדים תורמת לרצונם הגבוה יותר לעבוד יותר שעות. סיבה אפשרית נוספת טמונה בכך שעובדים אלה הם בראשית הקריירה המקצועית שלהם, ושעות עבודתם הרבות עשויות להניב פיתוח מקצועי עתידי משמעותי יותר.

איור 15: שיעור העובדים המעוניינים לעבוד יותר, אותו דבר או פחות, ולהרוויח בהתאם, לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות

מהימנות נמוכה

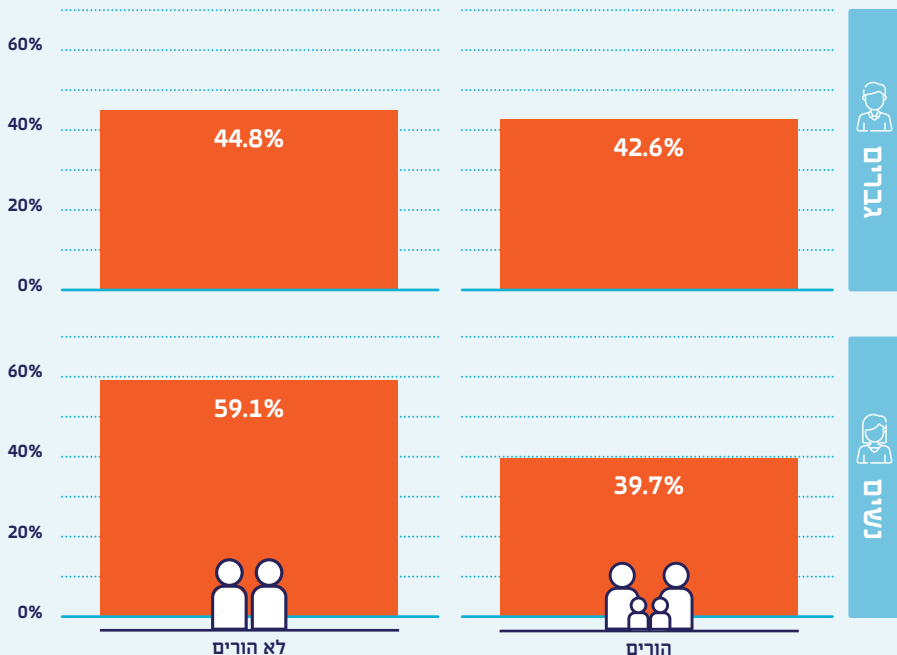


מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022; עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

בקרב גברים צעירים, נראה שאין קשר בין הרצון לעבוד יותר ולהרוויח יותר ובין סטטוס ההורות. מנגד, בקרב נשים יש קשר ברור: נשים צעירות, שאינן אימהות, מעוניינות לעבוד יותר וכך להשתכר יותר בשיעור גבוה בהרבה מהממוצע, ואילו נשים שהן אימהות מעוניינות בכך בשיעור נמוך מהממוצע

בקרב גברים צעירים, נראה שאין קשר בין הרצון לעבוד יותר ולהרוויח יותר ובין סטטוס ההורות. מנגד, בקרב נשים יש קשר ברור: נשים צעירות, שאינן אימהות, מעוניינות לעבוד יותר וכך להשתכר יותר בשיעור גבוה בהרבה מהממוצע, ואילו נשים שהן אימהות מעוניינות בכך בשיעור נמוך מהממוצע (איור 16).

איור 16: שיעור העובדים בגילאי 20-34 המעוניינים לעבוד יותר ולהרוויח בהתאם, לפי מגדר וסטטוס הורות, 2022



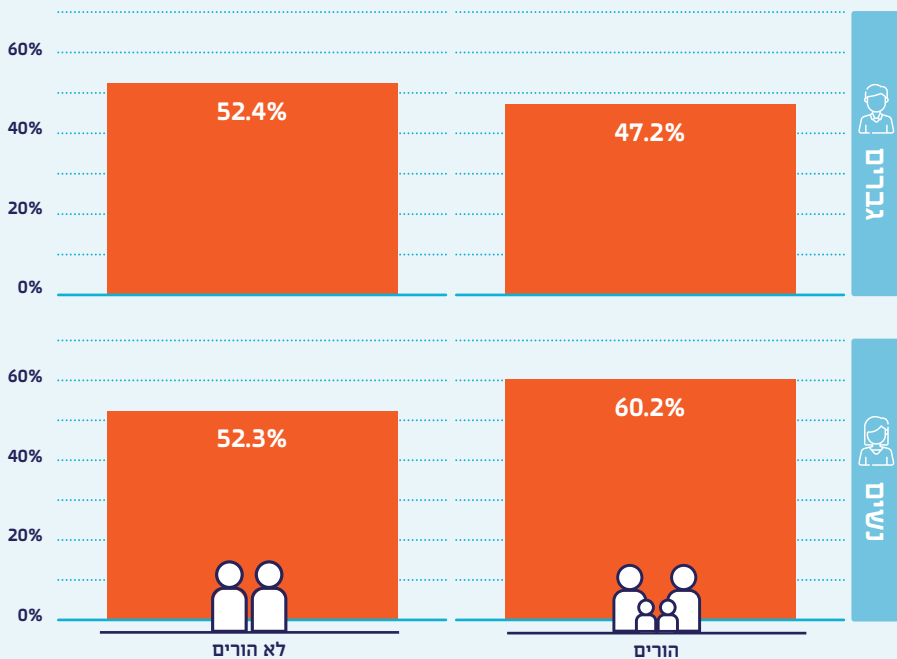
ייתכן כי ממצא זה נובע מכך שנשים מודעות לכך ששכרן של אימהות נשאר נמוך יחסית שנים רבות לאחר הלידה הראשונה (משרד האוצר, 2021), ורוצות לפצות על כך מבעוד מועד באמצעות עבודה רבה יותר טרם הלידה הראשונה. הסבר אפשרי נוסף טמון בעובדה שנשים עובדות במשרה חלקית בשיעור גבוה מזה של גברים (שבע, 2023). כך, נשים שאינן אימהות מעוניינות להגדיל את שיעור המשרה שלהן, ואילו נשים שהן אימהות מעדיפות לנצל את הזמן הפוטנציאלי הנוסף לטיפול בילדים. קרוב לוודאי שאימהות צעירות נדחקות למצב זה בשל העלויות הגבוהות שנדרשות ממשקי בית למימון חינוך לגיל הרך עקב ההוצאה הציבורית הנמוכה מאוד בתחום זה בהשוואה בין-לאומית (מוניקנדס-גבעון ומשה, 2023). יחד עם זאת, קשה מאוד לקבוע על בסיס נתוני הסקר אם ההעדפות שדווחו נובעות מאילוץ או מבחירה.

