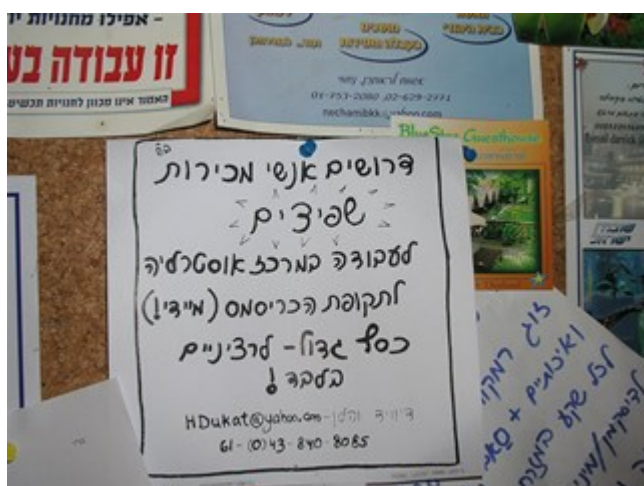


דור ה-Y בישראל, פרק 4 העבודה היא חייכם - אבל לא חיינו

תמר אלמוג, עוז אלמוג

נוצר ב-5/26/2013



בית חב"ד, בנגקוק
עוז אלמוג

המוסר והעבודה נפרדים

התמחויות מקצועיות היוו סמן זהות ומרד חשוב למוניטין חברתי כבר בעת העתיקה, אבל רק עם התפתחות המהפכה התעשייתית, ממחצית המאה השמונה-עשרה, הן הפכו לציר המרכזי בחיי האדם. הגד לי מה מקצועך ומה שכרך ואומר לך מי אתה - היה המוטו בחברה הקפיטליסטית החדשה. אנשי "הקריירה" (צווארון לבן) ובעלי העסקים נתפסו כנעלים על פועלי קו הייצור (הפרולטריון בעלי

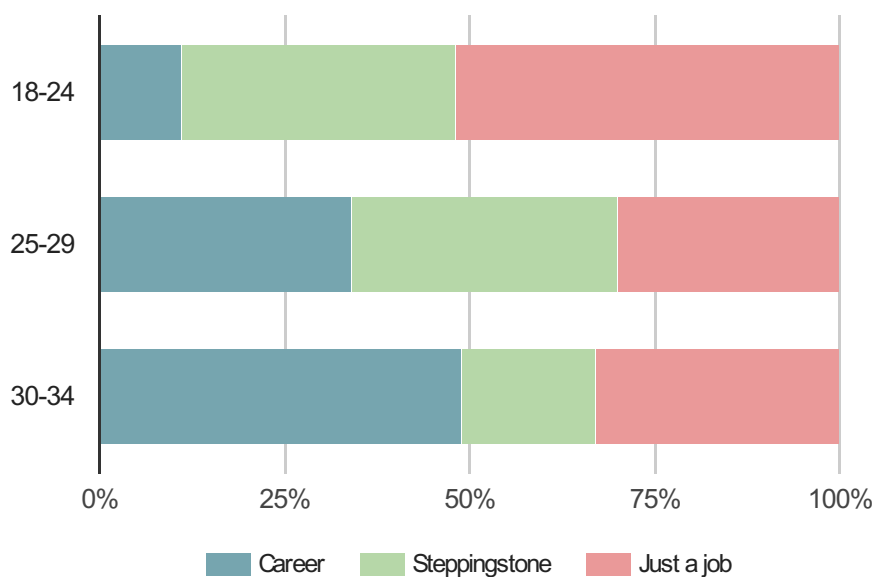
הצווארון הכחול), בשל השכלתם, עצמאותם, הכנסתם הגבוהה והכוח החברתי שהוענק להם, ובעיקר, משום שהם נתפסו כמנצחים במירוץ יוקרתי. הפועלים "השחורים" והבורים, שעבודתם חדגונית ונטולת הילה, נאלצו להסתפק בפרנסה דחוקה ובחלומות על קריירה עתידית של צאצאיהם. רוב הנשים, בכול שכבות האוכלוסייה, ראו עצמן כ"בנות מלך" ו"עוז כנגדו". הן היו עקרות בית, נטולות מעמד חברתי עצמאי, וחלומן האישי התמצה בדרך כלל בגידול בנים קריירים, שיהפכו לאנשים רבי-תהילה והשפעה.

למרבה ההפתעה, דווקא כאשר "כורי המכרות", "הפועלים", הנשים והמיעוטים המדוכאים החלו לצאת מהמכרות האפלים, מאולמות הייצור הדחוסים ומשכונות העוני, ולחדור למעוזי ההשכלה והקריירה, קרה משהו מפתיע לתדמיתה של העבודה: כיום היא מאבדת בהדרגה מיוקרתה וממשמעותה המסורתית והופכת ממטרה לאמצעי (תשלום חשבונות ובילוי).

בלוגרית: "נותנת פול גז אבל מרגישה בניטרל", משלימה עם העבודה האפורה, בשכנוע עצמי, שהיא רק כדי לשלם חשבונות והיא בסך הכל אמצעי בדרך למטרה¹

השינוי הזה נישא על גלי תמורות טכנולוגיות, כלכליות וערכיות, שמעצבות דור חדש של עובדים. מטבע הדברים, מדובר עדיין בניצני תמורה בלבד, אולם בקרב דור ה-Y, הניצנים הללו הופכים במהירות לצמחים של זן חדש ובלתי צפוי.

Percentage saying their current job is:

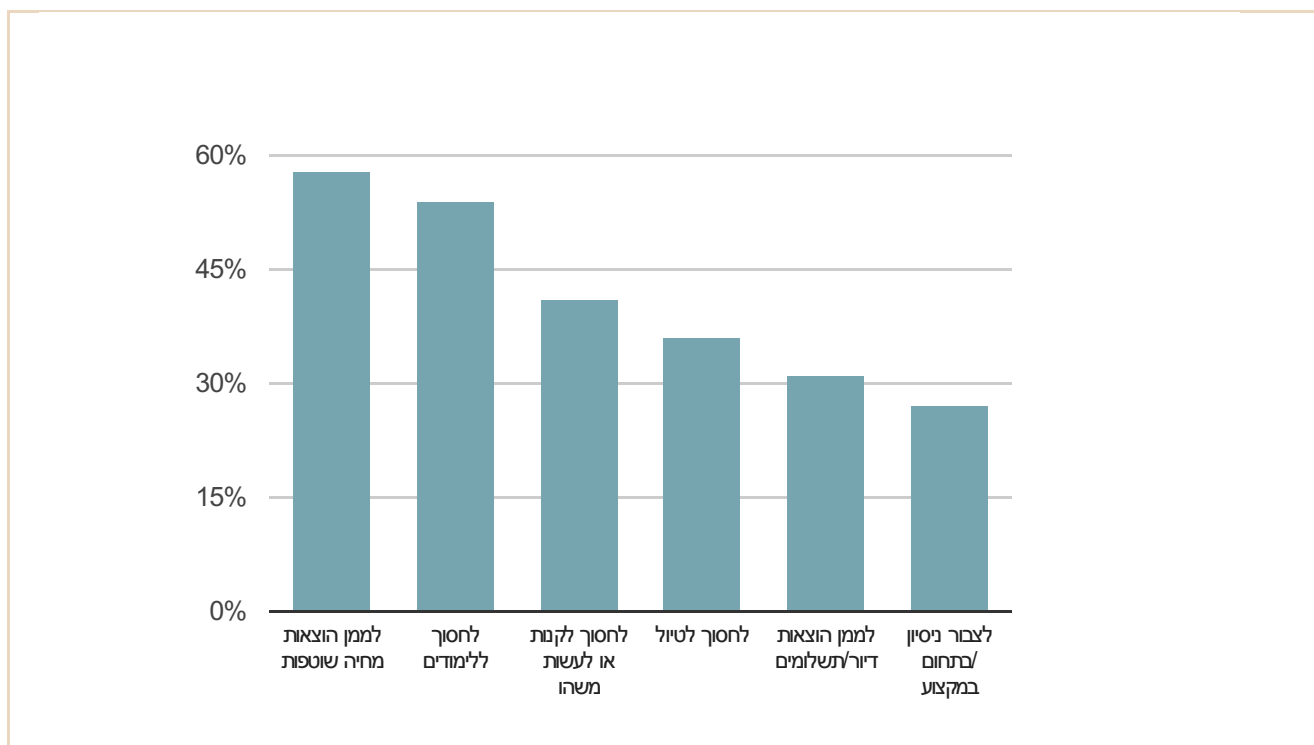


Reference: Pew Research Center. 9.2.2012. Young, Underemployed and Optimistic. Pew Social & Demographic Trends.

Data: The general public survey is based on telephone interviews conducted Dec. 6-19, 2011, with a nationally representative sample of 2,048 adults ages 18 and older living in the continental United States, including an oversample of 346 adults ages 18 to 34.

Note: Based on employed adults ages 18-34, n=550. "Don't know/Refused" response.

מדוע צעירים הולכים לעבוד?



מקור: וייסמן, בתיה. 28.03.2013. מה מניע את מחפשי העבודה הצעירים? HRus.

נתונים: מכון המחקר Panels בשיתוף מחלקת המחקר של AllJobs. בסקר נדגמו 411 מרואיינים בני 26-21, שהשתחררו לפני כשנתיים או פחות וחיפשו עבודה בארץ בשנה האחרונה.

אפשר שזו אחת הסיבות למשבר הכלכלה המערבית של השנים האחרונות ובראשה כלכלת ארצות-הברית. "האתיקה הפרוטסטנטית", שעמדה בבסיס שיגשוגה של הציוויליזציה המערבית, נחלשת. במקביל מתחזקות כלכלות של מדינות מוביליות (סין, הודו, רוסיה, ברזיל וכו'), שעדיין כוללות מינון גבוה של משמעת עצמית, תמימות וחריצות מהזן הישן.

הכניסה המתעצמת של "הפועלים הזרים" לאירופה וארצות-הברית מוסברת בדרך כלל במחסור בידיים עובדות בשוק העבודה, בשל הירידה בפריור והזדקנות האוכלוסייה. אבל כנראה שיש כאן עוד סיבה תרבותית חשובה: הפועלים הללו, הרעבים ללחם, לחופש ולהצלחה, מהווים תחליף זמין לצעירים המקומיים, לא רק משום שהם "זולים יותר" וקלים יותר לניצול מצד מעסיקים נכלוליים, אלא גם משום שהם חרוצים יותר ובררנים פחות מטבעם. בקיצור, הם מוכנים לעשות את מה שבני המקום כבר אינם מוכנים.²

המושג "מוסר עבודה" מתמצת במידה רבה את עולם הערכים של הקפיטליזם המודרני.³ בבסיס הערכים הללו עומדת התפיסה שצריך לא רק לעבוד אלא גם להתמסר לעבודה. כשדיברו בעבר על מוסר עבודה התכוונו בדרך כלל לכמה רכיבים ערכיים משלימים: מחויבות לארגון, חריצות, צייתנות, התמדה, אחריות, יוזמה ונאמנות לתפקיד. המסירות לעבודה והנאמנות למקום העבודה היוו קריטריון יסודי להערכה ולקידום מקצועי בתוך הארגונים וסביבן צמח פולקלור שלם של טקסים, סמלים ותגמולים רוחניים וחומריים.

חשיבותו הערכית והכלכלית של "מוסר העבודה" בתרבות המערבית מסבירה מדוע הוא הפך בשנים האחרונות לנושא מרכזי בשיח הציבורי. זה קרה כי לפתע הסתבר, שצמח דור חדש שלראשונה מאז פרוץ המהפכה התעשייתית מערער על הערך הזה, ולמעשה מאיים על הסדר הכלכלי והחברתי הקיים.

גלישה באינטרנט למילות מפתח הקשורות לתעסוקת דור ה-Y "מרגישה" כמו כניסה לאולם המהדהד מצעקות זעם

ותוכחה. היא חושפת אינספור התבטאויות נוקבות של מעסיקים, לצד דיונים מודאגים של מומחים מכול העולם סביב מוסר העבודה "הלקוי" של הצעירים. מעסיקים רבים מתוודים בייאוש על כך שהם פשוט לא מצליחים לגייס עובדים טובים מקרב הדור הזה. כלומר, על פניו לא מדובר בסתם קיטורים, אלא בזעקה אותנטית שמעידה על משבר קשה.⁴

בשנת 2007 פרסם אתר החדשות האוסטרלי News.Com.Au מאמר נרחב תחת הכותרת המתריסה: "מדוע בוסים שונאים את דור ה-Y". המאמר חשף סקר מקיף שנערך על ידי חברת סקרים גדולה בקרב 315 בעלי עסקים קטנים ובינוניים ברחבי אוסטרליה. מנהל חברת הסקרים פתח את הדיווח על הממצאים במלים הבאות: "חבר המושבעים התכנס, ופסק הדין לא נראה טוב. המעסיקים קובעים שדור ה-Y חסר מיומנויות מקצועיות, תובעני, קצר רוח ובלתי נאמן". הסתבר שכמעט 70 אחוזים מהמעסיקים שהשתתפו בסקר דיווחו על חוסר שביעות רצון מביצועי העובדים הצעירים.⁵

בעקבות פרסום המאמר התפתח באתר החדשות דיון ארוך וטעון, רב משתתפים וגילאים. הדיון הזה היווה מראה סוציולוגי חשובה לתופעה החדשה והמטרידה וחידד את המודעות הגוברת לעוצמתה והשפעתה. הועלו דעות לכאן ולכאן, האשמות והאשמות כנגד, הסברים ודוגמאות אישיות לרוב. אחד המגיבים כתב: "דור ה-Y עצלן. בלתי אפשרי לאמן אותם. הם חושבים שהם יודעים הכול. צריך להאשים את ההורים שלהם שלא לימדו אותם לקחת אחריות למעשים שלהם". אחר כתב: "אני שונא לעבוד עם בני דור ה-Y. מה שמעניין אותם זה הם עצמם. הם אדישים לגמרי למי שסובב אותם. החלטתי שלעולם לא אעסיק אנשים מהגיל הזה. הם פשוט מוציאים אותי מדעתי". שלישי המחיש בדוגמא משלו: "לא נאמנים, לא מגיעים לריאיון וכשהם כבר מגיעים הם מגיעים בהופעה מזלזלת".

בדיון השתתפו גם לא מעט אנשי מקצוע מתחום התעסוקה וההשמה, שהביעו את דעתם על סמך ניסיונם האישי. אחד מהם כתב: "כמגייס כוח אדם אני יכול להעיד שהיו לי רק צרות עם הדור הזה". אחר ציין: "הייתי מעורב בראיונות עבודה עם מספר גדול של בני דור ה-Y (סביב גיל 27) בתחום ה-IT, ולצערי אני חייב להודות שרובם ארוגנטיים ותובעניים. נכון שיש עדיין צעירים נהדרים אבל אלה המיעוט. הלך הרוח השלט אצל הרוב הוא "מגיע לי" ("I deserve all this stuff"). הם מבקשים סכומי כסף מגוחכים, ללא שום ניסיון או הישג קודם. יש להם תפיסה מאוד צרה לגבי מה הם רוצים במסגרת העבודה והם אינם מוכנים להמתין כמה שנים כדי להתקדם למשרות הבכירות. באופן בסיסי אלה ילדים מפונקים שלא מוכנים לחלוטין לעבוד קשה כדי להשיג את שאיפותיהם". מגיב אחר כתב בסגנון דומה: "הניסיון שלי עם דור ה-Y רחוק מלהיות טוב. אני מנהל של חברה שבבעלותי ואני זה שמגייס ומפטר עובדים. נפגשתי בכל כך הרבה אנשים צעירים שפשוט לא רוצים לעבוד. כול אחד ואחד מהם היה עצלן, חשב שזה לגמרי בסדר לרמות, לשוחח ולסמס כול היום בנייד. רק אתמול ראיתי בחור צעיר והוא נראה להוט לקבל את הג'וב שהצעתי לו. הוא היה אמור להתחיל היום, אבל הוא פשוט לא הופיע. אני לא אומר שכולם כאלה, אבל לצערי הטובים נעשים מיעוט". אחת התגובות היותר משעשעות, או עצובות (תלוי בהשקפה) כללה את המשפט: "בחדר הזה תלמידי הקולגים קופצים לשוק העבודה, רק כדי לנחות על הספה הנוחה של ההורים שלהם".

הביקורת הכללית על עובדי דור ה-Y התגברה מאוד בשנים האחרונות כאשר יותר ויותר צעירים נכנסו לשוק העבודה. אין-ספור מאמרים, תגובות ופוסטים בשפות שונות מתארים את ה-Yניקים כחסרי מוטיבציה ומיומנויות בסיסיות, אדישים, ילדותיים, תובעניים, בעלי סף שבירה נמוך, לא-נאמנים וכפויי טובה. הביקורת השכיחה ביותר היא על כך שהצעירים היום פשוט שונאים לעבוד ולהתאמץ. הם מכונים בכוז "הדור הגרוע בכול הזמנים",⁶ "ילדים רעים" (brats), "דור של סטלנים" (Slackers), ועוד.⁷

אפשר שהכעס והזעקה הגוברים נובעים מהמשבר הכלכלי המתמשך הפוקד את מדינות המערב ומהתחושה הכללית, שהאנוכיות המאפיינת את התרבות הקפיטליסטית מתחילה לגבות מחיר יקר מדי. יתכן גם שנוצרה מסה קריטית של עובדים צעירים בשוק העבודה, כתוצאה מתהליכים דמוגרפיים (פרישה של הוותיקים והבשלה ביולוגית של אנשים שנולדו אחרי 1980), שהציפה את הבעיה בעוצמה גדולה יותר מעל פני השטח.

בשנת 2011 פרסמה פנלופה טרנק (Penelope Trunk), בעבר יושבת ראש חברת Brazen Careerist והיום מומחית ויועצת בתחום הקריירה המקצועית, מאמר מתריס בבלוג שלה. כותרתו היתה "מה בני דור ה-Y לא יודעים

על עצמם?". "פנטזי על הרגע הזה שנים" היא כתבה. "הרגע שבו אכתוב פוסט שכותרתו: 10 דברים שאני שונאת בדור ה-Y. לפעמים אני מהרהרת שדור ה-Y הוא נכה (lame) אף שהוא לא יודה בכך".⁸ הפוסט הזה זכה לתגובות רבות בסגנון: "חיכינו למאמר הזה כבר הרבה זמן", "קריאה מזככת" או "תודה לאל שמישהו אומר את האמת".

למרבה ההפתעה חלק מהמגיבים היו צעירים, שהזדהו עם הביקורת. אחד מהם כתב: "כול בני גילי מקטרים על מערכת החינוך הכושלת, על זה שאין עבודה ועל כך שאנחנו לא מקבלים כבוד. תמיד יש לנו תירוץ. בתור מי שגאה במודעות עצמית גבוהה וצופה בבני דורי, אני חושבת שהפוסט הזה הוא אחד המדויקים ביותר שקראתי אי פעם."

עם הזמן, נוסף לנפח הביקורת גם מימד סטטיסטי. סקרים שמתפרסמים מעת לעת במדינות שונות מאששים את התחושה שקיימים פערי דורות בשוק העבודה, ומצביעים על חוסר נחת כללי של מעסיקים ותיקים מתפקודם של מועסקיהם הצעירים.⁹

התלונות הללו עולות בקנה אחד עם גל התלונות של מורים, מרצים ומפקדים על הדור הזה, שבהם נדון בפרקים אחרים. כך למשל, במחקר מקיף שנעשה בארה"ב ב-2010 על דור ה-Y הסכימו שני שלישי מהנחקרים עם האמירה שבאופן כללי לדורות המבוגרים בארה"ב יש מוסר עבודה טוב יותר מזה של הצעירים. מה שמעניין זה שגם כאן רוב המרואיינים הצעירים הסכימו עם הקביעה הזו.¹⁰ מחקרים נוספים שנעשו בארה"ב הראו שהצעירים מסכימים שחריצות ומוסר עבודה אינם נכללים ברשימת היתרונות שהדור הזה מביא לשוק העבודה. הם מודים שבתחום הזה הם נחותים או למצער "שונים" מהוריהם. אבל כשזה מגיע להסברים על מקור התופעה או סימון "האשמים" לה - הדעות חלוקות. המבוגרים מאשימים בדרך כול את הדור הצעיר בעוד שהצעירים מפנים אצבע מאשימה למחנכיהם.¹¹

התופעה הזאת נעשתה כה בולטת ומטרידה, עד שבארה"ב כבר הופיעו לא מעט ספרי הדרכה, שנועדו להקנות כלים כיצד להתמודד עם הצעירים בעולם התעסוקה.¹²

דוגמא בולטת בז'אנר הזה היא ספרו של אריק צ'סטר (Eric Chester) בעל השם הפומפוזי והמאוד סמלי "החייאת מוסר עבודה: המדריך למנהיג להפסקת התובענות והשבת הגאוה בשוק העבודה המתעורר".¹³ צ'סטר, נשיא חברה גדולה לייעוץ תעסוקתי, ראיין כ-1,500 צעירים ומנהלי משאבי אנוש מרחבי ארה"ב ושמע מהם אינספור טרונות. בפתח לספר הוא כותב: "אחד הקשיים הגדולים ביותר שיש כיום למנהל משאבי אנוש הוא ההתמודדות עם מוסר העבודה של צעירים מדור ה-Y שמגיעים למקום עבודה חדש. [...] החלטתי לכתוב את הספר כי הבנתי שהגיע הזמן שמנהלי משאבי אנוש יפסיקו להתלונן על מוסר העבודה של הצעירים הללו ויתחילו לדרכן אותם לעבוד". ספק אם פתרונות אינסטנט בסגנון האמריקאי המוכר מספקים מענה הולם לתופעה כל כך עמוקה, מורכבת וסוחפת, שאופיינית לא רק לשוק של הדור סם.

Perceptions of the Generation X of hospitality employees from the Millennial Generation

They have no sense of urgency
They lack ownership - "not my job"
You have to teach them a lot more—iron uniform, good customer service, do more than the minimum
They seem to lack common sense/might be book smart
They are quick learners
They are in search of role models. They look to managers/supervisors for knowledge
They are overconfident
They want constant praise/acknowledgement
They want to be thanked for doing what they are supposed to be doing
They are very high maintenance
They do not understand that this is a business driven by guests

Reference: Gursoya, Dogan; Maierb Thomas A. & Chi, Christina G. 2008. Perceptions of the Generation X of hospitality employees from the Millennial Generation. *International Journal of Hospitality Management* 27, 448-458.

Method: a series of 10 focus group discussions were conducted on employees of a North American branded hotel chain with over 50 hotels owner operated, franchised and leased.

Note: Generation X (1961-80); Millennials (1981-2000).

ומה אצלנו? האם גם בישראל מסתמן פער דורות בשוק העבודה? הראיונות שערכנו עם מעסיקים מתחומי שונים ועם מועסקים מדור ה-Y מצביעים בברור שהתשובה חיובית.

בעל חברת הייטק: "הרגע שמעתי שעוד מהנדס צעיר התפטר לי. הוא רק חצי שנה בתפקיד והתחייב על מינימום שנתיים. נתנו לו את ההזדמנות לעזוב אחרי 3 חודשי התלמדות בחברה והוא החליט להישאר ולתת מחויבות לשנתיים. עכשיו הוא נזכר שהוא רוצה לעשות טיול של כמה חודשים בחו"ל. ולגבי המחויבות? הוא שינה את דעתו.... אתם לא מבינים את רמת הכעס והתסכול שלי. אני לא מתכוון לגייס אף אחד מתחת לגיל שלושים."

יש הרוחים על הסף את הביקורת על הצעירים ורואים בה לא יותר מהתפלצות מרירה על רקע חילופי דורות ופערי תפיסות בעולם משתנה.¹⁴ "אני בן דור ה-Y" כתב מגיב באחד הדיונים על תעסוקת צעירים "ומאמין שאתם מציירים אותנו באופן מאוד סטריאוטיפי. אני עובד קשה, מאוד מיומן ובהחלט לא עצלן. ברור שיש עובדים גם כאלה, אבל זה לא מותנה דור ושנת לידה." צעיר אחר כתב: "בואו נכיר בעובדה שלכול דור יש את היתרונות והחסרונות שלו ונמצא את הדרך לשתף פעולה."

חלק מהמעסיקים שראיינו טענו בלהט או בגיחוך שהדיון סביב מוסר העבודה של הצעירים נובע מקיבעון ומשמרנות של "הזקנים". הם סברו שאין מה להתרגש מהצעירים, זה יעבור מתישהו, כמו מחלות ילדות אחרות. היו גם מומחים שטענו שהאשמת הצעירים ב"מוסר עבודה לקוי" היא לפעמים פשוט דרכם של מעסיקים חמדנים לאושש סמכות מעורערת ולהתנער מאחריות מצפונית כלפי עובדיהם. במלים אחרות, אם העובד חסר מוסר, אפשר להמשיך "לדפוק

אפשר שזה נכון, אבל אפשר לטעון מנגד כי זקנים תמיד היו שמרנים וביקורתיים כלפי צעירים ובכול זאת בעבר לא ראינו גל האשמות כה נרחב וכה תקיף ורגשני, במיוחד לא בשוק העבודה. אז כנראה שמהו משמעותי וחריג בכל זאת מתרחש.¹⁵ כבר הראינו שצעירים רבים, כולל אלה שראינו במחקר שלנו, אינם מתנערים מתדמיתם כבעלי מוסר עבודה נחות ממעבידיהם המבוגרים,¹⁶ אבל הם תולים זאת הן בחינוך והן במאפיינים מסורתיים של שוק העבודה, שכבר אינו מתאים למידותיהם ולתפיסת עולמם.¹⁷

הטיעון הזה, ששופטים את עובדי דור ה-Y במושגים של פעם ולא לוקחים בחשבון שכול תפיסת העבודה והפנאי משתנים וזקוקים לעדכון ערכי ומעשי, עולה לאחרונה בתדירות גבוהה בפורומים שונים באינטרנט. הטענה הזו מזכירה טענות שהושמעו בעבר בהקשר הפמיניסטי, קרי: נשים רבות עדיין מדירות עצמן ממקצועות קרייריסטים ואינן משתלבות כמצופה בעמדות מפתח ארגוניות, לא בגלל שהן חסרות מוטיבציה וכישורים, אלא משום שסביבת העבודה הטיפוסית עדיין מותאמת בעיקרה לעולמם של הגברים. על אותו משקל אפשר לומר שדור ה-Y לא מצליח להשתלב בעולם העבודה ומאכזב את מעסיקיו כיוון שסביבת העבודה הטיפוסית מתאימה בעיקר לעולמם של המעסיקים ולא עברה את העדכון הדרוש.

למעשה לא מדובר רק בסביבת עבודה שאינה מותאמת כראוי לצעירים, אלא בתפיסות הבסיסיות ביותר של מהי עבודה ומה בכלל ראוי להשיג בחיים. טיעון הגנה נוסף בזכות הצעירים נוגע בסוגיה חשובה וכאובה: רבים מהם חוו מקרוב את המחיר שגבה "מוסר העבודה" הישן מהוריהם הוורקוהוליסטיים - תשישות כרונית, תופעות פסיכולוגיות נלוות (עצבנות, דיכאון וכדומה) ומתחים וחרדות שפירקו משפחות.

בנסיגתם מקוד ההתמסרות מעבירים הצעירים את המסר הישיר והעקיף, המודע והבלתי מודע, שהם אינם מוכנים להשתעבד לקריירה, כפי שעשו הוריהם והורי הוריהם. כפרפראזה לביטוי "העבודה היא חיינו" של ההורים, אפשר לומר שהמסר שלהם הוא "העבודה היא חייכם אבל לא חיינו".

המחשה לכמיהתם של הצעירים לעולם יותר שפוי ורגוע אפשר לראות בפיתוח תרבות הניו אייג'. במידה רבה היא מהווה משקל נגד לתרבות הלחצים הקפיטליסטית ויוצרת סוג של אידיאולוגיה וסגנון חיים אנטי קפיטליסטים. המסר הוא "אנחנו לא מעוניינים שחיינו יהפכו ל-rush hour - בלתי נגמר".

חשוב לסייג שגם תרבות הניו אייג', שאמורה לייצר אתוס של רוחניות והסתפקות במועט, היא במקרים רבים סוג של העמדת פנים ולמעשה מקדמת מטרות כלכליות. למעלה מזה, הטיעון האנטי קרייריסטי מדבר אל ההיגיון והלב, אבל יש בו לא מעט סתירות מוסריות. שהרי רבים מצעירים דור ה-Y מבקשים לאחוז בחבל משני קצותיו: גם לעבוד פחות מהוריהם וגם להרוויח לפחות כמוהם אם לא יותר, כדי לממן את תרבות פנאי והבילויים שלהם.

יש שמציגים "קו הגנה" תקיף אף יותר. לאחרונה הועלתה הטענה שדווקא הדורות הקודמים (ההורים והסבים של הצעירים היום) הם האנוכיים בסיפור הזה. זאת משום שהם הבטיחו לעצמם פנסיות גבוהות לעת הפרישה ולמעשה שיעבדו את צאצאיהם לעד. למעלה מזה, כתוצאה מהעליה בתוחלת החיים והסדרי הפנסיה הנדיבים, ארגונים כלכליים רבים נמנעים היום לספק לעובדים החדשים הטבות סוציאליות, אפילו ברמת הבסיס.

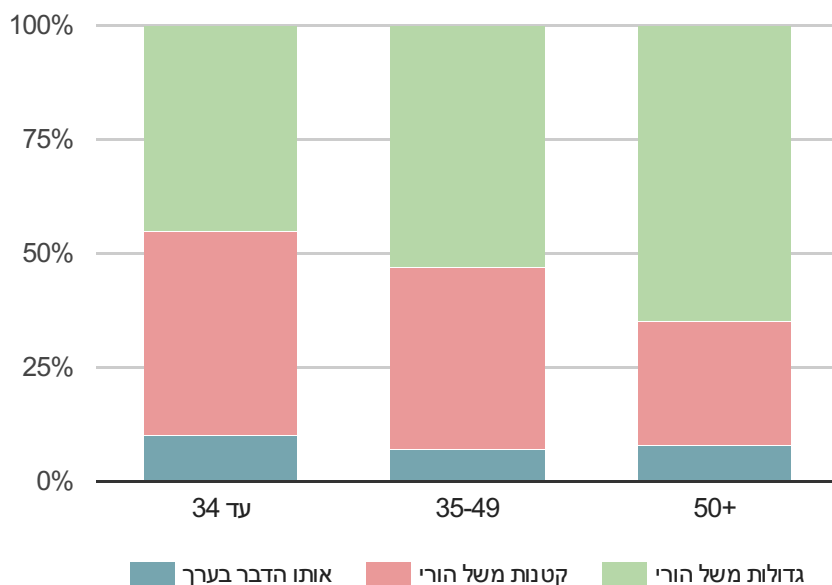
התפיסה הזאת, של "דפקתם אותנו", הדהדה בגלוי ובסמוי במחאה שהתפשטה באירופה (בעיקר, בספרד, פורטוגל, בריטניה, איטליה ויוון). הצעירים הללו כונו בתערובת של בוז וחמלה "los indignados" (המשוגעים) ו-"milleuristas" (מרוויחים בממוצע 1000 יורו לחודש) בספרד ו-"the renters" generation (דור השוכרים) בבריטניה, לאמור: אלה שאינם מסוגלים להרשות לעצמם לקנות בית בשל המחירים הרצחניים. היו גם שכינו אותם בפשטות "The Screwed Generation" (הדור שנדפק).¹⁸

ואמנם, הנתונים הסטטיסטיים מציירים תמונה של העמקת פערים כלכליים בין הדורות, ללא קשר למוצא, מגדר או השכלה. כך למשל, מנתוני מפקד האוכלוסין האחרון בארה"ב עולה ששווי ההון החציוני של אנשים מתחת לגיל 35

נפל ב-37 אחוזים בשנים 2005-2010, בעוד שההון של אנשים מעל גיל 65 ירד ב-13% בלבד. פער העושר בין הצעירים והמבוגרים באמריקה כיום הוא הרחב ביותר בהיסטוריה.¹⁹

מחקרים מראים כי דורות קודמים נהנו מתקופה של שגשוג כלכלי חסרת תקדים ומהזדמנויות פיננסיות שמהן הדור הצעיר כבר לא נהנה. למשל, מחירי דירות נמוכים, ריביות נמוכות על משכנתאות, מיסים נמוכים ועלייה חדה בשכר. מספר לא מבוטל של בני הדורות המבוגרים מחזיק היום בדירות ובתים ששילשו את ערכם ומכניסים לבעליהם דמי שכירות גבוהים. ולא זו בלבד שמבני דור ה-Y נמנע העושר הזה, אלא שכאמור הועמס על כתפיהם הצרות מימון רב שנים של קופות חסכון וגמל ענקיות.²⁰ הקו הזה, המגן על דור ה-Y באמצעות התקפת הדורות הקודמים, מאומץ לאחרונה על ידי יותר ויותר צעירים. דוגמא נוקבת אפשר למצוא בספרם של אד האוקר ושיב מאליק (Howker & Malick) "הדור הזנוח: כיצד בריטניה רוששה את הנוער שלה".²¹ מדובר בכתב אשמה נוקב נגד המדיניות קצרת הטווח של ממשלות מרגרט תאצ'ר, טוני בלייר, גורדון בראון ודיוויד קמרון, שהעניקו הטבות מופרזות לבני הדורות הקודמים במקום לחסוך לעתיד, ובחרו לקצץ דווקא בחינוך ובהטבות לצעירים – הסובלים משיעורי אבטלה גבוהים ומשכר נמוך – כדי להפחית את הגירעון התקציבי. "מצבם של הצעירים בבריטניה עגום בהרבה מהדור של הוריהם, במונחי דיור ועבודה", אמר מאליק בריאיון לדה-מרקר "במונחים מקצועיים תהיה לנו פחות יציבות, ישלמו לנו פחות, יהיה לנו מזל אם נוכל להרשות לעצמנו לרכוש בית, וזה מפני שהפוליטיקאים שכחו מהצעירים והשאירו את הטיפול בבעיות האלה לעתיד. בסופו של דבר, העתיד תמיד מגיע, ואנחנו העתיד. המונח 'זנוח' מתייחס בדרך כלל לכלה שננטשה בחופה, וכך אנו מרגישים במובן מסוים. אנחנו 13 מיליון בני אדם, אבל הם מעדיפים לדאוג לדורות הקודמים. זה כאילו שאנחנו לא חלק מהמדינה הזאת."²²

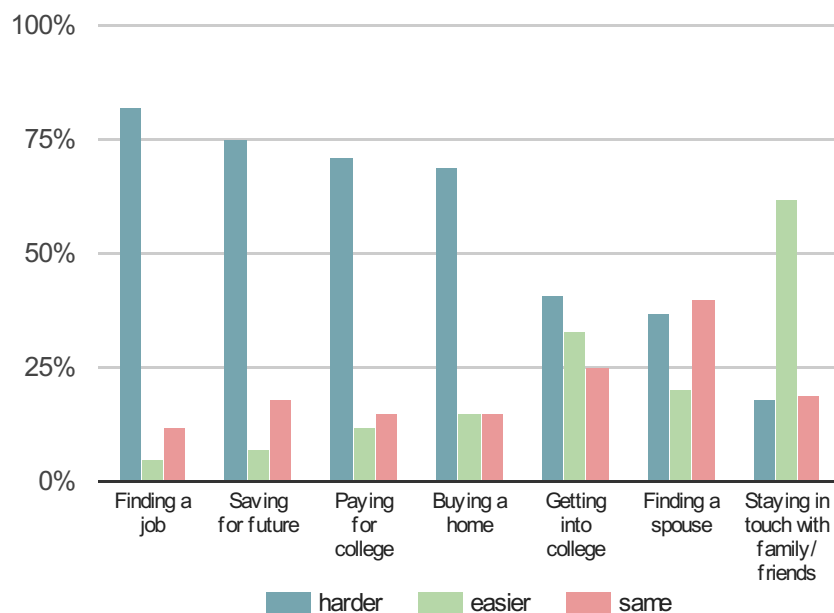
האם ההזדמנויות הכלכליות של הדור שלך גדולות או קטנות יותר מהזדמנויות כלכליות של דור ההורים שלך?



מקור: דרוקמן, ירון. 5.5.2014. 66 לישראל: צעירים ימניים, מבוגרים מסודרים. Ynet.

נתונים: סקר מיוחד שנערך עבור ynet על-ידי מכון רפי סמית. הסקר נערך בקרב 500 גברים ונשים כמדגם מייצג של האוכלוסייה היהודית הבוגרת (בני 18 ומעלה).

Today's young adults comparing to how it was for their parents



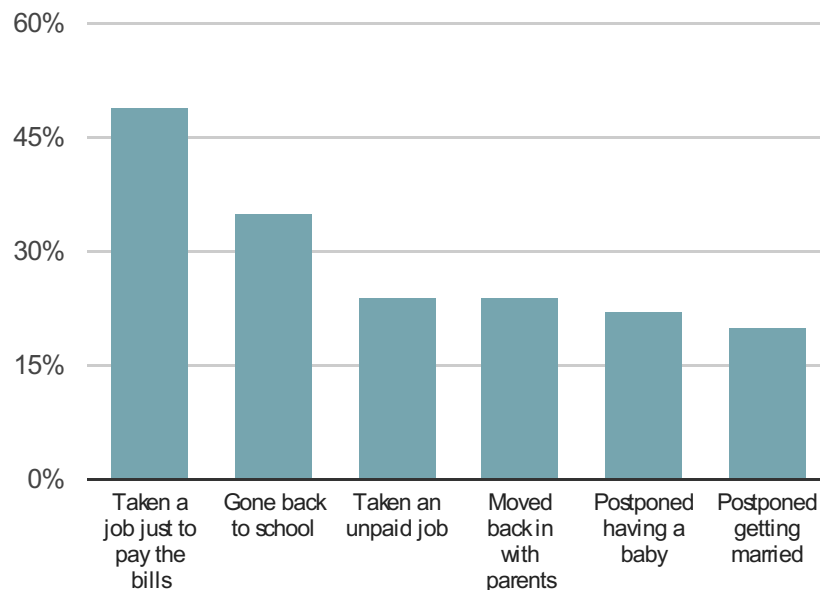
Reference: Pew Research Center. 9.2.2012. Young, Underemployed and Optimistic. Pew Social & Demographic Trends.

Data: The general public survey is based on telephone interviews conducted Dec. 6-19, 2011, with a nationally representative sample of 2,048 adults ages 18 and older living in the continental United States, including an oversample of 346 adults ages 18 to 34.

Note: Based on all adults, N=2,048. "Don't know/Refused" responses not shown.</p>
</div>

© כל הזכויות שמורות לאנשים ישראל

Percent of 18-34 year-olds saying they have done each in recent years because of economic conditions



Reference: Pew Research Center. 9.2.2012. Young, Underemployed and Optimistic. Pew Social & Demographic Trends.

Data: The general public survey is based on telephone interviews conducted Dec. 6-19, 2011, with a nationally representative sample of 2,048 adults ages 18 and older living in the continental United States, including an oversample of 346 adults ages 18 to 34.

המשבר הכלכלי של השנים האחרונות גורם גם לתחושת שיתוק וייאוש שמקרינה על המוטיבציה של צעירים להשקיע בעבודה ולהתקדם במרץ, כפי שעשו הוריהם בגילם. במילים אחרות, הם לא בהכרח אומרים "אני לא רוצה לעבוד", אלא "אני לא רוצה לעבוד עכורכם בתנאים שיצרתם עבורי".²³

בקיץ 2011, כשמחאת רוטשילד היתה בשיאה, פרסם משורר, עיתונאי, עורך ומוציא לאור צעיר בשם שלמה קראוס, מאמר דעה ב-Ynet שיצר הדים רבים ושבר את שיאי השיתוף ברשתות החברתיות. במאמר, שכותרתו "אל תקראו לנו מפונקים", ניסה קראוס לנסח את מה שצעירים רבים הביעו במחאה באופן מגומגם (קראוס היה מדוברי המחאה). למעשה, הוא ניסה לתת תשובה לטענת בקורת שנשמעה כלפי המוחים, על כך שהם דור מפונק שלא לוקח אחריות אישית:²⁴

"זו המחאה שאתם אוהבים לשנוא, כי מוביל אותה הדור בו אתם אוהבים לזלזל. ילידי סוף שנות ה-70, ה-80 וה-90 נתפשים כמנותקים, מפונקים ובעיקר מתעסקים בעצמם. ומי מוביל את דעת הקהל הזו אם לא דור ביניים, שנולד בשנות ה-50 וה-60. דור עם זהות מפוקפקת, שקיבל מדינה סוציאלית על מגש של כסף, השמין מפירותיה ואז הפך את המגש, כדי להשמין קצת יותר. דור שבקדחת ההפרטה המהירה מדי הותיר לנו אדמה חרוכה ומציאות כלכלית כלתי אפשרית.

מי מפונק יותר? צעירים שעובדים עבור שכר זעום, ללא ביטחון תעסוקתי ואופק כלכלי, או בעלי דירות שזכו בהן מתוקף מדיניות הרווחה של הוריהם החלוצים והופכים אותן כיום למחלכות מזומנים [...] ? מול תמונות צעירים מפגינים ברוטשילד, אתם עומדים ומצקצקים "אז תעברו לפריפריה", בעוד אתם ממשיכים לנוח בערי השינה המטופחות שהקמתם. באיזו פריפריה התגוררתם? אלו ביצות ייבשות? את הפריפריה בה אתם אוהבים להתגאות בניתם כדי לקבור אוכלוסיות חלשות רחוק מהעין, עם תשתיות מפוקפקות, תחבורה ציבורית כושלת ואפס תעסוקה. הן לא נבנו כאלטרנטיבה לערי המרכז.

היכן יעבדו כל הצעירים שאתם מבקשים שיכבשו את הנגב והגליל? [...] ? קחו את השכר הממוצע במשק (אפילו הוסיפו לו כמה אלפי שקלים), הורידו הוצאות מחיה וספרו כמה חודשים יידרשו כדי לחסוך 300,000 שקלים (הון ראשוני מינימאלי עבור דירה בינונית כיום, בכול עיר בארץ). אתם לא עבדתם כל כך קשה בשביל קורת גג.

אז אל תקראו מפונקים למפגינים המזיעים ונאבקים על זכויות שאותן קיבלתם (וביטלתם) כמובן מאליו. אל תזלזלו בצעירים שלחמו בלא פחות מלחמות מכם ועשו זאת בצל שאלות מוסריות הרות גורל להן לא נדרשתם. צחוק הגורל הוא שבערוב ימיכם, רובכם תודקו שוב לחיבוק החם של מדינת הרווחה, אבל על הברז ישלוט אז דור, שאותו חינכתם לכלכלה דורסנית ואגוצנטרית. אנחנו נסביר לכם שמחירי תרופות וטיפול סיעודי כפופים גם הם להיצע וביקוש, שככה זה גם במנהטן. אתם תבינו, נכון?"

קשה להתעלם ולבטל את טענותיו של קראוס במחי יד, בפרט לגבי יוקר המחיה. אבל באותה מידה אי אפשר להתעלם מתמונת ההיסטוריה המשובשת שהוא מניח בבסיס טיעונו. דור ה-X לא קבל את הדירות במתנה. אדרבא, חלק גדול מבני דור ה-X הם אנשים שגדלו במחסור ואת הונם הכלכלי וההשכלתי השיגו בעמל רב ובכוחות עצמם (זו גם אחת הסיבות לכך שהם מנסים לחסוך את הקושי והמאמץ מילדיהם).

נכון שתנאי המשכנתאות והשכירות היו נוחים יותר בתקופתם (אם כי באותה עת, לפני בוא העליה מחבר המדינות, היו בארץ מעט מאוד דירות להשכרה), אבל רובם ככולם לקחו משכנתאות גדולות שנאלצו לכסות כדי עמל במשך עשרים ושלוש שנה. הם לא רכשו דירות באזורי יוקרה ובמרכז ולמעשה ייסדו את הפרבר הישראלי (שכונות בנה ביתך ויישובים קהילתיים). הם ויתרו במידה רבה על הנאות החיים לטובת מציאת עבודה מכניסה ויציבה והתבססות כלכלית. השכבה המשכילה בתוכם הצמיחה את תעשיית ההיי-טק והתקשורת החדשה, שחייבה מסירות, חשיבה לעתיד וחוסן נפשי.

בסמוך ובמקביל למחאת רוטשילד התארגנה מחאה של אמהות שצעדו עם עגלות ברחבי הערים במחאה על עלות גידול ילדים בארץ. מובילות המחאה היו נשים צעירות, בעלות מקצועות חופשיים, חלקן הגדול מדור ה-Y. אורית-קלייר ארזי, יועצת ארגונית בכירה ופסיכולוגית חברתית, פרסמה בתגובה מאמר נוקב תחת השם: "צעדת העגלות? זה הכול באשמתכם" שבמידה מסוימת מתכתב עם טענתו של קראוס:²⁵

"אתם ההורים של מעמד הביניים, מאשימים את הממשלה בהפרטת החינוך? סדר עדיפויות מעוות? השחתה מוסרית? צודקים. אבל אתם עושים בדיוק את אותו הדבר! הנה אציב בפניכם את המראה. התסכימו להתבונן בה? מהרגע שהילד נולד אתם רק מחפשים היכן לאפסן אותו ואיך להעסיק אותו ע"י סוכנים בתשלום: קלטות, מטפלות, בייביסיטריות. כשרוצים לחסוך, מצפים מסבא/סבתא להתגייס ומתרעמים כשלאלה יש חיים משלהם. בבית אתם רוצים להיות החברים של הילד כדי שיחשוב שאתם cool ואת הגבולות, הלמידה והבגרות - שהגן/בית-הספר/צבא יקנה. ואם משהו לא בסדר עם הילד - המוסר אשם. גננות ומורות מצויות במתקפה מתמדת: אינכם נותנים להן גיבוי ואף מסיתים את הילד נגדן ע"י אמירות של זילות. ממפקדים בצבא אתם מצפים להיות שילוב של יועץ חינוכי ופסיכולוג קליני בהבנת נפש ה"ילד" שכבר אמור להיות בוגר. אתם מזדעזעים מכך שהילד רוצה רק מותגים "כי לכולם יש", אך מפקירים את השטח כך שחל עליו רק הלחץ החברתי של בני-גילו. מה עם קונטרה ערכית עקבית להשוואת לחצים מצידכם? אתם מוכנים לעשות במודע אקטים לא-חינוכיים כמו שוחד ע"י מתנות וממתקים, או סתם כניעה לדרישות מופרכות, כדי להשיג שקט תעשייתי בטווח הקצר, על חשבון הטווח הארוך של טובת הילד. אז במה בדיוק אתם שונים מהממשלה???

כול ההפרטות ההוריות הללו שאתם עצמכם מייצרים, מיתרגמות למחיר שהוא לא רק חינוכי, אלא גם כלכלי. אז למי אתם באים בטענות? [...] העגלה ממותגת, המיטה ממותגת, השירה ממותגת - וזה עולה בהתאם. מה פתאום שתקנו יד שנייה לנסיך הקטן שלכם? [...] כמה אלפי שקלים הוצאתם על כול הצעצועים המציפים את חדרו של כול ילד שלכם? כמות שלעולם לא יוכל להכיל, לזכור או להשתמש, ובטח לא להעריך.

וכמובן שחובה חדר לכול ילד - לכן צריך להיכנס לחובות עתק על משכנתא שתחנוק אתכם כול החיים, עבור דירה של חמישה חדרים (זה הילד הראשון אבל למה לעבור שוב עוד כמה שנים) [...] אז איך יהיה כסף לחיתולים, לתחליף חלב ולמוצצים? [...]

חינוך חובה אמיתי מגיל אפס - ברור שצריך. הכרה בהוצאות מטפלת למס - ברור שצריך. פיקוח על מוצרי יסוד לתינוקות וילדים - סוגיה לגיטימית לדיון. אבל הלגיטימציה החברתית והמוסרית לדרוש את כול אלה מהממשלה נובעת קודם כול, או לפחות במקביל, מלעצור את הסחרור הכספי שאתם ההורים מייצרים לעצמכם, ללא כול הצדקה חינוכית, ערכית או התפתחותית של טובת הילד. במילים אחרות: כשהילד מתרץ קטטה ב"אבל הוא התחיל" - מה אתם עונים לו? ענו את זה לעצמכם כעת."

מבחינה מדעית, אין טעם להיכנס לפולמוס מי כאן הצודק ומי כאן האשם, אם יש בכלל צודקים או אשמים. חשוב להדגיש שרוב האנשים נוטים לשפוט את המציאות מתוך העולם החוויתי האישי שלהם ולהחמיץ את התמונה הרחבה שהיא לרוב רבת פנים. יתר על כן, אנשים נוטים לדחות בבזז כול הכללה, בפרט אם ההכללה מתייחסת לקבוצה, שמייצגת לכאורה אותם. ההכללה אודות התנהגותם המוסרית של צעירים בעולם העבודה אכן מעלה שאלות אמפיריות רבות, לא רק בגלל שמדובר בקבוצה רחבה מאוד, אולי רחבה מדי (דור), אלא גם בגלל שמעורבים כאן המון רשות והטיות תרבותיות.²⁶

אבל בין שמסכימים עם "הקטגוריה" ובין שמקבלים את טענות "הסגוריה", קשה להתעלם מדבר אחד חשוב: הזעם על הדור הצעיר אותנטי והוא מעיד על בעיה. קשה גם להתעלם מהעובדה (וזה עלה מתגובות המגיבים הצעירים למאמר שהוזכר לעיל), שדור ה-Y תופס את המחויבות החברתית של היחיד, את עתידו ואת משמעות הקיום שלו בצורה שונה מאוד מדורות קודמים. הממצאים שלנו מראים שצעירים אכן מורידים את הרגל מרושת העבודה והייצור.

למעשה אפשר לראות כאן תהליך מתמשך: ב"דור השקט" מוסר העבודה נבנה על מחויבות, אחריות וקונפורמיות. בדור הבייבי בומרס מוסר העבודה הושתת בעיקר על פרפקציוניזם וערכים של אינדיבידואליזם ויוזמה. בדור ה-X, שפיתח את עולם היזמות והמחשבים, ניתן דגש גדול יותר על קריירה עצמאית,²⁷ ואילו בדור ה-Y כול תפיסת הקריירה משתנה מהיסוד. לכן מושגים כמו "מוסר עבודה" נראים על פניהם כפחות ישימים ורלוונטיים. אולי באמת הגיע הזמן להבחין בין "מוסר עבודה" למוסר באופן כללי.

מתוך "חוכמת הבייגלה": "אני בכלל לא רוצה לעבוד קשה, ואם חייבים לעבוד קשה כדי להגיע רחוק, אז אני לא רוצה להגיע רחוק בכלל. שמעתי פעם משפט שאומר שאם אתה מוצא עבודה שאתה אוהב, אתה לא עובד אף יום בחיים שלך, וחיפשתי את העבודה הזאת. הרי העבודה היא המרכיב המרכזי בחיינו, ואם נסבול ממנה, נסבול בחיים. אני לא מעוניין בכלל לסבול בחיים שלי, אני חושב שבסופו של דבר אני חי כדי להנות כמה שיותר, אז למה להמית על עצמי את הסבל הזה. אני רוצה למצוא עבודה שתיתן לי סיפוק, שתעניין אותי, שארגיש טוב לקום בבוקר. אין כזאת עבודה, הוא אומר לי, 'לא קיימת. גם העבודות היצירתיות ביותר בסופו של דבר נמאסות, וגם במהלך העבודות היצירתיות האלו לא הכל מעניין, כי יש הרבה דברים מסביב להם שלא קשורים ליצירה אליהם צריך להפנות מאמצים'.

לא יכול להיות, חשבתי, לא יכול להיות. אני אמצא לי עבודה שתעניין אותי בכל רגע ורגע, אני אראה לו ולכל העולם שיש כזה דבר. אני לא קטן כמו כולם, כל העולם הזה חבורת אפסים מנוונים שמקבלים כל מה שאומרים להם מבלי לשאול.²⁸

אין ספק כי מוסר העבודה של הצעירים, או נכון יותר תפיסת העבודה שלהם, היא תולדה הן של שינויים מבניים בשוק העבודה והן של תפיסות ערכיות (מנטליות), הקשורות בבית הגידול וברקע החינוכי של דור ה-Y. אז מדוע הם נוטים להשקיע ולהתאמץ פחות בעבודה, מדוע הם נוטים לתפוס את העבודה כמונחים הרבה פחות מקודשים וערכיים בהשוואה להוריהם? מכמה סיבות:

שוק עבודה ציני

רבים מה-Y ניקים נוכחו כבר כמתבגרים שעולם העבודה רחוק מהתדמית האלטרואיסטית התמימה. הם כבר יודעים שמדובר בעולם של אינטרסים, ניצול ומאבקי כוחות, שבו כול אחד מנסה למקסם רווחים (במקרים רבים על חשבון הזולת). הצעירים נכנסים איפה לשוק העבודה לאחר שחוו את המשברים החברתיים והאישיים דרך עיני ההורים או התקשורת, ולכן מסגלים מראש תפיסה של כבדהו וחשדהו.²⁹ הדבר דומה במעט לדרך שבה הם תופשים את העולם הפוליטי. לא עוד סגידה למנהיגים מורמים מעם ואמונה תמימה בכוונות אלטרואיסטיות לקידום החברה. אלה שבכול זאת מגיעים לעולם העבודה עם אמונה תמימה, מגלים עד מהרה את כללי הג'ונגל השולטים בו.

ההתפכחות ממיתוס השליחות וההוגנות יוצרת אצלם את התחושה שהתעסוקה אינה מהווה בהכרח מקור לתחושות גאווה וגם לא ממלאת חלל רגשי. זו גם הסיבה שהם נוטים יותר מדורות קודמים לחשוד במעסיקיהם, מוודאים יותר שזכויותיהם במקום העבודה נשמרות ונוטים יותר להתלונן כאשר הם חשים מקופחים.

שוק העבודה אכן נעשה ציני מיום ליום (כולל דרישה לשעות עבודה הולכות ועולות)³⁰ והצעירים מבינים שאין זה מתגמל "למכור את נשמתם" למעסיק.³¹ רבים הודו בראיונות איתנו, שאין להם ברירה אלא לשחק לפי כללי המשחק האינטרסנטיים, כלומר לתחמן ולרמות את המעסיק כשם שהוא מתחמן ומרמה אותם או למצער לעשות את המינימום הנדרש במסגרת התפקיד. אחת הצעירות ניסחה זאת כך: "אם הוא (הבוס) לא סופר אותי ממטר, למה לי להתאמץ? אני משלימה שעות שינה בעבודה"....

התפיסה השלילית של שוק העבודה מקבלת בשנים האחרונות גם גיבוי אידיאולוגי ומדעי. הן האקדמיה והן התקשורת מרבים לתאר את עולם התעסוקה כמונחים מרקסיסטיים, לאמור כמערכת בלתי שוויונית ובלתי צודקת, שבה בעלי ההון מתמרנים ומנצלים את חסרי ההון לטובתם. התמונה הזאת, שהיא בחלקה נכונה ובחלקה מוגזמת, מערערת עוד יותר את תדמיתם של הארגונים והמעסיקים בעיני הדור הצעיר.³² במקרים רבים היא מעניקה צידוק או תמריץ מוסרי למניפולציה שעושים דווקא העובדים במעסיקיהם. שמענו בראיונות מצעירים ביטויים רבים בסגנון: "הוא במילא רע, אז טוב שדפקתי אותו". עורכת דין בת שלושים תארה את תפקידה במשרד כמי "שמגינה על העשירים ועוזרת להם לצבור יותר כוח וכסף. אני לא משאירה שום חותם ולא עוזרת לאלה שבאמת צריכים עזרה."³³

עובדי קבלן

מערכות ההעסקה המסורתיות התאפיינו בשכר יציב, בקביעות במקום העבודה ובתנאים סוציאליים המבוססים על הסכמים קיבוציים. מרבית המעסיקים היום עוברים להעסקה שמתבססת על חוזים אישיים ועבודות קבלן, שבהם אין

לעובד ביטחון סוציאלי לאורך זמן ולרוב גם לא אופק התקדמות מובנה. ללא תנאי העסקה הוגנים ויציבים קשה לפתח אמפתיה, מעורבות ונאמנות,³⁴ ואת תחושת הבית במקום העבודה.³⁵ רבים מהעובדים הצעירים אומרים לעצמם: אם היד על הדק הפיטורים קלה, גם היד על הדק הנטישה תהיה קלה.³⁶ וכשיודעים שהפרידה תגיע במוקדם או במאוחר המוטיבציה להשקיע ולהצטיין בתפקיד פוחתת. היא גם דוחפת את העובד הצעיר להתעמת עם מעסיקו ולתבוע שכר, תנאים והקלות לא ריאליים (שהרי במילא אין לו מה להפסיד).

תגובה לכתבה ב-Ynet: "ברור לי שיכולים בכול רגע לפטר אותי ללא סנטימנטים אז למה שאהיה נאמנה??? הנאמנות שלי מגיעה כתוצאה מנאמנות הצד השני. בדור של הורינו הקביעות בעבודה היתה דו כיוונית. רק במקרים נדירים פיטרו עובד ולא בהתאם לשינויי הבורסה החודש.... תנו לנו את תחושת הביטחון - נחזיר בנאמנות."³⁷

סוף הציות לסמכות

העובד הישן היה צייתן מטבעו, הן משום שחונך להיות אסיר תורה על האפשרות שניתנה לו לפרנס את עצמו ואת משפחתו והן משום שבעבר רווחה נטייה כללית לציית לבעלי סמכות ולמוסכמות חברתיות. דור ה-Y גדל באווירה אנטי סמכותית ואנטי צייתנית. הצעירים הללו התרגלו להביע את דעתם באסרטיביות בבית, בבית הספר, בשוק הצריכה או בתקשורת. הם גם חונכו להאמין שדעתם נחשבת וחשובה³⁸ ולכן הם אינם מהססים לבקר את מעבידיהם וחורגים בכך לכאורה מקוד העבודה ההיררכי. מה שחזק את המגמה הזאת בשנים האחרונות הן הרשתות החברתיות. מחקרים מראים כי עובדים פחות חוששים היום להביע את דעתם על הארגון בפומבי, בעיקר במסגרת הרשתות החברתיות, שמהוות במת שיתוף ותהודה למידע ורגשות.³⁹ הרשתות החברתיות (בישראל מדובר בעיקר בפייסבוק) מאפשרות לא רק לבקר את המעביד על התנהגות פוגענית ולקבל תמיכה והזדהות מחברים, אלא גם להכפיש ארגונים (כולל את הבוס/ית שלך), ללא צורך בעימותים פנים אל פנים ואפילו ללא צורך בשליחת מכתבי תלונה. במלים אחרות, הביקורת מוטחת עם מעט סיכונים ובסביבה אוהדת למבקר. אין ספק שיש לכך השפעה על מערכת היחסים בארגונים ועל תדמיתם של הצעירים בעיני מעסיקיהם.

עבודה בעיניים

יש הטוענים שהצעירים פשוט אינם מורגלים לעבוד. מגיל צעיר הוריהם ומוריהם לא תבעו מהם עבודה קשה, או עבודה בכלל, והנטייה להקל ולוותר להם על כל צעד ושעל מביאה אותם לעולם התעסוקה לא מוכנים. אם להיות יותר בוטים וישירים אפשר לטעון כי רוח הפינוק, חוסר החריצות, והמיקוד העצמי שורה בדור הזה והיא משפיעה על הקוד המוסרי שלהם ובכלל זה על הקוד המוסרי שלהם בתחום העבודה (הרחבה על נושא זה בפרק נפרד).⁴⁰ מעסיקים רבים שראינו וגם מרואיינים צעירים אמרו לנו שבני דור ה-Y אינם נוטים לגלות מסירות למקום עבודתם משום שהם מרוכזים בעצמם ופועלים בעיקר משיקולים של תועלת אישית מיידית. ערכים של נאמנות, עמידה בהתחייבויות והתחשבות באחר ריסנו בעבר אימפולסים אנוכיים של רגע. היום הרבה פחות. אחד המעסיקים שראינו ניסח זאת במלים הבאות: "הדור הזה לא היה מצליח לבנות מדינה. המוטיב הראשי זה מה שכיף לי עכשיו. לא צריך לתכנן ולהתאמץ. הכול לטווח הקצר בחוסר מחשבה וחוסר התחשבות נוראיים."

מעסיקים רבים שראינו, ושמוכרים לנו כאנשים הוגנים שמספקים לעובדיהם תנאים טובים, טענו שהאנוכיות של הצעירים יוצרת אצל רבים מהם נטייה "להתקרבות". "כאשר קשה להם", אמר אחד, "הם מוצאים אלף סיבות מדוע לא מטפחים אותם ולא נותנים להם תנאים". היו שהמחישו את טענותיהם כלפי העובדים הצעירים בסיפורים כואבים על כפיות טובה והתנהגות אימפולסיבית, שלא מתחשבת במעסיקים.

בעל חברת היי-טק שמפתחת יישומים לשוק הבינלאומי: "הילה הייתה מועמדת מושלמת לתפקיד אנליסטית בחברה שלנו. היא הייתה בחורה אינטליגנטית, בת 25, בעלת ביטחון עצמי, דחף להצלחה ונכונות לעבודה קשה. לא היה לה ניסיון קודם בעבודה, אבל אנחנו היינו משוכנעים שהיא תלמד את התפקיד מהר מאוד ותביא תוצאות. גם העובדה שלא יכלה לעבוד במשרה מלאה לא מנעה מאיתנו מלהציע לה עבודה. הסכמנו שהיא תעבוד רק 4 ימים בשבוע ואת היום החמישי תקדיש להשלמת התור הראשון שלה בהנדסת תעשייה וניהול. גם כשנעדרה כמה ימים רצופים עקב בחינות, לא התלוננו. בנינו עליה לטווח רחוק.

היא קיבלה את העבודה והשתלבה חיש מהר. לא פעם מצאנו אותה משחקת בכדורגל השולחני במשרד יחד עם המהנדסים האחרים. אנחנו מטפחים אווירה חופשית של אוטנטיות, מחויבות הדדית והנאה בעבודה. [...] בדקנו את רמת שביעות הרצון שלה באופן שוטף, ולא ראינו שום סימנים מדאיגים.

יום אחד, ששה חודשים בלבד אחרי שהתחילה את העבודה, וכחודש מסיום הלימודים שלה נחתה עלינו הפצצה. היא מתפטרת.

