

למידה לאורך החיים - קורסים והכשרות מקצועיות



פרסום דפי המידע נועד:

- א. ליצור באופן שוטף את "סביבת המידע" בנושאי שוק העבודה בכלל, ובנושאים הקשורים לתחומי אחריות המשרד בפרט.
- ב. לשמש חיישן לאיתור נושאים שיפותחו בבוא העת לסקירות, מחקרים וכתבי עמדה.
- ג. לכתוב דפי המידע תתבסס בעיקר על מערכים סטטיסטיים ייעודיים שפותחו ברשות וקבצי נתונים של ספקים חיצוניים למשרד. הדגש בדפי המידע יושם על הבהרה פשוטה וקצרה של הנתונים מבלי להיכנס לניתוח מעמיק של החומר.

שרי פייר

אפריל 2005

רשימת דפי מידע

את הרשימה המלאה ניתן לראות באתר האינטרנט שלנו: www.moital.gov.il/research

1. למידה לאורך החיים: קורסים והכשרות מקצועיות, אפריל 2005
2. עובדים זרים ללא היתר שנעצרו וגורשו מישראל בשנים 2003 ו-2004
3. היתרים לילדים עובדים בפרסומות ובהופעות 2000 – 2003, נובמבר 2004
4. השתתפות נשים ערביות בכח העבודה בעשור האחרון, יוני 2004
5. וותק וניידות תעסוקתית בעבודה, אפריל 2004
6. חופשת לידה והשתלבות בעבודה, מרץ 2004
7. מי שואפת להיות מנהלת, יולי 2003
8. פיטורי נשים בהריון ובמהלך טיפולי פוריות, יוני 2003
9. הטרדה מינית בצבא, דיווחי נשים לאחר שיחרורן, אפריל 2003
10. עובדים זרים שגורשו מישראל בשנת 2002, אפריל 2003
11. הטרדה מינית בעבודה בקרב נשים יהודיות בגילאי 45-20, ינואר 2003
12. היעדרות נשים עובדות בהריון והפגיעה בקידומן, מרץ 2003
13. גם שכיר וגם עצמאי, ינואר 2003
14. הנפילים מהעבודה עובדים חדשים או ותיקים?, ינואר 2003
15. פערי אבטלה – מה השתנה? יישובי פיתוח בהשוואה למרכז הארץ, אוקטובר 2002
16. אמהות רווקות – דיוקן 2000, ספטמבר 2002
17. מצבם התעסוקתי של מובטלים שנתיים מסיום ההכשרה המקצועית, אוגוסט 2002
18. גיל פרישה לפנסיה – העדפותיהן של נשים, 60 או 65?, אוגוסט 2002
19. אמהות יוצאות לעבודה, ולכן הילדים?, אוגוסט 2002
20. עבודה חלקית לא תמיד מרצון, ינואר 2002
21. מובטלים המבקשים להקים עסק, יולי 2002
22. פערים בין נשים לגברים בהשתתפות בכח העבודה השוואה בינלאומית, יוני 2002
23. עובדות זרות שנכנסו לישראל בהיתר במהלך השנים האחרונות, יוני 2002
24. חיפוש מול מציאת מקום עבודה של בוגרי הכשרה מקצועית, יוני 2002
25. עובדים זרים ללא היתר שגורשו מישראל בשנת 2001, מאי 2002
26. שוק ה-CALL CENTER בישראל, מאי 2002