**ניתן לראות קשר ברור
בין מגדר וסטטוס הורות
ובין החשיבות של עבודה
מהבית: אימהות צעירות
רואות בעבודה מהבית
גורם חשוב יותר מאשר
אבות צעירים**

ניתן לראות קשר ברור בין מגדר וסטטוס הורות ובין החשיבות של עבודה מהבית: אימהות צעירות רואות בעבודה מהבית גורם חשוב יותר מאשר אבות צעירים (איור 17). חשוב לשים לב לכך, שעבור עובדים צעירים שאינם הורים החשיבות של עבודה מהבית זהה בין גברים לנשים. לעומת זאת, עבור אבות צעירים חשיבות העבודה מהבית יורדת, ואילו עבור אימהות צעירות חשיבות העבודה מהבית עולה. מכך ניתן להסיק שאימהות צעירות רואות בעבודה מהבית גורם שיכול לאפשר להן לאזן בין

עבודת הטיפול בילדים ובמשק הבית לעבודה בשכר. ממצא זה מחזק את ההבנה המבוססת בדבר חלוקת העבודה המגדרית במשקי בית, כאשר האבות אחראים בעיקר להשגת הכנסה גבוהה ככל האפשר, ואילו האימהות נאלצות לאזן בין עבודה בתשלום לעבודה מוגברת במשק הבית (לדוגמה: קוליק, רמון ובלקני-נהורא, 2022).

איור 17: שיעור העובדים בגילאי 20-34 המציינים עבודה מהבית כגורם חשוב בעבודה, לפי מגדר וסטטוס הורות, 2022



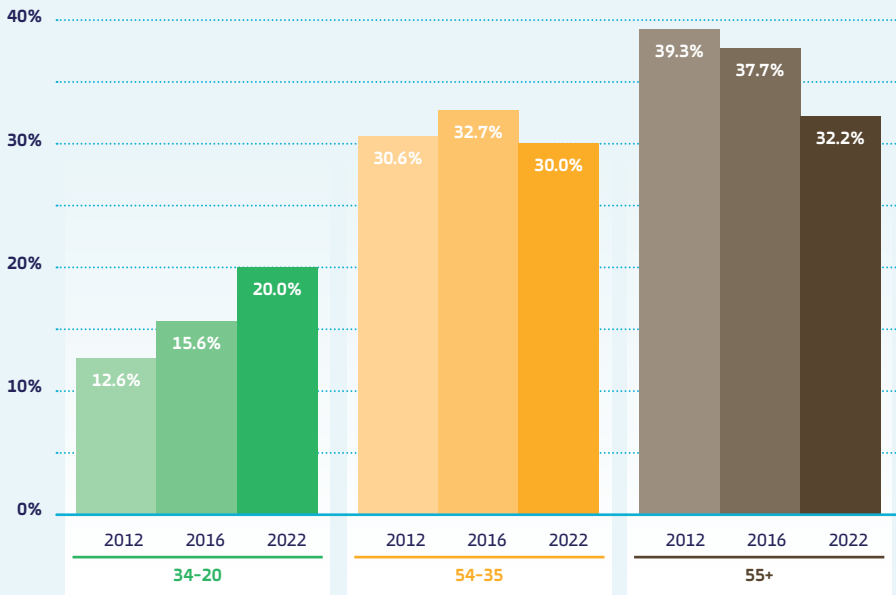
מקור הנתונים: סקר פורום ארלזורוב, 2022; עיבוד הנתונים: פורום ארלזורוב

חלה עלייה בשיעור החברות של עובדים צעירים בארגוני עובדים

נראה כי במהלך השנים חלה עלייה בשיעור החברות של עובדים צעירים בארגוני עובדים

נראה כי במהלך השנים חלה עלייה בשיעור החברות של עובדים צעירים בארגוני עובדים. בקרב עובדים בגילאי הביניים, 54-35, שיעור החברות בארגון עובדים נשאר קבוע יחסית, ואילו בקרב עובדים מבוגרים חלה ירידה (איור 18).