אני הייתי בחו"ל כשקיבלתי את הבשורה והייתי בהלם. רק כעת התחילה סוף סוף להביא תועלת אחרי הכשרה ארוכה וכעת הכול יורד לטמיון. לא רק שאיבדנו עובד חשוב, כעת נצטרך לחפש עובד מחליף ולהכשיר אותו מההתחלה. הסיבה שנתנה לעזיבתה הייתה עייפות החומר. אחרי לימודים מפרכים היא רצתה לנסוע עם חברות למזרח הרחוק כדי להירגע. חוץ מזה היא לא הייתה בטוחה שהכיוון של התפקיד זה משהו שהיא הייתה מעוניינת להמשיך בו. כשדיברתי עם המנהל הצעיר שלה, הגיעה ההפתעה הכפולה. הוא התאכזב, אבל לא לגמרי גינה אותה. זה לא הסתדר, אז זה לגיטימי לעזוב. ומה על ההשקעה והמחויבות שאנחנו נתנו לה? אין מה לעשות. ככה זה שוק העבודה. כול אחד דואג לעצמו...

אני הייתי פשוט מחומם. התקשרתי להילה מיד כדי להבין מה קרה. "זה לא אתם, זה אני". היא השיבה בשלווה. "אני צריכה פסק זמן לנוח ולחשוב". ומה עם כול ההשקעה וההתחשבות שלנו בכך? שאלתי. "אני מרגישה שתרמתי די הרבה בששת החודשים האחרונים" השיבה. ניכר היה שהיא לגמרי לא מבינה את הכעס שלי. בדקות הבאות הסברתי לה מה אני חושב על ההתנהגות שלה וגם נתתי לה שיעור קצר בערכים, באחריות ובהכרת תודה. הילה נעלבה עד עמקי נשמתה.

עוד באותו היום ביטלתי את מסיבת הפרידה שתכננה לערוך לחבריה לעבודה. לא מצאתי שזה ראוי. העובדים שלי לא התחברו אל הכעס שלי וחשבו שזוהי טעות שתחזור אלינו. כשעובד עוזב אחרי תקופת עבודה מינימלית בחברה כדי להגשים הזדמנויות אחרות, אנחנו עצמנו עורכים לו מסיבת פרידה, מחבקים אותו ומאחלים לו בהצלחה. זה לא היה המקרה.

בתגובה קיצרה הילה את תקופת ההתראה שלה לסיום עבודה ועזבה את החברה עוד באותו היום.

אסיים בעוד סיפור, שונה אבל רלוונטי.

חודשים אחרי עזיבתה של הילה הצענו את התפקיד לבחורה צעירה אחרת. הפעם היתה זו בחורה בעלת יותר ניסיון. כאשר היא איחרה למספר ראיונות קצת התחלנו לחשוש אבל היכולות שלה גרמו לנו להמשיך בתהליך. אחרי משא ומתן קצר נתנו הצעת עבודה כולל שכר אטרקטיבי וגם הסכמה לארבעה ימי עבודה בלבד כדי שתוכל ללמוד את התואר השני במנהל עסקים.

כשלא קיבלנו תשובה על הצעת העבודה התקשרנו והבחורה בישרה לנו שהחליטה לא לקחת את התפקיד שכן איננו עונה על כול מאווייה העתידיים. למה המשיכה בתהליך ונתנה לנו לתת לה הצעה, תוך שאנחנו מוותרים על מועמדים אחרים? היא לא הסבירה. אחרי הכול מה שחשוב זה מה שטוב לה..."

באתר הישראלי - HRus אנשים זה הכול" התפרסם מאמר של סמנכ"ל שיווק בחברת ההשמה AllJobs שכותרתה "מדוע דור ה-Y דואג קודם כול לעצמו". במאמר מציג המחבר משפטים טיפוסיים שמגייסי עובדים שומעים היום מעובדים צעירים, ושלבטאים אנוכיות: "אני לוקח שבוע חופש כדי ללמוד למבחן"; "את המשימה הזו אני לא מוכן לעשות"; "אם העבודה הזו לא תאתגר אותי אבדוק אופציות אחרות."⁴¹

לפני כשנה הופץ ברשת המיילים הישראלית תרגום מכתבו של אמריקאי בשם הארווי ויינר, מפורט-לודרדייל, פלורידה. מדובר במעין מכתב מחאה דורי, שתפוצתו הרחבה נבעה מכך שהוא משקף דעת רבים. להלן קטעים נבחרים ממנו:

"אני בן 70. עברתי מאז היותי נער. אני עדיין משקיע 40 שעות עבודה בשבוע, ומזה שנים לא הפסדתי יום עבודה בגלל מחלה. אני מרוויח היטב, אך מקצועי ומשכורתי לא באו לי בירושה. עברתי קשה כדי להגיע לאן שאני, ולפי איך שנראית הכלכלה, אינני יכול לצאת לגמלאות ועייפתי. עייפתי מאוד! עייפתי מלשמוע, שיש "לחלוק את ההון" עם אנשים, שאין להם מוסר עבודה כשלי. עייפתי מלשמוע, כי הממשלה תיקח בכוח את חסכוניי ותחלק אותם לאנשים עצלים מדי מכרי להרוויח אותם ביושר. [...] עייפתי מאנשים, שאינם נוטלים אחריות על חייהם ומעשיהם. עייפתי מלשמוע אותם מאשימים את הממשלה, האפליה ואת כול העולם גם יחד בבעיותיהם. כן! אני עייף בטירוף, אבל אני שמח, שאני כבר בן 70, כי לא אזכה לראות את העולם, שהאנשים האלה בונים, אך חבל לי על נכדיי. אני מניח שכול חברי מבני ה-65-75 מרגישים כך."

תגובות מסוג זה נעשו שכיחות במיוחד בטוקבקים לכתבות שעוסקות בדור ה-Y הישראלי בעולם העבודה.

תגובה לתגובת עורכת דין לכתבה ב-Ynet: "במשפט אחד - פינוק. כול אחד בטוח שאם הוא עו"ד השמש זורחת לו מהתחת... צריך לעבוד ולשמור על דבקות במקום אחד. פה קשה לי...שם צועקים עליי...שוב צריך להישאר עוד שעות...כאן לא נתנו לי מתנה לחג כמו במקום הקודם...כאן האוטו לא משהו...פה כן נותנים אוכל...שם לא נותנים...תתחילו לעבוד, תפסיקו להתפנק והכול יהיה בסדר. דור אחד לפנינו עבד באותה עבודה עד הפנסיה. הלוואי עליי. אף אחד לא התפלצן והפך להיות ראש חטיבה, מנהל צוות וחרטות כאלו... באת לעבוד? אז תעבוד!"⁴²

פוסט של צעירה בעלת דף פופולרי מאוד בפייסבוק: "לפעמים בא לי, שהדברים פשוט יקרו מעצמם בלי להתאמץ. אין לי כוח למשפטי מחץ, לחשיבה יוצרת, ליזום, לפתח... בא לי לשבת ככה, לחייך לעולם ולתת לדברים פשוט להתרחש, בלי התערבות שלי. מעניין לאן זה יקח אותי."⁴³



תוספת אסטרוגן לשוק העבודה

דור ה-Y הוא דור שגדל לתוך עולם שבו האידיאל הפמיניסטי כבר אינו זקוק לגיטימציה אידיאולוגית (הכוונה במסגרת התרבות החילונית הדומיננטית ולא במסגרות תרבותיות מסורתיות). יותר נשים בעשור האחרון נמצאות בעמדות מפתח בתחומים רבים, כולל כאלה שנחשבו בעבר לגבריים מובהקים.

מגמות שיפור במעמד האישה בישראל

בשנת הלימודים תש"ל (1969/70) הנשים היו פחות ממחצית הסטודנטים (43.3%). בשנת הלימודים תשע"ד (2013/14) הנשים כבר היו 57.3% מהסטודנטים: 56.1% מקרב הלומדים לתואר ראשון, 59.36% בקרב הלומדים לתואר שני ו-52.4% מהסטודנטים לתואר שלישי.

מ-1975 ועד 2005 גדלה ההשתתפות של אמהות לילדים עד גיל חמש בכוח העבודה מ-21% לכמעט 60%. בסקר שנערך ב-2005 נמצא שככל שרמת השכלתן גבוהה יותר, כך מרבית אמהות להשתמש בהסדרים בתשלום לטיפול בילדים: מ-49% בקרב נשים עם עשר שנות לימוד עד 77% מהאמהות עם 16 שנות לימוד או יותר. נתון זה תואם גם את רמות השכר של נשים עובדות: אלה שהשכלתן גבוהה יותר מרוויחות יותר ויכולות בדרך כלל להרשות לעצמן לשלם בעבור הטיפול בילדים.

הודות לשינויים בסדרי העדיפויות ובאופק השאיפות וכן הטבות ומלגות שמעניקים המוסדות השונים ברחבי הארץ, בשנים האחרונות בוחרות יותר ויותר סטודנטיות ללמוד את תחומי המדעים וההנדסה, שנחשבים לגבריים. על פי נתוני המועצה להשכלה גבוהה והוועדה לתכנון ולתקצוב, שיעור הנשים שלמדו לתואר ראשון ללימודי הנדסה ואדריכלות עלה מ-16% בשנת הלימודים תש"ן ל-29% בתשע"א. במוסדות מסוימים המספרים אף גבוהים בהרבה; בפקולטה למדעי ההנדסה באוניברסיטת בן-גוריון עומד מספר הסטודנטיות על ממוצע של כ-40%, במחלקה להנדסת

כימיה וביוטכנולוגיה באוניברסיטת אריאל, נשים מהוות כשני שלישי מכלל הסטודנטים ובמכללה האקדמית להנרסה בירושלים 30% מן הסטודנטיות הן נשים.
שיעור הנשים בסגל האקדמי עולה בהתמדה ובראש אוניברסיטאות ומכללות רבות עומדות נשים. בשנת 2000 שיעור הנשים בסגל האקדמי עמד על 22.4%. שיעורן של הפרופסוריות מן המניין עמד באותה עת על פחות מ-10% מחברי הסגל. בראש אף אוניברסיטה לא עמדה אישה.
ב-2011 שיעור הנשים בסגל האקדמי עמד על כ-30%, מתוכן 12% פרופסוריות מן המניין. בראש שתי אוניברסיטאות עמדו נשים - פרופ' רבקה כרמי באוניברסיטת בן גוריון ופרופ' חגית מסר-ירון באוניברסיטה הפתוחה.
בפקולטה להנדסת חשמל בטכניון היו ב-2013 ארבע חברות סגל, לעומת אחת בלבד 15 שנים קודם לכן, ומהן שלוש בדרגה הגבוהה ביותר (פרופסור מן המניין). במקביל הוכפל באותן השנים מספר הסטודנטיות.
בשנת 2000, בכנסת ה-15, כיהנו 17 נשים, שהיוו 14% מכלל הח"כים. בממשלה ישבו שתי שרות. אחת מהן, יולי תמיר, לא הייתה אז חברת כנסת.
בשנת 2011, בכנסת ה-18, כיהנו 21 נשים, שהיוו 17.5% מכלל הח"כים. בשנת 2013, בכנסת ה-19, כיהנו 27 נשים, שהיוו 22.5% מכלל הח"כים.
בכנסת הנוכחית מכהנות בבית הנבחרים הישראלי 29 נשים: 6 בליכוד, 8 במחנה הציוני, 4 במפלגת כולנו, 3 במרצ, 3 ביש עתיד, 2 ברשימה המשותפת, 2 בישראל ביתנו ואחת בבית היהודי. בממשלת ישראל הנוכחית (ה-34) מכהנות שלוש שרות (מתוך עשרים שרים).
בראש שלוש סיעות עמדו בשנים האחרונות נשים; שלי יחימוביץ' (העבודה), זהבה גלאון (מרצ) וציפי לבני (התנועה).
במערכת הבחירות לרשויות המקומיות שהתקיימה באוקטובר 2013 התמודדו נשים רבות לראשות הרשויות המקומיות וברשימות למועצות, בכלל זה ברשויות מקומיות ערביות וחרדיות (ב-44 מתוך 73 רשויות ערביות התמודדו נשים, ובמחצית הרשימות הן מוקמו בחמשת המקומות הראשונים ברשימה).
בשנת 2000 כיהנו בישראל כ-223 שופטות, והן היוו אז 47% מהשופטים בבתי משפט השלום, 37% מהשופטים בבתי המשפט המחוזיים ו-30% מהשופטים בבית המשפט העליון. בשנת 2011 כיהנו בכס המשפט 321 שופטות, והן היוו 50% מהשופטים בבתי משפט השלום, 42% מהשופטים בבתי המשפט המחוזיים ו-33% מהשופטים בבית המשפט העליון. שתי נשים הגיעו למעמד של נשיא בית המשפט העליון - דורית בייניש ומרים נאור.
נכון לשנת 2013 בשישה משרדי ממשלה (שליש מכלל המשרדים) יושבת על הכיסא המנכ"ל - מנכ"לית (המשרד לפיתוח הנגב והגליל, משרד המדע, משרד התרבות והספורט, משרד התשתיות, האנרגיה והמים, משרד החינוך, משרד האוצר).
שיעור הייצוג של נשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות עמד ב-2000 על 7% וב-2011 הוא כבר עמד על 44%.
לראשונה בתולדות משרד החוץ ושירות המדינה נפתח ב-2014 קורס צוערים בשוויון מגדרי מוחלט: 10 גברים ו-10 נשים.
אפילו במעוז הגברי ביותר של החברה הישראלית - צה"ל - האוריינטציה המגדרית משתנה בהדרגה. רק לאחרונה מונתה לראשונה אלוף בצה"ל - אורנה כרביבאי כראש אכ"א (אגף כוח אדם). בשנת 2000 שיעור הקצינות בדרגת סג"מ בשירות קבע עמד על 17%. בדרגת סגן - 19%. רק אישה אחת כיהנה בדרגת תא"ל.
בשנת 2011 שיעור הקצינות בדרגת סג"מ בשירות קבע עמד על 44%. בדרגת סגן - 31%. באותה שנה כיהנו שלוש נשים בדרגת תא"ל.
ב-2015 מונתה הניצבית הראשונה במשטרה - גילה גזיאל בתפקיד ראש אמ"ש (אגף משאבי אנוש).
חלקן של הנשים המועסקות בקרב בעלי משלח יד אקדמי הגיע בשנת 2014 ל-57.8%. חלקן של המנהלות מכלל המנהלים הגיע באותה שנה ל-32.8%.
הנשים היוו באותה שנה 35.5% מכלל המועסקים בתחום ההיטק.
בשנת 2000 ההכנסה החודשית הממוצעת של נשים עמדה על 5,015 שקל, לעומת 8,147 שקל בקרב גברים (גבוה ב-62.5% משכר הנשים). שכר ממוצע לשעה - 34.5 שקל לאישה ו-41.7 שקל לגבר, גבוה ב-20.9% משכר הנשים.
ב-2011 הפערים הצטמצמו: ההכנסה החודשית הממוצעת של נשים עמדה כבר על 6,280 שקל, לעומת 9,526 שקל בקרב גברים, גבוה בפחות 'רק' ב-51.7% משכר הנשים. שכר ממוצע לשעה - 42.6 שקל לאישה ו-50.4 שקל לגבר. הפער הצטמצם וגבוה ב-18.3% משכר הנשים.

ב-2007 דווח על עלייה של 50% במספר הנשים הנישאות שאינן מחליפות את שם משפחתן לשם המשפחה של בן זוגן. מנתוני משרד הפנים עולה כי מאות גברים החליפו את שם משפחתם לזה של בנות זוגן, או הוסיפו אותו כשם משפחה שני. מדובר בשינוי גדול מהמצב עשור קודם לכן, אז החליפו מעל 90% מהנשים הנישאות את שם משפחתן לזה של הבעל.

הישראלים מקדימים בעניין זה ארצות רבות, בהן ארצות הברית, אנגליה, גרמניה, צרפת, פינלנד ושוודיה, שבהן הרוב המכריע, מעל 80% מהנשים, מאמצות את שם המשפחה של הגבר.

עד 1996 קבעו תקנות משרד הפנים כי אישה שאינה מבקשת באופן רשמי לשמור את שמה במשך שנת נישואיה הראשונה, מוחלף שמה באופן אוטומטי. ב-1996 יזם ח"כ דדי צוקר תיקון לחוק, שקבע כי בני הזוג זכאים להחליט מה ייעשה עם שמם.

מקורות:

אבן, לימור. 1.3.2011. מערכנות סטטוס נשים בישראל 2011. גלובס.
 אייכנר, איתמר. 14.1.2014. שיוויון מגדרי בקורס הצוערים. ידיעות אחרונות.
 ברטלה, אביב. 26.2.2013. יום האשה הבינלאומי. Ynet.
 דביר, נועם וחי, שחר. 24.12.2014. השיאנים והפערים: "נשים מופלות בכל רמה". Ynet.
 דיאז, שלומי. 25.12.2014. יש להם כנפיים: היום - טקס סיום קורס טיס. ישראל היום, עמ' 25.
 חורי, ג'קי. 2.10.2013. הבחירות ברשויות הערכיות: הנשים עוברות קדימה. הארץ.
 לביא, צבי. 18.2.2014. מחקר: מורות מרוויחות פחות ממורים. Ynet.
 לשכה מרכזית לסטטיסטיקה. 4.3.2015. לקט נתונים לרגל יום האשה הבין-לאומי.
 נגיד, מורן. 16.10.2013. נשים והפוליטיקה המקומית - הילכו שתיים יחדיו בלתי אם נועדו? המכון הישראלי לדמוקרטיה.
 סיני, רותי. 24.2.2005. הורים רוצים מטפלת, אך חוסכים על תיווך מקצועי. הארץ.
 פלטר, נורית. 6.5.2007. לכל אישה יש שם. או שניים, קוראים לי רועי, ידיעות אחרונות, עמ' 10.
 שפירא, אסף; קניג, עופר; פרידברג, חן ואיצקוביץ'-מלכה, רעות. 3013. ייצוג נשים בפוליטיקה: ישראל במבט השוואתי (מחקר מדיניות 99). המכון הישראלי לדמוקרטיה, עמ' 34.

שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה לאורך השנים

שנה	שיעור ההשתתפות
1990	41% מכלל הנשים בנות 15 ומעלה
2000	48% מכלל הנשים בנות 15 ומעלה
2011	53% מכלל הנשים בנות 15 ומעלה
2012	58% מכלל הנשים בנות 15 ומעלה

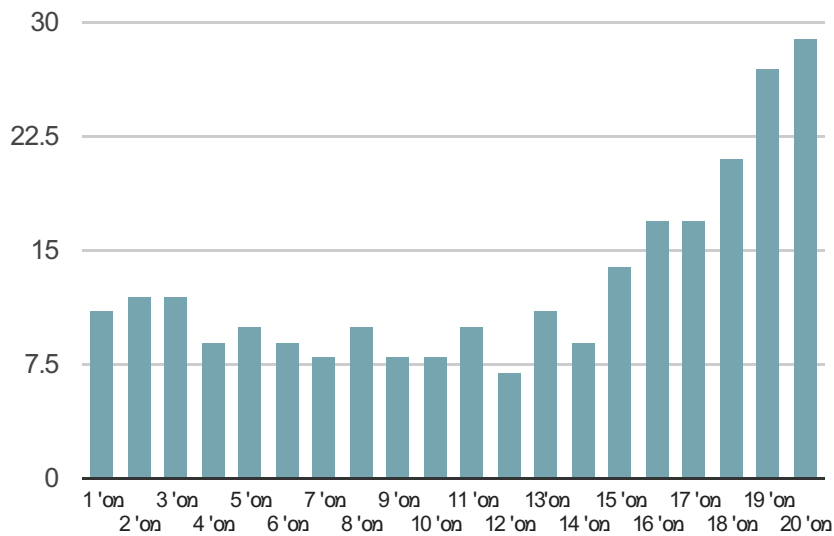
מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 6.3.2013. לקט נתונים לרגל יום האשה הבין-לאומי.

תעסוקה בישראל בהשוואה למדינות ה-OECD

ישראל	מדינות ה-OECD	
74.5%	71.3%	סה"כ
79.9%	80.5%	גברים
69.3%	62.3%	נשים

מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, אוקטובר 2014. הערה: הנתונים נכונים ל-2013 ומתייחסים לגילאים 25-64.

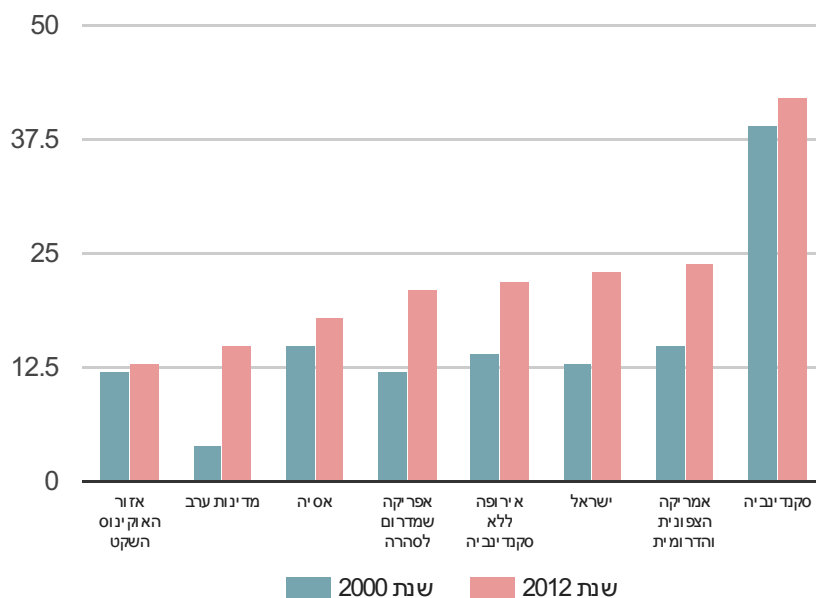
מספר הנשים שנבחרו לכנסת, 1949–2009



מקור: אלמגור-לוטן, אורלי וקין, הודיה. מרץ 2010. נשים בפוליטיקה דף מידע לרגל יום האישה הבין-לאומי. הכנסת - מרכז המחקר והמידע.

הערה: נכון ל-2010, ישראל מדורגת במקום ה-70 מתוך 138 בשיעור הנשים בפרלמנטים.

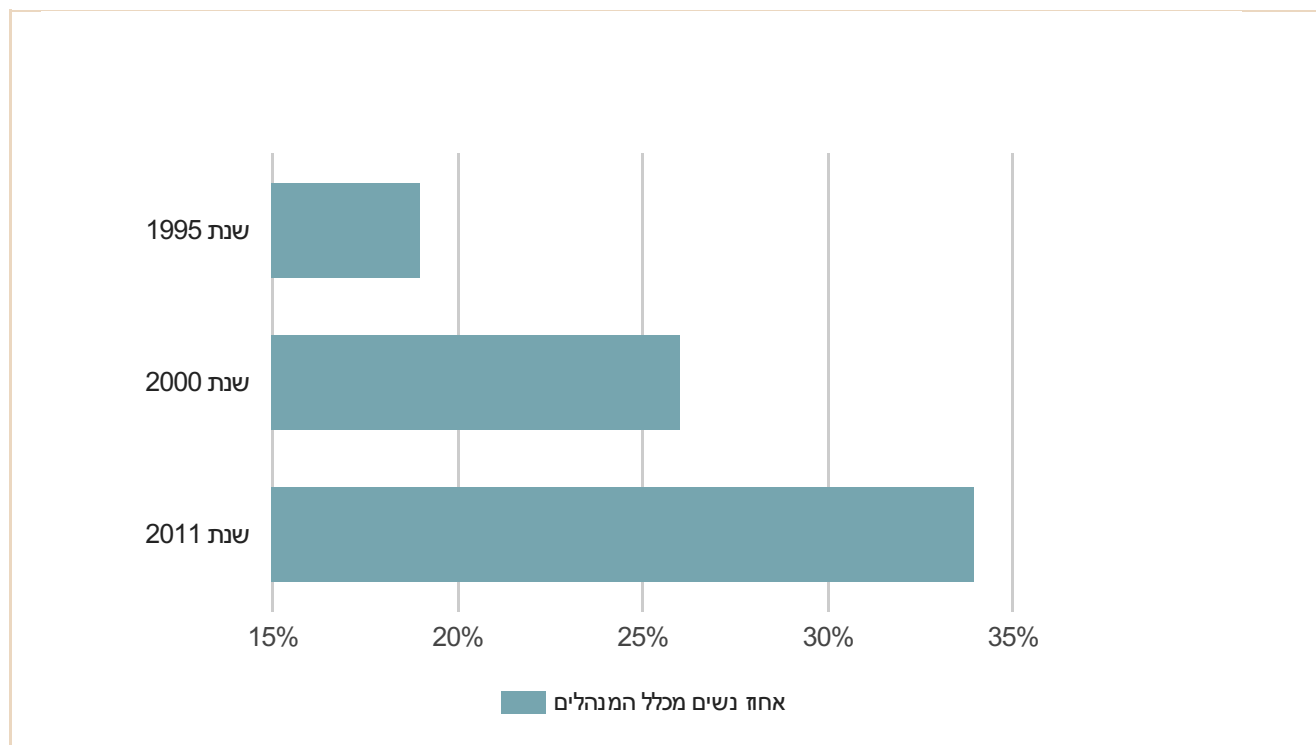
אחוז הנשים בבתי נבחרים בעולם, לפי אזורים (2000; 2012)



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. מרץ 2013. נשים וגברים 1990–2011.

אין ספק ש דור ה-Y לקח את המהפכה הפמיניסטית לשלב אבולוציוני נוסף. עבור צעירות רבות במגזר החילוני רכישת השכלה גבוהה וכניסה למסלול קריירה הם כבר עניין מובן מאליה. גם העבודה ב"מקצועות גבריים" טבעית יותר עבור בנות דור ה-Y. הדור שקדם להן היה הדור הראשון, שבו נשים נכנסו באופן מאסיבי למקצועות יוקרתיים ומכניסים, והאימהות סימנו את הנתיב לבנותיהן. המחקר המדעי נותן רוח גבית לשילוב נשים בכול שדרת הניהול העסקי, משום שהוא מוכיח את תרומתן העצומה להצלחת הארגונים הכלכליים.⁴⁴ ואכן, יש לא מעט חברות במשק שבהן שיעור הנשים בעמדות מפתח אף עולה על שיעור הגברים.

גידול במספר נשים-מנהלות עם השנים



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. מרץ 2013. נשים וגברים 1990-2011.

נשים עורכות דין

שנת 2012	שנת 2000	
21,600	11,200	מספר עורכי דין
17,700	6,600	מספר עורכות דין
45%	37%	חלקן של הנשים בכלל עורכי הדין

מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. מרץ 2013. נשים וגברים 1990-2011. נתונים: הנהלת בתי המשפט.

הערה: אחוז הנשים בכלל השופטים עלה מ-45% בסוף 2001 ל-52% בסוף 2012.

גם החוק והמשפט מסייעים לצמצום הפערים המגדריים. כך למשל, הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה שהוקמה ב-2006 במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה, יישמה שורת עתירות לבג"צ, שנועדו למגר אפליה על הגע מגדרי. אחת המפורסמות מכונה "בג"צ הדירקטוריונים", בו נקבע שבחינת הייצוג ההולם לנשים בדירקטוריונים תיעשה על פי מבחן התוצאה ואין די בכוונה טובה או בחיפוש פורמאלי. עוד נקבע כי התעלמות מחובת ייצוג הולם יכולה להוביל לביטול מכרז, גם לאחר מספר שנים.⁴⁵

דור ה-Y לקח את השוויון המגדרי בתחום התעסוקה צעד אחד קדימה, לא רק משום שהבנות הצעירות היום שאפתניות לא פחות ואולי אף יותר מהבנים, אלא גם משום שהגברים הצעירים פיתחו ראייה פחות דיכוטומית של העולם (גברים מכאן ונשים מכאן). כך למשל, יותר ויותר צעירים בוחרים היום לאייש מקצועות שהיה להם בעבר דימוי נשי מובהק: בישול, עבודה סוציאלית, סיעוד, ריפוי בעיסוק, עיצוב שיער, עיצוב אפנה ועוד. מהראיונות עולה בברור שבקרב הדור הצעיר נושא הדימוי המגדרי של המקצוע פחות משחק תפקיד והגישה שלהם יותר עניינית ופלורליסטית.

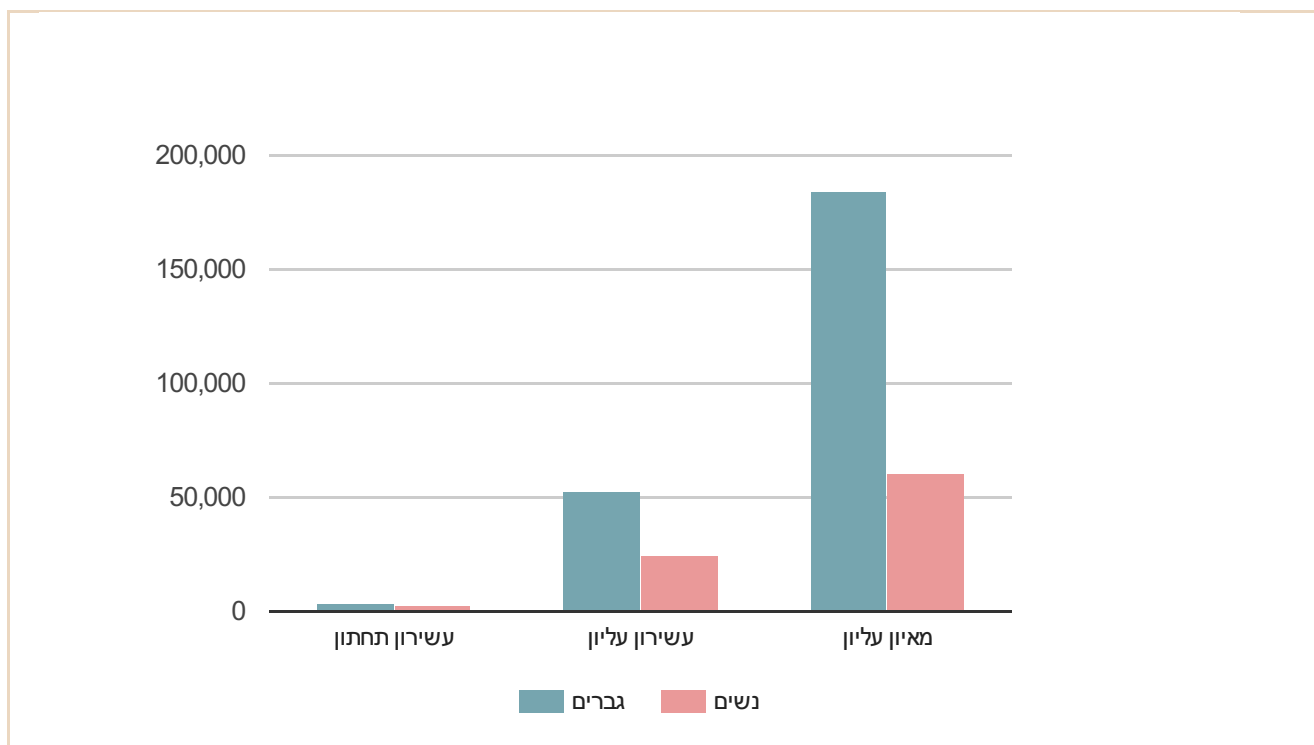
סגירת הפערים בין נשים לגברים בגיל הזה ניכרת לא רק ביישור הפירמידה המגדרית בשוק העבודה, אלא גם ואולי בעיקר בצמצום ההבדלים בחזות החיצונית ובהתנהגויות "קטנות" בחיי היומיום. נשים מאמצות סגנון חיים עם מרכיבים גבריים וגברים מאמצים סגנון חיים עם מרכיבים נשיים. הדבר מתבטא בטון דיבור, נושאי שיח, לבוש, אוכל מועדף, עישון, שתיית אלכוהול, התנהגות מינית ושפת גוף. באופן כללי אפשר לומר עליהם שהם "עידנו" את הגבריות, "חיספסו" את הנשיות וטשטשו בכך את ההבדלים המגדריים המסורתיים. אם בעבר הבעה רגשית פתוחה אפיינה בעיקר נשים ואסרטיביות, בטחון עצמי ועצמאות אפיינה בעיקר גברים, הרי שאצל צעירי דור ה-Y היא מאפיינת את שני המינים (להרחבה בנושא זה ראו: [צעירים בוורוד - נשיות וגבריות גמישים](#)).

עם זאת, הדרך לשוויון מגדרי מלא עוד ארוכה ומייגעת, וידרשו עוד שנים ארוכות כדי לשנות מוסכמות והרגלים מושרשים⁴⁶ ולאכופ חוקים חדשים. גם הדעות הקדומות והסטריאוטיפים ביחס לנשים עדיין רווחים באוכלוסיה הכללית (גם בקרב האוכלוסיה המשכילה), ופערים בתחום שיעורי התעסוקה,⁴⁷ והתגמולים החברתיים עדיין רחוקים מסגירה.⁴⁸

זאת ועוד, קיימים עדיין לא מעט מקצועות שהצבע המגדרי נשמר בהם, כגון הנדסה, עבודות טכניות שונות והוראה (בעיקר בגיל הרך).⁴⁹ גם בתחומים שהנשים כבר מהוות לפחות מחצית מבסיס הפירמידה, כמו באקדמיה, מספרן הולך ומתדלדל בדרך לפסגה. אחת הסיבות לכך היא שבתחומים שאוישו בעבר בעיקר על ידי גברים, השינוי הוא איטי וממושך.

הפערים הצורמים ביותר הם בתחום השכר.⁵⁰ הפערים בין המגדרים אמנם הצטמצמו לאורך השנים, ובכול זאת - הם שרירים וקיימים ומעמיקים ככול שעולים בעשירונים.⁵¹

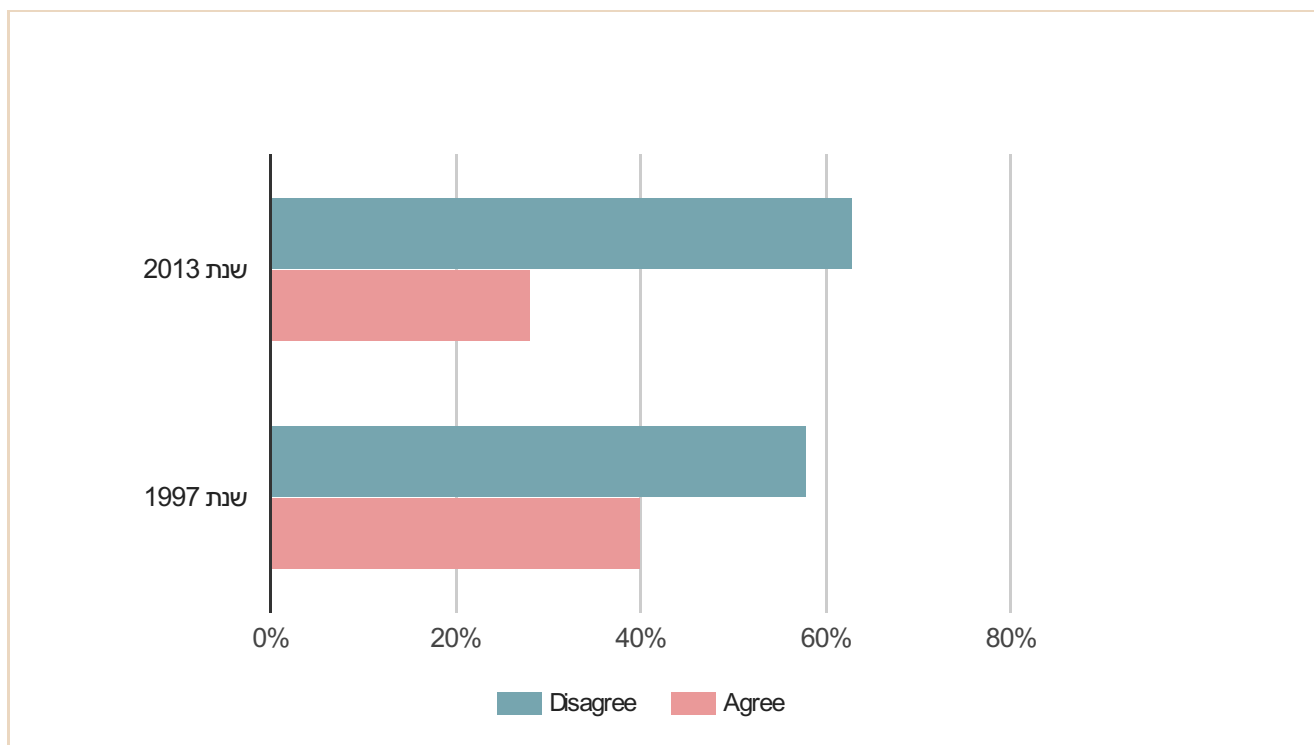
הכנסות של נשים בהשוואה לגברים (הכנסה חודשית בשקלים, ברוטו)



מקור: אמסטרדםסקי, שאל. 23.05.13. פערי המגדר בהכנסות: הגבריון העליון. כלכליסט. נתונים: דו"ח מינהל הכנסות המדינה, נכון ל-2011.

בהשוואה למדינות אחרות, ישראל מצמצמת את הפערים בקצב איטי מדי. הנה כי כן, בדו"ח "אינדקס החיים הטובים יותר" (better life index), שפרסם ארגון ה-OECD (הארגון הכלכלי היוקרתי של המדינות המתקדמות בעולם) נמצא שהפער בישראל בין משכורות של גברים לנשים גדול בהשוואה למדינות האחרות. הגבר הישראלי מרוויח בממוצע 30% יותר מהאישה, וזה מעמיד את ישראל במקום ה-26 הלא מכובד מתוך 28 המדינות המפותחות.⁵² נכון שבישראל יש שני מגזרים המאופיינים בחוסר שוויון בין נשים לגברים ובמימון גבוה של שובניזם גברי (חרדים וערבים) והדבר משבש את התמונה המלאה, אבל ההבדלים ניכרים גם בקרב המגזר היהודי החילוני.

It is generally better for a marriage if the husband earn more than his wife



Reference: Pew Research Center. 29.5.2013. Breadwinner Moms.

Notes: Trends should be interpreted with caution, due to differences in question order and context.
 "Don't know/Refused" responses not shown.

Breadwinner Mom (USA)

	1960	2011
Both groups of breadwinner mothers (with children younger than 18), married and single, have grown in size in the past five decades	4%	15%
Married mothers are increasingly better educated than their husbands. the share of couples in which the mother has attained a higher education than her spouse has gone up	7%	23%

Reference: Pew Research Center. 29.5.2013. Breadwinner Moms.

הפערים בשכר נובעים מסטריאוטיפים ונורמות מושרשות, אך גם מהחינוך שקיבלו נשות דור ה-X - האימהות של בנות דור ה-Y בכול הנוגע לכסף. הן לא הומצו לדרוש את מה שמגיע להן, וכיוון שמעבירים לא נוהגים להציע תוספות שכר מיוזמתם, רבות "נשארות מאחור". בנות דור ה-Y כבר למדו לעמוד יותר על ערכן הסגולי ועל זכויותיהן, ואפשר לשער שפערי השכר בדור שלהן יקטנו באופן משמעותי. לא נערך מחקר הכנסות שתומך בהשערה הזאת, אבל מתשובות שקיבלנו ממרואיינים עלה בברור, שכמעט ולא קיימים פערי הכנסה ויוקרה מקצועית בין צעירות לצעירים.

מחקרים הראו שאחת הסיבות החשובות לחוסר השוויון הכלכלי בין נשים לגברים היא שעולם העבודה מותאם בעיקר לסגנון הגברי ולצרכי הגבר. זה מתבטא לא רק בנורמות, אלא גם בסביבת העבודה, שעוצבה בדמותם של הגברים.

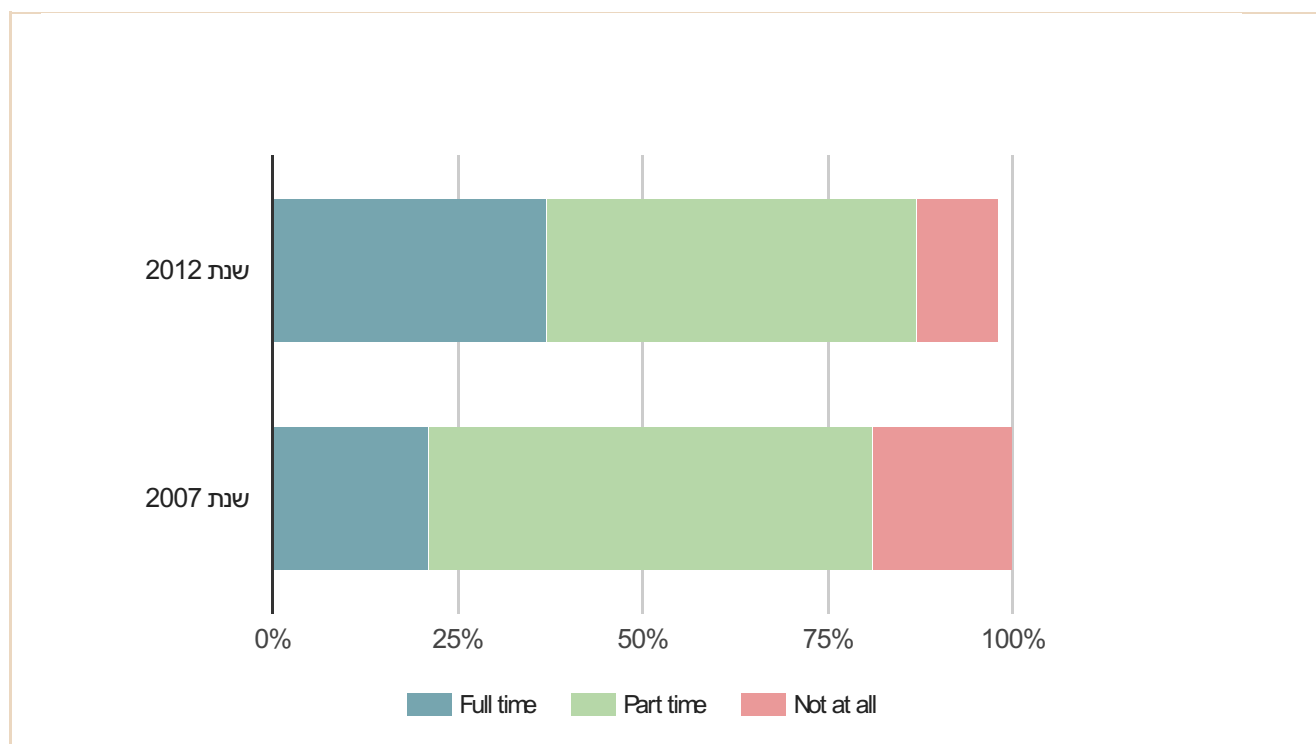
כיוון שיותר ויותר צעירות דור ה-Y נכנסות לשוק העבודה במגוון רחב של תפקידים, הן משנות ביודעין ושלא

ביודעין את סביבות העבודה בארגונים הכלכליים. לפעמים זה ניכר בדברים בולטים יותר לעין, כגון הקמת פעוטונים בתוך או בסמוך למקום העבודה והנהגת טיולי משפחות בסופי שבוע וחופשים, ולפעמים בדברים זעירים, כגון ריכוך הטקסיות ההיררכית, ואימוץ מחוות אמפטיות כמו חיבוקים, נשיקות, שיחות נפש, קישוט המשרד בציורי ילדים ותמונות משפחתיות, או חגיגת ימי הולדת במסגרת העבודה.

יש גם משרדים וחברות שמאמצים דפוסי עבודה גמישים יותר המותאמים יותר לנשים, כגון עבודה מהבית, גמישות בשעות העבודה ולעתים תגמול על פי תפוקה ולא על פי נוכחות במשרד.

עם זאת, גם כאן הדרך עוד ארוכה והמכשולים גבוהים. במקומות עבודה רבים סביבת העבודה הגברית ונורמות העבודה הגבריות מקשות על נשים, ובעיקר על אימהות לילדים.⁵³ מחקר עדכני מצא שכול ילד שנולד שוחק את שכרה של אמו ב-5 אחוזים ואילו את שכר האב הוא מעלה ב-3 אחוזים בממוצע.⁵⁴ עולם העבודה הגברי במהותו, דוחף יותר נשים לחפש עבודה גמישה יותר ופחות תובענית, לעתים קרובות במחיר שכר נמוך יותר.⁵⁵ נשים רבות (שיעור גבוה מגברים) מעדיפות משרה חלקית, משרה בארגון ציבורי ולא פרטי (מקום שבו בדרך כלל פחות "יושבים לך על הווריד") ולעתים פשוט מוותרות על משרה קוסמת לאחר הלידה.⁵⁶

working mothers with children under age 18 saying their ideal situation would be to work



Reference: Pew Research Center. 14.3.13. Modern Parenthood: Roles of Moms and Dads Converge as they Balance work and Family.

Notes: Working mothers include those who work either full or part time. For 2012, n=259. "Don't know/Refused" responses not shown.

חוסר הידידותיות של שוק העבודה לאימהות הוביל לאחרונה את שדולת הנשים בישראל ליזום את פרויקט אמ"א (אימהות מובילות איזון). הפרויקט יצא לדרך ב-2012 ונועד "לדרוש לנשים זכויות המגיעות להן על פי חוק והחלטות ממשלה ולקדם חקיקה חדשה וחלוקת משאבים מעורכנת". התוכנית נוצרה בשיתוף עם קבוצת אימהות צעירות שהובילו יחדיו את "מחאת העגלות" כחלק מהמחאה החברתית של קיץ 2011. במוקד המחאה הועלתה

הטענה שמבנה שוק העבודה הישראלי לא מאפשר לצעירים לראות עתיד בו הם משלבים בהצלחה עבודה ומשפחה.⁵⁷

עד היום רוב השינויים שהתחוללו בשוק העבודה לטובת הנשים הגיעו כתוצאה ממאבקים ציבוריים (באמצעות התקשורת) ומחקיקה ואכיפה משפטית. דור ה-Y לא נוטה להילחם ולעלות על בריקדות (להרחבה בנושא זה: [למה לי פוליטיקה עכשיו? - אסקפיזם כתפישת עולם](#)), אבל בלי שהוא שם לב לכך הוא מכניס ממד חדש וחשוב בתהליך הזה, משום שהוא מבשר שינוי בעולמו של הגבר.

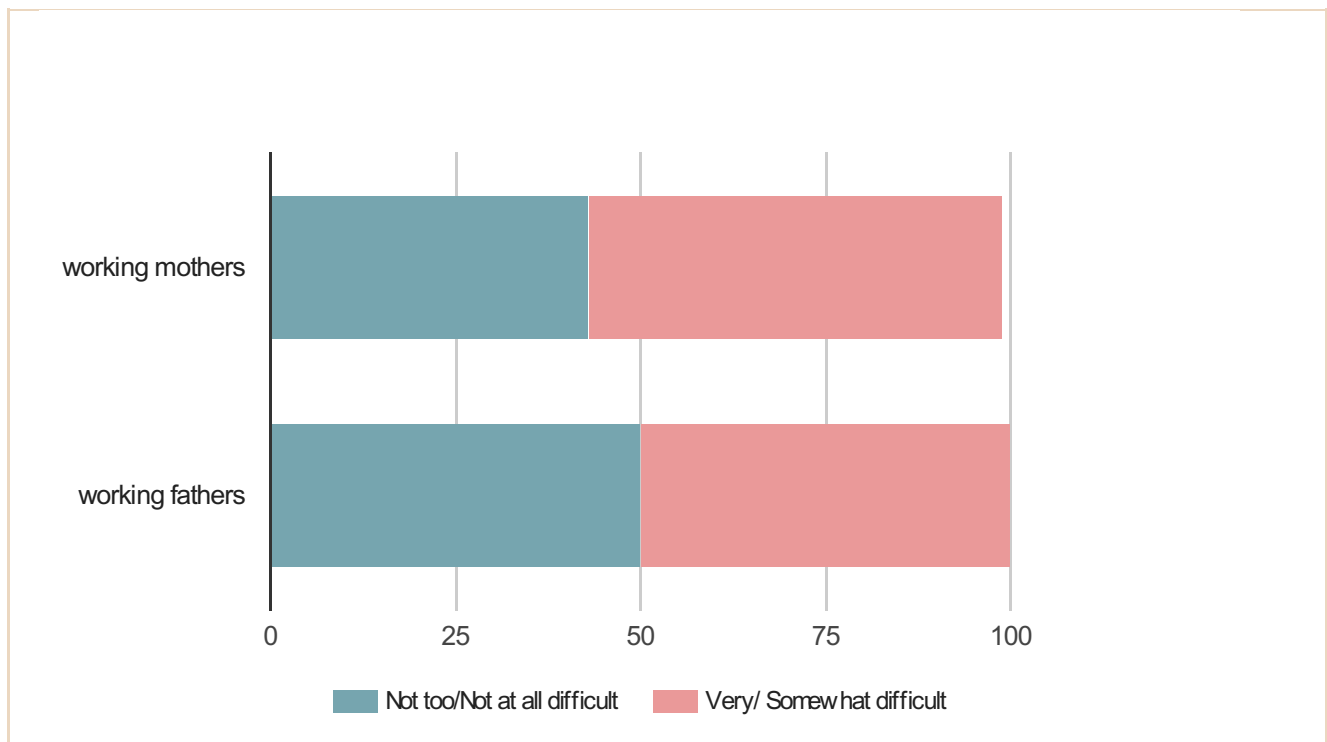
לאחרונה הצטברו יותר ויותר עדויות שסדרי העדיפויות של גברים משתנים. יותר אבות צעירים מבקשים ליטול חלק בגידול ישיר של ילדיהם ובניהול סדיר של משק הבית (כולל קניות, בישול, כביסה וכדו') ולייצר לעצמם איזון, אחר מזה של אבותיהם, בין עבודה למשפחה. השינוי הזה נובע בין השאר גם מציפויות חברתיות חדשות שהולידו את "הגבר החדש" (להרחבה בנושא זה: [הורים וקורסים - דור ה-Y מגדל ילדים](#)). הביטוי "אנחנו בהריון" משקף באופן סמלי את התמורה הזאת.

במלים אחרות, אם בעבר נשים קרייריסטיות חוו מתח פנימי, המכונה בשפה הסוציולוגית "קונפליקט במערך הסטטוס", והתלבטו בין מחויבויות לקריירה וכמיהה להגשמה עצמית מקצועית לבין מחויבות לבעל ולילדים וכמיהה להגשמה עצמית כאם ובת זוג, הרי שהיום המתח הזה מתחיל לאפיין גם גברים. הם חשים שהעבודה לא משאירה להם מספיק זמן לבילוי עם האישה והילדים והסביבה מאותתת להם שהתחושה הזאת נכונה.⁵⁸ מחקרים עדכניים מראים שהסיכוי למתח ולקונפליקט מהסוג הזה גבוה במיוחד אצל גברים שעובדים במשרות תובעניות ואצל אלה שחיים בזוגיות של שתי קריירות מקבילות.⁵⁹ לכן, זוגות מדור ה-Y חשופים לבעיה הזאת יותר מכול דור אחר.

עם זאת, חברות ועסקים בשוק נעשים יותר מודעים למתח הזה ובהשראת דור ה-Y מרככים מוסכמות מגדריות ישנות. עו"ד אפרת שפירא-אורן, מספקת הדגמה למוסכמות הישנות: "אם עורך דין עוזב ישיבה באמצע ומכריז שהוא מתנצל, אך עליו לאסוף את הילדים, הדבר לא די שלא מקומם, אלא אף זוכה לפרגון ולהערכה. ואילו אם עורכת דין נאלצת לצאת באמצע ישיבה מאותה סיבה יש פחות הערכה ולעתים אף ביקורת. לכן גבר יוצא לאסוף את הילדים בגאוה, אך נשים מרגישות שהן צריכות להתנצל על כך."⁶⁰

התהוות הגבר החדש - הרגיש, הפחות טוטאלי ותחרותי באופיו והיותר משתף - מפחיתה את "מידת הטסטוסטרון" בעולם העבודה ומובילה בהדרגה ליצירת סביבת עבודה מרוככת יותר. עצם העובדה שההתמסרות לעולם הפנאי גוברת אצל הצעירים (נשים וגברים כאחד) על ההתמסרות לעולם העבודה (קרייריזם) מערערת את המודלים של עולם התעסוקה שעוצב בדמותו של הגבר.

Percentage saying it is __ for them to balance the responsibilities of their job and their family



Reference: Pew Research Center. 14.3.13. Modern Parenthood: Roles of Moms and Dads Converge as they Balance work and Family.

Note: Based on mothers and fathers with children under age 18. "working" refers to full or part time employment. "Don't know/Refused" responses not shown.

מהפיכה כמעט אף פעם לא מתקדמת על רצף ליניארי ויש לאורכה בדרך כלל גם מקטעים של נסיגה לאחור (backclashes) ואמנם מבט רחב יותר על מגמות תעסוקה המאפיינות נשים מדור ה-Y מגלה גם סימנים של נסיגות מדאגות. למשל, הבנות הצעירות נוטות פחות מהאימהות שלהן לצאת למאבקים ועימותים על רקע מגדרי. עצם הביטוי "פמיניזם" לא אהוב עליהן. מהראינות שהיו לנו, עלה שכמעט תמיד עימות של צעירה עם הבוס/ית הסתיים בנסיגה שקטה של העובדת. לכול היותר הוא לווה בטרוניה לחברים ולחברות במפגשים פנים אל פנים ובפייסבוק.

למעלה מזה, לאחרונה ניכרת מגמה מסוימת (קשה לאמוד את היקפה) של אימהות צעירות הנוטשות קריירה מצליחה לטובת גידול ילדים ו/או ניהול קריירה של הבעל. יותר נשים גם מאמצות לעצמן קריירות אלטרנטיביות, שנוח יותר לשלב אותן עם גידול ילדים, ושהן מכניסות פחות, הישגיות פחות ויוקרתיות פחות (ניצני התופעה החלו כבר בדור הקודם).⁶¹

כאשר בודקים עמדות של תכונותיות ביחס ללימודים וקריירה עתידית, מוצאים ששיעור לא מבוטל מהן מעדיפות את מקצועות "הצווארון הוורוד". בסקר שנעשה ב-2012 על ידי תנועת ויצו ושנועד לבחון את עמדותיהן של נערות בגילאי 15-18 לגבי מעמדם של נשים בחברה ותוכניותיהן לעתיד הקרוב והרחוק בתחומים שונים, נמצא שהצעירות מעוניינות בעיקר בקריירה "רכה" בתחומי האפנה, הפרסום והאמנות. הביקוש למקצועות ההנדסה והניהול לא היה גבוה כפי שניתן היה לצפות.⁶²

האם זאת באמת נסיגה, ואם כן, מדוע היא מתרחשת?

חופש מתחרות

הנסיגה לכאורה של נשים מהתחרותיות, אינה ייחודית דווקא להן והיא משקפת גם את מה שקורה בקרב גברים מדור ה-Y. הצעירים פשוט ששים פחות להתחרות (על כך בהמשך).

עולם של גברים

עולם העבודה הוא עדיין גברי במהותו ולא עונה על צרכים ומאויים עמוקים של נשים רבות. לכן בסופו של דבר הוא מוביל אותן לעייפות החומר ולהשתבבלות באזור הנוחות. אן-מארי סלוטר, מנהלת תכנון החוץ במחלקת המדינה בווינגטון, ולשעבר דיקן למשפטים בפרינסטון, יצאה לפני מספר שנים בווידיאו אישי, שהכה רבים בתדהמה וגרר גל של תגובות הזדהות ומחאה:⁶³

"הבנתי כי אי אפשר לתמרן בין משרה בכירה בממשל לצורכיהם של שני נערים מתבגרים. זה לא שהפסקתי להיות אשת קריירה במשרה מלאה; אני עדיין מעבירה קורס מלא, כותבת בקביעות מאמרי דעה על מדיניות חוץ, נושאת 50-40 נאומים בשנה, מופיעה דרך קבע בטלוויזיה וברדיו ועובדת על ספר אקדמי חדש. אבל התגובות השכיחות שקיבלתי מנשות קריירה אחרות, בנות גילי או מבוגרות יותר, נעו בדרך כלל בין אכזבה (" כל כך חבל שנאלצת לעזוב את וושינגטון") להתנשאות ("אני מעולם לא התפשרתי, והילדים שלי יצאו נפלאים [...]").

הרעיון שלפיו נשים יכולות להחזיק במשרות תובעניות כול עוד בעליהן מוכנים לחלוק עימן בעומס ההורות מבוסס על ההנחה שרוב הנשים ירגישו בנוח כשהן נמצאות רחוק מילדיהן, בדיוק כמו גברים. מניסיוני, זה פשוט לא נכון. אני יודעת שאני הולכת כאן על קרקע מסוכנת ועמוסת סטריאוטיפים, אבל אחרי שנים של שיחות ותצפיות הגעתי בכול זאת למסקנה שגברים ונשים מגיבים באופן שונה כשהם מבינים שהיעדרותם פוגעת בילד. אני לא חושבת שאבות אוהבים את ילדיהם פחות מהאמהות, אבל נראה שגברים מעדיפים פעמים רבות את עבודתם על פני משפחתם, ואצל נשים המצב הפוך. [...]

אני עדיין מאמינה בכול מאודי כי נשים יכולות "להשיג הכול", ואני אפילו מאמינה שאנחנו יכולות "להשיג הכול בעת ובעונה אחת"; אבל לא היום, ולא בדרך שבה בנויה החברה המערבית. חוויותי בשנים האחרונות אילצו אותי להתעמת עם עובדות לא נעימות, עובדות שצריך להפסיק להתעלם מהן ולהתחיל לדבר עליהן ולפעול לשינוין המהיר."

כבר לא סופר-וומן

אין ספק שמאיישה קרייריסטית נדרש חוסן נפשי ותעצומות נפש יותר מאשר מגבר קרייריסט. בנות דור ה-Y ראו את אמהותיהן קורסות תחת הנטל ומשלמות מחיר כבד. הדבר מוביל חלק מהן לשקול אם כול זה שווה.

פוסט-פמיניזם

מודל הפמיניזם הישן, שקרא לביטול ההבדלים הסגנוניים בין המינים, פחות קורץ לבנות דור ה-Y, שמעדיפות את המודל "ההיברדי" - הפוסט פמיניסטי (דיון מורחב בתופעה שמאפיינת את דור ה-Y בהקשר זה ראו בפרק נפרד).⁶⁴ הדבר משפיע גם על רצונן להיכנס לשוק העבודה כשוות לגברים. באופן שטחי אפשר לתמצת את התפיסה הפוסט פמיניסטית בביטוי: "תהיי אישה ובמקביל גם קרייריסטית". במלים אחרות, זה לגיטימי להיות מטופחת ונשית ואפילו להשקיע בזה ממון ואנרגיה, בלי שהדבר תורם להחפצה משפילה של האישה. תעמולת היופי מעורדת היום את המוטו הזה, שמתמצה באופן סמלי ומעשי בדמותה של דוגמנית העל הישראלית הפופולרית בר רפאלי.

חשוב לסייג ולומר כי בעוד שהפוסט פמיניזם ממריץ את האישה לשלב בין טיפוח הנשיות לטיפוח הקריירה, צעירות רבות לוקחות רק צד אחד במשוואה הזאת. אם להמשיך בדוגמא של בר רפאלי, הן מתייחסות אליה יותר כ"יפה במשרה מלאה" ופחות כאשת קריירה בינלאומית תובענית, שדורשת אישיות ייחודית, כושר תחרותי, חוסן מול קשיים וכדו'. אצל נשים צעירות רבות רווחת התפיסה השטחית והמסוכנת, שמספיק להיות יפה כדי להצליח. מנגד, יש שיטענו שהצעירות היום פשוט יכולות לעשות מה שהן באמת רוצות ופחות מה שמצופה מהן. חלק מהנשים פשוט מעדיפות לא לעבוד מחוץ לבית. אולי זה הפוסט פמיניזם האמיתי?⁶⁵

הנה כי כן, לאחרונה הופיעו ניצנים לקאמבק מפתיע לכאורה של עקרת הבית, או יותר נכון נשים שחוזרות הביתה ומסתפקות במשרה מאוד חלקית ובעבודות מזדמנות. ב-2007 קמה קבוצה חדשה של נשים, שזכתה לכינוי "עקרות בית חדשות" (על שם הסדרה האמריקאית הפופולארית). אלה נשים שבוחרות לעזוב מיוזמתן את משרתן עם הלידה,

הן משום שהן רוצות להקדיש את עצמן לילדיהן והן משום שהוצאות המטפלת או הגן במילא מתקרבות או משתוות לשכרן. הן נשארות בבית במשך שנתיים שלוש לאחר הלידה, ומקצתן לא חוזרות למשרה מלאה או שמתקשות בכלל לשוב לעבודה פעילה ולקריירה הישגית.⁶⁶ יש המייחסים את התופעה גם ללגיטימציה הגוברת להישאר בבית או יותר נכון "קרוב לבית" (כלומר בשכונה העירונית, סמוך לבית הקפה). גם התקשורת, שצובעת "בצבעים רומנטיים" נשים שמבקשות לפרוש משוק העבודה ומהמרוץ ומסקרת באופן חיובי מנהלות בכירות "שעוזבות הכול" תורמת למגמה הזאת.

חייבים לציין שאין ולו אמא צעירה אחת שראינו במחקר הזה שלא עבדה. אבל שמענו לא אחת ולא שתיים מהן מתבטאות בסגנון: "אני מתה לעזוב את העבודה ולהיות בבית עם הילדים", או "אם היתה לי אפשרות ריאלית להישאר בבית, הייתי בוחרת בה".

מאחורי התופעה, שנראית על פניה כסוג של נסיגה זמנית, יש ככל הנראה מרכיב נוסף:

הפיתוי להישאר בבית ולמלא תפקיד של אמא מסורה "במשרה מלאה". גם טיפול בתינוקות מצריך עבודה קשה המדירה שינה, אבל במקרים רבים קל יותר להתמודד איתה מאשר עם העבודה התובענית והמנוכרת בחוץ.

לכן, לא מעט נשים צעירות מעדיפות להשהות את החזרה לעבודה אחרי הלידה (ההורים שלהן לא אחת מסייעים להן בכך) ובמקרים רבים מחפשות לעצמן אלטרנטיבה פחות תובענית, שעלולה לגבות מהן בעתיד מחיר תעסוקתי יקר. יתר על כן, תקופת ההיריון והטיפול בתינוק יוצרים "אזור נוחות" או לפחות "אזור גמישות", שקשה להשתחרר ממנו, ומקטינים את המוטיבציה של האם להשתלב בעתיד (לאחר התבגרות התינוקות) בשוק העבודה.

