

דוח מחקר
דצמבר 2023



המכון הישראלי
לדמוקרטיה

טכנולוגיות חיפוש עבודה בישראל

איתמר יקיר | יחיאל נועם | נדב פורת הירש



המכון הישראלי
לדמוקרטיה

טכנולוגיות חיפוש עבודה בישראל

איתמר יקיר | יחיאל נועם | נדב פורת הירש

דוח מחקר

דצמבר 2023

עריכת הטקסט: לילך צ'לנוב
עיצוב הסדרה והעטיפה: סטודיו Alfabees
ביצוע גרפי: נדב שטכמן פולישוק

מסת"ב: 8-441-519-965-978

אין לשכפל, להעתיק, לצלם, להקליט, לתרגם, לאחסן במאגר ידע, לשדר או לקלוט בכל דרך או אמצעי אלקטרוני, אופטי או מכני או אחר – כל חלק שהוא מהחומר בספר זה. שימוש מסחרי מכל סוג שהוא בחומר הכלול בספר זה אסור בהחלט אלא ברשות מפורשת בכתב מהמוציא לאור.

© כל הזכויות שמורות למכון הישראלי לדמוקרטיה (ע"ר), 2023
נדפס בישראל, תשפ"ד/2023

המכון הישראלי לדמוקרטיה
רח' פינסקר 4, ת"ד 4702, ירושלים 9104602
טל': 02-5300888
אתר האינטרנט: www.idi.org.il

להזמנת ספרים:
החנות המקוונת: www.idi.org.il/books
דוא"ל: orders@idi.org.il
טל': 02-5300800

המכון הישראלי לדמוקרטיה

המכון הישראלי לדמוקרטיה הוא מוסד עצמאי אי-מפלגתי, מחקרי ויישומי, הפועל בזירה הציבורית הישראלית בתחומי הממשל, הכלכלה והחברה. יעדיו הם חיזוק התשתית הערכית והמוסדית של ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית, שיפור התפקוד של מבני הממשל והמשק, גיבוש דרכים להתמודדות עם אתגרי הביטחון מתוך שמירה על הערכים הדמוקרטיים וטיפוח שותפות ומכנה משותף אזרחי בחברה הישראלית רבת הפנים.

לצורך מימוש יעדים אלו חוקרי המכון שוקדים על מחקרים המניחים תשתית רעיונית ומעשית לדמוקרטיה הישראלית. בעקבותיהם מגובשות המלצות מעשיות לשיפור התפקוד של המשטר במדינת ישראל ולטיפוח חזון ארוך טווח של תרבות דמוקרטית נכונה לחברה הישראלית ולמגוון הזהויות שבה. המכון שם לו למטרה לקדם בישראל שיח ציבורי מבוסס ידע בנושאים שעל סדר היום הלאומי, ליזום רפורמות מבניות, פוליטיות וכלכליות ולשמש גוף מייעץ למקבלי ההחלטות ולציבור הרחב.

המכון הישראלי לדמוקרטיה הוא זוכה פרס ישראל לשנת תשס"ט על מפעל חיים – תרומה מיוחדת לחברה ולמדינה.

הדברים המובאים בדוח מחקר זה אינם משקפים בהכרח את עמדת המכון הישראלי לדמוקרטיה.

תוכן העניינים

7	תקציר
9	מבוא
11	פרק 1. סקירת ספרות
17	פרק 2. נתונים
20	פרק 3. ממצאים תיאוריים
50	פרק 4. השפעת שיטות החיפוש על התוצאות בשוק העבודה: מודל אמפירי וממצאים
64	פרק 5. השפעה פוטנציאלית על הרווחה
67	פרק 6. סיכום
68	פרק 7. המלצות מדיניות
70	נספח
71	רשימת המקורות

ת ק צ י ר

מחקר זה סוקר את טכנולוגיות חיפוש העבודה הרווחות בישראל, ואת הפערים שבין קבוצות בחברה מבחינת שיטות החיפוש והמציאה. במחקר מצאנו כי ההסתמכות על בני משפחה וחברים היא השיטה הנפוצה ביותר למציאת עבודה בישראל, והיא נפוצה יותר בקרב ערבים, חרדים, תושבי הפריפריה וחסרי השכלה גבוהה. נוסף על כך, בקרב הקבוצות האלה ההסתמכות על שיטות מקוונות מתואמת עם רמת שכר גבוהה יותר, ואילו בקרב העובדים החזקים יותר דווקא ההסתמכות על משפחה וחברים קשורה לשכר גבוה יותר. ככלל, עובדים בעלי השכלה גבוהה ועובדים במשלחי יד יוקרתיים עושים שימוש במגוון רחב יותר של שיטות חיפוש, ובפרט בשיטות מקוונות.

המחקר שופך אור גם על חשיבותה של איכות הרשת החברתית שהפרט משתייך אליה למצבו בשוק העבודה, ועל משקלם המכריע של מאפיינים דתיים ותרבותיים בקביעת מצבן של קבוצות שונות בשוק העבודה, מעבר להסברים המקובלים של רמת השכלה או אפליה. על סמך הממצאים העיקריים הצענו כמה המלצות מדיניות, כלליות וקונקרטיות. בין השאר עולה מהמחקר כי שיפור מיומנויות החיפוש הרלוונטיות והרחבת הנגישות לפלטפורמות חיפוש דיגיטליות יש בהן כדי להביא לשיפור ברווחה של אוכלוסיות רחבות.

המלצות עיקריות

(1) חיזוק הכישורים הדיגיטליים המשמשים למציאת עבודה בקרב מובטלים ומועסקים

ממצאי המחקר מראים שלמציאת עבודה בשיטות אינטרנטיות יש יתרון על שיטות אחרות מבחינת ההשפעה על השכר, במיוחד בקרב אוכלוסיות חלשות כלכלית. אולם שיטות אלו נגישות פחות לבנות ולבני האוכלוסיות האלה, והם מיומנים פחות בשימוש בהן. לפיכך כדאי להעלות את רמת השליטה של אוכלוסיות אלו בשיטות דיגיטליות עדכניות למציאת עבודה.

(2) שימוש בניסויים מבוקרים לבחינת יעילותן של שיטות חיפוש עדכניות בקרב קבוצות שונות

לפי הממצאים שהוצגו כדאי להרחיב את ההתנסות של מחפשי עבודה, הן של מובטלים, הן של מועסקים המחפשים לשפר את משרתם ושכרם, בשיטות חיפוש שונות. הדרך המומלצת לכך היא להכשיר מחפשי עבודה להשתמש בשיטות חיפוש עדכניות באמצעות ניסויים אקראיים על ידי הגופים הבאים במגע עם האוכלוסיות הרלוונטיות, כמו מרכזי ההכוון, שירות התעסוקה וגופים נוספים שבאחריות זרוע התעסוקה או במימונה.

(3) יצירת רשתות חברתיות מגוונות בשלב מוסדות הלימוד להשכלה גבוהה

ממצאי המחקר ממחישים את חשיבותה של הרשת החברתית למציאת עבודה, ולכן יש טעם לנסות לגוון את הרשתות החברתיות שאליהן משתייכים פרטים חברי קבוצות שונות, גם בדרך מלאכותית. דרך אחת לעשות זאת היא בשלב ההכשרה במוסדות להשכלה גבוהה. באוניברסיטאות ובמכללות פועלות מסגרות של עזרה הדדית לימודית וחונכות שמעניקים סטודנטים לסטודנטים אחרים, וכן מסגרות חברתיות שונות. לצד אלו המוסדות האקדמיים מטפחים בשנים האחרונות ארגוני בוגרים ומקיימים ירידי מעסיקים. שימוש מושכל בפלטפורמות האלה יכול לתרום לגיוון הרשתות החברתיות של סטודנטים מרקע חלש כלכלית.

שילוב קבוצות אוכלוסייה שונות בשוק העבודה בישראל תלוי במציאת מענה לכמה אתגרים בטווחי זמן שונים. רבים מהאתגרים האלה נוגעים לסוגיית ההון האנושי, ובמיוחד לשאלה: מה מונע מפרטים לצבור הון אנושי במידה ובאיכות הנדרשות לאורך חייהם? ההנחה המובלעת בשאלות מסוג זה היא שאם תינתן לפרטים הכשרה רלוונטית בזמן המתאים הם יוכלו לעבוד במשרות פרודוקטיביות יותר ולהשתכר יותר – בהשוואה למצב שבו יוותרו חסרי הכשרה, או בהשוואה לבעלי השכלה מועטה יותר הדומים להם בשאר המאפיינים.

לצד החסמים הקשורים לסוגיית ההון האנושי, ישנם חסמים הקשורים להתאמה בין פרטים לבין משרות. התאמה זו עשויה אומנם להיות תלויה ברמת ההון האנושי של הפרטים, אך היא תלויה גם במאפיינים נוספים, כמו קיומם ותפקודם של מוסדות, פורמליים וחברתיים; הפריסה הגאוגרפית של האוכלוסייה בהשוואה לפיזורם של מוקדי התעסוקה; איכות מערכת התחבורה וכדומה.

בין שאר התנאים להתאמה טובה בין פרטים לבין משרות יש חשיבות גם להליך חיפוש העבודה עצמו: למשך החיפוש ולאופן החיפוש, ולטכנולוגיית החיפוש בכלל. טכנולוגיית החיפוש תלויה, מצד אחד, בהתנהגות ובקבלת ההחלטות של הפרטים, ומצד אחר, בהיצע של מוסדות וארגונים, ממשלתיים ועסקיים, המספקים שירותים בתחום ההשמה (ההתאמה והאבחון), כמו שירות התעסוקה, מרכזי הכוון (עסקים ועמותות), חברות כוח אדם ופלטפורמות שונות באינטרנט, ברשתות החברתיות ובעיתונות הכתובה. לאלה יש להוסיף את הפרקטיקה המקובלת להיעזר במכרים ובקרובי משפחה לשם היכרות עם משרות וקבלה לעבודה. קבוצות שונות בחברה נבדלות זו מזו מבחינת שיטות החיפוש הרווחות בקרבן.

מטרתו של מחקר זה היא לתאר כיצד בנוות ובני קבוצות שונות בחברה הישראלית מחפשים ומוצאים עבודה; לבחון אם חלו לאורך השנים שינויים ניכרים בשיטות החיפוש המקובלות, בקרב חלק מהקבוצות או בחברה בכללותה; ולזהות את שיטות החיפוש היעילות ביותר מבחינת סיכויי מציאת העבודה ואיכות השידוך בין עובדים למשרות.

המחקר נועד לתרום להבנת שוק העבודה ולעיצוב מדיניות רלוונטית; וכן לתעד את השפעתן של רשתות חברתיות על התנהגות הפרטים ועל קבלת ההחלטות שלהם בתחומי תעסוקה והכשרה.

פרק 1 סוקר את הספרות הרלוונטית למחקר, ופרק 2 מציג את הנתונים ואת אוכלוסיית המחקר. פרק 3 מציג סדרה של ממצאים תיאוריים, ופרק 4 אומד את הקשרים בין שיטות החיפוש והמציאה לבין השכר והתעסוקה. פרק 5 מציג סימולציה פשוטה כדי להדגים את השיפור הפוטנציאלי ברווחה בעקבות שינוי המצב הקיים. פרק 6 מסכם את המחקר ופרק 7 מציג כמה המלצות מדיניות.

תודתנו נתונה לדנה בלאנדר, קרנית פלוג ודפנה אבירם-ניצן על הערותיהן; ולרועי קנת'פורטל על מעורבותו בעיבוד הנתונים בשלב מוקדם של ביצוע המחקר.

כמו כן אנו מודים לעובדי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ובהם יפעת משה, יפעת קלופשטוק, רבקה קריגר, הלן ברוסילובסקי, דיוויד גורדון, ענת כץ אברם, ג'וליה וידר וסיגלית מזא"ה – על עזרתם בהכנת הנתונים למחקר.

סקירת ספרות

אנשים ונשים מחפשים ומוציאים עבודה בדרכים מגוונות. השיטות לחיפוש עבודה הן, בין היתר, הסתייעות בשירותי התעסוקה הממשלתיים ובחברות כוח אדם פרטיות, חיפוש עבודה באינטרנט ובמודעות בעיתונות ודרך הפניות מבני משפחה ומחברים. שיטות החיפוש הנפוצות ביותר בישראל הן מודעות באינטרנט ובעיתונות וחיפוש בעזרת משפחה וחברים: יותר מ-75% מהאוכלוסייה מחפשים עבודה באחת מהשיטות האלה (כפי שעולה במחקר זה וכמתואר להלן). ממצא זה עולה בקנה אחד עם ממצאים ממחקרים שנערכו בנושא במדינות אחרות (Ioannides, 2004; Weber and Mahringer, 2008; Diaz Escobar, 2009; Stevenson, 2009; Bhuller, 2019).

שיטות החיפוש נבדלות זו מזו בהיקף המידע המועבר בין מחפשת העבודה לבין המעסיק, בעלויות החיפוש, ולבסוף גם בקצב קבלת הצעות העבודה ובהיקף החשיפה למשרות שהן מסוגלות לספק (Rafaeli and Simons, 2005; Weber and Mahringer, 2008; Diaz Escobar, 2009; Merlino, 2014). הבדלים אלו עשויים להשפיע על הסיכוי שעובדים מסוגים שונים יבחרו לנקוט שיטת חיפוש מסוימת. מיפוי שיטות החיפוש הרווחות בקרב קבוצות בחברה הוא בעל חשיבות משום שאפשר לשער שהשיטות נבדלות זו מזו באפקטיביות שלהן, כלומר, הן עשויות להשפיע במידה שונה על הסיכוי למציאת עבודה, על משך החיפוש ועל איכות השידוך בין מחפש העבודה למעסיק, הבאה לידי ביטוי, בין היתר, ברמת השכר.

לדוגמה, חיפוש עבודה בעזרת הפניות ממשפחה וחברים היא שיטת חיפוש זולה ויעילה מבחינות רבות: ראשית, הגורם המפנה מסנן את המועמדים סינון ראשוני. שנית, שיטה זו מאפשרת העברת מידע מפורט בנוגע למשרה ובנוגע למועמד בעלות נמוכה, ומצמצמת את איהוודאות הכרוכה בחיפוש עבודה ובחיפוש עובדים, הן מצד המעסיק הן מצד העובד (Rafaeli and Simons, 2012; Wei et al., 2005). לצד זאת, איכות השידוך עבור המחפשים בשיטה זו תלויה במידה רבה בזהות המחפש ובטיב קשריו החברתיים, שכן איכות המשרות שאליהן הם נחשפים תלויה בהיקף ובאיכות הקשרים החברתיים שלהם. ככל שהקשרים מרובים ואיכותיים יותר, כך גדלים הסיכויים של הפרט למצוא עבודה, ובמיוחד משרה באיכות גבוהה יותר, ולהפך (Calvo-Armengol).

and Jackson, 2004; Calvó-Armengol and Zenou, 2005; Galenianos, 2014; Galenianos, 2021¹).

מחקרים שבחנו את השפעת החיפוש דרך הפניות ממשפחה וחברים על הישגים בשוק העבודה הראו כי מי שמצאו עבודה דרך הפניות ממשפחה וחברים הגיעו לתוצאות טובות יותר מבחינת סיכויי העסקה ומשך העסקה בהשוואה לשיטות החיפוש האחרות, אם כי בנוגע לשכר התוצאות אינן חד־משמעיות (Ioannides, 2004).

נוסף על כך, נמצאו פערים בין קבוצות: פרטים המשתייכים לאוכלוסיות חלשות כלכלית (חסרי השכלה, מיעוטים) נוטים יותר להסתמך על משפחה וחברים לשם חיפוש עבודה בהשוואה לשיטות חיפוש אחרות, ובהשוואה לקבוצות אוכלוסייה חזקות יותר (Green, Tigges, and Diaz, 1999; Escobar, 2009; Battu, Seaman, and Zenou, 2011; Lester, Rivers, and Topa, 2021; San, 2022). כמו כן, נמצא כי ההתבססות על משפחה וחברים לשם חיפוש עבודה היא בעלת השפעה שלילית על השכר ועל הסיכוי להיות מועסק בקרב פרטים המשתייכים לקבוצות מיעוט. לעומת זאת, עבור פרטים משכילים יש להפניות ממשפחה וחברים השפעה חיובית על השכר ועל הסיכוי להיות מועסק, בהשוואה ליתר שיטות החיפוש (Escobar, 2009). הסבר מקובל לממצא זה הוא שכלל אוכלוסיות חלשות כלכלית חיות בקהילות סגורות יותר, ולכן חבריהן חשופים לרשתות קטנות ובאיכות נמוכה יחסית – מבחינת סוג המשרות שאליהן הן קשורות (Green, Tigges, and Diaz, 1999; Battu, Seaman, and Zenou, 2011; San, 2022). ממצא זה מתיישב עם ההנחה שמשכילים חברים ברשתות גדולות יותר, ולכל הפחות ברשתות איכותיות יותר, בהשוואה לחסרי השכלה (Wahba and Zenou, 2005).

בהקשר הישראלי, San (2022) בחן את ההשפעה של קשרים בין־אישיים על הסיכוי למצוא עבודה ועל רמת השכר. הוא מצא שיהודים מקושרים יותר

1 תאוריה נוספת בנוגע לקשר בין שיטת החיפוש לאיכות השידוך נוגעת לעלויות החיפוש. לפי תאוריה זו, אנשים מוכנים להתפשר על איכות המשרה כדי לצמצם את עלויות החיפוש, ושיטות חיפוש "זולות" יותר מביאות לשידוכים איכותיים פחות. לכן, לפי תאוריה זו, חיפוש עבודה בעזרת משפחה וחברים מביא לשידוכים איכותיים פחות בהשוואה לשיטות חיפוש הכרוכות בעלויות חיפוש גבוהות יותר מצד מחפש העבודה (Escobar, 2009).

מערבים לעבודות איכותיות יותר מבחינת שכר; וכי לוו היו לערבים היקף ואיכות הקשרים שיש ליהודים היו פערי השכר בין הקבוצות **מצטמצמים** ב־12%. עם זאת, מאקסטרפולציה הכלולה במחקר המבוססת על ממצאיו המרכזיים, עולה שביטול האפשרות להשתמש בקשרים אישיים לשם מציאת עבודה הייתה מביאה דווקא לגידול בפערי השכר בשיעור של 56%, שכן ערבים נוטים במידה רבה יותר להסתמך על קשרים בין־אישיים במציאת עבודה, כלומר, הם **תלויים** ברשתות החברתיות יותר מיהודים.

בהשוואה לחיפוש עבודה בעזרת משפחה וחברים, חיפוש עבודה מקוון מתייחד בכמה מאפיינים. ראשית, שיטה זו מאפשרת חשיפה למאגר מגוון ונרחב של משרות באיכות משתנה. השימוש באינטרנט מאפשר מידע זמין בנוגע למשרה ולמקום העבודה, ומצמצם את עלויות החיפוש עבור מחפשי העבודה ואת עלויות פרסום המשרה עבור המעסיקים (Autor, 2001). שנית, השימוש באינטרנט דורש מטבע הדברים, גישה לאינטרנט, וכן כישורים דיגיטליים בסיסיים המאפשרים שימוש יעיל בפלטפורמה המקוונת. לבסוף, חסרונה של שיטת חיפוש מבוססת אינטרנט הוא שהיא אינה כוללת העברת מידע "רך" ובו פרטים ספציפיים בנוגע למשרה, לשכר, לתרבות העבודה בחברה וכדומה. מידע מסוג זה אינו מפורסם באינטרנט בדרך כלל, אך הוא זמין עבור מחפשי עבודה המשתמשים בהפניות ממשפחה וחברים (Kuhn and Skuterud, 2004; Rafaeli and Simons, 2005; McDonald and Crew, 2006; Green et al., 2012; Kroft and Pope, 2014).