איור 18: שיעור חברות בארגון עובדים לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות



מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2012 ו-2016, סקר פורום ארלזורוב, 2022;
עיבוד הנתונים: פורום ארלזורוב

ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם טענותיו של מרגלית (2019), כי בקרב העובדים שפרשו בשנים האחרונות היה ייצוג נרחב לעובדים מאוגדים, מה שעשוי להסביר את הירידה בשיעור החברות של עובדים מבוגרים. כך, בעוד שעובדים מבוגרים ומאוגדים פורשים לגמלאות, נראה

כי גלי ההתאגדות בעשור האחרון במשק מכסים ביתר שאת עובדים צעירים¹.

לעלייה בשיעור החברות בארגון עובדים בקרב עובדים צעירים עשויה להיות השפעה חיובית משמעותית על כושר ההשתכרות של עובדים אלו בהמשך שנות עבודתם.

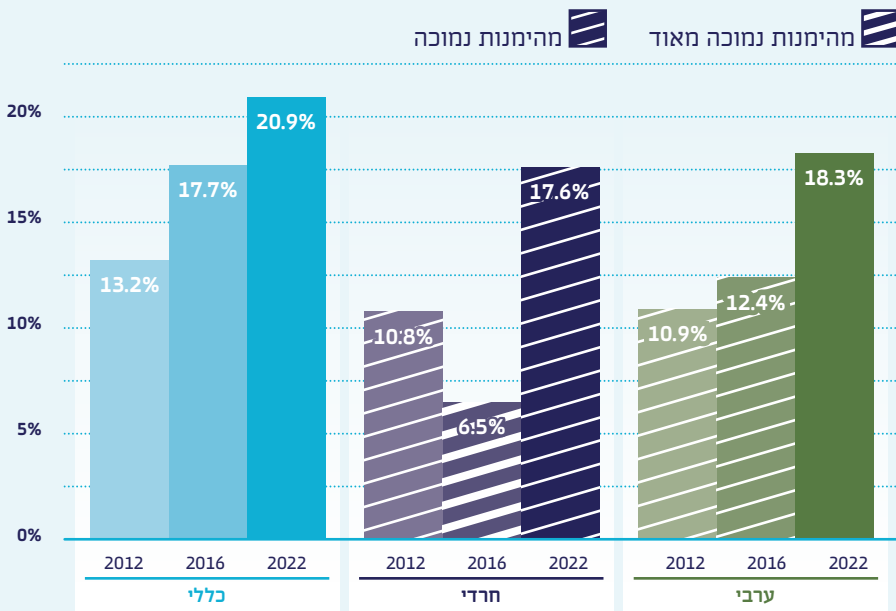
לעלייה בשיעור החברות בארגון עובדים בקרב עובדים צעירים עשויה להיות השפעה חיובית משמעותית על כושר ההשתכרות של עובדים אלו בהמשך שנות עבודתם. אטקס ואלמוג (2021) מראים, כי בקרב עובדים מעל גיל 40 יש הבדלים בקשר שבין הגיל והשכר בין עובדים מאוגדים ולא מאוגדים. בעוד שבקרב עובדים לא מאוגדים השכר יורד עם העלייה בגיל, בקרב עובדים מאוגדים השכר נשאר ברמה גבוהה (או יורד במתינות). כלומר, עובדים צעירים ומאוגדים עשויים ליהנות משכר גבוה בהמשך הקריירה למשך תקופה ארוכה יותר בהשוואה לבני גילם שאינם מאוגדים. גם קולרמן (2022) מראה, כי בישראל קיימת "פרמיית שכר" של כ-13% מהשכר עבור עובדים מאוגדים, ומשווה זאת למחקרים קודמים בישראל. ככל שהמגמה של התאגדויות עובדים חדשות תימשך, כך נראה כי הסיכוי של עובדים צעירים מאוגדים לביטחון כלכלי בעתיד גובר, ורמת השוויוניות וההוגנות בשוק העבודה עשויה לגדול. כדי שחלקים נרחבים עוד יותר מהעובדים ייהנו מפרמיה זאת יש להמשיך ולהגדיל את שיעור העובדים החברים בארגוני עובדים.

ככל שהמגמה של התאגדויות עובדים חדשות תימשך, כך נראה כי הסיכוי של עובדים צעירים מאוגדים לביטחון כלכלי בעתיד גובר, ורמת השוויוניות וההוגנות בשוק העבודה עשויה לגדול.

נראה כי העלייה בשיעור החברות בארגון עובדים בקרב צעירים מתרחשת במקביל הן במגזר הכללי והן במגזר הערבי. יש גם ראיות מוגבלות לעלייה בשיעור החברות בקרב צעירים במגזר החרדי, אך גודל המדגם מקשה על הסקת מסקנות חותכות (איור 19).

¹ מתוך ניתוח של נתונים מקדימים מהסקר החברתי 2022 של הל"מ שהתקבלו לבקשתנו עולה מגמה דומה: בקרב עובדים צעירים בגילאי 20-34 עמד שיעור החברות בארגון עובדים על 18.1% (15.6% בסקר החברתי 2016, 20.0% בסקר פורום ארלזורוב 2022). בקרב עובדים בגילאי 35-54 עמד שיעור החברות על 33.3%, ואילו בקרב עובדים בגילאי 55+ עמד שיעור החברות על 35.5%.