יש לזכור כי שיעור עולה של Y ניקיות אינן רואות במצב של היעדר עבודה קבועה (גם ללא ילדים) בעיה מהותית, זאת כיוון שבני הדור נותנים לפנאי עדיפות גבוהה. לכן, מלכתחילה, אין בהן אותו דחף פנימי (שנענה גם ללחץ חיצוני), שאפיין את אימהותיהן לחזור לעבודה. הן לא משועממות מהפנאי ויודעות לנצל אותו היטב. האם זה מבשר מגמה רחבה יותר של התכנסות במרחב המוגן הביתי? ימים יגידו.



האם אני במקום הנכון?

כשם שהמבחר העצום של מוצרי הסופרמרקטים החליף בזמנו את מוצרי המכולת הבסיסיים, כך גם לשוק התעסוקה הגיעה "קללת הברכה" של היצע אינסופי של עבודות. הבעיה מוכרת פחות למבוגרים שבינינו, ש"תקועים" באותו ג'וב עד לפנסיה, אבל עבור הדור הצעיר זה סיפור אחר. "השפע נורא מבלבל", אומר אחד הצעירים, "תמיד כשאתה בוחר משהו אחד יש לך תחושה שפספסת הזדמנויות אחרות". אחת הבלוגריות תמצתה את הבעיה של הדור שלה: "ככל שהחיים נהיים קלים יותר, ההתלבטויות הופכות קשות". הבעיה היא, שברוב הפעמים ה'הזדמנויות' האלה לא עושות אותנו מאושרים יותר, ולמעשה להפך.

בלוגרית צעירה: "אני חושבת שיכול להיות שבגלל שנחשפנו לכל כך הרבה מידע בגיל כל כך צעיר, אנחנו מודעים לכל האפשרויות, אנחנו יודעים כבר איך הדברים עובדים וקשה לעבוד עלינו. יש כל כך הרבה אפשרויות שונות לכל דבר בערך אבל אף בחירה לא משביעה. ואולי בגלל זה הדור הזה לא מוכן לקבל המון דברים שפעם היו מקובלים ומובנים מאליהם. [...] אנחנו דור ה-Y יכולים לעשות מה שבא לנו, יש לנו גישה בלתיצטת אצבע לכל המידע שבעולם, אנחנו אנשי על שכוחנו לא מוגבל. אנחנו לא מחוייבים לחוקים מיושנים או נוקשים יותר, אנחנו לא מחוייבים לכלום, אל תהיו מחוייבים להיות מגניבים, תהיו אתם ותעשו את מה שנראה לכם הכי נכון לעשות, בלי קשר למה שאנשים עושים סביבכם. [...] אבל מי אני. סתם סטודנטית צפונית שלא מצליחה לסגור את החודש ומשתכרת למחייתה. כל האופציות בלבלבו אותי לגמרי."⁶⁷

פוסט של צעירה שמגדירה את עצמה כ"מיואשת": "איך? איך בוחרים איזה מקצוע ללמוד? בחיים לא חשבתי שיהיה לי כ"כ קשה לבחור מקצוע. פתאום, כשהגיע הזמן לבחור באמת אני פשוט לא יודעת מה להחליט. צוות העוזרים שלי (הורים, דודים שרובם סיפחו את עצמם לעסק) רק פוסל לי כול מקצוע/מסביר לי למה לא כדאי לי ללמוד אותו, ואני? לא יודעת מה לעשות! בקיצור, דרושים טיפים איכותיים שעשויים להקל על נושא הבחירה. יש כזה דבר?"

לצעירים רבים הבחירה בסוג העיסוק ובמקום עבודה מייסרת, לא רק בשל שפע האפשרויות, אלא גם משום שהגדרת סוגי המקצועות וההתמחויות נעשתה היום עמומה ומורכבת. במקרים רבים היא מטעה בדומה למסרים של פרסומות מניפולטיביות, שעובדות בעיקר על רגשות וחולשות אנוש. הדילמה הקשה במה לבחור מתחילה למעשה כבר בכניסה לאקדמיה, שאמורה לנתב ולהכשיר את הצעיר והצעירה גם לתחום המקצועי שבו יעסקו בחייהם.⁶⁸

מתוך ריאיון עם מייסדות אתר הבלוגים מה וזה: מראיין: "מה אתן רוצות לעשות כשתהיו גדולות?" וולקוביץ': "עשינו משוב לבלוגרים וזו הייתה השאלה האחרונה ששאלנו, ואנשים הגיבו עם דברים כמו 'מה עשית לי עכשיו' ואני הולך לבכות לתוך הכרית".⁶⁹

התחרות העזה בין המכללות והאוניברסיטאות על לב הסטודנטים, לצד תהליך ההתמקצעות בשוק העבודה, יוצרים היצע של תוכניות ומסלולי לימוד, שמבלבלים את הדעת (להרחבה בנושא זה ראו: [אל תחפרו לי - לימודים בעידן הגוגל](#)). לא פלא שצעירים רבים מעדיפים שאיזה "מבוגר אחראי" יבחר עבורם את המסלול. העניין הוא, שגם "המבוגרים" של היום לא לגמרי "אחראים" וגם הם תועים לא אחת בסבך האפשרויות.

בלוגרית בת 32: "זהו, אני עושה הסבה. זה לא בשבילי כול הפסיכולוגיה הזו. התכוננתי, התלהבתי, הצדקתי מאוד את השינוי, והתחלתי. אחרי 25 דקות בשיעור הראשון התקשרתי לאמא שלי (לקבל אישור) ועזבתי".⁷⁰

המחשה למורכבות ולעמימות של עולם התעסוקה היום אפשר לראות בכותרות של מקצועות וענפים. בעבר היו לנו נגרים, סנדלרים, מהנדסים, רופאים ועורכי דין. אבל מה זה בדיוק "ניהול", רוחה ונופש לארגונים" או "יעוץ אישי ועסקי רב תחומי"? ומה טבעם של מקצועות כגון "אינטגרטור", "מנהל לקוח", "מנתח מערכות", "אנליסט", או "מתאם יבוא יצוא"? במקרים רבים צריך להכיר את השטחים האלה מקרוב כדי להבין במה מדובר ולרובינו אין הכרות כזאת. למעשה, נוצר היום פער בין ההכשרה האקדמית והאחרת לבין המקצועות שקיימים בשוק. ההכשרה היא כללית ואינה מכוונת את הבוגר/ת למקצוע ספציפי. יתרה מזאת, הצעירים כלל אינם מכירים את המגוון ואת טבעם המעשי של המקצועות השונים ולכן הם גם מתקשים להתבית על משרות שבאמת מתאימות להכשרה ולכישורים שלהם. ומנגד, המעסיקים מתקשים יותר ויותר לאייש משרות הנחוצות להם, ונאלצים להכשיר בעצמם מגויסים עם כישורים פוטנציאליים. זה במקרים רבים זה מביא לבזבוז זמן ומשאבים ולמפחי נפש.

השינויים המהירים שעוברים על עולם התעסוקה מערימים קושי נוסף על ההתביתות על המקצוע הנכון ועל מקום העבודה המתאים: ה"אינפלציה" בתארים אקדמיים כלליים (שאינם מוכוונים למקצוע), גלי מהגרי העבודה (מאפריקה, מאסיה, מדרום אמריקה וכו'), והתמורה המהירה שמחוללת המהפכה הדיגיטלית - גורמים לכך שצעירים רבים יוצאים לשוק עם תואר ראשון ושני ומופתעים לגלות שההכשרה האקדמית והמקצועית שרכשו לא נותנת להם יתרון ממשי בשוק העבודה - מה שמחדד את אי הבהירות סביב תכנון המסלול המקצועי.

רבים חשים שהחווה הבלתי כתוב שלהם מול מדינתם - תלמדו קשה, ותזכו לחיים טובים משל הוריהם - הופר.⁷¹ "קיבלתי הכשרה לעולם שלא קיים", אמרה לנו אחת המרואיינות במרירות.

מנהלים רבים שאיתם שוחחנו מתוסכלים מהרמה הכללית והמקצועית של המגויסים החדשים והם נאלצים להקים

מעריך הדרכה משלהם, שיכשיר את העובדים החדשים. כיוון שהצעירים זקוקים להנחיה צמודה ולמשובים תכופים, נדרשת חניכה קרובה במהלך חודשי העבודה הראשונים.⁷² לתופעה הזאת יש השלכות כלכליות מרחיקות לכת. למשל, תסכול גובר של צעירים מעולם התעסוקה (מתייחסים אליהם כטירונים בגיל מבוגר יחסית), ספקנות ותחושה של אי וודאות באשר לעתיד, וערעור זוחל של מעמד ההשכלה הגבוהה בעיניהם (על כך בהרחבה בפרק: **אל תחפרו לי - לימודים בעידן הגוגל**).

ההתלבטות הקשה, הן לגבי המסלול המקצועי והן לגבי מקום העבודה הרצוי, יוצרת אצל צעירים רבים את הצורך לשתף את סביבתם בהתלבטויות ובקבלת ההחלטות. מגייסי כוח אדם לחברות מדווחים היום כי יותר ויותר צעירים נוטים לערב גם חברים והורים בקבלת ההחלטה התעסוקתית.⁷³ אחת הצעירות כתבה בפייסבוק: "תמיד עדיף לעשות מה שהורים אומרים, כי אז יש את מי להאשים....". לא נדיר גם שההורים מצטרפים למשא ומתן על תנאי ההעסקה של ילדיהם.⁷⁴

התערבות הורים בתעסוקת הילדים

31% מההורים	כותבים לילדיהם קורות חיים
17% מההורים	משתתפים עם הילדים או במקומם בירידי תעסוקה
12% מההורים	מתאמים לילדיהם ראיונות עבודה
9% מההורים	מנהלים בשביל ילדיהם את המשא ומתן על השכר במקום העבודה המיועד
4% מההורים	מלווים את הילדים שלהם (בני 20+) לראיון העבודה ומשתתפים בו באופן פעיל

מקור: צוריאל הררי, קרן. 2.8.2012. להפיל את ההליקופטר. כלכליסט.

נתונים: המרכז למחקר תעסוקה של אוניברסיטת מישיגן.

חשוב להדגיש כי תקופת הבלבול והתלבטות אפיינה תמיד צעירים בראשית דרכם. אולם בשנים האחרונות נראה שההתלבטות הזאת נמשכת זמן רב, מייסרת יותר וממשיכה להתקיים גם אחרי שנעשתה כבר הבחירה והצעירים נכנסו למסלול קריירה מוצלח.⁷⁵

מרואינים צעירים ויועצי השמה סיפרו לנו כי שאלות מסוג "האם אני באמת במקום הנכון?", "האם אני לא מפספס משהו?" או "האם אני נמצא במקום הכי טוב שאפשר?" - ממשיכות לנקר כול הזמן. הספק המתמיד מקשה עליהם להתחייב ולהתקשר לארגון, יוצר אי שקט פנימי טורדני וגורם לרבים לעזוב מקום עבודה גם כאשר המצב לא גרוע כל כך. מה שתורם לחוסר השקט הוא היכולת המשופרת שלהם (בהשוואה לדורות קודמים) להשוות את תנאי העבודה שלהם לתנאים במקומות אחרים. אם בעבר יכולת להשוות את הג'וב שלך בעיקר לזה של שכנים וחברים, היום סרגל ההשוואה התרחב ונעשה הרבה יותר נגיש בשל התקשורת האינטרנטית.⁷⁶

יש הגורסים שההתלבטות המתמדת של הצעירים נובעת גם מחוסר בגרות, המקשה עליהם לקבל החלטות מורכבות ולשפוט את המציאות באופן ריאלי.⁷⁷ הראיונות שעשינו עם צעירים ומומחי השמה, לצד ניתוח ביטויים שונים ברשת (בעיקר בלוגים) תומכים בהסבר הזה.

בלוגרית צעירה: "אף אחד לא באמת מכין אותך למשבר רבע החיים, מסבירים לך את המסלול אבל לא את הלבטים שמגיעים עם האופציות הרבות. [...] אז עכשיו אני במשבר, הייתי בעבודה שלא הוציאה ממני כלום מבחינה יצרנית ושיכלית והחלטתי להתפטר (כן!!!!) לפני שהייתה לי עבודה חדשה, תעזבו אותי אתם לא אמא שלי! [...]"
אז אני הילה, בת 27, נראה שיש לי הכול אבל מרגישה לפעמים שזה פשוט לא מספיק. רוצה לפעמים לשחרר הכול ולתת לדברים ליפול במקומם לבר, לצערי אני חולת שליטה וקשה לי באמת לעשות את זה. אז אני במשבר, מחכה שהיקום יוכיח לי שדברים טובים קורים ושכול אדם יש מטרה וגורל.⁷⁸

הדימוי העצמי הגבוה של רבים מהם, תולדה של סביבה שלאורך כל הילדות הפריזה במעלותיהם, יוצר דיסוננס מובנה בין השאיפות האישיות למציאות המאכזבת.

רבים סיפרו בראיונות על כמיהתם למצוא את עבודת החלומות – כזו שתאפשר להם להגשים את עצמם ולבטא את ייחודיותם. ערן גפני, צעיר בן דור ה-Y ומייסד חברה שפיתחה טכנולוגיה המאפשרת למותגים לנהל את המעריצים שלהם בפייסבוק ובטוויטר, ניסח את הציפייה הזאת באופן אידיאולוגי ובעצם מיתולוגי: "במקום לראות את הקריירה כטיפוס סזיפי בסולם, שלעתים יוביל לשום מקום, אפשר לראות אותה כמסע שמתחדד אל ה"נקודה", המקום בו הכישרון הייחודי שיש לכול אחד מבוטא בשיאו. כול אחד מאיתנו נועד להיות בנקודה בה המתנה הייחודית שלו לעולם באה לידי ביטוי. כול אחד גם זכאי לכך. זה הכול."⁷⁹

לא רק שהצעירים מצפים שעבודות כאלה ימצאו בשוק העבודה, הם גם משוכנעים שהם ראויים שיכירו בערכם הסגולי.⁸⁰

ההורים, שרבים מהם תומכים בילדיהם הבוגרים, כלכלית ונפשית, במשך תקופה ארוכה, מחזקים בעקיפין ובמישרין את סינדרום ההתלבטות הנצחית. כיוון שרבים מהם חוו תסכול אישי ועייפות החומר בעבודתם, הם מעודדים את ילדיהם לקו חשיבה של תעשה רק מה שמתאים לך ומה שאתה אוהב ("תעוף על החלום שלך") - ונוטעים בהם את האשליה כי החיים הם הגשמת חלומות בהזמנה.

מתוך השיר "מה שאת אוהבת":⁸¹

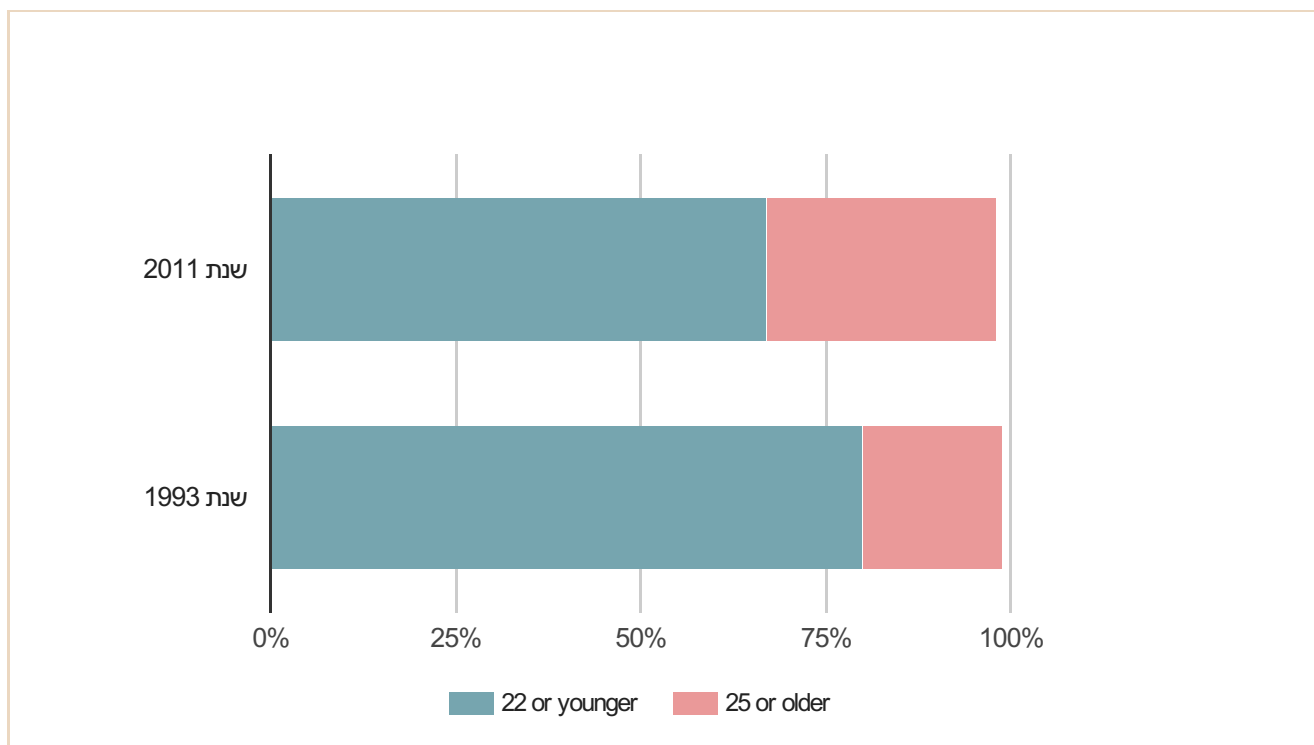
"קחי מה שתרצי, מי יסרב לך / קחי את העולם כולו / מי יוכל לומר לך לא
אם רק תחייכי, מי לא יתאהב בך / מי שאת רוצה יבוא / אל תלכי עם מי שלא.
תעשי רק מה שאת אוהבת / רק מה שאת חושבת / שיהיה לך טוב.
יש לך זמן לגדול, כמה יפה את / קחי את העולם כמו פרי / קחי כול מה שאפשרי
אין אחת כמותך, את כבר יודעת / שתוכלי תמיד לבחור / כול מה שתרצי לזכור.
תעשי רק מה שאת אוהבת / רק מה שאת חושבת / שיהיה לך טוב."

לעתים קרובות יש בזה סוג של רצון לתיקון אישי של ההורים, באמצעות הטלת הפנטזיות שלהם על הצאצאים. המסר הגלוי והסמוי שמועבר על ידי הורים רבים הוא "אל תעבדו קשה כמונו". תיהנו עכשיו כי אחר כך יהיה מאוחר מדי. אחד ההורים ניסח זאת כך: "עבדתי כמו חמור כול החיים שלי, ויתרתי על חופשות וסופי שבוע ובשביל מה? כדי להפוך את המנהלים שלי לעשירים. החמצתי הרבה."⁸²

הבעיה היא שה"תיקון" הזה במקרים רבים אינו מחובר למציאות, ולכן מאמלל את הצעירים. יתרה מזאת, כאשר הקיום הבסיסי מובטח לבן או לבת עד גיל מבוגר (באמצעות תמיכת ההורים), הלחץ הכלכלי והפסיכולוגי עליו/ה למצוא מקצוע, עבודה והכנסה יציבים – פוחת.⁸³

בלוגר בן 27, סטודנט למשפטים: "בזמן האחרון אני מתלבט קשות, האם הבחירה שעשיתי היא נכונה, האם הלכתי ללמוד את התואר הנכון, המקצוע הנכון. אני, שיצאתי מהצבא כי הוא הפך לי למקצוע, האם בחרתי ללמוד את המקצוע שלי? את המקצוע שבאמת אני אהיה מרוצה מהעיסוק בו?
לכך יש שתי גישות: הראשונה – הפורמאלית: חברי הטוב מייצג גישה זאת. שואל אותי תמיד את אותה שאלה, כתגובה לתהיותי אם אני במקצוע הנכון. המלווה בשאלה רודפת של למה לא הלכתי ללמוד מקצוע אחר שמשתנה בהתאם לנסיבות החיים, פעם זה היה תקשורת ואז עיתונאות ואז פסיכולוגיה או מחשבים, ותשובתו תמיד זהה, האם זה היתרון היחסי שלך על אחרים. הגישה האומרת תמצא את מה שאתה טוב בו ותעסוק בו.
לעומתו, הגישה החלומית, שאולי המייצג הטוב שלה (ועם זאת ראוי לציון – המתון שלה) הוא אבי, שאומר תמיד: תמצא את מה שאתה אוהב, תעסוק בו ולא תעבוד יום אחד בחיים. הגישה הזאת היא כמוכן אופטימלית אבל היא דורשת את המרות הקשה ביותר לכול בן 20-30 שהיא לדעת מה אתה באמת אוהב. שכן מהיותי אדם שמחשיב את עצמו שקול, למרות שמרבית חבריי ובטח משפחתי יעורערו על השורה האחרונה, שיניתי את תחומי העניין שלי מקצה לקצה כול חמש או משהו שנים ותמיד עולה השאלה האם אני בחרתי את הבחירה הנכונה? האם אני עושה את ההחלטה הנכונה? אם החיים הם מסלול ולא מטרה – האם אני על המסלול הנכון אשר יוביל למטרה הרצויה."⁸⁴

Parents saying children have to be financially independent by age



Reference: Pew Research Center. 9.2.2012. Young, Underemployed and Optimistic. Pew Social & Demographic Trends.

Data: The general public survey is based on telephone interviews conducted Dec. 6-19, 2011, with a nationally representative sample of 2,048 adults ages 18 and older living in the continental United States, including an oversample of 346 adults ages 18 to 34.



הוראות הפעלה

הקושי לקבל החלטות בחיים בא לידי ביטוי גם בעבודה בתוך הארגון. כיוון שבני דור ה-Y אינם עצמאים מטבעם, עמוסי חרדות וחששות ומרוכזים בהגשמת המאויים האישיים שלהם, וכיוון שהם הורגלו כול חייהם להתייעץ ולקבל סיוע צמוד (בין השאר באמצעות השיחות הנגישות בסלולרי), הם מתקשים לפתח עצמאות במקום העבודה, לא מגדירים לעצמם משימות, זקוקים לניהול ולהנחיה צמודים, ורצוי בעל פה ולא בכתב (הם הרי "נוהלו" באופן צמוד ע"י הורים, מורים ומדריכים בילדותם) ומרבים להפגין חוסר אונים כשמשוהו משתבש. בהיבט הזה הם שונים בתכלית מדור ההורים, שחונך על אתוס של יוזמה ועצמאות אישית ועל המוטו שאפשר להצליח גם לבד, כנגד כול הסיכויים (זה המוטו שהקים את תעשיית ההיי טק).⁸⁵

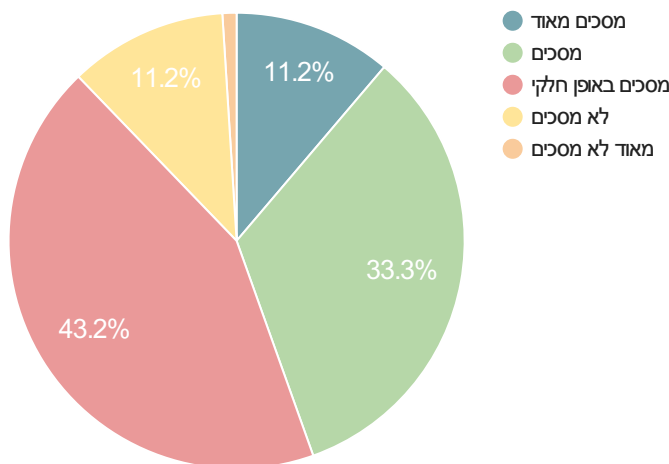
עורך דין ותיק: "בפייסבוק קיימת קבוצה של "עורכי דין מתייעצים" שנועדה לאפשר לעורכי דין להתייעץ אחד עם השני בסוגיות שבהן הם נתקלים במהלך העבודה. לכאורה, רעיון ראוי. אם עורך דין נתקל בסוגיה ייחודית או משהו חדשני, אם הוא רוצה להתייעץ על טקטיקה שכדאי לנקוט או לקבל פה ושם טיפים מקולגות, הקבוצה מאפשרת לו זאת.

בפועל יש הרבה עורכי דין צעירים שמנצלים את הבמה הזו כדי להציג שאלות על דברים אלמנטאריים בסיסיים. הם אפילו לא טורחים לחפש פסקי דין. כלומר אפילו את המיומנות הבסיסית לחפש תשובה לשאלה המשפטית (או אפילו את המחשבה שאולי התשובה לשאלה נמצאת בחיפוש פשוט במאגר פסקי הדין), אין להם. למשל, הם יכולים לשאול: "האם למישהו יש דוגמא לכתב תביעה בנושא תאונות דרכים?" זה כמו שאחות בקופת חולים שנדרשת למדוד לחץ דם או לקחת בדיקת דם תשאל את הקולגות שלה "עם איזה מכשיר לוקחים בדיקת דם? למישהו יש דוגמא למכשיר שבאמצעותו אפשר לקחת בדיקת דם?".

אם עורך דין צריך לשאול שאלות על כל פרט ושעל, אז מה מייחד אותו כעורך דין בהשוואה לאדם חסר הכשרה משפטית?

לפעמים השאלות מגוחכות ממש כגון: "מישהו יודע אם ניתן להגיש בקיץ תביעות לבית הדין לעבודה, ואם כן באיזה שעות?" לא פעם עורכי דין וותיקים העלו פוסטים בקבוצה שהעבירו ביקורת קשה על סוג השאלות שאנשים מעלים בקבוצה, שהיא בעיניהם סימן להתדרדרות המקצוע. רבים מהבוגרים הצעירים פשוט לא יודעים כלום, ומבקשים מהקולגות שלהם תשובות עם כפית בפה – החל מהסוגיה המשפטית המהותית ("מה הדין במקרה ש..."), "האם מישהו מכיר פסק דין שעוסק בסוגיה הזו והזו" וכלה בדברים הכי בסיסיים ("איך כותבים כתב תביעה?"). למעשה, הדבר היחיד שהם עדיין לא שואלים זה "איך עושים 'שמור' במסמך וורד של כתב התביעה" או "איך מדפיסים את המסמך במדפסת".

להלן תכונה המשויכת לצעירים בישראל (בגילאי 21-34): "מתקשים לקבל החלטות". עד כמה את/ה מסכים:



מקור: סקר פאנלס דצמבר 2015, נערך לטובת מחקר זה. נתונים: הסקר נערך בקרב מדגם מייצג של 294 יהודים (לא דתיים) בגילאי 26-35.

הערה: הנשאלים קבלו בסקר רצף של 15 תכונות שאליהן נדרשו להתייחס. זו אחת התכונות שנכללה ברשימה.

רבים זקוקים לחניכה ארוכה ומבוקרת, ומעדיפים ללמוד במנות קטנות ("שפה סמסית"), על ידי "מדריך" (מנטור), תוך כדי התנסות בעבודה (Hands-On) ורצוי בקבוצות. הקבוצה מעניקה להם ביטחון ובמקרים רבים מאפשרת להם להיעזר בחברים כאשר דברים לא נהירים עד הסוף. חומרי ההדרכה המיועדים להם צריכים להיות פשוטים, ספציפיים ולא עמוסים במלל. אבל ככול מקרה הם יעדיפו בדרך כלל הסברים בעל פה על הסברים בכתב.⁸⁶ כך

למשל, בדרישות תפקיד לעבודה במכירות בחו"ל נכתב: "דרושים חברה צעירים בגילאי 30-20 אחרי שירות צבאי. [...] תקבלו הדרכה צמודה עוד מהארץ, יחס אישי וליווי מקצועי צמוד לאורך כול הדרך".⁸⁷

כמו כן, הצעירים מעדיפים לקבל הנחיות לרגע הנתון, כלומר במועד שבו הם יזדקקו למידע הרלוונטי. הסיבה לכך היא בין השאר השפעת הסמארטפון שמיתר את הצורך לזכור בעל פה.

בחור צעיר כתב לנו: "תופעה ששמתי לב אליה קשורה לזמינות תמידית בטלפון וליווי אישי צמוד בכל עת. אנשים היום לא מוכנים לתת או לקבל הנחיות בטלפון מעבר לשלב אחד. כל שיחת הכוונה - כיצד להגיע אליך? מסתיימת ב-תקשר אלי אחרי הצומתות תקשר כשאתה נכנס לעיר ומשם אכונן אותך. למה לא שתכונן אותי עכשיו? אנשים פשוט לא מוכנים לתת וגם לקבל הכוונה יותר ארוכה מזה. אי אפשר לומר לבן אדם סע לשם ואז תפנה ואז תסתובב ואז תמשיך, הוא מבקש להתקשר אחרי שהוא יעבור את השלב הקרוב..."

מעסיקים שעובדים עם דור ה-Y, ושאינם שוחחנו, הרבו לספר לנו שהם נאלצים לחזור ולהסביר את אותו הדבר מספר פעמים בהתאם לסיטואציות שנוצרות.

מנהלת שירות בחברת תקשורת: "אני מוצאת את עצמי פעם אחר פעם מסבירה לעובד מה עליו לעשות. העיניים זגוגיות או משוטטות. מאוחר יותר, אפילו באותו יום, הוא שואל אותי שוב. כאילו שלא הסברתי. זה מייאש! רק כשזה רלוונטי "לכאן ועכשיו" הם מוכנים לקבל הסבר, וגם אז ממוקד ולא מעבר למקרה הספציפי. הם רוצים לקבל הוראות הפעלה מדויקות לכול פעולה. וזה צריך להיות בעל פה. הם לא טורחים לקרוא הוראות".

מעסיק אחר השווה את "הוראות ההפעלה" שהצעירים מבקשים לגזור דין. הם מחכים לראות "איזה עונש" נגזר עליהם והיכן אפשר לקבל "חנינות חלקיות". הם מבקשים שיבהירו להם מראש במדויק ובאריכות מה נדרש מהם, כדי שיוכלו למלא את הדרישות הללו - ורק אותן - לשביעות רצון המעסיקים. לכן הם גם לא אוהבים שינויים בלתי צפויים. חשוב להם גם לקבל הדגמות שאותן יוכלו לחקות, כמו ילדים שמציירים לפי תמונה.

על פי המעסיקים, הצעירים זקוקים למשימות עם מינימום דרגות חופש (מבחינת קבלת ההחלטות), אבל מקסימום מרחב תמרון אישי בביצוע (זמן, מקום וכו'). הם מאוד מעריכים את דעתם של בעלי ניסיון ומצפים ממנהליהם שישמשו להם כמדריכים ותומכים, קצת בדומה להורים.⁸⁸

לצד תלותיות לא בוגרת, עומדים מאחורי הציפייה לקבלת הנחיות מפורטות שני גורמים נוספים: הצורך שלהם "להיות בסדר" (כדי לשמור על אווירה הרמונית הנחוצה להם לתפקוד הסדיר) והרצון להשקיע את המינימום ולא יותר. לכן הם גם נוטים להוריד מעצמם אחריות ולהעביר אותה לאחרים. הם הורגלו כבר מהבית שמורידים מהם מעמסות ושהמפתח להשלמת משימות הוא לבקש יפה. הם גם לא באים לארגון שמעסיק אותם בגישה יזמית וחזונית של "בואו נרחיב גבולות, נשדרג, נשנה כללים, נשאר חותם" - גישה שהיא אופיינית מאוד לדור ה-X. לכן הם גם מעדיפים פרויקטים קצרים וממוקדים עם טווח סיום נראה לעין - כאלה ש"גומרים - הולכים". במילים של אחת המרואיינות: "אנחנו מפחדים לטעות וגם ממה שיגידו עלינו. הרבה יותר נוח, ברור וקל לעבוד לפי הנחיות".

כתבת צעירה במגזין ידוע: "שלום XX. שמי YY אני כתבת של ZZ. אני פונה אליך כי אני כותבת על הכתבה מתפרסמת מחר כך שאודה לך מאוד אם תוכל לשוחח איתי או לכתוב לי היום. אשמח להיות בקשר." תגובה של המכתוב: "שאלה לי אליך: עשית חיפוש על הנושא בגוגל? אני שואל את זה כי פרסמתי מאמר נרחב בנושא." תשובת הכתבת: "אני מצטערת. לא ראיתי. אני מבינה שאתה קצר בזמן אז כמה שורות יסייעו לי, אם זה בסדר. המשך יום נעים."



לבוא בטוב

דפוס נוסף שמאפיין את דור ה-Y הוא הצורך שלהם לקבל משוב מידי ורציף, אבל רצוי לא שלילי - במיוחד בראשית דרכם בארגון. זה מסמן להם אם הם בכיוון הנכון, איך הם מתפקדים ביחס לעמיתים שלהם וביחס לציפיות וליעדים שהוצבו להם. הם מעריכים מעסיק שמחמיא ומפרגן להם ומחפשים ליטוף, עידוד ואשרור על תרומתם.⁸⁹ הפסיכולוגים קוראים לזה "חיזוקים", "ביקורת בונה" ו"גישה חיובית" והצעירים מכנים זאת "לבוא בטוב".

הם יקבלו את הסמכות של הבוס אם הוא יפגין כלפיהם פתיחות, גמישות והוגנות, כפי שעשו זאת הוריהם ומוריהם בילדותם, כלומר יבין את הקשיים שלהם ו"ילך לקראתם" ככל האפשר ובעיקר "יצמיח אותם".

כאשר משהו משתבש (למשל תלונה של לקוח) הצעירים עשויים לפנות לעזרה של הממונה עליהם, אך יעדיפו להדחיק את מה שקרה ולעבור הלאה. הם מתקשים לקחת אחריות אישית, להתנצל, לנתח מה קרה ולבדוק כיצד אפשר לתקן ולמנוע את השיבוש בעתיד. יתר על כן, הם נוטים לרצות את כל הצדדים: הלקוחות, הבוסים, הקולגות והמצפון.

מקור התופעה הוא ללא ספק בחינוך הפיידוצנטרי (הילד במרכז) מבית המדרש האמריקאי. דור ה-Y הישראלי גדל בבתים מחבקים ללא תנאי, ללא ביקורת. לכן הם נמנעים מלבקר, ושונאים לספוג ביקורת, גם לא ביקורת בונה. הם גם לא חונכו באווירה של הטלת אשמה ולא אומנו להקל על הזולת באמצעות לקיחת אשמה ואחריות אישית.



סגנון החפיף

הנטייה להקל עליהם בבית ובבית הספר מגיל צעיר, להיות סלחן כלפיהם ולא לתבוע, יצרה מכשול נוסף בתחום התעסוקה שמהווה מקור למתח מתמיד ביניהם לבין מעסיקהם - היעדר פרפקציוניזם (מגשים תוצר סופי שהוא לא מאה אחוז). הם נוטים לספק עבודה לא מוקפדת, לא מושלמת ועם תפרים רבים ("מחופפת"). הם פשוט לא רואים ברישול בעיה, משום שהתרגלו לעולם שמתנהל בשליפה. כיוון שהם לא תובעים מעצמם שלמות הם גם לא תובעים מאחרים. כלומר, הם לא בודקים שגיאות, לא מנכשים טעויות ולא מגיחים לקראת ההגשה הסופית. הגישה הלא יסודית והלא מחמירה עם עצמם שמאפיינת אותם, לא רק מייצרת תקלות, אלא גם מייצרת חשיבה שטחית, שמונעת מהם התקדמות והתפתחות עצמית.



"טווח רחוק"? לא במשקפת שלי

ערן גפני, יזם ישראלי בן דור ה-Y, פרסם בשנת 2012 מאמר שזכה להדים רבים ברשת. להלן מספר קטעים מהמאמר

"לדור שלנו נראה מוזר שההורים שלנו רצו לעבוד כול חייהם באותה חברה, ולדור שאחרינו נראה מוזר שאנחנו מתכננים להיות בכלל באותו מקצוע. אנחנו חיים בסביבה כאוטית, שבה כול ניסיון לתכנן את הקריירה לטווח ארוך הוא כמעט פאתטי [...] איפה אתה רוצה להיות בעוד חמש שנים?", שאלתי את ריצ'ארד, מועמד לתפקיד מנהל לקוחות אצלנו. הוא חיך אלי בנימוס אמריקאי, שבתרגום לעברית זה פשוט צחק לי בפנים. ריצ'ארד, בחור מבריק בן 28, לבוש חליפה יוקרתית וסניקס לבנות, הספיק מאז הקולג' להיות מנהל תיקי לקוחות בליהמן ברדרס ולהקים סטארט-אפ שיועד לחזות מראש מתי יהיו כרטיסים זולים למופעים בברודוויי. אם הייתי שואל אותו את אותה שאלה ב-2008, הוא אומר, התשובה היתה כנראה מסלול קידום, בונוס שנתי ומשרד פינתי, אבל היום הוא בעיקר רוצה לעשות דברים מגניבים. למרות שהייתי המראיין, לא יכולתי שלא להרגיש הזדהות. **"אני מנהל את הקריירה שלי על בסיס שני שיקולים בלבד: אעשה רק מה שאני הכי טוב בו ורק מה שכיף לי."**⁹⁰

ואמנם, מחקרים מראים שכאשר שואלים צעירים אמריקאים איפה אתה רואה את עצמך בעוד חמש שנים? רבים משיבים בישרות "אין לי מושג ירוק. (I have no fucking clue)" בישראל הגישה דומה למדי. אחד המרואיינים שלנו ניסח זאת כך: "החיים לימדו אותי לא לתת משקל גדול מדי לתוכניות לטווח ארוך. לפעמים החיים באים ומביאים לך לפנים את מה שלא יכולת לחשוב עליו לפני שבוע."

כיוון שהשאלה "איפה אתה רואה את עצמך בעוד 5 שנים?" נשאלת בתדירות גבוהה בראיונות עבודה, ממליצה מנהלת בחברת השמה להתכונן אליה מראש כחלק מההכנה לריאיון: "זו אולי אחת השאלות שהכי חשוב להתכונן אליהן. התשובה צריכה להציג אתכם כמי שהחברה רוצה אצלם לפחות לחמש השנים הבאות. [...] במענה על שאלה כזו, כדאי להתאים אותה לסוג הארגון ולמראיין".⁹¹ אחד הטוקבקיסטים מגיב להמלצתה: "עייזבי. שאלה מטומטמת של מראיין... 5 שנים? מי יודע היכן נהיה בעוד 5 שניות או דקות – לעזאזל!"

ה-Y ניקים נוטים לחיות "כאן ועכשיו" ולהתנהל מהיום למחר, מעבודה לעבודה, ללא תכנון ארוך טווח של קריירה ולעתים ללא תכנון כלל. הם לא מוכנים "לסבול עכשיו" בשביל עתיד מעורפל.

קבוצת צעירות בטיול במזרח הרחוק: "החלטנו שנצא לדרך ונזרום. אנחנו עכשיו נהנות. למה לחשוב על דברים קשים? לזרום. אתה בוחר להתמודד איתם ברגע האמת. הספונטניות והלזרום מאפיינים אותנו."

הדור הזה עוצב בצל מגה טראומות ומגה אלימות ואסונות, כמו אירועי טרור. הם גדלו בתחושה שהעולם מסוכן והדבר משפיע על מוחשיות העתיד ועל תפיסת העבודה שלהם.⁹² חייבים להודות שגם ללא ראייה אפוקליפטית קשה ואולי גם לא כדאי לבנות קריירה בעולם תזזיתי המשתנה חליפות. יש הטוענים שעצם המושג "קריירה" הופך בהדרגה לאנכרוניסטי.⁹³ על כל פנים צריך לעדכן אותו מקריירה של רצף קידומים לינארי, במשרה מלאה, במעלה הסולם ההיררכי של הארגון, לקריירה מודולארית, שבה האדם מתנהל מחברה לחברה ומעיסוק לעיסוק, תוך התאמת התעסוקה לצרכים המשתנים בשוק ובחיי האישיים.

מומחים מכנים את סוג הקריירה הזאת בשם: "קריירה פרוטאינית".⁹⁴ המילה "פרוטיאני" לקוחה משמו של האל היווני פרוטאוס, שעל פי המיתולוגיה יכול היה לשנות את צורתו כרצונו. כך גם העובד בימינו נדרש להיות בעל כושר הסתגלות לשינויים המהירים בכול תחומי החיים. הגמישות בקריירה האלטרנטיבית מתבטאת לא רק בקיום קריירות מסוג חדש, אלא גם בכך שלכול אדם יהיו מספר קריירות ברצף ולעיתים גם במקביל. בקריירה פרוטיאנית, בניגוד לקריירה המסורתית, ההצלחה היא הישג אישי סובייקטיבי – השגת תחושת גאווה וערך עצמי, שנובעת מהישגים אישיים, ביטוי אישי, אושר משפחתי ושלווה.

איריס קסל, מנהלת חטיבת גיוס והשמה בחברת "פילת", מספרת מנסיונה עם צעירים: "אלה אנשים שלא נמצאים במקום אחד, לא בונים עתודה, חיים מהיום למחר. כשיושבת מולי סמנכ"לית שיווק ואני שואלת איפה היא רואה את עצמה בעוד 5 שנים, היא צריכה לענות: 'מנכ"לית!' אבל היא עונה: 'אולי אעשה רילוקיישן, אולי אעבוד בחינוך'. התשובות לא ממוקדות."⁹⁵

הדפוס הזה גובה מחירים יקרים ממעסיקים, שטרם הפנימו את השינוי ועדיין לא הסתגלו למציאות החדשה. בארצות-הברית יש תעשיות שלמות שאינן מצליחות לגייס עובדים מקצועיים, בעיקר לעבודות המחייבות תבונת כפיים: מכונאים, חשמלאים, נגרים, חרטים וכדומה. צעירים אמריקאים שסיימו קולג', וגם משכילים פחות, מסרבים לשבת ליד מכונות. הם מעדיפים לעבוד בסביבה ממוזגת מול המחשב וללכת הביתה בחמש. אבל הסיבה העיקרית היא החשש שלהם "להיכלא" בעבודה "סגורה" עם מסלול תחום, ללא דרגות חופש. הם מעדיפים לא להתחייב.

חברות נאלצות להשקיע הון עתק בהכשרת עובדים וכן לפתות מועמדים בתנאים משופרים. לאחרונה קמו ארגונים שמנסים לשכנע צעירים לוותר על הלימודים באקדמיה לטובת משרה מקצועית מובטחת ומכניסה. בינתיים זה לא סוחף המונים, אבל יתכן שבעתיד זה יטה את הכף לכיוון חדש.

בישראל המצב דומה ואולי אף חמור יותר. בשנת 2012 פרסם הדה-מרקר סדרת מאמרים, שעסקו במקצועות במשק שחסר בהם ידיים עובדות. מהכתבות הללו מצטיירת תמונה מדאיגה. מסתבר שתעשיית ישראל מתלוננים כבר מספר שנים על מחסור מחרף בעובדים מקצועיים ומיומנים.⁹⁶

מנתוני התאחדות התעשיינים עולה שחסרים היום 5,000-6,000 עובדים, בהם חרטים, מסגרים, רתכים, עובדי מתכת כלליים, נגרים, חוותים ואחרים - פועלי צווארון כחול, שהם בעלי מקצוע. המחסור נובע לא רק בשל היעדר מועמדים לתפקידי ייצור, אלא גם מהעובדה שכמחצית מהעובדים שנקלטים אינם מחזיקים מעמד יותר משנה עד שלוש שנים. הקושי לשמור על העובדים האלה מקטין את פוטנציאל התפוקה ברבע עד שליש.

בספטמבר 2013 דיווח אגף ביצוע פרויקטים בחברת החשמל על צורך ב-500-600 מסגרים, רתכים, אנשי צנרת ואינסטלציה, מכונאים לצורך הרכבת טורבינות וגם מכונאי רכב. לא ניתן היה להשיגם והחברה נאלצה לזום קורסים להכשרה מואצת של בעלי מקצוע אלה.⁹⁷

קיים מחסור חמור גם של מהנדסים בתחומים מגוונים, כגון הנדסת איכות ואמינות, הנדסת מים, הנדסה אזרחית והנדסת חומרה ותוכנה,⁹⁸ וכן מחסור בהנדסאים בתחומים אלה.⁹⁹ חשוב להזכיר שהנדסאי מתחיל מרוויח פי 2 מעורך דין מתחיל.

מעסיקים רבים מתריעים כי בקרוב לא תהיה ברירה, אלא לחפש פתרונות מעבר לים, כלומר לגייס הנדסאים וטכנאים זרים. בחברות היי-טק רבות מהנדסים כבר ממלאים את מקום ההנדסאים החסרים, אף ששכרם של אלה גבוה ב-30% לעומת שכר ההנדסאים. בחברות מסורתיות עושים את אותו הדבר, אך במהופך: את מקומם של ההנדסאים תופסים פועלי ייצור. לנוכח המצוקה, מפעלים נאלצים גם להפקיד תפקידים המיועדים להנדסאים בידי עובדים אחרים ולבצע הסבות שונות בתוך הארגונים.¹⁰⁰

גם בענף ההיי-טק, שנחשב לקטר הצמיחה במשק הישראלי ושהיווה בעבר הלא רחוק מושא החלומות של צעירים רבים, קיים מחסור של כ-10,000 מהנדסי חומרה ותוכנה והוא, יחד עם מקצועות נוספים הנחוצים להתפתחות הענף, צפוי לגדול ל-20,000 במהלך ארבע השנים הקרובות.¹⁰¹ (הכוונה בעיקר למהנדסים ומדענים, שמניעים את השקעות ההון לחברות).

בשנות ה-90 וראשית שנות ה-2000 המחסור של מהנדסי היי-טק התמלא חלקית בזכות יוצאי מדינות בריה"מ שהוכשרו לעבודה בענף. אך כעת, בשל פרישה לפנסיה של רבים מהעולים, שוב נוצר ביקוש דחוף לעובדים אלה.¹⁰²

יש המציעים לפתור את הבעיה בהכשרת בני 50-60 כדי להחזיר אותם לעבודה בהיי-טק. יש התולים תקוות

במגזרים החרדי והערבי, שנחשבים היום לעתודה המשמעותית ביותר של ההיי-טק. אבל בינתיים צעירים מהמגזרים הללו נכנסים לענף בעצליים.

גם במקצועות השירות למיניהם קיים מחסור חמור בידיים עובדות. כך למשל, עבודה בתיירות יכולה לכאורה להתאים כמו כפפה ליד לצעירים אחרי צבא. ובכל זאת, מסתבר שלענף הזה אין ביקוש גדול בקרב עובדים צעירים. 2012 היתה אחת משנות השיא לתיירות בישראל, חרף המתוחות עם איראן, אבל זה לא שיפר את הביקוש לעבודות בענף הזה. בתי המלון זקוקים מזה כמה שנים ל-4,500 עובדים חדשים ברוב תחומי הפעילות, בהם מנהלי אירועים, שפים, מלצרים אחראים על חדרי אוכל ופקידי קבלה. חשוב לציין כי השכר בבתי המלון הוא 6,500-7,000 שקל בממוצע, ובחלק מבתי המלון תנאי ההעסקה מבוססים על הסכם קיבוצי, המבטיח קביעות ומקשה על פיטורים.

מומחים שרואיינו לסדרת הכתבות הזו תלו את המחסור בידיים עובדות בתחומים השונים במספר סיבות: א. היעדר מסגרות לימוד והכשרה למקצועות הטכניים בישראל. עד לפני 20 שנה פעלו בכול המדינה בתי ספר מקצועיים, שבהם לימדו רתכות, מכונאות, מסגרות וחשמלאות - תחומים בסיסיים הנחוצים להשתלבות בתעשייה. כיום יש שתי רשתות בתי ספר טכנולוגיים, עמל ואורט, הנתמכות על ידי משרד התמ"ת. אלא שמטעמי יוקרה, גם בתי ספר אלה אינם מעוניינים ללמד מקצועות אלה, אלא רק מקצועות המבוססים על טכנולוגיה גבוהה. גם במקצועות הנדסיים חסרים מסלולי הכשרה מתאימים.

ב. המכללות שמכשירות בהנדסה ומדעים מדויקים מספקות בוגרים שלא תמיד עומדים בדרישות הסף של המקצועות. יהודה זיסאפל, בעבר יו"ר איגוד חברות האלקטרוניקה, שם את הקלפים על השולחן בריאיון לדה-מרקר: "הקיפאון במספר הבוגרים בתחום מדעי המחשב, הרפואה, המתמטיקה, הפיסיקה, הכימיה, הביולוגיה וההנדסה מדאיג בעיקר על רקע העובדה שלא כול 8,000 הבוגרים שמגיעים לשוק מדי שנה אכן מספקים את הסחורה. כוח אדם איכותי, בעל ערך מוסף, הוא בוגרי האוניברסיטאות בלבד, ולא בוגרי המכללות. הם אלה שחסרים כל כך בחברות כמו אינטל, צ'ק פוינט, ECI ורד בינת. עם 3,300 בוגרי אוניברסיטאות בלבד (במדעים המדויקים) אי אפשר לקיים תעשיית היי-טק משגשגת."¹⁰³

ג. הקצאת משאבים לא נכונה של הממשלה בתחום ההשכלה הגבוהה. כך למשל, בהכשרת סטודנט למוזיקה משתתפת המדינה בכ-40 אלף שקל בשנה, בהכשרת סטודנט לספרות בכ-23 אלף שקל, ובהכשרת סטודנט הנדסאי הסבסוד מגיע רק ל-7,000 שקל בשנה. בפועל הפער גדול אף יותר, מכיוון שהתקצוב הממשלתי הנמוך לסטודנט הנדסאי נקבע למרות העובדה שהוא מחויב ללמוד 1,100 שעות בשנה, לעומת 896 שעות שלומד סטודנט לספרות ולפילוסופיה, 840 שעות שלומד סטודנט למוזיקה ו-770 שעות בלבד שלהן מחויב סטודנט לעיצוב. הסבסוד הנמוך של המכללות להנדסאים משפיע ככול הנראה גם על רמת המרצים, וגם לכך יש השפעה על כוח המשיכה של המקצועות הללו ועל רמת הבוגרים. לא בכדי רבים מהסטודנטים נושרים במהלך הלימודים.¹⁰⁴

יש הטוענים כי סטודנטים להנדסאות אינם משיגים את הדיפלומה גם משום שהמדינה מחייבת אותם לעבור ארבע בחינות חיצוניות של משרד התמ"ת. מדובר בבחינות קשות ביחס לרמת הלימודים הנמוכה של הסטודנטים. הסטודנט נדרש גם לבצע פרויקט גמר, שמפיל חללים ומרתיע סטודנטים.

ד. מערך ההכשרות המקצועיות של המדינה אינו עומד בראש סדר העדיפויות של הממשלה. מדר"ח של קרן המטבע הבינלאומית עולה כי ישראל היא אחת המדינות עם שיעור ההוצאות הנמוך ביותר על תוכניות התערבות בשוק העבודה מבין מדינות OECD. במדינות סקנדינאוויה, לדוגמא, ההוצאה על עידוד תעסוקה גבוהה ביותר מפי שבעה משיעור ההוצאה בישראל.¹⁰⁵ לא זו בלבד שהמערך כולו מידלדל והולך, והמדינה לא טורחת לעודד את אזרחיה לעבור הכשרה מקצועית, אלא שהיא אף "מענישה אותם", משום שהיא מקצצת בזמן ההכשרה בדמי האבטלה.¹⁰⁶

מדינת ישראל גם לא מעודדת הכשרה מקצועית באמצעות סבסוד למובטלים ולצעירים. למעלה מזה, גם כאשר מוצעת הכשרה כזאת, היא בדרך כלל לא עונה על הציפיות, כיוון שאינה מלווה בסטאז' מתאים. סטאז' דרוש לעובד החדש לא רק כדי לצבור ביטחון במקצוע, אלא גם משום שהיום מעסיקים רבים דורשים ניסיון ברזומה, לצד תעודות

ההכשרה. כך נוצר מעין מילכוד של "ביצה ותרנגולת": לחסרי הניסיון אין עבודה ולחסרי העבודה אין ניסיון (אגב, המצב הזה מאפשר למעסיקים לנצל עובדים צעירים בהעסקתם ללא שכר כיבכול בתואנה של צבירת ניסיון).¹⁰⁷ למעשה, בשוק התעסוקה הישראלי אין כמעט יד מכוונת, כלומר גוף מרכזי שיודע למפות את צורכי המשק העכשוויים, לנבא מגמות במשק ולהפעיל מערך הכשרות בהתאם.

הסיבות שנמנו לעיל משפיעות על הדרתם העצמית של הצעירים ממקצועות טכניים, אבל להערכתנו הן מחמיצות את הסיבה העיקרית, שהיא תרבותית ביסודה: צעירי דור ה-Y נמנעים מלהיכנס למקצועות הללו פשוט משום שהם אינם רוצים להתחייב למסלול מקצועי "סגור" וארוך טווח. הם מעדיפים להשאיר לעצמם מרחב תמרון וניידות מקסימאליים ולדחות עד כמה שאפשר את מועד ההתמסדות.

הטיול הגדול למזרח הרחוק ולדרום אמריקה - שכולל תקופה ארוכה של חופש ממחוייבות - מחריף את החשש ואף החרדה מההתמסדות לתוך עולם העבודה. הגעגוע לאקשן ולחופש המשכר של הטיול הופכים את ה"כאפה שאחרי" למייסרת במיוחד.¹⁰⁸

ההורים תומכים בדרך כלל בנטייה של ילדיהם להשאיר "אופציות פתוחות", בין השאר מתוך חשש שהם "ייתקעו" באותו מקום עבודה כפי שהם עצמם "נתקעו". זה גם מסביר את הנטייה של הצעירים ללמוד מקצועות שמאפשרים להם לכאורה מרחב תמרון רחב בשוק העבודה - כגון משפטים, מנהל עסקים ותקשורת. "אל תלכו ללמוד משפטים!", הזהיר שר הכלכלה נפתלי בנט בעמוד הפייסבוק שלו במאי 2013. בינתיים הקריאה הזאת, דווקא של אדם שהצליח מאוד בעולם העסקים, נופלת על אוזניים ערלות. כי אצל הצעירים לא מדובר רק בבחירה מקצועית, אלא במשהו הרבה יותר עמוק וחשוב לדרכם בחיים: חופש וגמישות.¹⁰⁹



דגים ברשת

העדר סינון למצטיינים



דינה לוי

האינטרנט משנה בקצב מהיר את דפוסי הביקוש ואיתור המשרות. בעבר היה נהוג לחפש עבודה בעיקר באמצעות חברים וקרובים, שהמליצו וחיברו עובדים פוטנציאליים עם מעסיקים פוטנציאליים, או באמצעות מודעות "דרושים" בעיתונות. מצאי העבודות היה מוגבל ורבים הגיעו למשרה בדרך מקרה. רבים גם נשארו במקום העבודה לאורך שנים מכוח ההרגל והנוחות. אחרים נשארו פשוט כי היה מקובל שלא עוזבים מקום עבודה יציב.

בישראל לא קיים כמעט מנגנון השמה של המוסדות להשכלה גבוהה. בארה"ב מדובר במנגנון משומן,

בעיקר באוניברסיטאות היוקרתיות ובחוגים המבוקשים. מוסדות רבים מפעילים מרכזי קריירה משופעי תקציב, (Career Center) שתפקידם לסייע לבוגרים למצוא עבודה עם גמר הלימודים. זאת כחלק מהסכם בלתי כתוב בינם לבין האוניברסיטה (כלומר, שכר הלימוד האסטרונומי קונה לא רק דעת אלא גם פותח דלתות תעסוקה נכונות). מרכזי הקריירה הללו גם דואגים להביא את "צידדי הראשים" והמגייסים לביקורים בקמפוס, לייצר מפגשים פוריים

בינם לבין המצטיינים. שילובם של הבוגרים במשרות יוקרתיות מהווה סמל סטאטוס חשוב של המוסדות האקדמיים וכלי חשוב לגיוס סטודנטים מצטיינים בעתיד. אגב, תלמידי המוסדות היוקרתיים בדרך כלל אינם עובדים במהלך לימודיהם והמימון של שכר הלימוד והמחיה מגיע רובו ככולו מההורים האמידים. לבני המיעוטים ולשכבות החלשות (מבחינה כלכלית) ניתנות מלגות והטבות נדיבות – בעיקר כשמדובר בתלמידים עם פוטנציאל גבוה (לכול אוניברסיטה יוקרתית יש מכסה של מקבלי מלגות כאלה והדבר מהווה גם סמל סטאטוס מוסדי). מקצתם גם מקבלים ליווי תעסוקתי, כחלק ממדיניות האינטגרציה הכללית. אלה מבין הבוגרים, שלא הצליח לפלס דרכם לתוך מנגנון הגיוס וההשמה האקדמי, נאלצים לחטט רגליהם בשוק העבודה האכזר. בוגרים רבים מוצאים את עצמם מחוסרי עבודה אחרי סיום התואר – תופעה המוגדרת על ידי סוציולוגים כפצצת זמן מתקתקת.

בוגרים מצטיינים לא זוכים אפוא ליתרונות משמעותיים בתהליך ההשמה. יתר על כן, כיוון שבישראל לא קיים דרוג איכות מקצועי של אוניברסיטאות וחוגים וכיוון שנוצרה עם השנים אינפלציה של ציונים, תעודות הבוגר והמוסמך – גם אלה המצטיינות – אינן מקנות יתרון ממשי בראשית הדרך (להרחבה בנושא זה ראו: [אל תחפרו לי – לימודים בעידן הגוגל](#)).

מנועי חיפוש במקום מודעות דרושים

צעירים ממעטים היום לקרוא עיתונים, כך שפרסום מודעות דרושים בעיתונות הכתובה (ענף בדעיכה) אינו רלוונטי עבורם. זה דור שתר אחר גירויים, עניין ושילוב של עבודה וכיף ("שיהיה מגניב"),¹¹⁰ רצוי בעזרת אפליקציות ידידותיות. לכן, בני דור ה-Y הם הראשונים לאמץ ולהוביל את המהפכה הדיגיטלית בתחום ההשמה. חיפוש העבודה באמצעות האינטרנט טבעי לדור הזה ונעשה עם השנים לשלב מובנה בתהליך ההתבגרות שלהם. הם מרבים להשתמש באינטרנט לא רק ככלי למציאת עבודה פנויה והולמת את צורכיהם, אלא גם ככלי להשוואה בין חלופות, להתיעצות, הכוונה ואיסוף מידע חיוני על החברה המעסיקה ועל תנאי ההעסקה.

במקביל, יותר חברות מחפשות עובדים באמצעות חברות השמה דיגיטליות, המציעות מנועי חיפוש מתוחכמים. במובנים אלה התהפכו היוצרות: במקום שהעובד יחפש אחר העבודה, מקומות עבודה רבים מחזרים אחרי מועמדים איכותיים. חשוב להדגיש שיש הבדלים באפליקציות ובדפוסי החיפוש הדיגיטלי בין ענפים שונים (לענף ההיי-טק והטכנולוגיה מאפיינים משלו) ובין שכבות גיל, מעמד סוציו אקונומי ומגורים. ברור שככל שהצעיר משכיל יותר (ודור ה-Y הוא הדור המקוון והמשכיל ביותר מבחינת תעודות רשמיות), כך גוברת הנטייה שלו/ה לחפש עבודה באמצעות האפליקציות האינטרנטיות.

אתרי הדרושים ברובם חנימיים לשימוש והם כוללים מנגנוני חיפוש ידידותיים לפי תחומים (לחלקם יש אזורים ייעודיים לתחום ההייטק), מילות מפתח, חברות, מיקום גיאוגרפי, חלקיות משרה ועוד. האתרים כוללים בדרך כלל גם סוכן חכם, שמאפשר לקבל לתיבת המייל של המחפש/ת משרות רלוונטיות, מייד עם פרסומן. רוב האתרים מרכזים גם מאמרים ומדריכים שונים למחפש/ת העבודה כמו טיפים לכתיבת קורות חיים, הדרכה בהתנהלות נכונה בריאיון העבודה וכו'. חלק מאתרי הדרושים מקדישים אגף נפרד למעסיקים, שכולל אפשרויות של סימון קהל היעד לכול משרה, בקרה על המשרות שכבר מפורסמות באתר ועוד.¹¹¹ הצעירים, המודעים ליכולות החיפוש של האינטרנט, מצפים מאתרי הדרושים לספק להם מידע מקיף על החברה, שביעות הרצון של עובדיה, תנאי ההעסקה, משכורות, בונוסים ועוד.

צעירה בקבוצת מיקוד: "באתר חיפוש העבודה האולטימטיבי אני מצפה שיהיה סיווג לפי סוג עבודה, פירוט תהליך העבודה, מקום העבודה, שכר מוערך, מידע כלשהו על המעסיק, חוות דעת על המעסיק/על העבודה כולל אפשרות לדירוג מ-1-5, מה קצב העבודה, האם היא זמנית או לא, האם יש אפשרות להתקדם בעבודה, האם יש בונוסים או לא, האם החברה/מקום מפורסם – ידוע או חדש – מה הסיכוי שיפשוטו רגל? מהי כמות העובדים איתי ביחד. סטטיסטיקות של כמה עובדים לוקחים לעבודה ספציפית וכמה מפטרם. סטטיקות של כמה החברה מרוויחה בשנה – ע"מ שאדע שזו חברה רווחית ושהיא לא תתפרק מחר מחרתיים. האם משלמים באופן סדיר."

מקצת מהצעירים הישראלים פונים לחברות השמה, שמחזיקות נוכחות אינטרנטית. הפלח הזה קטן יחסית, הן משום שהחברות הללו גובות תשלום עבור שירותים משמעותיים והן משום שהן מתרכזות בדרך כלל במקצועות הדורשים מומחיות תעסוקתית. למרות שהסכום אינו גדול, מעצבן את הצעירים להשקיע כסף בחיפוש עבודה.

להלן חלק מהתשובות של משתתפים צעירים בקבוצת מיקוד לשאלה: "האם יצא לכם לשלם עבור שירות של איתור מקומות עבודה?"

גיל: לא מאמין בתשלום עבור מציאת עבודה לדעתי חברה צריכה להיות בעלת יכולת גיוס עצמאית ולמצוא בעצמה את עובדיה או לחלופין לשלם לחברת כוח אדם שתשלם בשבילה על גיוס העובדים. בכול מקרה המחשבה שאדם צריך לשלם כסף כדי למצוא עבודה לא מסתדרת לי...

לירון: מחזקת את דבריך.

סיוון: בהחלט. אירוני וטיפשי.

