

השפעת המוסד האקדמי על ההזדמנויות התעסוקתיות של בוגריו

יסמין ברזלי-שחם ומאיר יעיש*

תקציר. בתהליך שראשיתו בשנות התשעים של המאה העשרים הונגשה ההשכלה הגבוהה בישראל לקהלים רחבים והפכה לפלורליסטית ומרובדת. בתוך כך השתנה יחסו של שוק התעסוקה לבוגרי המוסדות. עובדה זו באה לידי ביטוי בהישגים תעסוקתיים שמשתנים על פי סוג המוסד המסמך. ההישגים התעסוקתיים, שנחקרו עד כה בישראל על סמך תוצרי היצע וביקוש המתבטאים בהחזורים עבור ההשכלה ובמצב תעסוקתי, נבחנים במאמר מזווית ייחודית. באמצעות מידע שסיפקה חברת השמה ישראלית אנו עוקבים אחר החלטות שהתקבלו לגבי מבקשי עבודה שהם מהנדסים בוגרי מוסדות מגוונים. החלטות אלו יצרו שונות בהזדמנויות התעסוקתיות שניתנו למועמדים לפי מידת האטרקטיביות שיוחסה להם. ממצאינו מראים כי באשר למהנדסים, שוק העבודה מבחין בין מועמדים על פי המוסד שלמדו בו ומעדיף את בוגרי האוניברסיטאות. השפעתו של המוסד משמעותית גם כאשר מפקחים על משתנים שיוכיים ועל ותק תעסוקתי. כמו כן, יש העדפה למועמדים המציגים הצטיינות בלימודים.

מבוא

השכלה נתפסת בחברה הפוסט-תעשייתית כגורם החשוב ביותר בקביעת הישגי הפרטים בשוק התעסוקה (Shavit & Muller, 1998). מאחר שתעסוקה היא ציר מרכזי שעל פיו נערכת הקצאת הפרטים למעמדות השונים, ההשכלה והשלכותיה הן היבט מרכזי בתהליכי ריבוד וניעות חברתית. הדיון באי-שוויון השכלתי התמקד באופן מסורתי בפערי נגישות של ההשכלה, אשר יצרו חוסר שוויון בהזדמנויות לניעות חברתית בקרב שכבות אוכלוסייה שונות (ראו למשל סבירסקי וסבירסקי, 1997; Shavit & Blossfeld, 1993). אולם המוקד המסורתי הזה של הדיון השתנה כשהשאיפה לייצר שוויון הזדמנויות באמצעות עידוד ההשתתפות בהשכלה הובילה להתרחבותה של מערכת ההשכלה על כל רבדיה (וולנסקי, 2005). העיסוק באי-שוויון האנכי בהשכלה, המתבטא באי-שוויון בהשתתפות בהשכלה, איבד את מרכזיותו. את מקומו תפס דיון באי-שוויון רב-ממדי, המצטרף להיבט האנכי את ההיבט האופקי של השונות בהישגיהם התעסוקתיים של בעלי רמת השכלה נתונה. מוקד המחקר עבר בשנים האחרונות לשאלת הדפוסים של רכישת השכלה: החוקרים בוחנים את מידת ההטרונגיות בהחזורים עבור השכלה - החזורים כלכליים ואחרים, כגון יוקרה מקצועית ורמת ביקוש בשוק התעסוקה - וליתר דיוק, הם מתעניינים בהישגים תעסוקתיים התלויים

הן במאפייני הפרט (רמת השכלה ומאפיינים שיוכיים) והן במאפיינים של מוסדות ההשכלה או תחומי הלימוד השונים.

מחקרים אמפיריים מוכיחים כי בוגרי מוסדות עילית אקדמיים מרוויחים יותר מכפי שמרוויחים בוגרי מוסדות אקדמיים אחרים (אילון ויוגב, 2002; יוגב, 2000; Gerber & Cheung, 2008; Shavit, Ayalon, Chachashvili-Bolotin & Menahem, 2007). הם מצביעים על קשר חיובי בין יוקרתו של מוסד הלימוד ובין ההישגים התעסוקתיים של בוגריו, גם לאחר פיקוח על משתנים כמו רקע חברתי, יכולת, ציונים ושאילות (אילון, 2008; פניגר, אילון ומקדוסי, 2013). עוד הם מראים כי הקשר נשמר הן בראשית הקריירה (Shwed & Shavit, 2004; Gerber & Schaefer, 2006) והן בהמשכה (זוסמן, פורמן, קפלן ורומנוב, 2009; Ishida, Spilerman & Su, 1997). בבסיס מחקרנו עומדות שתי שאלות: האם מעסיקים בישראל מבחינים בין תעודות השכלה שונות? ואם אכן כך הוא הדבר - איזו הבחנה הם עורכים? כמו בעבודותיהם של קודמינו נבחן את סוגיית השונות בהישגים התעסוקתיים של אקדמאים על פי המוסד שבו הוסמכו; אך בשונה מהם לא נתמקד בשכר או במצב התעסוקתי, שהם התוצר הסופי של החיבור בין היצע וביקוש בשוק התעסוקה (היצע העובדים והביקוש בקרב המעסיקים), אלא דווקא בפן הנוגע למעסיקים, שעל סמך העדפות כאלה ואחרות מייצרים שונות בהזדמנויות התעסוקתיות שמוצעות לבוגרים. בכך אנו ממשיכים מסורת של מחקרים דומים שערכו בארצות הברית ובבריטניה לוגאן (Logan, 1996) וג'קסון (Jackson, 2001) שבחנו, כל אחד בדרכו, את ההזדמנויות התעסוקתיות שנותנים מעסיקים לעובדים. הזדמנויות אלו והבחירה שעושים לגביהן העובדים מרכיבות את ההישג התעסוקתי של העובדים. במחקר זה נתבסס על מאגר נתונים ייחודי שמקורו בבסיס נתונים של חברת גיוס והשמה. המאגר כולל מידע על מועמדים בעלי הסמכות שונות, ואנו נבחן את מידת האטרקטיביות שלהם בעיני המעסיקים מזווית שלמיטב ידיעתנו לא נחקרה עד כה בישראל.

בפרק הבא נסקור את הספרות הכללית העוסקת במשמעות ההשכלה ובהסברים כיצד שוק העבודה בכלל, והמעסיקים בפרט, מתגמלים פרטים על השכלה. בחלק זה נסקור גם את המחקרים והספרות העוסקת במעבר מהשכלה לשוק העבודה בישראל. בפרק המתודולוגי העוקב נציג את הנתונים הייחודיים שעליהם נסמכו ממצאי המחקר. הממצאים עצמם יוצגו בפרק שלאחריו. המאמר נחתם בפרק שבו מסוכמים הממצאים ונידונים לאור הספרות.

סקירת ספרות

מדוע מעסיקים מתגמלים באופן שונה בוגרים של מוסדות שונים? התשובות לשאלה זו נשענות על כמה גישות תיאורטיות, כלכליות בעיקרן, ואותן נסקור בחלק זה. מצדדי התפיסה המריטוקרטית מאמינים שהסדר החברתי מושתת על כישורים ועל יכולת. לפי תפיסה זו הזוכים בתגמול גבוה הם הפרטים המחזיקים בפוטנציאל פריון גבוה, ואליו מגיבים המעסיקים. תומכי גישת ההון האנושי (Becker, 2009) רואים בהשכלה מרכיב מהותי של ההון, ועל פי רוב מדגישים היבטים קוגניטיביים המתבטאים בידע ובמיומנויות הנרכשים במוסד. הם מסבירים את השונות ביחסם של מעסיקים לבוגרי מוסדות שונים בקיומם של הבדלים אמיתיים באיכותו של ההון האנושי שנרכש בין כותליהם של המוסדות. מבקריה של גישה זו טוענים שבמרבית משלחי היד ההשכלה האקדמית אינה רלוונטית לדרישות העיסוק, ושעיקר ההכשרה לתפקיד נרכש תוך כדי העבודה עצמה. בהם יש המדגישים את חשיבותו של המוסד הלימודי

לרכישתן של מיומנויות לא-קוגניטיביות, חברתיות ובין-אישיות, המתורגלות בו ומשמשות לחיברות לתוך עולם התעסוקה (Bowles & Gintis, 1976).

ביקורת אחרת על גישת ההון האנושי מעלה קולינס (Collins, 1979), מנסח תיאורית "החברה המסמיכה". לטענתו, השפעתם של מוסדות ההשכלה על ההישגים התעסוקתיים של הבוגרים אינה נובעת כלל מהתהליך המתרחש בתוכם, אלא מתהליכי סינון המועמדים שנערכים בכניסה למוסד והמבוססים על הרקע החברתי של המועמדים. לדבריו, מוסדות ההשכלה משמשים כלי שרת בידי האליטה החברתית, המעוניינת למנוע מחברי הקבוצות החברתיות החלשות להגיע לתפקידים תעסוקתיים מרכזיים. תומכיו של קולינס מסבירים את ההישענות על הישגים השכלתיים כמזימה של המעמדות החזקים, שנועדה לשעתק את הריבוד החברתי באמצעות הדגשתו של הסטטוס השיוכי וצמצום השפעתם של הישגים. מנגד טוענים גולדת'ורפ וברין (Breen & Goldthorpe, 1996; Goldthorpe, 2001) כי ההנחה שמעסיקים יתעלמו משיקולים של מאפיינים שיוכיים מפחיתה מערכו של שיקול הדעת שלהם, ואף נשענת על ההנחה שלמעסיקים יש הגדרה ברורה למושג "מריט" (merit). לדבריהם, המעסיקים חופשיים להגדיר את המושג "מריט" בכל דרך שיחפצו, והם משתמשים תכופות בטווח של מדדים נוספים לבד מיכולת, מוטיבציה וכישורים פורמליים. לטענתם, מאפיינים שיוכיים עשויים להתפרש אצל המעסיקים כבעלי ערך כלכלי ולכן כחלק מערכו של המועמד.