איור 19: שיעור העובדים בגילאי 20-34 החברים בארגון עובדים, לפי מגזר, שנים נבחרות



מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2012 ו-2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022;
עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

השיעור הגבוה של חברות בארגון עובדים בקרב עובדות צעירות קשור הן בהבדלים בין-מגזריים והן בהבדלים פנים-מגזריים

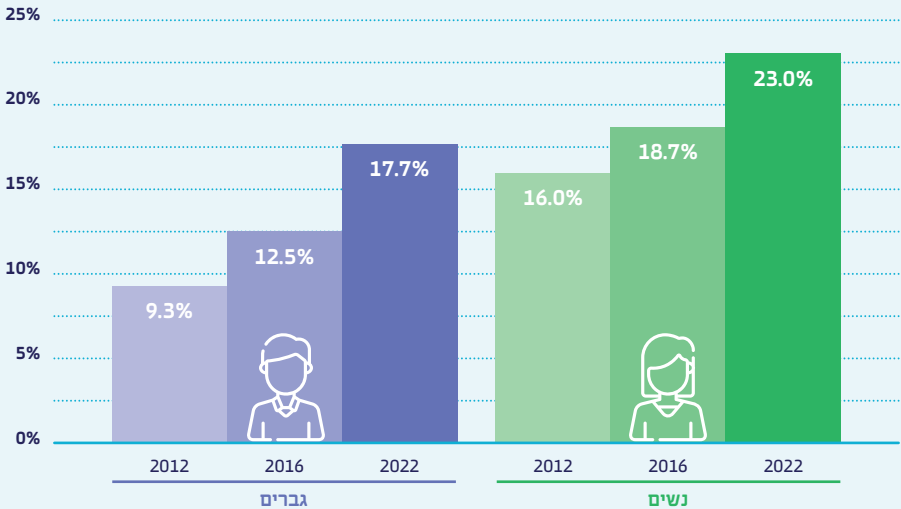
בראייה מגדרית, שיעור העובדים המאוגדים עלה בהדרגה בין 2012 ל-2022 הן בקרב גברים צעירים והן בקרב נשים צעירות. כמו כן, שיעור הצעירות העובדות המאוגדות גבוה יותר משיעור הצעירים העובדים המאוגדים בכל אחת מהשנים שנבחנו (איור 20). ייתכן כי חלק משמעותי מהבדל זה נובע מהעסקתן של נשים בשיעור גבוה יותר בשירות המדינה ובמגזר הציבורי (נציבות שירות המדינה,

2022), הנוטה לשיעור התארגנות גבוה יותר מהמגזר הפרטי. יחד עם זאת, מנתוני 2022 של פורום ארלוזורוב עולה, כי גם בתוך המגזר הציבורי, שיעור העובדות הצעירות החברות בארגון עובדים (47.5%) גבוה פי שניים משיעור העובדים הצעירים החברים בארגון עובדים (23.8%)^ה. כלומר, השיעור הגבוה של חברות בארגון עובדים בקרב עובדות צעירות קשור הן בהבדלים בין-מגזריים (בין המגזר הפרטי לציבורי) והן

^ה נתונים על עבודה במגזר הפרטי והציבורי אינם קיימים עבור הסקרים החברתיים של הלמ"ס ולכן לא ניתן לבצע השוואה בין השנים השונות בנושא זה.

בהבדלים פנים-מגזריים (בתוך המגזר הציבורי עצמו).

איור 20: שיעור העובדים בגילאי 20-34 החברים בארגון עובדים, לפי מגדר, שנים נבחרות

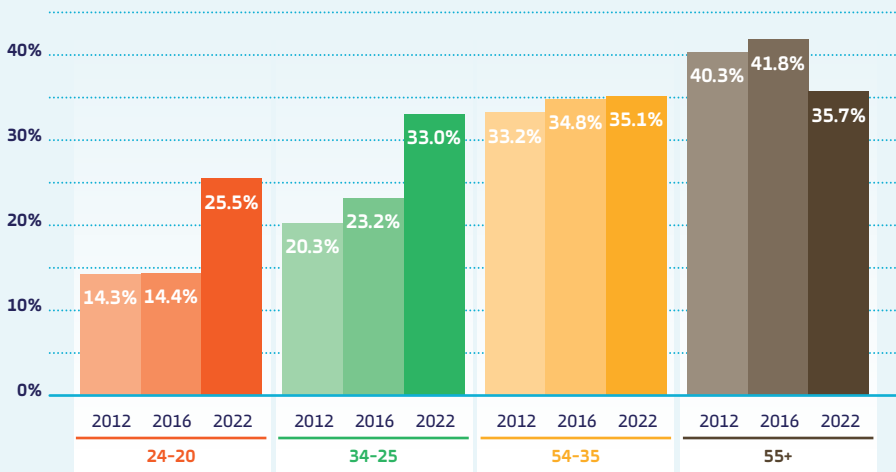


מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2012 ו-2016, סקר פורום ארלוזורוב, 2022;
עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