עילית: לא, פשוט לא, כי זה לא פרקטי. כי לבזבז כסף על משהו לא בטוח (לא בטוח שאני אקבל את העבודה שאני רוצה, רק אולי) זה לא פרקטי. זה פשוט נשמע לי לא הגיוני לשלם עבור חיפוש עבודה, הרי מי שמחפש עבודה אין לו כסף והעבודה היא דרך להרוויח כסף, אז מדוע אבזבז כסף שאין לי?

סיוון: מחזקת. היי עילית. לפי התגובות פה, כולנו, פה אחד, נגד כול עניין ה-VIP באתרי חיפוש וכול השירותים הכוללים בתשלום. כי זה פשוט אירוני ולא נכון להוציא כסף על מנת להשיג כסף. (להשיג כסף = מציאת עבודה) יש מספיק משרות חנימיות ואני חושבת שיש אינטרס משותף גם למעביד וגם לעובד להגיע אחד לשני בצורה הכי מהירה שיש.

רע: לא הייתי מעוניין בזה, נשמע לי סחטני קצת.

אביעד: בדיוק על המנויים האלה אני מדבר. אני לא מאמין שאני צריך בשלב הזה של חיי לשלם בשביל להיחשף להצעות עבודה שאולי יהיו רלוונטיות. אני מעדיף לחפש ברחבי כול האינטרנט משרה בלי לשלם מאשר לעשות מנוי. יכול להיות שזה יהיה בזבז זמן – אבל כשאתה מובטל יש לך זמן:

סיוון: מספיק השקעתי זמן ונסיעות למיליון ראיונות עבודה.. אין שום סיבה להוסיף לזה כסף.

בראיונות התחוויר לנו שהצעירים לא מרבים להשתמש בשירותים של חברות ההשמה, גם משום שהן נחשבות לא מספיק ידידותיות עבורם וגם כיוון שהן מחייבות אותם "לקחת אחריות" על מקום עבודה לאורך זמן.

חיפוש עבודה ברשת החברתית

לאחרונה תופסות הרשתות החברתיות מקום משמעותי יותר בעולם ההשמה, הן עבור עובדים צעירים והן עבור ארגונים וחברות בשוק הפרטי והציבורי. מה שנתפס בעבר הלא רחוק כבמה של פטפוטי סרק והחלפת תמונות אישיות, הופך בהדרגה לזירה של אינפורמציה כלכלית. שתי במות ההשמה העיקריות בישראל הן רשת הלינקדין ורשת הפייסבוק.

רשת הלינקדאין מוגדרת כרשת חברתית, שנועדה ליצירת קשרים מקצועיים ועסקיים בין משתמשיה. ככזאת, היא ממקדת את פעילותה בעסקים וקריירה ולכן זוהי הרשת הפופולארית ביותר בעולם למי שמחפש עבודה, מחפש עובדים או שותפויות עסקיות. הרשת הושקה ב-2002 וכוללת כיום למעלה מ-200 מיליון משתמשים, מתוכם מעל ל-800 אלף מישראל.¹¹² מי שמעוניין בפעילות מקצועית משמעותית, חייב להיות פעיל באופן שוטף ברשת.

כתבה ב-Ynet: "עדכון שוטף של הפרופיל האישי אמור להוביל להקפצת הפרופיל שלכם לחברים של חברים. [...] אתם עשויים לקבל הצעות עבודה מפתות גם כשלא חשבתם להחליף תפקיד. תמיד כיף להיות מחוזר ולקבל הצעות לשרד הקריירה. [...] אל תחכו ליום סגריר, התחילו בפעילות כבר היום, דאגו לפרופיל מצוחצח ומרשים (אבל לא מוגזם), שיעבוד בשבילכם מסביב לשעון ויהיה שם בשבילכם כשתזדקקו לו."¹¹³

הלינקדאין נחשבת רשת חברתית מאופקת ומעונבת, שפונה בעיקר לאנשי עסקים וקריירה. משתמשים בה בעיקר מנהלי כוח אדם כמאגר קורות חיים גדול ומתעדכן. לכן, היא פחות פופולארית בקרב צעירים.

לאחרונה הקימה הבלוגיה ה-Yניקית "מה וזה" לוח השמה שמנסה להתאים את עצמו בסגנון ובמטרות לעולם הצעירים.¹¹⁴

הפייסבוק, היא מטבעה במה של צעירים (רוב המשתמשים בה מתחת לגיל 40). בינתיים הבמה הזאת אינה מחליפה את אתרי הדרושים באינטרנט, הן משום שאינה מהווה מאגר עדכני ומלא של הצעת עבודות זמינות והן משום שהפרופיל האישי של המשתמשים אינו מותאם לעולם העסקי (לא כולל קורות חיים מלאים).

רשת הפייסבוק גם אינה כוללת בשלב זה את מנועי החיפוש המתוחכמים שבהם מצוידים אתרי הדרושים הדיגיטליים. ניצנים של שילוב בין במת הפייסבוק לבין אפליקציות דיגיטליות של דרושים הופיעו בינתיים בעיקר בחו"ל. כך למשל Identifeid - פלטפורמה עסקית המתממשת לפייסבוק שצוברת תאוצה בקרב עובדים מדור ה-Y בארה"ב. כדי לעודד את הצעירים למלא כמה שיותר פרטים הנחוצים למגייסים, כגון גיל, סוג התואר, תאריך סיום הלימודים, מקומות עבודה קודמים ועוד, מציעה החברה ממשק שעובד על פי מודל ה-Gamification, כלומר משחקי מחשב מאתגרים המשלבים אפליקציות למילוי קורות חיים והגשת מועמדות.

בשנים האחרונות מוקמות יותר ויותר קבוצות פייסבוק המספקות לגולשים מידע וייעוץ אד-הוק על משרות שהתפנו ועל מאפיינים של עבודות שונות, המוקמות על ידי בני דור ה-Y עצמם.¹¹⁵

צעירה מדווחת במשוב לכתבה שעסקה בגיוס עובדים באמצעות הפייסבוק: "מצאתי עבודה (: גיליתי את הקבוצות בפייסבוק והפסקתי לחפש בלוחות דרושים. העובדים של החברות שולחים משרות בקבוצות (חושבת שקוראים לזה tomigo), ובסופו של דבר יצרה איתי דרך אחד העובדים משהי שהיא מגייסת בחברה, וככה זכיתי להתחיל את העבודה הראשונה שלי אחרי הלימודים!!":

רוב המשרות שמתפרסמות שם הן בתחומים לא מקצועיים ונועדו בעיקר לאנשים שנפלטו משוק העבודה ומחפשים תעסוקה מיידית. מדובר בעצם בלוח מודעות גדול וידידותי ולא בהשמה מקצועית עם מנועי חיפוש.

פוסט בקבוצת הפייסבוק "לוח דרושים/דרושות לאיזור תל חי" : "היי :-): מחפשת עבודה בקריית שמונה והסביבה.. פיזית מטבח מה שיבוא!! די דחוף!!!! תודה!!(-):"

האתרים הללו מוקמים בהתנדבות, וללא מטרות רווח, ומשקפים את תרבות השיתוף והעזרה המאפיינת את דור ה-Y הם מיישמים את תפיסת "חוכמת ההמונים" שהצעירים הם הרוח הגבית שלה.¹¹⁶

צעירים רבים פשוט מציינים בפייסבוק שהם או חבר שלהם מחפש עבודה ומבקשים להפיץ את הבשורה, בסגנון: "פרגנו. מחפשת עבודה לערב כמלצרית/ברמנית- הצעות יתקבלו בברכה!!")

פוסט בפייסבוק: "מה קורה? אז ככה, אני מחפש עבודה!!!!!! (סוף סוף אה?) עדיף, בתחום המדיה: תקציבאות, הפקה או תוכן שיווקי. אז אם אתם שומעים משהו, אתם יודעים מה לעשות....."

דפים וקבוצות בפייסבוק גם מסייעים לקבוצות ייעודיות שמתקשות במציאת עבודה, כמו למשל קבוצה שמיועדת למציאת משרות בהייטק, ללא ניסיון קודם.¹¹⁷

גם החברות המסחריות מגלות לאחרונה את יתרונות הרשת החברתית בגיוס עובדים.¹¹⁸ היתרון הבולט של הרשת הוא לא רק העדר עלויות הפרסום, אלא גם היותה מעין לוח מודעות דינמי ומוניטור לציפיות והלכי רוח. מעסיקים רבים רואים ברשתות החברתיות גם כלי אפקטיבי להגיע לאוכלוסיה ממוקדת הרלוונטית לתפקיד המבוקש. יש מעסיקים שגם בודקים את התנהגות המועמדים למשרה ברשת החברתית ולומדים עליהם, עוד לפני הזימון לריאיון אישי.¹¹⁹

מנהלים מחפשים בפייסבוק גם עובדים מוכשרים מחברות אחרות, כדי לגייס אותם לחברה שלהם. זה לגיטימי, כחלק מהתחרות הגוברת על כישרון והון אנושי (ברשת לינקדאין הדבר מקובל כבר מספר שנים).¹²⁰

גיוס עובדים באמצעות רשתות חברתיות

הסקר נערך על ידי אתר HRus בהזמנת חברת סינריון וכלל 370 אנשי משאבי אנוש בחברות וארגונים שהשיבו על שאלון אלקטרוני.
23% מהמשיבים על הסקר כלל לא עשו שימוש ברשתות החברתיות בתהליך גיוס עובדים. הסיבות העיקריות שציינו הנשאלים לאי-שימוש ברשתות החברתיות היו חוסר היערכות ו/או הסתמכות על חברות השמה.
כשני שליש מהארגונים בסקר עשו שימוש ברשת לינקדאין לגיוס עובדים במידה בינונית ומעלה וכמחציתם השתמשו בפייסבוק למטרות אלו. 41% מאנשי משאבי האנוש שהשתתפו בסקר עשו שימוש בפורומים מקצועיים.
כ-66% מהחברות מענף הביטק וכמחצית מחברות ההייטק השתמשו ברשתות החברתיות לפחות במחצית מתהליכי הגיוס שערכו. זאת ביחס לכ-35% בקרב כלל הארגונים בסקר.
כ-75% מהמשיבים מעריכים שהשימוש ברשתות החברתיות בתהליך הגיוס ילך ויגבר.

אתר סינריון. 8.4.2014. גיוס עובדים באמצעות רשתות חברתיות.

חבר מביא חבר

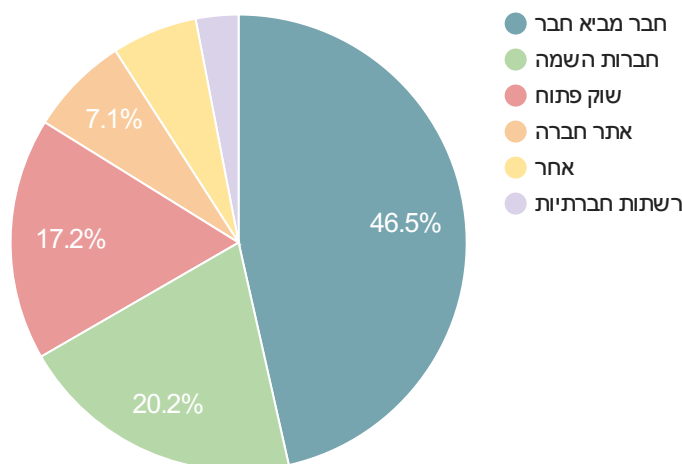
לאחרונה יותר ויותר חברות מציעות לעובדיהן תמריצים כדי להביא חברים שלהם לשורותיהן. הן משקיעות משאבים רבים על מנת לעודד את עובדיהן לשתף פעולה, בין השאר באמצעות בונוסים שיכולים להגיע גם לסכומים גדולים (אם המגויס החדש הוא בעל הון אנושי נדיר ומתאים בדיוק למשרה המבוקשת).

יש אף חברות המסייעות לעובדים למנף את הקשרים שלהם על מנת להגיע לעובדים עתידיים. לדוגמה, הם מלמדים אותם כיצד לפרסם משרות ולאתר מועמדים רלוונטיים דרך רשתות חברתיות.

"כלל גיוסי העובדים דרך חבר מביא חבר בישראל עומד על קרוב ל-40% מסך מקורות הגיוס", אמר טל מורן, מנכ"ל Tomigo, חברה שפיתחה פלטפורמה שמטרתה לספק לארגונים גיוס הון אנושי איכותי באמצעות מינוף קשרי העובדים ברשתות חברתיות, וייעול תכנית ה'חבר מביא חבר' בארגון. "אחוז הגיוסים גדל בזכות שילוב של טכנולוגיות ורשתות חברתיות המקנות למגייסים תקשורת מהירה וזמינה מול מועמדים פוטנציאליים".¹²¹

מתכונת ה"חבר מביא חבר" טומנת מספר יתרונות בולטים: א. הארגונים רוצים לגייס את האנשים המתאימים ביותר לתפקיד, כאלו שיעשו עבודה טובה ויישארו. הדבר נחוץ במיוחד לחברות הייטק שבהן העובדים צריכים להיות עם מיומנויות, הכשרות וכישורים ספציפיים ומיוחדים ובהתאם גם קשה יותר למצוא מועמדים מתאימים. ב. המתכונת הזו חוסכת עלויות. ג. עובדים רוצים לבלות את ימי העבודה הארוכים במקום שנעים להיות בו, בין חברים. ד. הצעירים היום מקושרים זה עם זה ומרבים לייעץ אחד לשני. ה. גיוס באמצעות 'עובד מביא חבר' מעלה את סיכויי ההתאמה בהשוואה לערוצים אחרים. האנשים שאנחנו מכירים, ברשתות החברתיות או בעולם האמיתי, הם כאלו שלמדנו איתם, היינו איתם בצבא, או עבדנו איתם בעבר, אנשים שדומים לנו. לכן, אם עובד כבר מתאים לאופי הארגוני ומכיר אותו יש סיכוי גדול שחברים שלו יתאימו גם כן (כך נהוג היה בעבר לגייס מועמדים ביחידות המובחרות של צה"ל).¹²² ו. עובדים שממליצים על חברים מפתחים מחויבות גבוהה יותר לארגון.

גיוס עובדים באמצעות המלצות של עובדים קיימים בארגונים וחברות



מקור: פרנקל, בילי. 13.1.2014. חצי מגיוסי העובדים ב-2013: חבר הביא חבר. Ynet.

נתונים: באדיבות חברת פילת מקבוצת היי קפיטל. מבוסס על נתוני חברות מובילות במשק וכלל בחינה של למעלה מ-430 אלף קורות חיים, 26.6 אלף שלבי גיוס (ראיונות עבודה) ו-1,887 גיוסי עובדים שבוצעו בפועל. הערה: שוק פתוח מאפשר נגישות ישירה למועמדים וכולל בין היתר אתרי דרושים.



עבדי קורות החיים

בפרק הפתיחה של הסדרה הדוקומנטרית "עידן הקריירה", ששודרה בשלהי 2007 בערוץ הדוקו, מצולמת שיחה המתנהלת בין בחור צעיר לבין מנכ"ל חברת השמה בענפי הפרסום, השיווק והתקשורת. "בכול קמפיין יש מותג, ובקמפיין הזה, המותג הוא אתה" מסביר המנכ"ל לצעיר הנאיבי.

את הסדרה, בת חמשת הפרקים, הגתה וערכה צעירה בת 36 בשם שירי קלינמן, והיא מייצגת בין השאר את הדרך שהיא עברה באופן אישי בחיפוש אחר עבודה. "נושא הקריירה העסיק אותי מאז ומתמיד", סיפרה קלינמן, בריאיון לידיעות אחרונות, "מגיל צעיר דיברתי על קריירה במונחים של יעוד והגשמה, וכששאלתי את עצמי, כמו שכולם שואלים, מה אני

סטודנט/ית משאבי אנוש

לאליס מערכות לאתרי החברה בחיפה ונתניה דרושות/ים סטודנט/ית למשאבי אנוש לחפיקי: גיוס, פיתוח משאבי אנוש ורכזת משאבי אנוש. דרישות:

- סטודנט/ית לתואר שני בתחום מדעי החברה
- יחזק לימודים של שנה לפחות
- ניסיון בגיוס / מכוני אבחון - חובה

לשלוח קורות: <http://bit.ly/1T3aMhG>

** המשרה פתוחה לנשים וגברים כאחד **

Find us on: **facebook** | **Linked in** | אתר החברה: www.elbitsystems.com/ielbitjobs/

רוצה לעשות כשאהיה גדולה, בעצם שאלתי מי אני. כמו כולם חשבתי, שאם אלמד באוניברסיטה, אמצא משהו שידבר אל ליבי".¹²³

אז היא למדה: תואר ראשון בתקשורת ובספרות אנגלית בירושלים, ואחרי שעבדה כעוזרת פרלמנטרית למדה בארה"ב תואר שני בתקשורת ("במקביל ללימודים עברתי בסי.אן.אן, וכשחזרתי ארצה חשבתי שכול תחנות הטלוויזיה ייפלו לרגליי. זה, כמובן, לא קרה"). בהמשך למדה גם פסיכולוגיה בבר-אילן. נקודת המפנה בחייה המקצועיים התחוללה בגיל 28, כשהגיעה לחברת ההפקות "נגה תקשורת". שם אפשרו לה לעבור בין תפקידים, עד שהתבייתה על כיסא עורכת התוכן, "מקצוע שרק נולד אז", כדבריה.

חלק מהסדרה עוסק בתרבות קורות החיים. היא נפתחת בסצנה שבה שני גברים צועדים במעלה ההר. המבוגר ביניהם אוזח בתיק מסמכים והשני נושא מעדר. בשלב מסוים נעצר המבוגר ואומר לצעיר: "זה המקום, קדימה, תתחיל לחפור". הצעיר, שלא נראה כמי שאמון על מלאכת כפיים, מניף את המעדר ומתחיל לכרות בור. "קח את דפי קורות החיים שבהם השתמשת בעבר וקבור אותם", מורה המנטור לתלמידו המובטל. "העידן הקודם נגמר. פעם, מי שחיפש עבודה כיתת רגליים ונקש על דלתות. כיום אנחנו חיים בעולם שכולו שיווק. ועכשיו, כשהדפים הקודמים שלך מתכסים בעפר, תלמד לדבר על שיווק עצמי לצורך מציאת עבודה".

הכנת קורות חיים (Curriculum Vitae) נחשבה בעבר למסורת אמריקנית, והייתה מקובלת בארץ בעיקר בקרב אנשי אקדמיה ואנשי עסקים בכירים. בימינו צעירים מכינים קורות חיים כבר בגיל התיכון. התופעה הזאת קשורה למהפכת המחשב והאינטרנט, להתפתחות תרבות הקיצור, המיתוג והשיווק, לעליה הכללית ברמת ההשכלה, לתחרות העזה בשוק העבודה ולהתעצמות תעשיית שירותי ההשמה, שמוכרת לצעירים גם אשליות.

השינוי ניכר לא רק בשכיחות הכנת קורות החיים ובירידה בגיל האנשים שמכינים לעצמם מסמכים כאלה, אלא גם בתכנים, שהושפעו גם הם מהתרבות האמריקנית. הצעירים אימצו את קו המחשבה של תרגום כל דבר קטן שעשו בחיים לשורה מהדהדת ברזומה, כאילו החיים הם בניין לגו של מוניטין ושואו. מאפיין חדש נוסף הוא הדגש שניתן על הפן האישיותי, הייחודי, ברוח הפסיכולוגיה האמריקנית. בעבר היה נהוג לציין בקורות החיים בעיקר תארים, וניסיון מקצועי. היום מקובל להוסיף ממליצים (גם אם ההיכרות עימם קלושה), ידע בשפות זרות (שזה שם קוד לרמת ההשכלה והמעמד הסוציו-אקונומי) ובעיקר תכונות אישיות מנופחות, בדומה למודעות השידוכים: "אסרטיבי", "חרוץ", "יעילה", "יצירתית", "אוהבת אדם".

אם בעבר נהוג היה להכין דף קורות חיים כללי ששרת את בעליו לכול מטרדה, היום חברות השמה ממליצות להתאים את קורות החיים למשרה המבוקשת. "ההמלצה שלנו", כותבת מנהלת צעירה של מדיה חברתית, "צרו גרסה מותאמת של קורות החיים שלכם. כתבו מכתב נלווה או פסקה מקדימה המחברת אתכם לתפקיד, כול דבר שיכול להסב את תשומת לבו של המגייס ולגרום לו לשקול ליצור איתכם קשר".¹²⁴

סטודנט בן 26: "למשל למשרת מתרגם לא ארשום פירוט ארוך על כל עבודתי כמנהל יחידת נוער, למשרת מנהל יחידת נוער לא אפרט באריכות על הפרויקטים המוסיקליים שלי, למשרת טכנאי מיקס לא אפרט כמעט כלום מעבר לניסיון טכני, למשרת מורה למוסיקה לא אפרט שהייתי מקליט בבתי משפט או תקציבאי במשרד פרסום וכו' וכו' וכו'..."

בעולם התעסוקה נוצר למעשה מעין תיאטרון "האני", שבו כולם מבקשים קורות חיים ובאותה נשימה מודעים למניפולציה (הנטיה להפריז בהישגים ולעגל פינות), לאמינות המפוקפקת (אנשים לא מהססים לשקר על עברם) ולשטחיות שהם מבטאים.

תגובה לכתבה ב-Ynet: "שיפצתי את הקו"ח! למשל רשמתי שעבדתי במקום מסוים 3 שנים, ובעוד מקום 3 שנים. במקום אחר 4 חודשים עבודה נוספת מעל שנה ובשאר שהייתי בחו"ל..." (באמת). ועל אף זאת המון שאלו: למה התנודות? חוסר יציבות? והיו שהמליצו למחוק עבודות זמניות נוספות, כי זה לא נראה טוב!¹²⁵

מתוך מלך החומס ומלכת האמכטיה: "יצאתי מהמשרד המגעיל שלו וחשבתי לי - מה הוא כל כך מתפלא, האם יש מישהו שהקורות חיים שלו הם לא שקר אחד גדול? אני, אם התקבלתי לעבודה כאיש מכירות עלוב של ערוצי זהב מדלת לדלת, עבדתי שם שבועיים והפסקתי, אז בקורות חיים שלי כתוב שהייתי עוזר למנהל השיווק של ערוצי זהב בגוש דן בין השנים '97-'99. אם ההורים של חבר שלי מהתיכון נסעו לחו"ל לשלושה חודשים וברגע של גאונות הצעתי לו להשכיר את החדר של אחותו לאיזה סטודנטית מזויינת מחדרה שהכרתי בים, אז בקורות חיים כתוב שבשנים '94-'95 הייתי הבעלים ומנהל של חברה שעוסקת באיתור נכסים להשכרת מגורים לסטודנטים. ככה עובד הביזנס לא?"¹²⁶

באופן פרדוקסלי, ככל שהכנת קורות חיים נעשית הליך נפוץ יותר, כך מאבד הכלי מחשיבותו בעולם ההשמה. כאשר על שולחנות מגייסי כוח האדם נערמים קורות חיים בכמויות, נוצר קושי אמיתי להתייחס לכל אחד מהם. כאשר כל קורות החיים נראים פחות או יותר אותו הדבר ערכם יורד - תופעה מקבילה לירידת ערכם של התארים האקדמיים.

מרשימת הישגים וכישורים להתפאר בה, הופך ה-CV למעין תעודת זהות, רישיון נהיגה או כרטיס ביקור, שמהווים בעיקר נקודת פתיחה. כאשר כול אחד יכול להסתייע ב"אשפי כתיבת קורות חיים" (כמו באתר allJob), כול קורות החיים נראים פחות או יותר אותו הדבר. אחת המגייסות הוותיקות אמרה לנו: "אני יודעת כבר לזהות איזה פורטל דרושים נתן יעוץ למועמד שפנה אלי."

זו כנראה הסיבה לכך שצעירים היום נאלצים לשלוח עשרות קורות חיים, כאשר הם מחפשים עבודה, ובמקרים רבים הם נענים על ידי בודדים אם בכלל. במחקר מקיף שנעשה לאחרונה ברחבי אירופה נמצא שבוגרי תואר ראשון מגישים בממוצע 60 קורות חיים עד שהם מצליחים לקבל עבודה ראשונה (לכן גם ליקח להם בממוצע 5.5 חודשים מסיום התואר עד להשגת עבודה זו).¹²⁷

בפועל, ה-CV כבר לא מספיק לחברות ורבות מהן נעזרות בכלי סינון נוספים, כגון מבחני אישיות, ראיונות קבוצתיים, ראיונות אישיים ועוד. אלא שהבעיה באה לידי ביטוי גם בראיונות העבודה. רבים מהצעירים למדו "לשחק אותה" בריאיון, בין השאר באמצעות טיפים שאפשר לרכוש בנקל באינטרנט.

מליסה אנזמן (Melissa Anzman) - מחברת הספר "תפסיק לשנוא את עבודתך" ממליצה לצעירים בכלוג שלה לייצר "אישיות עבודה" (work person), כלומר לעצב עבור כול מקום עבודה "דמות" אחרת, בהתאם למה שמצופה ומוערך באותה סביבת עבודה מבוקשת.¹²⁸ המלצה אחרת היא להפוך את עצמך למותג: "על מנת למתג את עצמכם בעבודה כמו שצריך, עליכם לגלות מהו הדגל שלכם - נקודות החוזק המקצועיות הקיימות בכול אחד מאיתנו."¹²⁹ לפני מספר שנים פורסם בגלובס מאמר שנקרא "טיפ מועיל: השורה בקורות-החיים שתסדר לך את הקריירה". המאמר הזה ממחיש, באופן משעשע ועצוב משהו, עד כמה נעשה מקובל להכין "אישיות עבודה" ו"מיתוג עצמי" בג'ונגל התחרותי.

מגייס כ"א של חברת מקינזי סיפר לכתבת גלובס כיצד הוא עצמו הגיע לחברה: "במקרה שלי, למשל, ידעתי שחיי מאופיינים בתהפוכות מקצועיות גדולות (הגעתי מעולם אקדמי של קולנוע, לימודי סינית ומדעי המחשב, ואחר-כך מנהל עסקים; במקביל הייתי אקטיביסט בתנועה ירוקה, ומאוחר יותר מורה), ושזה עלול לעמוד לי לרועץ, מאחר שאני לא מגיע מן הרקע העסקי הקלאסי שמצפים לו בחברת ייעוץ אסטרטגי לעסקים. לפיכך השקעתי בעבודת הכנה מתוקנת: ליקטתי את התכונות המרכזיות שמחפשים במקינזי – מנהיגות, הישגיות ומחויבות פנימית – והוכחתי אותן אחת לאחת בכול אחת מן האפיונות המקצועיות בחיי. למשל, תכונה כמו מנהיגות הדגמתי בריאיון מתוך דוגמאות בעבודתי הקודמת כמורה, כאקטיביסט וכמדריך".¹³⁰

מגייסים רבים כבר פיתחו חושים וטכניקות לאיתור זיופים בתחום הזה (והם רבים). אחת המגייסות סיפרה: "זכור לי מקרה לפני כמה חודשים בו ראיינתי איש מכירות צעיר אשר החליף עבודות לעיתים תכופות מדי. מסתבר שהוא תיאר בריאיון את ניסיונו בעבודה בחברה ציבורית ידועה ואף ציין את שמה מספר פעמים. למרות שסרקתי היטב את קו"ח, לא מצאתי את שם החברה הזו. כאשר הראיתי לו את קורות החיים וביקשתי שיצביע היכן רשומה החברה, הוא התחיל לגמגם ואמר ששכח לרשום את שמה. באותה שניה ממש הוא הבין ש'הלך עליו'. המשכתי מתוך נימוס את הריאיון עוד 10 דק' כשהיה ברור לשני הצדדים שהסיפור בשבילו נגמר."

מגייסת אחרת תארה את תהליך המיון כמעין משחק מוחות: "הם מנסים לעשות מאמץ להרשים אותי בכול מחיר ולפעמים כול האמצעים כשרים. אני מנסה לאתר את הרמאויות הקטנות ולקרוא את המועמד בין השורות. זה נעשה כל כך מתוחכם שהמועמדים יודעים היום שיש מערכת ממוחשבת שבודקת מילות מפתח ברזומה שלהם וכדי לעבור אותה ולהשיג התאמה צריך לכתוב את קורות החיים כראוי. כאשר אני מיעצת לחברה צעירים בכתיבה תקנית של קורות חיים, זהו אחד הדברים שאני מדגישה."

זו גם הסיבה שמגייסים רבים נופלים בפח ומי שנראה כ"גיוס החלומות" מתגלה בדיעבד כרחוק מהתדמית הזאת. זה קורה גם בגלל שמדובר בדור שיודע לעשות "הענדאלך", לחייך בחינניות ולהקסים, כדי לקבל את מה שהוא רוצה. מפח הנפש הזה חוזר בראיונות רבים שעשינו עם מעסיקים ומגייסים. אחת המגייסות בהיי-טק ניסחה את זה כך: "הכול השתנה, הערכים, דפוסי ההתנהגות, בעיקר קשה לזהות חומר טוב כיון שהם נורא נחמדים."

מועמדים צעירים רבים אינם מודעים לכך שבמקרים רבים הליך המיון מושתת על קריטריונים של אינטואיציה (תחושת בטן), "כימיה" ברמה הפסיכולוגית הפשוטה או מראה חיצוני. הם מניחים בתמימותם שהמיון הוא מקצועי ונטול פניות, שעה שבפועל הוא רחוק מלהיות כזה. צעירים רבים עדיין מאמינים בתמימות שקורות חיים מדליקים ימנפו אותם למשרה המבוקשת. רובם שולחים אותם במקביל לכמה משרדים ומופתעים לגלות שרוב המעסיקים אפילו לא מחזירים להם אישור שהמכתב התקבל. יתכן שכבר כאן מתחילה להתערער רמת האמון של הצעיר או הצעירה בעולם העבודה והתקווה הנאיבית מפנה מקום לציניות, לייאוש ולאפטיה.

בלוגרית בת: 27 "אחרי שישבתי וחשבתי מה אני רוצה לעשות בחיים הגעתי להחלטה והפעלתי את כול החברים (המהממים שלי אם יורשה לי לציין) כדי לעזור לי. כולם עזרו ובאהבה רבה. לא היה מקום שלא שלחתי לו קורות חיים ועדיין הטלפון שלי דומם. לא חוזרים אלי והמרמור עולה והרחמים העצמאים איתם. אני מרגישה משועממת וחסרת אנרגיה ובעיקר עצובה. ההיגיון שלי אומר ששבוע הבא הכול יכול להשתנות, אבל הלב, הלב במשבר. אלו לא החיים שהבטיחו לי ובטח לא אלו שתכננתי".¹³¹

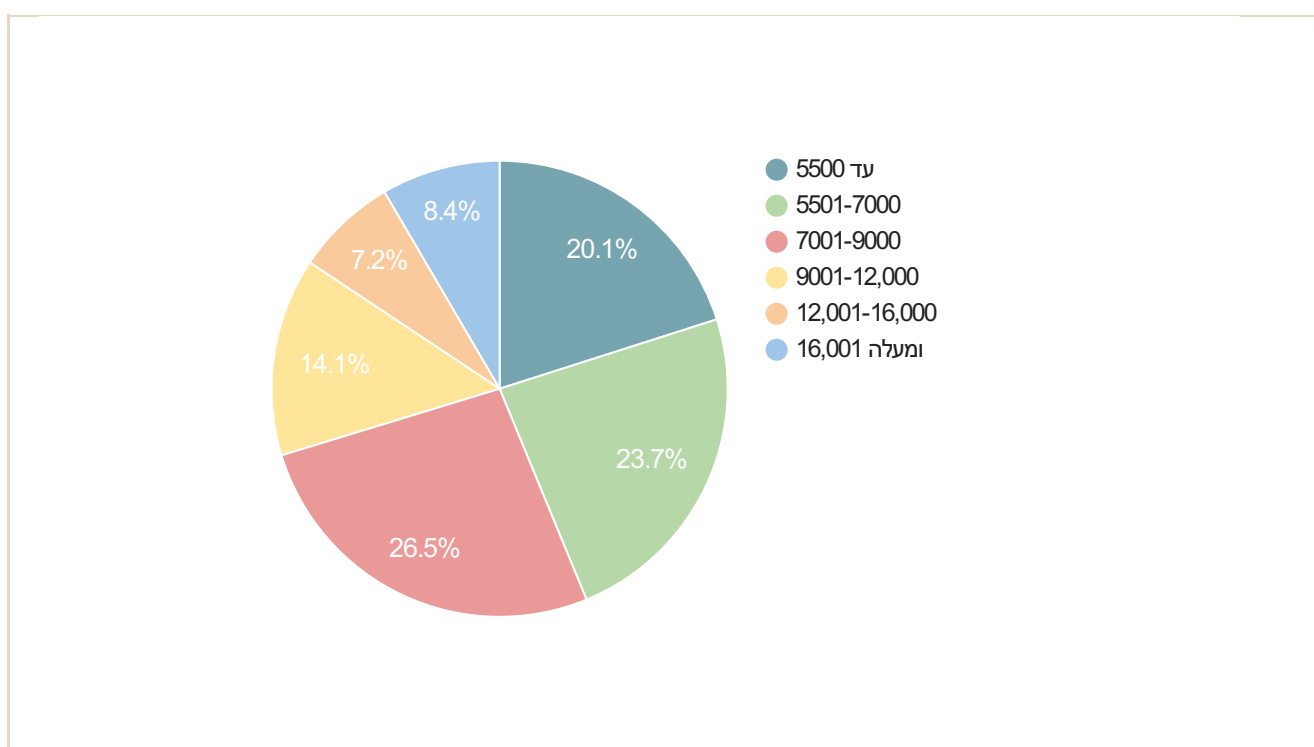
במקביל הולך ומתהווה היום דפוס תעסוקה חדש ומעניין. מקום העבודה נבחר לא כדי להתמיד בו ולפתח במסגרתו קריירה אישית ארוכת טווח, אלא כדי "להוסיף עוד שורה" ברזומה האישי, במטרה להגדיל את הסיכוי לקבל ג'וב טוב יותר בעתיד הקרוב. במלים אחרות, מקום העבודה נבחר מראש כמעין מקפצה להמשך הדרך התעסוקתית, ולשם כך צעירים רבים מסכימים לעבוד כמתמחים או שוליות, בשכר אפסי, ולפעמים אפילו ללא שכר.¹³²

מעסיקים רבים זיהו את המגמה הזאת אצל צעירים והם מנצלים זאת לטובתם באופן ציני, כלומר נותנים תנאי העסקה לא הוגנים, מתוך ידיעה שבמילא המטרה המרכזית של הצעירים שהגיעו אליהם היא להמשיך לתחנה הבאה.

הבעיה איננה רק הניצול, אלא גם חוסר התועלת שמתגלה לצעירים רק בדיעבד. כיוון שרבים היום נוטים להחליף עבודות בתדירות גבוהה ואף לשנות תחום, השורה שצברו בשדה התעסוקה הקודם כבר רלוונטית פחות להמשך דרכם.

כדי לבדוק עד כמה הצעירים חשים היום שהם עובדים בסביבה נצלנית, שאינה מתגמלת אותם באופן הוגן, שאלנו אותם בסקר על המשכורת שהם מקבלים לעומת המשכורת שלדעתם היתה ראויה להינתן עבור עבודתם. הממצאים הראו כי בעוד שכ-44 אחוזים הרוויחו עד 7000 ש"ח (ברוטו לחודש), פחות מ-20 אחוזים סברו שזו משכורת הוגנת. מהקצה השני, בעוד שרק 30 אחוזים הרוויחו בפועל מעל 9000 ש"ח (ברוטו לחודש), יותר מ-53 אחוזים סברו שזו משכורת ראויה עבור עבודתם. כלומר, מדובר בפערים גדולים ומטרידים בין המצוי לרצוי, שחושפים את מצוקת השכר של הצעירים.

האם אתה עובד? אם כן, ציין מה המשכורת שלך כרגע (ברוטו)?

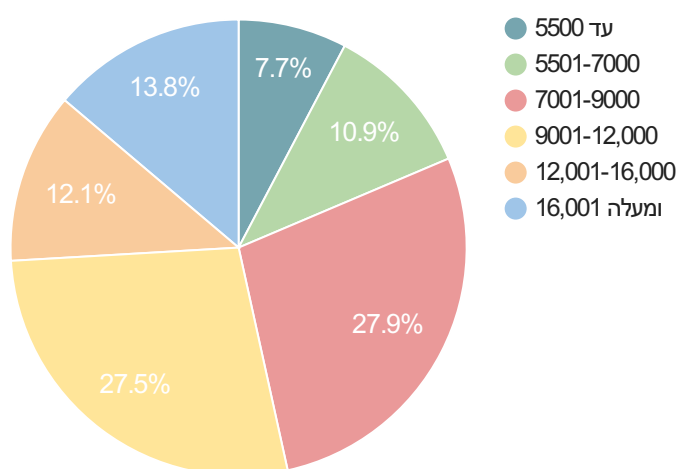


מקור: סקר פאנלס דצמבר 2015, נערך לטובת מחקר זה.

נתונים: הסקר נערך בקרב מדגם מייצג של 294 יהודים (לא דתיים) בגילאי 26-35.

הערה: בשאלה זו N=249. מתוך כלל המדגם 45 נשאלים השיבו - 'אינני עובד כיום'.

מה לדעתך השכר החודשי הראוי (ברוטו) עבור העבודה שאת/ה עושה כיום?



מקור: סקר פאנלס דצמבר 2015, נערך לטובת מחקר זה.

נתונים: הסקר נערך בקרב מדגם מייצג של 294 יהודים (לא דתיים) בגילאי 26-35.

הערה: בשאלה זו $N=247$. מתוך כלל המדגם 47 נשאלים השיבו - 'לא יודע להעריך'.

מה יש לכם להציע לי?



עוז אלמוג

בעבר מרואיינים צעירים היו מגיעים בדחילו ורחימו לראיון-העבודה, כשהם נחושים להרשים את המראיין במטרה להתקבל. כיום הם אקטיביים ובררנים יותר במהלך הראיון. זה דפוס מעניין ושונה מבעבר במספר היבטים:

א. השאלות והבירורים של המרואיינים מקבלים משקל גדול במהלך הראיון, והם מרמזים על תפיסה חדשה של מהות האינטראקציה ויחסי התפקיד בין המעסיק למועסק. מגייסת בחברה גדולה סיפרה לנו: "ראיינו מועמדים לחברה וזה היה מדהים לראות מה מתרחש שם. באחת הפעמים הבוס לחש לי באוזן בעת הראיון: תראי איך הם מנהלים אותנו. זה נראה יותר שיחה עם לקוחות מאשר שיחת גיוס."

עו"ד ברק טל, שותף במשרד עורכי הדין יגאל ארנון ושות' סיפר בריאיון לדה-מרקר על האופן שבו מתנהגים המועמדים שחפצים להתמחות במשרדו: "ההתמחות היא למעשה המאגר העיקרי של עורכי הדין שיצטרפו למשרד, ואת השינוי אנחנו רואים כבר בריאיון הקבלה. בעבר לא היה מקובל כלל שמתמחה אפילו ישאל שאלות בנוגע לקצב העבודה ולהיקפה. בשנים האחרונות יותר ויותר מתמחים מתעניינים ובודקים מהם נוהלי העבודה, כמה שעות

עובדים, אילו חופשות מוענקות ועד כמה פתוחים במשרד לשילוב דברים נוספים במהלך ההתמחות, כמו תרגול באוניברסיטה".¹³⁴

ב. מדובר בדפוס המאפיין לא רק ראיונות קבלה לתחומים מורכבים ותובעניים (למשל, בתחום ההיי-טק), שבהם נחוץ במיוחד לתאם ציפיות, אלא גם בעבודות פשוטות וטריוויאליות לכאורה, כגון מלצרות או שליחויות. ה-Y ניקים מבקשים לרדת לפרטים, כדי להבין מה בדיוק מצופה מהם ולהיכן הם נכנסים (בין היתר כדי לבדוק כיצד העבודה תשתלב בעיסוקיהם האחרים).

ג. שאלת מערכת היחסים האנושית בין המועמד למעביד חשובה להם במיוחד. האם נפגשים פעם בשבוע? האם הוא נותן פידבק על בסיס קבוע? האם הוא קשוח או גמיש? אחת המגייסות אמרה לנו: "היום כולנו למדנו שהסיבה המרכזית לעזיבת עובדים את הארגון היא היחסים עם המנהל הישיר. לא פלא שהם שואלים עליו או עליה כבר בריאיון הקבלה". מגייס אחר סיפר: "אחד המרואיינים פנה פעם אל ראש הצוות שראיינה אותו במטרה לצרף אותו לצוות: 'תתארי לי איך נראה יום עבודה שלי, ואיך הלקוחות, ואיך את רואה את מערכת היחסים בינינו בעבודה'."

ד. אבל מעל לכול, הצעירים מבקשים היום לדעת עד כמה העבודה הולמת את צרכיהם האישיים - לא רק בהקשר

לשכר ותנאים נלווים (למשל, איזה דגם של סמראטפונים הם יקבלו וליד איזה שולחן הם ישבו והאם הם יקבלו רכב), אלא גם בהקשרים אישיים כמו גמישות בנהלי העבודה, ההנאה הצפויה להם, האופן שבו ידריכו וימדדו אותם, ובעיקר השתלכות המשרה בלוח הזמנים האישי והמשפחתי, בדפוסי הבילוי, החופשות וכיוצא באלה. כלומר הדגש הוא כבר לא מה העבודה נותנת לי בחיים, אלא מה היא לוקחת ממני וכיצד היא תפריע לי לעשות את הדברים שאני באמת אוהב בחיים (על הצורך באיזון ראו בפירוט בהמשך).

בישראל תופעת "המרואיין שהופך למראיין" ככל הנראה שכחה וכולטת יותר בהשוואה לאירופה ולארצות-הברית, הן משום שהישראלים אסרטיביים מטבעם והן משום שרמת האבטלה נמוכה יחסית ולכן המרואיינים לחוצים פחות להשיג כל עבודה.

סטודנטית בת 26: "היום יש מיליון אופציות לעבודה. אני יכולה לעבוד במסעדה הזאת ומחר במסעדה אחרת. אין בעיה של מצאי עבודה. אם הייתי חושבת שאם אני מתפטר מהעבודה לא אמצא עבודה לא הייתי מתפטר. זה כמו שאני לא עוברת דירה עד שלא אמצע דירה אחרת. בדור שלכם לא היה מבחר של עבודות. אני יכולה לעבוד במלצרות, אני יכולה להיות ברמנית, אני יכולה להיות מארחת, יכולה לעבוד בחנות בגדים, יכולה להיות אחמשת, יכולה לעבוד בשירות לקוחות של כל החברות, אני יכולה להיות פקידה."

מגייסים רבים כבר מודעים למוסכמה החדשה הזאת ומתאימים את עצמם אליה באופן שבו הם מנהלים את ריאיון העבודה. הם יודעים כיצד "למכור" את המשרה למועמדים הפוטנציאליים באמצעות תשובות מוכנות מראש לשאלות החוזרות על עצמן. למשל, מקובל להציע לצעירים שעות עבודה גמישות ככל האפשר, בונוסים וחופש יצירתי.¹³⁵

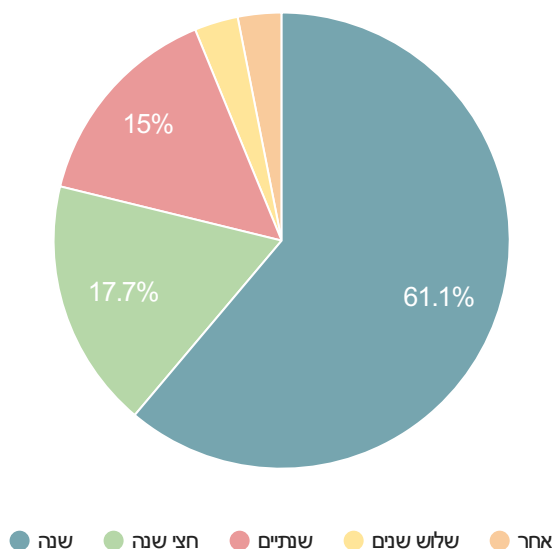
התופעה הזאת הופכת לשכיחה יותר ככל שהמשרה מחייבת עובדים בעלי כישורים גבוהים ונדירים יותר. במקרים אלה מקומות העבודה מחזרים אחרי מועמדים פוטנציאליים, ולא לה עמדת מיקוח טובה. מתוך הראיונות שערכנו עולים במשתמע מספר הסברים לתופעת "המרואיין המראיין":

עומדים על המקח

הצעירים מפוכחים ומנוסים בכללי המקח והממכר. צמיחתם בחברה צרכנית לימדה אותם שחשוב לבדוק את האותיות הקטנות בחוזה לפני שחותמים על המוגמר. עבודה חדשה דומה מבחינה זו לקניית מוצר בחנות והיא דורשת בירורים מעמיקים. אחד המגייסים אמר לנו: "הצעירים מחפשים עבודה שתתאים בדיוק לצרכים שלהם. הם משדרים: אני יודע מה אני רוצה, אני יודע מה מעניין אותי, תן לי רק את המידע שרלוונטי לי." רבים גם מודעים לנטייה של מעסיקים להציג להם את העבודה בצבעים וורודים יותר ממה שהיא באמת, ולכן הם עושים בדיקה מקיפה, כדי לתאם ציפיות ולא להתאכזב.

באופן כללי לדור הזה יש מודעות גבוהה יותר מדורות קודמים בכל הנוגע לתנאי העסקה, כיוון שהורגלו לבדוק אפשרויות ולהשוות ביניהן. מעסיקים שראינו סיפרו לנו, שגם לאחר שהתקבלו לעבודה הם לא מפסיקים להשוות בין מה שהם מקבלים לעומת מה שמקבלים אחרים באותו מקום עבודה ובמקומות דומים, וכאשר הם מגלים פערים הם מלינים על כך. התוצאה של הדפוס הזה היא חיובית ושלילית כאחד. מצד אחד, הם פחות "בולעים" אפליה וקיפוח ומעלים את המודעות להם גם בקרב העובדים הוותיקים. מצד שני, הם חסרי שקט באופן כרוני וחיים בתחושה מתמדת של חוסר שביעות רצון. המחשה לתופעה זו אפשר לראות בתשובות שנתנו על ידי Y ניקים באחד הסקרים שלנו. כמעט 70 אחוזים מהנשאלים ציפו לקבל העלאה בשכר כעבור שנה ופחות. 15 אחוזים נוספים ציפו לקבל העלאה בטווח של שנתיים. אלה קרוב לוודאי ציפיות כלכליות חדשות, שלא אפיינו דורות קודמים.

לאחר כמה זמן במקום העבודה את/ה חושב/ת שראוי לקבל העלאה בשכר (בשל וותק)?



מקור: סקר פאנלס דצמבר 2015, נערך לטובת מחקר זה.

נתונים: הסקר נערך בקרב מדגם מייצג של 294 יהודים (לא דתיים) בגילאי 26-35.

חופש המידע

הצעירים מורגלים להשיג מידע בכוחות עצמם באמצעות "משיכה" - בעיקר באמצעות האינטרנט. ההרגל לחפש מידע באופן עצמאי ואקטיבי יוצר את הנטייה לראות במראיין מעין מנוע חיפוש (כמו גוגל), שצריך להציג לו שאילתות. זו גישה עניינית (תכלס) המאפיינת צעירים שגדלו בעידן המידע. אחת המרואיינות ניסחה זאת כך: "הדור שלנו ממוקד מטרה ולכן לא צריך לבזבז זמן ואנרגיה על חפירות כאלה ואחרות שמבזבזות לו זמן".

תעזרו לי להחליט

המרואיינים מרבים לשאול שאלות בשל נטיתם הלא בוגרת להתלבט ולהתחבט בכול עניין, כמו גם להיעזר בגורם חיצוני בהכרעות שהם נדרשים לעשות (במקרה הזה המראיין/ת, שאמור לכאורה לשכנע אותם שכדאי להם לקחת את הג'וב).

כלי הכנה מראש

טענה אחרת שעלתה בראיונות עם מגייסים היא, שצעירים מראיינים את המראיין כיוון שלא הכינו "שיעורי בית" ולא ביררו מבעוד מועד על מהות העבודה והציפיות הכרוכות בה. אחת הצעירות סיפרה: "אף אחד לא קורא על החברה לפני שהוא בא לריאיון עבודה. גם בגלל שאנחנו רגילים לסנג'ר את האחרים. למה לי לקרוא? שכבר יספרו לי בריאיון מה קורה. נזרום עם מה שיציעו. אין לי מושג במה להתמקד אז בשביל מה לנבור באתר?"

רבים אינם מכינים ומתכננים את הריאיון מראש, מנהלים אותו כלאחר יד וכמו משדרים: "יאללה, בוא נגמור עם הטקס הזה ונתקדם". אחת המגייסות סיפרה: "ראיינו אנשים לעבודה שכוללת נסיעות ארוכות - שעות רבות ביום. היו המון ראיונות כאלה. אנשים מתלהבים ואנחנו אומרים להם: קחו בחשבון שהעבודה כרוכה בהמון נסיעות מתישות. רובם עונים כמו אוטומטיים: "אין לי בעיה עם נסיעות" ומייד אחרי זה שואלים: מה זה אומר נסיעות? כמה פעמים בשבוע? רבים מהם פשוט מתנתקים במהלך השיחה. "חייבים לסייג ולציין שבתחום ההיי-טק הסיפור מעט

שונה, שכן המועמדים מודעים יותר לעובדה, שהריאיון הוא סוג של מבחן קבלה במסגרת תחרות עזה. הם גם מגיעים לריאיון מוכנים יותר, הן בתחום הטכנולוגי והן בתחום המידע על החברה שבודקת אותם.

אסרטיביות כאסטרטגיית שיווק

צעירים רבים נוטים לביטחון עצמי מופרז ולכן גם יותר בררנים (לא כול עבודה ראויה להם). מגייסי כוח אדם סיפרו לנו שלא אחת ניתקלו במרואיינים המחזיקים מעצמם כ"מציאה" ולכן דורשים תנאים מופלגים, מעבר למידתם: לא רק שכר, אלא גם שעות עבודה נוחות, רכב, סלולרי, מחשב וכמובן הגדרת תפקיד ותדמית קוסמת.¹³⁶ היו מנהלות גיוס שסיפרו לנו, שהן שומעות מבוגרי אוניברסיטה טריים, כבר בריאיון הראשון, שהם רוצים תפקיד ניהולי.

רבים מהצעירים תופסים את הפגנת הביטחון העצמי בריאיון כאסטרטגיית שיווק, בשל הערך הגבוה שמעניקה החברה היום לתכונה הזאת. במלים אחרות, הם מנסים להיראות כיזמים, אסרטיביים, מובילים וידענים באמצעות הובלת השיחה. כפי שכבר הוזכר לעיל, צעירים רבים לומדים באמצעות האינטרנט שיטות ל"הצגת העצמי" ומאמצעים לעצמם פרסונה אטרקטיבית כמו שחקן בתיאטרון. הם לומדים באמצעות מדריכי "עשה ואל תעשה בריאיון עבודה" מה מצפים מהם להגיד, כיצד ומתי. מגייסים סיפרו לנו שלפעמים אחרי הריאיון הם יושבים וצוחקים על ההצגה הפתטית והלא אמינה הזאת. רבים מהם גם פשוט נהנים מזה שהם נושא השיחה.

בלוגר צעיר: "מוכן לעבור ריאיון ארוך - דהיינו, לדבר על עצמי במשך כמעט שעתיים! לעזאזל, אני כל כך אוהב לדבר על עצמי שאני מסוגל לפעמים סתם לשלוח קו"ח וללכת לריאיון עבודה בלי שום רצון להתקבל, כדי לבוא ולדבר על עצמי."¹³⁷

אחת המרואיינות הצעירות שלנו ספקה הסבר אחר. היא טענה שבמקרים רבים מדובר באסרטיביות מדומה, שנועדה בעצם להגן על עצמם מכישלון צורב: "הרבה פעמים אמרתי לעצמי: אני אכוון את השיחה לאן שאני רוצה. אם לא יקבלו אותי אוכל להגיד שזה לא התאים לי ולא שאני לא התאמת להם."

לא עושים חשבון

השאלות שממטירים המרואיינים על המראיינים הן גם ביטוי לחוסר נימוס וחוסר התחשבות שמאפיינים את הדור הזה. מגייסים רבים ספרו לנו על תופעה שכיהה בהקשר זה: מרואיינים צעירים מרשים לעצמם לא להגיע לריאיון שנקבע מראש, ואפילו אינם טורחים להתריע מראש שלא יגיעו. מבחינתם אם בלאו הכי המראיין יושב על הכסא ועובר, אז לא נגרם לו כול נזק. סדר יומי לא צריך להשתנות. רבים גם אינם מקפידים לדווקא את התא הקולי שלהם ולהיות זמינים לתשובה. אחת המגייסות השתמשה במלים קשות: "יש כאן זלזול בלתי נתפס". חייבים לציין, שלמטבע יש שני צדדים. מרואיינים רבים סיפרו לנו (והיה לזה גם הד בדפי הפייסבוק), שחברות רבות אינן טורחות להשיב לפניות שלהם ובמקרים רבים נוהגות בעינוי דין וסחבת משפילה בכול הנוגע למסירת תוצאות הריאיון. במקרים רבים גם לא טורחים להודיע להם במידה ולא התקבלו לעבודה. אחת המרואיינות הצעירות הגדירה זאת כך: "כול עוד המעסיקים צריכים אותך הם מנומסים מאוד. ברגע שאתה לא נחוץ להם, הם לא סופרים אותך ממטר. זה מרגיז נורא."

רשת ביטחון הורית

השאננות או הפסבדו שאננות שמאפיינים את ה-Y ניקים בריאיון נובעת גם מהעובדה שהם יודעים שאם הם לא יתקבלו, יש מי שיגבה אותם - כלכלית ופסיכולוגית. בעבר צעירים נאלצו להתמודד עם מצבי משבר ואי וודאות בעצמם, כי לא היו להם הורים תומכים. היום לרוב הצעירים יש רשת בטחון הורית גם בהיותם מבוגרים.

הכול זמני

טענה נוספת גורסת שכיוון שהצעירים יודעים שהעבודה זמנית ושבמילא ינטשו אותה בשלב כלשהו (או יפוטרו), הם פחות לחוצים להשיג את הג'ובים ולכן יותר תובעניים בגישה שלהם. אחת ממנהלות הגיוס אמרה לנו: "עדיף להגיד

למועמדים את האמת וכול האמת על הארגון, אפילו במחיר של הרתעה. אחרת יגיע מהר מאוד מצב שהם יגידו לכם: 'לא היה לי מושג שככה זה יהיה פה'."



חיים בסרט



צעירים בישראל
שי אוהיון

לכול אחד ואחת מאיתנו יש מאויים וחלומות פרטיים, הקשורים לכישרונותינו ונטיותינו, לרקע החברתי שממנו צמחנו ולמנעד האפשרויות האופייני לתקופה. מקובל להבחין בין חמישה סוגים של משאלות אישיות, שהם למעשה די אוניברסאליים:

משאלה להרמוניה: אנחנו רוצים להשתייך, להרגיש יחד עם הזולת, להשלים מה שחסר. זו משאלה אוניברסאלית אבל היא חזקה יותר אצל אנשים בודדים ו/או כאלה הסובלים מסכסוכים וקונפליקטים המעכירים את חייהם.

משאלה ליוקרה: אנחנו רוצים שיעריכו אותנו, שיריעו לנו, שימצאו את מעשינו והישגינו ראויים.

משאלה להצלחה: אנחנו מחפשים ניצחון, רוצים להיות ראשונים, לזכות בתחרות.

משאלה לשינוי: אנחנו מחפשים אתגר, משמעות קיומית, מענה לסקרנות ולחיוניות שבנו.

משאלה לחיבה: אנחנו רוצים לאהוב ולהרגיש נאהבים. אהבות מסוגים שונים - של בן או בת זוג, של ילדים, של חברים.

אין אדם שמגשים את כול המשאלות שלו, ואולי זה סוד הקיום האנושי. כי חיים בלי אתגרים גבוהים ובלי חתירה לעתיד כלשהו, הם משעממים וחסרי משמעות.

כול המשאלות האישיות מהונדסות על ידי החברה שבה אנו חיים. היא שקובעת עבורנו במידה רבה מה ראוי, מה מתגמל ומה אפשרי. היא גם זו שנותנת או לא נותנת לנו את הכלים להגשים את המשאלות. לכן ניתוח ופילוח של משאלות בתפוצה חברתית, חשוב מאוד להבנת הגנום התרבותי של החברה ובעיקר להבנת השינוי החברתי.

הצבר המיתולוגי צמח בעידן הלאומיות ולכן השאיפות, המשאלות והחלומות האישיים שלו היו קשורים לזיקה הלאומית. והן היו כמובן מאוד תמימות. היום צעירים חילונים לא שרים בקול גדול ואחיד: "עושה שלום במרומי/ הוא יעשה שלום עלינו ועל כול עם ישראל/ ואמרו אמן." מלים כמו "לו יהי" לא מעלות דמעה בעיניהם כי האסוציאציות שונות לגמרי. גם במועדוני הזמר, כאשר שואגים "כול זה יבוא מחר אם לא היום" זה מלווה בשאגות צחוק בשביל רוב הצעירים המשפט "מחר אולי נפליגה בספינות" מעלה מן הסתם אסוציאציה של קרוז מפנק בים התיכון.

ידועה הדילמה הצברית בעידן התום, שעליה נכתבו תלי תלים של מלים: "קריירה או שליחות". נכון שבפועל, רוב הצברים בחרו בקריירה אישית ולא הלכו להפריח את הנגב או לשמור על היאחזויות. מעטים גם נשארו בצבא הקבע, ואלה שנשארו עשו זאת בעיקר משיקולי קריירה. אבל השליחות הציונית היתה נוכחת באופן עמוק מאוד בחייהם, גם כאשר הם התמסדו והתברגנו. התופעה התבטאה באלף ואחת מוסכמות ותפיסות. למשל, בתפיסה של כסף, שפעם

המשאלות הצבריות היו קשורות במשאלות הקולקטיביות, כלומר נבנה, נקים, ננצח וכו', וכמובן במודלים של הצבר, בעיקר להיות חייל גיבור, כמו בשיר הילדים "תפילה" שכתבה מרים ילן שטקליס בשנות הארבעים: "אינני רוצה עט נובע/ אינני רוצה כדורגל ואף לא אופנים/ אדוני שבשמיים, רוצה אני דבר אחד, / ורק הדבר הזה בלבד:/ עשני, אדוני, עשני בן-ליל/ עשני גיבור חיל!"

גם היום צעירים רבים מונעים משיקולים אלטרואיסטיים. רבים רבים עדיין משרתים בכוחות הביטחון וההצלה, תורמים לנזקקים ולפעמים אפילו יוצאים להפגין בעד מטרה ראויה. אבל הלב, ואיתו גם המשאלות האישיות, הולך היום בדרך כלל למקומות אחרים, אישיים מצד אחד וגלובליים מצד שני.

דור ה-X שהוליד וגידל את דור ה-Y סגד למודל היאפי. המשאלות של היאפי היו אישיות, אגוצנטריות ופונקציונאליות יותר מבעבר. אהבה, קריירה, כסף, פרסום. מן הסתם הן גם היו יותר ממוקדות מטרה, כלומר חושבים לטווח רחוק, חיים את ההווה. זה לא אומר שהיאפים לא חלמו חלומות גדולים. להיפך, חלומות גרנדיוזיים עומדים בבסיס ההצלחה של חברות ההייטק, המאכלסות המון יאפים. אבל מבחינה אישית, היאפים לא הסתכלו יותר ממגמה אחת קדימה. רבים אמרו לעצמם: מי יודע מה יהיה איתי בעוד עשור ואפילו בעוד חודש. הבורסה יכולה לפול, אני יכול להפוך ממנהל למובטל, וכמובן בישראל אפשר למות מאיזה פיגוע או תאונת דרכים. בתחומי היצירה והאומנות זה עוד יותר בלתי צפוי ואנשים שזה מקצועם חיים בתחושה מתמדת של חוסר וודאות. דור ה-Y אימץ את התפיסה הזאת ואף הקצין אותה.

דור ה-Y גדל בעולם פתוח, שבו כבר קשה לגבש שאיפות קונקרטיות. באחד הסקרים שנעשו על הדור הזה (עוד בהיותם בני נוער) הם נשאלו מה היו רוצים להיות בעתיד? 62% ענו שהם היו רוצים להתפרסם, אבל רק 30% מאוד רצו ו-32% רצו. 92% רצו להשפיע, מתוכם 60% מאוד רצו בכך, 49% מאוד רצו להיות עשירים ועוד 42% רצו בכך. 92% מאוד רצו ליהנות מהחיים ו-80% מאוד רצו להגשים את עצמם.

עדי ברונר - הפרסומאי שערך את הסקר אמר: "בני-הנוער רוצים להצליח, לא ברור להם תמיד עוד איך זה יקרה, אבל הם רוצים לעשות את זה. [...] בגיל צעיר יחסית הם מדברים על הגשמה, ביטוי עצמי, אושר ואהבה. אבל יש תחושה הרבה פעמים של אחד בפה ואחד בלב. הם אומרים שהם רוצים לקחת חלק, אך בפועל סומכים על המבוגרים, הם רוצים להשפיע אך מעדיפים להיות פאסיביים. הם רוצים בעיקר ליהנות".¹³⁸

אין ספק שהיום משאלות אישיות נוטות להיות לטווח הקצר והן הרבה יותר חומרניות מבעבר: חשבון בנק מנופת, דירה רחבה, מכונית מפוארת וכו'. גדל פה דור צעיר שמורד את עצמו ואת האחרים קודם כול ולפני הכול בכסף. כשנשאלו בני-הנוער בסקר מה הפרס בו הכי היו מעוניינים לזכות במבצע קיץ, עלתה חד משמעית תשובה אחת: 43% ציינו חופשה בחו"ל כפרס המועדף. 12% יעדיפו מחשב נייד, 6% חופשה בארץ, 4% יעדיפו כרטיס VIP להופעות, 4% אייפון, אחוז אחד רוצה אייפוד ו-25% ענו שכולם במידה דומה.