המאפיינים השיוכיים עשויים לגרום לפערים בתגמולי העובדים, לעתים בגלל סטריאוטיפים. התיאוריה הכלכלית מסבירה את הפערים האלה כאפליה סטטיסטית (Phelps, 1972). הדוגמאות למצבי אפליה סטטיסטית בהעסקה הן רבות. אפליית נשים, למשל, מוסברת אצל אוולר וסמוק (Avellar & Smock, 2003) בכך שנשים נתפסות אצל המעסיקים כגמישות פחות מגברים ומסורות פחות מהם לעבודתן, בשל הסיכוי הגבוה שיהפכו לאמהות. כן-גר ויעיש (Katz-Gerro & Yaish, 2003) מתארים מקרים שבהם נשים שעבדו במקצועות גבריים זכו לתגמול גבוה; זאת, לטענתם, משום שלדעת המעסיקים אותן נשים התאמצו יותר מן הגברים, יכולותיהן היו גבוהות יותר וכך גם מחויבותן. דוגמה אחרת היא אפלייתם של עובדים מבוגרים בני 55 ומעלה (Samorodov, 1999). גרינגרט ועמיתיו הסבירו אפליה זו בסטריאוטיפ שלילי שבעטיו מצטיירים המבוגרים כנחותים מהצעירים ביכולות הלמידה וההסתגלות שלהם, ביצירתיות ובמידת העניין שלהם בטכנולוגיות חדשות (Gringart, Helmes & Speelman, 2005). עוד דוגמה היא אפליית מהגרים, ובעיקר אלו המחזיקים בהשכלה גבוהה מן הממוצע (Kalter & Granato, 2002). ההסברים לתופעה זו נעוצים בהבדלים בניסיון, בתפיסת האיכות של מוסדות הלימוד שבהם למדו (Heikkilä & Peltonen, 2002; Kossoudji, 1989) ובהעדר מיומנויות של הון אנושי (Remennick, 2003). דוגמה נוספת היא העדפתם הברורה של עובדים נשואים, ובעיקר גברים נשואים. זו מוסברת בכך שהם נתפסים כמחויבים לפרנסת המשפחה ולפיכך כמחויבים וכיציבים יותר מהלא-נשואים שבמקום עבודתם (Korenman & Neumark, 1991).

תומכי גישת הסינון המקדים ממשיכים את דבריו של קולינס (Collins, 1979) וטוענים כי סינון מקדים המבוסס על רקע חברתי וכישורים קוגניטיביים הוא שאחראי לשונות בהחזרים הכלכליים והאחרים. הם טוענים כי מאחר שהתלמידים במוסדות יוקרה נוטים להיות בעלי רקע חברתי חזק יותר וכישורים קוגניטיביים גבוהים יותר - שני גורמים שיש להם מתאם חיובי להחזרים - הם זוכים לשכר גבוה יותר ולמשלחי יד שרמות היוקרה שלהם גבוהות יותר, בלא תלות באיכותו של מוסד הלימוד (Gerber & Cheung, 2008).

הסברו של ספנס (Spence, 1973) לקשר בין השכלה לתעסוקה מתמקד באיתות שמקבל המעסיק מן המוסד באשר לפריון הצפוי של העובד. לדבריו, די בכך שהמעסיק יאמין כי קיימים הבדלים בין המוסדות השונים: אזי יראה במוסד שהמועמד למד בו אות המרמז על איכותו כעובד, ולכן גם אמצעי לסינון מועמדים לעבודה. גישה נוספת מייחסת הצלחה בשוק התעסוקה להון חברתי, המתבטא בקיומם של קשרים חברתיים בין הבוגרים (Ishida et al., 1997) וגם ברישות של המוסד ובקשריו העקביים עם מעסיקים. החוקרים מציינים כי המוסדות הוותיקים והיוקרתיים הם על פי רוב בעלי הרשתות הרחבות ביותר של קשרים מוסדיים שיועילו לבוגריהם בעת חיפוש עבודה.

לסיום נציין את השונות בין תחומי לימוד, העשויה גם היא להסביר את השונות בהחזורים הכלכליים והאחרים. כל מוסד, בלי קשר למיקומו בהיררכיה הבין-מוסדית, מרובד בתוכו בהיררכיה של תחומי לימוד. מחקרים מראים שתארים בהנדסה, במדעי המחשב ובעסקים נחשבים יוקרתיים יותר ובעלי עוצמה גדולה בהרבה מאשר תארים בחינוך, במדעי החברה או הרוח, ואף מזכים את בוגריהם בתגמולים גבוהים יותר (Biggeri, Bini & Grilli, 2001; Davies & Guppy, 1997; Gerber & Schaefer, 2004). ריבוד שדות ההתמחות תורם לשונות בהישגי הבוגרים גם בעקיפין: מוסד שמציע שדות התמחות יוקרתיים נתפס כיוקרתי יותר (יוגב, 2000; Davies & Guppy, 1997; Monks, 2000) והדבר משפיע על מעמד בוגריו בכניסה לשוק התעסוקה.

סקירה זו של ההסברים לתופעת הטרוגניות בהחזורים עבור השכלה משמשת רקע למחקרנו, שיתאר את השונות בהישגיהם התעסוקתיים של בוגרי מוסדות אקדמיים שונים בישראל. אין אנו שואפים להכריע בין ההסברים הללו, אלא לבחון את השלכותיו של תהליך השינוי שעברה מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל מאז שנות התשעים של המאה העשרים. השלכות אלו עשויות להשפיע על מבנה ההזדמנויות התעסוקתיות ועל יחסם של המעסיקים בישראל כלפי בוגרי המוסדות האקדמיים השונים.

מהשכלה לתעסוקה בחברה הישראלית

מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל עברה בעשורים האחרונים שינוי מהותי (בולטין-צ'אצ'אשווילי, שביט ואילון, 2002). בעבר הייתה מבוססת מערכת ההשכלה בעיקר על שמונה אוניברסיטאות, ואילו כיום זוהי מערכת מגוונת המונה 69 מוסדות אקדמיים ישראלים ועוד 11 מוסדות אוניברסיטאיים זרים הפועלים בישראל ברישיון המועצה להשכלה הגבוהה בישראל (המל"ג, 2014, 2014). השינוי האינטנסיבי ביותר התרחש בשנות התשעים, בעקבות החלטת המל"ג לאפשר לשכבות אוכלוסייה רחבות לרכוש השכלה גבוהה. לצורך זה החליטה המל"ג להרחיב את מערכת המכללות ולשדרגן למעמד של מוסדות אקדמיים המורשים להעניק תעודות תואר ראשון לבוגריהם (וולנסקי, 2005). במהלך 30 השנים האחרונות גדל פי ארבעה וחצי מספר הסטודנטים הלומדים במערכת, מכ-58,000 בשנת 1980 לכ-257,000 בשנת 2012 (המל"ג, 2014). גם פיזור הסטודנטים בין סוגי המוסדות עבר שינוי קיצוני - האוניברסיטאות איבדו את השליטה הבלתי מעורערת שהייתה להן בשוק התארים האקדמיים: על פי נתוני המל"ג, בשנת תשמ"א (1981/1980) למדו 95% מן הסטודנטים לתואר ראשון באוניברסיטאות, ורק 5% מהם למדו במוסדות לא-אוניברסיטאיים. 32 שנים לאחר מכן, בשנת תשע"ג (2012/2013), למדו באוניברסיטאות רק 35% מהסטודנטים לתואר ראשון; היתר, 65% מהסטודנטים, למדו במכללות האקדמיות ובמכללות האקדמיות להכשרת מורים (שם).

אילון ויוגב (2002) הבחינו בין חמישה סוגים של מוסדות לא-אוניברסיטאיים. הראשון הוא המכללות הפרטיות, המתמקדות במקצועות מבוקשים שמתאפיינים בהחזרים גבוהים בשוק התעסוקה כדוגמת משפטים, מנהל עסקים וחשבונאות. השני הוא שלוחות של אוניברסיטאות מחו"ל הפועלות בישראל ברישיון המל"ג. קהלן מבוגר יותר מן הממוצע וכולל עובדי ציבור ועובדי ממשלה רבים המעוניינים להשיג תואר אקדמי כדי לשפר את תנאי שכרם. הסוג השלישי הוא מכללות מתמחות המתמקדות בלימודי אמנות או טכנולוגיה; הרביעי - מכללות אקדמיות אזוריות שהוקמו כשלוחות של האוניברסיטאות באזורים פריפריאליים ובשנות התשעים הפכו למכללות אקדמיות עצמאיות. החמישי והאחרון הוא מכללות אקדמיות להוראה, המוכרות על ידי המל"ג אך נמצאות בפיקוח ובתקצוב משרד החינוך. שכר הלימוד בשלושת סוגי המוסדות האחרונים שווה לשכר הלימוד המקובל באוניברסיטאות.

ריבוי המוסדות, שהיה אמור להשוות את ההזדמנויות לרכישת השכלה, הפך את מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל ממערכת יוניטרית, שבה כל המוסדות דומים, למערכת מרובדת שבה המוסדות נבדלים זה מזה ביוקרתם. בשנת 2000 לערך החלו להיערך בישראל מחקרי ריבוד אופקי (אילון ויוגב, 2002; יוגב, 2000; סבירסקי וסבירסקי, 1997). במחקרים אלו נמצא שמערכת ההשכלה הגבוהה בישראל מחולקת לשני רבדים - רובד עליון הכולל את האוניברסיטאות, ורובד תחתון הכולל את המוסדות הלא-אוניברסיטאיים. בתוך כל רובד נמצאה שונות מסוימת אך מוגבלת, "שונות בתוך ריבוד", האופיינית בעיקר באוניברסיטאות. אלו מתחלקות לאוניברסיטאות-עילית ולאוניברסיטאות מתמחות על פי רמת הסלקטיביות שלהן, אשכולות הלימוד שהן מציעות והקהל שאליו הן פונות (יוגב, 2000).