ועדי העובדים נגישים יותר לעובדים צעירים

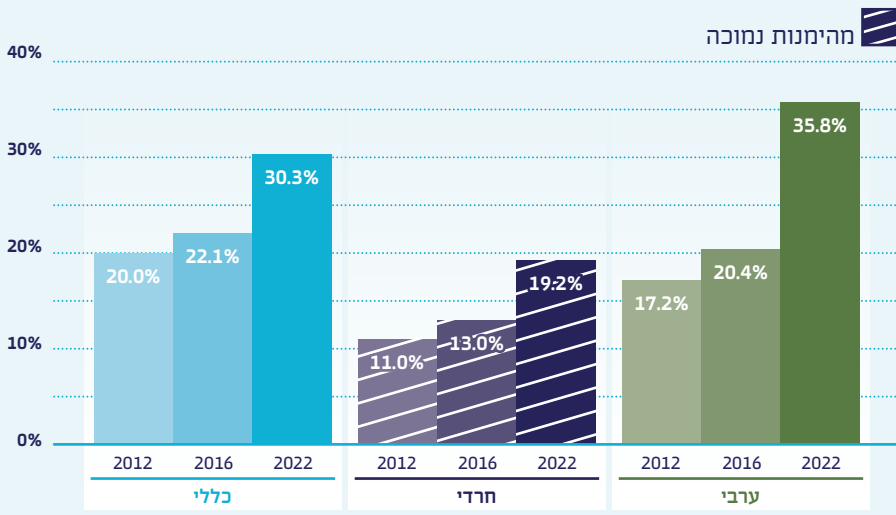
לצד העלייה בשיעור החברות בארגון עובדים, גם בשיעור קיומו של ועד עובדים במקום העבודה אנו רואים מגמות דומות. כך, ניתן לראות עלייה גם במספר הצעירים שמדווחים כי יש ועד עובדים במקום עבודתם (איור 21). למצב זה עשויים להיות כמה הסברים אפשריים. למשל, ייתכן שמקומות עבודה המאוגדים לאורך שנים מושכים אליהם יותר צעירים מבעבר, כך שיותר צעירים מוגנים תחת ועדי עובדים. בנוסף לכך, ייתכן שוועדי העובדים החדשים שהוקמו עשו זאת במקומות עבודה שבהם יש יותר עובדים צעירים, כך שעובדים חדשים אלו מוגנים כעת תחת ועד עובדים. באופן כללי, בדומה לשיעור החברות בארגון עובדים, גם כאן העלייה ניכרת בקרב צעירים בכלל המגזרים, אך גודל המדגם בקרב צעירים חרדים מגביל את יכולת הסקת המסקנות (איור 22).

איור 21: שיעור קיום ועד עובדים במקום העבודה לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות



מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2012 ו-2016, סקר פורום ארלזורוב, 2022;
עיבוד הנתונים: פורום ארלזורוב

איור 22: שיעור קיום ועד עובדים במקום העבודה בקרב עובדים בגילאי 34-20, לפי מגזר, שנים נבחרות



מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2012 ו-2016, סקר פורום ארלזורוב, 2022;
עיבוד הנתונים: פורום ארלזורוב

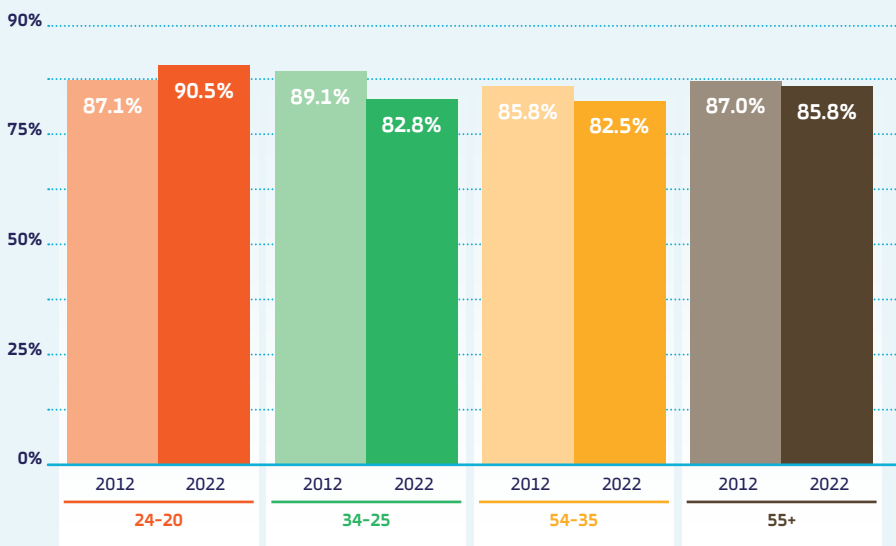
צעירים תומכים בזכות השביתה; צעירים ערבים וחרדים תומכים בה יותר מאשר המבוגרים

התמיכה בזכות השביתה בקרב כלל קבוצות הגיל היא גבוהה מאוד ועומדת על 82%-90%. שיעור התמיכה בזכות השביתה נשאר יציב בין 2012 ל-2022, וזאת חרף מהלכים גוברים לצמצום זכות השביתה

איור 23 מלמד כי עובדים צעירים מאוד, בגילאי 20-24, תומכים במיוחד בזכות השביתה. כמו כן, התמיכה בזכות השביתה בקרב כלל קבוצות הגיל היא גבוהה מאוד ועומדת על 82%-90%. שיעור התמיכה בזכות השביתה נשאר יציב בין 2012 ל-2022, וזאת חרף מהלכים גוברים לצמצום זכות השביתה (כהן, 2023). כפי שהציגו לן, בונדי וכן בשט (2023) באמצעות אותם נתונים שבהם אנו השתמשנו, שיעור התמיכה בזכות השביתה הוא גבוה גם בחיתוכים דמוגרפיים נוספים, כגון מגזר כלכלי ומעמד בשוק העבודה.