למעשה גדל בישראל דור הדוניסטי שכבר יש לו הכול ולכן אין לו כלום. דור שקשה לרצות אותו ולרגש אותו. ארגונה גדות המחישה את המאפיין הזה, שהולך ומתפתח בישראל, בשיר ילדים שכתבה ב-1984 ושיועד לילדים שיצמחו לימים להיות דור ה-Y. שם השיר: "להיות ילדה": "אני רוצה משהו/ לא מפה/ לא משם/ לא כחול/ לא קטן/ לא גדול/ לא מלוח/ לא ביסקוויט/ לא תפוח/ משהו..." מצד שני, יש במשאלות והחלומות היאפים גם משהו אמיתי, חסר יומרה וצביעות. שהרי היתה המון צביעות ויומרה תמימה בתעמולה הלאומית הפלקטית.

עכשיו דור ה-Y כבר בוגר ועם כניסתו לעולם התעסוקה אפשר לעקוב להיכן מובילים אותו משאלות הילדות והנעורות. סקרי העדפת מקצועות, שמתפרסמים מפעם לפעם בתקשורת, מתפלגים על מגוון רחב של משלחי יד. מבחינה זו אין חדש תחת השמש, למעט צמיחה אבולוציונית של אופציות תעסוקה חדשות, בעקבות שינויים

טכנולוגיים ואחרים (למשל, התפתחות עולם המחשב והאינטרנט). אבל משהו אחד בעולם בחירת המקצועות בכל זאת השתנה בשנים האחרונות באופן עמוק: מעמדו של הכסף. יחד עם זאת, יתכן שההתייחסות לכסף אצל הצעירים בולטת יותר, פשוט כיוון שלגיטימי היום לדבר על זה בחופשיות.

שיקולי השכר היוו תמיד גורם חשוב, אם לא עיקרי, בתהליך בחירת המקצוע ומקום העבודה. אבל בשנים האחרונות השיקול הזה מקבל עדיפות מוחלטת ודוחק לשוליים שיקולים מסורתיים ישנים, כגון עניין, תרומה לחברה ומסלולי קידום.

החברה המערבית וישראל כחלק ממנה סוגדת לכסף. הכסף נעשה מדד המדדים: להצלחה, לאושר, ליוקרה. תעמולת הכסף, שהגיעה בחברה האמריקאית לממדים מדאיגים, פועלת באינספור אפיקים ומהווה תמריץ שמאפיל על כול תמריץ אחר. טווינג (Twenge) סקרה מחקרי אורך שנעשו בארה"ב בהקשר זה והיא מדווחת על הסכמה שהולכת וגדלה לאורך השנים עם המשפט: "אני אתפטר מהעבודה אם אני אקבל סכום כסף גדול בירושה" ואי הסכמה הולכת וגדלה עם המשפט: "אנשים עשירים אמורים לעבוד אפילו אם הם לא זקוקים לכסף".¹³⁹ ממצאים דומים נמצאו גם בישראל.¹⁴⁰

דור ה-Y נולד וגדל לישראל האולטרה קפיטליסטית. הוא לא חווה כלל מצב צבירה תרבותי אחר - סוציאליזם, אלטרואיזם לאומי, סולידריות קיבוצית וכדו'. בניגוד להוריו והורי הוריו, שגדלו על המוסכמה שחשוב להצניע עושר ולהבליט מטרות אידיאליסטיות, הדור הצעיר חי בתקופה שמעודדת התפארות והחצנה של עושר.

ואכן, סקרים שנעשו בשנים האחרונות מוכיחים כי הצעירים בהחלט מייחסים משקל חשוב לשכר.¹⁴¹ הנה כי כן, כשמקשים בגוגל את שרשרת המלים "איזה מקצוע הכי" מילת ההשלמה המתקבלת בשכיחות הגבוהה ביותר היא המילה "רווחי". באתר אינטרנט שמסייע לחיילים להשתלב בעולם האזרחי לאחר הצבא נכתב: "יותר ויותר צעירים הפונים ללמוד שואלים את עצמם באיזה מסלול לימודים יוכלו לרכוש את הידע שיאפשר לעבוד במקצוע שניתן להרוויח בו הרבה כסף."

פתיחה לכתבה שעוסקת ב"קריירה בצ'ק": "אחד המוטיבים העיקריים שמאפיינים את צעירי העידן הנוכחי בבחירת מקצוע ובניהול קריירה - הוא חיפוש ההצלחה האישית והחומרית כבר בגיל צעיר מאוד. שני אלה מובילים צעירים לחפש מקצוע ש"מחר בבוקר" יאפשר להם להשתכר היטב, בלי יותר מדי השקעה, הכשרות, ועם הבטחה בטוחה לקידום מהיר."

צעירים רבים אינם מוכנים יותר להסתפק בתגמולים שאינם חומריים כגון תרומה לזולת, עניין אינטלקטואלי, יציבות וכדו'. זאת הסיבה שמקצועות שמציעים תגמולים רוחניים וערכיים גבוהים, אבל תגמולים חומריים ברמה בינונית, נעשים פחות ופחות אטרקטיביים.

דף הבית של אתר "פנאן ג'וב": "איזה כיף זה שלא צריך להיכנס יותר למקלחת עם כפכפים, ללבוש מדי דקרין חונקים, לחלוק חדר עם עוד אנשים, לישון במיטת ברזלים, ולהיגמל מימי א' משביזים, אבל אין ספק שיותר מהכול האזרחות היא הסמל לסוף ימי הקיפוח של חשבון הבנק שלכם! אז במקום לעבוד ימים על גבי לילות ולהריח מבנוזין, לשפץ בניינים יחד עם ה"בני דודים", או למלצר שנים בשביל טיול של שלושה חודשים, פנאן ג'וב מקצרת לכם את הדרך והופכת אותה לפי מאה יותר ריווחית, כיפית ומיוחדת!!!

אז תרשום כי החוקים משתנים והנה פקודת המבצע החדשה שלך: המטרה: הרבה מאוד כסף!

אצלנו בפנאן חשוב לנו שכול עובד שלנו יקבע לעצמו מטרות ברורות בגללן הוא רוצה לטוס לעבודה בחו"ל, אז הרבה כסף זה ברור, השאלה היא כמה ומה תעשו איתו. עצרו שנייה, קחו נשימה עמוקה ותחשבו בשביל מה אתם צריכים את הכסף, מטרה קונקרטית, ברורה שלא תסירו ממנה את העיניים. זה יכול להיות: טיול גדול בדרום אמריקה, לימודים, סגירת מינוס, פתיחת עסק ועוד, השמיים הם הגבול."

שיפור בשכר הוא גם אחד מהשיקולים המרכזיים בדילוג לעבודה הבאה.¹⁴²

השינוי הדורי מתבטא גם בשפה. אם בעבר הוצאת כסף גדולה על צרכים והנאות אישיות נחשבה "בזבוז" או "פזרנות", היום היא נחשבת לגיטימית ואפילו מומלצת ("פינוק").¹⁴³ המילה נפוצה מאוד בשוק בתי הקפה והפאבים: "איך אפשר לפנק אותך היום" מחליף את "מה אפשר להציע לך". בפאבים מרבים לשמוע משפטים מסוג: "אפשר לפנק אותך באיזה דרינק?" "הפינוק" גם פופולארי בשירים¹⁴⁴ וגם בעולם הפיננסי. כך שמשל אתר "פינוקים + פלוס" – "עולם הפינוקים וההטבות של לאומי קארד".¹⁴⁵

"הפינוק" מתבטא גם במקום העבודה. ב-2012 פורסם על ידי סוכנויות הידיעות מאמר שכותרתו: "העיקר שלא תלכו הביתה: הפינוקים הכי טובים במקום העבודה". הפינוקים כוללים בין היתר: כסא מסאז', בר במשרד, שירותי ניקיון של הדירה הפרטית בזמן העבודה, כסא-מיטה לתנומה קלה, שירותי ניקוי יבש, קורקינטים להתנייד במרחבי מקום העבודה, ועוד.¹⁴⁶

אך האם הצעירים שואפים להיות מיליונרים? לא בהכרח. סקר של מכון המחקר גאלופ ב-2011 הראה, שהאמריקאים זקוקים להרבה פחות מההכנסות שמהן נהנים חברי האלפיון העליון כדי להחשיב את עצמם עשירים.¹⁴⁷ סקר דומה, שנערך עבור מגזין דה-מרקר, על ידי מכון המחקר מידע שיווקי סי.איי, העלה כי כמחצית מאוכלוסיית ישראל סבורה שמשכורת של כ-30 אלף שקל נטו לחודש היא הסף המינימלי לעושר. ואולם התברר שככל שהכנסתם של הנשאלים היתה גבוהה יותר, כך עלתה גם משכורת היעד לעושר.¹⁴⁸

מדוע השאיפות אינן בשמים? התשובה הראשונה היא שעולמם של העשירים המופלגים כבר לא כזה קסום. לפני 100 שנה תוחלת החיים היתה 44 שנה והשכר היומי היה 22 סנט. העולם היה מאוד עני ושאלת השרידות הפיזית עמדה בלב החיים. כיום הפרופורציות השתנו לחלוטין. אפילו העניים המרודים ביותר בישראל לא מגיעים למצבים קיצוניים של עוני כפי שהיה קיים לפני 100 שנה ויותר. הפערים בין הקצוות אמנם גדלו – בעיקר בשל התעשרות האלפיון העליון, אבל רוב האוכלוסייה שיושבת במרכז הסקלה מנהלת סגנון חיים דומה. במלים אחרות, אף שהתפיסה הרווחת היא שבין העשירים לבין שאר אוכלוסיית העולם נפער תהום שרק הולכת ומעמיקה, בפועל הפער בסגנון החיים דווקא מצטמצם. כיום, בניגוד לעבר, אפילו מיליארדרים אינם מחזיקים בצוותי משרתים כפי שהיה מקובל בקרב מיליונרים עד לשנות ה-30 של המאה הקודמת; גם מי שמוגדרים רשמית כ"עניים" יוצאים כיום לעתים למסעדות, לבתי מלון ואף לחופשות בחו"ל – אמנם ליעדים פחות אקזוטיים, בתנאים פחות מפנקים, אבל השמים לא חסומים עבורם. כמו כן, גם מי שאינם בעלי נכסים מופלגים נהנים כיום מגישה למחשבים, לאינטרנט, לטלפונים חכמים ולתרופות מצילות חיים.

מסתבר, שיותר משהצעירים מחפשים תגמול חומרי גבוה הם מחפשים גיוון וריגוש. רובם לא יודעים להגדיר את הריגוש הזה, שהוא גם בדרך כלל זמני. רבים גם מדברים על "הגשמה עצמית". זה נראה קלישאה ובמובנים רבים זו אכן קלישאה, אבל היא מבטאת את הרצון שלהם בעבודה שתהיה יותר מ"סתם עבודה". לכן, הם גם לא אוהבים לעשות "עבודות שחורות" רוטיניות. הבעיה היא שהחיים הם בדרך כלל בעיקר שגרה אפורה עם רגעי חסד של ריגוש חולף.

בלוגרית צעירה: "שלוש שנים עבדתי במקצוע, טיפלתי בילדים וגילים ומיוחדים, והייתי טובה במה שעשיתי. היה לי הרבה עניין, הצלחות וסביבת עבודה תומכת במיוחד, אבל משהו לא התחבר. לקח לי זמן להבין שמה שחסר הוא הנאה מהטיפול עצמו. למדתי להיות מטפלת טובה אבל לא נהניתי מזה. חיכיתי להרגשת הסיפוק שכולם דיברו עליה, והיא לא הגיעה. הרגשתי שהכל מזויף, אני לא נמצאת במקום שבו אני אמורה להיות, משהו יותר טוב מחכה לי ואני מפספסת אותו."¹⁴⁹

ציפיות הן עניין יחסי ותלוי תרבות. לכן אין באפשרותנו לקבוע האם ציפיותיהם של הצעירים לרמת שכר וקידום בשלבים ראשונים של הקריירה מוצדקות בהיבט המוסרי והריאלי (מצב השוק). מה שכן ניתן לומר (מתוך ראיונות עם מעסיקים ומועסקים צעירים כאחד) הוא, שקיים פער שכיח בין רמת הציפיות של העובדים הצעירים לבין המציאות התעסוקתית.¹⁵⁰ הם אינם מרוצים מהמשכורת ובמקרים רבים גם מהתפקיד השחק, מהריגוש הפחות ומקצב

הקידום האיטי.¹⁵¹ רבים מהם מצפים לעבור מאפס למאה בקפיצה אחת, ללא שלבי ביניים, בדיוק כמו בכוכב נולד, ולכן מתאכזבים.

לימור אונגר, מנהלת משאבי אנוש בחברת "סינריון": "אם בעבר עובדים עסקו בתפקיד מסוים למשך מספר שנים ורק לאחר שהוכיחו את עצמם 'העזו' לפנות ולבקש קידום, הרי שהיום, כבר לאחר חצי שנת עבודה, דור ה-Y מבקש קידום מקצועי או ניהולי ובטוח כי אין יותר טוב ממנו לקידום.¹⁵² לפעמים, הציפיות הן בשמיים, עוד לפני שהתחילו לעבוד. כותבת צעירה: "אני רואה אלפי סטודנטים בגילי שחיים את החיים הטובים ונטולי הדאגות ומחכים למשכורת העתק שכביכול מובטחת להם ביום שיסיימו עם התואר ומסיבות הבריכה באילת. צאו מהסרט!".¹⁵³

התופעה הזו איננה אופיינית כמובן רק לדור ה-Y הישראלי, אלא גם לבני גילם במדינות המערב. "האם לא כול דור חלם בגדול בשנות הנעורים?" כותבת ג'ין טוונג, "אולי, אבל החלומות של דור-האני גדולים יותר. בעוד שהורינו רצו פשוט לעזוב את העיירה הקטנה, או ללכת לקולג', אנחנו רוצים להרוויח הרבה כסף וקריירה מספקת שתהפוך אותנו למפורסמים. "לדרוף אחרי החלומות שלך" נשמע אולי כעיקרון טוב, עד שמבינים שכול מלצר בלוס-אנג'לס רודף אחרי החלומות שלו להיות שחקן, ורובם לא יצליחו".¹⁵⁴

מה הסיבות לפער בין הציפיות התעסוקתיות הגבוהות למציאות המאכזבת?

חיים במסלול המהיר

בגלל התזזיתיות של בני הדור והתחושה שאין טובים מהם, הם מצפים לקידום מהיר, שלא תמיד עולה בקנה אחד עם היכולות האמיתיות שלהם.

המקצוע מאחורי התדמית

העולם הדיגיטלי האולטרה-תקשורתי רווי בתדמיות. היום מוכרים לא רק מוצרים אלא גם חלומות, שרובם לא ריאליים. כל מקצוע וכל בעל מקצוע נעטף בעטיפות מפתות, שמדגישות את היתרונות ומסתירות את החסרונות. כל שיפוצניק הופך ל"קבלן עבודות גמר", וכל שומר הוא "קצין ביטחון".

הדבר בא לידי ביטוי גם במודעות "הדרושים" שמפרסמות החברות במטרה לגייס עובדים חדשים, במקרים רבים הפער בין מה שהן מציעות לבין המציאות גדול.

מקבץ מודעות שפורסמו בפייסבוק באתרי דרושים:

איש/ת שימור ומכירה לחברה מובילה- **מעט שעות ושכר בשמיים!!!**
 [...] אצלנו המתאימים/ות יהנו משכר גבוה מאוד- ממוצע של כ- 57 ש"ח לשעה!!!, בונוסים גבוהים, תשלומי נסיעות, תנאים סוציאליים מלאים, כניסה כעובד חברה מהיום הראשון, הכשרה מלאה ע"ח החברה ועוד.

רוצה להרוויח שכר של שנה בחודשיים עבודה וגם להנות? לבעלי אזרחות אירופאית עבודה, תנאים וחוויה מעולם אחר. עבודה חוקית ומוסדרת בחברות מקצועיות, שכר ממוצע של 6000 דולר, כרטיס הטיסה + מגורים וליווי המקצועי עלינו! לחצו לפרטים נוספים והכוונה חינם. לשאלות נוספות, ניתן לפנות גם במסר פרטי.

מחפשים מקום עבודה תומך? מחפשים מקום שיועד להעריך? חשוב לכם אופק ניהולי? חשוב לכם להרוויח משכורת טובה? מתחברים לעולם הטכנולוגי וקידמה? רוצים להוציא מעצמכם את הצד האחראי יחד עם הילדותי? אם עניתם על כל השאלות כן, מקומכם איתנו!

רק שירות במקסימום נוחות! ללא קורס, את/ה יכול/ה להתחיל כבר מחר! [...] דרושים/ות נציגים/ות למתן שירות בלבד ללא מכירות בחברה צומחת עם אין סוף אפשרויות ותנאים מעולים: גמישות במשמרות, בונוסים על שירות טוב, אווירה כיפית וצעירה. מתאים מאוד לסטודנטים/ות - אין קורס ולא מפסידים ימי לימודים. תהליך קבלה פשוט ונוח - ראיון אחד בלבד. בואו לעבוד באחת החברות המובילות ולהרוויח 10,000 ₪ - מטורף!

מתי היה לך כיף לבוא לעבודה? [...] תנאים טובים למתאימים/ות: שכר בסיס, בונוסים גבוהים, סביבה צעירה ודינאמית.

רבים מהצעירים נופלים בפח התדמיות, הן משום שהפרסומות נעשו מתוחכמות מתמיד והן משום שהם רגילים לחיות בעולם של דימויים פשטניים שעובדים על הרגש.

הרושם חשוב

יש הטוענים שהצעירים הולכים שבי אחרי התדמיות השטחיות של עולם התעסוקה כיוון שהם מאוהבים בדימוי העצמי שלהם ועסוקים בלהרשים זה את זה. "הם מתנהלים כמו סלבריטס" כותבת פנלופה טרנק (Penelope Trunk) בעבר יו"ר חברת Brazen Careerist והיום מומחית ויועצת בתחום הקריירה המקצועית, "הם צריכים להיראות לעצמם ולאחרים במלוא תפארתם הנסיכית. אבל הם לא רוצים להתאמץ עבור הפנטזיה שלהם. הם רוצים להיראות כמו "ווינרים" יותר מאשר להיות "ווינרים" באמת."¹⁵⁵

התמימות של הנובו-ריש

אפשר שיש כאן גם תמימות של מעמד הביניים החדש. צעירים רבים מגיעים היום ממשפחות מובילות שלא פיתחו בילדיהם חוש ביקורת מפותח. הם נופלים בפח התדמיות, בעיקר כשמדובר במקצועות ותפקידים שזכו בעבר לתדמיות זוהרות ומכובדות (כאלה שהיו סגורים למעמד הנמוך שממנו צמחו), כמו עורך דין, איש תקשורת וכדומה.

התדמיות המנופחות יוצרות ציפיות גבוהות לעולם מקצועי מאתגר, עצמאי, גמיש, עם מסלול קידום מהיר והכנסה גבוהה. הפער בין הדימוי הזוהר למציאות האפורה, החד-גונית והתובענית גורם לא אחת למפח נפש, לאכזבות ואפילו לדרכאון.¹⁵⁶

אחד הצעירים, שנכווה בעבר בעולם התדמיות, כתב בדף הפייסבוק שלו: "היום שיפוצניק הוא קבלן עבודות גמר, טבח שף, ספר מעצב שיער, אחות עובדת סיעודית, שומר הוא קצין ביטחון, מזכירה היא מנהלת משרד, שרת הוא מנהל אחזקה וחיל בחימוש הוא לוחם טכנולוגי. בישראל של היום התפקיד מרגיש לך טוב בעיקר אם הוא נשמע לאחרים טוב".

"למה הלכתי ללמוד משפטים?" מספרת עורכת דין צעירה בכתבה של דה-מרקר, "חשבתי שזה יאתגר אותי, וחויץ מזה רבים מבני המשפחה שלי למדו את התחום וחלקם עוסקים בו. יש עוד סיבה, קצת טיפשית: כשהייתי צעירה יותר היה לי חלום להיות אשת קריירה - כזו שנועלת נעלי עקב, לובשת חצאיות מיני קצרות וכול היום רצה ומסתובבת. אבל התפכחתי מהחלום הזה. הבנתי שנעלי עקב וחצאיות מיני זה לא בשבילי, גם לא ריצה מטורפת".¹⁵⁷

אחת המרואיינות, בחורה בת 32, שגרה בדירה עם שני שותפים ועובדת היום כמלצרית בבית קפה תל אביבי: "חלמתי על המקצוע הזה עורך דין. ראיתי סדרות בטלוויזיה. עבדתי עד גיל 29 כעורכת דין. משרה טובה ונסעתי לדרום אמריקה לשנה. לא חזרתי לעריכת דין. חשבתי עכשיו זה יהיה ככה עד הפנסיה? מעדיפה למלצר".

בלוגרית צעירה: "סיימתי את הלימודים והלכתי להיי טק, לא ידעתי מה עושים שם ב "היי טק" הזה אבל רציתי להגיד שאני עובדת שם".¹⁵⁸

בכתבה שעסקה בעולם הבישול בישראל סיפרו מספר שפים וותיקים על התדמיות שבהם שבויים המתלמדים שלהם ועל ההשפעה של זה על העבודה המעשית.

השף נועם דרקס, ממסעדת "לילות" ברעננה: "כולם מסתנוורים מהזוהר של המקצוע, מתוכניות הריאליטי, מהעובדה שיש שפים שהפכו לסלס. אבל הם שוכחים שצריך להתחיל מלמטה, ושזו עבודה קשה. כשהם מבינים את זה, הם עוזבים. אני מחפש כול הזמן טבחים, ותמיד חסרים לי עובדים. אנשים פשוט לא רוצים לעבוד במטבח".¹⁵⁹

אנשים שונים מהתחום ספרו לנו שהצעירים היום באים לעבוד במסעדה כי זה נראה להם זוהר. הם רוצים להופיע בטלוויזיה. הם לא מגיעים מתוך אהבת הבישול.

גם אשליית העושר משחקת תפקיד חשוב בעולמם של הצעירים. האשליה הזאת התחזקה בשנים האחרונות הן משום שהתקשורת מפיצה את הבשורה שכול אחד יכול להתעשר והן משום שבפועל שיעור העשירים באמת גדל בעולם (תוצאה של התפתחות השווקים הגלובליים ותעשיית המחשב, האינטרנט והדיגיטציה).¹⁶⁰

חשוב לציין כי אכן חלק גדול מהעשירים היום הם צעירים "שעשו את זה" והדבר משפיע על תפיסת המציאות ומערכת התקוות והציפיות של צעירים רבים.¹⁶¹ התקשורת נוטה להבליט ולנפח את סיפורי ההצלחה כך שלמסתכל מהצד נראה שהמצליחנים הרוויחו כסף קל כי ידעו לזהות הזדמנויות. הצעיר היום מפנטז שזה יקרה גם לו/ה אם הוא רק יהיה "במקום הנכון ובזמן הנכון", כלומר, אם יהיה מספיק גמיש, לא ישתקע בעבודה יציבה עם תשלום צנוע, אלא ימשיך לחפש אחר אפשרויות חדשות - מתגמלות יותר, הוא גם יוכל "להביא את המכה" - להיות עשיר ולחיות את החיים הטובים. הצעירים לא מספיק מודעים, או מדחיקים את העובדה שהמתעשרים הגדולים הם מיעוט זניח.

בלוגרית צעירה: "הסיפור הוא על אנשים, ייתכן בהחלט שגם אני ביניהם, שגדלו על מיתוסים שאינם ברי מימוש. המיתוסים הם של הצלחה בין-לילה, כסף השזור בעצמאות, עניין וגמישות, של אינדיבידואליזם וחופש. אנשים קיוו להיות הטיפוס ההוא שקראו עליו בעיתון שעשה אקזיט של מיליונים וכעת נופש בבאהמאס. הם רוצים להיות הבחור שכתב ספר על עבודה של חמש שעות בשבוע. אלה לא המיתוסים שההורים שלנו גדלו עליהם, ואולי היה להם קל יותר מכיוון שכך".¹⁶²

זאת ועוד, צריכת מוצרי היוקרה עלתה מדרגה ואנשים נוטים לנפנף יותר ויותר בעושר שלהם ולסנוור את סביבתם. צעירים רבים חשים "שאין להם מספיק": דירה רחבת ידיים, מכונית חדישה, חופשות ובילויים, חשבון קניות נדיב וכו'. אחד הצעירים ניסח זאת כך: "בכלכלות" הלא מפותחות [...] לא מופגזים כול היום בשיווק של דברים / מטרות / שאר ירקות ש"חייבים" להיות לכולם כדי להיות מאושרים כפי שאותם מנגנוני שיווק רומזים, אם זה דירה, רכב, אייפון 5 או כול שטות אחרת....".¹⁶³ צעירה אחרת אמרה: "כאשר כולם חוגגים מסביבך חלומות העושר מתחזקים

והדיכאון שאין לך גדל". במילים אחרות, כולם רוצים כול הזמן עוד".

המתח בין הציפיות למציאות התעסוקתית, ובכלל זה ציפיות השכר, קשור מן הסתם גם לנטייה של צעירים להגזים בהערכת עצמם. ילדים שפמפמו להם כמה הם מוכשרים ומדהימים נכנסים לשוק העבודה בתחושה שהעושר נמצא מעבר לפינה וכול שנותר להם זה לבוא ולקחת. כשזה לא קורה, מגיעה הנפילה.

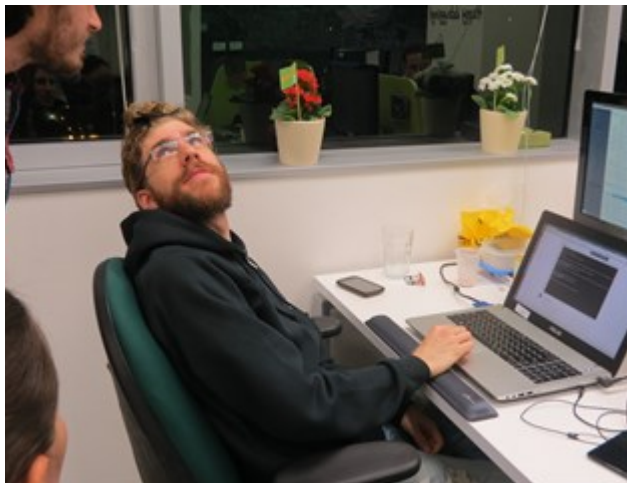
מתוך אתר של הדרכה, ליווי ותמיכה: "דעו לכם שהכל אפשרי. אבל באמת. החיים שאתם יודעים עמוק עמוק בתוכם שמגיע לכם ואולי אפילו כבר לא מעיזים לחלום עליהם – הם אפשריים, ולא רק עבור אחרים אלא גם עבורכם ממש. [...] ויש רק שאלה אחת שעומדת ביניכם לבין החיים המושלמים האלה והיא – עד כמה אתם מאמינים שזה מגיע לכם? לא בראש... אלא עמוק עמוק בלב, וברמה של תאי הגוף ממש – עד כמה אתם מרגישים שמגיע לכם? כי זה מה שקובע איך נראים החיים שלכם."¹⁶⁴

ניצול תעסוקתי

אבל הסיבה העיקרית לפער היא המשכורות הנמוכות הנהוגות היום במשק, שיסודן בתרבות חמדנית ומנצלת של המעסיקים. הצעירים נאלצים לעבוד יותר שעות עבור פחות כסף, שבמקרים רבים אינו מספיק לקיום הוגן.¹⁶⁵ תנאים בסיסיים, שהוריהם קיבלו בנדיבות, ובכלל זה תנאי פנסיה, הבראה, הכרה בתארים, שעות נוספות, הוצאות רכב, בוטלו או צומצמו בשנים האחרונות. עובדים רבים בשירות הציבורי והפרטי מועסקים בתנאי עבודה, שכוללים לא רק שכר נמוך,¹⁶⁶ אלא גם שעות בלתי מוגבלות ובכלל זה עבודה מהבית. כיוון שהם אינם מרדנים מטבעם, הם מקבלים את התנאים הללו כגזירת גורל ונוטשים בשקט, כאשר מגיעים מים עד נפש. הבעיה מחריפה אצל הרווקים כיוון שהם צריכים לקיים משק בית על בסיס משכורת אחת.



"עצמאי בשטה, לא צריך טובות"



Jfrog

רוב האנשים בעולם עובדים במסגרת אירגונית כלשהו. מקצתם בארגון ציבורי ומקצתם בפרטי. העבודה במסגרת ארגונית (מפעל, חברה מסחרית וכו') מקנה יתרונות רבים. למשל, פחות דאגות (אינך משקיע מכסף), יציבות יחסית, וכו'. עם זאת, החלום על עושר צעד במשך שנים רבות יד ביד עם הדימוי של "עסק עצמאי". כשאנשים מדמיינים אדם עשיר הם בדרך כלל חושבים על בעל עסק או נכס מניב.

הדימוי הזה נעשה שכיח, גם בגלל שהבעלות הפרטית נקשרת בדמיון עם חופש נרחב יותר, כלומר היכולת לעשות מה שאתה רוצה, מתי שאתה רוצה, ללא בקשת אישור מבוסים. במציאות הדברים

מתנהלים קצת אחרת. למעשה במובנים רבים חלק גדול מהעסקים הפרטיים משעבדים את בעליהם ובמקרים רבים מרוששים אותם. עסקים רבים גם כלל לא מאפשרים יציבות וצמיחה כלכלית.

אבל מתוך הראיונות שערכנו ומתוך סקרים שנעשו בעולם ובישראל, מסתבר שהחלום להקים עסק עצמאי לא רק שלא דעך אלא שהתחזק.¹⁶⁷ אולי יש כאן השפעה של עולם היזמות (הסטרט-אפים) ואולי התשוקה לעבוד ללא בוסים מפתה את הצעירים יותר מתמיד. יתרה מזאת, לעבודה בארגון יש דימוי של התקדמות כלכלית איטית ומוגבלת, בעוד שעסקים פרטיים נתפסים ככאלה שבאמצעותם "אפשר להביא את המכה".

החלום להקים עסק פרטי עולה בקנה אחד עם השאיפה של הצעירים לשלוט על הכסף של עצמם, עם הרתיעה מעבודות שגרתיות ועם הרצון להשיג מקסימום חירות, עצמאות וגמישות בחייהם.

דור ה-Y הורגל מגיל צעיר לסביבה גמישה, סובלנית וסלחנית, ולחופש אישי שדורות קודמים לא הכירו: במשפחה, בבית הספר ואפילו בשירות הצבאי. כיוון שארגונים גדולים, בעיקר ארגונים ציבוריים, פועלים עדיין על פי מתכונות מסורתיות (היררכיה ברורה, שעות עבודה קשיחות, משמעת, פיקוח הדוק), הם פחות מותאמים מטבעם לסגנון העבודה (והחיים) של הדור הצעיר.¹⁶⁸

עומס העבודה גדל עם השנים והפך לכמעט בלתי אפשרי. צעירים רבים רואים בעבודה במשרה תובענית בארגון סוג של שיעבוד. העבודה כעצמאי מאפשרת להם לווסת את כמות העבודה ואת שעות העבודה ובמידה והם משתעבדים לעבודה, הם אלה שעתידים להרוויח מכך ולא הארגון.

עורכת דין בתחום הנזיקין בתגובה לכתבה ה-Ynet: "שבוע עבודה ממוצע יכול להיראות כך: יום א - 8:30 חדרה, 10:15 נתניה; יום ב - 8:30 באר שבע, 10:30 קרית גת; יום ג - 9:00 רמלה שני תיקים; ביום ד - 8:30 ת"א 4 תיקים; יום ה - ללא דיונים. הגעתם למשרד בשעת צהריים (בד"כ ברמת גן או ת"א) גמורים מכול היום, רעבים, צריכים להתעדכן בהודעות ודברים דחופים לגבי דיוני השבוע, ולארגן את התיקים למחר. בנוסף אתם צריכים להיפגש עם לקוחות/קולגות, לכתוב מסמכים שונים. גמרתם את יום העבודה ב-7 אם מדובר בנשים ללא ילדים. אם כבר יש לכם משפחה, גמרתם את יום העבודה ב-4, ואז מרוץ הביתה עם הפקקים. בבית ענייני ילדים ובית, וכשהכול שקט אתם מתיישבים לעבוד על התיקים של מחר ונתיבת מסמכים לתקופה הקרובה. הזמן הזה כמוכן לא מתוגמל. סופה"ש כנ"ל. אני ברחתי כול עוד נפשי בי לפני כמה שנים אחרי החלפת כמה מקומות עבודה. מאז - עובדת כעצמאית בלבד ובנוסף עובדת כפריילנסרית עבור כמה משרדים.¹⁶⁹

אפשר שיש כאן גם תגובה פסיכולוגית לתרבות הפיטורים שמאפיינת את העולם האולטרה קפיטליסטי. צעירים רבים ראו את הוריהם, קרוביהם ואנשים אחרים מפוטרים או נאלצים לעזוב עבודה מסודרת בארגון. לכן הם משוכנעים שהדרך טובה ביותר לשרוד ולהימנע מהשפלה תעסוקתית היא להקים עסק משלך. במילים של אחד הצעירים: "עבודה בחברה, עם בוסים, גורמת לך למיאוס."

אבל לאחרונה מסתמנת תפנית. יותר ויותר צעירים נרתעים מהלחץ והתחרות המאפיינים את עולם העסקים הפרטי ומחפשים שקט נפשי ויציבות בתוך ארגונים ציבוריים. בינתיים מדובר בניצנים של מגמה אבל עושה רושם שהיא בתהליך צמיחה.¹⁷⁰ כך גם המעבר ממקצועות "מדליקים", תזזיתיים ותובעניים למקצועות יותר שקטים, בטוחים ויציבים עם תנאים, עתיד ואם אפשר גם משמעות.

איה, 32, בוגרת תואר ראשון בתקשורת במכללה למינהל ותקציבאית במשרד פרסום, מספרת מדוע החלה לומדת בתוכנית להסבת אקדמאים לתואר אחות מוסמכת: "הנטייה היא להתייחס לפרסום כאל מקצוע נוצץ וסקסי, כשבפועל מדובר בעבודה אינסופית. אם את צריכה לצאת מהעבודה בשבע בערב כולם תוקעים בך מבטים זועמים, ובשמונה בבוקר את כבר שוב שם בשיבה. אין לך טיפת חיים. נמאס לי מהמקצועות האלה. רציתי עבודה אמיתית. אז המשכורת לא בשמים, אבל זה מקצוע בטוח עם משכורת סבירה, ואם את טובה את יכולה להתקדם, כשאת יודעת שאת עושה משהו משמעותי."¹⁷¹

אני לא מובטל, אני בפסק זמן



בית חב"ד, בנגקוק

עוז אלמוג

בעבר, הדימוי של אדם מובטל בחברה המערבית היה מעלה על הדעת דמות של מהגר חדש, עני, מבוגר ודל השכלה. מסתבר שצריך לעדכן את הדימוי הזה, כי האבטלה בארצות המערב הולכת ומתפשטת בשנים האחרונות גם לשכבות הוותיקות והמשכילות. שיעור האבטלה הממוצע בעולם המערבי כבר חצה את גבול ה-10%¹⁷², ולמעגל המובטלים מתווספים מדי שנה אנשים משכבות שבעבר סבלו משיעורי אבטלה מזעריים בלבד. הפער בשיעורי האבטלה בין האקדמאים לבין בעלי השכלה עד-תיכונית עדיין משמעותי¹⁷³, אבל לראשונה ניכרת מגמה של עליה בשיעורי האבטלה גם בקרב אלה שמחזיקים בתואר אוניברסיטאי.

יתרה מזאת, אם בעבר חלק גדול ממחפשי העבודה

היו מובטלים זמניים, היום הבעיה מקבלת אופי כרוני. עד כדי כך הורע המצב, שהסטטיסטיקאים האירופאים משתמשים היום במושג חדש: "מובטלים לאורך זמן". הוא נועד לסווג את אלה המחפשים עבודה באופן פעיל במשך למעלה משנה. שיעורם בכלל מדינות ה-OECD - הארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי, ובעיקר במדינות עם אבטלה גדולה, כמו ספרד, יוון או אירלנד, נסק בשנים האחרונות באופן מדאיג.¹⁷⁴

במוקד משבר האבטלה העולמי נמצאים הצעירים. אבטלת צעירים כבר מכונה "פצצת זמן חברתית" ו"המגיפה של העשור הבא", ואנג'לה מרקל, קנצלרית גרמניה, הגדירה את התופעה כלא פחות מ"המשבר המרכזי שאיתו אמורה אירופה להתמודד כיום".¹⁷⁵ ביוון, ספרד, בריטניה, פורטוגל, איטליה, בלארוס, וב-2011 גם בישראל - יצאו צעירים לרחובות במחאה המונית, שבמקרים מסוימים גלשה גם לאלימות רחוב.

סוציולוגים רבים רואים באבטלת הצעירים את אחד מתווי ההיכר של דור ה-Y ומכנים אותו "הדור האבוד".¹⁷⁶

הנתונים באמת מטלטלים: שיעור האבטלה הממוצע מתחת לגיל 25, באיחוד האירופאי, כבר נושק היום ל-25 אחוזים - פי שניים משיעור האבטלה של בני 26 ומעלה. יש מדינות ביבשת שבהן שיעור המובטלים הצעירים כבר חצה את ה-50 אחוזים!¹⁷⁷ הבעיה היא שהמצב לא רק שאינו משתפר עם הזמן, אלא שהוא אף מחמיר. הנה כי כן, בחמש השנים, שעברו מאז המשבר הכלכלי של 2008, גדלה אבטלת צעירים בעולם המפותח בכ-25 אחוזים.¹⁷⁸

לאחרונה יצא האיחוד האירופי בתוכנית מיוחדת למאבק באבטלת הצעירים, שזכתה לכינוי "הניו דיל של אירופה". התוכנית אמורה להתמקד במקומות בהם אבטלת הצעירים גבוהה במיוחד (כמו יוון וספרד), באמצעות יצירת משרות, סיוע בנייד מחפשי עבודה במדינות השונות ותמיכה בעסקים קטנים. בתוכנית מעורב בנק ההשקעות האירופי (EIB) והמימון לה הוא בגובה של 6 ביליון יורו מתוך תקציב האיחוד האירופי.¹⁷⁹

Youth unemployment rate in Europe and more

2014

EU-28	22.2
Euro area	23.8
Belgium	23.2
Bulgaria	23.8
Czech Republic	15.9
Denmark	12.6
Germany	7.7
Estonia	15
Ireland	23.9
greece	52.4
Spain	53.2
France	24.1
Croatia	45.5
Italy	42.7
Cyprus	35.9
Latvia	19.6
Lithuania	19.3
Luxembourg	21.2
Hungary	20.4
Malta	11.8
Netherlands	12.7
Austria	10.3
Poland	23.9
Portugal	34.7
Romania	24
Slovenia	20.2
slovakia	29.7
Finland	20.5
Swedwn	22.9
united Kingdom	16.9
Iclend	10
Norway	7.9

Turkey	18
United States	13.4
Japan	6.3

Reference: Eurostat. 18.6.2015. Unemployment statistics: Table 1 Youth unemployment, 2014Q4.

מחקרים מראים כי אבטלת הצעירים גובה מחיר כלכלי וחברתי יקר וארוך טווח:

- אבטלת הצעירים עולה הון עתק לכלכלות ארצות המערב, כיוון שהיא כרוכה בהפסד של תוצר ובתשלום גבוה ולאורך זמן של קצבאות אבטלה¹⁸⁰

- אבטלת הצעירים יוצרת הגירה שלילית. רבים באירופה נאלצים לנטוש או שוקלים לנטוש את מולדתם בשל העדר מקורות פרנסה והדבר משנה את המאזן הדמוגרפי באירופה, שבמילא משתנה גם בשל פרוץ נמוך.¹⁸¹

- הנזק באבטלת צעירים משמעותי למחזור החיים הכלכלי ולצמיחה של ארגונים, כי אנשים צעירים מביאים מרכיב חשוב של חיוניות ורעננות למקום העבודה, לאמור: דם חדש לארגונים עם עובדים "שחוקים ועייפים".¹⁸²

- הייאוש וחוסר התקווה שחווים אותם צעירים מנתקים אותם מהחיים הפוליטיים והחברתיים ומשנאים עליהם את מולדתם. הדבר יוצר וואקום הולך ומעמיק בתחום המנהיגות הפוליטית.

- כניסה מאוחרת לתעסוקה משפיעה גם על יכולת החיסכון של הצעירים (פנסיה וביטוח בריאות). פשוט יש להם פחות שנים לצבור זכויות וחסכוניות. נוצר מצב חדש של דור שאין לו בטחונות ועתידו הכלכלי לוט בערפל (ראו בהמשך בפירוט).

- תופעת לוואי לתופעת האבטלה הכרונית היא הפשיעה. גברים צעירים ממילא נוטים יותר מכול השאר להפר את החוק, וכעת יש להם יותר זמן ופחות מה להפסיד. ואכן, לאחרונה זוהה קשר נסיבתי בין העלייה בשיעור האבטלה בקרב צעירים לעלייה בפשיעה, בייחוד בפשעי רכוש (שוד, פריצה, גניבת מכוניות וגרימת נזק) ובעבירות הקשורות לסמים.¹⁸³

- ההשפעות של אבטלה בגיל הצעיר הן ארוכות טווח. מחקרים מוכיחים שהמנבא הטוב ביותר לשיעור אבטלה עתידי הוא שיעור האבטלה בשלבים מוקדמים של החיים. כלומר, מי שבצעירותו היה מובטל סיכויי להיות מובטל בעתיד גדולים יותר.¹⁸⁴ הדבר דומה לתסמונת הרווקות: כאשר מתרגלים להיות כסינגלים, נעשה קשה יותר למצוא בן/בת זוג. מחקרים מראים שאבטלה יכולה להשפיע גם על רמת השכר העתידית. זאת, כיוון המובטלים נאלצים להתפשר על עבודות שמתחת ליכולותיהם. ומה שיותר גרוע, התדמית התעסוקתית שלהם נפגעת ומשפיעה על הנכונות להעסיק אותם (מעין רזומה פגום או "צללת שכר").¹⁸⁵

לעתים אבטלה בגיל צעיר יוצרת השפעות קיצוניות יותר, כגון ניתוק מוחלט משוק העבודה וחוסר יכולת לצאת מבית ההורים. נוצר בעצם מעגל קסמים: האבטלה דוחפת צעירים לבית ההורים ובית ההורים מקשה עליהם לצאת מהאבטלה. לא בכדי, חלה בשנים האחרונות עלייה דרמטית במספר חסרי הבית בגילאים הצעירים בארה"ב.¹⁸⁶

הנזק שנגרם לצעירים שלא מצליחים להיכנס לשוק העבודה גדול ומקיף כל כך, עד שמומחים מתארים אותם כ-"דור אבוד".¹⁸⁷ החשש הוא כי צעירים אלה עתידים להיות מנוודים משוק העבודה וליצור נטל נוראי על כלכלת המערב.¹⁸⁸ כול עוד הבעיה נמשכת, טוענים המומחים, גדלה הסכנה שדור שלם יפספס את ההזדמנות שלו ויחשב בעיני המעסיקים כ"סחורה פגומה". "דור אבוד" הוא דור ממורמר, מצולק, שסובל מחוסר סיפוק וממצב נפשי ירוד.

ד"ר מג ג'יי (Meg Jay) פסיכולוגית מאוניברסיטת וירג'יניה וחוקרת התפתחות של מבוגרים, פרסמה ספר בשם "העשור המכונן",¹⁸⁹ שמציע דיאגנוזה וטיפול למה שהיא מגדירה כאסון של דור שלם.

"מצטערת, אבל אני לא אוהבת את הביטוי '30 הוא ה-20 החדש'." היא אומרת בריאיון לעיתון כלכליסט. "הביטוי הזה גורם לנו להאמין ששנות ה-20 שלנו אינן חשובות. שאנחנו יכולים לשחק בהן, כמו בלאס וגאס של החיים, ולא באמת לדאוג מתוצאות ההגרלה. אין דבר רחוק יותר מהאמת. שנות ה-20 הן העשור המכריע בחיים. הן השנים שמכתיבות את המשך חיינו כמבוגרים. לדחות את ההכרעות החשובות לגיל 30 ואז לנסות לדחוק הכול במהירות זה מתכון לחיים של אומללות. אתה יודע, משבר אמצע החיים החדש באמריקה הוא לא של בני 40, שמתחרטים על כך שלא הספיקו ליהנות כשהיו צעירים ולכן קונים מכונית אדומה. המשבר החדש הוא של בני 40 שמישירים מבט אל עצמם, או אליי, שיושבת מולם בקליניקה, ושואלים: 'מה עשיתי? מה חשכתי? למה בזבזתי את השנים האלה?'¹⁹⁰

ומה באשר לישראל? אחוזי הבלתי מועסקים עומד על כשני שלישים מהממוצע במדינות המפותחות¹⁹¹ ופירוש הדבר שלפחות מבחינת הנתונים היבשים מצבנו טוב יותר בהשוואה לרוב המדינות בעולם המערבי. למעשה, במהלך העשור האחרון (2000-2011), חלה עלייה הדרגתית בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה בישראל ויש מגמה עקבית של ירידה בשיעורי האבטלה (אחוזי המשתתפים בכוח העבודה שאינם מצליחים למצוא תעסוקה).¹⁹² גם אלה שאינם עובדים, מוצאים תעסוקה מהר יחסית בשל המשק הצומח. הדבר מתבטא באחוז נמוך יחסית של "מובטלים ארוכי טווח" (כשליש מהממוצע במדינות המפותחות).¹⁹³

גם מצב האבטלה של הצעירים הישראלים טוב בהשוואה למדינות המערב. כך למשל, שיעור האבטלה של צעירים בישראל מתחת לגיל 24 נמוך ב-40% מהממוצע של מדינות ה-OECD. שיעורי האבטלה של צעירים בישראל ב-2011 היו פחות או יותר דומים לשיעורי האבטלה שלהם לפני עשור.¹⁹⁴ משמע, המשבר העולמי, שדרדר את הצעירים באירופה לתהומות הייאוש, כמעט שלא פגע בצעירים בישראל. ההסבר הבולט ביותר לכך הוא כמובן המשך הצמיחה של המשק, שממשיך לייצר מקומות עבודה חדשים.

עם זאת, התמונה האמיתית של אבטלת צעירים בישראל מורכבת יותר מהמספרים היבשים. זאת מכמה סיבות:

א. הנתונים של ה-OECD מתייחסים לעובדים מגיל 15 ואילך. כלומר נכנסת לתמונה שכבה שבגיל הזה בישראל רובה חובשת את ספסלי התיכון ולא אמורה כלל לעבוד. צריך לסייג שצעירים רבים בארץ עובדים גם במהלך התיכון. אמנם אינם צריכים לסייע בפרנסת המשפחה, אך כיוון שהצרכים הבסיסיים של ילדים ונערים התרחבו מאוד ועולים הרבה כסף (סלולרי, משחקי מחשב, בילויים, לבוש, אלקטרוניקה, נופש בחו"ל, טיפוח וכדו'), רבים בוחרים לצאת לעבודה, בעיקר בתקופת החופש הגדול, ולעיתים גם במהלך השנה. בעיקר מלצרות ובייבי-סיטר.¹⁹⁵ עם זאת, העבודות הללו לא נכנסות לסטטיסטיקה של התעסוקה בישראל.¹⁹⁶

ב. בישראל קיים שירות צבאי חובה והדבר מקשה על השוואות בינלאומיות. בעוד שבמדינות השונות צעירים מתחילים ללמוד לימודים אקדמיים בגיל 18-17 ומסיימים בגיל 22-21, בישראל הם משרתים בצבא ורק לאחר מכן מתחילים לעבוד. אצל רבים נכנס באמצע טיול ארוך לדרום אמריקה או למזרח הרחוק וכן שנת עבודה מקדימה כדי לממן את הטיול. יוצא איפה שגיל התעסוקה בישראל מתאחר. גם הכישורים המקצועיים שרוכשים רבים מהחיילים והחיילות בשירותם הצבאי - יוצרים מציאות מעט שונה עבור הצעירים בישראל בהשוואה לצעירים במערב. הצבא מאפשר לצעירים, מלבד מקצוע אצל חלקם, לרכוש מיומנויות בסיסיות הנדרשות להסתגלות לשוק העבודה, כגון משמעת עצמית וניסיון בניהול.¹⁹⁷

ג. עם השנים יותר צעירים לומדים לתואר ראשון, שני ושלישי,¹⁹⁸ ולסטודנטים קשה לעבוד במקביל במשרה מסודרת ויציבה. הם מעדיפים עבודה זמנית,¹⁹⁹ שאינה משקפת את מהלך החיים התעסוקתיים לאחר התואר. ואכן, כאשר נבדקו אחוזי אבטלה של בני 20 פלוס נמצא שבגילאי 25-29 (בשלבם מתקדמים/ לאחר לימודים) אחוזי האבטלה נמוכים יותר בהשוואה לגילאי 20-24 (צבא ולימודי תואר ראשון).²⁰⁰

ד. בישראל קיימים שני מגזרים גדולים שמאופיינים בשיעור נמוך של השתתפות בכוח העבודה, כבר מגיל צעיר, מסיבות תרבותיות: הערבים והחרדים. הם ללא ספק משבשים את התמונה, כאשר מדובר בהכללה לגבי כול החברה.

ה. בישראל שיעור "התעסוקה השחורה" (הלא מדווחת) הוא גבוה, ובקרב צעירים הוא גבוה במיוחד. כלומר, מעסיקים

רבים אינם מדווחים על מועסקיהם, או מדווחים חלקית, כאשר התשלום לעובד נעשה ב"כסף שחור".

ו. בישראל כמו במדינות אחרות בעולם, יש מגבלות שונות על זכויות לדמי אבטלה וקבלתם כרוכה בפרוצדורה בירוקרטית מסובכת. למעשה, רבים מהצעירים אינם נרשמים כלל בלשכת שירות התעסוקה, כיוון שתקופות ההפוגה מעבודה לעבודה קצרות מדי מכדי להיחשב "מובטל". כך נוצר מצב מוזר שבו פרקי הזמן של האבטלה אמנם קצרים, אבל סך הזמן המצטבר מחוץ למעגל העבודה הוא משמעותי.

התמונה נעשית מורכבת יותר וורודה פחות כאשר מודדים אבטלה בקרב צעירים אקדמאים בישראל. מהנתונים של שירות התעסוקה עולה כי קבוצת הגיל שבה מספר דורשי העבודה האקדמאים²⁰¹ הוא הגבוה ביותר היא זו של בני 34-25.

פוסט של צעיר בפייסבוק: "הצעה לסדר: דחוף להקים בכול האוניברסיטאות בארץ פקולטות ללימודי מובטלות. הרי במצב הקיים ממילא רבים מסיימים ללמוד היישר לחיקה החם של המובטלות. לפחות שיכירו חברים, שילמדו ליהנות מזה, והמצטיינים יוכלו להמשיך לתארים מתקדמים בתחום."

הגורמים להתפשטות האבטלה בקרב צעירים בכול העולם הם גם מאקרו כלכליים וגם תרבותיים, הקשורים במאפייני הדור ובבית הגידול שלו. להלן נסקור אותם:

מחיר המשבר הכלכלי

מדינות המערב ובעיקר מדינות הגוש האירופאי נקלעו בשנים האחרונות למשבר כלכלי מתמשך וקטר הצמיחה נעמד בתחנה. חלק מהמדינות (קפריסין, יוון, אירלנד, פורטוגל ואחרות) נמצאות על סף פשיטת רגל. כאמור, המשבר לא הגיע לממדים האלה לישראל, אבל יש לו השלכות עקיפות על הכלכלה הישראלית ובאופן עקיף גם על שוק התעסוקה בארץ.²⁰² צעירים הם לעתים קרובות הקורבנות הראשונים בתקופות כלכליות קשות. הם חסרי ניסיון ומיומנויות מקצועיות, ולכן קל יותר לפטרם מאשר עובדים ותיקים יותר.²⁰³ יתר על כן, מעסיקים המחפשים להוזיל עלויות נוטים להציע חוזים קצרי מועד לצעירים מתוך כוונה שכאשר המצב יורע (למשל, ירידה בביקוש), יהיה קל להיפטר מהם.

חיים יותר עובדים יותר

תוחלת החיים עולה בהתמדה והדורות המבוגרים אינם מפנים משרות בקלות עבור דור ההמשך. בשנת 2007 נבחר הקומיקאי קונאן אובריין לשאת את נאום טקס הסיום לבוגרי אוניברסיטת דרטמות', מהאוניברסיטאות היוקרתיות והנחשבות ביותר בארה"ב.

בין היתר אמר: "הורים, אתם הולכים להשקיע יותר כסף במסגור הדיפלומה של ילדיכם ממה שהם ירוויחו בחצי השנה הקרובה. לצעירים קשה למצוא עבודה כיום. אחת הסיבות לכך היא שכני דור הבייבי בום המזדקנים מסרבים לפרוש. סמכו עלי, אפילו כשהם מבטיחים לכם חמש שנים מראש שהם יפרשו ואומרים זאת בטלוויזיה, זה לא אומר שהם לא יחזרו מאוחר יותר".²⁰⁴

בארגונים לא מעטים (בעיקר ציבוריים) צימצמו מאוד בשנים האחרונות את היקף התקנים, ולכן גם כאשר משהו פורש לגמלאות המשרה לא מאוישת עוד. למעשה במקצועות רבים בשוק הציבורי נוצרה מעין גילדה שמוסתת את תחלופת העובדים ובמקרים רבים יוצרת הטיות פנימיות סמויות המקשות על גיוס צעירים מוכשרים.²⁰⁵ דוגמאות טובות הן האקדמיה, התקשורת והצבא. כלומר דור ה-Y נקלע לתקופה קשה, שבה הארגונים הישנים נמצאים בקשיים גדולים ולכן הם לא שואבים אליהם כוח אדם רענן.

התרחבות שוק העבודה

כאשר אוכלוסיות רבות יותר (כולל נשים) נכנסות ללימודים גבוהים ולשוק העבודה, נוצרת תחרות גדולה יותר על

היצע עודף

הגידול החד במספר בוגרי תואר ראשון (באוניברסיטאות ובמכללות) יצר עודפים בתחומים מבוקשים (כמו למשל משפטים) והדבר מקשה על קליטת בוגרים חדשים בתחומים הללו. למעלה מזה, הפער בין הציפיות התעסוקתיות של בעלי התארים לבין מה שהשוק יכול להציע מושיב רבים מהם על הגדר. נוצר פרדוקס כואב: צעירים שרכשו תואר אקדמי כבר אינם מוכנים לעסוק בעבודות שנחשבות "לא מכובדות". הם נעשים בררנים יותר, כי החברה סימנה להם שהם "שווים יותר" והדבר מונע מהם לקבל משרות שלא נראות כהולמות את מעמדם. התוצאה היא שרבים מהצעירים חשים שהם גדלו על הבטחות שלא התממשו. "הבטיחו" שתואר אקדמי יסלול את דרכם בקלות לעולם העבודה, אבל המציאות טפחה על פניהם (להרחבה בנושא זה ראו: [אל תחפרו לי - לימודים בעידן הגוגל](#)).

ניסיון חובה

מעסיקים רבים מעדיפים בעלי ניסיון מעשי, על פני בוגרי אוניברסיטה טריים, שהידע שלהם הוא בעיקר תיאורטי. כניסה מאוחרת של צעירים לעולם העבודה (צבא, טיול גדול ושנים ארוכות של לימודים) מקטינה את יכולתם להתחרות עם עובדים וותיקים, שצברו ניסיון תעסוקתי.²⁰⁶ למעשה נוצר כאן מעין מעגל קסמים. המעסיקים מצד אחד דורשים ניסיון תעסוקתי כתנאי לכניסה לארגון ומצד שני, לא מאפשרים לצעירים לרכוש אותו.

עובדים בלי קביעות

בשל שינויים דמוגרפיים, טכנולוגיים וכלכליים, עולם העבודה משתנה ותנאי ההעסקה שהיו מקובלים ושכיחים בשנות השמונים והתשעים הולכים ומתפוגגים. במדינות רבות וגם בישראל פיטורי עובדים כושלים בעלי קביעות הפכה למשימה בלתי אפשרית. כתוצאה מכך מודל הקביעות מתפוגג בהדרגה. החברות נרתעות מפני העסקת עובדים קבועים והן מסתפקות בגיוס עובדים זמניים בלבד, שקל לפטרם. את הקביעות מחליפה העסקה לפי שעות עם תנאים סוציאליים מינימאליים ומעל הכול עם תנאי פנסיה הרבה פחות נדיבים מבעבר. בספרד למשל, העובדים הזמניים מהווים שליש מכוח העבודה ואינם נהנים מההגנות החוקיות שמהן נהנים העובדים הקבועים. בפורטוגל, לפי נתוני הנציבות האירופית, יש כיום יותר עובדים זמניים מאשר עובדים קבועים.²⁰⁷ גם ביפן, בה שיעור האבטלה בקרב צעירים נמוך יחסית למדינות ה-OECD, יש עליה תלולה של מעל 50% במספר העובדים הזמניים ועובדי הקבלן בקרב הצעירים בעשור האחרון.²⁰⁸ כאשר מה שמוצע לצעירים הוא בעיקר "חוות עבודה" ולא תנאי עבודה, אין פלא שהם אינם ממהרים להיכנס לשוק.

יותר ויותר צעירים מגלים את המציאות הזאת והתחושה שלהם היא שדור ההורים גזל אותם. הם יאלצו לשלם מיסים גבוהים עד ימיהם האחרונים, כדי לתמוך במערכת סוציאלית שהם לא ייהנו ממנה.

טלטלות כלכליות

הטלטלות הכלכליות, כולל גלי פיטורין והתמוטטות חברות, נותנים תחושה של ארעיות וחוסר בטחון. צעירים נקלטים במקום עבודה בידעה שהם זמניים ושיפוטרו במוקדם או במאוחר. לכן, רבים עוזבים כאשר נוצרת אצלם תחושה שמעמדם התערער ושהפיטורים בפתח. הם גם נזהרים מלפתח נאמנות ותחושה של בית ומשפחה במקום העבודה. אחד הגולשים כתב: "כשהמעביד יפטר אותך תבין למה לא צריך להיות נאמן. נאמן תהיה רק למשכורת שאתה צריך להביא הביתה למשפחה האמיתית שלך ולא לחברה שמחר יכולה לקצץ אותך מה"משפחה" שאתה חושב שהיא משפחה שלך".

צעיר בן 27 כותב ביומנו, בעת ההפגנות בקיץ 2011: "אני מיואש, אבל לא מתלונן חלילה. על פי כול הפרמטרים, אני אמור להיות מרוצה היום. או לפחות שבע רצון. יש לי בת זוג יפה שאוהבת אותי, עבודה נהדרת שמאפשרת לי לעשות את מה שאני אוהב לעשות וגם מפרנסת אותי בכבוד, ספר ראשון שייצא לאור בקרוב ואלף ומשהו ספרים בחדר השינה. ההווה שלי אחלה. העתיד הוא הבעיה - או יותר נכון, חוסר הקיום שלו. [...] ישנה הרגשה שרק צעירים בישראל יכולים להבין. רגש שרק הם חווים במלוא העוצמה שלו. להיות צעיר בישראל היום פירושו קודם כול להיות לכוך. חשוף. נטול הגנה. בודד לחלוטין. רק אתה והחובות שלך. לא ההורים, לא החברים, לא בת הזוג, אף אחד - אתה מרגיש - לא יכול להבין את עומק הבור שאתה נמצא בו. אף אחד לא יכול לדעת שום דבר על אף אחד אחר. איש איש והבור העמוק שחפר לעצמו. כול הישראלים כאשר הם מרגישים תלושים, ברמה זו או אחרת, אבל הצעירים, אלה שבונים על העתיד שיציל אותם - הרבה יותר.

זה לא רק צרות כלכליות, או חוסר התאמה תרבותי, או רצון בחיים נטולי מתח, או התנגשות בין הזהות האישית שלך לכיוון המנוגד לחלוטין שאימץ לעצמו המקום שבו נולדת, או תחושת הכישלון המנדנדת בכול פעם שהדוגית הקטנה שהיא החיים שלך נשאבת שוב ללב הסערות הגדולות של התקופה - זה הכול יחד. בזמן שאני כותב את הפסקה הזאת, מדברים על גל פיטורים של עשרות ואולי מאות בתחום שלי. שואה. קטסטרופה. בסערות כאלה, אתה אף פעם לא יודע איפה תנחת. שום דבר מהדברים שאמורים להיות שלי אינו שלי - וכול דבר שהוא שלי יכול להיעלם בשנייה.²⁰⁹

עבודה זרה

השכר של עובדים ותיקים גבוה ביחס לשכר של עובדי קבלן המועסקים על ידי חברות כוח אדם ובוודאי בהשוואה למהגרי עבודה. בחלק הנמוך של סולם השכר, בעבודות הפשוטות והקשות ביותר, החליפו המעסיקים את העובדים הקבועים בעובדים זמניים ואת המקומיים במהגרי עבודה. חלקם הגדול של המהגרים שוהים באופן לא חוקי, ולכן הם מוכנים לעבוד קשה בשכר מגוחך. זה מקשה על צעירים להיכנס לשוק למשרות שנמצאות בתחתית הסולם.

אחת הסיבות לעלייה במספר המובטלים באירופה היא ההטבות הגדולות שהם מקבלים בחלק מהמדינות. בדנמרק, למשל, המובטל הממוצע עשוי לקבל 80% מהמשכורת הגולמית שקיבל בעבר, לתקופה של ארבע שנים. לגרמניה יש היסטוריה של מתן הטבות לעובדים ולמובטלים במדינה. אנשים שאיבדו את עבודתם מקבלים עד 60% ממשכורתם האחרונה לתקופה של 12-36 חודשים. בעבר יכולים היו מובטלי גרמניה גם להאריך את תקופת קבלת הקצבאות ולקבל 53% מהמשכורת האחרונה למשך זמן ארוך.

צרפת גם היא חממה נוחה לחסרי עבודה. לא רק שההטבות שהיא מעניקה למובטלים גדולות ומרופדות, המדינה טרם ארגנה באופן יעיל מוסדות להכשרה מקצועית וסוכנויות תעסוקה. כך שבאופן מעשי, כול מה שצריך לעשות כדי לשמור על סטאטוס של מובטל, כלומר להתקשר ללשכה מדי 6 חודשים ולדווח שעדיין לא נמצאה עבודה חלופית. קטינקה באריש, כלכלנית ראשית במרכז לרפורמות אירופיות בלונדון, כתבה: "המקום הטוב ביותר להיות בו מובטל הוא המקום שבו גם הכי קל למצוא עבודה חדשה".²¹⁰

בישראל התנאים לקבלת דמי אבטלה מורכבים יותר ומחייבים בירוקרטיה לא פשוטה. לאחרונה (1.4.2013) נעשה תיקון בחוק, שמקל על תנאי הסף לקבלת דמי האבטלה (הצהרה על תקופה הכשרה שעברת). זאת ועוד, באירופה וגם בישראל התפתח שוק תעסוקה שחור, שמשמעותו: צעירים מוצאים עבודות שונות ומזדמנות ומקבלים שכר "לא מדרווח", כדי שיוכלו להמשיך ללכת ללשכות האבטלה ולגבות את ההטבות הממשלתיות המגיעות להם בנוסף לעבודה.