גם בשימוש בפלטפורמות מקוונות, כמו בהסתייעות במשפחה ובחברים, נמצא פער בין האוכלוסיות, מבחינת היקף השימוש ותוצאות החיפוש. ככלל, לפרטים בעלי השכלה גבוהה יש גישה טובה יותר לאינטרנט וכישורים דיגיטליים טובים יותר, ולפיכך ניצבים לפנייהם חסמים מועטים יחסית לחיפוש עבודה בעזרת האינטרנט. ואומנם, בכמה מחקרים אמפיריים נמצא שבעלי השכלה גבוהה אכן נוטים לחפש עבודה באינטרנט יותר משהם נעזרים בקשרים אישיים; וכי מינוטים נוטים לחפש עבודה דרך האינטרנט פחות מקבוצת הרוב (Weber and Mahringer, 2008; Green et al., 2012).

2 לעומת זאת, במחקר שנערך בקרב מטופלים בשירותי הרווחה בארצות הברית נמצא כי משכילים ולא משכילים משתמשים באינטרנט במידה שווה (McDonald and Crew, 2006).

אשר להשפעת השימוש באינטרנט על השכר והתעסוקה, נמצא כי החיפוש המקוון משפר את הסיכויים למצוא עבודה בהשוואה לשיטות חיפוש אחרות. בנוגע להשפעת החיפוש באינטרנט על השכר, לא עלתה מסקנה חד־משמעית בספרות (McDonald and Crew, 2006; Suvankulov, Lau, and Chau, 2012; Kuhn and Mansur, 2014; Faberman and Kudlyak, 2016; Bhuller, Kostøl, and Vigtel, 2020; El-Mallakh, 2020). מבחינת השפעת השימוש באינטרנט בחתכי אוכלוסייה שונים, McDonald and Crew (2006) בחנו את ההשפעה על מטופלי רווחה בארצות הברית ומצאו כי עבור אוכלוסייה זו יש לחיפוש באינטרנט השפעה חיובית על השכר ועל הסיכוי להיות מועסקים בהשוואה ליתר שיטות החיפוש, ובמיוחד בהשוואה לחיפוש דרך הפניות ממשפחה וחברים.

בהקשר הישראלי, ספורטא־אקשטיין ושלוסר (2019) בחנו את ההשפעה של פיתוח כישורים רכים וכישורים דיגיטליים על סיכויי מציאת עבודה ועל רמת השכר בקרב מחפשי עבודה בעלי השכלה אקדמית בנות ובני 50 ומעלה. כישורים אלו כללו שימוש בשיטות חיפוש עבודה דיגיטליות עדכניות, ובכלל זה שימוש נכון ברשתות חברתיות. הם מצאו כי להכשרה זו – שאומנם כללה גם תכנים נוספים – הייתה השפעה חיובית על התעסוקה והשכר בקרב גברים, אך לא בקרב נשים; וכי ערוץ ההשפעה העיקרי על סיכויי מציאת עבודה ועל רמת השכר היה שימוש ברשת החברתית־מקצועית LinkedIn והשיפור באיכות ההכנה וההתאמה של קורות חיים.³

במחקר זה נתמקד בבחינת ההבדלים בין חיפוש עבודה בעזרת משפחה וחברים אל מול חיפוש עבודה מקוון, במה שנוגע להיקף השימוש בכל שיטה וליעילות שלה. במיוחד נבחנו את הגורמים המנבאים את שיטת חיפוש העבודה, וכן את ההשפעה של טכנולוגיית חיפוש העבודה על הסיכוי להיות מועסק ועל השכר. בחרנו להתמקד בשתי שיטות אלה מכיוון שהן שיטות החיפוש הנפוצות ביותר,

במחקר אחר נמצא כי שחורים בארצות הברית נוטים להשתמש באינטרנט יותר מלבנים (Sanchez Cumming, Bahn, and Zickuhr, 2022).

3 יצוין כי התוכנית שנבחנה אינה מתמקדת רק בשיטות חיפוש עבודה, אלא גם מסייעת למשתתפים בהגדרת יעדים תעסוקתיים ובהכנה לראיונות עבודה.

ומכיוון שהשימוש בהן, ככלל, זמין לכול ואינו מותנה במעמד התעסוקתי של מחפש העבודה, להבדיל למשל מחיפוש בעזרת שירות התעסוקה, שאומנם פתוח גם בפני מועסקים, אך נפוץ בעיקר בקרב מובטלים.

מחקר זה מוסיף על הספרות הקיימת בשני אופנים. ראשית, השתמשנו במאגר נתונים מקיף, ובו נתונים עדכניים ועשירים על כלל האוכלוסייה, לרבות נתוני תעסוקה ושכר (ראו פרק 3). שנית, המחקר מתמקד בשתי שיטות החיפוש העיקריות ועורך השוואה ישירה ביניהן. השוואה זו יכולה להועיל להבנת התרומה לשכר של חיפוש בשיטות שונות, והיא מאפשרת להבין אילו אוכלוסיות נוטות לחפש עבודה בכל אחת מהשיטות ועשויות להפיק את התשואה המרבית מהרחבת השימוש בשיטה האחרת. מידע זה יש בו כדי לתרום לעיצוב המדיניות בתחום תוכניות הסיוע בחיפוש עבודה.

מעבר לחשיבות שבהבנת שיטות החיפוש המקובלות בישראל ובהערכת השפעתן על השכר והתעסוקה של הפרטים, המחקר מבקש לתרום גם באמצעות הפקת לקחים כללית יותר בנוגע למקור ההבדלים שבין קבוצות בחברה מבחינת מצבן בשוק העבודה. הניתוח משקף במיוחד את העובדה ששתי קבוצות המיעוט הגדולות בחברה הישראלית - החרדים, ועוד יותר מכך הערבים - מושפעים יותר מקבוצת הרוב מרמתה של הרשת החברתית המקומית, האזורית והמשפחתית שלהם.⁴ אף שבהקשרים מסוימים ההשתייכות לרשתות חברתיות אלו מעניקה לחבריהן יתרונות ייחודיים - למשל, אספקת ביטוח חברתי - היא עשויה לגבות את מחירה מבחינת קידום ההשתלבות של קבוצות אלו בתעסוקה בכלל, ובתעסוקה איכותית בפרט.

יש קשר הדוק בין המרכזיות של הרשתות החברתיות, האזוריות והמגזריות (למשל, מידת ההסתמכות על רשתות מקומיות לשם מציאת עבודה), לבין נורמות דתיות ותרבותיות (למשל, היחס לתעסוקת נשים). קבוצות המיעוט הגדולות בישראל, כמו קבוצות מיעוט במדינות אחרות, מאופיינות בהסתמכות

4 לכל הפחות ניתן לומר שגם אם זיקתם של חרדים וערבים לרשתות החברתיות אינה שונה באופייה מהזיקה של יהודים לא־חרדים לרשתות החברתיות שלהם, הרשתות החברתיות של יהודים לא־חרדים הן בממוצע איכותיות יותר מבחינת הקשר לשוק העבודה.

יתרה על הרשתות המקומיות שלהן, שהן נחותות יחסית מבחינת שוק העבודה, ובה בעת הן מאופיינות גם בנורמות המציבות מגבלות למיניהן על היקף או על אופן ההשתתפות של חבריהן בשוק העבודה. נוסף על כך, ההסתמכות על רשתות מקומיות עשויה לשמר ולחזק את הנורמות הרווחות באותן קבוצות, לטוב ולרע. מרכזיותן של נורמות בדבר השתתפות בשוק העבודה בחברה הערבית תועדה במחקרם של קסיר, מיעארי וליס־גינסבורג (2019);⁵ ובחברה החרדית – בשורה ארוכה של מחקרים, בין השאר במחקרם של זיכרמן וכהנר (2012).

לעניין מדיניות, אומנם יש נורמות תרבותיות קשיחות שלא צפוי שישתנו בטווח הקרוב, ולכן קשה להשפיע עליהן באמצעות צעדי מדיניות. אך מנגד יש דפוסים ומאפיינים שאף שאפשר לזהותם עם קבוצה חברתית או קבוצת עובדים מסוימת הם אינם קשורים בהכרח קשר עמוק לתרבותה של הקבוצה ואינם קשיחים מדי. על רקע זה, נדמה כי במחקר יישומי מוכוון מדיניות המעמיד במרכז את בחינת ההבדלים בין קבוצות בחברה יש טעם להבחין בין חסמים קשיחים ומבוססים לבין חסמים רכים יותר, שהם בני שינוי בטווח הקצר על בסיס התערבות ממוקדת ועדינה יחסית. להערכתנו, שיטת חיפוש העבודה היא דוגמה אחת לחסם כזה.

5 קסיר, מיעארי וליס־גינסבורג (2019) בחנו את המנבאים השונים של תעסוקה בקרב נשים ערביות. הם תיעדו קשר שלילי חזק בין תעסוקה לבין מידת הדתיות של נשים ערביות; וקשר חיובי בין תעסוקה לבין מידת התמיכה של בני הזוג ביציאת נשים לעבודה. נוסף על כך הם הראו שגם בקרב נשים ערביות בעלות השכלה אקדמית (65%) וגם בקרב מי שמגדירות את עצמן חילוניות (60%) שיעור התעסוקה נמוך בהשוואה לשיעור זה בקרב נשים יהודים לא־חרדיות (שיעורים אלו גבוהים מאוד בהשוואה לממוצע בקרב כלל הנשים הערביות).

נתונים

המחקר מבוסס על נתוני סקר כוח אדם (סכ"א) של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס), וכן על מערך נתונים מינהליים, שבו עשינו שימוש במסגרת חדר המחקר של הלמ"ס (ניתוח זה מבוסס על נתוני פרט מותממים). חלק מהממצאים מבוססים על נתוני סכ"א בלבד; וחלקם חושבו על בסיס מיזוג של נתוני הסקר עם הנתונים המינהליים. מערך הנתונים המינהליים כולל מגוון מאפיינים אישיים של הפרטים, ובכללם דת, מגדר, גיל ואזור מגורים; ומידע בנוגע להכנסותיהם משכר כפי שהגיעו מקובצי רשות המיסים.

במסגרת סכ"א הנסקרים נשאלים על האופן שבו חיפשו עבודה. דרכי החיפוש האפשריות לפי הסקר הן: "העלת או עדכנת מסמכי קורות חיים ברשתות החברתיות או מקצועיות באינטרנט?"; "באמצעות פנייה למעסיק אישית או בכתב או בדרך אחרת"; "ניסיון להקים עסק פרטי"; "באמצעות חברים, קרובים או אחרים" (להלן גם: משפחה וחברים); "חברות כוח אדם ו/או חברות השמה"; "באמצעות רישום בלשכת התעסוקה"; "באמצעות תגובה למודעות דרושים בעיתונים או באינטרנט"; "אחר". בסקר הנשאלים יכולים לסמן יותר מאופן אחד, כדי לשקף את העובדה שאנשים יכולים לחפש עבודה בכמה שיטות בעת ובעונה אחת.

שאלות הבסיס שעניינן אופן חיפוש העבודה מופיעות בסכ"א מסוף שנות ה־70 של המאה הקודמת. עם זאת, חלו לאורך השנים כמה שינויים בנוסח השאלות. ב־2012 הוכנסו כמה שינויים, ובראשם המעבר מתדירות רבעונית לתדירות חודשית, ושיפור הדגימה. עד 2018 לא הופיע הסעיף "העלאה או עדכון מסמכי קורות חיים באינטרנט" בשאלון, ולכן כדי לשמור על אחידות בנתונים צירפנו קטגוריה זו לקטגוריה "תגובה למודעות דרושים בעיתונים או באינטרנט". לקטגוריה המאוחדת קראנו "חיפוש באמצעות מודעות, מדיה חברתית ואינטרנט". משנת 2018 נשאלו הנסקרים גם על האופן שבו הם מצאו את המשרה שבה הם עובדים כיום, בתנאי שהחליפו עבודה במהלך השנתיים שקדמו למועד שבו נסקרו. להבדיל מחיפוש עבודה, כאן אפשר לסמן רק תשובה אחת. משנה זו ובחנה גם שיטת חיפוש (ומציאת) העבודה בקרב מועסקים.

על בסיס מיזוג נתוני סכ"א עם נתונים מינהליים מכמה מקורות הכוללים נתוני תעסוקה ושכר חודשיים, וכן נתונים אישיים של הפרטים (ובכללם השכלה, גיל, מגדר ושיוך לקבוצה חברתית), אפשר לבחון את המצב התעסוקתי ואת רמות שכר של הפרטים לאורך זמן, וכך לבחון את הקשר בין האופן שבו חיפשו ומצאו עבודה, לפי הדיווח בסכ"א, לבין המצב התעסוקתי ורמת השכר שלהם בפועל, לפי נתוני התעסוקה והשכר המינהליים.

במחקר אנו עוסקים בשלוש אוכלוסיות הנצפות בסכ"א:

(1) מובטלים (מי שאינם מועסקים אך מחפשים עבודה)

בסכ"א נדגמו בעשור החולף לכל הפחות מאות תצפיות בכל חודש (עד 2011: בכל רבעון), והן מייצגות ייצוג מהימן את עשרות אלפי המובטלים שחיפשו עבודה באותו החודש באחת השיטות המפורטות בהמשך. רוב גדול של המובטלים סיפקו תשובה לשאלות הנוגעות לשיטת החיפוש, כך שהערכת שיעור האבטלה לפי המשיבים בלבד (לשאלות החיפוש) מניבה מגמת שיעור אבטלה זהה בקירוב לשיעור האבטלה במשק במהלך התקופה.

(2) מועסקים שהתחילו לעבוד או החליפו עבודה בשנתיים שלפני הדגימה

הפרטים בקבוצה זו מדווחים על השיטה שבה מצאו עבודה. מ־2018 ואילך נדגמו במסגרת סכ"א 2,000–3,000 פרטים מתת־אוכלוסייה זו בכל חודש, השקולים לכ־600 אלף איש (לאחר ניפוח).⁶

(3) מועסקים המחפשים עבודה

אוכלוסייה זו קטנה יותר, ונדגמו בה 200–400 תצפיות בכל חודש, השקולים ל־40–100 אלף איש מ־2018 ואילך, והנתון הנמוך (40 אלף) מתייחס לחודשי הקורונה.

6 לשם הדיוק, המדגם בסכ"א הורחב ב־2012 ומאז נותר כמות שהוא. מ־2018 נשאלים גם המועסקים שאלות חדשות שבעבר רק המובטלים היו נשאלים.

כאשר הצלבנו בין נתוני סכ"א לבין הנתונים המינהליים, גודל המדגם כמעט שלא השתנה, כלומר, עבור רוב כמעט מוחלט של הפרטים שהשיבו במסגרת סכ"א קיימים גם נתונים מינהליים. אמדנו את הנתונים לפי אמות המידה המקובלות לסכ"א (שימוש במשקולות), וחישבנו את נתוני השכר של הפרט כאילו היה מדובר בנתונים נוספים שנאספו על אודותיו בסקר. עם זאת, טווח הגילים המופיע בנתונים המינהליים המפורטים במאגר המידע המינהלי שהיה זמין לנו מגיע עד ילידי שנת 2000. משום כך, ומשום שבסכ"א נדגמת האוכלוסייה מגיל 15 ומעלה, החיבור לנתונים המינהליים היה כרוך בקיטון קל של המדגם (הפחתה של תצפיות ספורות בחודש).

לבסוף, בניתוחים העושים שימוש בנתונים מינהליים נוסף לאותם משתני סכ"א הזמינים רק מאז 2018 (למשל, משתנה "אופן מציאת עבודה"), אופק הניתוח, ולכן גם גודל המדגם, מוגבלים. הם כוללים את הפרטים שעבורם היו זמינים משתני התוצאה המינהליים כפי שתועדו בין ינואר 2016 לבין דצמבר 2021, ואשר נוסף לכך נדגמו בסכ"א בין ינואר 2018 לבין דצמבר 2019. בחלק מן הניתוחים החלנו מגבלה נוספת על מנת שלא לכלול את תקופת הקורונה במשתני התוצאה. במקרה זה המדגם מצטמצם למי שנדגמו בסכ"א במהלך 2018.

פרק 3

ממצאים תיאוריים

3.1. שיעור האבטלה בישראל בתקופה הרלוונטית

כדי לאפיין את המגמות בתחום חיפוש ומציאת עבודה, יש להביא בחשבון תחילה את רמת האבטלה ואת שיעור התעסוקה בכל אחת מהתקופות הנבחנות. השינויים שחלו בתעסוקה ובאבטלה הביאו לשינוי בהרכב המובטלים ובהרכב מחפשי העבודה (ובכלל זה מועסקים), והם משקפים גם שינויים בסביבת שוק העבודה, המשפיעים גם על סוג המשרות הפנויות ועל הקושי למצוא עבודה.

לאורך התקופה שבה עוסקים הממצאים הראשוניים במחקר זה חלו בישראל תנודות ניכרות בשיעורי התעסוקה והאבטלה. מאמצע שנות ה־80 חל גידול ניכר בשיעור האבטלה, והוא הגיע לשיא של כמעט 12% בתחילת שנות ה־90, בין היתר על רקע גל עלייה חסר תקדים מברית המועצות. עם זאת, שיעור התעסוקה היה קבוע ונמוך למדי בהשוואה בינלאומית ונע סביב 64%. בראשית שנות ה־90 ירד שיעור האבטלה, אך הוא שב ועלה במחצית השנייה של אותו עשור ובראשית המאה ה־21 (עיקר העלייה שויכה למרכיב של "אבטלה מחזורית"). מ־2004 ובמשך כ־15 שנים ירד שיעור האבטלה בהתמדה (במיוחד הצטמצמה "האבטלה המבנית"); ושיעור התעסוקה עלה בעקביות ובשיעורים ניכרים על רקע רפורמות ממשלתיות ושיפור בתנאים המקרו־כלכליים העולמיים (ראו תרשים 1).

תרשים 1
שיעור אבטלה, קבוצת הגיל 25-64, נחונים רבעוניים,
מנכ"י עונתיות, 1980-2022 (ב-%)



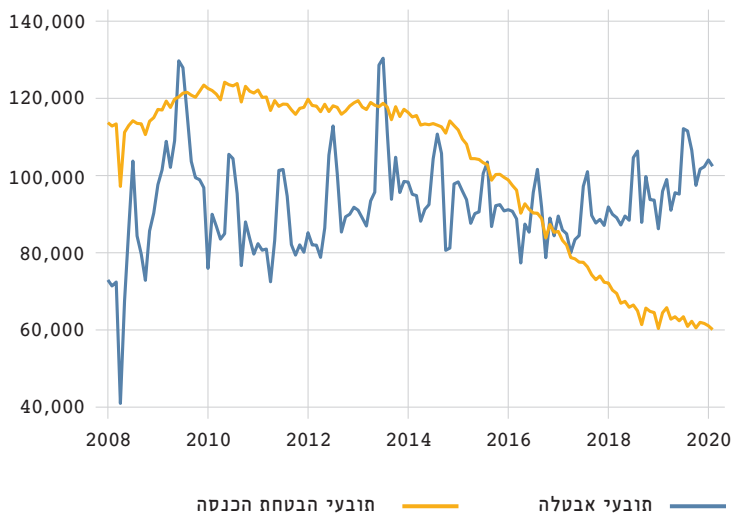
מקור: עיבודי המחברים לנחוני בנק ישראל.

ראיה לשינוי בהרכב המובטלים, בטווח הארוך, היא מספרם של תובעי דמי אבטלה ותובעי הבטחת הכנסה שתיעד שירות התעסוקה (תרשים 2). לאורך למעלה מעשור, בין 2009 ל-2019, נותר מספרם המוחלט של תובעי אבטלה ברמה יציבה למדי, בין 80 ל-100 אלף. עובדה זו עקבית עם הגידול בכוח העבודה והירידה בשיעור האבטלה. לעומת זאת, חלה ירידה ניכרת במספר המוחלט של מקבלי הבטחת הכנסה, לצד שימור גודלה הריאלי של הקצבה; וגידול בשיעורי ההשתתפות והתעסוקה. ממצא זה מלמד על ירידה בהיקפם ובשיעורם של מובטלים כרוניים, מובטלי טווח ארוך; ועל עלייה בשיעורם של מובטלים לטווח

קצר, שנטייתם לפנות לשירותי התעסוקה הממשלתיים לשם קבלת קצבה נמוכה יותר.⁸ מגמות אלו ניצבות אפוא ברקע הממצאים המפורטים שיובאו להלן.