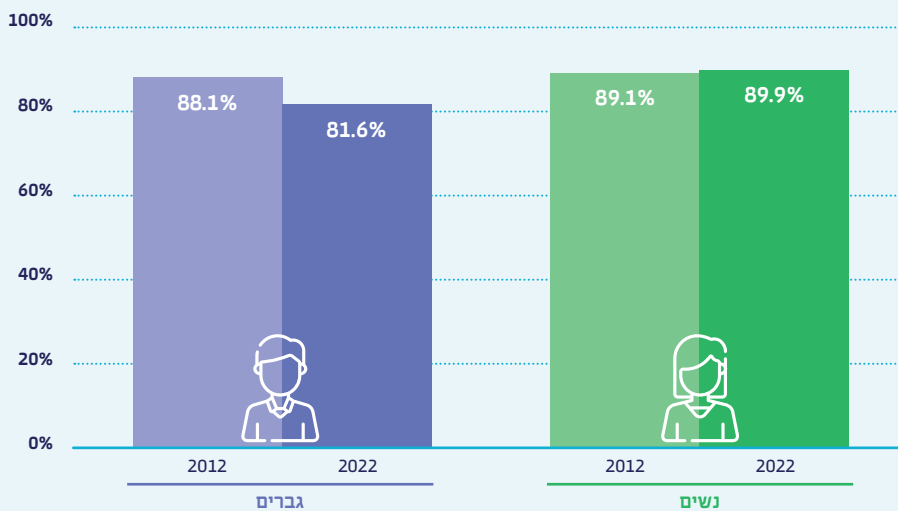
בבחינה מגדרית, נראה כי בקרב גברים צעירים חלה ירידה בתמיכה בזכות השביתה, אך היא עדיין גבוהה. בקרב נשים היא נותרה גבוהה מאוד (איור 24).

איור 23: שיעור העובדים המסכימים כי זכות השביתה היא זכות חשובה או חשובה מאוד, לפי קבוצת גיל, שנים נבחרות



מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2012, סקר פורום ארלוזורוב, 2022; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

איור 24: שיעור העובדים בגילאי 20-34 המסכימים כי זכות השביתה היא זכות חשובה, לפי מגדר, שנים נבחרות



מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ט, 2012, סקר פורום ארלוזורוב, 2022; עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

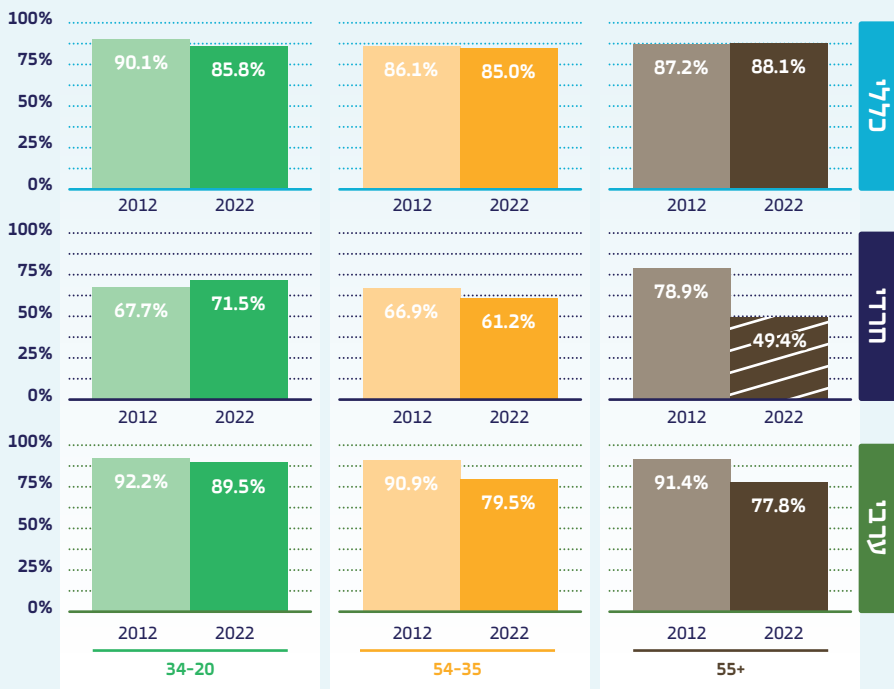
בחתך גילאי ומגזרי גם יחד, המוצג באיור 25, ניתן לראות כי בקרב חרדים, ובמידה פחותה בקרב ערבים, התמיכה בזכות השביתה נמוכה יותר מאשר במגזר הכללי (לן, בונדי וכן בשט, 2023). יחד עם זאת, בקרב חרדים, שיעור תמיכת הצעירים בזכות השביתה גבוה הרבה יותר מאשר בקרב עובדים מבוגרים יותר. מגמה זו ניכרת גם בקרב צעירים ערבים, אשר מציגים שיעור תמיכה בזכות השביתה גבוה אף מזה הקיים במגזר הכללי. התמונה העולה ביחס

לזכות השביתה בין צעירים ערבים וחרדים ובין מבוגרים ערבים וחרדים מתבססת אף יותר כאשר משווים בין 2012 ל-2022. ב-2012, עובדים ערבים וחרדים בני 35 ומעלה תמכו בזכות השביתה בשיעור דומה לעובדים צעירים או אף גבוה מהם. אולם ב-2022 חלה בקרב קבוצה זו ירידה בשיעור התמיכה בזכות השביתה, בעוד שאצל צעירים ערבים וחרדים חלה עלייה קלה (חרדים) או ירידה קלה בלבד (ערבים). ממצאים אלו עשויים לרמוז על הפוטנציאל שקיים ביצירתן של התאגדויות עובדים חדשות במקומות עבודה שבהם יש יותר עובדים צעירים ערבים או חרדים, ובכך לצמצם את הפער בשיעורי החברות בארגון עובדים בין המגזר הכללי למגזר הערבי ולמגזר החרדי.