הטכנולוגיה חוסכת ידיים עובדות

שיפורים טכנולוגיים בתחומים כמו ייצור ומערכות מידע העלו את שכרם של עובדים מיומנים המפעילים את המערכות המתוחכמות הללו, אך הקטינו את המספר הכולל של העובדים הנדרשים להפעלתן. כיום עובדים רבים מוצאים את עצמם מחוץ לארגון, בשל מערכות טכנולוגיות שחוסכות ידיים עובדות.²¹¹

בעקבות שלל הסיבות שהבאנו לעיל, עולה השאלה, האם מדובר במגיפה עולמית זמנית, כלומר תקלה המחייבת תיקון כלכלי, או שלפנינו שינויים תרבותיים עמוקים בכול תפיסת העבודה, המתבטאים במוטיבציה לעבוד בכלל ולעבוד קשה בפרט?

מתוך הראיונות שערכנו ומתוך ניתוח ממצאים של מחקרים אחרים בארץ ובעולם עולה בברור שהסיבה לאבטלת הצעירים איננה רק כלכלית, אלא גם ואולי בעיקר תרבותית ופסיכולוגית (שני גורמים הקשורים זה בזה). למעשה, רבים מה-Y ניקים "מפרגנים" לעצמם תקופת "הפוגה" ארוכה של התרעננות בין עבודה לעבודה, וכך נוצרת מעין "קריירה מקוטעת" בשיטת האינטרוואלים.²¹² ההפוגות הללו לא נתפסות על ידם או על ידי המוסדות הממשלתיים כתקופות אבטלה ולכן הן חומקות מתחת לרדאר של הסקרים. רבים מהם כלל לא מדווחים לרשויות על הפסקת עבודתם, בעיקר משום שבתקופות הללו הם סמוכים על שולחן הוריהם ו/או שורפים חסכונות. כלומר, יש כאן סוג של "אבטלה מרצון" וההגדרות הישנות של אבטלה כבר אינן ישימות ברובן לסגנון החיים של הדור הצעיר. ייתכן שצריך לחשוב מחדש על מנגנוני הרווחה הקיימים ולהתאים את תשלומי האבטלה למצבים של אבטלה חלקית עקב תעסוקה "גמישה".

מיכה מתן, צעיר שכתב ספר על חייו בין עבודות מזדמנות: "אחרי שהסתיימה עבודתי בפיצה קלאב עברו עלי כמה שבועות בלי עבודה. לא נלחצתי מזה במיוחד, כי היתה לי אז אהבה חדשה שרצתה אותי כול הזמן על ידה. אני טיפוס שמתאהב, ובנות מתאהבות בי. וזה חשוב לי."²¹³

במלים אחרות אי אפשר להסתכל על הצעירים המובטלים רק כקורבנות חסרי ישע של תקופה. להלן כמה מהסיבות לכך:

צעירים לנצח

צעירים מתקשים להשתלב בעולם העבודה גם כי הם חוששים להתבגר ולהזדקן. הם אינם ששים להתנתק מההורים ולקבל על עצמם אחריות בעולם לא יציב ומאיים. במובן זה דחיית גיל ההתחייבות לקריירה תעסוקתית היא סוג של הדחקה. הרתיעה שלהם קשורה גם בפולחן הנעורים והצעירות שמאפיין את העידן הפוסט מודרני.

אנטי-בורגנות

יש בעבודה המסודרת מימד בורגני של סדר יום ברור ומחזורי. ה-Y ניקים מקדשים את החופש והגמישות ואינם ששים לקחת על עצמם מחויבויות וסדר יום סגור ומחזורי (בורגני).

המחשה מעניינת לתפיסת העבודה כסוג של שעבוד חונק אפשר לראות במכתב וידוי שפרסם השחקן הצרפתי המצליח ג'ראר דפרדייה (שניחן בדמות של פרא אדם רומנטי) בספרו "מכתבים גנובים". במידה מסוימת יש במכתב הזה סוג של מניפסט שאותו קרוב לוודאי היו מאמצים בשמחה צעירי דור ה-Y. אף שדפרדייה אינו שייך לדור הזה, הוא יכול היה לכתוב את הדברים האלה, כי הוא מחזיק במקצוע שבמהותו משקף חופש, גמישות וחוסר מחויבות לארגון. הבעיה היא שמה שדפרדייה יכול להרשות לעצמו, לא בטוח שדור שלם יכול להרשות לעצמו. ויותר מזה, אלמלא היה ארגון מסודר ובורגני של קולנוע, דפרדייה לא היה יכול להתפרנס בכזאת חופשיות. להלן חלקים מהמכתב בתרגום לעברית:²¹⁴

"עבודה היא מלה חמורה מדי. בצרפתית יש ביטויים עממיים המכילים את המילה הזאת, ביטויים נטולי רחמים: "למות בעבודה", "להרוג את עצמך בעבודה". תמיד מדובר בלשקוע בעבודה, ב"הליכה אל המכרה". אפשר לזהות מיד ובלי שום קושי את ה"עובדים" האלה, את "אנשי העמל". למעשה כבר אין להם שום אוצר מלים, הם איבדו את המלה. העבודה מרחיקה אותך מעצמך, מרדימה אותך. זה מתחיל מוקדם מאוד. מאז הילדות מדביקים לך עשרים שנה של כלא בגיל שבו אתה עדיין שופע חלומות, דמיון, תשוקות. [...] העבודה היא בהחלט מה שהופך אותך למבוגר, מה שמביית את כישרון הילדות, קוטל אותו. קראתי שבארצות מסוימות נהגו לשלוח את הילדים בני השמונה לעבוד במכרות. אבל אני חושב שבית הספר גרוע עוד יותר מזה. הראשונים מסתדרים, שורדים. בבית הספר העבודה היא מופשטת לחלוטין, נעדרת יסוד, ונוסף על הכול הילדים המסכנים אינם מקבלים שכר על עמלם. [...] העבודה תוקעת אותך, ממסמרת אותך, מבריגה אותך אל הכן. המשכורת היא ההוצאה להורג. אתה נידון לשכר מינימום ב- 8000 פרנקים לחודש. לפעמים אתה אומר לעצמך שאתה לא שווה מי יודע מה, אין לך ברירה. תלוש משכורת מפחית מערכך מדי חודש בחודשו. [...] מאז ומתמיד השתדלתי להיות נחשק. מאז ומתמיד חלמתי להיות התשוקה, והרי זה ההיפך הגמור מן העבודה. אני לא רוצה להשיג, להגיע. אני לא אוהב את הסופים, אני לא אוהב את הפרישות. [...] אני מנסה - אלוהים יודע כמה זה קשה לפעמים! לעולם לא לגעת בחלומותיהם של ז'ולי וגיום, ילדי. אני מנסה רק לאהוב אותם. עכשיו תוכלו להשתעשע למקרא הגדרתה של המלה: טראוואי (עבודה בצרפתית). מקורה של המלה הצרפתית בלאטינית, "טראפליום", מכשיר עינויים. המכונה הזאת היתה מורכבת משלוש יתדות ותו לא. אני קורא לכם את ההגדרה: "מתקן המשמש להחזקתן של חיות בית גדולות בשעה שמפרזלים אותן או מטפלים בהן". ובכן, אני, ידידי היקר, אני לא חייית בית גדולה. אני חיה פשוטה לגמרי, חיה העתידה לנשוק את כול מי שינסה אי פעם לפרזל אותה קצת. לחיה הזאת קוראים דפרדייה. זאת ההגדרה שלי".

כיוון שהם נרתעים ממסגרת תעסוקתית קשיחה וכובלת, רבים מהם (שיעור גדול יותר מכל דור שקדם להם) נוטים למקצועות ועיסוקים אמנותיים (משחק, מוזיקה וכו'). התופעה הזאת אינה קשורה רק לשאיפות ופנטזיות שהתקשורת מפיצה (בעיקר תרבות הסאלבס), אלא גם לעובדה שבחברה המערבית נוצרה מידה רבה של סובלנות כלפי אנשים שמקדישים את חייהם ליצירה. התפיסה היא שצריך לסייע להם כי הם עוסקים בעבודה רוחנית, ולאפשר להם "להתגלות" (כלומר לממש את הפוטנציאל). זה המקום להזכיר שגדולי האמנים הישראלים בדורות הקודמים לא הרשו לעצמם להפוך את האמנות לקרדום לחפור בה. הם העדיפו להתפרנס מעבודה יציבה ולעסוק באמנות כעבודה נוספת או כפנאי ותחביב. גם בקיבוצים נהוג היה לשחרר את האומן מיום עבודה שבועי אחד בלבד, כדי לאפשר לו/ה ביטוי אמנותי.

תירוץ האמנות הוא אחת הסיבות שתל אביב, עיר הצעירים הישראלית, גדושה באמנים, אמנים בהתהוות, פסבדו אמנים ואמנים בעיני עצמם. רבים מהם נתמכים על ידי ההורים, חיים מהיד לפה ומקושרים פרנסה מהופעות מזדמנות, משרות חלקיות ואלתורים.²¹⁵

הפנטזיה של "אוטוטו אני הופך לכוכב" (מבלי לנתח את אפשרויות השוק ומבלי לקחת בחשבון שבישראל גם אמנים מצליחים מתקשים לגמור את החודש), נתמכת פעמים רבות על ידי ההורים, והיא אחת הסיבות לכך שצעירים רבים אינם מחפשים משרה מפרנסת ויציבה במשך שנים ארוכות.

אבטלה, כבר לא מילה גסה

יש הטוענים כי האבטלה מרצון של צעירים רבים נובעת גם מהתרופפות הסטיגמה, הן על מתפטרים סדרתיים והן על הסטאטוס "מובטל" באופן כללי. התופעה הזאת רווחת יותר מבעבר בכול שכבות האוכלוסיה, אבל הרושם שלנו הוא שהיא רווחת במיוחד בקרב הצעירים.²¹⁶ אם בעבר אבטלה כרונית נתפסה כמצוקה של אנשי שוליים, היום צעירים רבים רואים באבטלה משהו זמני או סוג של חופשה בתשלום (גם של ההורים) להתרעננות. כלומר, גם "לחתום אבטלה" הפך למשהו לגיטימי וכבר לא נתפס כבושה וככחם.

דפוס העבודה של דור ה-Y ניתן לתיאור כסוג של "לקטנות ג'ובים" או "נוודות תעסוקתית": באים, עובדים קצת ופורשים להפוגה קצרה או ארוכה. העובדה שרבים מבני מחזורם נמצאים במצב דומה מקלה עליהם לראות את

המציאות בדרך זו, ובאופן עקיף זה מחריף את הבעיה, שהולכת ומתגברת ככל שהגיל מתקדם. יש הטוענים שדור שלם חי בעצם במצב של הכחשה כלכלית.

מתוך שיחות עם צעירים התחוור לנו שלא רק מושג ה"אבטלה" עבר שינוי תודעתי אלא גם המושג "פיטורים". כאשר אתה מניח מראש שזמנך קצוב וכאשר משך השהות בג'וב מסוים קצר, התפיסה היא שהפיטורים הם יותר בגדר "פרידה הדדית" או "סיום קשר".



הלגיטימציה להישר

מעבר לכל הגורמים שהוזכרו לעיל, דומה שיש גורם על-תרבותי שעומד ביסוד האבטלה המתרחבת של הצעירים: העובדה שהם פחות חסינים ופחות עמידים לקשיים בהשוואה להוריהם.

הקשיים במסלול חייו של האדם מתערמים מדי פעם למצבים קריטיים, כאשר נוצרת הצטברות חריגה של לחצים וקשיים פיזיים ונפשיים (בעבודה, בלימודים, בנישואים, בהורות ועוד). חוסן נפשי או עמידות נפשית הם מונחים פסיכולוגיים המתארים כושר התמודדות עם מצוקה וחולשה. החוסן הנפשי הוא למעשה מנגנון הגנה, שתורם הן לרמת ההישרדות הכללית והן ליכולתו של הפרט להשיג הישגים ולהתחרות עם סביבתו בהצלחה.²¹⁷

חשוב להדגיש כי המושג "חוסן נפשי" קשה להגדרה ולמעשה תלוי זמן ומקום.²¹⁸ אין גם הסכמה מלאה בין הפסיכולוגים על המשתנים המשפיעים על רמת החוסן. אבל יש הסכמה רחבה למדי על כך, שאנשים בעלי חוסן נפשי גבוה מאופיינים בתפקוד יעיל, בתחושת שליטה על חייהם, בהסתגלות גמישה לשינויים בלתי צפויים, בגאווה וביטחון עצמי ובסיבולת גבוהה, המאפשרת להם לעמוד בעומסים נפשיים ובלחץ פיזי (חוסר "כניעה" לחולשה).²¹⁹

רמת החוסן של האדם היחיד תלויה הן בתכונות מולדות והן בגורמים סביבתיים ותכונות נרכשות, כגון: מערכת ערכים, חינוך, סגנון חיים, החשיפה המצטברת למצוקה, ניסיון במצבי לחץ, וסולידריות משפחתית וקהילתית (ציפיות, אווירה תומכת וכדומה).

כיוון שצעירים בימינו גדלים בסביבה חברתית שונה בתכלית מהסביבה שבה גדלו הוריהם והורי הוריהם, טבעי שהדבר משפיע על רמת החוסן שלהם.²²⁰ ואכן, בשנים האחרונות מתרחבים הדיווחים על צעירים עם סף עמידות נמוך. הם "מוותרים לעצמם", חוששים להיכשל ונוטים יותר מהוריהם להימנע מהתמודדות עם קשיים, להיתלות בזולת ולנטוש עבודות ומשימות מכבידות.

חייבים להודות שבשלב זה התחושה שמהווה בחוסן שלהם נפגם קשה לאישוש אמפירי חותך. זאת, הן משום שקשה לאסוף עדויות קשיחות (אנשים לא נוטים להודות בחולשות ובהרמת ידיים) והן משום שאין לנו קנה מידה ממשי להשוואה או למצער תיעוד היסטורי של התופעה הזאת. למעלה מזה, רוב המחקרים המעבדתיים שנעשו בעולם בתחום החוסן הנפשי היו על מתבגרים ולא על צעירים בשנות העשרים והשלושים לחייהם, ולכן הרלוונטיות שלהם לדור ה-Y מוגבלת יחסית.²²¹

עם זאת, מהמחקר שלנו מצטלבות עדויות רבות, שמחזקות את ההשערה שהדור הזה באמת פחות חסין מהוריו. למעשה מדובר באחד המאפיינים המשמעותיים של צעירים היום.

עצם העובדה, שנושא סף השבירה הנמוך של הצעירים שב ועלה בשיחות עם אנשים שבאים במגע אינטנסיבי עם בני דור ה-Y (מורים, מנהלים, מפקדים, מעסיקים) מעידה שקרה כאן משהו. חוסר הנחת גדול משום שלנטישת משימות יש הקשרים מוסריים (אין זה נדיר שהצעיר שנוטש מפר התחייבויות והבטחות קודמות), ומשום שברמה הארגונית

סף שבירה נמוך מבשר גם רמת הישגים נמוכה. כך למשל, במערכת הצבאית.

צה"ל הוא ארגון גדול ומגוון, שפועלות בו יחידות קרביות לצד עורפיות, ומשרתים בו חיילים וקצינים מכול הקשת החברתית. לכן קשה להגיע להכללות גורפות על חייליו וקציניו. יתר על כן, מחלקת מדעי ההתנהגות הצה"לית כפופה לכללי סודיות נוקשים והיא אינה נוטה לשתף חוקרים מהאקדמיה בנתונים שהיא אוספת על תופעות בתוך הצבא. עם זאת, מדי פעם זולגים לתקשורת נתונים וידיעות, שרומזים על כך שמהו בחוסן הידוע של הארגון המוערך ביותר בחברה הישראלית מתערער. התחושה הזאת שבה ועלתה גם בשיחות שקיימנו עם קצינים מדרג בינוני וגבוה.

ב-4 במרץ 2012 הופיעה בתקשורת ידיעה על מאות שוטרים ומתנדבים, שהתגייסו לחיפושים אחר החייל אשל זילברשטיין, פרח טיס בן 19, שנעלם מהבסיס באותו יום. רק אחרי שעות רבות של עצבים מרוטים אותר הבחור בבית קפה באילת, כשהוא בריא ושלם. בתקשורת פורסם שהסיבה להיעלמות קשורה ככל הנראה לקשיים בשירותו הצבאי של החייל ובהמשך הוא יועבר לחקירת מצ"ח. בתדרוך שערכו המשטרה וצה"ל, אמר ניצב-משנה אילן מור, סגן מפקד משטרת מרחב השרון: "מהערכת מצב שקיימנו לא עולה כי החייל נעדר בכפייה. נראה כי מדובר בהיעדרות מרצון". זילברשטיין סיים את הטירונות ועמד להתחיל את הקורס. לא היה לו רקע משמעותי או נפשי, והוא הוגדר "בן טובים". אמו של החייל, נעמה, העבירה לבנה הנעדר מסר: "מחכים שתיצור קשר, אנחנו צריכים לדבר איתך". אני מאמינה שאתה מקשיב לי שוליק ואני רוצה להבטיח שאני אוהבת אותך, אם לרגע שכחת".²²²

מרגע שהבחור נמצא בריא ושלם נעלמה הפרשה מהכותרות ולציבור לא נמסר מה התרחש מאחורי הקלעים. מדוע הוא נטש את הבסיס ללא דיווח, הדאיג את כול העולם, ובעיקר את משפחתו, והביא לבזבוז עצום של משאבים ציבוריים? כיצד בחור שמתקבל לקורס טיס - שמין הסתם ממין צעירים גם על בסיס של כשירות נפשיות - הגיע למה שהגיע? האם וכיצד נענש? שאלות כאלה ואחרות נותרו בחלל ללא מענה.

אפשר שדווקא הטוקבקים - שכרגיל נחלקו בין מי שהזדהה עם החייל ומי שהוציא עליו ועל משפחתו אש וגופרית - רמזו על תשובה אפשרית אחת: זילברמן עזב פשוט משום שלא עמד בקשיים, נלחץ ונשבר. הוא לא הראשון ולא האחרון שזה קורה לו במסלולים הצה"ליים, אבל התגובה שלו, שלכאורה נראית יוצאת דופן, קשורה לדעת מפקדים עימם שוחחנו למאפיין רחב של בני דורו: הקושי להתמודד עם משבר ולנהל אותו.

אחת המגיבות לכתבה, שדיווחה על החיפושים ועל מציאתו של זילברשטיין, כתבה: "הרי צה"ל יכול להפוך כול אדם שפוי ובריא בנפשו ובגופו לשבר כלי בין לילה. אין כול תמה בכך שהבחור נס על נפשו וחבל שלא הצליח. היה צריך לעזוב את הארץ. אני מצדיעה לו". מגיב אחר כתב: "אבל מה שחשוב זה שהוא בריא ושלם בגופו לפחות, כנראה שהיה מדובר במצוקה קשה מאוד ולכן אל לנו לשפוט אותו על מעשיו". השלישית הוסיפה: "תרגיש טוב ותהיה חזק חייל צ'ק".

ספק אם לפני 30 שנה מישו היה מגיב כך באופן פומבי (גם בעילום שם) על פרשה כזאת, בעיקר לנוכח העובדה שבניגוד למקרים של מצוקה ואובדנות, זילברשטיין נטש לעיר הנופש הדרומית ונמצא בבית קפה ולא באיזה ואדי או חורש רחוקים. הסלחנות וההבנה למצוקות "הילד" החלש מהווה חלק חשוב מרוח הזמן, שמן הסתם השפיעה על חוסנו של זילברמן ובעצם על חוסנו של דור ה-Y כולו.

למעשה גם המעשה הפזיז, האגוצנטרי בעליל שלו, קשור מן הסתם למאפיינים רחבים יותר. הנה כי כן, שיעור התופעות של נטישה ועריקות בצה"ל, כולל מקורסים יוקרתיים של חיילים בעלי קב"א (קבוצת איכות) גבוהה (כמו במקרה זה מקורס טייס) עלה בשנים האחרונות. מסתבר שתופעה שבעבר תוחמה בעיקר לשכבות העניות והפחות משכילות, כוללת היום גם את השכבות המבוססות והמשכילות.²²³

- תופעה אחרת שאפשר ליחס לחוסן נמוך היא שיעור הגירושים העולה בקרב הדור הזה והירידה העקבית בגיל פירוק הנישואים. לאינפלציית הגירושים יש סיבות רבות בעלות משקל, שעליהן נעמוד בהרחבה בהמשך. אבל דומה שרמת

העמידות בעת משברים מהווה משתנה מסביר חשוב לתופעה הזאת.

- גם החזרה הרווחת לבית ההורים, במקרים רבים לאחר תקופה קצרה של התנסות בחיים עצמאיים, קשורה מן הסתם להעדר חוסן. כשהמצב הכלכלי נעשה קשה ועול העצמאות כבד מנשוא הם פשוט קורסים וחוזרים לחיקם המגונן של אבא'ה ואמא'ה.²²⁴

- דפוסי הלימוד של דור ה-Y מרמזים גם כן על חוסן נפשי נמוך. הם מעדיפים מקצועות לימוד פחות קשים ותובעניים, מתקשים בביצוע משימות קריאה וכתובה, נלחצים במבחנים ומשוועים להנחות ולהקלות. הם גם מעדיפים חומר לימוד לעוס - קל לעיכול, שחוסך מהם התמודדות עם הבלתי נודע (על כך בפירוט ראו: **אל תחפרו לי - לימודים בעידן הגוגל**).

- המחשה מעניינת לקושי של דור ה-Y לעמוד בלחצים (בעיקר לאורך זמן), לרתיעה שלהם מאתגרים קשים במיוחד, ומחוסר המשמעת העצמית אפשר למצוא בתחום הספורט התחרותי.²²⁵

- הקיטורים על חוסר המשמעת העצמית וסף השבירה הנמוך של הצעירים בעולם התעסוקה שכיחים מאוד ברשת האינטרנט וכאמור גם עלו בשיחות שלנו עם מנהלים ומעסיקים מתחומים שונים. רבים מביעים אכזבה, חוסר שביעות רצון ואף כעס על קריסה ונטישה עם המשבר הראשון, במיוחד בעבודות הכרוכות במתחים, שעות עבודה ארוכות, לוחות זמנים צפופים וסביבת עבודה תובענית. כמו כן מוזכרת הנטייה של צעירים לחפש סעד ומשענת בסוככים אותם ובממונים עליהם כאשר משהו משתבש, במקום לנסות לפתור את הבעיות בעצמם. תופעה נוספת, ששבה ועלתה בראיונות, היא הנטייה של הצעירים לדחות דברים לרגע האחרון, שגם היא קשורה בעקיפין להעדר משמעת עצמית.

מדוע, אפוא, הם אינם חסינים?

לגדול על מי מנוחות

יש הגורסים שמקור התופעה בעובדה שזה דור שגדל ברובו בחברת שפע יציבה (בהשוואה לעולם הרחב ולעבר הישראלי). בניגוד להוריו והורי הוריו הוא לא חווה השפלות, רדיפות והרג המוני, לא היה פליט, לא סבל חרפת רעב, לא גר בתנאי דיור ומחסור חומרי קשים ולא חי בתחושת חרדה לגבי עתידו הכלכלי. כיוון שחוויות קשות ולחץ נפשי בגיל צעיר הם בעלי ערך מחסן,²²⁶ הדור הזה לא חוסן. למעשה, רוב ה-Y ניקים לא התמודדו בילדותם ובנעוריהם עם קשיים משמעותיים. נכון שהם נחשפו לאירועים טראומטיים של פיגועי טרור ומטחי טילים, אבל החוויות הללו היו פאסיביות במהותן. הצעירים הללו נוכחו בחוסר האונים של הציבור לנוכח המתקפה על העורף (בניגוד למלחמות אקטיביות קודמות) והפנימו את אוירת ההיסטריה הכללית. החוויות הללו, לא רק שלא חיסנו את הדור הזה אלא החלישו אותו ויצרו בו סוג של אימפוטנציה.

חיים בכאן ועכשיו

כולנו חיים בעידן שמקדש את הסיפוק המיידי. לכן טבעי, שהדור הצעיר מקצין את התופעה הכללית ונוטה פחות מהדורות המבוגרים להבטיח את העתיד באמצעות השקעה בהווה. כאשר הדגש הוא על הכאן ועכשיו הצורך באיפוק וריסון הדחפים פוחת, וכך גם הנכונות לשאת קורבן זמני.

יש הגורסים שמקור התופעה בעובדה שזה דור שגדל ברובו בחברת שפע יציבה. בניגוד להוריו והורי הוריו הוא לא חווה השפלות ורדיפות ולא סבל חרפת רעב ומחסור חומרי קשה ולכן גם לא חוסן נפשית.

למעלה מזה, הורי דור ה-Y הנמיכו את רמת הדרישות מצאצאיהם וחסכו מהם עבודה קשה ולעיתים עבודה בכלל. רבים מהם למדו שאפשר להשיג את מבוקשם באמצעות חיוכים וחנופה. ההורים גם נמנעו מענישה מעצבת ומהצבת גבולות, הרבו לסלוח על טעויות, לא תבעו לחשוק שיניים ולהבליג, והתאמצו ככל יכולתם לרפד את דרכם של ילדיהם במסלול ההתבגרות. הצעירים פשוט לא תירגלו עמידה בלחצים ומשברים. הורים רבים אמרו לעצמם: "אם אני עבדתי קשה ונלחצתי, אחסוך זאת מילדיי" - ובאופן פרדוקסלי וטרגי הכוונות הטובות פעלו נגד ילדיהם.

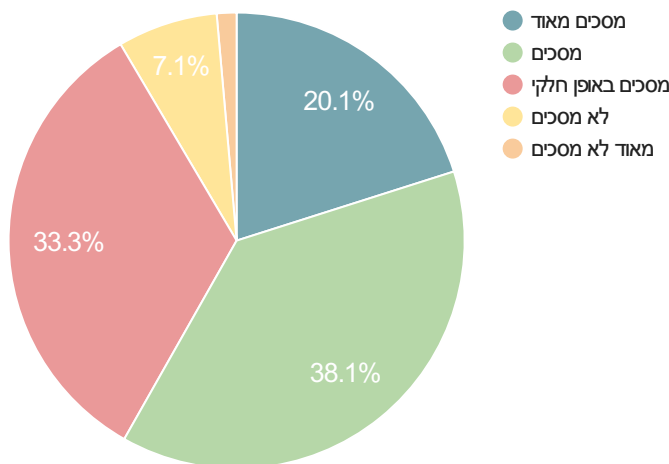
מומחה לחינוך ואימון ספורטיבי: "כמי שעובד קלינית עם ילדים ומתבגרים וגם עם ספורטאים תופעת סף השבירה הנמוך בהחלט מוכרת. מעבודה עם הורים אני מקבל תחושה של הורים שפחות ופחות מסוגלים להציב גבולות לילדים ושאוּלִי גם תופסים גידול ילדים רק כ-Fun ולא כמשהו שדורש התמודדות עם קושי, אני שומע גם טענות דומות לגבי מערכת החינוך - שהתפיסה היא שילדים צריכים ליהנות מחוויית הלמידה, מה שאומר שאין בעצם תרגול או התמודדות עם דברים יותר קשים. אני ודאי מרגיש זאת עם הסטודנטים שלי, שמחפשים את הכול מוכן מראש..."

קשה להם לשאת ביקורת

נוצרה מעין מוסכמה חינוכית-פסיכולוגיסטית בקרב הורים ומורים, שביקורת היא בבחינת תוקפנות פסולה ולכן מוטב להתמקד במשובים חיוביים בלבד ורצוי בתדירות גבוהה (ממעבידים, מקולגות ומקליינטים). התוצאה היא שהדור הזה לא מסוגל לשאת ביקורת מכל סוג, ובכלל זה ביקורת בונה, המעצבת אישיות חזקה ועמידה. יתר על כן, כאשר אדם לא מייצר לעצמו מנגנונים להתמודדות עם ביקורת על כשלים שונים, גם בטחונו העצמי נפגע. למעשה, הקושי להתמודד עם ביקורת מקרין על הקושי להתמודד עם חוויה שלילית מכול סוג שהוא, ובעיקר עם חוויות שמאיימות על הדימוי העצמי.

ואכן, מעסיקים רבים ששוחחנו איתם סיפרו שכאשר הם משמיעים ביקורת מקצועית כלפי העובדים הצעירים שלהם, רבים רואים בזה סוג של קנטרנות מעצבנת, לוקחים ללב, נעלבים, מתכנסים בתוך עצמם, מזעיפים פנים, ובמקרים רבים בוכים, קמים ו"עוזבים את המערכה". קצת בדומה ל"ברוגז" של ילדים קטנים. הצעירים עצמם מודים בקושי שלהם להתמודד עם ביקורת, כפי שממחיש הסקר שערכנו.

להלן תכונה המשויכת לצעירים בישראל (בגילאי 21-34): "מתקשים לקבל ביקורת". עד כמה את/ה מסכים:



מקור: סקר פאנלס דצמבר 2015, נערך לטובת מחקר זה.

נתונים: הסקר נערך בקרב מדגם מייצג של 294 יהודים (לא דתיים) בגילאי 26-35.

הערה: הנשאלים קבלו בסקר רצף של 15 תכונות שאליהן נדרשו להתייחס. זו אחת התכונות שנכללה ברשימה.

במקרים רבים הצעירים באמת לא מבינים על מה קמה המהומה. בעיקר זה מתמיה אותם כאשר הם חורגים "במעט" (לדעתם) מהמצופה. למשל מאחרים לעבודה או מאריכים את ההפסקה. החברה הישראלית נוטה באופן כללי להתייחס אל ציות לכללים, תקנות וחוקים בסלחנות אבל אצל דור ה-Y הסלחנות הפכה לכלל בפני עצמו.

בשנים האחרונות מתחזקת הנטייה הכללית לסלוח על חולשות וטעויות ולהקל ככול האפשר על מי שלא עומד בדרישות (בשל חולשה אובייקטיבית או זלזול וחוסר מאמץ). התופעה הזאת לא רק מחזקת את חולשתם של החלשים ו"המזייפים" אלא מרפה את ידי החזקים והמצפוניים, כי היא נוטעת בהם את התחושה שאין ממש טעם להתאמץ.

סטודנטית בת 25: "המציאות הוכיחה לי שלא כדאי להתאמץ, כי גם העצלנים מקבלים הנחות. אני אתן לכם דוגמא. אם יש לי להגיש עבודה ליום ראשון ואני אשלח למתרגל או למרצה מייל שאיבדתי את הדיסק און קי ואבקש דחייה הוא (המרצה/מתרגל) יגיד לי כן. אני תמיד בלחץ מטורף כדי להגיש ביום וכשעה. ואז אני מגיעה לשיעור ורואה שתלמידים רבים מגישים בשיעור, למרות שנאמר במפורש להגיש לפני. ואף אחד לא נפגע. לכן הם מניחים שההנחיות זה רק המלצות".

מראינת: "אז למה אנשים לא נענשים על זה?"

הסטודנטית: "כי מי מעניש כאן? לאנשים לא אכפת. אנשים שהורגים לא מקבלים עונש. אין שום הרתעה כלפי אף אחד. זה לא מגניב להיות קשוח. את מי אוהבים הסטודנטים? לא את המרצים המעניינים שמלמדים כמו שצריך אלא את המרצה שנטי-בנטי, שמכתיב בשיעור מה שצריך לכתוב ואת זה שנותן ציונים טובים. עם הזמן למדתי שלא שווה להתאמץ. לא יוצא לי מזה כלום."

זה מתחיל כבר בבית הספר. ב-2007 תוקן חוק חינוך חובה, וחובת הלימוד הוארכה גם לכיתות י"א-י"ב.²²⁷ החדש דורש מבתי הספר, להשאיר את התלמידים במסגרת הבית ספרית גם אם הם אינם לומדים בפועל (מתעצלים, מתקשים לתפקד בגלל קשיים בבית, מזלזלים בחוקים וכדומה). בז'רגון של משרד החינוך מכונה המוסכמה הזו

לכול בית ספר ממונה ועדת התמדה, שתפקידה לנסות ולסייע לתלמידים המתקשים במסגרת הבית ספרית באמצעות הקלות ותוכניות מיוחדות. במידה והסיוע אינו מצליח, התלמיד/ה מועבר לועדת התמדה יישובית. בסמכות וועדה זו להעביר תלמידים שלא מתפקדים בבית הספר לבית ספר אלטרנטיבי. אולם מאז שהחינוך המקצועי הפך לטכנולוגי, בפועל אין ממש לאן להעביר את התלמידים. התוצאה היא שתלמידים רבים רשומים בבית הספר באופן פורמלי, אך בפועל אינם לומדים בו, או למצער לומדים באופן חלקי. רבים משבשים את מהלך הלימודים ולא ניתן להרחיקם כי אין לבית הספר סנקציה ממשית עליהם.

משיחות שהיו לנו עם מורים ומנהלים התגלתה תמונה עגומה. כמעט בכול בתי הספר בארץ תלמידים לא מגיעים לשיעורים או מאחרים ללא סוף והמורים עומדים חסרי אונים ללא יכולת לתבוע מהם התנהגות תקנית ומשמעת לימודים.

העובדה שבתי הספר נמדדים לפי אחוזי הזכאים לבגרות, לא מקלה על העניין. כול מטלה לימודית שלא מוכוונת ישירות להכנה לבחינות הבגרות אינה "חשובה" ולכן גם נתפסת כמשהו אין הכרח לבצע אותו.

מורה ותיקה, ועתירת ניסיון, שכינה בוועדות בכירות במשרד החינוך: "מזה שנתיים לערך יש מכבש אדיר מצד הרשויות המקומיות על המנהלים להביא לכך שכול התלמידים בתיכונים יהיו זכאים לבגרות. זה הגיע לטירוף של ממש – יש דרישה מהמורים לפברק ציונים על מנת שתלמידים יהיו זכאים לבגרות וגם שהמוצע שלהם יהיה גבוה. חלק מהמורים נמצא ממש במצוקה נפשית בשל כך. התלמידים "למדו" שהמערכת הולכת לקראתם בכול דבר ולכן הם לא כל כך צריכים להשתדל ולהשקיע. למשל אם פעם היה מועד א' וב' למבחן. היום המורים נדרשים להכין מבחן מיוחד לכול תלמיד שלא בא לו לקום בבוקר. התלמידים עושים היום את המינימום הנדרש כי הם יודעים מתוך ניסיונם בבית הספר שיצ'פרו אותם בסוף בציון טוב. הם אף פעם לא מגישים עבודות בזמן, הם לא מנצלים את הצלצול בסלולרי שיכול להזכיר להם מה לעשות, רבים מהם לא כותבים כלום בשעורים, הם מצלמים מחברות של חברים לקראת המבחן, הם שוכחים להביא אישורי הורים לקראת טיול או כסף למסיבה. כלומר, תופעה נרחבת של חוסר מחויבות."

חוסר האונים של המערכת החינוכית לנוכח תופעת הנשירה "הלבנה והאפורה" בבתי הספר היא בעלת השלכות הרסניות, לא רק לרמת ההשכלה של תלמידי ישראל אלא גם לרמת החסינות הנפשית והאינטלקטואלית שלהם. הדבר דומה לכניעה לצריכת סוכרים בגיל צעיר. מי שהורגל לצרוך ממתקים ומשקאות עתירי קלוריות ללא יכולת לרסן את דחפיו וחולשותיו, יפתח עודף משקל כרוני בבגרותו. באותה מידה, מי שהורגל בילדותו להיות נטול משמעת עצמית וחסר חריצות יתקשה לפתח את התכונות הללו בבגרותו. יתר על כן, זלזול בכללי הארגון בגיל צעיר מקשה על המבוגר לחיות בתוך מסגרת ולקבל אחריות.

מחויבות בעירבון מוגבל

מחקרים מראים שאחד המפתחות לפיתוח חוסן נפשי הוא פיתוח הישגיות בריאה (ולכן גם נכונות לסבול בהווה בשביל העתיד), מחויבות עצמית, נטיה ויכולת להגדיר משימות ולהשלימן, לקיים הבטחות ולעמוד בלוחות זמנים. אבל בשנים האחרונות נעשית החברה סלחנית יותר למי שאינו הישגי ולמי שלא עומד במשימות ובמחויבויות (למשל, מחויבות להחזיר חוב כספי). למעלה מזה, בקרב צעירים זיהינו תפיסה חדשה של: "אם לא כייף לי, אני לא חייב/ת". התפיסה הזאת, מקבלת רוח גבית ממורים והורים, פוגעת ביכולתם של צעירים לצבור ניסיון בחתירה לקראת מטרה, בהבלגה ובהתגברות על קשיים.

צעירה בת 27: "כול דבר צריך להיות בהתאם למה שבא לך ומה שכיף. הרעיון הוא שתעשה מה שאתה רוצה בלי דין וחשבון. אם זה בקטע של הכסף. אנשים ייכנסו למינוס כי הם יגורו בתל אביב, גם אם זה אומר ש... אתה יודע כמה בנות אני מכירה שמוציאות 1000 ₪ בקניות למרות שאין כסף בבנק. כי בא להן לקנות בגדים."

כיצד ומדוע התהוותה המוסכמה הזאת? זה בוודאי קשור להתפתחות תרבות הפלורליזם ותפיסת הילד במרכז

(פידוצנטריות), אבל לא פחות ואולי יותר זוהי תולדה של תהליך כללי מתמשך של אבדן אמון והערכה למוסדות החברתיים הוותיקים. בעולם שבו יותר ויותר הורים מתגרשים (וגירושין הוא כמעט תמיד סוג של משבר אמון), ושבו כמעט כול בעל סמכות נתפס כמי שלא ראוי לכוח וליוקרה שניתנו לו (מורים, מפקדים, מנהיגים), קשה לצפות למחויבות, לא לארגון ולא לאנשים שעומדים בראשו. כאשר אין הערכה לאלה שתובעים ממך משמעת קשה לפתח משמעת.

בני נוער גדלים בעולם שמזלזל בבעלי סמכות ובחוקים חברתיים והדבר מקרין על מידת המחויבות האישית שלהם, ובעקיפין גם על חוסנם הנפשי. החינוך לזלזול מגיע כבר מגיל צעיר. שכיח לראות ילדים במסעדה בישראל צורחים, רצים ממקום למקום, זורקים את האוכל והמזלגות, מדברים בקולי קולות. והורים אינם מגיבים, גם כשהילדים מציקים ומפריעים לסועדים מסביב. העובדה שהורים לא תובעים מילדיהם התנהגות מנומסת, מתחשבת ומאופקת משפיעה לאורך זמן בתחום הריסון והמשמעת העצמית. כשלא מקפידים לאכוף את הכללים בבית ובחוץ, כאשר הילדים לא מקבלים הזדמנות לתרגל משמעת עצמית וכאשר מעודדים אותם בעקיפין לזלזל בסמכות ובחוקים - התוצאה היא חולשה מתמשכת וחוסר עמידות.

הנמכת האידיאלים

רמת עמידות קשורה גם במוכוונות להשגת אידיאלים נעלים, כלומר אידיאלים שקשורים ב אלטרואיזם, סולידריות, קהילתיות וכדו'. בעבר אנשים נטו להקריב קורבן אישי, בין השאר משום שחונכו מגיל צעיר לחשוב לא רק על עצמם אלא גם על משמעויות רחבות יותר של העיסוקים שלהם. אבל בעולם חומרי ואגוצנטרי יש פחות מרחב מחיה לאידיאלים גבוהים. כאשר השיקול בבחירת מקצוע ומקום עבודה מצטמצם בעיקר לתנאים חומריים ופחות לייעוד ערכי, ההשקעה נראית כבר פחות כדאית וסף השבירה יורד.²²⁸

הנה כי כן מהמחקר עולה כי רבים מהיזמים המצליחים ביותר בישראל (סדרתיים) בתחום ההיי-טק הם בעלי מניעים אידיאליסטיים - להמציא משהו חדש, שיביא לשכלול ושיפור החברה. הם אינם מונעים, בראש ובראשונה, על ידי חלומות על התעשרות.

ד"ר זאב גנאור לכתב דה-מרקר: "כסף חשוב ליזמים, אבל הוא לא הכי חשוב. יזמים סדרתיים מונעים בעיקר על ידי הרצון ליצור, לחדש ולהגשים את עצמם. הם אומרים שהם מקימים סטארט-אפים בשביל הכסף כדי שלא יחשבו שהם משוגעים - ובצדק. מדובר באנשים שהסביבה רואה שהם עובדים קשה מאוד, מהבוקר עד הלילה, בחגים ובחופשות ולכן הכסף הוא תירוץ כדי שלא יחשבו שמהו לא בסדר איתם. מה שחשוב ליזם הישראלי זה לחדש ולהיות יצירתי. לכן, לאחר שהוא עושה אקזיט הוא פונה לעבוד על רעיון חדש. הרבה פעמים הוא יוצא לאקזיט רק בגלל שיש לו רעיון יותר טוב לחברה חדשה."²²⁹

העדר זהות תעסוקתית

מחקרים מצאו, שאנשים שגיבשו זהות תעסוקתית ברורה היו בעלי כושר תפקוד גבוה יותר בתנאי לחץ במקום העבודה. אצל אנשים מהסוג הזה, אסטרטגיות קבלת ההחלטות היו רציונאליות ומתוכננות יותר בהשוואה לאנשים בקבוצות סטאטוס אחרות והן התאפיינו גם במיקוד פנימי גבוה ובמוטיבציה והערכה עצמית גבוהות. אפשר אפיה לצפות שדור המדלג מעבודה לעבודה יתקשה ליצור זהות תעסוקתית חזקה, ולכן גם יפתח עמידות נמוכה כאשר מתעוררים קשיים בעבודה. השהות הקצרה במקום עבודה מקשה גם על רכישת ניסיון, ובכלל זה ניסיון בפתרון בעיות. למעשה כאשר מדלגים מעבודה לעבודה כול בעיה מחייבת התמודדות חדשה.

נישאים ברוח

הפסיכולוגיה התעסוקתית זיהתה זן של עובדים המכונה "טיפוסים דיפוזיים" (המושג הושאל מהפסיכולוגיה של ההתבגרות).²³⁰ הם "נישאים עם הרוח" כלומר לאן שהנסיבות דוחפות אותם. "הטיפוס הדיפוזי" הוא פאסיבי, לא בוגר, חסר עניין וחסר מיקוד בחיים. רבים מ"הדיפוזיים" הם צעירים אחרי צבא שבחרים לדחות את ההתחייבויות שלהם כאנשים בוגרים, בין השאר באמצעות טיול ארוך במיוחד (מעבר לפרק הזמן השכיח), או טיולים חוזרים

מחקרים מצאו שלצעיר/ה הדיפוזי יש נטייה להישען על מוקדי שליטה חיצוניים (הם חותרים לכך שיחליטו עבורו). הדיפוזים הראו רמות נמוכות יחסית של מודעות עצמית, הערכה עצמית, עצמאות, התמדה, והסתגלות לשינויים, לצד רמה גבוהה יחסית של חידלון וחוסר תקווה. הם גם הראו רמות גבוהות של נזירותיות והושפעו במיוחד מלחץ קבוצתי. אמירה אופיינית לאנשים במצב "מפוזר" בהקשר לתעסוקה היא: "שום עבודה לא מעניינת אותי ואני באמת לא יודע איזה סוג של עבודה יכול לעניין אותי".²³¹ האם בדור ה-Y שיעור ה"דיפוזיים" גבוה במיוחד? כנראה שכן.

לגיטימציה חברתית לחולשה

החברה הפטריארכלית האדירה את החזק - זה שעומד בלחץ ואינו נשבר. הפסיכולוגיה ההומנית והפמיניזם, שהתפתחו במאה העשרים, יצרו מודעות לחולשות אנוש והעניקו לגיטימציה מדעית ומוסרית להישבר ולסגת. אבל אפשר שהיא הרחיקה לכת. היום תקשורת ההמונים מאדירה את האומללות והופכת את החולשה לסוג של גבורה מדומה, שיש לה "רייטינג" גבוה.

ד"ר יעריה בוקק-כהן מהחוג לסוציולוגיה באוניברסיטת אריאל: "בישראל של סוף 2013, ילדי 'הדור האבוד' מציגים מופע פוסט-מודרני לתופעה זו: בכל תוכניות הריאליטי מעפילים אל שלבי הגמר המתקרבים אלו ש'יש להם סיפור'. המודחים הם אנשים אפרוריים, שמזלם שיחק להם ושלא סבלו ממחלה, לא עברו תאונה ולא חוו התעללות או סחר בסמים. תכנים טלוויזיוניים בכלל, ותוכניות ריאליטי בפרט, מהווים ברומטר להלך הרוחות בחברה ולסולם הערכים הרווח בה. אם כן, מה ניתן לומר על תופעת ה'ישראלי הסובל' שמתקבל בכל פעם בתשואות ומחאאות כפיים סוערות לאחר הודאה פומבית במחלותיו, מחדליו ומעלליו?

תמונת הראי של תופעה זו של האדרת הסבל והיותו כרטיס כניסה לקונצנזוס הישראלי מתקבלת כאשר ישראלים שגדלו בתנאים סוציאקונומיים מיטביים ומפגינים ביטחון עצמי, דווקא חוטפים מטח של ביקורות נוקבות ובוטות מהשופטים או מהקהל. [...] יוקרת הסבל מערערת את יסודותיו של האתוס ההישגי המבוסס על עבודה מאומצת המובילה לתמורה. היא מעניקה קיצור דרך או ערוץ קידום חלופי, עוקף את הערוצים המקובלים והרווחים בקרב המעמד הבינוני - רוב רובו של הציבור בישראל. יוקרת הסבל אף מעניקה לגיטימציה, בעקיפין ובאופנים חמקמקים וסמויים, להתנהגויות לא נורמטיביות ואף עברייניות, כי לאחריהן מובטח גמול. הגמול הוא האמפתיה והפרגון לאין קץ לכל אותם קורבנות, בין שהם אשמים בקורבנותם ובין אם לאו. [...] אולי בדיעבד דגם הישראלי המצליחן שרווח בשנות ה-70-80 לא היה גרוע כל כך והוא עדיף על מצגי הסבל של בני הדור האבוד. זהו אותו ישראלי שהסתיר את כישלונותיו ואת מצוקותיו הרגשיות והבריאותיות והתהדר בהישגים בתחומי ההשכלה וברווחה הכלכלית ובכך אשרר את הגבולות הערכיים והמוסריים של החברה הישראלית. זו שעדיין נזקקת לגיבורי תרבות שיובילו אותה אל חוף מבטחים."²³²

החיים בסכבה

דומה שהסיבה העיקרית לחוסן הנמוך של הצעירים היא הקוד הערכי המשתנה של החברה הישראלית. בשנים האחרונות גדלה הלגיטימציה הערכית לא להתאמץ (נאלתר עד "שנביא את המכה") ו"לעשות רק מה שטוב לך". סיזיפוס כבר מזמן פחות אופנתי, וטיפוס מתיש על "הרים גבוהים" משויך בעיקר לחובבי האקסטרים. מי שעובד בפרך נחשב במקרים רבים לפראייר או לטיפוס עם שריטה, שסולל לעצמו את הדרך הקצרה להתקף לב. מה שנחשב בעבר כסימן לאיכויות אנושיות נעלות מאבד מערכו, ובקרב צעירים זיהינו תפיסה חדשה של: "אם לא כיף לי אני לא חייב".

התפיסה הזאת מקבלת רוח גבית ממורים והורים, פוגעת ביכולתם של צעירים לצבור ניסיון בחתירה לקראת מטרה, בהבלגה ובהתגברות על קשיים. אחת המראיינות הצעירות אמרה לנו: "אתה רוצה לטוס עכשיו לדרום אמריקה ולעוף על הטיול שלך. אז זה שיש לך חברה שנתיים זה לא ממש משנה את התוכניות שלך, גם לא עבודה. כולם רוצים לפגוש קולומביאניות ולזיין. באופן עקרוני כול דבר שמוריד מהכיף שלך הוא דבר פסול".

מאמר שפורסם ב-Ynet וזכה למאות תגובות, רבות מהן אוהדות: ²³³ "אני רון. בן 34. נשוי לג'ינג'ית. אבא לנסיכה שחרחרת בת 3 ולמפקד הזרוע הצבאית של דאעש שחגג לאחרונה שנה. הכל התחיל לפני חודש. קיבלתי סיבוב כזה. משבר גיל 40 שהקדים ב-6 שנים, אם תרצו. הודעתי בעבודה שאני עוזב אחרי 7 שנים. נפרדתי מתלוש משכורת שמנמן, מהג'יפ החדש, מכל המנהלים שהיו כפופים לי, ובעצם, מהחיים שהכרתי פחות או יותר מאז שהשתחררתי מהצבא.

אמנם העזיבה החלה להתבשל על אש קטנה לפני בערך שנתיים, אבל רק כשהרגשתי שהתבשיל מוכן לגמרי, חיכיתי עוד שנה וחצי ועשיתי את הצעד. וכשאני אומר מוכן לגמרי, אני מתכוון לזה שיצאתי כמצופה מאב משפחה אחראי ובוגר אל ריק מוחלט. אין לי מקור הכנסה חלופי, אין לי משרה אחרת בתחום העיסוק שלי, אין לי תכניות לפתוח עסק עצמאי בעתיד הנראה לעין, אה וגם אין לי רכב. כן יש לי זיכרונות מיטשטשים מבורגנות מתרחקת, ויש לי חור שחור וקטן בחשבון העו"ש שהולך ותופח ואני חושש שישאב לתוכו את כולנו. אה כן, ויש לי את הג'ינג'ית שלי, שהפכה פתאום למפרנסת היחידה, מה שלתפיסתה מקנה לה זכויות חדשות ומגוונות בבית. [...]

אבא שלי לקח אותי לשיחה. הוא אמר ש"החלקתי על השכל". זה ביטוי שרק אבא שלי עוד משתמש בו. ניסיתי להסביר לו שכבר לא מדברים ככה היום ושהפעם האחרונה שמישהו אמר את זה הייתה בשנת 87 וגם אז הוא היה מעט ארכאי. אז הוא אמר שאני אידיוט, ושאפילו עכשיו אני מתעסק בטפל במקום בעיקר. אמא שלי התקשרה ובכתה: "עד מתי זה ימשך ככה?" אבל היא בדרך כלל מתקשרת ובוכה ולא בהכרח עם קשר ישיר לאירוע ספציפי כך שלא ייחסתי לזה חשיבות גדולה מידי."

מבחר תגובות:

"שאפו...כתיבה נהדרת"

"בום עליך"

"מזדהה"

"לך עם התחביב"

"משעשע ומדויק"

"האמת שזה שלב הכרחי בהתפתחות' במיוחד בתקופתנו..."

"אני ככה כבר 3 חודשים. חיים רק פעם אחת"

"כל הכבוד! חשוב להקשיב לעצמך ולא רק לתכתיבים חברתיים"

"מקנא בך"

"הלכת עם הלב"

"ורק אני פראייר עובד כמו חמור, ועוד לוועגים לי. לא פייר"

המחיר הכלכלי של נסיגת הצעירים מהמירוץ



עוז אלמוג

מדינות המערב, ובכללן ישראל, משלמות מחיר כלכלי הולך וכבד על כך שצעירים אינם מוכנים לעשות את המלאכות שהדור הקודם היה מוכן לעשות. ענפים שלמים המשוועים לידיים עובדות (בעיקר מקצועות תובעניים, המחייבים תקופות הכשרה מייגעות, שעות עבודה ארוכות, ומאמצים פיזיים ונפשיים) מתרוקנים מעובדים או מאוישים בלית ברירה על ידי מהגרי עבודה.²³⁴

סקר עולמי של קבוצת "מנפאוור", שנערך ב-2013, מצא כי מעל למחצית מהמעסיקים מדווחים על כך שהם מתקשים למצוא את העובדים הנכונים. עשרת התפקידים שבהם מורגש המחסור בצורה הקשה ביותר שייכים לכול סקאלת התעסוקה: עובדי כפיים מקצועיים, מהנדסים, מנהלים, אחיות/ עובדי סיעוד, מפעילי ציוד מכאני כבד, טכנאים, נהגים, נציגי מכירות ועובדי ייצור.

הנה כי כן, חרף שיעור האבטלה הגבוה באירופה בפועל יש 1.6 מיליון משרות פנויות שלא מאוישות. גם בשוק העבודה האמריקאי מעסיקים לא מצליחים לאייש 2 מיליון משרות כבר זמן רב. דיוויד ארקלס, נשיא בכיר בקבוצת מנפאוור העולמית לענייני

תאגידים וממשל, אומר: "אנחנו מגדלים פה דור של אנשים שלא יוכל להשתלב במעגל העבודה. צעירים ילכו ללמוד תארים מכול סוג, אבל לא ילכו להכשרה מקצועית".²³⁵ הם לא הולכים להכשרה מקצועית כי פשוט אין להם עניין לעבוד קשה. וגם כשהם מתחילים לעבוד, הם לא מחזיקים מעמד לאורך זמן.²³⁶

בארץ המצב אינו שונה. שירות התעסוקה וחברות כוח האדם וההשמה בארץ מדווחות על קושי בגיוס עובדים, בעיקר לתפקידים ראשוניים בתחומי האלקטרוניקה, בתי המלון והסיעוד, החקלאות, ההוראה, הבניין, הניקיון, הטבחנות והנהגות.²³⁷

כך למשל, ענף בתי המלון, שמתאים מאוד לעבודת לצעירים, לא מצליח לאייש משרות רבות כבר זמן רב.

יואב בכר - סמנכ"ל משאבי אנוש בהתאחדות המלונות, בריאיון לידיעות אחרונות: "אנחנו נאלצים כול יום להסיע לבתי המלון בגוש דן מאות עובדים מקריית-גת, בדואים מהנגב וערבים מכפרי המשולש. [...] יש מצבים שאורחים בבתי המלון לא מקבלים בזמן את החדרים שהזמינו, משום שאין מי שינקה את החדרים, ולפעמים מגייסים מנהלי מחלקות שיסייעו בעבודות הניקיון של החדרים. [...] הישראלים פשוט לא רוצים לעבוד בעבודות האלה".²³⁸

גם ענף המסעדנות, שמתאים באופיו לצעירים, מתקשה לגייס כוח אדם יציב. "חייב טבחים! דם כחול, אדום, זימים,

סנפירים, הכול סבבה, כול עוד אתם יודעים להחזיק סכין" - זה נוסח מודעת הדרושים שפרסם השף עומר מילר בעמוד הפייסבוק שלו. מילר הוצף בפנייה אחת. מודעה שפרסם באתר הומלס הניבה שתי פניות בלבד.

השף עומר מילר בראיון ל-Ynet: "כבר כמה שנים יש מחסור בטבחים, אבל בחודשים האחרונים המצב קשה מתמיד. זאת פשוט עבודה מאוד סזיפית וקשה, שנמשכת מהבוקר עד הלילה, בחגים ובשבתות. העבודה הזאת הורגת לאנשים את החיים. אנחנו תמיד צוחקים, שטבח יכול להיות או רווק או גרוש. קשה למצוא טבחים נשואים. ובאופן כללי - קשה למצוא טבחים. [...] בישראל יש תופעה מוזרה: בתי הספר לבישול מפוצצים בתלמידים, אבל כשאני בא לשם לחפש עובדים, ומספר להם במה כרוך התפקיד, אני מיד חש את הרתיעה. רבים מהם פתאום אומרים, שהם בעצם באו ללמוד רק כדי לפתח תחביב. הריאליטי הרס את המקצוע. [...] טבחים משתכרים אצלי סכום יפה מאוד. [...] אני משקיע בהם בגיבוש וצ'ופרים, אבל הם עוזבים כי הם רוצים להרוויח יותר, כי הם לא רואים את החברה וההורים, ואנחנו נשארים עם בעיה. יש לי 18 טבחים במטבח, אבל בכול פעם מישוהו נעלם, וכול היעלמות כזאת משבשת את כול המערכת ומצריכה ממני הכשרה של טבח חדש בזמן אמת".²³⁹

ענף הרכב, שבעבר העסיק צעירים רבים, מתקשה גם הוא לאחרונה לגייס עובדים. יפעת קציר, סמנכ"ל משאבי אנוש ב"הרץ", סיפרה לכתבת "תוכנית חיסכון": "קיים מחסור בפחחים וצבעים בעולם הרכב. זה נובע מהסיבה המאוד ברורה שהמקצועות האלה כבר לא נלמדים בבתי הספר [המקצועיים]. ואז אנחנו בעצם צריכים להמציא בכול פעם מחדש מאיפה מגיעים האנשים".²⁴⁰

הירידה בחוסן, כלומר בכוח העבודה ובעמידה במאמצים ובלחצים, החלה לתת את אותותיה בשנים האחרונות גם בענפים תובעניים בעולם התעסוקה, כגון הנדסה ורפואה. המשבר כאן הולך ומתעצם כיוון שבתחומים הללו קשה לייבא עובדים זרים מהעולם השלישי או למלא את השורות באמצעות הסבה מקצועית.

תעשיית ההיי-טק הישראלית צמחה בעשורים האחרונים בקצב מואץ, וחלקה בתוצר המקומי וביצוא גדל בעקביות. החל משנות התשעים קמו בזו אחר זו חברות הזנק צעירות שהצליחו להתמודד בהצלחה רבה בשווקים הגלובליים. היוזמה והיצירתיות הישראלית, לצד סדרת ההצלחות, משכו לישראל כספי הון סיכון רבים וקטר ההיי-טק הכלכלי-טכנולוגי הוביל את ישראל לעידן חדש.²⁴¹

כתרים רבים נקשרו לתעשיית ההיי-טק הישראלית והיא זכתה לתארים מחמיאים, כגון "עמק הסיליקון במזרח התיכון", "אומת הסטארט-אפ", "נס כלכלי" או "היי טק חוצפה". ישראל מדורגת מזה כשני עשורים במיקום גבוה בדירוג העולמי (בחלק מהפרמטרים היא במקום הראשון), בפרמטרים שקשורים לעולם ההייטק: חדשנות, כושר המצאה, מספר הסטארט-אפים ביחס לגודל אוכלוסייה, השקעה של כספי הון סיכון לנפש,²⁴² מספר יזמים סדרתיים (מי שהקימו לפחות שתי חברות ורשם לפחות אקזיט אחד), מספר מאמרים מדעיים שפורסמו על ידי מדענים ישראליים ביחס לגודל אוכלוסייה השקעה במו"פ אזרחי מתוך התוצר הלאומי הגולמי, ועוד.²⁴³

אבל כל הנתונים המעודדים הללו מתייחסים לשנים עברו, שבהן רוב בני דור ה-Y עדיין לא שולבו בשוק העבודה. האם יורשי דור המייסדים של הענף מסוגלים להמשיך את המומנטום?

לכאורה היה אפשר לצפות שגדל מהעריסה בעולם הדיגיטלי, עם הורים משכילים ומכווני מחשב, יהווה יורש ראוי ונמרץ לחלוצי תעשיית ההיי-טק.²⁴⁴ בפועל זה כנראה לא קורה. מסתבר כי נעשה קשה יותר ויותר לגייס כוח אדם איכותי לתעשייה, ורבים מראשיה מודאגים לגבי העתיד.²⁴⁵

כאשר תכונות היסוד ההייטקיסטיות - עצמאות, בגרות, עומק, יסודיות, התמדה וחוסן נפשי - מתערערות, השינוי נותן את אותותיו גם בתעשייה התחרותית הזאת.²⁴⁶

האקזיטים הגדולים שראינו בשנים האחרונות יוצרים תמונה אופטימית מטעה, כיוון שבפועל מדובר בדרך כלל בפירות עבודה של שנים קודמות, שרוב היזמים שעומדים מאחוריהם אינם מדור ה-Y.

מהנתונים שזורמים בשנים האחרונות עולה שעננה שחורה באופק מאיימת על התמונה הורודה והמחמיאה של ההיי

טק הישראלי. הנה כי כן, בדו"ח של מוסד שמואל נאמן למחקר מדיניות לאומית בטכניון משנת 2010 נמצא, שענף ההיי-טק כבר אינו ממלא את תפקידו כקטר צמיחה. מחברי הדו"ח מזהים את שנת 2000 כקו פרשת המים. עד לאותה שנה צמחה תעשיית ההיי-טק בקצב מהיר יחסית, ומכאן ואילך הואט קצב הצמיחה והשתווה לקצב הצמיחה של כלל המשק.²⁴⁷

באפריל 2013 הגיש שר המדע, הטכנולוגיה והחלל יעקב פרי, לראש הממשלה, דו"ח שחובר על ידי פורום מדע וטכנולוגיה במשרדו. בדו"ח נטען שמצב המחקר והפיתוח בישראל מתדרדר.²⁴⁸ את המרפא להתדרדרות תולים מחברי הדו"ח בהגדלה של התקציבים המופנים להשקעה במדע, בחברות היי-טק ובחדשנות טכנולוגית ומדעית: "אנחנו נאלצים להתריע שהמחקר והפיתוח בישראל פועלים כיום בעיקר מכוח האינרציה של פעילות העבר והעתיד לוט בערפל. זאת, לאור השחיקה המתמשכת במעמד מוסדות המחקר ב-20 השנים האחרונות, שבאה לידי ביטוי בצמצום התקציבים שמופנים למחקר ופיתוח, אזרחי וצבאי כאחד - צמצום שאת השלכותיו הקשות נרגיש היטב בשנים הקרובות". למרבה הצער ההתדרדרות הזו אינה נובעת רק ממחסור במשאבים.

רוב המומחים מנסים להסביר את הנתונים המדאיגים באמצעות ניתוח מגמות מאקרו כלכליות בעולם ובישראל. אבל אפשר להעלות השערה סוציולוגית נוספת: להיי-טק בפרט ולמדע ולטכנולוגיה בכלל פשוט אין דור המשך או למצער אין דור המשך חזק כמו זה שהקים ומינף את הענף.