למידה לאורך החיים: קורסים והכשרות מקצועיות

עיקרי הממצאים

- ◆ כ- 573 אלף מכלל האוכלוסייה (בני 20 ומעלה) למדו ב- 2004 בקורסים ו/או בהכשרות מקצועיות. מדובר בשיעור של 13.3% מאוכלוסייה זו.
- ◆ פרופיל בוגרי קורסים והכשרות מקצועיות משקף קבוצות חזקות בשוק העבודה זאת בהיבטים של סטטוס תעסוקתי, לאום, וותק בארץ, השכלה והכנסה. כך למשל:
- ◆ שיעור בוגרי קורסים והכשרות בקרב יהודים גבוה כמעט פי שנים בהשוואה לשיעור המקביל בקרב לא-יהודים.
- ◆ יהודים וותיקים השתתפו בשיעור גבוה יותר בקורסים ובהכשרות בהשוואה לעולים חדשים. בקרב האחרונים, מסתמנת נטייה לעליה בשיעורי ההשתתפות בקורסים ובהכשרות מקצועיות, עם העלייה בותק בארץ.
- ◆ עליה ברמת ההשכלה מעלה את הנטייה ללמידה לאורך החיים, וכך גם עלייה ברמת ההכנסה.
- ◆ לעובדים מבוגרים תת-ייצוג בקרב בוגרי קורסים ובהכשרות, נדמה כי שתי מגמות מסבירות כיוון זה: המעסיקים שאינם ששים להשקיע בהון אנושי של עובדים מבוגרים, בשל תקופת הזמן הקצרה שנשארה לעובדים אלה, לפרוע את חוב העלויות שהושקעו בהכשרתם, ובמקביל רמות מוטיבציה פחות גבוהות של העובדים המבוגרים עצמם להשתתף במסגרות אלה לאור סבירות נמוכה יותר להחזרים במונחי הזדמנויות תעסוקתיות עתידיות.
- ◆ בהיבט המגדרי אין יתרון לגברים על פני נשים בנוגע לשיעורי השתתפות בקורסים. ממצא זה תואם מגמות של שיעורי השתתפות גבוהים של נשים ברכישת השכלה. זיהוי מוקד פוטנציאלי לאי-שוויון מגדרי הנוגע בסוגיית הלמידה לאורך החיים, מחייב איסוף נתונים שיאפשר בחינת קיומה של שונות בתכני הקורסים הנלמדים ע"י נשים וגברים.
- ◆ מרבית הפונים למסגרות למידה לאורך החיים השתתפו בקורסים ובהכשרות בעלי היקף שעות נרחב (למעלה מ- 50 שעות).
- ◆ רוב הקורסים ממומנים ע"י מקום העבודה. ממצא זה משקף את מיסוד התופעה וההכרה בנחיצותה.
- ◆ קיימת נטייה רבה יותר של מקומות העבודה לממן קורסים והכשרות לגברים המועסקים בהם מאשר לנשים המועסקות בהם.

רקע

השינויים התכופים שחלים בסביבות עבודה ובמשלחי יד שונים בשוק העבודה המודרני, שוחקים במהירות יחסית את רלוונטיות ההשכלה שרכש העובד במהלך תקופת לימודיו, כגורם הון אנושי רלוונטי.

במקביל, הגמישות הארגונית המאפיינת את שוק העבודה המודרני מקטינה את הביטחון התעסוקתי של כלל העובדים ומחייבת אותם לשמר את כושר התחרות שלהם בשוק העבודה. לכן, מעבר לצורך לרכוש הסמכות השכלה רלוונטיות כדי להיכנס לשוק העבודה בעמדה עדיפה, נוצר צורך לתחזק הסמכות אלה, בהתאם לדרישות השוק.

במובן זה יש רלוונטיות רבה למושג למידה לאורך החיים (lifelong learning) והוא תופס בהדרגה מקום מרכזי בשיח הציבורי והמחקרי. עם זאת, קיימת מחלוקת ביחס להגדרת המושג. מחלוקת זו נובעת מהבדלי גישה. בין מכלול הגישות בולט משקלן של שתיים: האחת רואה את הלמידה לאורך החיים כרצף מתמשך של רכישת ידע בתחומים שונים ובמסגרות שונות. הגישה האחרת מניחה שאחרי רצף ראשון של לימודים, קיימת הפסקה לצורך השתלבות בשוק העבודה ואחריה מתחיל רצף שני, שנועד לתחזק את ההון האנושי הראשוני של הפרט, והוא זה המוגדר כלמידה לאורך החיים. גישה זו, התואמת את הגדרות אונסקו (דיון רחב בנושא אצל ישראלי, 1999) תעמוד ביסוד דף מידע זה, שעיקרו התייחסות לקורסים ולהכשרות מקצועיות.

מגוון המסגרות הלימודיות הבונות למידה לאורך החיים כולל מסגרות חינוך פורמאליות, ומסגרות חינוך לא פורמליות. מבחינה תוכנית חלק ממסגרות הלמידה לאורך החיים קשור במעגל העבודה וחלק מהן משמש להעשרה אישית. למידה לאורך החיים מתממשת בין היתר במגוון קורסים והכשרות מקצועיות בהם משתתפים מגזרים שונים באוכלוסייה.