מהמחקרים שנערכו בישראל עד כה עולה שמתקיים ריבוד ברור בקרב אוכלוסיות הלומדים בסוגי המוסדות השונים. תלמידי האוניברסיטאות מחזיקים ביתרון ברור על פני תלמידי המוסדות האחרים מבחינת הנתונים הלימודיים, אך ריבוד נמצא גם במשתני הסטטוס ובמרבית משתני הרקע החברתי-כלכלי של תלמידי המוסדות. הרקע החברתי-כלכלי הממוצע של בוגרי המכללות חלש מזה של בוגרי האוניברסיטאות, על פי השכלת ההורים, יוקרת משלחי היד שלהם, הכנסת המשפחה, האשכול חברתי-כלכלי של מקום המגורים, צפיפות המגורים, מגורים במרכז או בפריפריה ומוצא עדתי. יוצאי דופן הם תלמידי המכללות הפרטיות; הם שונים מתלמידי האוניברסיטאות בעיקר בנתונים הלימודיים, אך לא ביתר המאפיינים שהוזכרו לעיל (אילון ויוגב, 2002; אילון, 2008; זוסמן ואחרים, 2009; פניגר ואחרים, 2013).

על פי שביט (Shavit et al., 2007), בעבר התרחש הריבוד בישראל בעיקר באמצעות הישגים אקדמיים שדרשו תעודת בגרות, וזו שימשה כמכניזם המרכזי של שעתוק אי-השוויון. אך כיום הפך הריבוד לפלורליסטי יותר, וההצלחה יכולה להיות מועברת הן במסלול המריטוקרטי והן במסלול אלטרנטיבי למי שרמת הישגיו נמוכה יותר. למיוחסים, מערכת ההשכלה מהרובד השני מספקת הזדמנות שנייה להרוויח הצלחה חברתית באמצעות לימוד של תחומים יוקרתיים הנלמדים במכללות הפרטיות. לעומתם, למיוחסים-פחות המערכת מספקת הזדמנות להשכלה מדרג שני בלבד, וזו מובילה לעיסוקים יוקרתיים פחות, אם כי לפחות נמנעים מהם עיסוקים המבוססים על עבודות כפיים.

בהינתן הריבוד הבין-מוסדי והתוך-מוסדי במערכת ההשכלה הישראלית, נשאלת השאלה אם שוק העבודה מכיר בהטרוגניות של שוק ההשכלה הגבוהה. חשוב לבחון את ההשלכות של מערכת ההשכלה המרובדת על אפשרויות התעסוקה של הבוגרים, אם מבקשים לבדוק את

רמת המוביליות החברתית האמיתית שמאפשרת מערכת ההשכלה הישראלית במתכונתה החדשה והמורחבת. מחקרים מראים שהציבור הישראלי מודע - חלקית, לפחות - לקיומם של הבדלים בין המוסדות השונים, ומעריך את האוניברסיטאות יותר מכפי שהוא מעריך את המכללות. סקרים מן השנים 1996 ו-1999 (אילון ויוגב, 2002), שבחנו את עמדות ציבור הסטודנטים לגבי אוניברסיטאות ומכללות, הראו כי 80% מהם סבורים שתואר אקדמי שנרכש באוניברסיטה הוא בעל ערך רב יותר מאשר תואר שנרכש במכללה, ו-60% סבורים גם כי תואר אוניברסיטאי מעניק לבעליו הזדמנויות טובות יותר בשוק העבודה. גם בבחינת דפוסי ההרשמה של סטודנטים (Ayalon, 2005) נמצאה העדפה ללימודים באוניברסיטאות. במחקרים שבדקו את השפעתה של השונות הבין-מוסדית על ההישגים התעסוקתיים של הבוגרים נמצא כי סוג המוסד משפיע על גובה שכרם של הבוגרים בראשית הקריירה (Shwed & Shavit, 2006). כמו כן נמצא ששכרם של בוגרי אוניברסיטאות היה גבוה ב-20%-30% בממוצע משכרם של בוגרי מכללות, שהם משולבים בתפקידים יוקרתיים יותר ושהעלייה בשכרם כעבור שלוש שנים חדה יותר מזו של בוגרי המכללות (זוסמן ואחרים, 2009).

השערות המחקר

עד כאן תואר גוף הידע הקיים לגבי השינוי שחל בהשכלה הגבוהה בישראל. מחד גיסא היא הונגשה לקהלים רחבים, אך מאידך גיסא הפכה לפלורליסטית ומרובדת באופן שהוביל לשינוי ביחסו של שוק התעסוקה הישראלי לבוגרי המוסדות השונים. נסקרו כאן תיאוריות וגישות המנסות לספק הסברים, כלכליים בעיקרם, לתופעת השונות בהחזורים הכלכליים והאחרים הניתנים לבעלי תארים אקדמיים לפי המוסד שבו הוסמכו. העיקריות שבהן תולות את השונות הזו בהבדלים באיכויות של הון אנושי שנרכש בין כתלי המוסדות, בהבדלים באיכות ההון החברתי או התרבותי, במנגנוני המיון המקדים ובתפיסת המעסיקים את ההשכלה כאיתות על מידת הפריון הצפויה של העובד.

מחקר זה יבחן מחדש את ההזדמנויות התעסוקתיות המוצעות בישראל לבעלי השכלה לפי המוסד שבו נרכשה, והפעם מנקודת מבטם של המעסיקים.

בהתבסס על ממצאי קודמינו ועל סקירת הספרות נשער כי תימצא שונות בהישגים התעסוקתיים של בוגרי מוסדות אקדמיים שונים (זוסמן ואחרים, 2009; Gerber & Logan, 1996), ונבחן את השונות בהזדמנויות. נשער שבוגרי אוניברסיטאות, המוגדרות כרובד העליון של מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל (אילון ויוגב, 2002; יוגב, 2000), יזכו להזדמנויות רבות יותר מאשר בוגרי מוסדות לא-אוניברסיטאיים ואחרים (זוסמן ואחרים, 2009; פניגר ואחרים, 2013), המוגדרים כרובד השני של המערכת. עוד נשער כי שונות זו תתקיים גם לאחר פיקוח על גורמים אחרים שידוע כי הם משפיעים על הישגים תעסוקתיים, ובהם תחום הלימוד, משתני הון אנושי ומשתנים שיוכיים.

השערות אלו, שאושרו במחקרים קודמים, יעמדו כאן לבחינה מחודשת. כפי שצינינו, נשתמש בנתונים שלמיטב ידיעתנו לא נעשה בהם שימוש מחקרי קודם. נתונים אלו משקפים את האופן שבו הגורמים האחראיים להיצע התעסוקות בשוק העבודה, דהיינו המעסיקים, פועלים ומגיבים לשינויים שחלו במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל.

מתודולוגיה

המחקר כמותי בעיקרו ומבוסס על מקור מידע ייחודי שנשאב ממאגר מבקשי עבודה בבעלותה של חברת השמה ישראלית. לצד החלק הכמותי המרכזי נערכו גם שלושה ראיונות חצי-מובנים עם מנהלים בחברות תעשייתיות גדולות ועם מנהל הגיוס בחברת ההשמה. הראיונות נועדו להרחיב את תמונת המצב שתתקבל מן העובדות האובייקטיביות, הוודאיות והניתנות לצפייה, באמצעות פרשנויות וידע על המציאות המובנית שבה הן מתקיימות (שקדי, 2003).

מקור המידע הכמותי

המחקר מתבסס על נתונים שהתקבלו מחברת השמה שפעלה בעיר חיפה מאז 1989. החברה הגדירה עצמה כמתמקדת בהשמת כוח אדם אקדמי טכנולוגי בעיקרו, במשרות ביניים ומעלה, בתחומי האלקטרוניקה וכן בתחומי מחשבים, מכונות, שיווק וכספים. מאגר המועמדים הממוחשב של החברה, שממנו נגזר בסיס הנתונים, כלל במועד עריכת המחקר (ראשית 2006) מידע על 18,000 פרטים שהיו מבקשי עבודה במועד המחקר או לפניו. חברת ההשמה שמרה את פרטיהם של כל מי שעבדו עמה בעבר כדי לשוב ולפנות אליהם בהצעות עבודה מתאימות. לכל פרט במאגר הוגדר "תיק" ובו פרטיו האישיים לפי מסמך קורות החיים שלו ופרטים מתוך ראיונות ושיחות שנערכו עמו בחברה לאורך השנים לצורך היכרות, עדכון או הפניה למשרה פנויה.

אוכלוסיית המחקר

מדי חודש נשלחים לחברה מאות קורות חיים של מבקשי עבודה. חלקם נשלחים באופן עצמאי וזוהם על ידי מבקש עבודה ששמע על החברה, אך מרביתם נשלחים כתגובה למודעות דרושים שמפרסמת החברה בעיתונות ובאינטרנט. על פי רוב הדרישה היא לעובדים בתחומים הטכנולוגיים במשרות ביניים ומעלה, אך לעתים עולה דרישה למזכיר/ת/מנכ"ל, לאנשי שיווק ולתחומים נוספים. עובדות החברה ממיינות את קורות החיים שהגיעו. את הבלתי רצויים הן מוחקות, ואת אלה שנתפסים בעיניהן כבעלי פוטנציאל להשמה הן קולטות ומקימות עבורם רשומות במאגר החברה.