ממצאי הסקירה עשויים לרמוז על הפוטנציאל שקיים ביצירתן של התאגדויות עובדים חדשות במקומות עבודה שבהם יש יותר עובדים צעירים ערבים או חרדים, ובכך לצמצם את הפער בשיעורי החברות בארגון עובדים בין המגזר הכללי למגזר הערבי ולמגזר החרדי

איור 25: שיעור העובדים המסכימים כי זכות השביתה היא זכות חשובה, לפי קבוצת גיל ומגזר, שנים נבחרות

מהימנות נמוכה



מקורות הנתונים: הסקר החברתי של הלמ"ס, 2012, סקר פורום ארלוזורוב, 2022; עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

בסקירה זו הצגנו תמונת מצב מפורטת של צעירים בשוק העבודה בישראל. התמונה העולה מסקירה זו היא מגוונת ומורכבת, אך ניתן לזהות בה כמה מגמות-על:

- 1. יש יותר צעירים עם השכלה אקדמית, במיוחד צעירות ערביות וחרדיות.** המשכיותה של מגמה זו והרחבתה גם לגברים צעירים במגזר הערבי והחרדי עשויות לתרום באופן משמעותי להתמודדות הכלכלה הישראלית עם אתגרי הפריין בתעסוקה.
- 2. עלייה בפגיעות התעסוקתית, אך גם בגמישות בשעות העבודה.** נראה כי מתקיים מנגנון של פגיעה-פיצוי: צעירים עובדים יותר כ"פרילאנסרים" ועל חשבון זמנם הפנוי בהשוואה לעבר, שתי תופעות שעלולות לשקף פגיעות רבה יותר; מנגד, העלייה ביכולתם לבצע סידורים אישיים במהלך יום העבודה מהווה מעין פיצוי על פגיעות גוברת זו. עלייה זו לא התרחשה בקרב עובדים מבוגרים יותר. בפרט, נראה שמצבם של צעירים ערבים במובן זה טוב במיוחד, כאשר הם פחות נאלצים לעבוד על חשבון זמנם הפנוי ויחד עם זאת מתאפשר להם יותר לבצע סידורים אישיים במידת הצורך.
- 3. העדפות העבודה המסורתיות הן כאן כדי להישאר, גם בקרב צעירים.** הכנסה גבוהה, עבודה מעניינת, ביטחון בעבודה והזדמנויות קידום טובות הן ארבע ההעדפות החשובות ביותר לצעירים. נמצא שהעדפות שעלו בשנים האחרונות לכותרות, כמו גמישות בשעות העבודה, עבודה שתורמת לחברה ועבודה מהבית, הן פחות חשובות לצעירים. ההעדפות השונות משקפות גם חלוקת עבודה מגדרית בתוך משק הבית, כאשר אימהות צעירות מציינות עבודה מהבית כגורם חשוב במיוחד, ובמקביל הן פחות מעוניינות לעבוד יותר שעות.
- 4. הצעירים הם המרוויחים הגדולים מתנופת ההתאגדות במשק.** בעוד שבקרב עובדים מבוגרים יותר, שיעור החברות בארגון עובדים ושכיחות קיומם של ועדי עובדים במקום העבודה נמצאים בירידה, בקרב צעירים הם בעלייה משמעותית. הצעירים לא רק מצטרפים יותר לארגוני העובדים, אלא גם דעתם עליהם משתפרת, דבר המתבטא ברמה גבוהה של תמיכה בזכות השביתה בקרב צעירים חרדים וערבים. מגמה זו של הצטרפות צעירים לארגוני עובדים עשויה להמשיך ולהתרחב ככל שארגוני העובדים יצליחו לשמר את חברותם של העובדים הצעירים בארגון, יודאו כי ההסכמים הקיבוציים הנחתמים ימשיכו לכסות את העובדים הצעירים גם בהמשך הקריירה שלהם, וימנפו את התמיכה הציבורית הרחבה בזכות השביתה לכדי הישגים פוליטיים.

- [< אטקס, ח' ואלמוג, ג' \(2021\). התאגדות עובדים בישראל בשנים 2014-2018. בנק ישראל.](#)
- [< בלייך, ח' \(2020\). השכלה עודפת בקרב בעלי תארים אקדמיים בישראל. נייר מדיניות מס' 07.2020, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.](#)
- [< בן סימון, ב' וכאהן-סטרבצ'ינסקי, פ' \(2017\). מעבר לעולם העבודה: מדיניות ותכניות לבני נוער וצעירים בסיכון - סקירת ספרות. מכון מאירס-ג'זינט-ברוקדייל.](#)
- [< בר-חיים, א' ובן בשט, י' \(2023\). יציבות או גמישות? העדפות ביטחון תעסוקתי וגמישות בשעות עבודה. פורום ארלוזורוב.](#)
- [< דגן-בוזגלו, נ' \(2020\). תנו להם ללמוד: זה הזמן לניו-דיל' של השכלה גבוהה. מרכז אדוה.](#)
- [< הלמ"ס \(2022א\). שנתון סטטיסטי לישראל 2022, לוח 2.3 - אוכלוסייה לפי קבוצת אוכלוסייה, דת, מין וגיל, ממוצע 2021.](#)
- [< הלמ"ס \(2022ב\). שנתון סטטיסטי לישראל 2022, לוח 91.8 - מועסקים ושכירים, לפי משלח יד, קבוצת אוכלוסייה ומין.](#)
- [< הלמ"ס \(2023\). אינם משתתפים בכוח העבודה - הגדרות והסברים.](#)
- [< זוסמן, נ', ליפניר, ע' ורוזנפלד, ד' \(2019\). השכלה עודפת ואי-התאמה בין משלח היד למקצוע הלימוד בקרב בוגרי האוניברסיטאות והמכללות. חטיבת המחקר, בנק ישראל.](#)
- [< חכים, מ' \(2024\). הרצון להחליף עבודה: ניתוח המצב והמגמות בישראל. פורום ארלוזורוב.](#)
- [< חרותי-סובר, ט' \(2017\). דור שלם דורש גמישות בעבודה. דה מרקר. 10.8.2017.](#)
- [< יום טוב, ה' \(2023\). עצמאים או שכירים: ביה"ד הארצי ידון בתביעה נגד וולט, שתעצב את עתיד יחסי העבודה בישראל. דבר. 23.6.2023.](#)
- [< כהן, נ' \(2023\). ח"כ רוטמן הציג חוק להגבלת זכות השביתה; יו"ר ההסתדרות: "לא יקום ולא יהיה". דבר. 31.1.23.](#)
- [< כץ, א' \(2017\). השכלה גבוהה עודפת בישראל. נייר מדיניות מס' 36, פורום קהלת.](#)
- [< לן, ע' \(2023א\). צעירים ופגיעים - צעירים בזמן משבר הקורונה בישראל ואחריו. פורום ארלוזורוב.](#)
- [< לן, ע' \(2023ב\). יוקר המחיה בישראל: שכר נמוך או מחירים גבוהים? פורום ארלוזורוב.](#)
- [< לן, ע', בונדי, א' ובן בשט, י' \(2023\). קונצנזוס ציבורי רחב: הישראלים תומכים בזכות השביתה. פורום ארלוזורוב.](#)
- [< לן, ע' ובן בשט, י' \(2022\). הנורמלי החדש? זינוק בשעות העבודה על חשבון הזמן הפנוי. פורום ארלוזורוב.](#)