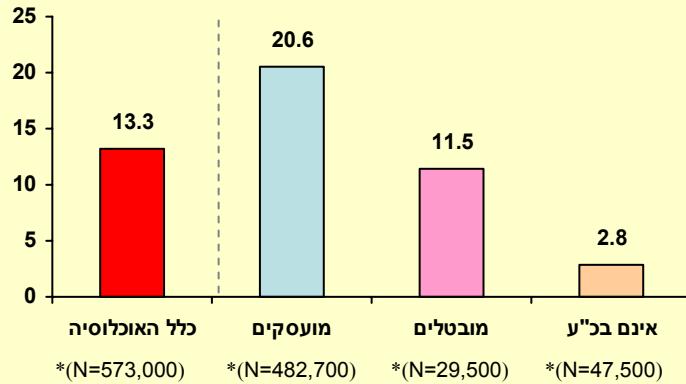
מטרתו של דף המידע הנוכחי היא להציג מימדים שונים של למידה לאורך החיים במסגרת קורסים והכשרות מקצועיות, ולאמוד את היקפה של תופעה זו ומאפייניה. מידע זה מהווה נקודת מוצא לברור מחקרי מקיף בנושא שנערך בימים אלה.

מי לומד?

מספר הלומדים ושיעורם בכלל האוכלוסייה (גילאי 20+)

כ- 573 אלף מכלל האוכלוסייה (בני 20 ומעלה) למדו ב- 2004 בקורסים ו/או בהכשרות מקצועיות. מדובר בשיעור של 13.3% מהאוכלוסייה.

תרשים 1: שיעור בוגרי קורסים והכשרות מקצועיות בכלל האוכלוסייה ובקרב קבוצות לפי סטטוס תעסוקתי, אחוז מהקבוצה



* אומדן לשנת 2004

מקור: עיבודים מיוחדים מינהל תכנון מחקר וכלכלה, בהסתמך על נתוני הסקר החברתי 2003, למ"ס

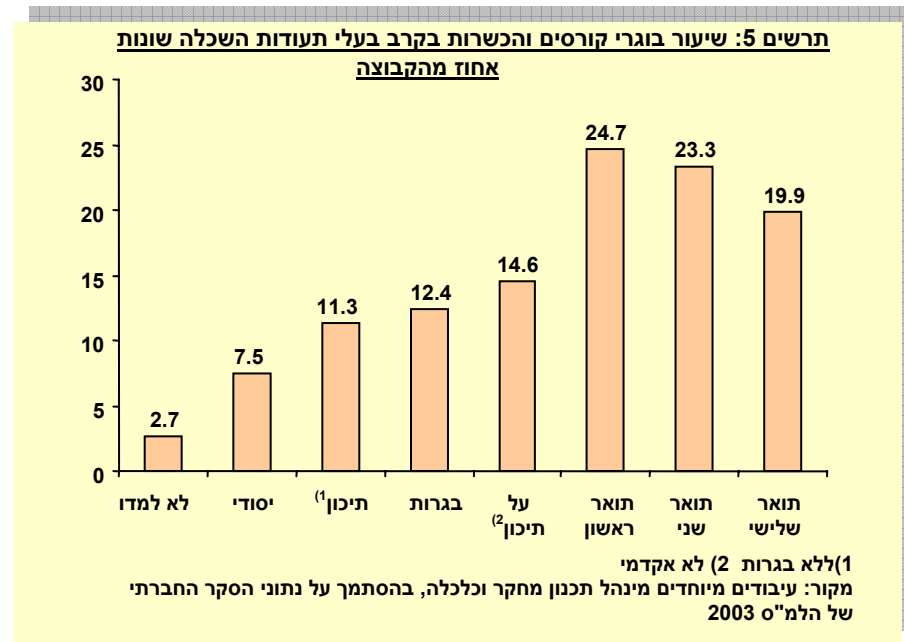
ספרות המחקר הנוגעת ללמידה לאורך החיים מדגישה כי פרופיל הפונים ללימודים אלה (כולל קורסים והכשרות) משקף קבוצות חזקות בשוק העבודה (Bills, 2004). ממצא זה בא לידי ביטוי גם בקרב הפונים למסגרות אלה בישראל. זאת בהיבטים של לאום, וותק בארץ, הון אנושי. סטטוס תעסוקתי והון כלכלי כפי שיפורט בהמשך. ההיבט המגדרי, לעומת זאת, נמצא ייחודי דופן במובן זה שהוא נותן עדיפות לנשים: נשים נוטות ללמוד בקורסים והכשרות יותר מגברים. ב- 2004 כ- 308 אלף נשים סיימו קורסים או הכשרות מקצועיות לעומת כ- 264 אלף גברים (13.8% מהנשים לעומת 12.7% מהגברים – ראו תרשים 2) ממצא זה מאושש אף הוא ממצאים קודמים בתחום (Creighton and Hudson, 2002), ועומד בהתאמה עם העובדה שאי שוויון מגדרי בתחומי השכלה ככלל אינו בא לידי ביטוי בשיעורי השתתפות נמוכים של נשים בהשוואה לגברים, אלא בתחומי הלימוד בהן בוחרות נשים להשתתף (Ayalon, 2003). נתוני הלמ"ס אינם נותנים מידע על תכני הקורסים / ההכשרות הנלמדים ולכן אין בשלב זה אפשרות לבחון האם הנחה זו מתקיימת גם בהקשר הנ"ל.