אוכלוסיית המחקר מבוססת על מבקשי העבודה שפנו לחברת ההשמה ועברו את המיון הראשוני, ובנוסף לכך ענו על כל הדרישות הבאות:

- א. התמחו באחד משלושה תחומים הנדסיים: תעשייה וניהול, חשמל ואלקטרוניקה או מחשבים. תחומי לימוד אלו משותפים למכללות ולאוניברסיטאות. לימודי הנדסה נחשבים למתגמלים וליוקרתיים. הם מבטיחים השתלבות מהירה בשוק העבודה ותגמולים כלכליים גבוהים (זוסמן ואחרים, 2009; פניגר ואחרים, 2013), ולכן הם בין תחומי הלימוד המבוקשים ביותר לתואר ראשון בישראל. בשנת 2013 התקיימו לימודי הנדסה בישראל ב-25 מוסדות שונים, מתוכם 18 מכללות. בשנת 2012 עמד מספר מקבלי תואר ראשון בתחומי הנדסה ואדריכלות על כ-5900; זאת לעומת 1800 מוסמכים בשנת 1990, אז לא היה אפשר לרכוש את התואר במכללות האקדמיות.
- ב. בני 35 ומטה. מרבית המוסדות הלא-אוניברסיטאיים שמלמדים הנדסה לא היו קיימים כמוסדות אקדמיים לפני שנת 1990, ורובם לא לפני שנת 1995. מי שבשנת 2005 (בעת עריכת המחקר) היו בני 35, היו בני 20 בשנת 1990. לפי אילון ויוגב (Ayalon & Yogev, 2005), גילם הממוצע של תלמידי שנה ראשונה בתואר ראשון במקצועות טכנולוגיים

הוא 23.5 במוסדות הלא-אוניברסיטאיים ו-23 במוסדות האוניברסיטאיים. הגבלת הגיל מאפשרת לכלול באוכלוסיית המחקר יותר פרטים שהאפשרות ללמוד הנדסה במכללה כבר הייתה פתוחה בפניהם.

ג. היו בעלי קורות חיים מעודכנים בשנת 2005. פרטים אישיים כגון השכלה, ניסיון תעסוקתי, מצב אישי וכיצא באלה משתנים לאורך השנים. מהלך זה נעשה כדי לשמור על עדכניות המידע.

ד. היו מעוניינים במשרה חדשה בשנת 2005. פרטים שנכתב בתיקם האישי כי סירבו לקבל הצעות עבודה, או שדחו כל הצעה על הסף, או שבעקבותיה לא היה אפשר ליצור עמם קשר טלפוני, הוצאו מן המדגם.

ה. נמצא בתיקם עותק אלקטרוני של מסמך קורות חיים. זוהי מגבלה טכנית שנועדה לאפשר את איסוף הנתונים.

שיטת הדגימה

דגימת הנחקרים נערכה מתוך המערכת הממוחשבת של חברת ההשמה. סינון ראשוני של אוכלוסיית המחקר נערך על פי גיל ומקצוע ההתמחות, כאמור. הרשימה שעלתה מנתה 2700 מועמדים, ומתוכם נדגמו כ-500 פרטים בשיטת המספרים האקראיים. מועמד שלא עמד בקריטריונים שהוגדרו לאוכלוסייה הוצא מהמדגם הסופי (בדרך כלל מועמדים שבתיקם חסר עותק אלקטרוני של קורות החיים, או שקורות החיים שלהם לא היו מעודכנים, או שלא גילו עניין בהשמה במשרה חדשה). בסופו של התהליך עמד לרשותנו מדגם ובו 341 נחקרים.

קובץ הנתונים

המחקר מבוסס על נתונים של 341 נחקרים שנדגמו ממאגר החברה ובשנת 2005 היו מעוניינים בשיבוץ למשרה חדשה. המשתנים נבנו על סמך מסמכי קורות החיים ועל סמך ה"תיקים" במאגר המועמדים.

המשתנים

המשתנה התלוי במחקר הוא מידת האטרקטיביות של מבקשי העבודה בעיני המעסיקים. משתנה זה הוגדר לפי החלטותיה של חברת ההשמה, המייצגת במחקר את המעסיקים. החברה נמצאת בקשר עם מאות מעסיקים ומוכרת להם שירותי איתור ומיון של עובדים. החברה עושה את הונה מהשמות, ולכן היא מעוניינת לבצע מספר השמות גדול ככל האפשר כדי להגדיל את הרווח שלה מעמלות; אולם בו בזמן עליה להימנע מהפנייתם של מועמדים שאינם מתאימים, פן יטענו המעסיקים שהיא מכבידה על תהליכי הגיוס ואינה יעילה. המתח בין שני הקטבים הללו מחייב את החברה להיות מעודכנת ככל האפשר בערך השוק של מבקשי עבודה בעיני המעסיקים.

מידת האטרקטיביות של המועמדים בעיני המעסיקים באה לידי ביטוי פעמיים לפחות בפעולותיה של חברת ההשמה. הביטוי הראשון הוא בהחלטה אם לקבל את המועמד למאגר מבקשי העבודה של החברה או שמא לדחותו. עובדות ההשמה, שמקבלות את מסמכי קורות החיים של המועמד בתיבת הדואר האלקטרוני שלהן, מקבלות החלטה זו על סמך עיון במסמכים. הנדחים נמחקים; מי שמתקבל - מוקמת לו רשומה במאגר החברה, נקבע לו ריאיון היכרות ונבנה לו "תיק" ממוחשב ובו כל פרטיו האישיים.

הביטוי השני למידת האטרקטיביות טמון בהחלטתה של חברת ההשמה אם להפנות מועמד קיים לעבודה אם לאו. כשמתקבלת פנייה ממעסיק המעוניין בעובד למשרה מוגדרת, עורכות עובדות חברת ההשמה חיפוש במאגר הממוחשב על פי המאפיינים הנדרשים מן המועמד. המערכת מבצעת חיפוש בין הרשומות ובסיומו מציגה רשימה של העונים לקריטריונים. המערכת מציבה בראש הרשימה את מי שפרטיהם האישיים עודכנו לאחרונה או שהתיק הממוחשב שלהם נפתח לאחרונה. תהליך זה יכול לחזור על עצמו פעמים אחדות, על פי מספר הפעמים שבהן נתפס המועמד כמועמד אטרקטיבי למעסיק במשרה מסוימת.

תוצרו של התהליך כולו מתבטא בהפניה או באי-הפניה לראיונות. לפיכך, המשתנה התלוי במחקרנו - מידת האטרקטיביות - נמדד באמצעות התשובה לשאלה "האם במהלך שנת 2005 המועמד הופנה או שלא הופנה לראיון עבודה" (הופנה=1).

המשתנה הבלתי תלוי המרכזי במחקר הוא סוג המוסד שבו הוסמך המועמד, שנקבע לפי המוסד האחרון שבו למד. בשל גודלו המצומצם של המדגם נאלצנו להסתפק בשלוש קטגוריות רחבות: מוסדות אוניברסיטאיים ישראלים, מוסדות לא-אוניברסיטאיים ישראלים ומוסדות זרים. המוסדות הזרים כללו שלוחות של מוסדות זרים בישראל וגם מוסדות בחו"ל.

כמו כן נלקחו בחשבון משתנים נוספים של רקע השכלתי:

- רמת ההשכלה - זו כללה שתי דרגות: תואר ראשון (כל בעלי התואר הראשון וגם הסטודנטים שלמדו לקראת תואר), ותואר מתקדם (כל בעלי התארים המתקדמים והסטודנטים שלמדו לקראת קבלתם)
 - הצטיינות בלימודים (מצטיינים=1)
 - ותק תעסוקתי - נמדד בשנות ניסיון. חושב לפי ההפרש בין שנת ההסמכה לתואר הראשון הרלוונטי ובין השנה הקובעת למחקר (2005). מההפרש הזה הופחת מספר השנים שבהן המועמד לא עבד, לפי קורות החיים. בהעדר מידע מדויק חושב מספר שנות הניסיון כמקובל על פי רוב: גיל פחות מספר שנות הלימוד פחות שש.²
- משתנים סוציו-דמוגרפיים ששימשו כמשתני פיקוח במחקר היו: מגדר (נשים=1), גיל, מצב משפחתי (נשואים=1), לאום (ערבים=1) וארץ לידה (ישראל=1). מלבד אלו נכלל גם משתנה שתיאר את מועד קבלתו של המועמד למאגר (שנת 2005=1).

מודלים סטטיסטיים

המודל הסטטיסטי ששימש אותנו היה מסוג רגרסיה לוגיסטית, המתאימה למצב שבו המשתנה התלוי הוא דיכוטומי ואילו המשתנים המסבירים הם רציפים או קטגוריאליים. נבחנו מודלים אחדים. הם נבדלו זה מזה במספר המשתנים המסבירים שנכללו בהם, וזאת כדי לבחון את

1 כל מי שנכללו במאגר הנתונים של החברה עברו את המיון הראשוני של עובדות החברה, ולפיכך שייכותם למאגר מותנית בשלב מיון מקדים. במהלך המחקר חקרנו גם מודל שהתייחס לסיכויי ההפניה לראיון לאחר פיקוח על גורם התלות המוקדמת שתואר קודם, שנבחן באמצעות דגימת חודש אחד בשנת 2006 ומעקב אחר נתוני הקבלה והדחייה של מגישי קורות חיים. ההליך חסר מידע על סוג המשרות שפורסמו באותו חודש ולכן הגביל את כוחו של המודל. בסופו של דבר נמצא המודל חסר מובהקות ולכן הושמט מן המאמר. תיאור של התהליך שבוצע והושמט מופיע בהערת שוליים בפרק על המודלים הסטטיסטיים. אפשר לקבל את עיבודי הנתונים מהכותבים.

היחסים בין המשתנים המסבירים עד להוספת כל המשתנים לתוך משוואה מקיפה אחת.

ראיונות

לצורך קיום הראיונות, ששימשו במחקרנו כמקור למידע משלים שיוסיף פירוש והסבר לממצאי הפרק העיקרי הכמותני, נבחרו בדגימת נוחות שלושה מנהלים בעלי ניסיון רב בגיוס כוח אדם לארגונים. חגי (כל המרואיינים מופיעים בשמות בדויים) הוא מהנדס תעשייה וניהול, מנהל בחברה בינלאומית גדולה שעוסקת במוצרי אלקטרוניקה מתקדמים ואחראי לגיוס מהנדסים לארגונו; מעיין היא מנהלת גיוס כוח אדם בחברת מזון מהגדולות בארץ; אורן הוא מבעלי חברת ההשמה שתרמה את נתוניה למחקר.