לבסוף יש לציין כי עיקר המחקר עוסק בנתוני השנים 2018-2021. בחודשים שמחוץ לתקופת משבר הקורונה (שהתרחש בעיקר ממרץ 2020 עד יוני 2021, אם כי לא ברציפות) היה שיעור האבטלה במשק נמוך ושיעור התעסוקה גבוה. על רקע זה ניתן לדון בממצאים העיקריים בהנחה שלאורך רוב התקופה הזאת הממצאים אינם מושפעים משינוי בהרכב המובטלים והמועסקים. במקומות שבהם הדבר רלוונטי התייחסנו לאפשרות זו בנפרד.

תרשים 2
חובעי אבטלה וחובעי הבטחת הכנסה על פני 12 שנים
(במספרים מוחלטים)



מקור: עיבודי המחברים לנתונים פומביים של שירות התעסוקה.

8 הירידה במספרם של מקבלי הבטחת הכנסה קשורה כנראה גם להפעלה מוצלחת של תוכניות תומכות תעסוקה שמפעילים שירות התעסוקה עצמו ("מעגלי תעסוקה") וגופים אחרים, ממשלתיים וחופשיים-ממשלתיים.

3.2 מגמות כלליות בחיפוש עבודה טווח הארוך ובשנים האחרונות

תרשים 3 מציג את שיעור הפרטים שחיפשו עבודה בכל אחד מארבעת אופני החיפוש העיקריים לאורך ארבעה עשורים: מ־1979 ועד 2021. אופני החיפוש כוללים שני אופנים בלתי פורמליים (משפחה וחברים) ומודעות מדיה חברתית ואינטרנט) ושני אופנים פורמליים (חברות כוח אדם ושירות התעסוקה). כל פרט יכול לחפש ביותר מאופן אחד, ומשום כך השיעורים בארבעת הלוחות מסתכמים ביותר מ־100%.

התרשים מראה שלאורך העשורים האלה חלה עלייה מתונה, הדרגתית ומתמשכת בשיעור המובטלים המחפשים עבודה בעזרת משפחה וחברים. ההיעזרות בחברות כוח אדם התרחבה מסוף שנות ה־80 ולאורך שנות ה־90, כלומר, לצד הופעתן וצמיחתן של חברות אלו.⁹ נוסף על כך, ההסתמכות על חברות כוח האדם ועל שירות התעסוקה נחלשה לאורך שני העשורים הראשונים של המאה ה־21, ובמיוחד בעשור השני של המאה. הירידה במידת ההסתמכות על שירות התעסוקה עקבית עם הירידה שחלה בהיקפי המובטלים הכרוניים, שכן מי שמובטלים זמן קצר הם בעלי סיכויים נמוכים יותר לפקוד את שירות התעסוקה, שהוא שער הכניסה לקבלת דמי אבטלה. אשר לשיטת החיפוש הרביעית (מודעות, מדיה חברתית ואינטרנט), בתקופה זו חלה עלייה בשיעור המובטלים העושים שימוש בשיטה זו, אם כי האמצעים הנכללים בטכניקה זו השתנו לאורך השנים, ומשום כך המגמה ארוכת הטווח במקרה זה צריכה להיבחן בזירות (ראו לעיל בסעיף "נתונים").

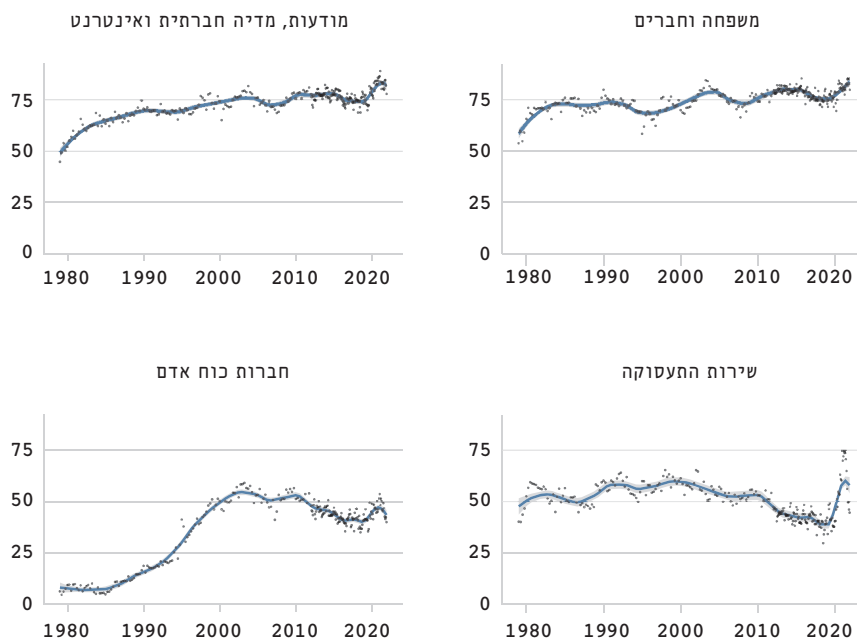
לבסוף, ניכר כי בעקבות משבר הקורונה חל זינוק בשיעור המובטלים הנעזרים בשירות התעסוקה לשם חיפוש עבודה. התפתחות זו נובעת כפי הנראה מהשינוי החד והדרמטי בהרכב המובטלים התובעים דמי אבטלה, שכן על רקע הפעלת תכנית החל"ת נכנסו למעגל התובעים אנשים רבים שעד אז מעולם לא מצאו

9 יש לציין שחברות כוח האדם אינן עוסקות בהשמה בלבד, במקרים רבים הן המעסיק הישיר של מחפש העבודה – במסגרת של העסקה קבועה, העסקה לזמן מוגבל, או עד הקליטה במקום עבודה קבוע.

עצמם מחוץ לתעסוקה. נוסף על כך, בעקבות המשבר הורגשה עלייה, גם אם מתונה יותר, בשיעור המובטלים הנעזרים בכל אחת מהשיטות. גם במקרה זה אפשר שהסיבה לכך היא שינוי בטיפוסי המובטלים, או לחלופין הלחץ המוגבר שהורגש בקרב המובטלים בתקופה זו, שבא לידי ביטוי בהשקעת זמן רב יותר במיצוי כמה שיטות חיפוש בעת ובעונה אחת.

חרשים 3

אופני חיפוש עבודה עיקריים בקרב מובטלים 1979-2021 (ב-%)



מקור: עיבודי המחברים לסקר כוח אדם של הלמ"ט.

3.2.1. הבדלים בשיטות חיפוש עבודה בין מועסקים למובטלים

כפי שאפשר לראות בתרשים 4, ניכרים הבדלים משמעותיים בין אופני החיפוש של מועסקים לאופני החיפוש של מובטלים. התרשים מציג את שיעורי הפרטים שעשו שימוש בכל אחת משיטות החיפוש בקרב שתי הקבוצות בשנים 2018-2021.

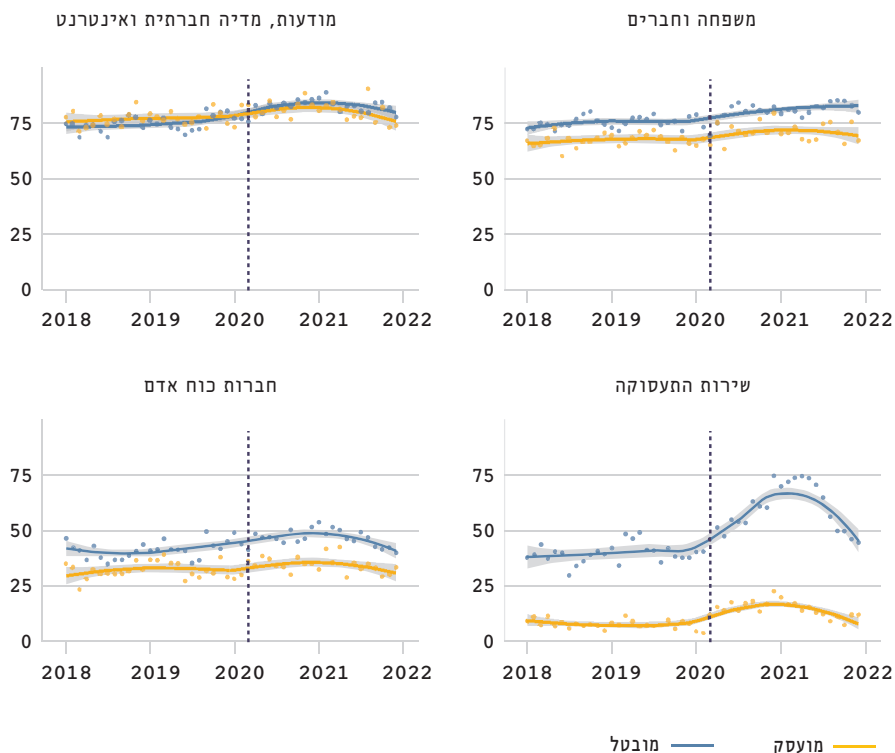
מובטלים עושים שימוש רב יותר ממועסקים בשיטות חיפוש פורמליות. נטייתם להסתמך על חברות כוח אדם גבוהה פי 1.3 מנטייתם של מועסקים, ונטייתם להסתמך על שירות התעסוקה - פי 4. ניתן להסביר את ההבדל האחרון בצורך של מובטלים ליצור קשר עם שירות התעסוקה לשם הגשת בקשה לדמי אבטלה (שמשלם המוסד לביטוח לאומי). נוסף על כך, מובטלים נוטים יותר ממועסקים לחפש עבודה דרך בני משפחה וחברים.

את השימוש של מובטלים במספר רב יותר של שיטות חיפוש אפשר להסביר בעובדה שיש בידם זמן פנוי רב יותר להשקיע בחיפוש. לכך יש להוסיף את האפשרות שמובטלים, בממוצע, שייכים לשכבות הכנסה והשכלה נמוכות יותר ממועסקים, ומשום כך נטייתם להסתמך על השיטות הפורמליות חזקה יותר (כפי שידגם הלהן), כלומר, השיטות הבלתי פורמליות רווחות יותר בקרב כלל האוכלוסייה, והשיטות הפורמליות ייחודיות יותר לבעלי הכנסה נמוכה.

רק מבחינת היקף השימוש בחיפוש באינטרנט ובמדיה חברתית יש דמיון בין מובטלים למועסקים. תוצאה זו עקבית עם האפשרות ששיטה זו היא הזולה ביותר, או למצער הזמינה ביותר והחסכונית ביותר בזמן, ולכן בשיטה זו החיסרון היחסי של מועסקים בהשוואה למובטלים מבחינת מגבלת זמן פנוי הוא המועט ביותר.

תרשים 4

אופני חיפוש עבודה עיקריים, לפי מעמד תעסוקתי, 2018-2021 (ב-%)



מקור: עיבודי המחקרים לסכ"א של הלמ"ס.

3.3 מגמות כלליות במציאת עבודה בשנים האחרונות

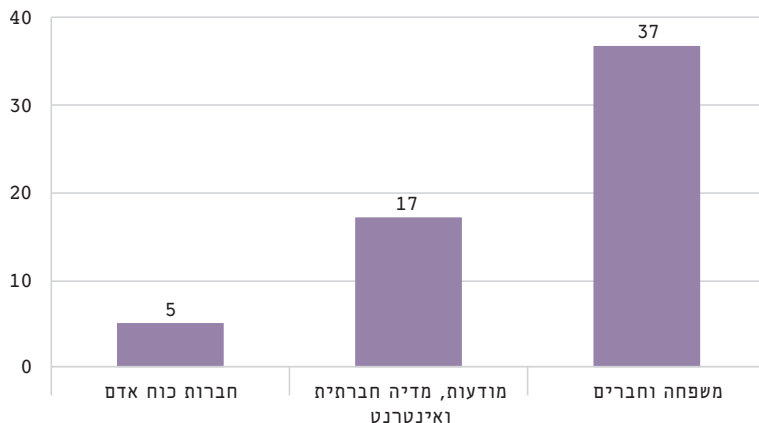
הדרך שבה מצאו הפרטים עבודה בסופו של דבר חשובה לא פחות משיטת החיפוש, ומשלימה אותה. תרשים 5 מציג את אופני מציאת העבודה בין ינואר

2018 לדצמבר 2021, כפי שדיווחו פרטים שהיו מועסקים במועד הסקר. יש לזכור כי שיטות החיפוש עשויות להיות מרובות, אך שיטת המציאה היא אחת. נוסף על כך, השאלה בסקר בנושא מציאת עבודה מתייחסת אך ורק למשרות שנמצאו בשנתיים האחרונות - יחסית למועד הסקר - ומשום כך הממצאים נותנים משקל גבוה לעובדים צעירים ולעובדים בעלי ותק מועט יחסית במשרתם הנוכחית.

התרשים מראה שכ-40% מהמועסקים העידו כי מצאו את המשרה שבה הם מועסקים דרך משפחה וחברים; כמעט 20% - דרך מודעות ואינטרנט; וכ-5% דרך חברות כוח אדם או שירות התעסוקה. יש לזכור שבכל נקודת זמן המועסקים המעידים על אופן מציאת העבודה הנוכחית שלהם היו קודם לכן מובטלים (שחזרו לשוק העבודה) או מועסקים (שעברו בין עבודות). ואולם, כיוון ששיעור האבטלה לאורך רוב התקופה היה נמוך למדי, רוב המדווחים המוצגים בתרשים 5 הם מועסקים שנעו בין עבודות ולא מובטלים. אפשרות זו עקבית עם השיעור הנמוך של מוצאי עבודה דרך חברות כוח אדם ושירות התעסוקה, הדרכים הנפוצות יותר בקרב מובטלים (ראו לעיל).

תרשים 5

אופני מציאת עבודה עיקריים בקרב מועסקים, 2018-2021 (ב-%)



10 כאמור, רק משנת 2018 נשאלו המשיבים בסכ"א איך מצאו את משרתם (עד 2017 נשאלו רק על שיטת החיפוש).

3.4. הבדלים בין קבוצות באופני חיפוש עבודה ומציאתה

לאחר הצגת המגמות באופני החיפוש והמציאה לאורך זמן, אנו פונים לבחינת ההבדלים בין קבוצות בחברה מבחינות אלו בשנים האחרונות.¹¹ תרשים 6 מציג את שיעור המשתמשים בכל אחת משתי השיטות שחלו בהן שינויים ניכרים בטווח הארוך, לפי לאום. התמקדות במגמות אלו מעלה שבשתי שיטות החיפוש שנעשו נפוצות לאורך שנות ה־90 ותחילת שנות האלפיים – חברות כוח אדם ואינטרנט – הערבים מצטרפים באיחור לשיעורי השימוש הרווחים בקרב יהודים. תופעה זו חשובה משום שהיא מרמזת שפער זה, וסגירה מאוחרת של הפער, מתקיימים כנראה גם במה שנוגע לאימוץ טכנולוגיות דיגיטליות ושימוש בפלטפורמות מקוונות.

שלושת התרשימים הבאים מראים את היקף השימוש בכל אחת מארבע השיטות העיקריות לחיפוש עבודה בקרב מובטלים בכמה חתכים: תרשים 7 מציג את שיעורי השימוש בארבע השיטות לפי לאום, תרשים 8 לפי אזור גאוגרפי, ותרשים 9 לפי השכלה.¹² מכל התרשימים עולה כי אוכלוסיות חזקות יותר מבחינה כלכלית (משכילים מול לא משכילים, יהודים מול ערבים, מרכז מול פריפריה), משתמשות יותר במודעות ובאינטרנט בהשוואה לאוכלוסיות החזקות פחות. לעומת זאת, מבחינת שיעור מחפשי העבודה בעזרת משפחה וחברים לא נמצאו הבדלים ניכרים בין קבוצות האוכלוסייה בחתכים האלה.

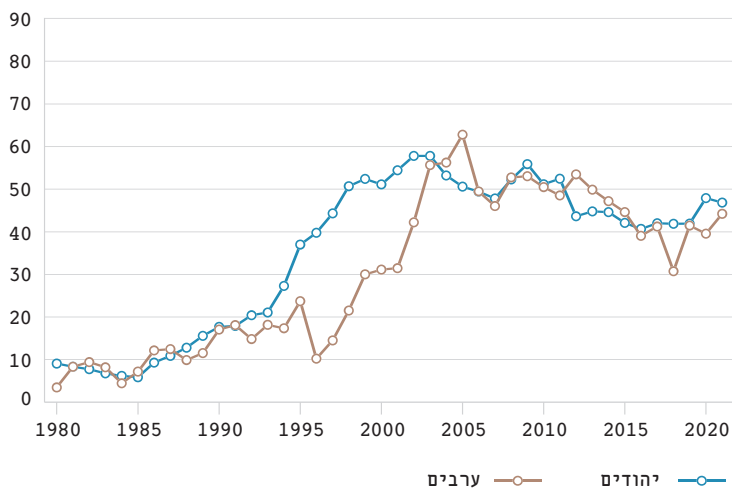
11 יש לשוב ולציין כי אופני מציאת עבודה מחועדים אך ורק עבור מי שבמועד הסקר היו מועסקים, וכי יש נתונים כאלה רק מ־2018. לעומת זאת, נתונים על אופני החיפוש יש לאורך זמן ארוך יותר, עבור מובטלים בלבד (ולכן הם עשויים להיות מושפעים משינויים בהרכב המובטלים), ומ־2018, עבור מובטלים ומועסקים גם יחד. לבסוף, אין לשכוח גם שההגדרה "מובטלים" כוללת את מי שמובטלים תקופה קצרה לצד מי שמובטלים זמן ארוך.

12 בחינת היקף השימוש בשיטות החיפוש למיניהן לפי מגדר לא העלתה הבדלים משמעותיים.