מקור הנתונים

- ❖ הסקר החברתי, 2003, הלמ"ס.
- ❖ העיבודים המתמטיים לקורסים ולהכשרות מתבססים על שאלות, מתוך סקר זה, הנוגעות למאפיינים סוציו-דמוגרפיים ועל שלוש שאלות הנוגעות לקורסים/הכשרות:
 1. "ב- 12 החודשים האחרונים, האם סיימת קורס להכשרה מקצועית או להשתלמות מקצועית" (לא מדובר בחוגים) 2. "כמה שעות נמשך הקורס?" 3. "מי שילם עבור לימודיך בקורס זה?"
 - לצורך חישוב אומדנים מספריים לשנת 2004, לבוגרי קורסים והכשרות מקצועיות בחתכים דמוגרפיים נבחרים, נעשה שימוש בנתוני השנתון הסטטיסטי לישראל, 2004, למ"ס.

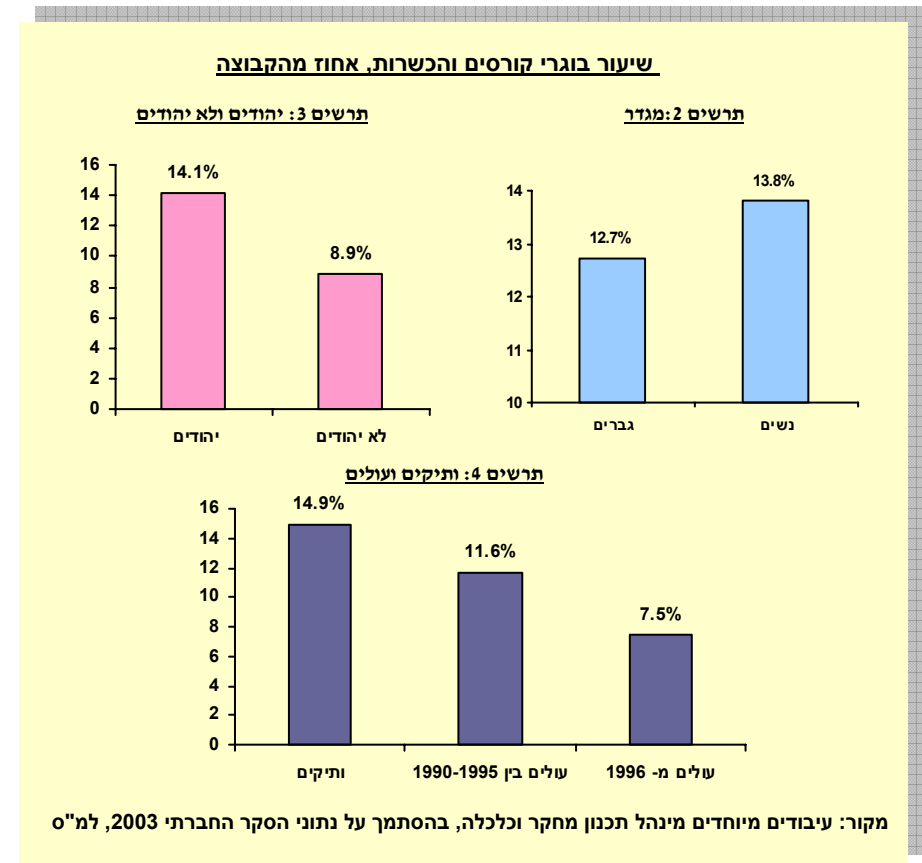
בוגרי קורסים והכשרות לפי קבוצות השכלה

הספרות המחקרית הרלוונטית מראה באופן ברור כי במדינות מערביות מודרניות, יש לקבוצות בעלות רמת השכלה נמוכה תת ייצוג בקורסים ובהכשרות, ובמקביל, עליה ברמת ההשכלה מעלה את הנטייה ללמידה לאורך החיים (Ok and Tergeist, 2003). תרשים 5 להלן מאושש ממצאים אלה גם לגבי החברה הישראלית. אכן, בקרב אנשים בעלי רמת השכלה גבוהה עולה הנטייה להשתתפות בשיעורים גבוהים יותר בקורסים