- לן, ע' וכן בשט, י' (2023). *שחיקה מתמשכת: השכר במגזר הציבורי בישראל לעומת השכר במגזר הפרטי בהשוואה בין-לאומית*. פורום ארלזורוב.
- מבקר המדינה (2023). *הטיפול הממשלתי בחוסר מעש בקרב צעירים בחברה הערבית*.
- מוניקנדס-גבעון, י' ומשה, נ' (2023). *הוצאה על חינוך לגיל הרך במבט משווה ובהצעת תקציב המדינה*. הכנסת, מרכז המחקר והמידע.
- מרגלית, י' (2019). *דואליזציה ומעמדות בשוק העבודה*. המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- משרד האוצר (2021). *"קנס האימהות" בשוק העבודה בישראל*. אגף הכלכלנית הראשית.
- נציבות שירות המדינה (2022). *דו"ח שוויון מגדרי בשירות המדינה 2022*. אגף שוויון מגדרי, אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות.
- קוליק, ל', רמון, ד' ובלקני-נהורא, מ' (2022). *סומכות רק על עצמן: מתח, התמודדות והערכת יעילות בעבודה בקרב אימהות שעבדו מהבית בגל הראשון של מגפת הקורונה*. סוגיות חברתיות בישראל, 31(1): 5-38.
- קולרמן, מ' (2022). *השפעת ארגוני עובדים על אי-השוויון, השכר והתעסוקה*. פורום ארלזורוב.
- קופראק, נ' (2022). *מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל - נתונים ותקצוב מסמך מעודכן*. הכנסת, מרכז המחקר והמידע.
- קרן פרידריך אברט (2022). *עמדות אישיות, לאומיות וחברתיות של הנוער בישראל*. מחקר הנוער הישראלי החמישי של קרן פרידריך אברט (FES).
- שבע, נ' (2022). *קיצור שבוע העבודה בישראל ובמדינות מפותחות - נתונים והשפעות אפשריות*. הכנסת, מרכז המחקר והמידע.
- שבע, נ' (2023). *תעסוקה ואבטלה של צעירים בני 18-35 - נתונים ומאפיינים עיקריים*. הכנסת, מרכז המחקר והמידע.
- ILO. (2022). *Global employment trends for youth 2022*.
- ISSP Research Group (2017). *International social survey programme: Work orientations IV - ISSP 2015*. GESIS Data Archive, Cologne. ZA6770 Data file Version 2.1.0.
- Lavie, N., Kaplan, A. and Tal, N. (2019). *The Y generation myth: Perceptions of young Israelis toward gender and family life*. *Journal of Youth Studies*, 25(3).
- OECD (2022). *The updated OECD youth action plan: Building blocks for future action*.
- Piketty, T. (2020). *Capital and ideology*. Harvard University Press.

פורום ארלוזורוב הוא מכון מחקר לעיצוב מדיניות, שהוקם על ידי הסתדרות העובדים החדשה, במטרה לבסס מחקר וידע מתקדמים שיסייעו למקבלי ההחלטות בגיבוש מדיניות כלכלית-חברתית, שתממש את זכותם של כל תושבי ישראל לתעסוקה הוגנת, לאיכות חיים מכבדת ולשוויון הזדמנויות. כל זאת תוך חתירה מתמדת לפיתוח כלכלה מתקדמת וחדשנית, צמצום פערים ויצירת צמיחה מכלילה ובת קיימא.

מטרות הפורום



עיצוב מדיניות כלכלית-חברתית

ארוכת טווח שבבסיסה
קידום העובדות והעובדים



ניתוח מחקרים ונתונים

מהארץ ומהעולם ליצירת
בסיס ידע מתקדם



ביסוס שיח ציבורי

שבמרכזו חתירה לצמיחה
מכלילה ובת קיימא



קידום הידע והפעולה

של ארגוני העובדים נוכח אתגרי
עולם העבודה של המאה ה-21

