

כא' בחשון תשס"ז
12 בנובמבר 2006
X7372

דעה אישית

האם גיא רולניק יודע דברים על שוק העבודה

שאיננו יודעים, או שמא הוא טועה.

בנימין פפרמן¹

לאחרונה פרסם גיא רולניק ב"דעות" מאמר שכותרתו: "שוק העבודה ממתין לסטודנט הישראלי" (17/10/06). טענתו העיקרית היא שבישראל, בשונה מארה"ב, לסטודנט המסיים את לימודיו לא ממתין שוק עבודה בו המעסיקים מתחרים על כישוריו, אלא שוק ריכוזי בו פועלים תאגידים לצמצם את התחרות, ומעסיקים המעדיפים מקורבים והכרויות. כל אלו פוגעים באפשרויות התעסוקה של הסטודנטים ובתיגמולם.

הסיבה העיקרית שמעסיקים בישראל אינם מתחרים על עובדים בהשוואה לעמיתיהם בארה"ב, נעוצה בעיקר בפערים השונים שבין הביקוש לעובדים – הנובע מקצב הצמיחה הכלכלית, לבין הגידול בהיצע כוח העבודה בשתי מדינות אלה. קיומם של תאגידים המונעים תחרות בישראל הוא משני לדיון לאור העובדה שבעשור האחרון גדלה בה התחרות ללא הכר.

במילים אחרות, סטודנט אמריקאי המסיים את לימודיו, מתמודד בשוק עבודה במדינה שכלכלתה צומחת במהירות רבה פי 3 ויותר מאשר הגידול בכוח העבודה בה (גידול שנתי של 3% בתוצר ו-1% בכוח העבודה) לעומתו, חברו מישראל מתחרה בשוק עבודה בו הפער הנ"ל עומד על פי 1.75 (גידול שנתי של 3.5%-4% בתוצר ו-2% בכוח העבודה) פער כזה בהצטברות על פני שנים יוצר הבדלים ניכרים בין שוק העבודה האמריקאי לישראלי במידת התחרות בין מעסיקים על עובדים.

כדי ששוק העבודה יביא את המעסיקים בישראל להתחרות, על היצע עובדים, בדומה לארה"ב, שיעור הצמיחה השנתי אמור להגיע ל-6% ויותר. זאת, על מנת לתת מענה הולם לשלושה תהליכים: ראשית, קצב הגידול הטבעי המהיר של כוח העבודה לרבות כח אדם אקדמי. שנית, מדיניות ממשלתית יזומה להעלאת שיעור ההשתתפות בכח העבודה. ולבסוף, תהליכי צמיחה בלתי מאוזנת מבחינה גיאוגרפית ומבחינת המבנה הענפי המדגישים ענפים טכנולוגיים שמאופיינים במיוחד בגידול בתוצר ופחות בגידול בתעסוקה. על שיעור צמיחה של 6% לאורך שנים ניתן רק לחלום.

באופן דומה, מתמיהה טענתו של הכותב כי ההסתמכות על רשתות חברתיות של חברים ובני משפחה לצורך חיפוש עבודה מאפיינת סטודנטים בשוק העבודה הישראלי ונובעת ממגמות של ריכוזיות ונפוטיזם בקרב המעסיקים. אמנם תופעות של ניוון ושחיתות קיימות לא אחת, אולם מגמה זו פחות משמעותית לעינינו הואיל והיא מאפיינת שווקי עבודה רבים. מדובר בתהליך רווח הצובר תאוצה במגזר העסקי בשנים

¹ בנימין פפרמן : סמנכ"ל מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת. העמדות המובעות במאמר הן דעותיו בלבד
beni.fefferman@moital.gov.il

האחרונות במדינות מפותחות רבות ובהן ארה"ב. בין היתר בזכות יעילותו ביחס לעלותו. וכן בשל ריבוי והתמשכות יתר של מצבי חוסר שיווי משקל בשוק העבודה.

כך, למשל, במצבי מחסור בעובדים, המעסיקים הם אלה היוזמים איתור עובדים חדשים מתאימים באמצעות פניה ישירה לעובדים המוערכים בארגון. ההנחה היא שאלה ימנעו ממתן המלצות על חברים שעלולים לא לעמוד בצפיות של המעסיק. התוצאות הטובות של השיטה והמחסור בעובדים הרחיבו את השימוש בה. גיוס עובדים בשיטת "חבר מביא חבר" הינה דוגמה לשימוש ברשת חברתית שהתקיימה גם בעבר ואפילו מעסיקים בענף תחרותי כמו ההיטק עושים בה שימוש מתוחכם של "חבר גונב חבר" תוך שהם מעבירים כסף והטבות אחרות לכיסיהם של עובדים הפועלים לגייס עובדים בשיטה זו.

גם במצב של עודף עובדים מתרחב השימוש ברשת חברתית, אלא שבמקרה זה החברים והמשפחה פותחים במהלך ונרתמים לעזרתו של מחפש עבודה כדי להמליץ עליו בפני המעסיקים שלהם. המעסיקים מצידם משתפים פעולה עם התהליך המהווה עבורם תחליף יעיל וזול לקניית שרותי אבחון, מיון והשמה.

בניגוד למה שמצטייר במאמר, מציאת תעסוקה בעזרת חברים וקרובי משפחה, איננה רק נחלתם של בעלי השכלה גבוהה בכלל ומקושרים בפרט, אלא גם של מחפשי עבודה שהשכלתם פחותה מ-12 שנות לימוד. בישראל היא עומדת בשנים האחרונות על כ-50%.

ראוי שהסטודנטים בישראל ידעו ויפנימו ששוק העבודה יהפוך בשנים הבאות ליותר תחרותי. אבל עיקר התחרות תהיה בינם לבין חבריהם היושבים לצידם על ספסל הלימודים, בעוד שהמעסיקים במרבית תחומי הפעילות ימשיכו ליהנות מפטור בתחרות עליהם עד שהממשלה תיטול אחריות להגדלת משמעותית של הפער בין גידול הצמיחה לבין הגידול בכוח העבודה.