ובהכשרות מקצועיות. שיעור אלה שלמדו בקורסים ובהכשרות מקצועיות מגיע לשיאו בקרב בעלי תואר ראשון (24.7% מהם השתתפו במסגרות אלה). הירידה בשיעור הלומדים בקרב בעלי תואר שני ושלישי (23.3% ו-19.9% בהתאמה) משקפת אולי את העובדה שחלקם כנראה מרגישים כי מיצו את החוזרים הפוטנציאליים הטמונים ברכישת השכלה.



בהיבט הלאום, למדו כ- 503 אלף יהודים בני 20+, בהכשרות מקצועיות ובקורסים בשנת 2004. זאת בהשוואה לכ- 65 אלף לא יהודים. ניתן לראות (תרשים 3) כי שיעור הלומדים בקורסים והכשרות בקרב יהודים (14.1%) גבוה פי אחד וחצי מהשיעור המקביל בקרב לא יהודים (8.9%).

בתוך המגזר היהודי (תרשים 4) יש משמעות לוותק בארץ בהתייחס ללמידה לאורך החיים: וותיקים פונים בשיעור גבוה יותר (14.9%) לקורסים והכשרות בהשוואה לעולים חדשים⁽¹⁾. זאת ועוד, גם בקרב העולים החדשים ישנה הבחנה לפיה עולים חדשים שעלו בין 1990-1995 למדו בשיעור גבוה יותר (11.6%) בקורסים והכשרות בהשוואה לעולים חדשים שעלו משנת 1996 ואילך (7.5%)



(1) עולים חדשים מוגדרים לפי הגדרות הלמ"ס כמי שעלו לארץ מ-1990 ואילך.