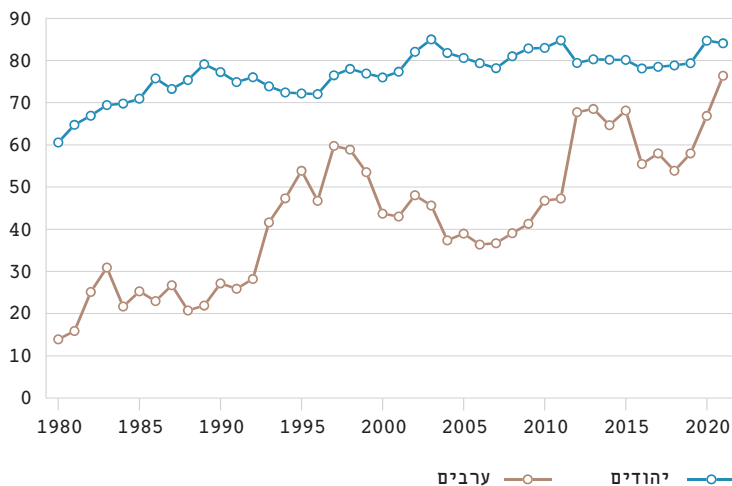
חרשים 6

שיעור מחפשי העבודה בקרב מובטלים, לפי לאום, 1979-2021 (ב-%)

א. דרך חברות כוח אדם

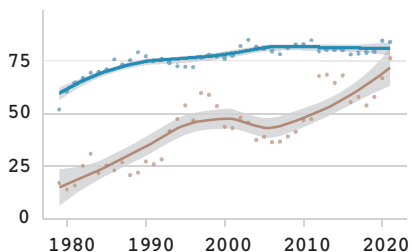


ב. דרך מודעות, מדיה חברתית ואינטרנט

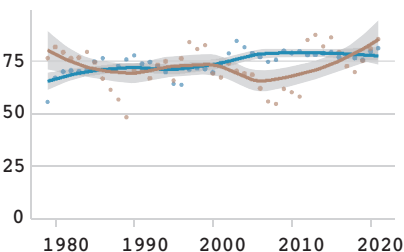


חרשים 7
אופני חיפוש עבודה עיקריים בקרב מובטלים,
לפי לאום, 1979-2021 (ב-%)

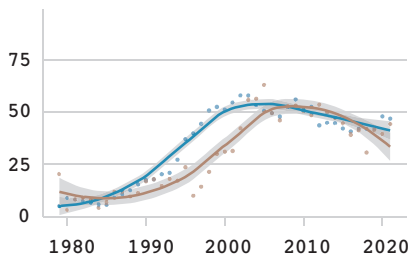
מודעות, מדיה חברתית ואינטרנט



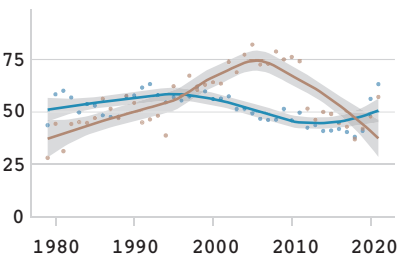
משפחה וחברים



חברות כוח אדם



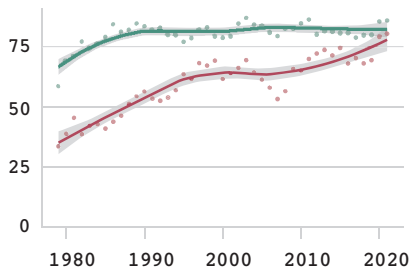
שירותי התעסוקה



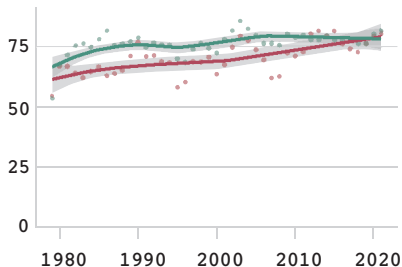
• יהודים • ערבים

חרשים 8
אופני חיפוש עבודה עיקריים בקרב מובטלים,
לפי אזור גאוגרפי, 1979-2021 (ב-%)

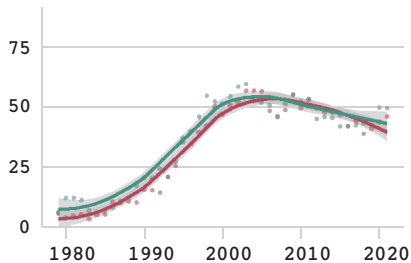
מודעות, מדיה חברתית ואינטרנט



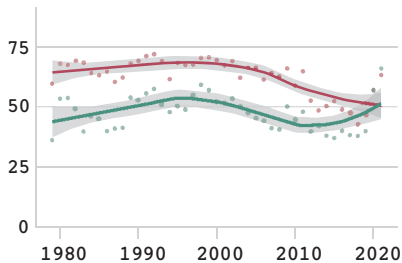
משפחה וחברים



חברות כוח אדם



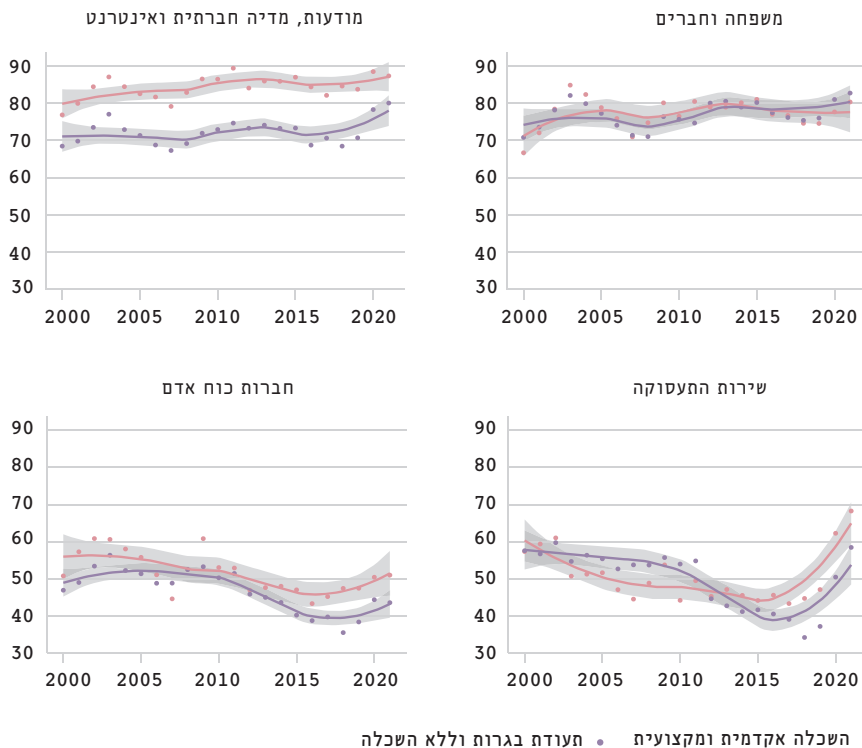
שירות התעסוקה



• מחוז צפון ודרום • מחוז תל אביב ומרכז

חרשים 9

אופני חיפוש עבודה עיקריים בקרב מובטלים, לפי רמת השכלה, 2000-2021 (ב-%)



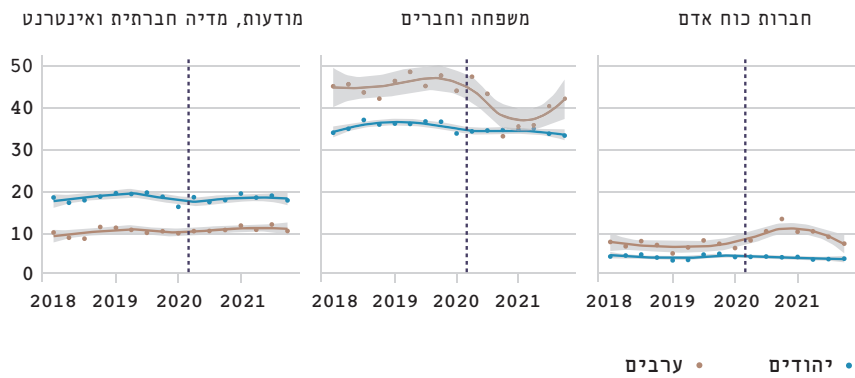
3.5. אופני מציאת עבודה בקרב אוכלוסיות שונות

התרשימים הבאים מציגים את שיעור מוצאי העבודה (בפועל, להבדיל מחיפוש) בשלוש מהשיטות בכמה חתכי אוכלוסייה. אפשר לראות כי אוכלוסיות חזקות יותר מבחינה כלכלית (יהודים, משכילים ותושבי המרכז), נוטות יותר למצוא עבודה דרך האינטרנט וכחות בעזרת משפחה וחברים בהשוואה לקבוצה המשלימה (ערבים, חסרי השכלה אקדמית ותושבי פריפריה, בהתאמה).

ממצאים אלו עקביים עם הספרות (San, 2022) – בנוגע לפער בין ערבים ליהודים בישראל; Battu, Seaman, and Zenou, 2011) – בנוגע למיעוטים באירופה).

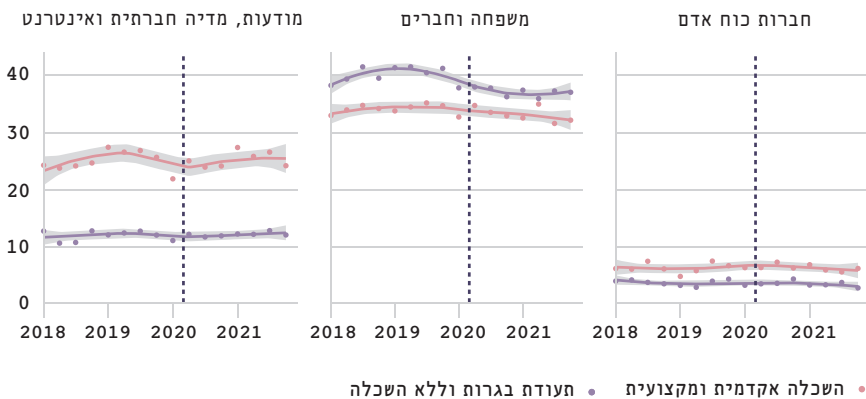
תרשים 10

אופני מציאת עבודה עיקריים בקרב מועסקים, לפי לאום, 2018-2021 (ב-%)

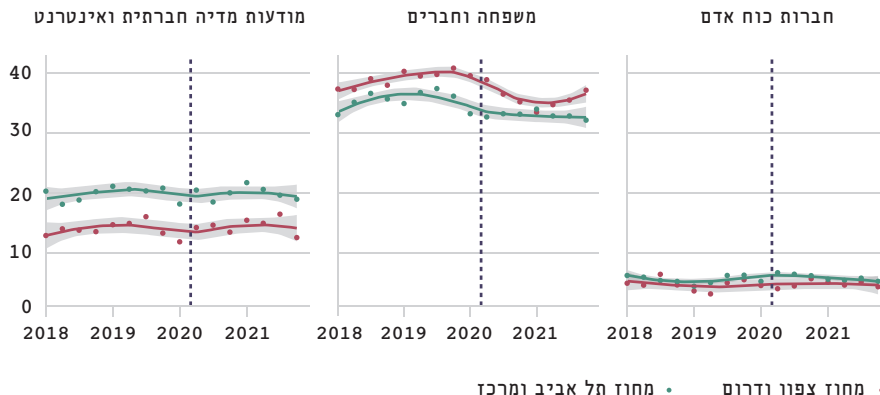


תרשים 11

אופני מציאת עבודה עיקריים בקרב מועסקים, לפי רמת השכלה, 2018-2021 (ב-%)



תרשים 12
אופני מציאת עבודה עיקריים בקרב מועסקים,
(2018-2021 ב-%)

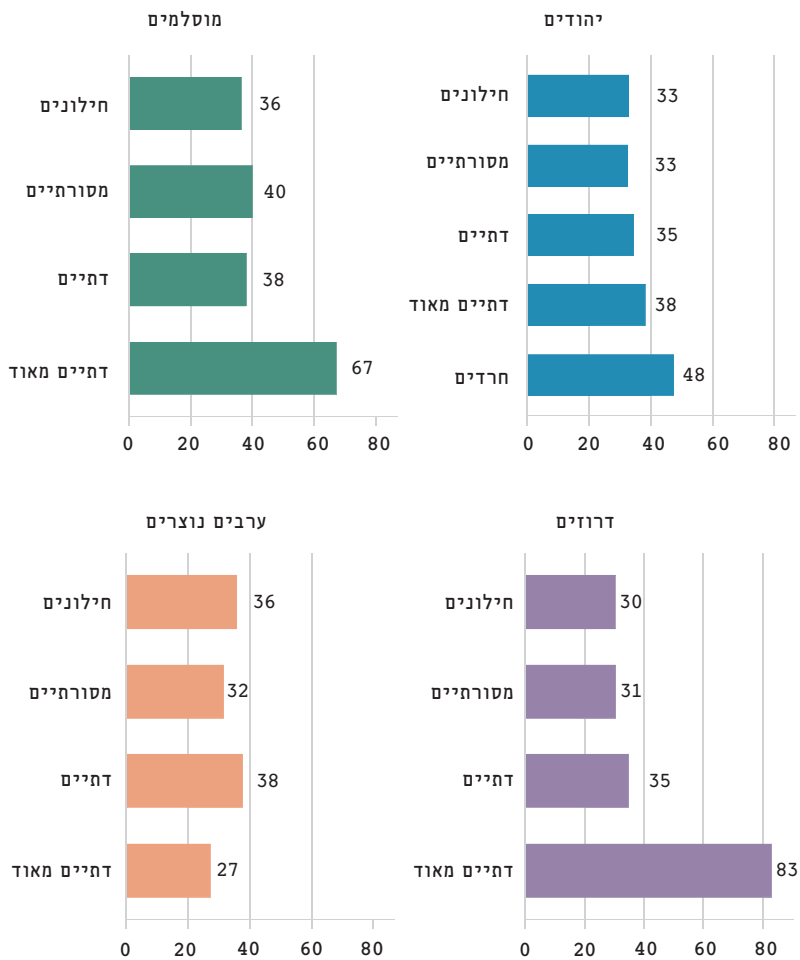


הערות לתרשימים 10-12: הנחונים המוצגים הם רבעוניים. הקו האנכי המקווקו מסמן את תחילת משבר הקורונה.

תרשימים 13 ו-14 מציגים את מידת ההסתמכות על משפחה וחברים לשם מציאת עבודה ברמה של קבוצות משנה. תרשים 13 מראה את הקשר בין דת ומידת הדתיות לבין הנטייה למצוא משרה בעזרת קרובי משפחה וחברים. בקרב יהודים, מוסלמים ודרוזים (אך לא בקרב נוצרים) שיעור הפרטים שדיווחו כי מצאו את משרתם הנוכחית בעזרת משפחה וחברים עולה עם מידת הדתיות בתוך כל קבוצה דתית. כלומר, ככל שהפרט דתי יותר כך גדל הסיכוי שמצא את עבודתו בעזרת משפחה וחברים. ממצא זה עולה בקנה אחד עם ממצאיהם של Battu, Seaman, and Zenou (2011) ו-Bisin et al. (2011) על מהגרים באירופה, המראים שמהגרים, ובמיוחד מהגרים בעלי זהות דתית חזקה יותר, נוטים להסתמך במידה רבה יותר על רשתות מקומיות וקהילתיות לשם מציאת עבודה. משמעות הדבר היא שחברי קבוצות אלו נפגעים פעמיים: ככלל הם משתייכים לרשתות חברתיות שחבריהן מועסקים בשיעורים נמוכים יותר, במשרות איכותיות פחות ומכניסות פחות בהשוואה לקבוצת הרוב (מסיבות מגוונות, למשל אי-היכרות עם השפה והתרבות של קבוצת הרוב, או אפליה). ונוסף על כך, הם נוטים להסתמך יותר על הרשתות האלה לשם מציאת עבודה, ולכן מועדים יותר למצוא עבודות באיכות נמוכה יחסית, כפי שנמצא גם בספרות על ישראל (San, 2022).

תרשים 13

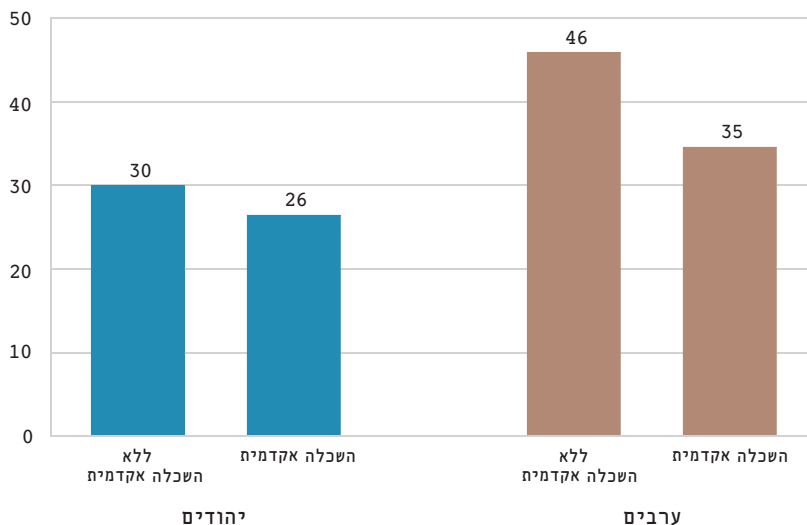
שיעור הפרטים שדיווחו כי מצאו עבודה בעזרת קרובי משפחה, חברים ואחרים, לפי דת ורמת דתיות, 2018-2021 (ב-%)



הערה: כאשר מחריגים את שנות הקורונה, 2020-2021, מתקבלת תמונה דומה מאוד לתמונה המוצגת בתרשים. הערכים על הציר האופקי נעים בין 0% ל-80%.

תרשים 14 מציג את שיעורי ההסתמכות על משפחה וחברים לשם מציאת עבודה לפי לאום והשכלה. התרשים מראה שערבים נוטים לנקוט את השיטה הזאת יותר מיהודים, בין שהם בעלי השכלה גבוהה בין שהם חסרי השכלה גבוהה. עם זאת, דרך זו מקובלת במיוחד בקרב ערבים חסרי השכלה גבוהה (כמחצית מהפרטים), בהשוואה לשאר הקבוצות (בין רבע לשליש).

תרשים 14
שיעור הפרטים שדיווחו שמצאו עבודה דרך קרובי משפחה, חברים ואחרים, לפי לאום ורמת השכלה, 2018-2021 (ב-%)

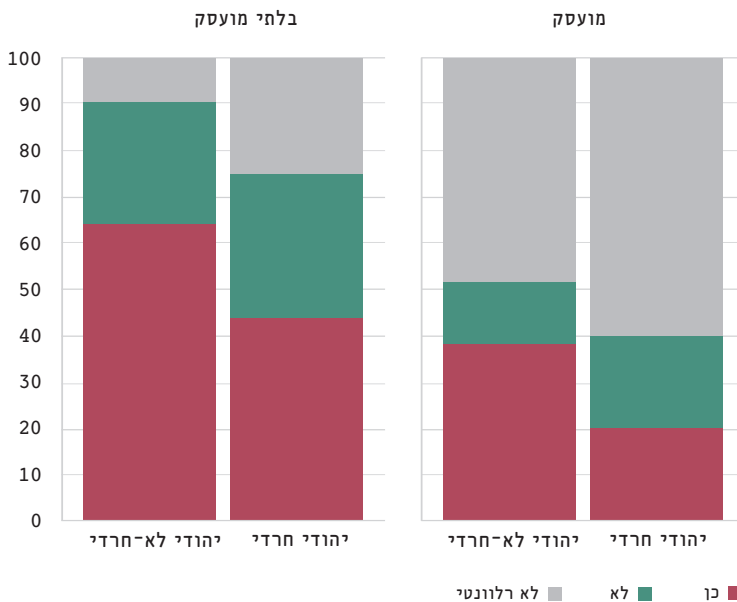


3.6 הבדלים במיומנות הדיגיטלית

בסקר החברתי לשנת 2020 שערכה הלמ"ס נשאלו הנסקרים עד כמה הם שולטים בשימוש באינטרנט לחיפוש עבודה. בתרשימים המובאים להלן ניתן לראות את המענה שענו מועסקים ולא מועסקים לשאלה זו, לפי רמת השכלה, קבוצת

אוכלוסייה ורמת דתיות.¹³ ככלל, התפלגות המשיבים עקבית עם הממצאים המבוססים על סכ"א. כך, בקרב האוכלוסיות החזקות יותר כלכלית, שיעור גבוה יותר מעידים שהם בעלי מיומנות דיגיטלית המשמשת לחיפוש עבודה. תרשים 15 מראה שחרדים מיומנים פחות מיהודים לא-חרדים (בקרב מועסקים ולא מועסקים גם יחד); ותרשים 16 מראה שמשכילים מיומנים יותר מחסרי השכלה אקדמית (במיוחד בקרב בלתי מועסקים).

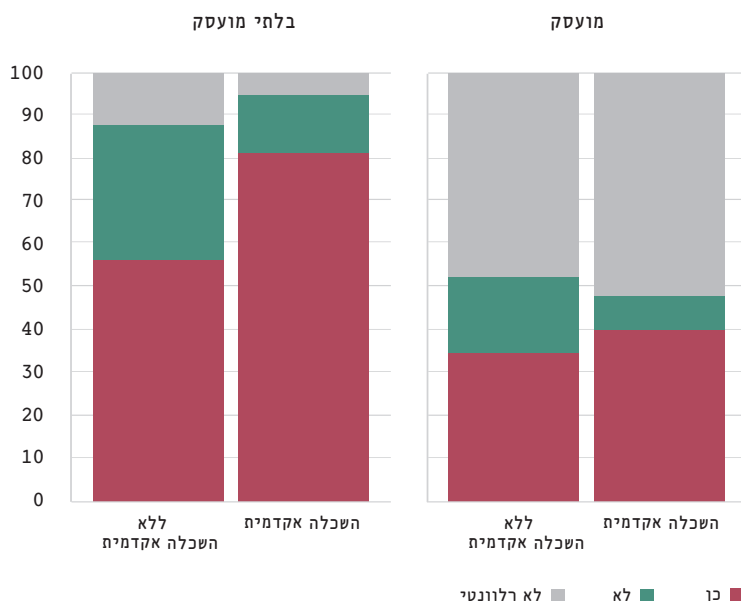
תרשים 15
שיעור בעלי מיומנות דיגיטלית לשם חיפוש עבודה באינטרנט
(לפי דיווח עצמי) בקרב יהודים, לפי מידת דתיות,
סקר חברתי 2020 (ב-%)



13 כדי לפשט את החרשימים איחדנו את התשובות "כן, במידה רבה" ו"כן, במידה מסוימת" לקטגוריה "כן", ואת התשובות "לא כל כך" ו"בכלל לא" לקטגוריה "לא".