הראיונות החצי-מובנים נערכו פנים אל פנים וכל ריאיון נמשך כשעה. המרואיינים נשאלו על תהליכי גיוס כוח האדם בחברתם ועל התייחסותם למסמכי קורות החיים. הם נשאלו מה החשיבות היחסית של פרטי רקע אישי, פרטי ניסיון תעסוקתי ורקע השכלתי, והתבקשו לציין מדוע הם מקנים חשיבות כזו או אחרת לכל אחד מפרטי המידע. המרואיינים התבקשו להתייחס מפורשות לנושא מקור ההסמכה; לתאר את ההיררכיה בין מוסדות ההשכלה השונים, אם היררכיה כזו קיימת בעיניהם; ולהסביר את הסיבות להבדלים ביחסם למוסדות השונים. לאחר שהראיונות תומללו נערך להם ניתוח תוכן. במאמר מוצגים ציטוטים נבחרים מתוך הראיונות. הציטוטים מייצגים את ההתייחסויות של המרואיינים לנושאים השונים שעלו במחקר הכמותני, והם עשויים להבהיר את הפרשנויות שמובילות את המעסיקים לאמץ תפיסות שונות באשר לאטרקטיביות של מועמדים בעלי רקעים שונים.

ממצאים

לפני שנתחיל בתיאור הממצאים נתאר את תהליכי המיון המוקדם. תהליכים אלו הם תנאי לעצם נוכחותם של נחקרים במאגר ואין להם ביטוי במודל הסטטיסטי. ראשית, יש לזכור כי עצם הפנייה לחברת ההשמה היא מיון מקדים: המועמד מחליט אם לפנות בכלל לחברת השמה לצורך חיפוש עבודה, ועוד הוא מחליט למען את פנייתו דווקא לחברת ההשמה הזו מבין כלל החברות הפועלות בשוק. לצערנו אין בידינו נתונים שיוכלו לרמוז על מאפיינים משותפים למחפשי העבודה שפנו לחברה, מלבד העובדה שכולם חיפשו עבודה בשלב כלשהו, נתקלו במודעות "דרושים" או הכירו את החברה היכרות מוקדמת. זה המקום לציין כי אף שהחברה ממוקמת בצפון הארץ, באזור המתאפיין בריכוז גבוה של אוכלוסייה לא-יהודית (על פי נתוני הלמ"ס, בשנת 2006 היו 53% מתושבי מחוז צפון ערבים. ראו הלמ"ס, 2007), במאגר לא נמצא כמעט ייצוג לפלח אוכלוסייה זה. הסיבות לכך אינן ידועות לנו.

שנית, עלינו לזכור כי היכללותו של מועמד במאגר החברה מראה כי צלח הליך מיון מקדים, המבוסס על מסמך קורות החיים ששלח. חשיבותו של מסמך קורות החיים קריטית: לפיו מתקבלת החלטה מהירה אם לקדם את הפונה בתהליך המיון לקראת השמה בעבודה או שמא לדחותו על הסף. כדברי חגי, "בשלב הקורות חיים אין הרבה התלבטויות. לוקח לי בערך שלוש דקות לעבור על קורות חיים ולקבל החלטה".

בראיונות מציאנו שכמעט כל פרט במסמך קורות החיים מעניין את שומרי הסף, הנדרשים לברור מתוך מאות פונים את המתאימים ביותר למשרה הפנויה. זהו חלק אינטגרלי (הגם שהוא ראשוני) של תהליך ברירת המועמדים האטרקטיביים ביותר, ונכון היה לכלול אותו במסגרת הניתוח הסטטיסטי. הדבר הרצוי היה לפקח על סיכויי הקבלה המוקדמים של הנחקרים שעלו

במדגם, אך את זאת לא היה אפשר לעשות שכן הנחקרים פנו לראשונה לחברה לפני תחילת המחקר והחברה לא תיעדה את פניותיהם, כפי שלא תיעדה פניות אחרות שנדחו על הסף. ביקשנו לבחון את תהליך הברירה שנוצר עם מיון קורות החיים ואת השפעתו על סיכויי ההפניה לריאיון. לשם כך החלטנו לדגום חודש בשנת 2006, ובמהלכו לעקוב אחר כל הפונים לחברת ההשמה (153) ולאמוד את סיכוייהם של בעלי הסמכות ממוסדות לימוד שונים להיקלט במאגר או להדחות ממנו (המשתנה התלוי). זאת כמוכן לאחר פיקוח על משתנים מתערבים כגון רמת השכלה, תחום עיסוק ומשתני רקע חברתיים-כלכליים מתבקשים. לאחר שערכנו על הנתונים ניתוח מסוג רגרסיה לוגיסטית התברר שהעדר מידע על סוג המשרות שפורסמו באותו חודש, וכן גודלו המצומצם של המדגם, מעקרים את ההליך ממשמעות³. הוחלט שהמודל הסטטיסטי יתעלם מהליך הברירה המוקדם ויבחן את מידת האטרקטיביות של מבקשי העבודה בעיני המעסיקים רק על פי ההפניות שלהם לריאיונות עבודה. בלוח 1 אנו מציגים את אוכלוסיית המדגם, שמנתה 341 מהנדסים מתחומי תעשייה וניהול, חשמל ואלקטרוניקה ומחשבים. אוכלוסייה זו התאפיינה בממוצע גיל נמוך (29 עם תקרת גיל 35 לכל היותר), ברוב גברי מובהק (81%) וברוב יהודי מוחלט (96%) שעיקרו ילידי ישראל (79%). כצפוי מגילים הצעיר של הנחקרים, ותק התעסוקה הממוצע היה נמוך מאוד (4 שנים), ולמעשה רבע מאוכלוסיית המדגם טרם התחילה את הקריירה המקצועית. 52% פנו לחברה לראשונה בשנת 2005.

לוח 1: תיאור המועמדים (N=341)

משתנה		
הופנו לריאיונות במהלך שנת 2005		0.17
מגדר	נשים	0.19
גיל	ממוצע (ס' תקן)	29.2 (2.9)
מצב משפחתי	נשואים (מול לא-נשואים)	0.25
לאום	יהודים ואחרים	0.96
	ערבים	0.04
ארץ לידה	ישראל	0.79
ותק תעסוקתי	ממוצע שנים (ס' תקן)	4.0 (3.5)
רמת השכלה	תואר ראשון	0.86
	תארים מתקדמים	0.14
הצטיינות	מצטיינים	0.22
מוסד מסמך	אוניברסיטאי ישראלי	0.6
	לא-אוניברסיטאי ישראלי	0.35
	מוסד זר	0.05
תחום לימוד	טכנולוגי-מדעי	0.43
קליטה ראשונה במאגר	במהלך שנת 2005	0.52

3 כאשר ניסינו להכליל במודל הניבוי לשליחה לריאיון את ההסתברות המוקדמת של נחקרים מרמות השכלה שונות שנרכשו בסוגי מוסדות לימוד שונים כמשתנה פיקוח, מצאנו כי משתנה זה חסר כל משמעות. לפיכך הוצאנו אותו מן הניתוח.

רובם המכריע של הנחקרים (86% מתוכם) היו בעלי תואר ראשון, ורק מיעוט החזיקו בתואר מתקדם. 95% מהם למדו במוסדות ישראליים, מהם 60% הוסמכו במוסד אוניברסיטאי ו-35% במכללה ישראלית. רק 5% למדו במוסד זר. מגוון המוסדות היה רחב וכלל שש אוניברסיטאות ועוד תשע מכללות. מרבית המועמדים למדו בטכניון (33%), באוניברסיטת בן-גוריון (18%) או במכללה האקדמית אורט בראודה (16%). פלח המצטיינים מבין המועמדים היה גבוה ועמד על 22%.

לוח 2: הפניה לראיונות עבודה לפי סוג מוסד

מוסד זר	לא-אוניברסיטאי	אוניברסיטאי	סה"כ	
18	118	205	341	סה"כ (מס' מוחלט)
22	9	22	17	הופנו לראיונות עבודה (אחוזים)

לוח 2 מציג את פרופרציית המועמדים שהופנו לראיונות עבודה (המשתנה התלוי) על פי המוסד המסמיך (המשתנה הבלתי תלוי המרכזי). בסך הכול הופנו לראיונות 17% מתוך הנחקרים. בולט במיוחד שיעורם הנמוך (9%) של מהנדסים מוסמכי מכללות שנשלחו לראיונות. הנחיתות של מהנדסים בוגרי מכללות לעומת מהנדסים אחרים, ועדיפותם של מהנדסים בוגרי האוניברסיטאות הישראליות על פני יתר הבוגרים, נמצאו מובהקות סטטיסטית ברמות מובהקות גבוהות במבחני חי בריבוע לבחינת אי-תלות.

באשר לבוגרי מוסדות מחוץ לישראל, נמצא כי לימודים בחו"ל מקבלים משמעות שונה לפי ארץ המוצא של המועמד: ילידי ישראל שלמדו בחו"ל זכו להעדפה ברורה (33% מהם הופנו לראיונות עבודה), אך לא כך ילידי חבר העמים שלמדו בחו"ל. עובדה זו קיבלה ביסוס גם בראיונות, כפי שציין אורן: "אנשים שלמדו ברוסיה - לא מעניין. [זה] על אותו משקל של מכללות".

אפליה דומה של מהגרים, ובעיקר של מהגרים ממדינות חבר העמים לשעבר שהוסמכו בארצותיהם, התגלתה גם במחקר שנערך בפנילנד (Heikkilä & Peltonen, 2002). שם נמצא כי מעסיקים בפנילנד אינם מעריכים תעודות השכלה של מהגרים, ובמיוחד אינם מעריכים תעודות טכנולוגיות שמקורן במדינות ברית המועצות לשעבר. כך אף עלה במחקר על קליטת מהגרים בשוק התעסוקה האמריקאי (Kossoudji, 1989), שם נטען כי שוק התעסוקה נתע ממנהגים, ובעיקר מכאלה שהוסמכו במוסדות זרים ולא השתתפו במערכת ההשכלה המקומית.

בלוח 3 מוצגים ארבעה מודלים לוגיסטיים לניבוי סיכויי ההפניה של מועמדים לריאיון עבודה. המודל הראשון מנבא את סיכויי ההפניה לפי משתנים שיוכיים; השני מנבא את הסיכויים לפי סוג המוסד המסמיך ושנת הכניסה למאגר; השלישי מנבא את סיכויי ההפניה לפי סוג המוסד, משתני הון אנושי נוספים ושנת הכניסה למאגר; והרביעי מצרף את כל המשתנים יחדיו.