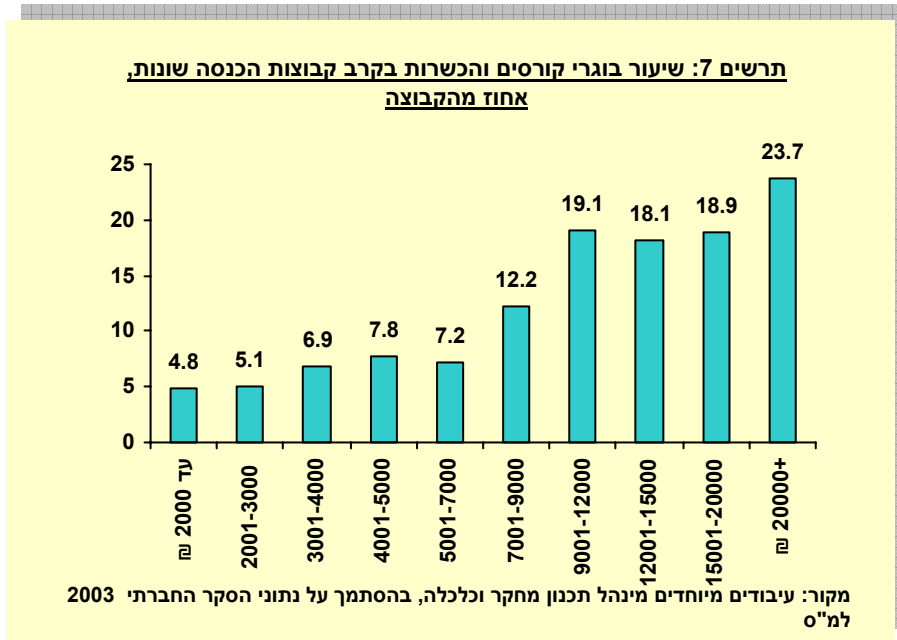
בוגרי קורסים והכשרות לפי קבוצות גיל

ממצאי מחקרים בתחום (Creighton and Hudson, 2002, Ok and Tergeist, 2003) מראים כי בכל הארצות שנסקרו, יש לעובדים מבוגרים תת-ייצוג בקורסים ובהכשרות. הסבר אפשרי לכך הוא כי מעסיקים אינם ששים להשקיע בהון אנושי של עובדים מבוגרים. זאת בשל תקופת הזמן הקצרה שנשארה לעובדים אלה, לפרוע את חוב העלויות שהושקעו בהכשרתם.

במקביל, גם עובדים מבוגרים כשלעצמם פחות יגלו התלהבות להירשם לקורסים ולהכשרות אם ההחזרים במונחים של הזדמנויות תעסוקתיות עתידיות נראים נמוכים. אכן, השוואה בהקשר זה מאוששת ממצאים אלה גם בנוגע לשוק העבודה בישראל ומראה כי בגילאי +50 מתחילה מגמת ירידה בהשתתפות בקורסים ובהכשרות מקצועיות.

בוגרי קורסים והכשרות לפי קבוצות הכנסה

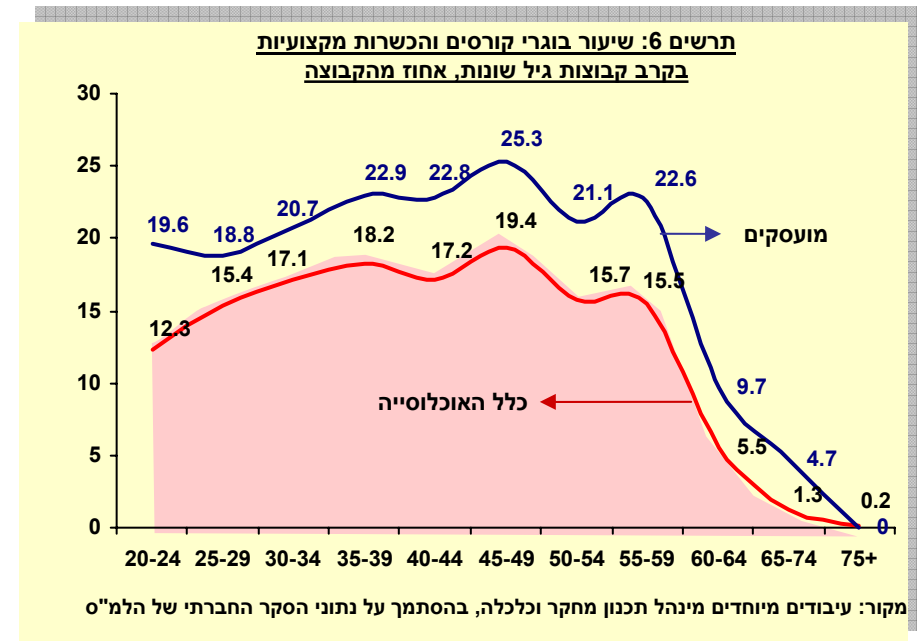
עליה ברמת ההכנסה מעלה אף היא את הנטייה להשתתפות בקורסים ובהכשרות מקצועיות (תרשים 7). כך, למשל, שיעור בוגרי קורסים והכשרות בקרב המרוויחים עד 2000 ₪ הוא 4.8%. לעומת זאת, השיעור המקביל בקרב המרוויחים 20,000 ₪ ומעלה גבוה כמעט פי ארבעה ועומד על 23.7%. מחקרים רבים מדברים על כיוון השפעה הפוך – עובדים שעברו הכשרות / קורסים מקבלים שכר גבוה יותר. נתוני הלמ"ס אינם מאפשרים לדעת האם השכר מכיל כבר תגמול על קורס בו השתתף הפרט או שמדובר בקורס שאינו זוכה לתגמול.