תרשים 16

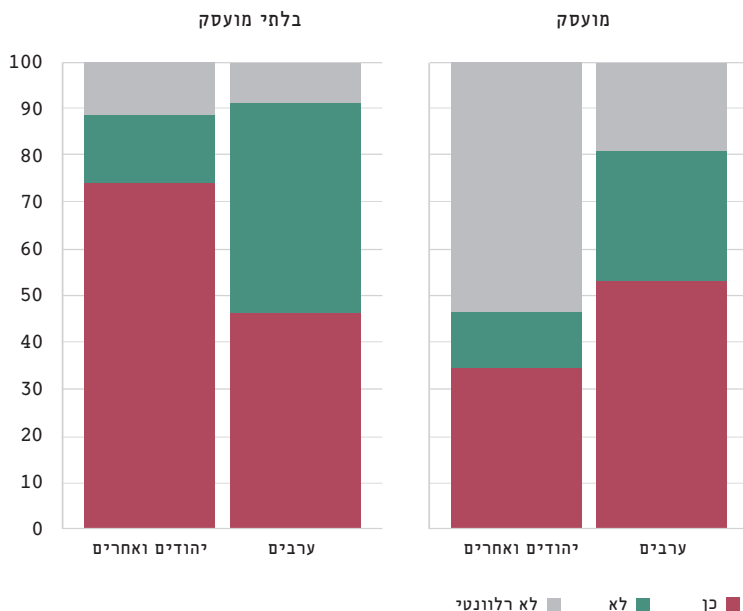
**שיעור בעלי מיומנות דיגיטלית לשם חיפוש עבודה באינטרנט
(לפי דיווח עצמי) לפי רמת השכלה, סקר חברתי 2020 (ב-%)**



בהשוואה בין יהודים לערבים (תרשים 17), יהודים הם בעלי מיומנות גבוהה יותר בקרב בלתי מועסקים. בקרב המועסקים, 66% מהערבים ו-74% מהיהודים מעידים שיש להם כישורים דיגיטליים רלוונטיים לחיפוש עבודה (שיעורים אלו מתקבלים רק כאשר נגרעת האפשרות: "בלתי רלוונטית", שבשאלה זו שיעוריה גבוהים מאוד בקרב יהודים).¹⁴

14 אפשר שהדבר מעיד שרבים יותר מהמועסקים היהודים לא היו מעוניינים לעזוב את עבודתם במועד הסקר. בשאר התרשימים גריעת אפשרות זו אינה משנה מאוד את הפערים בין שתי הקבוצות.

תרשים 17
שיעור בעלי מיומנות דיגיטלית לשם חיפוש עבודה באינטרנט
(לפי דיווח עצמי) לפי לאום, סקר חברתי 2020 (ב-%)



3.7 הקשר בין אופני החיפוש והמציאה לבין דירוג משלח היד

בחלק זה אנו בוחנים את הקשר בין שיטות החיפוש ואופני המציאה לבין הדירוג התעסוקתי של משלח היד. הלמ"ס מחשבת את הדירוג התעסוקתי של משלח היד, והוא "מבטא את מידת היוקרה של משלח יד [ברמת 2 ספרות] על ידי שקלול של משתנים מסבירים - משתני הכנסה ומשתני השכלה" (משלח היד בדירוג הגבוה ביותר קיבל את הערך 100).¹⁵ הנסקרים נשאלים על משלח היד שלהם,

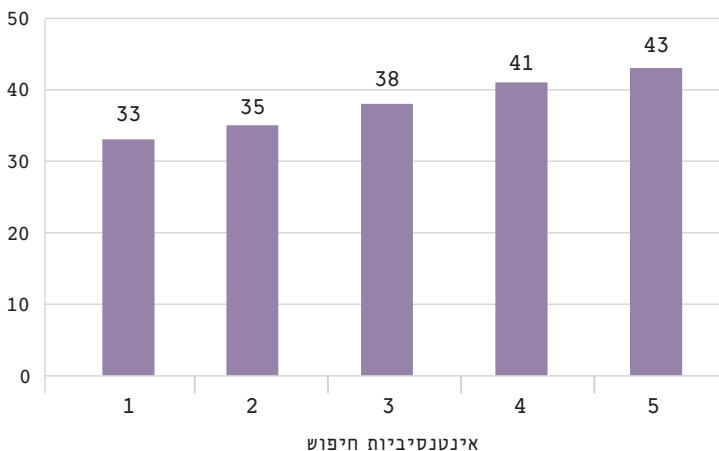
15 דירוג משלח היד כמדד לשכר ויוקרה מבוסס על סיווג משלחי היד של הלמ"ס, כפי שפורסם באחר הלמ"ס. הדירוג מבוסס על אלגוריתם הורדת ממד (PCA) לגובה השכר

בין שהם מובטלים בין שהם מועסקים. בקרב המובטלים, משלח היד הרלוונטי לדירוג הוא משלח היד האחרון; ובקרב המועסקים – משלח היד הנוכחי.¹⁶

תרשים 18 מציג את דירוג משלח היד הממוצע לפי רמות האינטנסיביות של החיפוש (מספר דרכי החיפוש). התרשים מראה שפרטים המחפשים במספר רב יותר של שיטות הם בעלי משלחי יד יוקרתיים יותר.

תרשים 18
ממוצע דירוג משלח היד לפי אינטנסיביות החיפוש
(אינטנסיביות גבוהה = יותר שיטות חיפוש)

ממוצע דירוג
 משלח יד

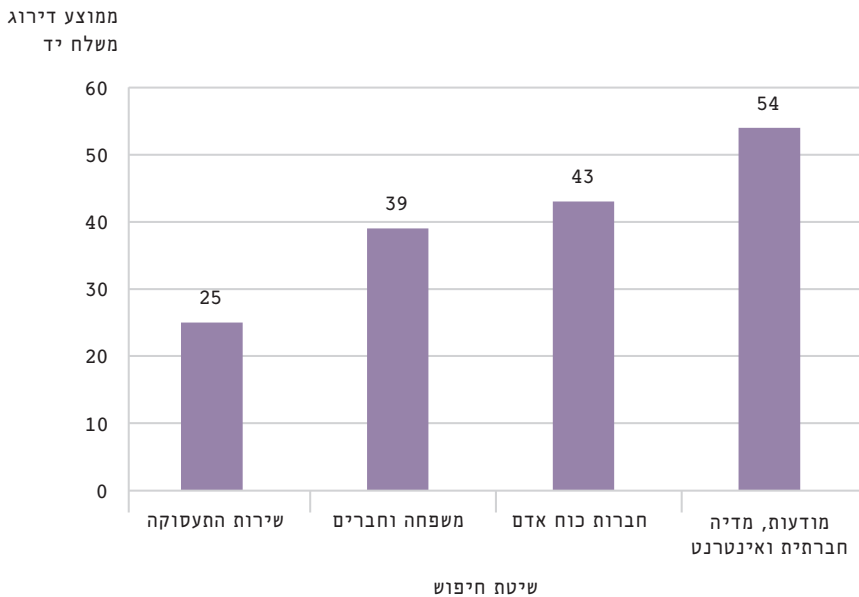


והשכלה ברמת משלח יד של שתי ספרות. התפלגות הדירוג שהתקבלה אינה נורמלית או אחידה אלא בעלת שני מרכזי כובד, למשלחי יד "איכותיים" ומשלחי יד שאינם "איכותיים", ומכאן השונות הגדולה במדד (המדד נע בין 0 ל-100).

16 כשנבחן משלח היד הנוכחי אל מול אופן מציאת העבודה לא היה אפשר לדעת אם משלח היד במשרה הנוכחית של המשיב זהה למשלח היד הקודם. מכאן שניתן לומר שמשנתה הדירוג מתאר את המעבר ל- או את ההתמדה ב- מקצוע בדירוג i.

תרשים 19 מציג את הקשר בין דירוג משלח היד לבין אופן מציאת העבודה. לפי התרשים ניכר הבדל גדול בין השיטות לפי הדירוג הממוצע של משלח היד: מי שמצאו עבודה דרך שירות התעסוקה מצאו עבודה במקצוע, או הגיעו ממקצוע, בדירוג הנמוך ביותר; ומי שמצאו עבודה דרך מודעות ואינטרנט מצאו עבודה במקצוע, או הגיעו ממקצוע, בדירוג הגבוה ביותר. באמצע נמצאים מי שמצאו עבודה דרך חברת כוח אדם או בעזרת משפחה וחברים. אך שמדובר במתאם בלבד, אפשר שממצא זה משקף בחלקו גם את השפעת שיטת החיפוש על דירוג משלח היד שנמצא (נוסף על הקשר ההפוך).

תרשים 19
דירוג משלח היד הממוצע בקרב מי שהיו מועסקים בזמן הסקר,
לפי שיטת מציאת העבודה



3.8. הקשר בין אופני החיפוש והמציאה לבין השכר

בחינה דומה אך גמישה יותר של הקשר בין השיטה למציאת עבודה לבין מאפיינים תעסוקתיים של הפרט מוצגת בתרשים 20, המציג את הקשר בין שיעור הפרטים שמצאו עבודה בעזרת כל אחת משתי שיטות החיפוש העיקריות לבין אחוזון השכר. ניתן לראות כי יש קשר חיובי בין אחוזון השכר לבין שיעור הפרטים באחוזון זה שמצאו את עבודתם דרך מודעות, מדיה חברתית ואינטרנט; וקשר שלילי מתון בין אחוזון השכר לבין שיעור הפרטים באחוזון שמצאו את עבודתם דרך משפחה וחברים. במילים אחרות, ככל שקבוצת השכר גבוהה יותר, כך עולה שיעור הפרטים שמצאו את עבודתם דרך מודעות, מדיה חברתית ואינטרנט, ויורד שיעור המוצאים בעזרת משפחה וחברים (מעניין לראות כי ממצא זה נכון עד האחוזון ה־75, ומעליו הקשר מתמתן ואף מתהפך, כלומר, הפרטים בעלי ההכנסה הגבוהה ביותר הם בעלי נטייה חזקה פחות להשתמש בשיטה זו). פרשנות אחת לממצא זה – והזהירה מבין השתיים – היא שלפרטים מסוג מסוים (למשל, בעלי כישורים גבוהים יותר) יש נטייה חזקה יותר להסתמך על שיטת חיפוש זו במציאת עבודה. הפרשנות השנייה היא ששיטת החיפוש עצמה – שיטה מבוססת אינטרנט – מוליכה למשרות המספקות שכר גבוה יותר. בפרק 5 נבחן ביתר פירוט את האפשרות לייחס סיבתיות לקשר הזה.

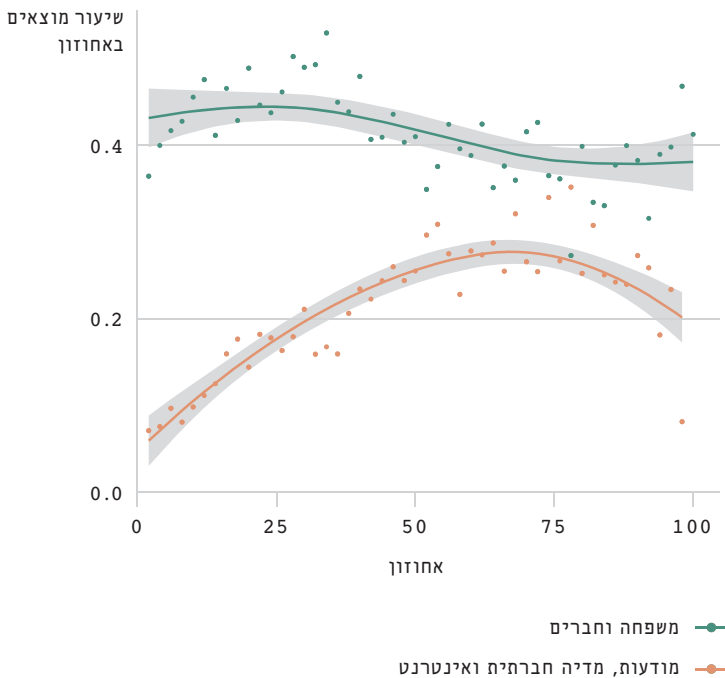
תרשימים 21-23 מציגים את גובה השכר הממוצע לפי שיטת החיפוש ומאפיין סוציו־דמוגרפי מסוים. חלוקות אלו חשובות משום שהן מצביעות על הקשר (המתאמי בשלב זה) בין שיטת החיפוש לבין השכר **בתוך** כל קבוצה. ככל שקבוצות המשנה הומוגניות יותר, וככל שהבחירה של חברי קבוצה זו בשיטת חיפוש אחת ולא באחרת היא מקרית (וכאמור, אין ודאות בכך בשלב זה), יש בדבר כדי להצביע על הפוטנציאל לשיפור ברווחת הפרטים בעקבות מעבר בין שיטות חיפוש.

תרשים 21 מציג את הממוצעים לפי קבוצות אוכלוסייה. בקרב יהודים לא־חרדים אין פער של ממש בגובה השכר לפי שיטת המציאה. לעומת זאת, בקרב חרדים וערבים השכר של מי שמצאו עבודה דרך האינטרנט גבוה במידה ניכרת משכרם של מי שמצאו את עבודתם בעזרת משפחה וחברים. כך, השכר של חרדים

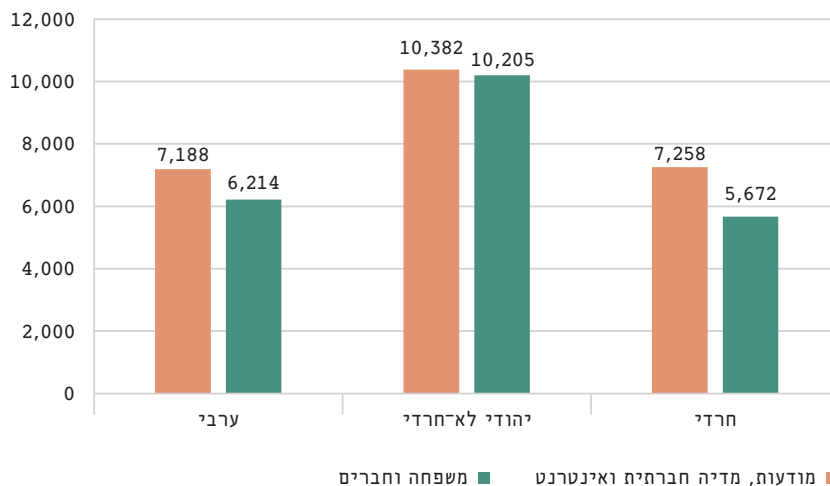
שמצאו עבודה דרך האינטרנט גבוה ב־28% משכרם של חרדים שמצאו עבודה בעזרת משפחה וחברים. בקרב ערבים, הפער עומד על 16%, בהתאמה.

תרשים 22 משחזר ניתוח זה לפי רמות השכלה. ניתן לראות שחסרי השכלה אקדמית המוצאים עבודה דרך האינטרנט מגיעים לרמות שכר גבוהות מחסרי השכלה המוצאים עבודה בעזרת משפחה וחברים. לעומת זאת, אצל בעלי השכלה אקדמית המצב הפוך - שכרם של המוצאים בעזרת משפחה וחברים גבוה משכרם של המוצאים עבודה דרך האינטרנט. תופעה דומה אפשר לראות גם ביחס בין המרכז לפריפריה (תרשים 23).

תרשים 20
שיעור מוצאי העבודה בכל אחד משתי השיטות המרכזיות,
לפי אחוזון השכר



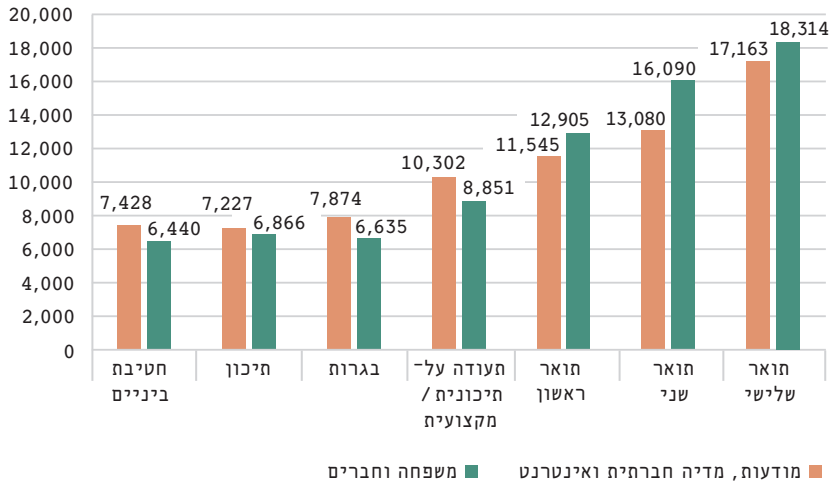
תרשים 21 גובה השכר לפי שיטת המציאה וקבוצה חברתית (בש"ח)



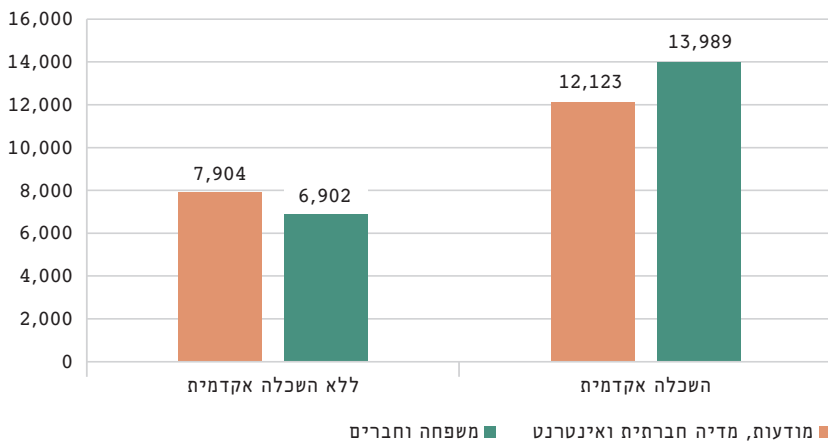
הערה: השכר הוא שכר חיובי (מעל אחוזון 5 של התפלגות השכר). נתוני השכר והחלוקה למגזרים הם על בסיס רשומות מינהליות; שיטת המציאה – לפי תשובות המשיבים לסכ"א. לפי הגדרת הסקר, יש נתונים על אופן המציאה אך ורק עבור מי שהחליפו את עבודתם בשנתיים שלפני מועד הדגימה. מכאן שיש בתרשים ייצוג יתר לאוכלוסייה הצעירה, שהיא בעלת נטייה מוגברת לעבור בין משרות.