לוח 3: הפניה לראיונות – משתנים מסבירים

4	3	2	1	המשתנה	
-16.59 (12.55)	-3.33 (0.49)	***-2.81 (0.39)	-11.96 (12.33)	קבוע	
סוג מוסד (מושטט: לא-אוניברסיטאי)					
***1.17 (0.39)	***1.09 (0.38)	***1.09 (0.37)		אוניברסיטה	
0.76 (0.79)	1.0 (0.76)	**1.33 (0.67)		מוסד זר	
0.08 (0.45)	0.29 (0.44)			רמת השכלה: תואר מתקדם	
**0.84 (0.35)	**0.73 (0.33)			סיים תואר בהצטיינות	
0.05 (0.07)	0.06 (0.05)			ותק תעסוקתי	
0.91 (0.86)			0.66 (0.84)	גיל	
-0.02 (0.02)			-0.01 (0.01)	גיל בריבוע	
-0.69 (0.46)			-0.67 (0.44)	נשים	
0.08 (0.4)			-0.12 (0.39)	מצב משפחתי: נשואים	
0.77 (0.75)			0.71 (0.73)	לאום: ערבי	
** -0.78 (0.37)			** -0.76 (0.35)	ארץ מוצא: ילידי ישראל	
***0.95 (0.35)	**0.84 (0.34)	**0.72 (0.38)	***0.87 (0.33)	מועד כניסה למאגר: במהלך שנת 2005	
31.51	23.32	15.94	14.38	Chi-square Model	
12	6	3	7	Df	
0.15	0.11	0.08	0.07	Nagelkerke R Square	

***p≤0.01, **p<0.05, *p<0.1 for N=431

כל המודלים שנבחנו נמצאו בעלי יכולת מובהקת לנבא את סיכויי הפנייתו של מועמד לראיונות עבודה, אך המודל בעל כוח הניבוי הרב ביותר, ולפיכך הטוב ביותר, הוא זה המשלב את כל המשתנים הבלתי תלויים.

נמצא כי המשתנים בעלי היכולת הטובה ביותר לנבא סיכויי הפניה לריאיון הם המשתנים ההשכלתיים, ובראש כולם סוג המוסד המסמיך. הסיכויים של מהנדס שהוסמך במוסד אוניברסיטאי ישראלי לקבל הפניה לראיונות עבודה גבוהים פי 3.2 ($e^{1.17} = 3.22$) מאלה של מהנדס שהוסמך במוסדות לא-אוניברסיטאיים, ופי 1.5 לעומת מי שהוסמך במוסדות זרים

($e^{1.17-0.76} = e^{0.41} = 1.5$). חשיבות מקור ההסמכה עלתה גם בראיונות, בדבריו של חגי, כשתיאר את הקשר שהוא רואה בין רמת החשיבות של המשרה ובין רמת היוקרה של המוסד המסמך: "מאיפה הגיעה ההשכלה] זה חשוב רק לתפקידים מסוימים. [...] בתפקידים שפחות משנה לי, אני סובלני יותר לאנשים ממכללות, כמו ניהול פרויקטים [שיש בן] פן אישי חזק". בהמשך הטבלה אפשר לראות כי מועמדים שיכולים להציג הישגים מצוינים זוכים להעדפה בהפניה לראיונות. מהנדס שסיים את לימודיו בהצטיינות החזיק בסיכויים גבוהים פי שניים לערך ($e^{0.84} = 2.3$) לקבל הפניה לריאיון לעומת מהנדס בעל נתונים דומים שלא סיים בהצטיינות. העובדה כי השוק מגלה העדפה למועמדים שיכולים להציג הצטיינות תוארה גם במחקרם של זוסמן ועמיתיו (2009), שמצאו כי ככל שהכישורים הקוגניטיביים גבוהים יותר כך עולה התשואה להשכלה במשרה הראשונה.⁴ מצטייר כי ההעדפה שמעניקים המעסיקים לבוגרי מוסדות יוקרה מונחת על בסיס דומה לזה שעליו מונחת העדפתם למועמדים בעלי תעודות הצטיינות. המרואיינים טענו לקיומו של מתאם בין יוקרתו של המוסד האקדמי ובין רמה גבוהה במיוחד של יכולת קוגניטיבית. כך עלה, למשל, מדבריה של מעיין: "אם אתה הצלחת במבחני פסיכומטרי להתקבל למשהו יוקרתי ושקשה להתקבל אליו זה אומר משהו על הרמה שלך".

מעניין לראות כי המרואיינים מעריכים מועמדים לא רק על עצם מסוגלותם להתקבל ללימודים במוסד יוקרתי, אלא גם על בחירתם ללמוד במוסד כזה, ולא ללמוד במוסד פחות יוקרה שבו יכלו להשלים את לימודיהם בקלות רבה יותר. בחירתו של מועמד להשלים את לימודיו במוסד אקדמי יוקרתי שקולה בעיניהם להכרזה לא רק על יכולת גבוהה אלא גם על רצון לבטא את יכולתו זו ולהביאה לכדי מיצוי.

המעסיקים שרואיינו טענו לבקיאות בדרישות הסף ובדרישות הלימודיות של המוסדות, וסברו כי הדרישות הגבוהות מייצרות בוגרים בעלי כלים לרכישה עצמאית של ידע. הדבר נתפס בעיניהם כמשאב רב חשיבות בסביבה הדינמית והתחרותית שבה מתנהלים ארגוניהם. לדברי חגי, "השכלה, איך שאני רואה, נותנת לאדם כלים. לאו דווקא ידע, אלא כלים לרכוש ידע". המרואיינים סברו שסטודנטים הלומדים במוסדות יוקרתיים פחות ניצבים מול דרישות נמוכות יותר, ולכן אינם מחזיקים בכלים דומים.

מדברי המרואיינים עולה תפיסה נוספת, הנוגעת לנורמות של התנהגות. הם תופסים לימודים במוסד יוקרתי ככאלה הדורשים רמות גבוהות יותר של משמעת עצמית, הקרבה, עיקשות ומאמץ, ומאמינים כי התכונות הללו רצויות להם כיוון שהן יוצרות עובדים יצרניים במיוחד. כפי שאמרה מעיין:

[ההשכלה] מסמלת עד כמה אתה יורה גבוה. שזה בעיני משהו מאוד חשוב. זה אומר "אני רוצה להגיע רחוק ואני יודע שאני צריך להשקיע משהו בשביל זה", שזה גם פרמטר. זאת אומרת שאתה הולך לטכניון ללמוד הנדסת תעשייה וניהול או הנדסת מזון או משהו כזה, כשיש לך את האופציה ללכת לדרכי או למכללה למנהל ללמוד את אותם דברים ויהיה לך פחות קשה.

4 בהרצה נפרדת של מודל הרגרסיה עבור מועמדים חסרי ניסיון תעסוקתי (כאלה שציינו 0-2 שנות ניסיון בלבד), מצאנו כי אצל מועמדים כאלה חשיבותה של ההצטיינות בלימודים רבה במיוחד והיא מגדילה את סיכויי ההפניה פי 3.5 ויותר.

המרוויינים סבורים כי ההביטוס הרצוי להם איננו רק תוצר של למידה והטמעה במהלך הלימודים אלא גם תוצר של חינוך, של מעמד המוצא ושל הרקע שבו גדל המועמד. כך, למשל, אמרה מעיין כי "אנחנו מגלים בנוגע לאישיות של הבן אדם, שמה שההורים של הבן אדם יצרו עבורו או הרסו עבורו, בשביל הארגון לשנות זה קריעת ים סוף". ואילו חגי ציין:

אתה רואה לפעמים ברמה של הבן אדם, התבטאות, שפה. [...] זה לא משהו שמתנה כשלומדים אותו במכללה או באוניברסיטה, זה משהו שאנשים באים איתו מלפני זה. [...] יש גם לפעמים באוניברסיטה תת-רמה של אנשים, אבל בדרך כלל אתה ממש רואה את זה.

מצאנו כי במסגרת מאגר הנתונים של החברה, ועבור מהנדסים מן הסוגים שנכללו במחקר, משתנים שיוכיים כמגדר, גיל ומצב משפחתי אינם תורמים לניבוי סיכויי הפניה לריאיון עבודה. הגבלת גילם של המועמדים לבני פחות מ-35 ביטלה את האפלייה הסטטיסטית המבוססת על גיל, והשפיעה ככל הנראה גם על משתנים קשורים לגיל כמו ותק תעסוקתי ומצב משפחתי, שנמצאו חסרי משמעות לניבוי סיכויי הפניה לריאיון. המשתנה השיוכי היחיד שנמצא משפיע על סיכוייהם של מהנדסים לקבל הפניה לריאיון הוא ארץ המוצא: ילידי חבר העמים החזיקו בסיכויים גבוהים פי שניים מילידי ישראל לקבל הפניה לריאיון עבודה.

הממצאים מאששים את השערות המחקר ומראים כי בכל הנוגע למהנדסים, שוק התעסוקה מציע הזדמנויות תעסוקתיות שונות לעובדים פוטנציאליים על פי סוג המוסד שבו הוסמכו. קיימת העדפה לבוגרי אוניברסיטאות, שנחשבות למוסדות עילית המשויכים לרובד העליון של מערכת ההשכלה בישראל, על פני בוגרי מכללות ומוסדות זרים, שנחשבים למוסדות אקדמיים פחות יוקרה. ממצא זה נתמך גם בראיונות, שמהם עולה כי המעסיקים אימצו תפיסות לגבי האיכויות הספציפיות של בוגרי מוסדות מסוגים שונים. סוגי המוסדות משמשים עבורם אותות המרמזים על האיכות הפוטנציאלית של המועמדים, בין שאיכות זו נמדדת בפיריון ובין שהיא נמדדת במאפיינים אחרים שהמעסיקים מעריכים (Bourdieu & Passeron, 1977; Bowles & Gintis, 1976; Spence, 1973).