איתן אבריאלי, עורך הדה-מרקר, סקר בכתבה את כנס המדיה הדיגיטלית השנתי, שהתקיים בשנת 2011 במינכן. אחד הדברים שצד את עינו היה הפרופיל הגילי של המשתתפים: "בעבר, מתחילת ימיה של תעשיית האינטרנט ועד לפני שנתיים-שלוש, העסקים נשלטו על ידי צעירים, כמעט ילדים. בכנסי אינטרנט כמו DLD נראו בין היזמים והמשקיעים הרבה מאוד, אולי בעיקר, פנים צעירות מאוד. השנה זה כבר לא המצב: הרוב הגדול של משתתפי כנסי האינטרנט הם מנהלים בני 30 עד 40, ואפילו מבוגרים מכך".²⁴⁹

רבים מייחסים את הצלחתה של ישראל בתחום ההיי טק לכושר ההמצאה והיצירתיות של הצעיר הישראלי, לחוצפה החיובית, לתחרותיות הטבועה בנו, לחוסן ולעצמאות שהשירות הצבאי מקנה, וליכולתנו המשוכללת לעבוד בצוותים קטנים ואינטימיים. אבל יש גורם נוסף, שהשפעתו על ההצלחה בענף היי טק היתה ועודנה קריטית: חוסן נפשי. אין כמעט יזם היי טק שלא חווה במהלך הקריירה שלו לחצים ומשברים שהביאו אותו על סף הרמת ידיים. אלה ששרדו את התלאות והצליחו הם היזמים שידעו לחשוק שיניים ולחתור למטרה, בענף תחרותי ואכזרי כל כך.

ישראל הפכה לאימפריית הי-טק עולמית לא רק משום שהישראלית היא חכם, עצמאי וחדור אמביציה ונחישות לעשות דברים לבד, תוך כדי סיכון, אלא גם, ואולי בעיקר, משום שהוא איש עבודה ובעל חוסן נפשי שהתעצב במסלול החינוך שלו/ה והתחשל בשגרת החירום הישראלית.

חוקרים ישראלים יצאו לפני מספר שנים למסע בעקבות האבות המייסדים של הטכנולוגיות הישראליות. הם ניסו להבין מה היה סוד ההצלחה של ההיי-טק הישראלי בעזרת איתור הגניאולוגיה של הענף. במחקרם נמצא שמספר קטן של חברות הוציאו מתוכן יזמים רבים בעלי "דנ"א תחרותי - יצירתי". לדברי החוקרים, ההיי-טק הישראלי התפתח על בסיס של קשרים אישיים, תנאי פתיחה חברתיים-כלכליים ותהליך שהם כינו "החתמה", כלומר הורשת תכונות יזמיות וידע מקצועי מדור לדור. אין ספק שתכונות החוסן, כלומר היכולת לשרוד מצבים קשים, היתה חלק מהדנ"א הזה, שהוליד שושלות כה מצליחות.²⁵⁰

האם הגנטיקה היזמית ממשיכה להוריש תכונות לדור הבא?

אבל אולי אנחנו טועים? אולי הדור הזה עדיין נמצא בתוך תהליך ההתבגרות, והפוטנציאל האינטלקטואלי שלו ימומש מאוחר יותר? הטענה הזאת, שהושמעה על ידי מקצת ממומחי הכלכלה והפסיכולוגיה, היא טענה מעניינת וכבדת משקל בהערכת העתיד ובעיקר בהערכת תפקודו של דור ה-Y.

יש הרוחים טענה זו מכול וכול. לשיטתם, בניגוד לעולם האמנות והרוח, בהן ההבשלה מגיעה בגיל מבוגר יחסית,

בעולם היזמות, המדע המדויק והטכנולוגיה נראה כי יש חשיבות קריטית לגיל הצעיר. הנה כי כן ביל גייטס, סטיב ג'ובס, לארי פייג', סרגיי ברין, מארק צוקרברג – כולם הקימו את החברות שלהם לפני גיל 25. גם במדעים המדויקים נדמה שפריצות הדרך שמורות לצעירים: כך למשל, ניוטון, ווטסון ואיינשטיין פרסמו את התגליות המהפכניות שלהם בגילים 24-26. איינשטיין הכתיר את הגיל הצעיר כצוהר מוגבל בזמן להצלחה, כאשר העיר: "מדען שלא נתן את תרומתו הגדולה למדע לפני גיל 30 כבר לעולם לא יעשה זאת".²⁵¹

ב-2009 פרסמה קרן קאופמן, אחד הגופים הוותיקים והמוערכים באמריקה לעידוד יזמות, את תוצאותיו של מחקר יסודי שערכה בקרב 549 יזמי חברות בשלל תחומים – מאינטרנט ותקשורת ועד רפואה ומסעדנות. המחקר מצא שהגיל שבו היזם הממוצע הקים את החברה הראשונה עומד על 40. לכאורה הממצאים מנפצים את מיתוס היזם הצעיר שהופך למולטי מיליונר בשנות העשרים לחייו. בפועל זה לא בדיוק כך, שכן גיל 40 הוא גיל ממוצע צעיר למדי והוא מלמד על כך שלפחות מחצית אם לא יותר מהיזמים הקימו את החברה שלהם בגבולות הגיל של דור ה-Y היום (21-34).²⁵² ב-2013 פרסמה הקרן תוצאות של מחקר מאוחר יותר לפיו גילאי 20 עד 34 החזיקו בשיעור הסטארט-אפים היזמיים הנמוך ביותר מבין כל קבוצות הגיל. למעשה, שיעור הסטארט-אפים של מבוגרים צעירים בשנת 2013 היה הנמוך ביותר מאז שקרן קאופמן החלה לעקוב אחר הנתון הזה ב-1996.²⁵³

המסקנה עגומה: כאשר עולה על כמת ההיסטוריה דור צעיר שאינו מגלה סימנים של נונקונפורמיזם וחשיבה עצמאית – עולם היזמות מאותה "הצילו". במחקר של קרן קאופמן, שהוזכר לעיל (2009), נמצא עוד נתון מאלף: 75% מהיזמים עבדו כשכירים בחברות אחרות במשך יותר משש שנים לפני שהקימו חברה משלהם. כלומר גם בתנאי הסף האלה דור ה-Y בקושי עומד. גם אם נניח ש"הראש היהודי" ימשיך להמציא המצאות ולפתח פטנטים, כיצד בדיוק יגשימו הצעירים את הרעיונות החדשים שלהם ללא החוסן הנפשי הנדרש בתהליך הסיזיפי הזה? כלומר, כיצד יממשו את רעיונותיהם? הרי בסופו של דבר גם יזמים מיתולוגיים כמו ביל גייטס וסטיב ג'ובס היו בעיקר אנשי עמל בלתי נלאים ודרשו מעצמם ומשותפיהם משמעת עצמית גבוהה.

ובכל זאת יש משהו אחד ב-Yניקים שנותן מקום לאופטימיות בתחום היזמות. כיוון שהם מאוד זריזים, מהירי מחשבה, מיומנים בעולם הדיגיטלי, חברותיים מאוד, הרפתקנים בנשמתם ואוהבים לבלות ולהתבדר – הם עשויים להתגלות כמאגר מוחות חשוב לפיתוח תעשיית האפליקציות. הם נהנים לשוחח ביניהם על רעיונות למשחקים מדליקים ולשירותים מגוונים שעשויים לקצר זמן ואנרגיה, ובאופן כללי להפוך את החיים למשחק כיפי. בקיצור, הם "קופי רייטרים" הזקוקים למנהיגות מנוסה ולקואוצ'ינג.

התדמית המיתולוגית של יזמי ההיי טק בעולם ובישראל היא של חנונים צעירים, ילדי מחשב אוטודידקטים. בפועל תעשיית ההיי טק, לשטחיה השונים, מתבססת בעיקר על צבא של מהנדסים, מתכנתים, טכנאים ואנשי מדע שרכשו השכלה גבוהה בדי עמל. כול המומחים תמימי דעים שישראל לא היתה נעשית מעצמת היי טק מובילה ללא העורף המדעי שלה ובעיקר ללא איכות המדעים הריאליים (מדעי המחשב, מדעי ההנדסה, מתמטיקה, פיזיקה, כימיה, ביולוגיה).

לכן זה מדכא ומטריד להיווכח שלימודי המדעים והטכנולוגיה בארץ, מהתיכון ועד לאקדמיה, נמצאים בשקיעה מתמשכת. (להרחבה ראו: אל תחפרו לי – לימודים בעידן הגוגל). ביוני 2008, לקראת כנס רעננה למדיניות היי-טק לאומית, כינס העיתון דה-מרקר פאנל מיוחד לדיון במצבה של תעשיית ההייטק. הדוברים המכובדים לא היו אופטימיים. הם תלו את מצבו המדרדר של הענף במדיניות כלכלית שגויה של הממשלה. רק אחד מהדוברים, פרופ' אילן חת, נשיא מכון ויצמן לשעבר, טען שהאיום הגדול ביותר על ההיי-טק הישראלי הוא היעדר של השקעה בחינוך הטכנולוגי. "פחות מדי תלמידים וסטודנטים לומדים הנדסה וטכנולוגיה", הוא ציין.²⁵⁴ הוא כמובן צדק.

המינהל למדע וטכנולוגיה של משרד החינוך הודה כי "בעשורים האחרונים מערכת החינוך הישראלית לא מצליחה לייצר שכבה רחבה דיה של תלמידים מצטיינים בתחומי המדע והטכנולוגיה".²⁵⁵ אם חלה ירידה במספר הניגשים לבגרות במתמטיקה ברמה של 5 יחידות לימוד, אין פלא שעתודת המצטיינים הולכת ומדלדלת.²⁵⁶ אותה ירידה

אחד ההסברים שהועלו לתופעה מדאיגה זו היה מערכת התמריצים שמציבה מערכת החינוך בפני התלמיד. למעשה, גם לתלמיד המוכשר ביותר בכיתה אין היום כול תמריץ קוסם לעשות בגרות במקצועות כמו פיסיקה או כימיה. את אותו בונוס הוא מקבל על השקעה פחותה במקצועות קלים הרבה יותר, שמקנים לו ציונים גבוהים יותר. אז למה להתאמץ? פרופ' אהוד קינן מהטכניון, המכהן כנשיא החברה הישראלית לכימיה ויו"ר ועדת המקצוע לכימיה במשרד החינוך, ניסח זאת כך: "בורסת הציונים של משרד החינוך היא ארץ האפשרויות הבלתי מוגבלות. כמשקיעים זריזים, מאתרים התלמידים והוריהם, לפעמים גם בסיוע המורים, את המקצועות שיתנו להם תשואה מקסימלית במאמץ מינימלי. קיים היצע מדהים של מקצועות שוליים, המציעים ציונים גבוהים ותעודות הצטיינות במחירי מציאה". לטענת קינן, הדבר פוגע גם באיכות הסטודנטים הממשיכים מאוחר יותר באקדמיה.²⁵⁸

כאשר הדגש בלימודים, של דור ה-Y (והוריהם), הוא על השקעה מינימלית עבור תמורה מקסימלית (של ציונים), ללא מתן תמריצים - קשה לראות את השינוי באופק. למעשה אפשר לצפות שהמצב רק יחמיר, לפחות בטווח הקרוב, כי מיעוט הלומדים לבגרות בתחומי המתמטיקה והמדעים מוביל בהכרח להידלדלות מאגר המורים בתחום. יושב ראש ועדת מקצוע המתמטיקה במשרד החינוך, פרופסור עזריאל לוי מהאוניברסיטה העברית, סיכם את המצב בריאיון להארץ: "אם אשתמש במושג קטסטרופה, תהיה זו לשון המעטה".²⁵⁹ אגב, מחסור דומה יש במורים לכימיה ולפיזיקה.²⁶⁰ תלמידי התיכון, הסטודנטים ופרחי ההוראה מדירים את עצמם מהמקצועות הללו, כיוון שהם נחשבים מקצועות קשים, ואינם מקנים יוקרה או תמורה כספית גבוהה.

לא רק המשבר בהשכלה המדעית משפיע לרעה על תעשיית ההיי-טק הישראלית, אלא גם משבר השירות הצבאי. מוסכם על רבים שהשירות בצה"ל היווה חממה חשובה להתפתחות ההיי-טק הישראלי. מעבר ליחידות הטכנולוגיות (בעיקר 8200 ותלפיות), הקצין והחייל ביחידות הקרביות רוכשים "כישורי סטרט-אפ" חשובים: כושר אלתור, מנהיגות, עבודת צוות, הקרבה למען משהו שגדול ממך ומשימתיות (הצורך לתפוס יוזמה ופיקוד כדי לעמוד בציפיות). אבל כאשר שיעורי הגיוס יורדים משנה לשנה (בעיקר בקרב המעמד המבוסס והמשכיל) גם החממה הזאת נחלשת.

זאת ועוד, אנשי היי-טק רבים הם עולים מחבר העמים. מדובר במהנדסים, הנדסאים, טכנאים וכדו', שעתידיים לצאת לפנסיה בשנים הבאות. כיוון שאין להם מספיק יורשים, גם לא מבין ילדיהם הביולוגיים, ישראל עלולה להיקלע למחסור חמור במיוחד בתחום זה, גם בהשוואה לעולם המערבי.

חשוב לסייג את התמונה במשהו אחד בכול זאת אופטימי על היזמות של דור ה-Y. כיוון שהם אוהבים לבלות ולהתבדר וכיוון שהם נהנים לשוחח ביניהם על רעיונות למשחקים מדליקים ולשירותים מגוונים שעשויים לקצר זמן ואנרגיה, הם עשויים להתגלות כמאגר מוחות חשוב לפיתוח תעשיית האפליקציות. ניצנים ראשונים כבר הופיעו בשטח, כמו Get Taxi או Waze. חשוב לסייג ולהזכיר שהוצאת הרעיון מהכוח אל הפועל דורשת התמדה, עמידות, סבלנות וחריצות, וזה כבר לא הצד החזק שלהם.

לא רק תעשיית היי טק נמצאת בסכנת התנוונות כתוצאה מברייחת צעירים מהתמודדות עם קושי. מקצועות יוקרתיים ותובעניים נוספים, שבעבר אתגרו צעירים מוכשרים ונחשבים, מאבדים מכוח המשיכה שלהם. אחתה דוגמאות המובהקות הוא מקצוע הרפואה - תחום תובעני המלווה בעבודה סיזיפית עם תגמול כספי לא גבוה (בעיקר בשנים הראשונות).

אם בעבר חלמה האם היהודייה על בן רופא, מסתבר שהיום יש לה תוכניות אחרות וכך גם לילדיה. סקר שעשתה בשנת 2007 חברת "קשת", בעבור עיתון ההסתדרות הרפואית הישראלית "זמן הרפואה", העלה שרפואה איננה נחשבת לאתגר יוקרתי ולמקצוע נחשק כבעבר. בתגובה אמר יו"ר ההסתדרות הרפואית, ד"ר יורם בלשר, בריאיון להארץ: "אין ספק שרופא שמסיים את חוק לימודיו, עושה שנה סטאג' ועוד חמש שנים של התמחות, מגיע אחרי 12 שנה לנקודה שבה הוא מסתכל על חבריו מהתיכון שעשו תואר ראשון של שלוש שנים, ומרוויחים פי כמה וכמה

בישראל יש עדיין שיעור גבוה של רופאים ביחס לתושבים - השיעור הגבוה ביותר מבין מדינות ה-OECD, אך בעוד שבכול אחת ממדינות הארגון חלה עלייה עקבית בשיעור הרופאים מאז שנת 2000, בישראל המצב קפא ולמעשה מסתמנת מגמה הפוכה.

חשוב להדגיש שהביקוש ללימודי הרפואה עולה בהרבה על מכסת הסטודנטים של הפקולטות לרפואה באוניברסיטאות. הדבר יוצר מצג שווא, הן משום שהאוניברסיטאות אינן מפרסמות את שיעור המבקשים מקרב האוכלוסיה החילונית היהודית הוותיקה וגם לא נתונים השוואתיים על איכות המועמדים, והן משום שגם אלה שבחרים ללמוד היום רפואה לא תמיד מתמידים במקצוע. חלק לא מבוטל מהסטודנטים, ואפילו רופאים שכבר סיימו את הכשרתם, נושרים בדרך ומחפשים עתיד טוב יותר במקצועות נושאי שכר גבוה יותר.²⁶² אלה שנשארים מחפשים את המסלול שיבטיח את עתידם מבחינה כלכלית ואשר יש בו פוטנציאל לקליניקה פרטית משגשגת ופחות שעות עבודה מייגעות בקהילה ובבית חולים. בתחומי ההתמחות הרווחיים, לא מורגש עדיין מחסור ברופאים, אולם הולכים ומתרבים תחומי הרפואה, שסובלים היום ממחסור קשה בידיים עובדות. מחלקות הטיפול הנמרץ, ההרדמה, הפתולוגיה והכירורגיה הכללית, ואפילו נירולוגיה ורפואת ילודים ופגים (ניאונטולוגיה), נלחמות היום בשיניים על כול סטאז' לרפואה בעל כישורים טובים, שיתמחה אצלן ויישאר לעבוד שם עם תום ההתמחות.

חשוב לציין שהמחסור העתידי ברופאים מאפיין את רוב מדינות המערב. חלקן, בהן אנגליה ואוסטרליה, מנהלות מצוד עתיר תנאים אחר רופאים זרים כדי לשפר את מצבן. אבל הבעיה של ישראל חמורה במיוחד, כיוון שכמחצית מהרופאים היהודים בישראל הם ילידי ברית המועצות לשעבר ומזרח אירופה. גל העלייה שהגיע לישראל בשנות ה-90 סייע רבות למערכת הבריאות, ולכן המערכת תקלע לבעיה קשה כאשר הם יפרשו לגמלאות.²⁶³

המחסור ברופאים אינו בעיה בדידה במערכת ומהווה חלק ממחסור כללי בתחום כוח האדם הרפואי בארץ. תמונה מדאיגה במיוחד מצטיירת בתחום הסיעוד הרפואי.

כדי להתמודד עם המחסור באחיות ועם חוסר הנכונות של דור הצעירים להיכנס למקצוע התובעני והשוחק הזה, כבר הוצע להפוך את המקצוע למועדף ולתגמול אחיות בשירות הציבורי. בינתיים זה לא ממש מצליח.

גם במקצוע הפרמדיק ניכרת נטישה המונית, והתוצאה היא שמי שממלא היום את התפקיד הם תכונים סטים, צעירים אחרי צבא וסטודנטים. הם משרתים תקופה קצרה ואחר כך עוזבים.²⁶⁴

כאשר פרצה שביתת מתמחי הרפואה ב-2012, כמעט כול הפרשנים תלו הסיבות למשבר בתנאי השכר והתעסוקה הקשים וכפויי הטובה של הרופאים הצעירים. אין ספק שההסבר הזה נכון. אבל ספק רב אם זוהי הסיבה העיקרית. הסיבה העיקרית להערכתנו היא תרבותית, כלומר המנטליות של דור ה-Y. הראדר של הפרשנים לא קלט את האמירה המשמעותית יותר שהשתמעה מטענותיהם: אנחנו לא מוכנים לעבוד קשה, כמו אלה שקדמו לנו.

ד"ר ערן הלפרן, מנכ"ל המרכז הרפואי רבין, החולש על בתי החולים בלינסון והשרון בראיון לגלובס: "בתקופה האחרונה אני לומד יותר ויותר על דור ה-Y. כיום, מתמחה צעיר הוא טייס או לוחם שייטת לשעבר, שיש לו גב של אבא ואימא והוא עומד חזק מול המערכת. זה דור שכנראה לא מעניין אותו עוד 1,000 שקל; את זה אבא נותן. הוא רוצה עוד לילה עם המשפחה, עוד סוף-שבוע בבית. זה לא שהם פחות מסורים ולא שפחות אכפת להם, אבל הנכונות להקריב ולהתמסרות טוטאלית לקריירה אולי שונה מדור קודם. המערכת לא מבינה שהפרופיל הממוצע הוא אחר וצריך להתייחס לזה. [...] שנים רבות נהנינו מעודף רופאים. היינו פרזיטים מכל העולם, ומבחינת המעסיקים, פעם רופאים היו סחורה זולה יחסית. המון רופאים, עולים חדשים שאפשר היה להתעמר בהם ולהעביד אותם עם שכר נמוך, אמרו תודה שקיבלו מקום עבודה מסודר, וזו הייתה ההתייחסות עשרות שנים. אבל המדינה גדלה, ופתאום יש מחסור אבסולוטי בכוח אדם, והמערכת לא מגיבה לזה. היו כמה ועדות, אבל אצלנו במדינה, אם זה לא בוער, אף אחד לא מתייחס בצורה רצינית. עכשיו זה בוער, ואולי זאת שעת כושר. [...] אנחנו רוצים למשוך לתפקיד אנשים טובים ולתת להם תגמול הגון על עבודה, שלא יסתכלו על השעון, שלא יצטרכו לעשות עוד 11 ג'ובים."²⁶⁵

אחת הבורדות שקלטה את המסר היא נורית ניראל, חוקרת בכירה ב"מרכז סמוקלר לחקר מדיניות בריאות במכון ברוקדייל". בריאיון לכתב הארץ היא הציעה לבצע שינויים בסביבת העבודה בבתי החולים, כך שתהיה פחות תובענית ותתאים יותר לצעירים:

"כיום אין ברירה, והרופאים הבכירים צריכים להתאים עצמם לדור ה-Y. המתמחים מהדור הצעיר שפחות מוכנים לעמוד בעומס ההתמחות. ניתן לעשות זאת בהוספת מקצועות חדשים במחלקות, כמו מזכירת מתמחים שמסייעת בפעולות האדמיניסטרטיביות שכיום מוטלות על המתמחה, לוקח דמים או עוזר רופא בחדרי המיון הכירורגים, שיהיה סטודנט בשנה החמישית ללימודי רפואה".²⁶⁶

אם ההצעות הללו ימשכו צעירים למקצוע? ספק גדול. מקצוע הרפואה תובעני מעצם מהותו וידרשו רוויזיות משמעותיות יותר כדי למשוך צעירים אליו. דור ה-Y לא יכול וכנראה גם לא רוצה לעשות את המלאכה הזאת. התגמול הכלכלי הלא מספיק הוא רק חלק מהבעיה (על תגמולים אחרים, כגון בתחום הרוחני, אינטלקטואלי ומוסרי כבר לא מדברים). הם פשוט אינם רוצים להיכלל לשנים ארוכות במקצוע היררכי וטוטאלי שיסחט אותם. הם חשים שאין להם את הכושר הנפשי הנדרש לריצה תעסוקתית למרחקים ארוכים. הם מבינים את העומס ומוותרים מראש.²⁶⁷

פרופסור גבי ברבש, מנהל המרכז הרפואי "תל-אביב-איכילוב", בכנס של לשכת עורכי הדין בתל-אביב: "מקצוע הרפואה עובר שינויים מרחיקי לכת. הדור הצעיר של הרופאים לא מקבל את מנהל המחלקה כאוטוריטה, יותר מעז פנים ומרבה להציג שאלות - שלא כבעבר. הדור הזה מציב גבולות לגבי ההשקעה שלו בעבודה, רוצה זמן למשפחה וגם לתחביבים ולא מוכן שכל חייו יתנהלו סביב העבודה. 60% מבוגרי הרפואה כיום הן נשים. מוטל עליהן גם עול הבית, גידול הילדים. יש להם פחות זמן לעבודתן. עם כל התופעות הללו ונוספות יהיה צורך להתמודד בעתיד הקרוב".²⁶⁸

אז מי ימלא את השורות המתרוקנות בתחומי היזמות והרפואה? סול זינגר ודן סינור, מחברי רב המכר Start-up Nation מציינים נקודה מעניינת, שכדאי לשים אליה לב: הספר שלהם זכה להצלחה גדולה במיוחד בסינגפור, הודו, קוריאה וסין - כלומר בארצות שבהן ניכרת צמיחה כלכלית וטכנולוגית מהירה. המשמעות ברורה: "הפריפריה העולמית", נעה בהדרגה למרכז ודוחקת את האימפריות הישנות לשוליים (ובראשן ארה"ב). הפריפריה ממלאת את הווקום שיוצר המרכז לא רק משום שהיא משכילה ללמוד את כללי המשחק הטכנולוגיים והגלובליים אלא גם משום שבקרב אנשיה יש מינון גבוה יחסית של אופטימיזם, תמימות, התלהבות להצליח ובעיקר חינוך לעבודה קשה. התופעה מסבירה באופן חלקי גם את ההצלחה הגוברת של קבוצות מהפריפריה החברתית בתוך מדינות המערב (מהגרים, מיעוטים, נשים), שמעוררת את ההגמוניה המסורתית של "האליטה הלבנה" הוותיקה.²⁶⁹

החינוך הנוקשה וההישגי, שעדיין מאפיין תרבויות לא מערביות, מצמיח את הרופאים המהנדסים והיזמים של המחר. בחור צעיר מדור ה-Y שלמד תואר ראשון מלא בסין אמר לנו, ספק ברצינות ספק בצחוק: כשילד מערבי בוכה ההורה מנסה לפייס אותו. כשילד סיני בוכה, ההורה נוזף בו ולעתים קרובות אף מפליק לו.

כיצד כול זה קשור לישראל? אפשר לשער שדור ההמשך לתעשיית ההי-טק הישראלית ולמערכת הרפואית לא יגיע מתוך השכבה היהודית-חילונית-וותיקה בארץ, אלא מתוך המגזרים הפריפריאליים הישראליים, אלה שמשתוקקים להצליח ועדיין לא "נגועים" בחיידק החינוך המפנק, קרי: החרדים, העולים והערבים.

מנקודת המבט של התקדמות מגזרים אלה והשתלבותם בחברה הישראלית זו בשורה מצוינת. אבל מנקודת המבט של דור ההמשך של האליטה היהודית הוותיקה הבשורה קצת פחות טובה.

משבר הרפואה בישראל

מספר הרופאים בישראל ירד ב-12% מאז שנת 2000 ועד 2014. בתחילת המילניום היו בישראל 3.71 רופאים לכל אלף נפש, ואילו בשנת 2014 מספרם כבר עמד על 3.26 לכל אלף תושבים.

בסך הכל בישראל עובדים, נכון ל-2014, 23,293 רופאים במשרד הבריאות, קופות החולים, צה"ל ובבתי החולים.
שיעור הרופאים בני 65 ומעלה עלה ב-2012 ל-26% לעומת 18% בשנת 2000. במקביל, שיעור הרופאים עד גיל 45 נמצא במגמת ירידה.
על פי דו"ח משרד הבריאות, שפורסם בינואר 2014, מורגשת מגמה של הידלדלות השכבה הצעירה של הרופאים והאחיות בישראל, והיא תחריף ותלך ככל שיחלוף הזמן. המשמעות היא שבעתיד הלא-כל-כך-רחוק לא יהיו מספיק אנשי צוות בנמצא.
המערכת מתקשה להזרים דם חדש למצבת הרופאים. שיעור מסיימי בתי הספר לרפואה בארץ נמוך בהשוואה לממוצע במדינות המפותחות (4.1 למאה אלף נפש לעומת 10.4). כמו כן, צמצום העלייה ממדינות ברית המועצות לשעבר וירידה במתן הרישיונות בעשור הקודם - בין השאר בגלל קושי ההסמכה של אלה שלמדו רפואה בחו"ל - תורמים לירידה בשיעור הרופאים הצעירים.
מסיימי בית הספר לרפואה בארץ עומד על 4.1 לכל אלף בני אדם בלבד, לעומת 10.4 לכל אלף בני אדם במדינות ה-OECD.
כ-450 סטודנטים ישראלים פונים בכל שנה ללימודי רפואה בחו"ל. הסיבה לכך היא שלמרות ציונים גבוהים בבגרות ובמבחן הפסיכומטרי, הם לא התקבלו ללימודי רפואה בישראל - שכן בתי הספר לרפואה באוניברסיטאות מלאים עד אפס מקום.
שיעור הרופאים שעלו לארץ החל משנת 1989 עומד על 38% מכלל הרופאים. מומחים טוענים כי בשנים הקרובות צפויה פרישה לגמלאות של רבים מהם.
כך למשל, בישראל יש 0.7 רופאי משפחה ל-1000 איש. פחות מצפרת (1.5), קנדה (1.2), בריטניה (0.9) ויותר מארה"ב (0.3). רק 33% מהם מתחת לגיל 45.
בשנים האחרונות נעשים מאמצים להגדלת מספר הסטודנטים בפקולטות לרפואה, באמצעות תוכניות חדשות ובאמצעות הקמת פקולטה חדשה בצפת (2011), שמהווה את בית הספר הראשון לרפואה בגליל (והחמישי בישראל).
סטודנטים רבים מעדיפים להתמחות בתחומים המבוקשים, הנוחים, שמכניסים יותר כסף, ועל כן נוצר מחסור בתחומי רפואה אחרים: רופאי משפחה (על פי הערכות איגוד רופאי המשפחה, המצבה שלהם חסרה כ-500 רופאים); רופאי ילדים ורופאי פגים (נאונטולוגיה); רופאים במחלקות פנימיות; רופאים מרדימים (פחות מאחוז מהסטודנטים לרפואה בארץ פונים להתמחות בהרדמה. ואם לא די בכך, 15% מהמרדימים עוזבים את הארץ, מרביתם לארצות הברית וקנדה); רופאים נוירולוגיים (מרבית המתמחים במקצוע היום למדו רפואה בבתי ספר בחו"ל). אפילו מקצוע יוקרתי כמו כירורגיה, שנחשב לחדר החנית של הרפואה, סובל בשנים האחרונות ממחסור (בישראל יש 730 כירורגים כלליים, נכון לסוף 2006. רק 27 הצטרפו למקצוע באותה שנה - 4.1% מכלל מקבלי תעודות המומחה החדשות). גם הקרדיולוגים זועקים על מחסור ברופאים מומחים למחלקות לטיפול נמרץ לב.
טיפול נמרץ, הרדמה ורפואת יילודים ופגים הוגדרו במסגרת הסכם השכר מ-2008 בין ההסתדרות הרפואית למשרד האוצר כ'מקצועות במצוקת כוח אדם', שלהם ניתנים תמריצים כספיים.
רגולציית השכר הנוקשה על בתי החולים הממשלתיים ואינה מאפשרת גמישות בתנאי השכר.
המחסור ברופאים מומחים נעשה כה חמור עד שקופות החולים החלו להעסיק רופאים כלליים במרפאות הקהילה על תקן מומחים. דו"ח של משרד הבריאות קבע כי בשנת 2007 קופות החולים עדיין מעסיקות בקהילה 12% מהרופאים המקצועיים ללא תעודות מומחיות ו-61% מהרופאים העוסקים ברפואת משפחה ורפואה כללית אינם מומחים.
גיל המתמחים עולה בהדרגה, כיוון שחלק ניכר מן הסטודנטים לרפואה, כמו רוב ה-Y ניקים, מגיעים ללימודים לאחר שירות צבאי וטיול בחוץ לארץ. משום כך הם מבוגרים יותר מהסטודנטים בעשורים הקודמים. לפי נתוני הלמ"ס הגיל החציוני של הסטודנטים לרפואה בשנת 2008 עמד על 26.1 שנים. זאת בדומה לגיל כלל הסטודנטים בישראל. לשם השוואה, בשנת 1990 היה הגיל החציוני של כלל הסטודנטים 23.9 שנים בלבד. רופא שהגיע ללימודים בגיל מבוגר יותר, למד שבע שנים והתחיל בהתמחות שגם אורכה מספר שנים - מוצא עצמו בשלב ההתמחות, כאשר הוא/היא כבר מסד/ה קשר והקים משפחה.
עם השנים חל גידול במספר הנשים הפונות ללימודים אקדמיים בכלל וללימודי רפואה בפרט (זו מגמה כלל עולמית).

בשנות השמונים של המאה ה-20 היוו הנשים שליש מבין הרופאים. כיום 46% מבין הרופאים עד גיל 45 הינן נשים. הצורך ביציאה לחופשת לידה מקטין את כוח האדם הקיים בפועל ומצטרף לעומס הקיים ממילא, של הרופאה המבקשת לשלב גידול ילדים יחד עם עבודתה. קיים גם מספר רב של זוגות רופאים בהם לשני בני הזוג קריירה רפואית המקשה על ההחלטות בבית והטיפול בילדים. לפי פרסומי הסתדרות הרופאים חל גידול מתמשך ביותר במספר הנשים הפונות ללימודי רפואה. בעוד שבשנת 1993 היו הנשים 42% ממספר הסטודנטים לרפואה בשנה א', הרי שבשנת 2008 גדל שיעורן לכלל 55%.
בין השנים 2000-2008 חלה עליה במספר הסטודנטים הערבים בלימודים אקדמיים בכלל ובמקצועות הרפואה בפרט. שיעור הערבים מתוך כלל הסטודנטים לתואר ראשון ברפואה זינק באותן שנים מ-7.1% ל-18.9%.
המחסור ברופאים מודגש לא רק בתחום האזרחי. גם בצה"ל מתלוננים בשנים האחרונות על מחסור ברופאים בשל ירידה הדרגתית שחלה מאז סוף שנות ה-90 במספר המבקשים ללמוד בעתודה האקדמית. רופאים צבאיים הנמצאים בשירות סדיר מתלוננים בשנים האחרונות על עומס בלתי סביר של מטופלים ותורנויות.
מומחים רואים במחסור ברופאים חלק מבעיה כוללת של תת-השקעה בבריאות, שהיא אם כל החוליים במערכת הבריאות, ואשר עולה בבריאות ובחיי התושבים.
בארצות רבות חלה בשנים האחרונות חשיבה מחודשת בנושא עומס העבודה על הרופאים. חשיבה זו הובילה להגבלת שעות עבודה לרופאים על ידי חקיקה או הסכמי עבודה. רופאים צעירים רבים בארה"ב מעדיפים לעבוד כשכירים במשרות חלקיות ולוותר על הכנסה גבוהה כדי להקדיש יותר זמן למשפחתם ולשעות הפנאי שלהם. כמו כן ניתן לראות מגמה של עבודה בצוותים ולא כאינדיבידואלים כפי שהיה מקובל בעבר.
בינואר 2012 הוגשה תביעה על-ידי שישה רופאים מתמחים בטענה כי העסקת רופאים מתמחים במשך 26 שעות ברצף מהווה הפרה של חוק שעות עבודה ומנוחה ומהווה סכנה לחייהם של הפונים לבתי החולים הציבוריים. עוד טענו התובעים כי חוק שעות עבודה ומנוחה נועד לא רק לאזן בין שעות העבודה לבין שעות הפנאי של העובד, אלא להגן גם על בריאותו במקום העבודה. השופט דורי ספיבק, שדן בתיק, דחה אמנם את הבקשה המרכזית של המתמחים לקצר את משך התורנות (שכיום היא 26-24 שעות), אך חייב את המדינה לאפשר להם שינה של שתיים לפחות במהלכה.
הסכם הרופאים בישראל נתן למתמחים מענקים ושיפר את תנאי ההעסקה שלהם, אבל לא שינה באופן משמעותי את המצב.
משבר הסיעוד
בשנת 2000, היו בישראל 6.47 אחיות ואחים לכל אלף תושבים, ואילו ב-2012 היו רק 5.86 לכל אלף (הממוצע של המדינות עומד על 8.4). רק במקסיקו המצב גרוע יותר מאשר בישראל.
בעוד שבקרוב מדינות ה-OECD מסיימים את בתי הספר לסיעוד 42.8 אנשים לכל אלף בני אדם, הרי שבישראל מדובר ב-11.4 לכל אלף בלבד.
יחס האחיות/ים לרופאות/ים בישראל, נכון ל-2011, נמוך ביותר ועומד על 1.4 אחיות/ים לרופא/ה, (חצי מהממוצע של המדינות המתפתחות) בהשוואה ליחס של 3 בגרמניה, 3.5 בבריטניה ו-4.4 אחיות/ים לרופא/ה ביפן.
שיעור האחיות והאחים בישראל נמצא במגמת ירידה. שיעור מסיימי בתי ספר לסיעוד נמוך יחסית למדינות המפותחות (11.4 למאה אלף נפש לעומת 42.8).
לפי אתר משרד הכלכלה, נכון ל-2012, קיימות 763 משרות פנויות של אחיות. סך הכל עובדים במקצוע 5,425 איש. כלומר, מדובר במחסור של כ-15%. בשקלול של האתר למקצוע זה יש את הציון הגבוה ביותר מבחינת הדרישה של המעסיקים.
מאבק האחיות/ים שהתנהל בשנים האחרונות שיפר במעט את המצב. הוא השיג תגמולים והחזיר את הרצון לעבוד במחלקות פנימיות לא מבוקשות. ועדיין, המחסור ניכר בבתי חולים רבים - הן במרכז והן בפריפריה.
ב-2012 החלה מגמת עלייה במספר ההרשאות החדשות בעקבות פרויקט גיוס אינטנסיבי ללימודי סיעוד והענקת מלגות, שהחל ב-2009, ותוצאותיו אמורים לבוא לידי ביטוי גם בשנים הבאות.

מקורות: אבן, 10.4.2011, 20.7.2011, 30.11.2011, 8.12.2011, 11.3.2012, 28.5.2012; אולמן, 17.11.2011; אזולאי, 1.6.2007; אידלמן, ושיינפלד, 2006; אקר וחובריו, 2009; בר אילן וחובריה, 2011; גל, 8.8.2006; דברת, 2010; הראל, 2006; טביביאן-מזרחי, 2006; כהן, 2004; לינדר-גנץ, 23.9.2011; לינדר-גנץ וטוקר, 9.12.2011; נחום, 17.11.2010; ניב, 21.7.2011; נצר, 16.11.2011; פילדמן, 2009; פלד, 30.11.2011; פלד, 28.9.2010; קלנר, 29.4.2013, 7.1.2014, 8.1.2014; רוזנבלום ואבן, 30.10.2007; שינפלד, 2002.

Bornstein, 18.9.2013; Gardiner, 1.4.2011.

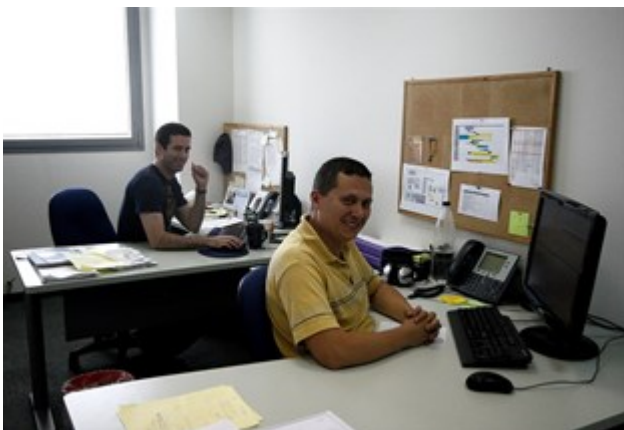


פרפרים בשדה התעסוקה

עד לפני כמה שנים עזיבה סדרתית של מקומות עבודה היתה תופעה שולית בעולם התעסוקה ואפיינה בעיקר אנשים באמצע החיים שחוו משבר אישי או פוטרו, או לחלופין עובדים מבוקשים בענפי ההיי-טק²⁷⁰ והפיננסים.²⁷¹ היום מדובר בתופעה ששיעוריה גדלים במהירות בכל העולם.²⁷² בענפים מסוימים, זמן השהות הממוצע במקום עבודה הוא פחות משלוש שנים. כך למשל, בענף השיווק הוא עמד ב-2012 על 2.1 שנים.²⁷³

הנתונים העדכניים, שזורמים מהסקרים, פשוט מדהימים: כך למשל, בסקר שנערך ב-2012 בישראל נמצא כי 45 אחוזים ממחפשי העבודה

מחליפים עבודה כל שנתיים, ו-75 אחוזים לא נשארו במקום עבודתם למעלה מחמש שנים.²⁷⁴ בסקר אחר שנערך באותה שנה נמצא כי 60 אחוזים מתכוונים להחליף מקום עבודה במהלך השנה הקרובה, בדרך כלל מיוזמתם.²⁷⁵ רבים מאלה שעוזבים מוותרים על קידום המוצע להם, ופירוש הדבר ויתור לא רק על עמדת כוח ויוקרה, אלא גם על תוספות שכר משמעותיות שמגיעות עם הדרגה והוותק.²⁷⁶ אף שזו נטייה כללית בציבור, מחקרים מראים כי התופעה רווחת יותר בקרב גילאים צעירים.²⁷⁷ רבע מקרב עובדי דור ה-Y עזבו מרצונם את מקום העבודה במהלך שנתיים, פי שניים מבני הדורות האחרים (12%).²⁷⁸



דינה לוי

מספר עבודות עד גיל 33

בסקר שנערך ב-2011, עבור חברת "עמיד השמה", בקרב יהודים בני 20-33 נמצא שלמרות גילם הצעיר של הנשאלים (27.5 בממוצע) כמחציתם החליפו 4 ויותר מקומות עבודה מאז כניסתם לשוק. כ-37% מעובדי דור ה-y החליפו בין 4 ל-7 מקומות עבודה וכ-42% החליפו בין 2 ל-3 עבודות. 12% החליפו יותר מ-7 משרות בקריירה הקצרה שלהם. למעשה רק כ-8% שמרו על יציבות ונתרו במקום עבודה אחד.
ממצאים נוספים מהסקר: יותר מ-40% מהנשאלים יהיו מוכנים (בסבירות גבוהה או ודאית) לעזוב עבודה קיימת באופן מיידי, אם יוצע להם שכר הגבוה ב-15% משכרם הנוכחי בחברה מתחרה. 37% נוספים מעריכים שיעזבו לטובת המתחרים בסבירות בינונית, ורק כ-22% מצהירים שלא יעברו לעבוד עבור המתחרים או נותנים לכך סבירות נמוכה.
כשנשאלו משתתפי הסקר מהי תקופת הזמן שבסופה יש להתחיל לחשוב ברצינות על מעבר למקום עבודה אחר, נשים הפגינו יותר יציבות מגברים. כך לדוגמה ציינו 19% מהנשים תקופת זמן של יותר מ-10 שנים, בהשוואה ל-14% מהגברים. 22.5% מהנשאלות ציינו פרק זמן של בין 5 ל-10 שנים, בהשוואה ל-19.5% מהנשאלים. כ-36% מהנשאלות הסתפקו בתקופה של 3-5 שנים, בהשוואה ל-41% מהנשאלים, כ-15% מהן ענו בין שנה לשנתיים, לעומת כ-18% מהנשאלים, ושיעור דומה, של כ-7% מהנשאלים ומהנשאלות מציינים פרק זמן הנמוך משנה.
במחקר שערכה חברת ייעוץ עבור הצי הבריטי עלה כי הצעירים משנים מקומות עבודה בתדירות גבוהה ומחפשים ללא הרף אחר תנאי עבודה טובים יותר. לדעת חברת הייעוץ זו הסיבה שנוצר בשנים האחרונות קושי בגיוס לצי המלכותי ובמקביל חלה עלייה בעזיבה של החיל. כל זאת בשעה שמשרד ההגנה הבריטי השקיע מיליוני ליש"ט בקמפיין תקשורתי לעידוד הגיוס לצי המלכותי.

מקורות:

קול, גיל. 16.3.2011. עבודה חדשה כל שנה - האתגר של דור ה-Y. קריירה-Ynet.

Dunn, James. 23.8.2015. Youngsters don't want to serve on Royal Navy submarines because they can't log on to Facebook while under the waves. Daily Mail.

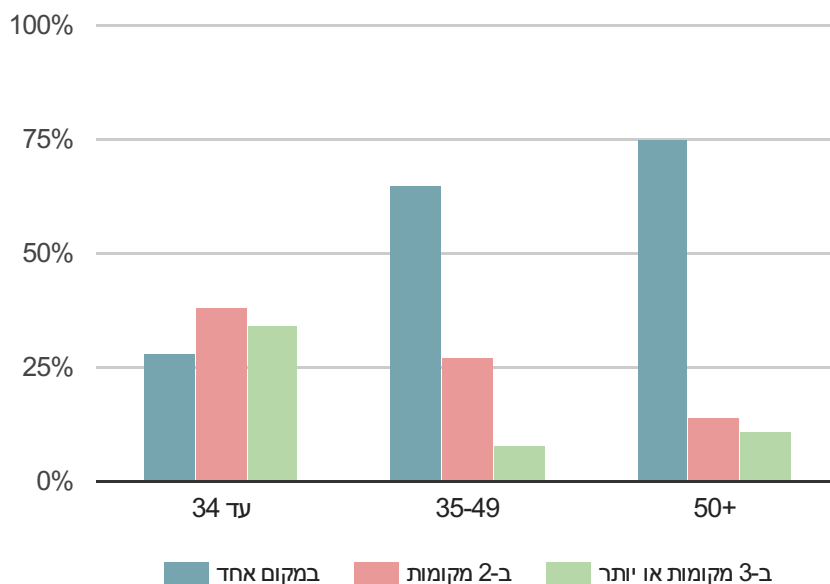
התפלגות משך העבודה של צעירים בכל משרה

מס' משתתפים שעבדו כשנה	מס' משתתפים שעבדו כשנתיים	מס' משתתפים שעבדו כ-3 שנים	מס' משתתפים שעבדו כ-4 שנים	מס' משתתפים שעבדו כ-5 שנים	משרה
220	250	60	20	30	ראשונה
250	100	40	10	20	שנייה
100	130	20	20	--	שלישית

מקור: אתוסיה - השמה. 15.9.2014. דור ה-Y : הכי חשוב - עניין מקצועי, פחות חשוב - כסף.

נתונים: בסקר של יחידת המחקר של חברת אתוסיה בנושא ניהול ותכנון קריירה נדגמו 630 מהנדסים מתעשיות ההייטק והביוטק בני דור ה-Y - צעירים שסיימו את לימודיהם בין השנים 2003 ו-2010. 570 מבין המשתתפים הם בעלי תואר ראשון, ול-190 מביניהם יש גם תואר שני.

בכמה מקומות עבדת בחמש השנים האחרונות?



מקור: דרוקמן, ירון. 5.5.2014. 66 לישראל: צעירים ימניים, מבוגרים מסודרים. Ynet. נתונים: סקר מיוחד שנערך עבור ynet על-ידי מכון רפי סמית. הסקר נערך בקרב 500 גברים ונשים כמדגם מייצג של האוכלוסייה היהודית הבוגרת (בני 18 ומעלה).

הערה: אפשר להניח שהנתונים על הצעירים היו מובהקים יותר אם היו נבדקים ללא הכללת אוכלוסיית החילים.

רוב הצעירים היום אינם "ממתינים" שיפטרו אותם ונוטים לעזוב ביוזמתם, ללא הנמקות והתחבטויות מרובות.

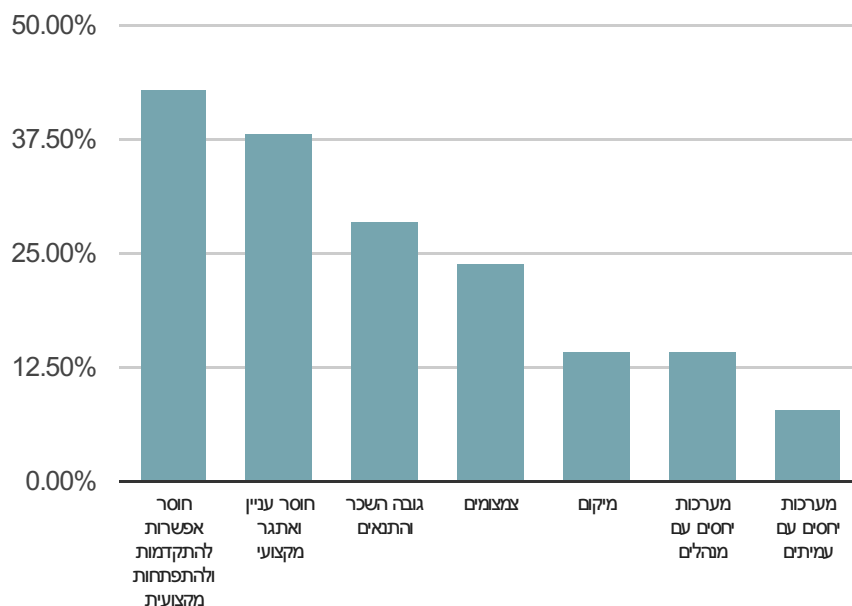
בלוגרית צעירה: "במשפט אחד קטן: בא לי לעזוב את העבודה שלי. מחר, עכשיו, אתמול. במשפט אחד גדול: בא לי לעזוב הכל, לקום ולנסוע מפה כמה שיותר רחוק ולכמה שיותר זמן."²⁷⁹

רבים כלל לא מעניקים למעסיק הזדמנות לנהל איתם משא ומתן כדי לנסות להשאירם במערכת. הדפוס הזה נעשה כל כך מובן מאליה ושכיח שהעיתון "כלכליסט" פרסם לא מכבר כתבה עם כותרת קצת משעשעת במושגי העולם הישן, אבל מאוד אותנטית: "כך תחפשו עבודה בזמן שאתם עובדים."²⁸⁰

רואה חשבון בן 29: "גם אני וגם רוב החברים שלי כל הזמן מחפשים את העבודה הבאה. בולשים אחר הזדמנויות אטרקטיביות במקומות אחרים."

העובדה שצעירים מחליפים עבודות אולי לא צריכה להפתיע, שכן טבעי שקל יותר לעזוב מקום עבודה כשאתה צעיר, ללא מחויבויות כובלות, וכאשר הפרישה לגמלאות לא נראית מעבר לאופק. טבעי גם שצעירים וצעירות ירצו להתנסות במגוון רחב של עבודות לפני שיחליטו להתיישב. אבל ממחקרים שנעשו בעולם ומהמחקר שלנו עולה שמדובר בתופעה עמוקה הרבה יותר ממה שמקובל לחשוב, והיא משנה בהדרגה את מודל התעסוקה הוותיק. למעשה, רוב הצעירים נכנסים למקום העבודה מתוך ידיעה מראש שזו עבודה זמנית, כלומר ש"זמן התפוגה" של הג'וב הנוכחי קצוב.

מדוע עוזבים צעירים בתחום ההייטק מקומות עבודה?

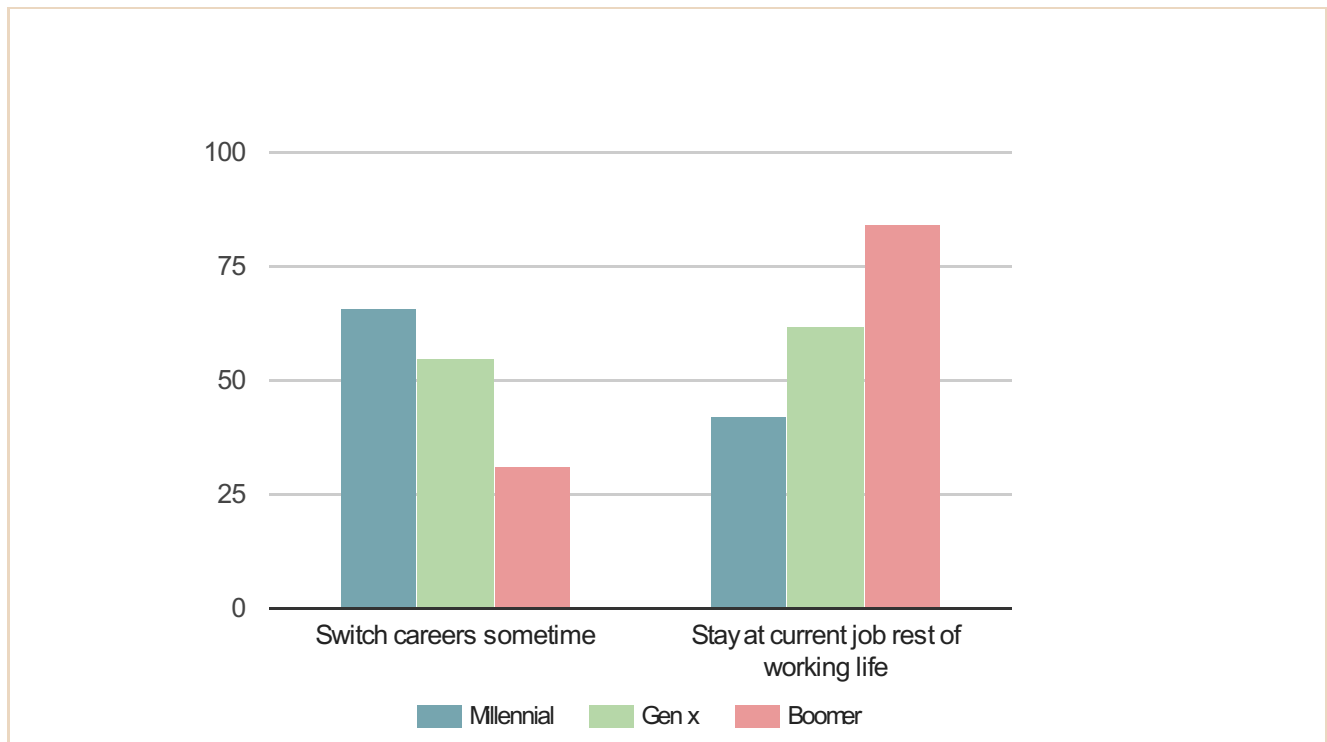


מקור: אתוסיה - השמה. 15.9.2014. דור ה-Y: הכי חשוב - עניין מקצועי, פחות חשוב - כסף.

נתונים: בסקר של יחידת המחקר של חברת אתוסיה בנושא ניהול ותכנון קריירה נדגמו 630 מהנדסים מתעשיות ההייטק והביוטק בני דור ה-Y - צעירים שסיימו את לימודיהם בין השנים 2003 ו-2010. 570 מבין המשתתפים הם בעלי תואר ראשון, ול-190 מביניהם יש גם תואר שני.

יתרה מזו, מחקרים מראים שעובדים צעירים נוטים להיות פחות מרוצים מהמקצוע שלהם בהשוואה לעובדים מבוגרים יותר ולכן גם נוטים מהר יותר ובשכיחות גבוהה יותר.²⁸¹ נכון שהקטורים על עייפות החומר מאפיינת את כול קשת הגילאים בכול תחומי העיסוק, אבל בניגוד לדורות קודמים, דור ה-Y אינו מהסס לשבור את הכלים. הם עוזבים עבודה גם אם לא תמיד תחליף פוטנציאלי וגם אם לא ברור להם באיזה כיוון לחפש.

Percentage of each generation say it is likely they will __ (USA)



Reference: Pew Research Center. 2010. Millennials: Confident. Connected. Open to Change.

Note: Based on those who are employed full time or part time.

הסקרים מראים כי אחת הסיבות השכיחות לעזיבת מקום העבודה היא השכר, אבל הנתון הזה קצת מטעה. במקרים רבים הסיבה לעזיבה מולבשת בדיעבד על הדחף המובנה לעזוב ומתפקדת כמעין הצדקה לעובד ולסביבתו. "תנאי השכר שאני מציע הוגנים ביותר", אומר אילן שנהב, בעליה של רשת בתי הקפה אילנ'ס, בריאיון לידיעות אחרונות. "מלבד השכר ההתחלתי, שהוא מעל לשכר המינימום, אנחנו מציעים אופק קידום עד לדרגת מנהל סניף. בנוסף העובדים מקבלים את כול הטיפים שהם מרוויחים. אנחנו גם מסייעים במימון לימודים אקדמיים למי שרוצה. אבל הצעירים מגיעים לעבודה זמנית ורוצים להמשיך הלאה".²⁸²

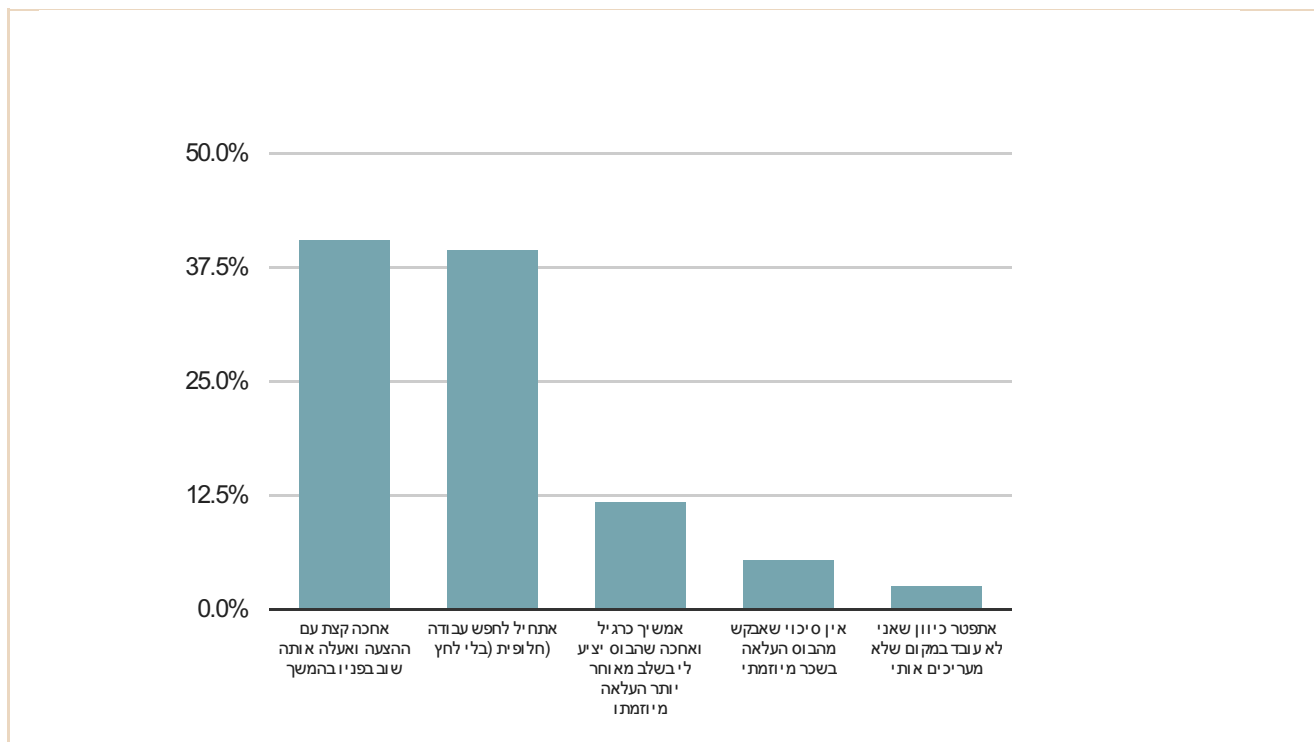
מה שלא פחות מעניין היא העובדה שלא רק תדירות החלפת העבודות גדלה בשנים האחרונות, אלא גם טווח הגילים המאפיין את התופעה. מסתבר שהצעירים ממשיכים לדלג מג'וב לג'וב במשך תקופה ארוכה מבעבר. קצב ההחלפה אמנם מתמתן במקצת עם הגיל, בעיקר אחרי הקמת המשפחה, אבל אצל דור ה-Y הוא ממשיך גם לתוך שנות השלושים המאוחרות.²⁸³

בלוגרית צעירה: "בחיי הקצרים הספקתי להחליף הרבה מקומות עבודה, עבדתי ועזבתי והתפטרתי וטיילתי וחזרתי ושוב התפטרתי. המשרדים התחלפו, הקולות, הריחות, הצבעים, רק התחושה נשארה זהה. מניחה את הישבן שלי בכסא שהופך להיות כל כולי מתשע עד שש. כל כיסא שישבתי היה או קטן או גדול או לא נוח או שהמשענת היתה מכופפת מידי קדימה. ללא תחושת רווחה. ללא הקלה".²⁸⁴

המחשה סטטיסטית לחוסר השקט של הצעירים בעבודתם אפשר לראות בהתפלגות התשובות שקיבלנו לשאלה הבאה: "את/ה מרוצה ממקום העבודה שלך (מהתפקיד, מהאתגר, מהחברים לעבודה וכו')", אך חושב/ת שהגיע הזמן לדרוש העלאה בשכר. העלית את ההצעה בפני הבוס, שמצידו מתנגד להעלאה. מה תעשי/ה?". קרוב ל-40 אחוזים ציינו שסירוב להעלאה בשכר יגרום להם להתחיל לחפש מקום עבודה חליפי. עוד כ-40 אחוזים בחרו להמתין רק "עוד מעט" לפני שיעלו את הבקשה שנית (אפשר להניח שסירוב נוסף של המעביד יגדיל את שיעור הצעירים

שיתחילו לחפש עבודה חליפית). ראוי לציין כי הדחף לחפש עבודה חליפית חזק יותר באופן מובהק אצל הגברים בהשוואה לנשים (46% לעומת 34%).

את/ה מרוצה מהעבודה שלך, אך חושב/ת שהגיע הזמן לדרוש העלאה בשכר. הבוס מצידו מתנגד מה תעש/יה?



מקור: סקר פאנלס דצמבר 2015, נערך לטובת מחקר זה.

נתונים: הסקר נערך בקרב מדגם מייצג של 294 יהודים (לא דתיים) בגילאי 26-35.

הערה: בשאלה זו ניתן היה לסמן יותר מתשובה אחת.

המגמה לא להתמיד במקום עבודה אחד מתחילה להתפשט לאחרונה גם להתמחויות המקצועיות. צעירים רבים מחליפים מקצוע כבר לאחר סיום הלימודים, כלומר עוד לפני שהספיקו בכלל לעבוד בתחום שלמדו. התופעה הזאת הגיעה אפילו למקצועות יוקרתיים כגון רפואה, הנדסה או עריכת דין.²⁸⁵ התחושה של רבים היא שהם למדו בשביל להגשים חלום להורים ועכשיו מותר להם לעשות מה שהם באמת רוצים, כלומר "לעוף על החלום שלהם".

פוסט בפייסבוק: "תודה למועצת רואי החשבון שאחרי 4 שנות לימוד ושנתיים סטאז' הביאה לי את המתנה הכי יפה שיכולתי לבקש (או יותר נכון שאמא שלי יכלה לבקש) לתחילת העשור הרביעי בחיי - רשיון רו"ח... אז אמא, אחרי שעשיתי את זה בשבילך, אפשר סוף סוף לעשות מה שבא לי ולהיות לוכד נחשים?"