תרשים 22 גובה השכר לפי שיטת המציאה ורמת השכלה (בש"ח)

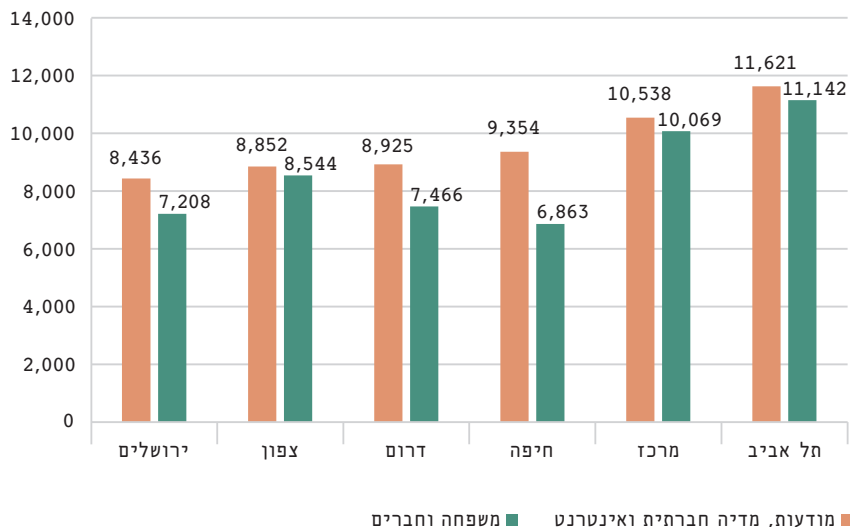
א. מפורט



ב. מקובץ



תרשים 23 גובה השכר לפי שיטת המציאה ואזור מגורים (בש"ח)



הערה: השכר הוא שכר חיובי (מעל אחוזון 5 של התפלגות השכר). נתוני השכר והחלוקה למחוזות הם על בסיס רשומות מינהליות; שיטות המציאה לפי תשובות המשיבים לסכ"א. על פי הגדרת הסקר, יש נתונים על אופן המציאה אך ורק עבור מי שהחליפו את עבודתם בשנתיים שלפני מועד הדגימה. מכאן שיש בתרשים ייצוג יתר לאוכלוסייה הצעירה, שהיא בעלת נטייה מוגברת לעבור בין משרות.

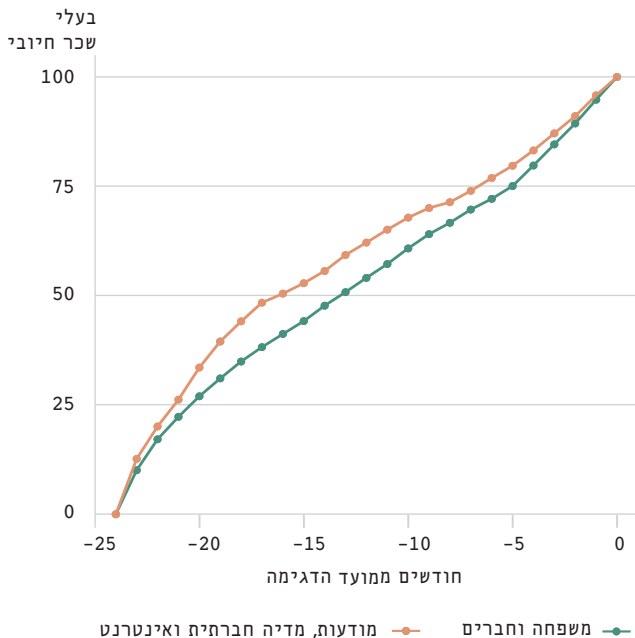
3.9 הקשר בין שיטות החיפוש והמציאה לבין משך החיפוש ומשך ההעסקה

תוצאות נוספות שבחנו הן משך הזמן בין יציאה מתעסוקה לבין חזרה לתעסוקה, משך השרידות במשרה הראשונה שנמצאה, והקשר ביניהם לבין שיטות החיפוש והמציאה. על פי הספרות יש לצפות ששיטת חיפוש איכותית יותר תביא לשידוכים מהירים יותר (דרך חיטכון בעלויות העסקה והעברה מהירה או מדויקת יותר של מידע בין המעסיקים למחפשות העבודה). נוסף על כך, נצפה ששיטת חיפוש איכותית יותר תביא לשידוכים טובים יותר, שיבואו לידי ביטוי במשך העסקה ארוך יותר (שרידות ממושכת יותר במשרה) וברמת השכר.

בתרשים 24 מוצג שיעור התעסוקה בקרב אנשים שבמועד הדגימה בסכ"א השתכרו שכר חיובי (כלומר היו מועסקים) ובשנתיים שלפני מועד הדגימה לא השתכרו שכר חיובי (כלומר לא היו מועסקים). אפשר לראות ששיעור התעסוקה בקרב מי שמצאו עבודה בעזרת האינטרנט עולה מהר יותר מבקרב מי שמצאו עבודה דרך משפחה וחברים. כלומר, מי שמצאו עבודה דרך האינטרנט חוזרים לתעסוקה מוקדם יותר ממי שמצאו עבודה דרך משפחה וחברים. ממצא זה תואם את הציפיות, כיוון שבאינטרנט אנשים נחשפים להיקף רחב יותר של משרות, וכך גדל הסיכוי שימצאו (מוקדם יותר) משרה המתאימה להם. עם זאת, יש לזכור כי גם במקרה זה מדובר בקשר מתאמי בלבד: אפשר שמי שמוצאים עבודה דרך האינטרנט משתייכים לקבוצת עובדים אטרקטיביים יותר, בעלי כישורים טובים יותר, וכי כישורים אלו הם האחראים להשתדכות המהירה יותר, ולא שיטת החיפוש עצמה.

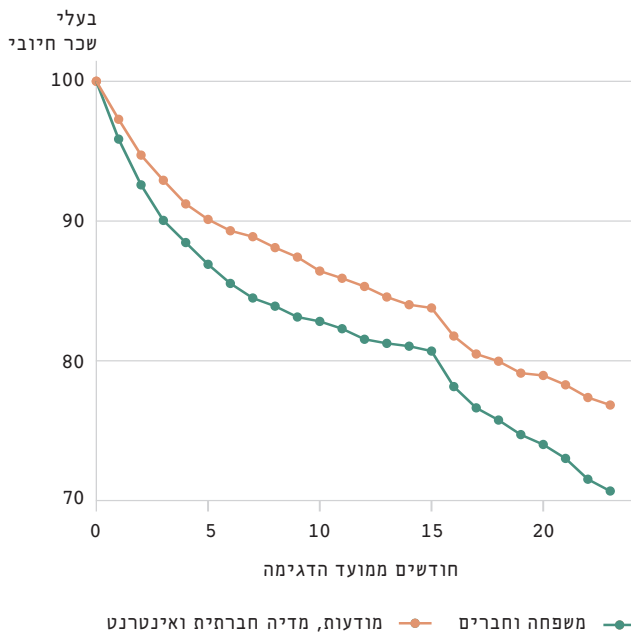
תרשים 24

שיעור התעסוקה בקרב מי שהיו מועסקים (בעלי שכר חיובי) במועד הדגימה ולא היו מועסקים בשנתיים שלפניה, לפי שיטת מציאת עבודה (ב-%)



תרשים 25 מציג את שיעור השרידות במשרה הראשונה לאחר מציאת העבודה בכלל האוכלוסייה, בקרב מי שהיו בעלי שכר חיובי (מועסקים) במועד הדגימה. משתנה התוצאה שנבחן בתרשים הוא התמדה רציפה בשוק העבודה: משתנה זה מקבל את הערך 1 כל עוד הפרט מועסק, ו-0 מהרגע שבו הוא נצפה בפעם הראשונה ללא שכר חיובי, גם אם בחודשים שלאחר מכן שב לתעסוקה. ניתן לראות ששיעור השרידות במשרה יורד לאט יותר בקרב מי שמצאו את עבודתם דרך האינטרנט בהשוואה למי שמצאו אותה בעזרת משפחה וחברים. ממצא זה, בצירוף הממצאים בדבר המתאם בין השכר לשיטת המציאה שהוצגו לעיל מעידים שמי שמוצאים עבודה דרך האינטרנט מוצאים שידוכים איכותיים יותר ממי שמוצאים עבודה בעזרת משפחה וחברים (גם אם הסיבה לכך טמונה במשתנה מושמט שהוא יכולותיהם האישיות).

תרשים 25
שיעור המועסקים (בעלי שכר חיובי) בשנתיים שלאחר הדגימה
בקרב מי שהיו מועסקים במועד הדגימה (ב-%)



הערה: 15 חודשים לאחר מועד הדגימה בסקר מתחילה להיראות השפעת משבר הקורונה על הקבוצות שנדגמו מאוחר יותר. וזהו מקור הצניחה בשיעור השרידות.

לסיכום, הממצאים מראים שבישראל יש פערים בין קבוצות של עובדים וקבוצות באוכלוסייה - הן מבחינת שיטות החיפוש הנפוצות, הן מבחינת התוצאות בשוק העבודה המתואמות עם שימוש בשיטות השונות. ממצא זה עולה בקנה אחד עם הממצאים בספרות. בסעיף הבא נציג את המודל האמפירי שבאמצעותו נאמוד את השפעת השימוש בשיטת חיפוש מסוימת על תוצאות בשוק העבודה.

השפעת שיטות החיפוש על התוצאות בשוק העבודה: מודל אמפירי וממצאים

על פי הספרות הכלכלית שנדונה בסעיף 2, ובהתאמה לממצאים התיאוריים אנו מניחים אפוא כי: (א) קבוצות באוכלוסייה נבדלות זו מזו בנטייתן להשתמש בשיטות חיפוש מסוימות; (ב) שיטת חיפוש העבודה משפיעה על התוצאות בשוק העבודה, כלומר, שיטות שונות עשויות להניב תוצאות אחרות עבור אותו פרט; (ג) השפעת השיטה על התוצאות בשוק העבודה עשויה להיות בלתי אחידה בקרב אוכלוסיות שונות. בחלק זה נבחן ביתר דיוק עד כמה מועילה שיטה אחת בהשוואה לאחרת, ובאיזו מידה משפיעה כל שיטה על קבוצות מרכזיות בשוק העבודה. בשלב הראשון נבחן את הקשר בין המאפיינים האישיים של הפרט לבין הסיכוי שיחפש או ימצא עבודה בשיטת חיפוש מסוימת. בחינה זו מאפשרת להעריך הערכה מדויקת יותר את הנטייה של קבוצות להשתמש בטכנולוגיות חיפוש מסוימות. בשלב השני נבחן את השפעת שיטת החיפוש על התוצאות בשוק העבודה.

4.1 מתאמים בין תכונות לבין שיטת חיפוש ואופן המציאה

לוח 1 מציג את תוצאות האמידה שבמסגרתה נבחן המתאם של כמה תכונות עם הנטייה למצוא עבודה באחת משתי השיטות המרכזיות - במונחי יחס סיכויים. בולטת במיוחד הנטייה המוגברת של ערבים וחרדים, בהשוואה לקבוצת הייחוס (יהודים לא-חרדים), למצוא עבודה בעזרת משפחה וחברים (ערבים פי 2.5 וחרדים פי 2, בקירוב). אשר לקבוצות ההשכלה המשוות לקבוצת ייחוס הכוללת בעלי השכלה יסודית בלבד, בעלי השכלה גבוהה מיסודית אך נמוכה מעל-תיכונית נוטים יותר להסתמך על משפחה וחברים (יחס סיכויים של 1.6-1.8); ובעלי השכלה על-תיכונית נוטים לכך פחות (יחס סיכויים של 0.7-0.9).

הטיות

בניתוח שתואר לעיל יש להביא בחשבון משתנים בלתי נצפים המשפיעים על אופן החיפוש ומציאת העבודה של כל פרט, או במילים אחרות: הטיות בחירה עצמית (self-selection bias). אפשרות זו פירושה שטיפוסים מסוימים נוטים יותר מאחרים לנקוט שיטת חיפוש מסוימת. במקרה הנבחן ההקצאה של פרטים לשיטת חיפוש אינה אקראית, ומכאן שהיכולת לייחס את ההבדל בתוצאות בשוק העבודה לשימוש בשיטה אחת ולא באחרת – מוגבלת. למשל, אפשר שמי שבחרים לחפש עבודה דרך האינטרנט הם בעלי כישורים גבוהים יותר מלכתחילה (מה שמאפשר להם להשתמש באינטרנט), ולכן הפער בשכר מבטא יכולת אישית של מחפש העבודה ולא את ההשפעה הישירה של שיטת החיפוש. ואולם, היכולת האישית היא מאפיין שאינו נצפה במסגרת ניתוח זה. בספרות נעשו כמה ניסיונות להתמודד עם הטיה זו, למשל להשתמש במשתני עזר (Escobar, 2009) או למצוא שיווי משקל במודל חיפוש והתאמה (Lester et al., 2021). במחקר זה פיקחנו על מגוון רחב של משתנים כדי לאפשר פרשנות קרובה לסיבתית, אך לא סיבתית בהכרח, לאמידת הקשר בין שיטת החיפוש לבין תוצאות שוק העבודה.

לוח 1

**הקשר בין תכונות הפרט לבין שיטת המציאה - יחס סיכויים:
 משתנה התוצאה - מציאת עבודה בעזרת משפחה וחברים
 (בהשוואה למודעות, מדיה חברתית ואינטרנט)**

יחס סיכויים	מאפיין
0.79	אישה (יחסית לגבר)
	קבוצה חברתית (קטגוריה מושמטת: יהודים לא־חרדים, ללא אחרים)
2.59	ערבים
1.06	אחרים*
1.82	חרדים
	מחוז (קטגוריה מושמטת: מחוז ירושלים)
0.79	הצפון
0.64	חיפה
0.68	מרכז
0.66	תל אביב
0.76	דרום
0.89	יהודה ושומרון
	השכלה (קטגוריה מושמטת: ללא נתוני השכלה)
1.63	חטיבת ביניים
1.55	תיכונית
1.79	תעודת בגרות
0.93	תואר ראשון
0.90	תואר שני
0.70	תואר שלישי

הערה: משתני הבקרה: מגדר, גיל, מחוז מגורים והכנסה בשנתיים הקודמות למועד דגימת הפרט בסכ"א.

* בעיקר: יוצאי ברית המועצות

4.2. תוצאות לאורך זמן

דרך נוספת לבחון את השאלה אם שיטת החיפוש עצמה היא שהובילה לפערים בתוצאות בשוק העבודה היא התוויית התוצאות לפני מועד היציאה לאבטלה ותחילת תקופת החיפוש ואחריהם (מועד זה הוא בקירוב מועד הדגימה בסקר, על פי הגדרה).¹⁷ תרשים 26 מציג את השכר החיובי הממוצע של מי שהיו מובטלים במועד הדגימה, לפי שיטות החיפוש, לפני ואחרי הדגימה שלהם בסכ"א. לפי הנתונים המינהליים, שנתיים לפני מועד הדגימה בסכ"א היו מרבית הנסקרים מועסקים (כלומר, בעלי שכר חיובי לפי הנתונים המינהליים), כפי שמשקף גובה השכר החיובי. ככל שמתקרבים למועד הדגימה, יותר אנשים מהמדגם יוצאים לאבטלה, והדבר משתקף בירידת השכר הממוצע, והוא מגיע לנקודת המינימום במועד הדגימה $t=0$.¹⁸ ממועד הדגימה (מועד היציאה לאבטלה), התעסוקה בקרב קבוצה זו הולכת ומשתקמת - כפי הנראה במונחי השיעור, ההיקף והאיכות גם יחד. בהתאם לכך, ככל שמתרחקים ממועד הדגימה ניתן לזהות עלייה רציפה ברמת השכר הממוצע.

בחלוקה לשיטות חיפוש ניתן לראות שלפני מועד הדגימה אין כמעט הבדל בשכר בין מי שמחפשים בעזרת משפחה וחברים לבין מי שמחפשים דרך האינטרנט. לעומת זאת, לאחר מועד הדגימה, מי שחיפשו עבודה דרך האינטרנט קיבלו שכר גבוה מעט יותר בהשוואה למי שחיפשו בעזרת משפחה וחברים. העובדה שלפני היציאה לאבטלה לא היה הבדל ברמת השכר בין המחפשים בשתי השיטות מעידה שהאנשים המחפשים בשתי השיטות דומים במאפייניהם, ונדמה שהחלוקה לשיטות חיפוש העבודה מקרית. אם כך (אך שאי אפשר לאמת את ההנחה הזאת לגמרי), ניתן לייחס את ההבדל המתהווה בשכר לאחר מועד הדגימה להשפעה של שיטת החיפוש.

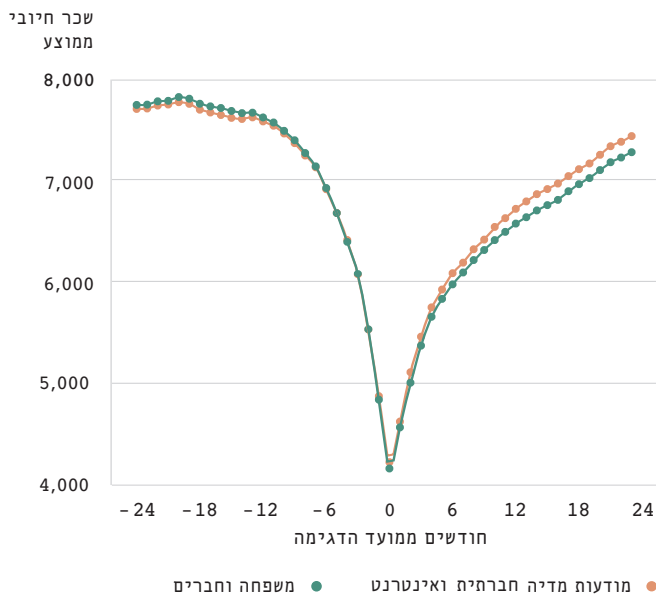
17 שכן בהתניה על סטטוס אבטלה, קבוצת המובטלים מגיעה לשיא שיעור האבטלה (בקבוצה) בחודש הדגימה (שיעור זה אינו בהכרח אפס, שכן הסקר נערכת ביום אחד מימי החודש, והפרט עשוי להתחיל לעבוד לאחר היום שבו נדגם).

18 דפוס זה של ירידה במשתנה התוצאה לקראת מועד היציאה לאבטלה (Ashenfelter dip) מתקיים גם בשכר חיובי - ולמרות שההתניה על שכר חיובי משמעה שימוש במדגם בלתי יציב. ההסבר לכך טמון כנראה בהידרדרות באיכות המשרה של הפרט או גם בהיקפה עד ליציאה מלאה לאבטלה (כלומר, בגידול הדרגתי בשיעורם של חודשי עבודה חלקיים סמוך לכניסה לאבטלה וביציאה ממנה).

תרשים 27 מציג ניתוח דומה לזה המוצג בתרשים 26, אך אינו כולל חפיפה בין הקבוצות, כלומר, הוא כולל אנשים שחיפשו בשיטת חיפוש אחת בלבד, ולפיכך משווה בין מי שחיפשו אך ורק בעזרת משפחה וחברים לבין מי שחיפשו אך ורק דרך האינטרנט. במסגרת ניתוח זה מתקבלת תוצאה דומה בכיוונה אך חזקה בהרבה בעוצמתה. קודם ליציאה לאבטלה שתי הקבוצות מאופיינות ברמת שכר ובמגמת שכר דומות, ואולם לאחר מועד הדגימה ($t=0$) ניכר הבדל גדול במגמות השכר: המחפשים דרך האינטרנט מאופיינים בשכר גבוה בהרבה מזה של קבוצת המחפשים בעזרת משפחה וחברים. ממצא זה הוא אפוא עדות חזקה לכך שלחיפוש דרך האינטרנט יש יתרון מובהק במונחי תוצאות שוק העבודה על פני חיפוש בעזרת משפחה וחברים.