השפעתו של משתנה סוג המוסד על ההזדמנויות התעסוקתיות נשארה חזקה גם לאחר פיקוח על משתנים שיוכיים, ובכללם משתנה ארץ המוצא שנמצא בר השפעה על סיכויי ההפניה של מועמד. כך גם לאחר שערכנו ניתוח נפרד עבור מועמדים דלי ניסיון תעסוקתי או חסרי ניסיון כזה (בעלי 0-2 שנות ותק בלבד). מצאנו כי סוג המוסד משפיע על סיכויי הזימון לראיונות עבודה של מועמדים חסרי ניסיון וגם על אלו של מועמדים בעלי ניסיון. הממצאים מראים כי קיימת השפעה יציבה של סוג המוסד על ההזדמנויות התעסוקתיות גם לאחר פיקוח על משתנים מתערבים אחרים, ובכך הם מאששים את השערת המחקר.

לסיכום, המודל שנבחר הבהיר כי שוק התעסוקה אכן מבחין בין מהנדסים שהוסמכו במוסדות אקדמיים מסוגים שונים. בראש סולם היוקרה ניצבים בוגרי האוניברסיטאות, "הרובד הראשון" (אילון ויוגב, 2002; יוגב, 2000), ואילו בוגרי המוסדות הלא-אוניברסיטאיים הם הברירה הלא-מועדפת ונמצאים בתחתית המדרג. משתנה נוסף שמייצר מובחנות בין המועמדים לעבודה הוא הצטיינות בלימודים, המשקפת יכולות קוגניטיביות בולטות. משתנה רמת ההשכלה התברר כחסר חשיבות לקביעת סיכויי ההפניה לריאיון כאשר דובר במשרות מהנדסים. כמו כן, כל משתני הרקע האישי - מלבד ארץ הלידה - נמצאו בלתי רלוונטיים לניבוי סיכויי הפניה לריאיון.

סיכום ודיון

מערכת ההשכלה הישראלית עברה שינוי מאז שנות השמונים: ממערכת יוניטריט שמנתה בעיקר שמונה אוניברסיטאות היא הפכה למערכת מגוונת, שבשנת 2014 היו בה 80 מוסדות אקדמיים מסוגים שונים (המל"ג, 2014ב, 2014ג). מגוון אפשרויות הלימוד החדשות שנפתחו לציבור הישראלי אמנם צמצם את אי-השוויון בשיעורי ההשתתפות בהשכלה הגבוהה, אך יצר פן חדש של אי-שוויון שמקורו בשונות הבין-מוסדית.

עבודה זו בחנה בדרך ייחודית את הטענה כי השונות הבין-מוסדית מוצאת את ביטויה בשוק העבודה. שאלת המחקר המרכזית - האם מעסיקים בישראל מבחינים בין תעודות השכלה שונות - נבחנה באמצעות אמידת האטרקטיביות של מבקשי עבודה אקדמאים בעיני מעסיקים, המיוצגים במחקר על ידי חברת השמה. המחקר בחן את השפעתו של משתנה מוסד הלימודים המסמך על סיכויי ההפניה לריאיון עבודה, אגב פיקוח על מאפיינים סוציו-דמוגרפיים, השכלתיים ותעסוקתיים של מבקשי העבודה. בניגוד למרבית המחקרים הקודמים, שבחנו את הקשר בין ההשכלה לתעסוקה על פי התוצר הסופי, המתבטא בהחזרים כספיים או במצב תעסוקתי, מחקר זה בחן את הקשר הזה מנקודת המבט של המעסיקים. בסיס הנתונים הכמותני ששימש במחקר נוצר מתוך שיתוף פעולה עם חברת השמה העוסקת בהשמת כוח אדם אקדמאי טכנולוגי, שפתחה בפנינו את מאגר המידע שלה לצורך המחקר. ראיונות עם שומרי סף מארגונים אחרים העניקו רובד נוסף לפרשנות שונותים המעסיקים להסמכות שמקורן במוסדות אקדמיים שונים. ההתמקדות במקצוע יחיד, הנדסה, צמצמה את השונות בהישגים התעסוקתיים, ובכלל זה - בהזדמנויות התעסוקתיות שנובעת משונות במקצועות ובהתמחויות.

המחקר העלה כי שומרי הסף מודעים לשונות שמתקיימת בין המוסדות השונים ונותנים לה ביטוי מעשי בהעדפות שהם מפתחים כלפי המועמדים לפי המוסדות המסמכים. ממצא זה עולה בקנה אחד עם השערת המחקר. השינוי שחל במערכת ההשכלה יצר ריבוי של בעלי הסמכות אקדמיות והקשה על המעסיקים להבחין בין הפונים הרבים, ולפיכך אימצו המעסיקים קריטריון חדש לסינון. הם אימצו תפיסות לגבי האיכויות הספציפיות של בוגרי מוסדות מסוגים שונים; המוסדות מתפרשים בעיניהם כאותות המרמזים על האיכות הפוטנציאלית של המועמדים. איכות זו עשויה להיות פרוין או מאפיינים אחרים שהמעסיקים מעריכים (Bourdieu & Passeron, 1973; Bowles & Gintis, 1976; Spence, 1977).

כמו בקר (Becker, 2009), שסבר כי הלימודים האקדמיים מעשירים את הלומד ביכולות ובכישורים קוגניטיביים, גם המרוויינים טענו לקיומו של מתאם בין יוקרתו של המוסד האקדמי ובין רמתם הקוגניטיבית של מוסמכיו. נראה היה כי הם בקיאים בדרישות הקבלה ובדרישות הלימודיות של המוסדות השונים; אך יותר משהם מעריכים את הידע הנקודתי שנרכש בין כותליהם, הם מעריכים את הכלים לרכישת הידע שנרכשו תוך כדי הלימודים. לתפיסתם, כלים אלו הם תוצר של הדרישות הלימודיות במוסד האקדמי. הצורך להתקיים בשוק דינמי שהטכנולוגיות מתחדשות בו במהירות, שוק שנדרשת בו התמקצעות נקודתית, גורם למעסיקים לחפש אחר עובדים שמחזיקים בכלים טובים לרכישת ידע. הם זקוקים בעיקר לעובדים המסוגלים ללמידה עצמאית, לחשיבה מובנית ולהתמודדות עם בעיות מורכבות.

מצאנו כי המעסיקים סבורים שהלימודים האקדמיים מחנכים את המועמדים לנורמות של התנהגות ראויה. הם סבורים כי לימודים במוסד יוקרתי דורשים יותר משמעת עצמית, יותר הקרבה, עיקשות ומאמץ, ולדעתם תכונות אלו יוצרות עובדים יצרניים במיוחד. ואולם המעסיקים

סבורים גם כי ההביטוס הרצוי להם איננו רק תוצר של למידה והטמעה במהלך הלימודים, אלא הוא תוצר של חינוך, של מעמד המוצא ושל הרקע שהמועמד גדל בו.

ממחקרנו עולה כי המעסיקים משתמשים בתפיסותיהם את מוסדות הלימוד כבבסיס למיון המועמדים שפונים אליהם. את תפיסותיהם אלו הם מבססים בעיקר על תהליך המיון שמתרחש במוסדות, שמתברר כי הוא נרחב יותר מזה שתיאר קולינס (Collins, 1979). ממחקרנו וממחקרים קודמים בתחום עולה כי תהליך המיון אינו מתמצה במיון שעורך המוסד למבקשים לבוא בשערו, אלא הוא נמשך לאורך כל תקופת הלימודים: במהלכה נדרשים הסטודנטים לעמוד בתנאים שמציב להם המוסד, החל בדרגת הקושי של הלימודים ובמידת העצמאות הנדרשת מהם וכלה בגמישות המערכת. לעתים קורה גם שהסטודנטים מייניים את עצמם לפי הציפיות שלהם מן המוסדות ולפי ציפיותיהם מעצמם (אילון ויוגב, 2002).

ברין וגולדת'ורפ (Breen & Goldthorpe, 2001) טענו כי המעסיקים, המגששים באפלה ומבקשים להפחית סיכונים, אינם מסתפקים רק במדדים התלויים במוסד ההשכלתי, ברקע ההשכלתי או בהון האנושי של הפונים; הם מתייחסים גם לפרמטרים אחרים, סוציו-דמוגרפיים, שמאותתים להם על הפוטנציאל הגלום בעובד. במחקרנו כמעט לא מצאנו השפעות של מאפיינים כאלה על סיכויי הקבלה. מצאנו כי מהנדסים יוצאי מדינות חבר העמים שהוסמכו בישראל נתפסו כאטרקטיביים יותר ממהנדסים ילידי ישראל, אך גיל ומגדר נמצאו חסרי השפעה. זאת בשונה ממחקרים רבים שמצאו כי בשוק התעסוקה מתקיימת אפלייה סטטיסטית של נשים (Avellar & Gringart et al., 2005; Smock, 2003; Katz-Gerro & Yaish, 2003) ושל עובדים מבוגרים (Samorodov, 1999). אין בכך כדי לומר שהמשתנים הללו חסרי משמעות. העובדה שהמועמדים שנכללו במאגר עברו שני שלבי מיון מוקדמים שלא נכללו במודל הסטטיסטי - פנייתם לחברת ההשמה והמיון הראשון שלאחריו נוספו למאגר החברה - עשויה לתרום לאובדן משמעותם. מובן שהתניות הגיל (תקרת גיל של 35 שנים) והמקצוע (תחומי ההנדסה) שהצבנו על אוכלוסיית המחקר תרמו אף הן.

מחקרנו התמקד בשדה התמחות ספציפי ולא במוסדות בכללותם. כך גילינו כי בתוך שדה ההתמחות, הבחנת המעסיקים בין מועמדים בוגרי מוסדות שונים תלויה מקצוע ולעתים היא משתנה לפי תת-התמחות בתוך המקצוע. כך עלה, למשל, בריאיון עם מעיין:

[מראיינת:]: אני אתן לך עכשיו תרגיל. כתובים פה שמות של מוסדות לימוד. תמייני אותם לפי כמה קבוצות שנראה לך.