משך הלימודים בקורסים ובהכשרות

מסגרות מגוונות מציעות הזדמנויות למידה בקורסים ובהכשרות. אלה מכסות קשת נרחבת ומגוונת של אינטרסים בקרב פונים פוטנציאלים, החל מרצון להתפתחות אישית ועד שדרוג מקצועי. שונות זו במניעי הלומדים באה לידי ביטוי גם בהיקפים שונים של היצע הקורסים וההכשרות. אלה נעים מסדנאות חד יומיות ועד תוכניות מקיפות וארוכות טווח. תרשים 8 להלן מציג את התפלגות הקורסים והכשרות לפי היקפם (בשעות לימוד).

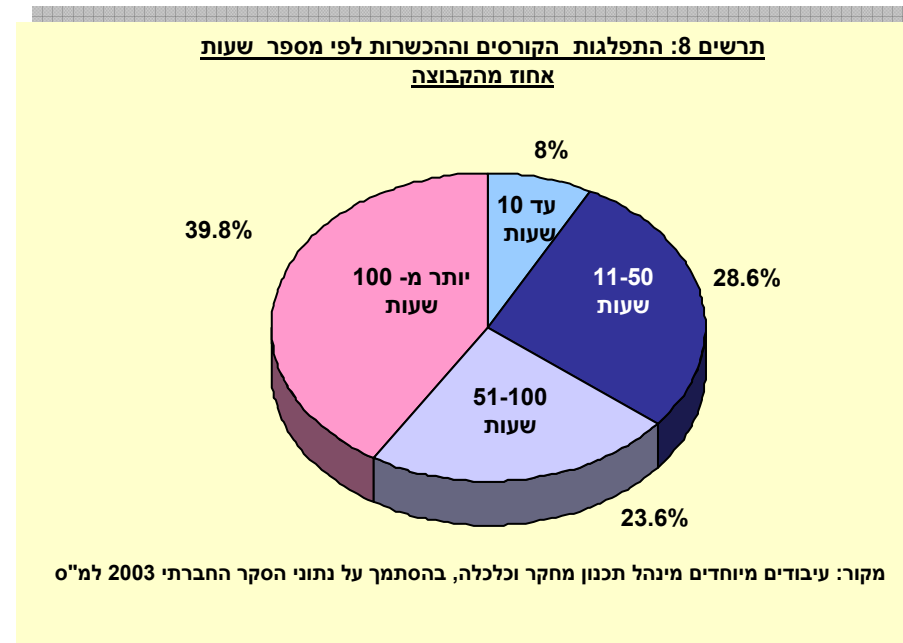
תרשים 6: שיעור בוגרי קורסים והכשרות מקצועיות בקרב קבוצות גיל שונות, אחוז מהקבוצה



הכרוכה בה: אכן, נשים בכלל האוכלוסייה פונות בשיעור גבוה יותר להשתתף בקורסים ובהכשרות. זאת למרות ששיעור נכבד מהן (47.1%) מדווחות כי נאלצו להשתמש במקורות מימון עצמיים לצורך כך - שיעור הגבוה בכ - 11% בהשוואה לשיעור המקביל (34.1%) בקרב גברים.

בקרב מועסקים (תרשים 9, להלן) רוב מסיימי הקורסים וההכשרות (58.1%) מדווחים כי מקום העבודה שלהם שילם עבור לימודיהם (מימון מלא או חלקי) דפוס זה מצביע על מיסוד התופעה של למידה לאורך החיים ונותן גם לגיטימציה לנחיצותה. השוואה מגדרית מבליטה את העובדה שמקומות עבודה נוטים יותר לממן קורסים לגברים: 63.2% מן הגברים המועסקים שלמדו בקורסים נהנו ממקור מימון זה בהשוואה לשיעור מקביל, נמוך יותר - 53.4% - בקרב נשים. אכן, 46.3% מהנשים המועסקות נאלצו להשתמש במקורות עצמיים ע"מ לממן (באופן מלא או חלקי) את שדרוגן התעסוקתי. זאת בהשוואה ל - 35.9% בקרב גברים מועסקים.