תרשים 26

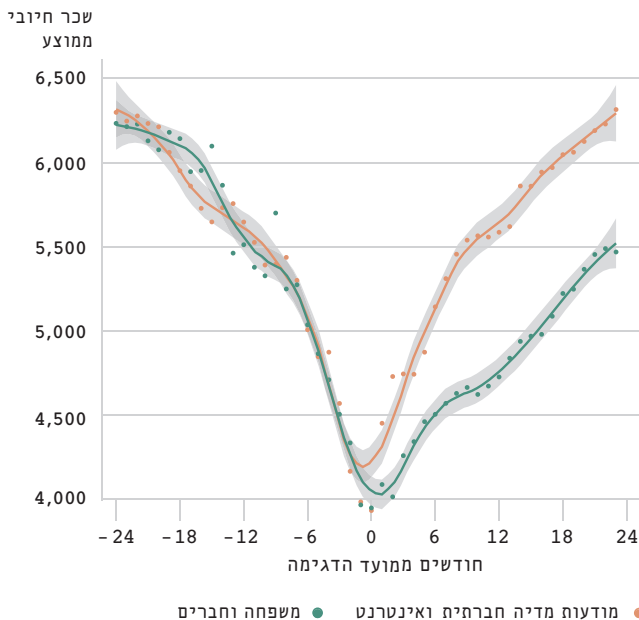
גובה השכר החיובי לפי שיטת החיפוש, יחסית לחודש הדגימה בסכ"א, בקרב מובטלים (לרבות חפיפה בשיטות חיפוש) (בש"ח)



הערה: שכר חיובי = מעל אחוזון 5 של התפלגות השכר, על בסיס רשומות מינהליות; שיטת החיפוש לפי תשובות המשיבים בסכ"א. החלוקה לקבוצות נעשתה לפי מי שחיפש לכל הפחות בשיטה זו, ומכאן שיש חפיפה בין שתי הסדרות. "מובטלים" = מי שהיו מובטלים בחודש הדגימה.

תרשים 27

גובה השכר החיובי לפי שיטת החיפוש, יחסית לחודש הדגימה בסכ"א, בקרב מובטלים (שיטת חיפוש אחת) (בש"ח)



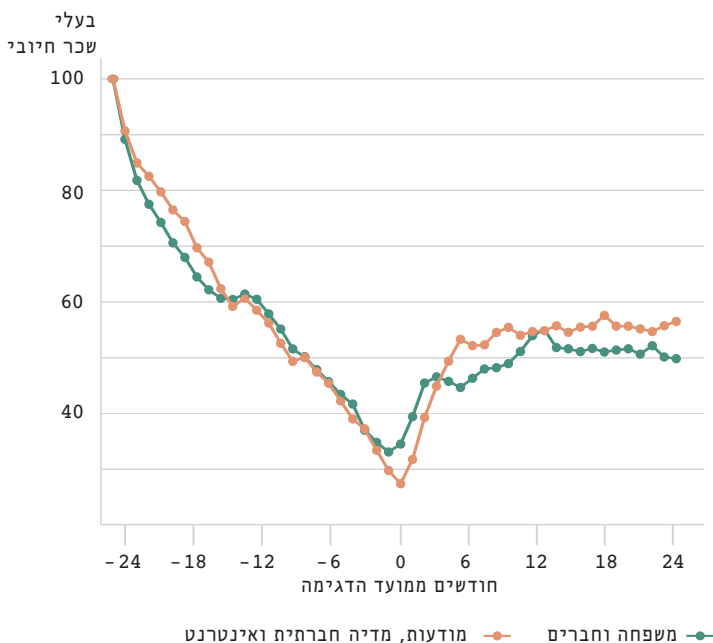
הערה: שכר חיובי מעל אחוזון 5 של התפלגות השכר, על בסיס רשומות מינהליות; שיטת החיפוש לפי תשובות המשיבים בסכ"א. החלוקה לקבוצות נעשתה לפי מי שחיפש אך ורק באחת משתי השיטות, ומכאן שהסדרות מתארות שתי אוכלוסיות נפרדות. "מובטלים" = מי שהיו מובטלים בחודש הדגימה.

תרשים 28 מציג את שיעור המועסקים (כלומר, בעלי השכר החיובי) לפני מועד הדגימה ואחריה, בקרב מי שדיווחו שהיו בלתי מועסקים במועד הדגימה והיו מועסקים (כלומר, בעלי שכר חיובי) שנתיים לפני הדגימה. הסדרות בתרשים נבדלות זו מזו בשיטת חיפוש העבודה (ולא בשיטת המציאה) בקרב מי שחיפשו בשיטת חיפוש אחת בלבד - כלומר, או רק בעזרת משפחה וחברים, או רק דרך האינטרנט. התרשים מראה שבמהלך השנתיים שלפני הדגימה הפרטים בקבוצה

יצאו לאבטלה בהדרגה, ושיעור המועסקים בקבוצה ירד (על פי בנייה). אפשר לראות כי קצב הירידה בשתי שיטות החיפוש דומה למדי. תוואי זה מחזק את האפשרות שמדובר באוכלוסיות דומות, ושההבדל הנצפה בין הקבוצות לאחר הדגימה מקורו בשיטת החיפוש ולא במאפייני האוכלוסייה המחפשת בכל אחת מהדרכים. בשנתיים שלאחר הדגימה ניתן לראות ששיעור המועסקים בקרב מי שחיפשו עבודה דרך האינטרנט עלה מהר יותר, והם התייצבו על שיעור תעסוקה גבוה יותר בהשוואה למי שמצאו עבודה בעזרת משפחה וחברים - עדות ליתרון שמספקת שיטת החיפוש הזאת לאוכלוסייה דומה לכאורה.

תרשים 28

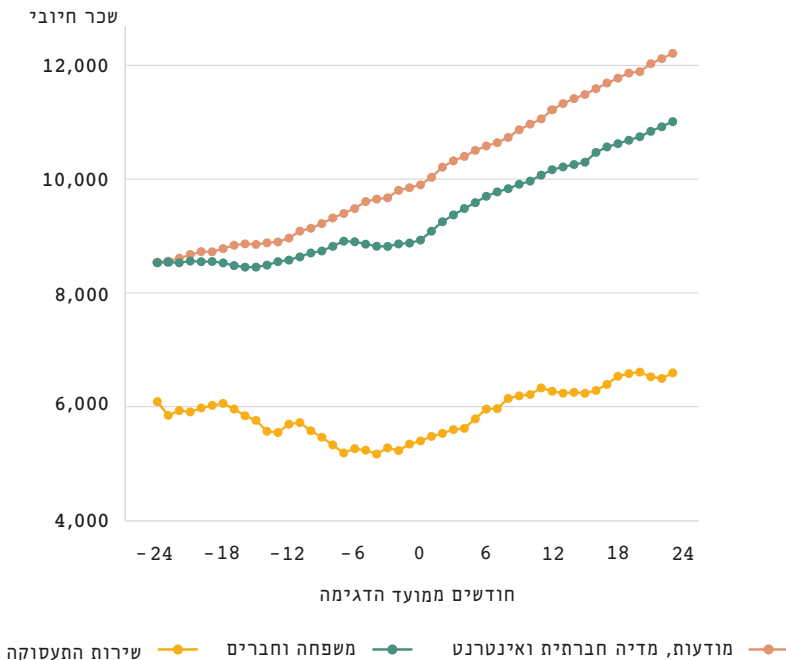
שיעור המועסקים (בעלי שכר חיובי) לאורך זמן, בקרב מי שדיווחו שאינם מועסקים במועד הדגימה והיו מועסקים שנתיים לפני מועד הדגימה (ב-%)



הערה: שכר חיובי מעל אחוזון 5 של התפלגות השכר, על בסיס רשומות מינהליות; שיטות החיפוש לפי תשובות המשיבים בסכ"א. החלוקה לקבוצות נעשתה לפי מי שחיפש אך ורק באחת משתי השיטות, ומכאן שהסדרות מתארות שתי אוכלוסיות נפרדות. "מובטלים" = מי שהיו מובטלים בחודש הדגימה.

התרשימים שלעיל מציגים את התוצאות לפי שיטת חיפוש העבודה בקרב מי שהיו מובטלים במועד הדגימה. תרשים 29 מציג את שיטת מציאת העבודה של מועסקים שדיווחו בסקר כי החליפו עבודה במהלך השנתיים שקדמו למועד הדגימה. בנקודת ההתחלה ($t=-24$) כל האנשים במדגם טרם החליפו עבודה (על פי האופן שבו בנוי השאלון). אפשר לראות כי במועד זה שכרם של מי שמצאו עבודה דרך האינטרנט היה זהה לשכרם של מי שמצאו עבודה בעזרת בני משפחה וחברים, ולפיכך ניתן להניח כי מדובר באוכלוסיות דומות מבחינת מאפייניהן, וכי החלוקה לשיטות מציאת העבודה קרובה למקרית. ב־24 החודשים שאחר כך כל האנשים במדגם החליפו עבודה. בתקופה זו ניתן לראות כי נפער פער ברמת השכר בין שתי הקבוצות. במועד הדגימה ($t=0$), כל האנשים במדגם כבר החליפו עבודה. החל בנקודה זו - ולאורך חלון הזמן של שנתיים - פער השכר בין הקבוצות נותר כמעט קבוע. מגמה זו שבה ומחזקת את האפשרות שהאוכלוסיות דומות ושפער השכר בין הקבוצות, שאפשר לזהותו כמעט במלואו כבר ב־ $t=0$, נובע בעיקרו משיטת המציאה. פער זה גדל אך במעט בהמשך, וכעבור שנתיים מהדגימה מגיע לכ־1,100 ש"ח (11%), בין מי שמצאו עבודה דרך האינטרנט לבין מי שמצאו עבודה בעזרת משפחה וחברים.

29 חרשים גובה השכר לפי אופן מציאת העבודה (בש"ח)



הערה: שכר חיובי מעל אחוזון 5 של התפלגות השכר, על בסיס רשומות מינהליות; שיטת המציאה לפי תשובות המשיבים בסכ"א. אופן המציאה הוא אחד בהגדרה, לפיכך הסדרות מתארות אוכלוסיות נפרדות לגמרי. "מועסקים" = מי שהיו מועסקים בחודש הדגימה.

4.3 אמידת ההשפעה של שיטות החיפוש על תוצאות בשוק העבודה

על רקע הממצאים שתוארו מתקבל הרושם כי לשימוש בשיטת חיפוש מסוימת יש השפעה סיבתית על השכר (בהשוואה לשיטה אחרת). כדי למדוד את ההשפעה הזאת מדידה מדויקת יותר אמדנו את הרגרסיה הזאת:

$$Y_{i,t+1} = \alpha T_{i,t} + \beta X_{i,t} + \gamma G_{i,t} + \delta T_{i,t} \times G_{i,t} + \epsilon_{i,t}$$

$Y_{i,t+1}$ הוא משתנה התוצאה, $T_{i,t}$ הוא משתנה דמי המקבל את הערך 0 עבור מציאה בעזרת משפחה וחברים ו-1 עבור מציאה דרך האינטרנט, $X_{i,t}$ הוא וקטור של מאפיינים אישיים של הפרט, ו- $G_{i,t}$ הוא משתנה המציין את קבוצת האוכלוסייה שאליה משתייך פרט i . המקדמים $\alpha, \beta, \gamma, \delta$ הם הפרמטרים שנאמדו. $\epsilon_{i,t}$ הוא טעות המתפלגת התפלגות הנורמלית, לפי הנחה. סכום הפרמטרים $\alpha + \delta$ מייצג את ההשפעה של מציאת עבודה דרך האינטרנט על משתנה התוצאה, בהשוואה למציאה בעזרת משפחה וחברים, על פי הקבוצה שאליה משתייך פרט i .

לוח 3 מציג את תוצאות הרגרסיה, ומשתנה התוצאה הוא השכר ההתחלתי של פרט i במשרה החדשה. מודל 1 מציג השוואה בין חסרי השכלה אקדמית לבעלי השכלה אקדמית, ומודל 2 מציג השוואה בין חרדים וערבים ליהודים לא-חרדים.

לפי תוצאות מודל 1 אפשר לראות כי שכרם של בעלי השכלה אקדמית גבוה בכ-3,500 ש"ח משכרם של מי שאינם בעלי השכלה אקדמית. באשר לשיטת מציאת העבודה, ניתן לראות שלמציאת עבודה דרך האינטרנט יש השפעה שלילית על שכרם של בעלי השכלה אקדמית. לעומת זאת, לשיטה זו יש השפעה חיובית של כ-350 ש"ח על שכרם של מי שאין להם השכלה אקדמית (סכום המקדמים $-960 + 1,308$).

ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם הממצאים התיאוריים שהוצגו לעיל (תרשים 22), שהראו כי אצל בעלי השכלה אקדמית מציאת עבודה בעזרת משפחה וחברים מתואמת עם שכר גבוה יותר בהשוואה למציאה דרך האינטרנט, ואילו אצל חסרי השכלה אקדמית הקשר הפוך. בנוגע להשוואה בין קבוצות אוכלוסייה, ניתן לראות כי למציאת עבודה דרך מודעות ואינטרנט יש השפעה חיובית על שכרם של ערבים: היא מביאה לשיפור של 441 ש"ח בשכר (סכום המקדמים $-388 + 829$). לעומת זאת, עבור חרדים התוצאה אינה מובהקת סטטיסטית, כלומר, עבור אוכלוסייה זו אי אפשר לקבוע כי לחיפוש דרך האינטרנט יש יתרון יחסי על פני היעזרות במשפחה וחברים. כזכור, לפי הממצאים שהוצגו לעיל יש פער בשכר בין חרדים שמצאו עבודה דרך האינטרנט לבין חרדים שמצאו עבודה בעזרת משפחה וחברים. תוצאות הרגרסיה מלמדות שההסבר העיקרי לפער זה

אינו שיטת החיפוש אלא מאפיינים אישיים (השכלה, מין, גיל, יכולת אישית וכו') המותאמים עם נקיטה של אחת משיטות החיפוש.

לוח 2
הקשר בין שיטת מציאת המשרה לבין השכר, תוצאות רגרסיה

מודל 2	מודל 1	משחנה
***-388 (112)	***-960 (152)	מציאה דרך מודעות ואינטרנט
***-2933 (106)	***-3483 (135)	ללא השכלה אקדמית
***-1094 (188)	***1308 (203)	ללא השכלה אקדמית X מודעות ואינטרנט
-342 (221)	***-810 (172)	ערבים
***829 (381)	-144 (192)	חרדים
535 (413)		ערבים X מודעות ואינטרנט
***7161 (248)		חרדים X מודעות ואינטרנט
13,959	***7494 (254)	חותך
	13,959	מספר תצפיות

הערות: משתני בקרה נוספים: מגדר, גיל, מחוז מגורים והכנסה בשנתיים הקודמות למועד דגימת הפרט בסכ"א; שגיאות התקן מוצגות בסוגריים. הכוכביות מסמנות את רמת המובהקות (* P<0.1, ** P<0.05, *** P<0.01)

כל הנדגמים שנשאלו בסכ"א "באיזו דרך מצאו את עבודתם?" היו מועסקים במועד הדגימה. על כן הניתוחים הביאו בחשבון את השכר במועד הדגימה, ולא במועד עתידי שבו חלק מהפרטים חזרו למעגל האבטלה.

לוח 3 מציג את תוצאות הרגרסיה עבור משתנים תעסוקתיים נוספים. מודלים 1 ו-2 מציגים את השפעת שיטת המציאה על משך הזמן מתחילת החיפוש ועד הכניסה לתעסוקה (בקירוב: משך החיפוש); ומודלים 3 ו-4 מציגים את השפעת שיטת המציאה על משך השרידות בעבודה החדשה (כלומר, מספר חודשים שחלפו עד שהפרט נצפה בפעם הראשונה לאחר תחילת העסקה ללא שכר חיובי).

האוכלוסייה במודלים 1-2 כוללת את כל הפרטים שנדגמו בסכ"א בשנת 2018 שמצאו עבודה באחת משתי השיטות האמורות, שלא היה להם שכר חיובי שנתיים לפני מועד הדגימה, ונוסף על כך היו בעלי שכר חיובי במועד הדגימה (לפני הנתונים המינהליים) ודיווחו כי הם מועסקים (לפני נתוני סכ"א). כלומר, הרגרסיות כוללות את מי שהיו מובטלים שנתיים לפני הדגימה ומועסקים במועד הדגימה, ומצאו עבודה באחת משתי השיטות בנקודת זמן כלשהי במהלך השנתיים שלפני מועד הדגימה.

האוכלוסייה במודלים 3-4 היא כלל הנדגמים בשנת 2018 שהיו בעלי שכר חיובי בחודש הדגימה ושמצאו עבודה באחת משתי השיטות האמורות במהלך השנתיים שלפני הדגימה. כלומר, הרגרסיות כוללות את מי שהיו מועסקים במועד הדגימה ומצאו עבודה באחת משתי השיטות במהלך השנתיים שלפני מועד הדגימה.

במודל 1 ניתן לראות את הקשר בין שיטת החיפוש למשך החיפוש, בחלוקה לפרטים בעלי השכלה אקדמית וחסרי השכלה אקדמית. משך החיפוש של בעלי השכלה אקדמית שמצאו עבודה בעזרת משפחה וחברים הוא כ־11 חודשים בממוצע; ושל חסרי השכלה אקדמית - כ־11.7 חודשים. למי שמצאו עבודה דרך האינטרנט לקח כ־0.6 חודשים פחות למצוא עבודה בהשוואה למי שמצאו עבודה בעזרת משפחה וחברים (מובהקות גבולית). עם זאת, לא נמצא הבדל מובהק בין בעלי השכלה אקדמית לחסרי השכלה אקדמית בנוגע להשפעת החיפוש דרך האינטרנט על משך החיפוש.

מודל 2 מציג את הקשר בין שיטת החיפוש למשך החיפוש, לפי מגזר. אפשר לראות כי ליהודים לא־חרדים המוצאים עבודה בעזרת משפחה וחברים לוקח בממוצע כ־11.1 חודשים למצוא עבודה, לחרדים - כ־11.9 חודשים ולערבים - 10.3 חודשים. בכל הקבוצות, מציאת עבודה דרך האינטרנט מצמצמת את משך

החיפוש בכחודש. גם כאן לא נמצאו הבדלים מובהקים בין הקבוצות בנוגע להשפעת החיפוש דרך האינטרנט על משך החיפוש.

במודל 3 ניתן לראות את הקשר בין שיטת החיפוש לשרידות בתעסוקה, לפי השכלה אקדמית. למציאת עבודה דרך האינטרנט הייתה השפעה חיובית על משך התעסוקה הן עבור משכילים והן עבור חסרי השכלה אקדמית, בהשוואה למי שמצאו עבודה בעזרת משפחה וחברים. בעלי השכלה אקדמית שמצאו עבודה דרך האינטרנט שרדו במשרתם, בממוצע, חצי חודש יותר ממי שמצאו עבודה בעזרת משפחה וחברים. על פי תוצאות הרגרסיה, משך ההעסקה (החותך) קרוב ל-12 חודשים, ואם כך, שיפור של חצי חודש הוא שיפור של כ-4%.

אצל חסרי השכלה אקדמית התוצאות חזקות יותר, ומי שמצאו עבודה דרך האינטרנט שרדו בממוצע כחודש וחצי יותר ממי שמצאו עבודה בעזרת משפחה וחברים (סכום המקדמים $0.5+0.94$). משך העסקה הממוצע של חסרי השכלה אקדמית הוא כ-14 חודשים (סכום המקדמים $1.98+11.97$). לפיכך, מציאת עבודה דרך האינטרנט בקרב קבוצה זו מביאה לשיפור של כ-10% במשך השרידות בתעסוקה.

ממצאים אלו הולמים את הממצאים שהוצגו לעיל ביחס לשכר, ומעידים כי לחיפוש עבודה דרך האינטרנט השפעה חיובית רבה יותר על אוכלוסיות חלשות יותר מבחינה כלכלית.

מודל 4 מציג את השפעת שיטת החיפוש על משך ההעסקה לפי קבוצות אוכלוסייה. ניתן לראות שמציאה דרך האינטרנט מביאה לשיפור ממוצע של כחודש במשך השרידות בתעסוקה. עם זאת, התוצאות בדבר השפעת שיטת החיפוש על חרדים וערבים אינן מובהקות סטטיסטית, כלומר, השפעת שיטת החיפוש על האוכלוסיות האלה אינה שונה מהותית מהשפעתה על יהודים לא-חרדים.