[מעיין:]: אבל מקצוע מסוים? כי את יודעת, המקצועות שונים... לדוגמה, האוניברסיטה העברית נחשבת לאחת הטובות בכלכלה, ואוניברסיטת תל אביב נחשבת לאחת הטובות ב... .

בבחינתנו את תחומי ההנדסה מצאנו רק התאמה כללית לריבוד שתיארו יוגב (2000) ואילון ויוגב (2002). לטענתו של יוגב, האוניברסיטאות, שהן המוסדות המובילים מבחינת יוקרה, ניתנות לחלוקה לשני תתי-רבדים - אוניברסיטאות עילית (הטכניון, אוניברסיטת תל אביב והאוניברסיטה העברית) ואוניברסיטאות יעודיות (אוניברסיטת בן-גוריון, אוניברסיטת בר-אילן ואוניברסיטת חיפה). גם אנו מצאנו שונות בתוך ריבוד דו-שכבתי, אך עם זאת שכחותם של מועמדים בוגרי מוסדות מסוימים במאגרים, וגם דברי המרואיינים, העלו יותר מרמז אחד לכך שהריבוד במקצועות ההנדסיים שונה מזה שהציע יוגב: אוניברסיטת בן-גוריון ממוקמת בין האוניברסיטאות המובילות - אחרי הטכניון ולצד אוניברסיטת תל אביב. האוניברסיטה העברית, שנהנית מיוקרה כלל-מוסדית

גדולה מאוד, הוסגה לאחור היות שאיננה מוכרת כמוסד המתמחה בתחום זה. לסיכום, המגבלה העיקרית שממנה סבל מחקרנו הייתה המדגמים הקטנים שעליהם התבססו. דרגות המובהקות שהתייחסו אליהן היו גבוהות מן המקובל ונמנע מאיתנו להתייחס למוסדות מחוץ לקבוצות המכלילות "אוניברסיטה", "מכללה" ו"מוסד זר". גם הפרטים על ההתמחות ועל היצע המשרות נמנעו מאיתנו והגבילו בכך את יכולת ההסקה שלנו. כאשר ייערך מחקר המשך, אנו ממליצים להוסיף פיקוח על יוקרתם של הארגונים המעסיקים ולפקח על יוקרתם של התפקידים המוצעים ועל גובה המשכורות, ואף להוסיף מוראיינים מחברות קטנות ועממיות במטרה לחזור ולבחון את טענת השונות מול טענת הריבוד גם ביחס לצורכי השוק.

מקורות

- אילון, ח' (2008). מי לומד מה, היכן, מדוע? השלכות חברתיות של ההתרחבות והגיוון במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל. *סוציולוגיה ישראלית*, 1(1), 3-60.
- אילון, ח' ויוגב, א' (2002). חלון לחלום האקדמי: השלכות חברתיות של התפשטות ההשכלה הגבוהה בישראל. *דו"ח מחקר*. תל אביב: אוניברסיטת תל אביב.
- בולוטין-צ'אצ'אשווילי, ס', שביט, י' ואילון, ח' (2002). התרחבות ההשכלה הגבוהה והשלכותיה הריבודיות בישראל: 1980-1996. *סוציולוגיה ישראלית*, 2(2), 317-345.
- הלמ"ס (2007). אוכלוסייה, לפי קבוצת אוכלוסייה, דת, גיל ומין, מחוז ונפה. שנתון סטטיסטי לישראל, 58. אוחר ב-2 בנובמבר 2014 מתוך: http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st02_10x&CYear=2007.
- המל"ג (2014א). סטודנטים במוסדות להשכלה גבוהה לפי תואר וסוג מוסד, תשמ"א-תשע"ג. אוחר ב-2 בנובמבר 2014 מתוך: http://che.org.il/?page_id=6802
- (2014ב). רשימת מוסדות להשכלה גבוהה. אוחר ב-10 בנובמבר 2014 מתוך: http://che.org.il/?page_id=641
- (2014ג). שלוחות של מוסדות מחו"ל. מוסדות הפועלים ברישיון. אוחר ב-10 בנובמבר 2014 מתוך: http://che.org.il/?page_id=3605
- וולנסקי, ע' (2005). אקדמיה בסביבה משתנה: מדיניות ההשכלה הגבוהה של ישראל 1952-2004. תל אביב: הקיבוץ המאוחד.
- זוסמן, נ', פורמן, א', קפלן, ט' ורומנוב, ד' (2009). הבדלים באיכות ההשכלה בין אוניברסיטאות למכללות: בחינה באמצעות התמורה בשוק העבודה. *נייר עבודה מס' 42*. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- יוגב, א' (2000). ריבוד האוניברסיטאות בישראל והשלכותיו על מדיניות החינוך הגבוה. *סוציולוגיה ישראלית*, 2(2), 481-498.
- סבירסקי, ש' וסבירסקי, ב' (1997). ההשכלה הגבוהה בישראל. *מידע על שוויון*, 8, 1-23.
- פניגר, י', אילון, ח' ומקדוסי, ע' (2013). נגישות להשכלה גבוהה בקרב צעירים מהפריפריה החברתית בישראל. *דו"ח מחקר לקרן גנדי*.
- שקדי, א' (2003). *מילים המנסות לגעת: מחקר איכותני - תאוריה ויישום*. תל אביב: רמות.
- Avellar, S., & Smock, P. J. (2003). Has the price of motherhood declined over time? A cross-cohort comparison of the motherhood wage penalty. *Journal of Marriage and Family*, 65(3), 597-607.

- (2005). *Social aspects of patterns of college application*. Paper presented at Research Committee on Social Mobility and Stratification of the Industrial Sociological Association. Retrieved November 10, 2014 from: <http://www.ccp.ucla.edu/publications/conference-proceedings/CP-05-018.pdf>
- Ayalon, H., & Yogev, A. (2005). Field of study and students' stratification in an expanded system of higher education: The case of Israel. *European Sociological Review*, 21(3), 227–241.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Biggeri, L., Bini, M., & Grilli, L. (2001). The transition from university to work: A multilevel approach to the analysis of the time to obtain the first job. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 164(2), 293–305.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1977). *Reproduction in education, society and culture*. Beverley Hills, CA: Sage Publications.
- Bowles, S., & Gintis, H. H. (1976). *Schooling in capitalist America: Educational reform and the contradictions of economic life*. New York: Basic.
- Breen, R., & Goldthorpe, J. H. (2001). Class, mobility and merit: The experience of two British birth cohorts. *European Sociological Review*, 17(2), 81–101.
- Collins, R. (1979). *The credential society: An historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
- Davies, S., & Guppy, N. (1997). Fields of study, college selectivity, and student inequalities in higher education. *Social Forces*, 75(4), 1417–1438.
- Gerber, T. P., & Cheung, S. Y. (2008). Horizontal stratification in postsecondary education: Forms, explanations, and implications. *Annual Review of Sociology*, 34, 299–318.
- Gerber, T. P., & Schaefer, D. R. (2004). Horizontal stratification of higher education in Russia: Trends, gender differences, and labor market outcomes. *Sociology of Education*, 77(1), 32–59.
- Goldthorpe, J. H. (1996). Problems of “meritocracy”. In R. Erikson & J. O. Jonsson (Eds.), *Can education be equalized? The Swedish case in comparative perspective* (pp. 255–287). Boulder, CO: Westview Press.
- Gringart, E., Helmes, E., & Speelman, C. P. (2005). Exploring attitudes toward older workers among Australian employers: An empirical study. *Journal of Aging & Social Policy*, 17(3), 85–103.
- Heikkilä, E., & Peltonen, S. (2002). Immigrants and integration in Finland. *Survey: About the Situation of Immigrants and Refugees in Six Baltic Sea States*. Developed within the framework of the European Community Action, SOCRATES.
- Ishida, H., Spilerman, S., & Su, K. H. (1997). Educational credentials and promotion chances in Japanese and American organizations. *American Sociological*

- Review*, 62, 866–882.
- Jackson, M. (2001). Non-meritocratic job requirements and the reproduction of class inequality: An investigation. *Work, Employment & Society*, 15(3), 619–630.
- Kalter, F., & Granato, N. (2002). *Ethnic minorities' education and occupational attainment: The case of Germany*. Mannheim: MZES.
- Katz-Gerro, T., & Yaish, M. (2003). Higher education: Is more better? Gender differences in labour market returns to tertiary education in Israel. *Oxford Review of Education*, 29(4), 571–592.
- Korenman, S., & Neumark, D. (1991). Does marriage really make men more productive?. *Journal of Human Resources*, 26, 282–307.
- Kossoudji, S. A. (1989). Immigrant worker assimilation: Is it a labor market phenomenon?. *Journal of Human Resources*, 24(3), 494–527.
- Logan, J. A. (1996). Opportunity and choice in socially structured labor markets. *American Journal of Sociology*, 102, 114–160.
- Monks, J. (2000). The returns to individual and college characteristics: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth. *Economics of Education Review*, 19(3), 279–289.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Remennick, L. (2003). Career continuity among immigrant professionals: Russian engineers in Israel. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 29(4), 701–721.
- Samorodov, A. (1999). *Ageing and labour markets for older workers*. Geneva: Employment and Training Department, International Labour Office.
- Shavit, Y., Ayalon, H., Chachashvili-Bolotin, S., & Menahem, G. (2007). Israel: Diversification, expansion, and inequality in higher education. In Y. Shavit, R. Arum, & A. Gamoran (Eds.), *Stratification in higher education: A comparative study* (pp. 39–62). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Shavit, Y., & Blossfeld, H. P. (1993). *Persistent inequality: Changing educational attainment in thirteen countries*. Boulder, CO: Westview Press.
- Shavit, Y., & Muller, W. (1998). *From school to work: A comparative study of educational qualifications and occupational destinations*. Cary, NC: Oxford University Press.
- Shwed, U., & Shavit, Y. (2006). Occupational and economic attainments of college and university graduates in Israel. *European Sociological Review*, 22(4), 431–442.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal Of Economics*, 87(3), 355–374.