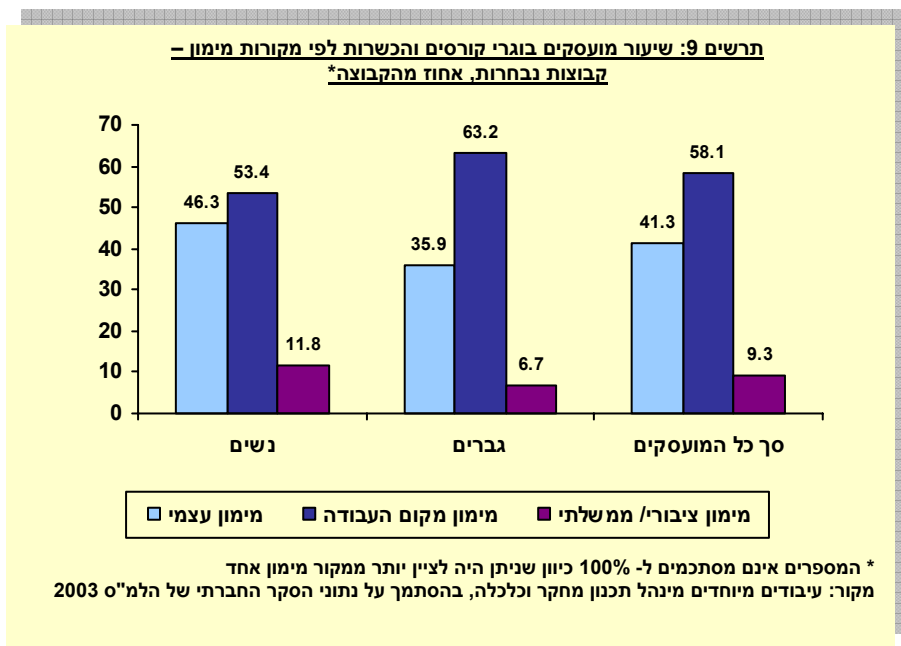
כפי שניתן לראות מרבית הפונים למסגרות אלה משתתפים בקורסים והכשרות רחבי היקף (39.8%) בקורסים בהיקף של למעלה מ - 100 שעות ו - 23.6% בקורסים בהיקף של 51-100 שעות). זאת בין היתר כנראה תוך היענות לקריטריונים של תגמולי שכר (גמול השתלמות) עתידיים.



מי מממן? - מקורות המימון לקורסים/ הכשרות מקצועיות

ככלל ניתן למנות שלושה מקורות מימון עיקריים ללמידה לאורך החיים: מקום העבודה, מימון עצמי ומוסדות ציבוריים או ממשלתיים שאינם מהווים מקום עבודה של הפרט (כמו: משרד הקליטה, משרד התמי"ת, בטל"א). למעלה ממחצית בוגרי הקורסים בכלל האוכלוסייה (51.6%) מציינים כי מקום העבודה מימן (או היה שותף במימון) את הקורסים/ ההכשרות המקצועיות שלמדו. 41.3% מכלל האוכלוסייה השתמשו במימון עצמי למטרה זו ו 11.9% נעזרו במימון ציבורי/ ממשלתי

אבחנה מגדרית בהקשר זה מעלה כי נשים מכירות, כנראה, בערכה של למידה לאורך החיים כפוטנציאל שדרוג לכה התחרות שלהן בשוק העבודה. זאת, גם במחיר של ספיגת העלויות



מקורות ביבליוגראפיים

- 1) הלמ"ס – סקר חברתי, 2003
- 2) שנתון סטטיסטי לישראל (2004) מס' 55, הוצאת הלמ"ס.
- 3) ישראלי א., (1999), הצהרת אונסקו (המבורג, 1997) על למידת מבוגרים, סדר קדימויות של חינוך מבוגרים במאה ה - 21, בתוך: חינוך מבוגרים בישראל, ביטאון ההתאגדות לחינוך מבוגרים בישראל, גליון מספר 5.
- 4) Ayalon, H., Women and Men go to University: Gender Differences in Choice of Field in Higher Education, Sex Roles, 48 (5/6), 277-290, 2003.
- 5) Bills, D., (2004), Schooling without credentials – the participation of adults in personal development courses, Lindquist center, University of Iowa, USA.
- 6) Creighton S. and Hudson L., (2002), Participation trends and patterns in adult education: 1991 to 1999, National center for education statistics, statistical analysis report US Department of Education
- 7) Ok W. and Tergeist P., (2003), Improving workers' skills: Analytical evidence and the role of the social partners, OECD social, employment and migration working papers.