לוח 3
הקשר בין שיטת מציאת העבודה לבין משך החיפוש ומשך ההעסקה,
תוצאות רגרסיה

שרידות בתעסוקה		חודשים למציאת עבודה		
(4)	(3)	(2)	(1)	משחנה
***1.07 (0.13)	***0.50 (0.19)	***-1.02 (0.21)	*-0.59 (0.32)	מציאה דרך מודעות ואינטרנט
***-1.58 (0.13)	***1.98 (0.16)	***0.58 (0.19)	***0.73 (0.24)	ללא השכלה אקדמית
	***0.94 (0.24)		-0.4 (0.39)	ללא השכלה אקדמית X מודעות ואינטרנט
***0.62 (0.20)	***0.77 (0.19)	***-0.81 (0.27)	***-0.67 (0.25)	ערבים
***0.77 (0.24)	***0.61 (0.21)	**0.76 (0.32)	***0.80 (0.29)	חרדים
0.56 (0.43)		0.87 (0.60)		ערבים X מודעות ואינטרנט
-0.80 (0.47)		0.20 (0.67)		חרדים X מודעות ואינטרנט
***11.65 (0.29)	***11.97 (0.30)	***11.11 (0.39)	***10.95 (0.41)	חותר
21,155	21,155	7,273	7,273	תצפיות

הערות: משחני בקרה נוספים: מגדר, גיל, מחוז מגורים והכנסה במועד הדגימה (מודלים 3 ו-4). שגיאות חקן מוצגות בסוגריים. הכוכביות מסמנות את רמת המובהקות (* P<0.1, ** P<0.05, *** P<0.01).

השפעה פוטנציאלית על הרווחה

בפרק זה ננסה להעריך את ההשפעה של הקנייה (היפותטית) של כישורי חיפוש עבודה באינטרנט לאנשים שאינם בעלי השכלה אקדמית - על השכר. מתוצאות הרגרסיה עולה כי לאחר שליטה במשתני בקרה, שכרם של חסרי השכלה אקדמית שמצאו עבודה בעזרת משפחה וחברים הוא 4,011 ש"ח בממוצע.¹⁹ הראינו כי מציאת עבודה של קבוצה זו דרך האינטרנט מתואמת עם שיפור של כ-348 ש"ח בשכר החודשי (או 4,176 ש"ח בשנה),²⁰ בהשוואה למציאת עבודה בעזרת משפחה וחברים. שיפור זה שקול לגידול של כ-9% בשכר (בתקופת ההעסקה במשרה שנמצאה).

לוח 4

שכר ממוצע לפי רמת השכלה ושיטת מציאת עבודה - תוצאות

בעלי השכלה אקדמית	חסרי השכלה אקדמית	
		שכר חודשי
7,494	4,011	משפחה וחברים
6,534	4,359	אינטרנט
		פער בין השיטות
-960	+348	בחודש
-11,520	4,176	בשנה

19 קבוצת הבסיס היא בעלי השכלה אקדמית שמצאו עבודה דרך משפחה וחברים. לפיכך שכרם של חסרי השכלה אקדמית שווה לחותך (7,494) בחוספת מקדם הרגרסיה של קבוצה זו (-3,483).

20 ההשפעה הכללית של מציאת עבודה דרך האינטרנט (-960) ועוד ההשפעה של מציאת עבודה באמצעות דרך האינטרנט עבור אנשים ללא השכלה אקדמית (1,308).

כדי לבחון את השפעת הגידול בשכר, כתוצאה מאימוץ שיטת חיפוש אחרת, על השכר הממוצע של חסרי השכלה אקדמית, ערכנו סימולציה של העלאת שיעור מוצאי העבודה דרך האינטרנט בקרב חסרי השכלה אקדמית על חשבון מי שמצאו עבודה בעזרת משפחה וחברים. בשנת 2018 היה גודל הקבוצות כמפורט בלוח 5.

לוח 5
שיעור הפרטים המחפשים עבודה בכל אחת מהדרכים ושכרם הממוצע, לפי רמת השכלה

חסרי השכלה אקדמית	בעלי השכלה אקדמית	
73%	55%	משפחה וחברים
27%	45%	אינטרנט
4,105	7,062	שכר ממוצע

עלייה של 18 נקודות האחוז בשיעור חסרי השכלה אקדמית המוצאים עבודה דרך האינטרנט באמצעות העלאת שיעורם לזה של בעלי השכלה אקדמית (45%), על חשבון מי שמוצאים עבודה בעזרת משפחה וחברים, תביא לגידול בשכר הממוצע של קבוצה זו. כך, בעוד במצב המוצא עמד השכר הממוצע של חסרי השכלה אקדמית שמצאו עבודה באחת משתי השיטות האמורות על כ־4,105 ש"ח,²¹ העלאת משקל המחפשים דרך האינטרנט (כמתואר לעיל) תוביל לעליית השכר הממוצע בקרב חסרי השכלה אקדמית בכ־60 ש"ח בחודש (לכ־4,165 ש"ח), שהם כ־720 ש"ח בשנה (גידול של כ־1.5% בתקופת ההעסקה במשרה שנמצאה).

חישוב דומה אפשר לערוך גם ביחס להשוואה בין ערבים ליהודים לא־חרדים.²² העלאת שיעור מוצאי העבודה הערבים והשוואתו לשיעור המקביל בקרב

21 $0.73 \times 4011 + 0.27 \times 4175$

22 כיוון שהתוצאות ביחס לחרדים אינן מובהקות, אי אפשר לערוך את החישוב עבור קבוצה זו.

היהודים הלא־חרדים, תביא לגידול של כ־95 ש"ח בשכר החודשי ו־1,140 ש"ח בחישוב שנתי בקרב ערבים, גידול השקול לעלייה של כ־1.5% ביחס לשכר הממוצע של ערבים כיום.

לחישובים האלה יש להוסיף את העובדה שמי שמוצאים עבודה דרך האינטרנט עושים זאת מהר יותר בהשוואה למשתמשים בשיטות אחרותם, ונשארים בעבודה זמן רב יותר. לפיכך, ההשפעה המצטברת של השימוש באינטרנט בקרב לא משכילים על השכר עשויה להיות רבה אך יותר מההשפעה על השכר החודשי לבדו.

ההנחה ההכרחית לעריכת הסימולציה שהוצגה היא שלא מתקיים אפקט שיווי משקל כללי, כלומר שהשיפור באיכות המשרות או במהירות המציאה של משרות בקרב קבוצה אחת לא יביא לדחיקה של פרטים שהיו מאיישים אותן ללא השיפור הזה. במצב זה ההשפעה הכוללת יכולה להיות ניטרלית ואף שלילית.

סיכום

במחקר זה תיעדנו את שיטת החיפוש ואת אופני מציאת העבודה בישראל בכמה קבוצות אוכלוסייה לאורך זמן, ובחנו את הקשרים שבין השימוש בשיטות אלו לבין תוצאות בשוק העבודה.

הראנו כי בטווח הארוך נחלשה בהדרגה נטייתם של מחפשי עבודה להיעזר בחברות כוח אדם ובשירות התעסוקה, והתחזקה נטייתם לחפש עבודה באמצעים מקוונים. נוסף על כך, מגמות הטווח הארוך מלמדות על התכנסות מאוחרת של ערבים לשימוש בשיטות שכבר רווחו קודם לכן בקרב יהודים.

התמקדות בשנים האחרונות העלתה שערבים, חרדים, חסרי השכלה גבוהה ותושבי פריפריה נוטים להסתמך על משפחה וחברים לשם מציאת עבודה במידה רבה יותר מהקבוצות המשלימות, המסתמכות יותר על שיטות דיגיטליות.

בקרב הקבוצות החזקות פחות מבחינה כלכלית, מציאת עבודה בעזרת משפחה וחברים מתואמת עם משרה בשכר נמוך יותר, ואילו בקרב הקבוצות החזקות כלכלית, הסתמכות על משפחה וחברים קשורה דווקא לשכר גבוה יותר (או שאינה כרוכה בכל הבדל בשכר). ממצא זה עקבי עם מחקרים על מדינות אחרות בעולם, שתיעדו את ההשפעה המכרעת של איכות הרשתות החברתיות שהפרטים חברים בהן גם על היבט זה של תנועה בשוק העבודה.

בתוך כך הראנו גם שככלל יש לשימוש בשיטות חיפוש מקוונות יתרון על ההיעזרות בחברים ומשפחה במונחי איכות המשרה, כפי שמשקף מהתוצאות הן במונחי שכר, הן במונחי כניסה לתעסוקה ושרידות במשרה.

הממצאים רומזים כי אפשר להביא לשיפור בשכר הפרטים באמצעות שיפור המיומנויות הדיגיטליות לחיפוש עבודה.

המלצות מדיניות

(1) חיזוק הכישורים הדיגיטליים המשמשים למציאת עבודה בקרב מובטלים ומועסקים

ממצאי המחקר מראים שלמציאת עבודה בשיטות אינטרנטיות יש יתרון על שיטות אחרות מבחינת ההשפעה על השכר, במיוחד בקרב אוכלוסיות חלשות כלכלית. אולם השיטות האינטרנטיות הן כפי הנראה נגישות פחות לבנות ולבני האוכלוסיות האלה, והם מיומנים פחות בשימוש בהן. לפיכך יש טעם להעמיק את מידת ההיכרות ואת רמת השליטה של אוכלוסיות אלו בשיטות דיגיטליות עדכניות למציאת עבודה.

(2) שימוש בניסויים מבוקרים לבחינת היעילות של שיטות חיפוש עדכניות בקרב קבוצות שונות

לפי הממצאים שהוצגו בנושא זה יש טעם להרחיב את ההתנסות בשיטות חיפוש שונות, הן של מבוטלים, הן של מועסקים המחפשים לשפר את משרתם ושכרם. הדרך המומלצת לכך היא להכשיר מחפשי עבודה לשימוש בשיטות חיפוש עדכניות - על בסיס הקצאה אקראית - במסגרת הגופים הבאים במגע עם האוכלוסיות הרלוונטיות, כמו מרכזי ההכוון, שירות התעסוקה וגופים נוספים שבאחריות זרוע התעסוקה או במימונה. כיוון מעין זה כבר נוסה בהצלחה בשירות התעסוקה על אוכלוסייה של משכילים מבוגרים (ראו לעיל). הדגש ביישום המלצה זו הוא הפצה של מגוון שיטות בקרב מגוון אוכלוסיות ובשילוב מגוון שירותים (כלומר, בהכשרות מקצועיות, ביעוץ תעסוקתי, ובתוכניות שהמדינה מספקת, מממנת או מכווינה אליהן); ומעקב אחר התוצאות של הפרטים בטווח הקצר (חודשים ספורים) והבינוני (שנה-שנתיים).

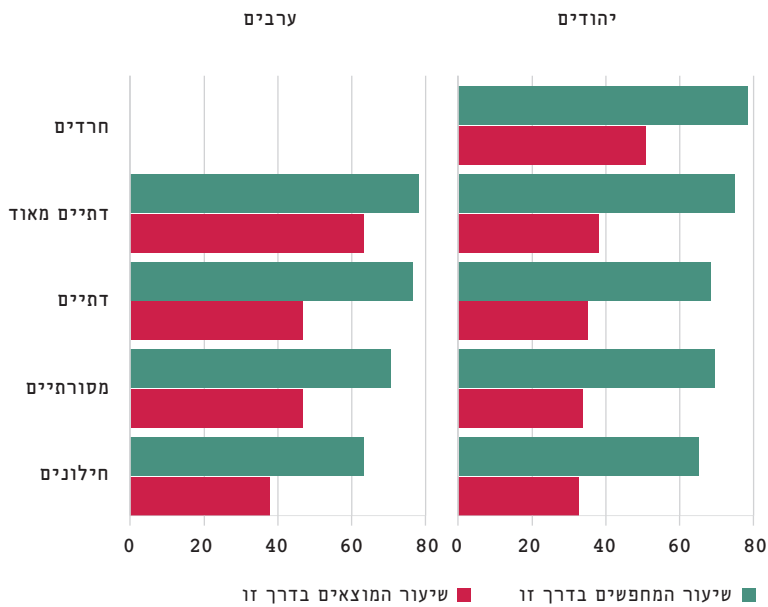
(3) יצירת רשתות חברתיות מגוונות בשלב מוסדות הלימוד להשכלה גבוהה

בעקבות הממצאים המאששים את חשיבותה של הרשת החברתית לעניין מציאת עבודה, יש טעם לנסות לגוון את הרשתות החברתיות שאליהן משתייכים פרטים חברי קבוצות שונות, גם בדרך מלאכותית. דרך אחת לעשות זאת היא בשלב ההכשרה במוסדות להשכלה גבוהה, אוניברסיטאות ומכללות. במוסדות להשכלה גבוהה יש מסגרות של עזרה הדדית לימודית וחונכות שמעניקים סטודנטים לסטודנטים אחרים, וכן מסגרות חברתיות שמטרתן העמקת ההיכרות בין קבוצות והפגת מתיחות בין־דתית ובין־מגזרית. לצד אלו המוסדות להשכלה גבוהה מטפחים בשנים האחרונות ארגוני בוגרים ומקיימים ירידי מעסיקים. שימוש מושכל בפלטפורמות האלה יכול לתרום לגיוון הרשתות החברתיות של סטודנטים מרקע חלש כלכלית.

נספח

תרשים נ1

שיעור המועסקים שחיפשו עבודה בעזרת משפחה וחברים
ושיעור המוצאים בשיטה זו, לפי דת ורמת דתיות (ב-%)



הערה: הנתון מציין את שיעור הפרטים שחיפשו לכל הפחות בשיטה זו (אך אפשר שחיפשו גם בשיטות אחרות); לעומת זאת, אופן המציאה הוא, על פי הגדרה, אחד.

רשימת המקורות

זיכרמן, חיים, ולי כהנר, 2012. **חרדיות מודרנית: מעמד ביניים חרדי בישראל**, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

ספורטא-אקשטיין, איתי, ואנליה שלוסר, 2019. "מחקר הערכה לתוכנית לסיוע לבני +45", בתוך: **דוח שנתי לסיכום שנת 2019**, ירושלים: שירות התעסוקה הישראלי, עמ' 44-52.

קסיר (קלינר), ניצה, סאמי מיעארי וגלי ליס-גינסבורג, 2019. **עמדות תרבותיות, רמת דתיות, ידע מודרני ותעסוקת נשים ערביות: ממצאי סקר נשים בחברה הערבית**, משרד הרווחה והשירותים החברתיים, אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות.

Autor, David, H., 2001. "Wiring the Labor Market," *Journal of Economic Perspectives* 15 (1): 25-40.

Battu, Harminder, Paul Seaman, and Yves Zenou, 2011. "Job Contact Networks and Ethnic Minorities," *Labour Economics* 18 (1): 48-56.

- Bhuller, Manudeep, Andreas Ravndal Kostøl, and Trond Christian Vigtel, 2020. "How Broadband Internet Affects Labor Market Matching," IZA DP No. 12895.
- Bisin, Alberto, Eleonora Patacchini, Thierry Verdier, Yves Zenou, Andrea Ichino, and Etienne Wasmer, 2011. "Ethnic Identity and Labour Market Outcomes of Immigrants in Europe," *Economic Policy* 26 (65): 57-92.
- Calvó-Armengol, Antoni, and Matthew O. Jackson, 2004. "The Effects of Social Networks on Employment and Inequality," *American Economic Review* 94 (3): 426-454.
- Calvó-Armengol, Antoni, and Yves Zenou, 2005. "Job Matching, Social Network and Word-of-Mouth Communication," *Journal of Urban Economics* 57 (3): 500-522.
- Diaz Escobar, Ana Maria, 2009. "Informal Referrals, Employment and Wages: Seeking Causal Directions," IRES Discussion Papers 2009023.
- El-Mallakh, Nelly, 2020. "Internet Job Search, Employment, and Wage Growth: Evidence from the Arab Republic of Egypt," Policy Research Working Paper; No. 9196. World Bank, Washington, DC.
- Faberman, R. Jason, and Marianna Kudlyak, 2016. "What does Online Job Search Tell Us about the Labor Market?" *Economic Perspectives* 1, Federal Reserve Bank of Chicago.
- Galenianos, Manolis, 2014. "Hiring through Referrals," *Journal of Economic Theory* 152: 304-323.
- Galenianos, Manolis, 2021. "Referral Networks and Inequality," *The Economic Journal* 131 (633): 271-301.

Green, Anne E., Yuxin Li, David Owen, and Maria De Hoyos, 2012. "Inequalities in Use of the Internet for Job Search: Similarities and Contrasts by Economic Status in Great Britain," *Environment and Planning A: Economy and Space* 44 (10): 2344–2358.

Green, Gary Paul, Leann M. Tigges, and Daniel Diaz, 1999. "Racial and Ethnic Differences in Job-Search Strategies in Atlanta, Boston, and Los Angeles," *Social Science Quarterly* 80 (2): 263–278.

Ioannides, Yannis M., and Linda Datcher Loury, 2004. "Job Information Networks, Neighborhood Effects, and Inequality," *Journal of Economic Literature* 42 (4): 1056–1093.

Kroft, Kory, and Devin G. Pope, 2014. "Does Online Search Crowd Out Traditional Search and Improve Matching Efficiency? Evidence from Craigslist," Unpublished Paper.

Kuhn, Peter, and Hani Mansour, 2014. "Is Internet Job Search Still Ineffective?," *Economic Journal* 124 (581): 1213–1233.

Kuhn, Peter, and Mikal Skuterud, 2004. "Internet Job Search and Unemployment Durations," *The American Economic Review* 94 (1): 218–232.

Lester, Benjamin, David A. Rivers, and Giorgio Topa, 2021. "The Heterogeneous Impact of Referrals on Labor Market Outcomes," Federal Reserve Bank of New York Staff Reports, No. 987.

McDonald, Steve, and Robert E. Crew Jr., 2006. "Welfare to Web to Work: Internet Job Searching among Former Welfare Clients in Florida," *Journal of Sociology and Social Welfare* 33 (1): 239–253.

Merlino, Luca Pablo, 2014. "Formal and Informal Job Search," *Economics Letters* 125 (3):350-352.

Rafaeli, Anat, Ori Hadomi, and Tal Simons, 2005. "Recruiting through Advertising or Employee Referrals: Costs, Yields, and the Effects of Geographic Focus," *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14 (4).

San, Shmuel, 2022. "Who Works Where and Why? Parental Networks and the Labor Market."

Sanchez Cumming, Carmen, Kate Bahn, and Kathryn Zickuhr, 2022. "How New Job-Search Technologies are Affecting the U.S. Labor Market," Washington Center for Equitable Growth.

Stevenson, Betsey, 2009. "The Internet and Job Search," in: David H. Autor (ed.), *Studies of Labor Market Intermediation*, pp. 67-86, Chicago: University of Chicago Press.

Suvankulov, Farrukh, Marco Chi Keung Lau, and Frankie Ho Chi Chau, 2012. "Job Search on the Internet and its Outcome," *Internet Research* 22: 298-317.

Wahba, Jackline, and Yves Zenou, 2005. "Density, Social Networks and Job Search Methods: Theory and Application to Egypt," *Journal of Development Economics* 78 (2): 443-473.

Weber, Andrea, and Helmut Mahringer, 2006. "Choice and Success of Job Search Methods," *Empirical Economics* 35: 153-178.

Wei, Thomas, Victoria Levin, and Lindsay Sabik, 2012. "A Referral is Worth a Thousand Ads: Job Search Methods and Scientist Outcomes in the Market for Postdoctoral Scholars," *Science and Public Policy* 39.

ד"ר איתמר יקיר הוא חוקר במרכז לממשל וכלכלה שבמכון הישראלי לדמוקרטיה. בעל תואר דוקטור מבית הספר למדיניות ציבורית באוניברסיטה העברית בירושלים. מחקריו עוסקים בשוק העבודה, כלכלה פוליטית וזהות חברתית.

יחיאל נועם הוא עוזר מחקר בתוכנית "רפורמות בכלכלה" במרכז לממשל וכלכלה ובתוכנית "החברה הערבית בישראל" במרכז לערכים ולמוסדות דמוקרטיים שבמכון הישראלי לדמוקרטיה. בעל תואר ראשון בסטטיסטיקה ומדעי הנתונים מהאוניברסיטה העברית בירושלים.

נדב פורת הירש הוא עוזר מחקר בתוכנית "רפורמות בכלכלה" במרכז לממשל וכלכלה שבמכון הישראלי לדמוקרטיה. סטודנט לתואר שני מחקרי בכלכלה באוניברסיטה העברית בירושלים.