בעבר, כשאנשים עזבו את מקום העבודה הם פנו בדרך כלל למשרה אחרת דומה, באותו הענף. אבל בשנים האחרונות מסתמנת תופעה חדשה: צעירים המבקשים לעשות הסבה מקצועית מלאה. למשל: עורך דין נעשה כלכלן, רופא נעשה אומן, ביולוג עובר להיות עובד סוציאלי, ואיש מחשבים עושה הסבה להוראה. סקרים מראים כי רבים מאלה שלא החליפו עיסוק בפועל, שוקלים זאת כאפשרות ריאליית ולפחות מפנטזים על זה.²⁸⁶

תופעת חוסר היציבות בעולם התעסוקה מדירה שינה מעיניהם של מנהלים רבים. חברות לא אוהבות עזיבה תכופה של עובדים, כי גיוס עובד חדש והכשרתו הוא תהליך מורכב ויקר.²⁸⁷

אבי ביטון, שף מסעדת אדורה, בכתבה ב-Ynet: "בארץ יש מעט אנשים שימשיכו לעבוד איתך 4-5 שנים. אתה משקיע בטבח, מלמד ומדריך אותו, ותוך יום הוא יכול לעזוב. בקיץ היו המון טבחים שעזבו למסעדות בחוץ הים. שילמו להם שם משכורות של 11-12 אלף שקל נטו, אז הם התפתו ללכת ולטגן שם פסטלים וצ'יפס. הלכו ולא חזרו. המטבחים במסעדות ריקים."²⁸⁸

עזיבת עובד פירושה לא רק אובדן של ידע וניסיון, אלא גם ערעור המבנה החברתי-קהילתי הפנים ארגוני. שלי גורדון, לשעבר סמנכ"ל פיתוח ארגוני וניהול כישורים בחברת אמדוקס, רואינה בפורטל Boss Problem על הנושא הזה ודבריה הכנים ממחישים את המצוקה וחוסר האונים השכיחים היום בקרב מעסיקים:

"דור ה-Y הם חבר'ה צעירים שרואים את החיים לא כמסלול של "חובות" ושל תעסוקה רצופה, אלא כמסע של חיפוש עצמי ומימוש עצמי. [...] כול עולם משאבי האנוש שאני ועמיתי גדלנו עליו, פיתחנו אותו והבאנו אותו לידי ניסיון ברוך, וידענו מה "עובד" ומה לא, כול העולם הזה הולך ונעשה לא רלוונטי לנגד עינינו! לא פחות. כול הנחות היסוד, הפריזמה דרכה אנו בוחנים את הדברים, הולכות ונעשות לא רלוונטיות בעבודה עם/למול עובדים מדור זה. סוגיות כמו איזה פרופיל עובד מתאים לנו כארגון המשתנה תמידית גם הוא (לא רק העובדים משתנים), איך יוצרים הנעה, איך משמרים. הכול נבנה על הנחה של "קדנציה" של מספר שנים. אולי לא כול החיים כמו בדור ה-X אבל לפחות רצף של מספר שנים טובות. מה עושים כשזה כבר לא רלוונטי? שהרי זה מאגר הידע והניסיון היחיד שיש לנו כאנשי מקצוע... פעם, כמישהו היה מציין בקורות-החיים מעברי מקומות עבודה/תפקיד כול שנתיים, הרבר היה נחשב לחיסרון וחוסר יכולת התמדה...היום זה סטנדרט או לפחות טבעי ומקובל. פרמטר זה כבר לא יכול לשמש שיקל נגד העסקתו. כלומר, צריך ללמוד אפילו לקרוא קו"ח..."²⁸⁹

כדי לפתור או לפחות להקל על מצוקת התחלופה הכרונית, מנהלי משאבי אנוש משקיעים מחשבה ותקציבים במטרה לפתות את העובדים להישאר. מה שקרוי בז'ארגון המקצועי - "שימור עובדים". כך למשל, הם מחלקים תמריצים למצטיינים, מענקי התמדה, יוזמים השתלמויות מקצועיות מהנות, מארגנים ימי גיבוש חברתי, משתדלים ליצור גיוון בתפקידים, ובכלל זה ניווה לתפקידי רוחב, ועוד.²⁹⁰ מנכ"לית AllJobs המליצה למעסיקים: "ניידו עובדים לרוחב, הצידה ובאלכסון - במטרה לאתגר את היכולות שלהם, לגוון את סביבת העבודה שלהם ולתת להם תחושה של התחדשות והתפתחות. לצד זאת יש להראות גם אופק קידום מעלה בתוך החברה, בשביל לייצר מוטיבציה נוספת."²⁹¹

אבל בינתיים, נראה שכול הפעולות הללו הן יותר "תרופת הרגעה" מאשר פתרון ממשי למגיפה החדשה. הצעירים ממשיכים להחליף עבודות בתזוזות, כי תפיסת העולם, סגנון החיים והצרכים שלהם שונים באופן מהותי משל הוריהם.

מהן הסיבות למגמה הזאת? להלן נציג כמה מהן:

לא בכל מחיר

דור ה-Y הוא הדור הראשון שלא מוכן עוד "למכור את עצמו" בכול מחיר. לצעירים היום יש חוש ביקורת מפותח וציפיות גבוהות (יש שיגידו מופרזות) מהחיים. כאשר הם חשים שנוצר פער בין הציפיות שלהם לבין המציאות, הם לא מהססים "לחתוך".²⁹² במקרים רבים הם מעודדים אחד את השני לקום וללכת והתמיכה ההדדית מחזקת את התופעה.

תגובה לכתבה בכלכליסט: "אנשים נוטים לומר כי צריך לנסות ולהחזיק מעמד במקום עבודה, להפגין נאמנות, לתת הזדמנות לפחות במשך שנה או שנתיים. אבל למה שתקדישו ימים מחייכם כדי לבלות את זמנכם במשהו שאתם יודעים שלא מתאים לכם? מותר להתפטר. אף קריירה אינה מעניינת אם היא לא מאתגרת, והתפקיד הכי חשוב שלכם הוא לגלות זאת שוב ושוב. אל תתפשרו על מודלים מיושנים למקום העבודה. נכון, שוק העבודה קשה היום, אבל זו לא סיבה להתפשר."²⁹³

הפיתויים החומריים הולכים וגדלים עם השנים ואילו השכר בדרך כלל מוגבל. ה-Yניקים למעשה חיים בחוסר שביעות מובנה, כי תמיד הכסף שהם מקבלים איננו מספיק. האפשרות לצמצם בהוצאות היומיות לא עולה על הדעת ולכן אחד הפתרונות המידיים הוא לחפש עבודה שמכניסה יותר.²⁹⁴

המטרה – שינוי

צעירים היום נולדו וגדלו לעידן תזזיתי, שבו הכול זמני וחד פעמי (Disposable). שם המשחק הוא אל תישאר במקום, התחדש והחלף ללא הרף. מי ששוקט על השמרים נתפס כמי שצועד לאחור. במלים אחרות, השינוי הופך מאמצעי למטרה. בראיונות חזרה ועלתה הטענה שמי שנשאר זמן רב מדי באותו מקום עבודה הוא סוג של לוזר או "תקוע". במילים של טוקבקיט: "מי שנשאר במקום עבודה אחד מעבר ל 4 שנים כנראה שהוא לא מאמין בעצמו".²⁹⁵ כשאתה מורגל להחליף בתדירות גבוהה טלפון סלולרי, בגדים, תסרוקות, ריהוט, חברים בפייסבוק וכדו' טבעי שתתפוס גם את העבודה כזמנית וחד פעמית ותחפש שדרוג או אופקים חדשים.

תגובה לכתבה ב-Ynet: "מי רוצה לעבוד באותו המקום כול החיים? כול החיים אני אסכול בשביל "פנסיה"? לפי דעתי צריך לקדם חוק חדש. פנסיה (7000 לפחות לחודש) לכול אזרח! לא כולם מוצאים עבודות "מסודרות" בעירייה, בנק ועוד! (רק המילה עירייה או משטרה גורם לי דיפרסיה...). גם לא כולם רוצים לעבוד כול החיים באותו המקום! יש אנשים שאוהבים גיוון".²⁹⁶

בחור צעיר כתב לנו: "בדור שלי כל מה שאנחנו מכירים כמעט הוא בעל תאריך שאומר מתי פג תוקפו. לכל דבר יש זמן מדף. אתה באמת מצפה שאנשים יבנו על עבודה לטווח הרחוק? הרי אפילו לנישואים בעולם הזה יש זמן מדף. אני חושב שלא ניתן היום לראות כמעט שום דבר שמישהו יצביע עליו ויאמר – זה כאן כדי להישאר. עוד כמה שנים מחליפים את הבית, את המערכת, את האוטו, ומוצרי איקאה לא שורדים יותר מדי".

מתוך חוכמת הבייגלה: "כל הטכנולוגיה המזוינת הזאת, שמשתנה כל רגע, גורמת לנו לא להיות מחוברים לכולם. אנחנו ממש תלויים באוויר, לא מחוברים לכולם. אנשים רצים כל הזמן קדימה, מה שגורם להם לא להיות נאמנים לכולם!! כל הזמן דברים משתנים, כל הזמן יוצאים מוצרים חדשים, פיתוחים חדשים, ואתה כל הזמן עובר מהאחד לשני, מהאחד לשני. כל דבר שאתה רואה, עושה, אוכל, שומע הוא זמני. אתה כל הזמן חי בצפייה למשהו הבא, לאטרקציה הבאה, לפיתוח הבא. אתה חי על מזוודות!!!"²⁹⁷

במידה מסוימת החיבור למקום עבודה אחד, לקריירה אחת, למשימה אחת (או מספר מצומצם של משימות) מקביל בעיני הצעירים לחיבור לערוץ אחד. זה לא מתאים לדור שהתרגל לחוויה רב ערוצית, רב חושית ומתחלפת.

צעיר בן 26: "הדור שלנו רגיל מגיל צעיר לעשות מספר פעולות במקביל. אנחנו עובדים ושומעים מוזיקה, נוהגים ומדברים בטלפון, אוכלים ורואים טלוויזיה, מקשיבים ומסמסים. המרוץ נגד הזמן וחוסר היכולת להתמודד עם 'שיעמום' גורמים לכך שאנשים מחפשים כול הזמן גירויים חדשים, ומתקשים להתרכז בדבר אחד בלבד לאורך זמן (תופעת הריטלינג יכולה גם היא להעיד על כך)".

הצורך בשינוי קשור גם לאשליה שמפיצות חברות הפרסום, כאילו אפשר להמציא את עצמך בכל פעם מחדש. כלומר לעשות Makeover או Restart באמצעות בגד חדש, דירה חדשה ואולי גם ג'וב חדש.

דילמת השפע

צעירי דור ה-Y בעיקר בישראל, נכנסו לעולם התעסוקה בתקופה של שפע כלכלי והיצע רחב של משרות. לכן הם חוששים פחות לעזוב מקום עבודה, גם כאשר הוא מבטיח להם תנאים הוגנים ויציבות. ההנחה של רבים היא שהאלטרנטיבה תימצא במהרה. לרוב הם צודקים. יתר על כן, השפע בשוק, יוצר תחושה של "בוא ננסה משהו חדש" או "בוא נחליף דיסק" כדי להתרענן.

מעסיקים שאיתם שוחחנו סיפרו שצעירים רבים נימקו את העזיבה לא בחיפוש אחר ג'וב טוב יותר אלא ברצונם לשוב לספסל הלימודים, לנסוע להודו ובעיקר לגוון בחיים. זהו דפוס שמזכיר במקצת את הנטייה שלהם לדלג מבן/בת זוג אחד לשני. הם לא רוצים "לדרוך במקום", ממצים את החוויה, ומחפשים לבדוק אם יש בשוק הפנויים "משהו טוב יותר" (להרחבה בנושא זה ראו: מדייט לדייט - נקודות מפגש ושוך-היכרות).

צעירה בת 31: "פסיכולוגיה זה דווקא מקצוע מגוון. אבל לאחרונה התחלתי לחפש "משהו אחר". המקצוע כבר לא מרגש אותי יותר. הבעיה היא שאני לא בטוחה שאני מסוגלת עכשיו להתחיל מחדש. גם לא יודעת אם אני כשירה לחזור לאוניברסיטה...."

כך עושים כולם

אפשר שיש כאן גם מרכיב של אופנתיות עדרית: אם כולם מחליפים, אז גם אני. התקשורת המערבית תומכת במגמה הזאת בדרכים עקיפות - בעיקר באמצעות פיאורם של אנשים בעלי קריירה מגוונת, הכוללת תפניות לא שגרתיות. בפברואר 2012 התפרסמה במגזין "פאסט קומפני" כתבה שכותרתה "הדור הזורם". בכתבה רואיין צעיר שהספיק עד גיל 37 להיות מומחה לתאוריית הכאוס, לעבוד במחלקת ההגנה האמריקאית, לשמש כטכנולוג ב־eBay ולכהן כמדען הראשי של לינקאדין. כיום הוא עובד בתעשיית ההון סיכון, אבל מה שבאמת מדליק אותו (בינתיים) לדבריו הוא ניסיונות לחיזוי מזג האוויר.²⁹⁸ גם הגבר הישראלי זורם.

בלוגר צעיר: "שירתי שש שנים כמתכנת מחשבים בחיל האוויר עד שהבנתי שאני שונא את זה. הפכתי לקופירייטר, טיילתי שנה בעולם ומשם לעוד שנה אינטרנסיבית במקאן אריקסון. בימים אלה עובד על כמה פרויקטים משלי עם חברים ועושה קצת פרילנס על הדרך."²⁹⁹

סדר חשיבות חדש

כיוון ש"קריירת הפנאי" נעשית חשובה יותר מהקריירה המקצועית, תפיסת העבודה משתנה בהתאם. אם מטרת התעסוקה היא בעיקר לצבור כסף כדי לממן תחביבים ובילויים, פחות חשוב ועקרוני היכן וכיצד עושים זאת.

מתקשים להכריע

זה דור לא בוגר השוגה בפנטזיות ובחלומות לא ריאליים וכתוצאה מכך נעשה הססן ובררן בכול הנוגע להכרעות בתחום התעסוקה. החלפת העבודות היא איפה גם תוצר של חוסר היכולת להכריע.³⁰⁰

תגובות מעסיקים לכתבה בכלכליסט שעסקה בתופעה הזאת ממחישים את הטענה הזאת, שאותה שמענו גם בעל פה בראיונות: "מחליפי עבודה סדרתיים הם ילדים קטנים ומפונקים שברגע שמשו קצת לא מוצא חן בעיניהם, או לא כולם מתיישרים לפי הרצונות שלהם, הם שוברים את הכלים ולא משחקים והולכים לעבוד במקום אחר. אני מעדיף שיעבדו אצלי אנשים שכשמשו לא מוצא חן בעיניהם הם ינסו לשנות ולשפר ולא יברחו. זה אולי עובד בגיל 20, אבל מי שהמנטאליות שלו זה לברוח כול פעם שקצת קשה, ימצא את עצמו בלי עבודה בסביבות גיל 40."

"לדידי, עובדים שאינם מוצאים את מקומם בשוק העבודה. ברוב המקרים, מדובר באנשים לא בוגרים, שאינם חזקים דיי להתמיד, להתקדם ולהישאר בעבודה אחת לאורך זמן. [...] למה לי, כמעסיק, לגייס עובד ש"מקפץ" לו בין עבודות ומוסר העבודה שלו שווה אפס? עד שאספיק לחנוך אותו, למקצע אותו, הוא כבר יעבור לעבודה הבאה."³⁰¹

לטעום הכול

יש בדפוס של החלפת מקומות עבודה גם מרכיב מובהק של מיקוד עצמי ורצון לחוות מכל הבא ליד, למצות את כל מה שהעולם יכול להציע, לתמרן בין כל הריגושים האפשריים. גם במחיר של נטישת המעסיקים בהתראה קצרה. לעיתים הדבר מתפתח להרגל לתמרן אנשים.

צעיר בן 27: "התעסקות בכמה דברים במקביל גרמה, מצד אחד, לעלייה במעמד האישה (נשים כאמור יכולות לעשות כמה דברים במקביל) ולהתפתחות מואצת של הטכנולוגיה. מצד שני, היא גרמה לכך שאנשים היום לא מסוגלים לשלם מחיר, כיוון שהם שואלים את עצמם למה לוותר אם אפשר גם וגם. למה לוותר על טיסה לחו"ל למרות שאני באוברדראפט, למה להיות רק זמרת אם אפשר להיות גם שחקנית (מקור המושג 'טאלנט'), למה ללכלך את הידיים אם אפשר גם לא וכו'.

התופעה הזו באה לידי ביטוי גם בירידה ברצון לרכוש מקצוע, שמתמקד בתחום אחד מאוד ספציפי (כמו רפואה), ועלייה ברצון להיכנס לשדה, שבו הגדרת המקצוע מטושטשת יותר (כמו תקשורת).

כמו כן, התעסקות בכמה דברים במקביל מבלי לשלם מחיר עשויה להסביר גם את תופעת האיחורים. אנשים כיום משכנעים את עצמם שהם יספיקו גם את זה וגם את זה, גם אם במקרים מסוימים זה לא ריאלי.

התמרון בין פעולות ומשימות בדור שלנו הפך למיומנות. הבעיה שבשלב מסוים התמרון הזה הופך להיות תמרון מניפולטיבי בין אנשים, מה שגורם במקרים רבים לאינטרסנטיות ועלייה באגואיזם.

הצורך להספיק הכול והפחד מלהגיד 'אני לא יכול', מגדילה את הפוטנציאל לאכזב אחרים. לכן יותר קל להם לדמיין תמיד מצב אידיאלי, שבו הם מספיקים הכול, ואחר כך את התקלות תמיד ניתן לתרץ ב'הייתה לי כוונה טובה'."

בלי נקיפות מצפון

באופן כללי, הצעירים היום מגלים פחות אמפתיה לזולת, ובכלל זה לארגונים ולחברות שמעסיקים ומכשירים אותם. כשמצפון אינו נוקף, קל יותר "לכגוד" בארגון שהשקיע בכך ותלה בכך תקוות. רבים לא רק נוטשים את מקום עבודתם, תוך הפרת חוזה או הבטחה, אלא שהם עושים זאת בהתראה קצרה או ללא התראה כלל. השאלות כיצד זה יפגע במי שבטח בי, הכשיר אותי, השקיע בי במקרים רבים לא מהוות חלק מהשיקולים להישאר.³⁰²

בעל חברת היי-טק בינלאומית: "רציתי לחלוק איתכם מקרה שקרה לנו היום שהופך למגמה. עובד שהתחיל לעבוד (תוכניתן), התפטר אחרי 3 ימים. התירוץ הרשמי היה שהנסיעה קשה לו אבל זה לבטח לא הסיבה. הוא אפילו לו הגיש מכתב התפטרות אלא שלח את חברת ההשמה שהביאה אותו להודיע לנו... הוא להערכתי מצא עבודה אחרת בגרוש אחד יותר. הוא דחה את התחלת העבודה בתואנה שאביו חולה, אבל כנראה שיחק עם הצעה אחרת. אגב, זה היה עובד הלוקה בגמגום קשה שגייסנו אותו למרות המגבלה שלו.

היה מקרה נוסף לפני חודש עם עובד שנתן תשובה חיובית (אחרי שיכנועים) ואחר כך התחרט ולקח עבודה אחרת. כולם צעירים.

אני מראיין מועמדים שעבדו בחברה אחרת והתפטרו אחרי 3 חודשים כי "התעשייה" לא בדיוק מתאימה להם. אני זורק אותם לכול הרוחות.

יש לי עובדים רבים מדור ה-Y שהם מעולים ונאמנים אבל אני מתחיל לזהות מגמה זוועתית. לבוא לעבוד ל-3 ימים ולהתפטר זו פשוט חוצפה שאין כדוגמתה. אין להם אלוהים ואין מחויבות לשום דבר חוץ מלעצמם."

בעלי הון נצלנים

יש הרואים בתופעת הנטישה הסדרתית ביטוי סמוי להשתלטות של בעלי ההון על החברה ולהתרחבות הפערים. אם בעבר העשירים ניצלו בעיקר את המעמדות הנמוכים היום הם מנצלים גם את מעמד הביניים. מרקס המשיל את הפועל למכונה תעשייתית שמתבלה ומוחלפת. היום המכונה הזאת "מחליפה את עצמה" וחוסכת לבעל ההון כסף, אנרגיה ונקיפות מצפון. העובדים גם פחות מוגנים מבעבר ולכן קל יותר למעבידים להחליפם. אחד המרואיינים הצעירים הגדיר זאת כך: "יכולים לפטר אותי כול יום בלי שלאף אחד יהיה אכפת לא לממשלה, לא להסתדרות, ולא לוועד שגם לא קיים במקומות פרטיים". ואכן, הנטייה של מעסיקים רבים היום היא למקסם את הרווחים שלהם על חשבון עובדיהם, בעיקר עובדים חלשים וצעירים, ללא וותק וללא ארגון עובדים חזק שיכול להגן עליהם.³⁰³ יותר ויותר צעירים נדחפים החוצה בגלל ניצול תעסוקתי. כיוון שהדור הצעיר היום פחות מנומס, יותר תובעני ויותר מפונק, מקדם החיכוך בינו לבין המעביד גדול יותר.³⁰⁴ במקרים רבים הצעיר עוזב כשהוא חש שהפיטורים קרובים. במקרים אחרים הוא עוזב את המעביד ולא את העבודה. אחד מהם התבטא כך: "אנחנו עובדים כדי להיות והבוס משלם כדי לעשות רווח על חשבוננו. בסוף היום הבוסים משקיעים מחדש את הכסף שאנו מרוויחים בעבורם ומגדילים את העסקים שלהם. הם שמחים שאנחנו עוזבים בעצמנו, ללא זכויות, כי תמיד יגיעו עובדים חדשים שזקוקים נואשות לעבודה והם כבר ישתעבדו לתקופה קצרה, עד לנגלה הבאה."

סטטוס שכתבה צעירה בפייסבוק לאחר שהתפטרה ממלצרות בחומוסיה בתל אביב: "נשבר מאנשים עם טיפה כח שמנצלים את העבודה שכולנו עובדים מוחלשים שצריכים את הכסף כדי לסגור את החודש, ולא יכולים להרשות לעצמנו לעזוב את העבודה מבלי שיהיו לכך השלכות כלכליות משמעותיות. [...] תבינו שזה לא סיפור בודד של מלצרית אחת: אחרי כל כך הרבה שיחות עם עובדים בענף המסעדנות – אני מבינה שזאת רק טיפה בים, ים של תרבות העסקה מכוונת ונצלנית, שמפרקת את החברה שלנו מבפנים, יותר מ"האיום האיראני", "השוויון בנטל" וכול מיני רסיסים בישבנים.

בעיקר אני רוצה שהמעסיקים יתחילו להפנים שלכול הגניבות הקטנות האלה: טיפים, נסיעות, שעות נוספות, ישיבות צוות בלי תשלום, שכר בסיס שלא קיים – יש מחיר. שאי אפשר לבנות על זה שהמלצריות יסכימו לבלוע את היחס המשפיל הזה. אתם לא יכולים לעשות מה שבא לכם!"

למעשה, התהוותה בשוק התעסוקה אקולוגיית מחיה שלילית – מעין "ביצה ותרנגולת", שהורסת את המרקם המסורתי. מעסיקים רבים מניחים שהמועסקים הצעירים יבגדו בהם ולכן לא מהססים לנצל אותם. המועסקים מצידם מניחים שהמעביד אינו חפץ בטובתם וההנחה הזאת דוחפת רבים "לעגל פינות", "לנצל מצבים" בעבודה ומקלה עליהם בסוף את תהליך הנטישה.

מנגד, יש המפרשים את התופעה הזאת דווקא כסוג של מרד פוסט תעשייתי ופוסט קפיטליסטי בכללי העבודה ובמשמעות הקיומית המשעבדת שלה. זו הפעם הראשונה שפועלי הייצור הם אנשים משכילים, שלא מוכנים לקבל על עצמם את כללי המשחק הישנים. הם גם לא מקבלים יותר את כללי הסמכות, שהם במקרים רבים כללים לא שוויוניים ואפילו נצלנים. אלה כללים שהבוס זוכה בכול הקופה והפועלים, אם בכלל, מקבלים פירורים.³⁰⁵ הם רוצים להמציא בעצמם את הכללים.

צעיר שנמצא בשוק העבודה 5 שנים בכתבה ב-Ynet: "עבדתי כבר ב-6 עבודות, מתוכן 2 במלצרות בתקופת הלימודים, מאז השתחררתי כקצין מצה"ל. היום אני עובד בחברת ביטוח, אבל מי יודע מה יהיה מחר. לבעלי החברות לא באמת אכפת מהעובדים – אכפת להם משורת הרווח; אם ההכנסות יורדו אז המשכורת יקוצצו והעובדים יפוטרו. אז שלא יצפו לנאמנות ממני. אם ייתנו לי משכורת טובה יותר, תנאים טובים יותר או קידום במקום אחר, אני אלך בלי לחשוב פעמיים".³⁰⁶

בשנת 2011 יצא לאור ספרו של גיא סטנדינג (Guy Standing): "המעמד הפגיע – המעמד המסוכן החדש".³⁰⁷ הספר, שזכה להדים רבים, מתאר מעמד חדש של עובדים, רובם צעירים, שמחליף את מעמד הפועלים של המאה ה-20, אך ללא הזכויות שהיו למעמד ההוא.³⁰⁸

סטנדינג, חוקר בארגון העבודה הבינלאומי, טוען בספרו, שתנאי התעסוקה כיום נמצאים בנסיגה, כך שלמועסקים אין הביטחון שהיה להם במאה הקודמת. מאפייני תנאי התעסוקה של המעמד הפגיע (לא כולם חייבים להתקיים בו זמנית) הם: שכר נמוך, חוזה זמני (או היעדר חוזה), חוסר ייצוג של איגוד מקצועי, חוסר יכולת להשפיע על תנאי העסקה.³⁰⁹ אחד הגורמים המכריעים לצמיחתו של המעמד הוא שיטות ניהול המעורדות "גמישות תעסוקתית", שבבסיסן עומדת ההסרה של ההגנות המשפטיות וההטבות הסוציאליות של העובדים ופגיעה בביטחון התעסוקתי שלהם.

בשקט בשקט צומחת מעל המציאות האמפירית של עבודות ארעיות אידיאולוגיה שמעניקה לזה הצדקה מוסרית. דוגמא מרתקת לתפיסת העולם החדשה הזאת אפשר למצוא בספרה של קורין מאייר "שלוש לך עצלות: למה לא משתלם לעבוד קשה".³¹⁰ הספר, שראה אור לראשונה ב-2004 והפך לרב מכר עולמי, כולל כ-100 עמודים בלבד שנקראים כאוסף של פוסטים בבלוג, והוא מתמצת היטב את התפיסה שלא משתלם לעבוד קשה.

מאייר, ילידת שווייץ, היא פסיכואנליטיקאית וכלכלנית, שהועסקה במשך מספר שנים במשרה חלקית בחברת החשמל של צרפת. ספרה מהווה מניפסט אנטי ניהולי ואנטי ארגוני בוטה. להלן קטע:

"הארגון - אבד עליו כל. חייבים להכיר במציאות: הוא כבר לא המקום להצלחה. המעלית החברתית חסומה. חלה ירידה בביטחון שמספקות הדיפלומות, הפנסיות בסכנה והקריירות כבר אינן מובטחות. שנות השישים, שהתאפיינו בהתלהבות מהקדמה ושהעניקו ביטחון לקריירה, כבר הרחק מאחורינו. הרוח שינתה את כיוונה, וכדי להימלט ממנה, מתחננים המונים מדופלמים לעיפה לזכות במשרות אפרוריות של פקידות זוטרה במגזר המנהלי. [...] כיוון שהארגון אינו יכול עוד להציע אפשרויות לתכנון העתיד, הדורות הבאים אחרינו יהיו חייבים להצטייד יותר ויותר בדיפלומות כדי להשתלב במשרות פחות ופחות איכותיות, ולבצע ביעילות פעולות חשובות עוד פחות. כבר הודעתי לבני ולבתי: יקירי, כשתהיו גדולים, לעולם אל תעבדו בארגון. לעולם! אבא ואמא יהיו כל כך מאוכזבים [...] זה מה שאני עשיתי: אני עובדת היום במשרה חלקית בלבד, ומקדישה את מיטב מרצי לפעילויות אחרות, הרבה יותר מלהיבות. חקו אותי, מנהלים זוטרים, עמיתי השכירים, העבדים החדשים, מקוללי המגזר השלישי, נספחי התהליך הכלכלי, אחי ואחיותי המונחים כחיות מאולפות על ידי מנהלים קטנים משעממים ומתרפסים, שנאלצים להתלבש כליצנים במשך כול השבוע ולהשחית את זמנם בישיבות חסרות תועלת ובסמינרים פטפטיים!"³¹¹

מאייר מציעה בספרה גם דרכי פעולה שונות במקום העבודה. זהו מעין מדריך הישרדות לאנשים שעובדים בארגונים, ושמעדיפים שעד שתקום חברה חדשה וצודקת יותר, המשכורת בכול זאת תמשיך להגיע בסוף החודש. איך בכול זאת שומרים על שפיות במקום העבודה? מאייר מציעה עשר דברות וכיניהן: "אל תאמינו במה שאתם עושים - זה חסר תועלת. פשוט עשו את העבודה" או "אל תסכימו בשום אופן לקבל על עצמכם משרה עם אקסטרה אחריות. זה יאלץ אתכם לעבוד קשה, וזו לא המטרה."³¹²

תחנות ביניים

מחקרים מראים שגיל תחילת הקריירה התעסוקתית עולה בעקביות בעולם המערבי ופירוש הדבר שתהליך ההתייצבות וההתמסדות התעסוקתית מושהה. הדילוג בין עבודה לעבודה הוא חלק מתהליך כללי של השהיית החלטות, המאפיין את דור ה-Y. זה נובע מהקושי שלהם להחליט ומהנטייה לעשות סקר שוק מקיף ("שופינג") לפני שיקבלו החלטה סופית.

אם בעבר "מסלול ההתברגנות" של צעיר ישראלי טיפוסי כלל תיכון, צבא, לימודים, נישואים ועבודה (ובמקרה של שכבות פחות מבוססות כניסה לעבודה מייד לאחר השירות הצבאי), היום הוא כולל תחנות ביניים נוספות שהופכות את השלב הלימינאלי (בין ילדות לבגרות) לארוך יותר: טיול תרמילאי ארוך, טיולים חוזרים קצרים לחו"ל, תקופות אבטלה יזומות, עבודות זמניות שנעשות לסירוגין, הפסקות לימודים ומעבר בין מוסדות שונים, תקופות של "התנחלות" בבית ההורים, שכוללות גם פרקי זמן של בטלה מרצון, וניסיונות יזמיים בקנה מידה קטן. רבים גם חוזרים לספסל הלימודים כדי להמשיך לתארים מתקדמים. הנתונים בדבר המשך הלימודים, היו צריכים לכאורה לשמח, אבל כאשר מקלפים את הקליפה וחודרים לגרעין המוטיבציות מתגלה מציאות מעט יותר בעייתית ומורכבת. צעירים רבים בעולם המערבי ובכלל זה בישראל³¹³ מחליטים להמשיך ללמוד לתארים מתקדמים (מאסטר ודוקטורט) או חוזרים ללמוד אחרי שהתנסו בעבודה אחרי התואר הראשון, לא בהכרח בשל רצון להעמיק את ידיעותיהם בתחום שבחרו ולהתמחות בו, אלא כדי לקנות לעצמם פסק זמן נוסף במעמד של "סטודנטים צעירים".³¹⁴ מעמד זה קוסם לרבים, כיוון שסטודנטים נתפסים בחברה כמי שנמצאים בשלב ביניים ועדיין לא מחוייבים להתמסר (בחירת קריירה, פרנסה עצמאית ובמידה מסוימת גם נישואים ודיור עצמאי). בראיונות רבים שמענו התבטאויות בנוסח: "עד שלא גמרת ללמוד לא באים אליך בדרישות". במשך תקופת הלימודים צעירים חיים את ההווה בלבד: עובדים במשרות סטודנטיות חלקיות ולא אחת מושכים את התואר הראשון גם 5 שנים.³¹⁵ לעתים, הם לוקחים פגרות ארוכות בין שנת לימודים אחת לשנייה, ושוב נוסעים לשוטט בעולם. כך הם מתנהלים בעצליים עד שלהי שנות העשרים במעין "דחיקת הקץ". הלימודים לתארים מתקדמים מגדילים את פוטנציאל ההשתכרות ממלגות קיום שונות (אף שהיקפן בשנים האחרונות קטן) וגם זה מהווה שיקול להמשך הלימודים. הבעיה עם הדפוס הזה היא שבמקרים רבים הוא מחריף את הפער בין רמת התואר לסוג העבודה הפנויה בשוק. גם הכניסה המאוחרת לשוק העבודה (ללא ניסיון מעשי) מקשה על מציאת עבודה הולמת ועל תהליך ההסתגלות, בדרך לעצמאות כלכלית.

לא עומדים בעומס

נטישת העבודה נובעת בין היתר גם מהקושי לשאת בעומס. ההורים הרגילו את ילדיהם לעשות "רק מה שטוב להם" וחסכו מהם קשיים מכול סוג. לכן, אין פלא שכאשר הילדים שבגרו נקלעים למצבי עומס וקושי הם קורסים ועוזבים.³¹⁶ ביפן התופעה הזאת מכונה בלעג "Freeters" מושג שתורגם לאנגלית כ-Job Hopping Part-Timers. אחת המרואיינות הצעירות הגדירה זאת כך: "אנחנו מוותרים לעצמנו בקלות, כי אנחנו חלשים, מפונקים ולא יודעים לקחת אחריות על מעשינו. אם קצת קשה לנו אז מוותרים ולא מתמודדים."

אחות בת 32: "הרבה אחיות צעירות שאני מכירה עזבו את המקצוע. גם אני עזבתי לפני שנה. לא צריך להישאר במקום שקשה לך. אם קשה, פשוט צריך לחפש אלטרנטיבה קלה יותר. וגם רצוי להרגיש שמתפתחים במעבר בין עבודות."

עלייה בתוחלת החיים

תוחלת החיים הולכת ומתארכת, וכשהמסע החיים מתארך מתרבות גם התחנות על אם הדרך. יתר על כן, בני נוער חוששים להתבגר ולהזדקן, כי המשמעות היא התנתקות מהתלות בהורים וקבלת אחריות עצמית בעולם לא יציב ומאיים. במובן זה הבריחה מכניסה בעול הפרנסה היא סוג של הדחקה.

עבודה ללא קביעות

נהוג לקשר בין מקום עבודה קבוע לבין יציבות בחיים. אין תמה איפה שנשים (בכול הגילאים) נוטות פחות מגברים לעזוב מקום עבודה.³¹⁷ דור ה-Y הוא דור שמייחס פחות משקל ליציבות בחיים (בגלל הצורך לגוון), וכתוצאה מכך גם לקביעות תעסוקתית. אפשר שתפיסה זו תאלץ את המדינה למסד מבנה תעסוקתי אלטרנטיבי שישלב בין רשת ביטחון כלכלי (באמצעות חקיקה סוציאלית) לבין ניידות תעסוקתית (בדומה לשינוי מפנסיה "תקציבית" ל"צוברת"). כך או אחרת, גם לצעירים החפצים בקביעות תעסוקתית קשה יותר למצוא היום משרות כאלה.

תגובה לכתבה ב-Ynet: "אנחנו כבר לא פראירים לא רוצים לבלות את שארית חיינו בעבודה עבור משהו אחר ולחזור הביתה בערב כמו ההורים שלנו!!! כיום האדם צריך להיות גמיש, להסתגל, לקלוט מהר ולהשתפר כל הזמן - אם לא מתאים לנו מקום עבודה אחד, למה לסבול כשאפשר לנצל הזדמנויות ולחפש אלטרנטיבה? שלא לדבר על המרוץ המטורף אחרי הכסף והמותרות... אני חיה את חיי בתנאים שלי ובזמן שלי!"³¹⁸

השגרה משעממת

החיים החברתיים מתנהלים מאז ומעולם כפרקי זמן ארוכים של שגרה משעממת, הנקטעים על ידי רגעי הפוגה מרוממים: חגים, טקסים, מופעים, חגיגות, בילויים, משחקים, נופשים ומסיבות. שוברי השגרה המאורגנים נועדו לייצר ציפייה דרוכה המסיחה את הדעת, לאוורר את הראש ולהרפות את המתח, לקראת החזרה לתלם (דוגמא טובה היא הקרנבל בברזיל). אבל בשנים האחרונות הריגוש משתלט על השגרה באמצעות הטכנולוגיה. מדי יום אנחנו נחשפים למטח של גירויים ורגעי עונג ועניין. זה יכול להיות משחק מחשב, משקה איכותי בבית קפה, תוכנית ריאליטי בטלוויזיה, פארק שעשועים, גלישה לאתרים מרתקים באינטרנט, צפייה בסדרות טלוויזיה אהובות, האזנה לפלייליסט מוזיקלי ועוד. החשיפה הזאת ממכרת אותנו לחולף, שוחקת את העונג ויוצרת סינדרום של חוסר סיפוק תמידי.

דור ה-Y הוא דור שנולד בסביבה רווית גירויים ולכן גם נוטה להשתעמם מהר יותר ולחוש שהכול בחיים זמני.

צעירה בת 31: "לעבוד באותו מקום זה משעמם. כך אני אעביר את החיים שלי? המילה פנסיה מעוררת בי חלחלה!"

בלוגר צעיר: "כי פתאום באמצע החגים, קמתי ועזבתי את עבודת החלומות שלי. טוב, אחרי קצת יותר משנה היא כבר הרגישה לי כמו עבודה רגילה, אבל אם הייתם שואלים אותי 5 דקות לפני שהתחלתי לעבוד הייתי אומר בהחלטיות שאני מוכן לעבוד בחינם ואם צריך גם עידום לגמרי. מה שתגידו.³¹⁹

הקושי להתמודד עם השגרה והשעמום הוא גם הסיבה לכך שרוב הצעירים מעדיפים תפקיד עם מגוון גדול של מטלות ונמנעים מתפקידים רוטיניים.³²⁰ אבל במקרים רבים גם הניידות והגיוון בתוך הארגון לא מסלקים את תחושת המיצוי ורבים עוזבים בדרך לריגוש הבא.

צעירה בת 26: "אנחנו מאוד עסוקים אבל לא באמת עסוקים. החיים שלנו מאוד מגוונים, אבל כול הזמן מחפשים משהו נוסף. אנחנו מרפרפים על החיים ולכן הם עוברים בלי שנתמסר, נשקיע, רובד על רובד. ואנחנו לא מסתכלים אחורה לטפוח לנו על השכם. אנחנו דור לא מסופק ולא מרוצה. חברה שלי סיימה ללמוד, מצאה עבודה, היה לה נהדר, כיף. אחרי כמה חודשים היא החליטה שהיא עוזבת, נוסעת לחדשים להורו עם החבר שלה. אחר כך תחזור ותחפש עבודה חדשה. זה מבחינתי לחיות את החיים."

מעבידים רבים שאיתם שוחחנו דיווחו על מועסקים צעירים אפאתיים, ללא שמחת חיים, מדוכדכים ומתוסכלים, שמחפשים לעשות את המינימום כדי "להעביר את הזמן". מרגע שהם נכנסים לעבודה חדשה זה רק עניין של זמן עד שהם יקומו ויעזבו. יתרה מכך, אם בעבר עובדים קיבלו את השעמום שבשגרה כגזירה משמיים וכהכרח קיומי (ולכן גם הסתגלו אליה), היום הם לא מוכנים עוד להסכין עם זה. יועצת ארגונית סיפרה על כלכלנית בחברת נדל"ן גדולה שהגיעה אליה כדי שתסייע לה לעשות שינוי קריירה. "אני לא מסוגלת לראות את המשרד שלי עוד יום אחד", היא אמרה בדמעות. "אני נחנקת. אני חייבת לעשות משהו אחר". הבעיה היא שגם עבודות עם מקדם ריגוש גבוה, כוללות שגרה כלשהי, ששוברת רבים.

צעירה בת 25: "לפני כמה חודשים קיבלתי פלפה על העבודה, כאילו חטפתי סיבוב, כאילו פתאום לא בא לי לעבוד שם. המנהל עיצבן אותי. כל ההתנהלות שלהם לא יעילה ולא חכמה. היחס האנושי שלהם לא נכון. כל ההתנהלות לא נכונה. אז התעצבנתי, ואמרתי אני לא צריכה את זה וזו תקופה חלשה בלי לקוחות ואז רציתי לעזוב. אבל אז אמרתי לעצמי את עובדת בדיוק חודשיים, זה הזמן שהעבודה מתחילה להיות שגרה. בהתחלה אתה נהנה והכל וזה השלב שאתה עובר לשגרה. כמו במערכת יחסים. אז יכולתי לקום ולעזוב ולהגיד אני מקבלת מספיק כסף מסבא וסבתא שלי, אבל החלטתי בינתיים לא לעזוב כי אלה החיים."

צעירה בת 24: "אם אני לא נהנית ממה שאני לא אצליח בו. אם אין לאנשים את האומץ לקום וללכת ולמצוא מקום עבודה אחרת שגורם להם הנאה אז אני מרחמת עליהם."

רינת בוגין, מנכ"לית אתר המשרות ג'וב סיטי לוואלה: "הבעיה של הדור הזה בארץ היא שקשה להם להיכנס למסגרת מסודרת של עבודה. הדור הזה לא מסוגל לעשות עבודה סיופית, שחוזרת על עצמה. הם מחפשים להתקדם מהר ככל האפשר, לא מוכנים לוותר על תגמול כספי ראוי ויותר מהכול – קשה להם להתחייב. צעירים היום מתמקדים בעיקר באני ואני ואני. הם רוצים תנאים אבל מסרבים לתת מעצמם לטובת המערכת. ההתנהלות הזו גוררת חוסר לויאליות משני הכיוונים, כי גם החברות פחות מוכנות להכשיר עובדים."³²¹

רווק בן 30 עם וותק של חמש שנים בחברת הייטק בכתבה של דה-מרקר: "נכון, המשכורת שלי גבוהה - הרבה יותר ממה שחברים שלי מרוויחים או ממה שההורי קיבלו אי פעם. הרווחה היחסית הזו מאפשרת לי לעשות המון דברים שאני אוהב בלי לדפוק חשבון: ללכת לחדר כושר, להירשם לחוגים שמעניינים אותי, לצאת למסעדות וברים, לנסוע לנופש בישראל ובחו"ל. אבל למרות כול זה אני שונא את העבודה. ריק לי מבפנים. פשוט ככה. נמאס לי לשבת כול היום מול המחשב, לכתוב עוד קוד, לבדוק באגים. משעמם לי, אין לי שום אתגר כבר הרבה זמן. זה עולם אפור ומשעמם. אתה עובד עם אנשים אבל האינטראקציה איתם מועטה. כול המסביב - הארוחות, המכונית, חדר הכושר - לא מפצה על תחושת השעמום והריקנות. אתה מסיים את יום העבודה בלי שום תחושת סיפוק וקם בבוקר בלי רצון להגיע לעבודה. לעתים רחוקות אני כן מצליח לקבל תחושה של סיפוק, בעיקר כשהצוות מצליח לפתור בעיה מסובכת. אבל התחושה הזו עוברת מהר."³²²

תזזיתות ישראלית

ישראל היא חברה מאוד לא מעמדית ואנשים מסרבים למקם את עצמם בעמדה של נחיתות ובתפקידים אפורים ללא הילה וללא אופק של קידום (הם לא מקבלים את האמירה שכל עבודה מכבדת את בעליה). כל פועל משוכנע שהוא יכול להיות מנכ"ל. לזה מצטרף חוסר שקט מובנה באופי הישראלי שמקשה על אנשים להסתפק במה שיש להם ולהישאר באותו מקום לאורך זמן.

מתוך "מלך החומס ומלכת האמבטיה": "זה למה האמריקאים לא יכולים להסתדר עם חומס. זה עגול להם מדי, התנועה של הסיבוב של הפיתה. אין להם את היכולת לסובב ככה את היד. הם חושבים וחיים מרובע. מקסימום עם מקלות של סושי הם יכולים להסתדר, אבל לאכול עם הידיים בתנועות מעגליות? חביבי, זה לא אמריקה כאן, פה כלום לא עגול. אם אתה דורמן, יעני זה שפותח וסוגר את הדלת של הבניין, אז זו העבודה שלך, אתה גאה בה, ואתה תעשה אותה כל החיים. יש ארגון של פותחי הדלתות, יש להם לובי, יש גילדה, כזאת עם יושב ראש ומנהל. זה מקצוע. אם אתה האיש שיושב במעלית ולוחץ על הקומה שהאנשים רוצים להגיע אליה, אז זו העבודה שלך. מגיל 18 עד גיל 70 זה מה שתעשה, וגם תהיה גאה בזה, זאת העבודה שלך שמפרנסת אותך. לא כמו בארץ, שכל ירדן הוא גם מתווך דירות ומשקיע בבורסה וחבר מרכז ליכוד."³²³

עבודה ללא שליחות

ללא יצירה, ללא דחף לפתח, לשפר ולהרחיב את הקיים, ללא תחושת שליחות ואחריות - העבודה נעשית תפלה ושוחקת. דור ה-Y לא חונך להשקיע, להיאבק, לשנות את הכללים ולתרום לחברה - ולכן מתקשה להתמיד בעבודתו.

צעיר בן 30: "אני מסתכל על החברים שלי. הם פשוט כבויים. זה נורא עצוב. הם לא באמת כאן. הם במקום הבא. הם לא ממש נהנים בשום מקום."

הוא נוטש תעסוקות בזו אחר זו, מתוך תקווה שהג'וב הבא יהיה יותר מעניין מקודמו, ומחמיץ את התובנה שסיפוק רגשי ואינטלקטואלי הוא משהו פנימי שהאדם מייצר לעצמו ולא משהו שנחת עליו מלמעלה.

מתוך "מלך החומס ומלכת האמבטיה": "אני רק צריך תרופה להקלת השיעמום הקיומי. עבודה נעימה שתגביל את שעות החופש שלי ותיתן להן טעם. זה הכול. לא אנשים מעלי, ולא אנשים מתחתי. משהו שאני צריך לעשות לבד. ברוגע. בלי ביקורת. שומר באיזה לובי של בניין או שומר בכניסה לחניון. משהו כזה. אבל לא חניון עמוס במיוחד או בניין על מיליון משרדים ושליחים ובלגנים. חניון רגוע וקטן איפשהו, או לובי של בניין מגורים יוקרתי שכל הדיירים אפילו עוד לא עברו אליו. מקום בו אוכל לקרוא ספר בסבבה ללא הטרדות."³²⁴

לא כדאי להשקיע לטווח רחוק

בעולם דינמי ומשתנה, התחושה הכללית של רבים שאין טעם להשקיע במקום עבודה אחד ולהתקשר רגשית ומעשית למשרה אחת. במציאות שבה אין לדעת מה יוליד יום מבחינה כלכלית, פוליטית, טכנולוגית וחברתית - אנשים מאבדים את הרצון לתכנן לטווח רחוק גם לגבי העבודה שלהם ומתמקדים בכאן ועכשיו. אם לא טוב, אז ממשיכים

צעירה בת 29: "אצל דור ההורים שלי כול עבודה היא מדרגה להתקדמות. אנחנו לא רואים זאת כך. בגיל 20 שאלו אם אני רוצה לחתום קבע. מגניב שנה קבע. לפני שסיימתי שאלו אם אני רוצה עוד שנה. יאללה מגניב, חבר שלי גם בבסיס. למה לא? כך סיימתי שנתיים וחצי בקבע. אח"כ נעשה פסיכומטרי. למה? כי זה אפשרי כעת. אין לי מושג מה אני אלמד. נתחיל לעבוד בחברה. נזרום ונראה. נתחיל קורסים בפתוחה ונזרום. עדיין אני לא יודעת מה ללמוד. אחרי שנתיים בפתוחה עצרתי. לא שאלתי כול הזמן הזה לאן זה מוביל אותי. אמרתי כבר לא כיף לי. אני לא נהנית בלימודים. לא נראה לי סבבה פה. אני אלך לאוניברסיטה. רק כשהתחלתי באוניברסיטה בגיל 25 החיים חייבו אותי להסתכל לעתיד. צריך ממוצע 85 לתואר שני. אני מתנהלת ללא עתיד. אין לי מושג אם תואר שני ואיזה תואר שני. אני חושבת על העתיד בקטנה. רק מה שחייבים כרגע לחשוב על העתיד. אני יודעת שיש המון אפשרויות וכולן מוצאות חן בעיני. יש לי כול מיני אפשרויות של עבודה וכולן מעניינות אותי. לא בא לי לעשות את הבחירה עכשיו. למה לי? סבבה לי להתקדם עם החיים. התנאים יתאימו לי בעתיד. מבחינתי זה בסדר. סבבה לי. מה יש לי לחשוב על זה עכשיו. למה שאני אשבור את הראש עכשיו למה שיקרה עוד שנתיים..."

השינויים בימינו כל כך תזזיתיים שיש מקצועות ואפילו ענפים שלמים שפשוט גוועים ונעלמים בהדרגה מחיינו, מקצתם כאלה שהיו עד לפני זמן לא רב נחשקים ובעלי מוניטין.

אחות וותיקה בתגובה לכתבה בכלכליסט: "המקצוע שלי שהיה מבוקש אצל נשים, מכובד ומכניס, כבר לא נחשב כך. היום "סיעוד" דומה ל"עוזרת בית". המקצוע אמנם הפך לאקדמי עם השנים, אך הוא בגלל זה התקלקל לחלוטין. לבגורות תואר בסייעוד כבר לא נאה לעבוד "כאחות" מעשית - להחליף סדינים ולנקות טוסיקים. הן גם לא יודעות איך לעשות את זה. הן מכירות תיאוריות רפואיות ורוצות משרה בהתאם. בניתי בראשי את כול החיים שלי עד הפרישה (וזה היה לפני כעשרים שנה). למותר לציין ששום דבר לא הלך כמו שתכננתי. המקצוע האהוב הפך לשנוא ביותר".³²⁶

עורכת צעירה פרסמה בבלוג שלה פוסט כואב, שמבטא את המציאות העגומה הזאת, שיש לה השפעה מצטברת על תפיסת התעסוקה בקרב צעירים:

"אז אני תופרת כדי להירגע ומורחת לק תוך כדי צפייה בסרט במחשב כדי לא לחשוב על כלום. ואני באמת לא חושבת על כלום. בת 28 בלי עתיד. כשהייתי בתיכון הרגשתי שיש לי כ"כ הרבה דברים שאני יכולה לעשות אבל שאני לא מספיק טובה באף אחד מהם כדי להפוך אותו למקצוע. ואז הצלחתי להפוך אחד מהם למקצוע - כתיבה. ואז גם עריכה. ועבדתי בזה 7 שנים. וסוף סוף היה לי מקצוע אחד ברור, וכול שאר הדברים הסתדרו כתחביב וזה היה יופי. ואז המקצוע שלי קרס לתוך עצמו. ופתאום אין לי מקצוע יותר. כלומר, יש - אבל הענף עצמו נכחד".³²⁷

חבריה ניסו לנחם אותה. אחת כתבה: "מותק. דיברנו על להמציא את עצמך מחדש או לא דיברנו? יש לך כל כך הרבה כיוונים אפשריים. אני גם רוצה לומר לך שרק בגיל 29 הגעתי לעיסוק שלי היום (שעבר המון גלגולים מאז)". שנייה הגיבה: "פוסט מטריד. אני מאחלת לך למצוא אהבה חדשה ומכניסה". והיו תגובות שביטאו באופן מוחשי את הזעם וחוסר האונים שיוצרת המציאות הכאוטית החדשה. מגיב כתב: "ארץ מחורבנת שלא מכבדת את יוצריה". חברו הוסיף ברוח דומה: "ישראל יצרה מצב מנוגד בתכלית לתכליתה המקורית, שבו אדם צעיר ויוצר שאינו מתעניין בנדל"ן, אינו לומד בבינתחומי המזדיין, אינו לומד מנהל עסקים או שולח ידו במסחר, ז"א, אדם כהלכתו, רוחני ונכון, חש פה אבוד ומיותר. כך נראה חורבן בית".

אבל זה אינו "חורבן בית", אלא יותר חורבן מסורת ובעצם חורבן הדרגתי של מבנה תעסוקה ישן, שעדיין לא מצא תחליף הולם.

המרדף אחר האושר

תעמולת האני והאושר מבית המדרש הפסיכולוגיסטי-האמריקאי הגיעה גם לעולם העבודה. התפיסה הזאת דומה

לתעמולת האהבה והזוגיות שעיקרה: עליך לחפש את האחד והיחיד שמתאים לך. במקרה שטעית אפשר לתקן (גירושים). דוגמא לתפיסה הזאת אפשר למצוא בספרה של מג ג'יי (Meg Jay) פסיכולוגית מאוניברסיטת וירג'יניה, "העשור המכונן" ("The Defining Decade"). בספר הזה, שחציו מדעי וחציו תעמולתי פופוליסטי, מבקרת המחברת את הצעירים היום על היותם "משועבדים לצריך". "השאלה שצריך בן 20 צריך לשאול את עצמו", היא כותבת, "היא במה הוא טוב ומה מסב לו הנאה, וללכת על זה". ג'יי מספרת שנפגשה עם יותר מדי אנשים שהתחרטו על קריירות בתחומים, שנתפסים בארצות הברית כיוקרתיים, מעבודה בשירות החשאי האמריקאי, דרך משפטים ועד פיננסים. אחרי שנים של אומללות הם החליטו להתחיל מחדש בתחום שבאמת משך אותם. רק מה שהיא לא מספרת לקוראיה, זה שגם התחום החדש "שבאמת משך אותם" מן הסתם בסוף ימצא את עצמו. כי בסופו של דבר, עבודה "זה לא כיף" מבחינתם.³²⁸ הגישה הזו חלחלה בהדרגה גם לישראל.

עיתונאית לשעבר בכתבה בהארץ: "אנחנו עושים את זה בסבבה, באיזי. אם זה לא כיף, לא עושים. בשנים מסוימות הייתי בדרך לפתח קריירה בעיתונות. בסופו של דבר הגעתי למקום שאמרתי, 'לא מעניין אותי להתקדם בתוך ההיררכיה הזאת'. המקום הכי גבוה שאני יכולה להגיע אליו שם, זה לא מקום שאני רוצה להיות בו".³²⁹

איש תקשורת בשנות ה-20 בכתבה בהארץ: "קשה לי להאמין שאדם יכול להיות מאושר באותו מקום עבודה במשך 30 שנה. נפש האדם מורכבת יותר מהיצמדות לדבר אחד לתקופה ארוכה. אנשים משועבדים, לכן רוב האנשים עצובים. החלפנו את המושג חיים במושג עבודה. אני גדלתי בעולם שאין אלטרנטיבה. סבתא שלי תמיד חזרה על המנטרה 'העבודה היא חיינו'". אז מה המנטרה שלך? "העבודה מחרפנת".³³⁰

כולם נמצאים בחיפוש מתמיד אחר האושר, שנמצא כביכול מעבר לפינה. ההנחה הרווחת היא שאם תחפש מספיק חזק תמצא בסוף את מבוקשך. לכן, כאשר המציאות התעסוקתית טופחת על פני הצעירים הם עוברים לחפש את אושרם במקום עבודה אחר.

בלוגרית צעירה: "שלוש שנים עברתי במקצוע, טיפלתי בילדים וגילים ומיוחדים, והייתי טובה במה שעשיתי. היה לי הרבה עניין, הצלחות וסביבת עבודה תומכת במיוחד, אבל משהו לא התחבר. לקח לי זמן להבין שמה שחסר הוא הנאה מהטיפול עצמו. למדתי להיות מטפלת טובה אבל לא נהניתי מזה. חיכיתי להרגשת הסיפוק שכולם דיברו עליה, והיא לא הגיעה. הרגשתי שהכול מזויף, אני לא נמצאת במקום שבו אני אמורה להיות, משהו יותר טוב מחכה לי ואני מפספסת אותו".³³¹

רוויטל הנדלר מנכ"לית אתר AllJobs דרושים: "אני לא אוהב את מה שאני עושה". אולי כאן אנחנו כבר מגיעים למקום שממנו נכון יותר לעזוב מקום עבודה. תחושת הגשמה ועשייה מספקת, היא קריטית לאושר שלנו בעבודה. אך לפני שמסתערים על חיפוש עבודה חדשה, כדאי לשאול את עצמנו מה באמת היינו רוצים לעשות. תבדקו את עצמכם: אולי אתם סתם במצב שבו אין חשק לעשות כלום - קוראים לזה דיכאון... אולי אתם מקנאים לרגע במישהו קרוב שמצא עבודה שנשמעת לכם הרבה יותר מושכת משלכם. אולי אתם קצת שחוקים והדבר היחיד שנראה לכם שאפשר לשנות בחיים שלכם זו העבודה, למרות שהיא לא גורם השחיקה המרכזי. אם אחד מאלו זה המקרה שלכם, עבודה חדשה לא בטוח שתשנה את מצב העניינים."

פזילה לצדדים

החשיפה למידע משפיעה גם כן על חוסר השקט. בעבר רק חברים מעטים וקרובים היו מספרים זה לזה על תנאי העבודה שלהם. אבל בעולם האינטרנט והרשתות החברתיות המידע הזה זורם כגלים באוקיינוס ומופץ בקלות ממסך למסך. פתאום מסתבר שיש פלוני שמצליח יותר ומרוויח יותר ממך. זה מוביל במקרים רבים לשאלה (המאוד ישראלית): "למה הוא ולא אני?" ומערער את הביטחון במקום העבודה. יתרה מזאת, ברשתות החברתיות ובאפליקציות הסלולריות (וואטס אפ, אינסטגרם) מופצים כול הזמן דיווחים ותמונות מפתות על בילויים וכיפיים בזמן אמת. הדבר יוצר תחושה מדומה שכולם עושים חיים, כולם נהנים בעבודה ומחוץ לה. ורק אני לא.....

בלוגר צעיר: "אני מסתכל על האנשים סביבי. עבודה, חברים, מכרים, סתם אנשים. כולם כבויים. הם לא באמת כאן. הם כבר בדבר הבא. עבודה אחרת, קצת יותר כסף, נופש במלון קצת יותר מפנק מזה של שנה שעברה, עוד שיפוף באמבטיה. האם בזה הכול מסתכם? אף אחד אפילו לא עוצר לחשוב מה יוצא לו מכול זה. אז אני מנסה לעשות רדוקציה ולהכניס קצת סדר בעניין. הכול באשמת הפייסבוק. כן, כן, וגם האינסטגרם. הרי מה אנו עושים פעם בשעה? נכנסים לוודא כמה החיים של כולם נראים יותר טובים משלנו. כי ברגע זה בדיוק, כולם במקסימום. כולם בים, כולם שותים כוס בירה קרה שטיפות קטנטנות מעטירות את קימוריה. אף אחד לא עובר. הילדים של כולם יפים ומושלמים. אלו בדיוק אותם אנשים שפגשת לפני שעתיים ונשבעו שהם שכורים. הייתכן?"³³²

אינפלציה בשעות העבודה

סיבה חשובה נוספת לתחלופת העבודות הגבוהה, היא ששעות העבודה - בעיקר במקצועות התובעניים - תפחו והשחיקה גדלה. מתכנתת מחשבים אמרה לנו: "נמאס לי לשבת מול המחשב המון שעות ביום ולעשות דיבאגינג. המחשבה שאני הולכת לעשות את זה עד הפנסיה מבהילה אותי. אני לא אמשיך בסיט הזה עוד הרבה זמן."

לכאורה, שבוע העבודה המקוצר היה צריך להניב זמן פנוי יותר. בפועל, התרחש תהליך הפוך משום שנוספו שעות ליום העבודה - מה שהפך אותו למייגע ומתיש מאי פעם (אנשים מרגישים חנוקים ולא רואים אור יום). אם מוסיפים לכך את הזמינות הדיגיטלית הגבוהה לבוסים וללקוחות גם מחוץ לעבודה (רבים מהצעירים גם לומדים תוך כדי), מקבלים שחיקה רבה.

דיון בקבוצת המיקוד בנושא עייפות:
 "מגיעה עייפה כמעט תמיד, במיוחד לקראת סוף השבוע. לפעמים בגלל לילות קשים בלי שינה (בן קטן), לפעמים בגלל שהתעוררתי מוקדם בלי סיבה טובה או סתם ישנתי לא טוב. כוס קפה הפוך בבוקר ואני מתאוששת ומגיעה ל 120% תפוקה!":
 "דיונים ארוכים מעייפים אותי. גם לחץ ומתח בשל ריבוי משימות. חדר מנוחה לא יועיל, הייתי שמחה על קיצור שעות העבודה לפחות בחלק מימות השבוע".
 "אני עייפה כי הילד לא ישן בלילה, כי אני הולכת לישון מאוחר עד שאני מסיימת כל מתלות הבית. מתעייפת גם מהנסיעות לעבודה שלוקחות 40 דקות לכל כיוון".
 "אין זמן ביממה! גם לעבוד, גם ללמוד, גם נסיעות, גם לשמור על כושר, גם לפגוש חברים, גם קצת מחשב/טלוויזיה, קצת משפחה.. איפה מכניסים את כל זה?"
 "אני מתה מעייפות כי הלימודים נמשכים משעות הבוקר עד שעות הערב. שיעורי הבית רבים ומצריכים מאמצים רבים. ונוסף לכל יש את תיחזוק הדירה, הכנת אוכל, ניקיונות, מקלחות. אני לא יודעת איך אפשר לפתור את הבעיות רק בקפה".
 "אני הולך לישון מאוחר כדי להספיק לעשות דברים. יש הצטברות של עייפות מסופ"ש כי לא ישנו מספיק כי יצאנו לבלות".
 "אני סובל מחוסר שעות שינה, מתח נפשי דאגות. איך לפתור את זה? איזון. אבל אין".
 "לימודים, אירועים, עבודות בבית... לא חסר מה שישאיר אותנו ערים עד מאוחר".
 "אני כמעט תמיד מגיעה עייפה לעבודה, כיוון שאני עושה שיעורים בלילות לאחריה ומתעוררת מוקדם ללימודים או לעבודה. כך שיוצא שאיני ישנה יותר מדי ומשלימה שעות שינה בסופי שבוע :) אני לא יודעת איך זה משפיע על איכות העבודה שלי כיוון שאני עייפה באופן תמידי במהלך שנת הלימודים ותמיד מגיעה לעבודה עייפה. אני מצליחה תמיד להתרכז ולעזור בסבלנות לכל מי שמבקש, ושותה הרבה קפה :)
 "אני ממשיכה ללמוד גם בבית בשעות מאוחרות ולכן מגיעה עייפה למחרת. קצב העבודה שלי יורד אמנם אך אני בסך הכל מספיקה יותר דברים ביום ארוך".
 "העייפות גורמת למחלות שגורמות להיעדרויות. בתור מעסיק הייתי מורידה את הלחץ, מוציאה לחופשות יזומות, מנהיגה ימי חמישי קצרים ועוד".

תהליך אבולוציוני

יש הרואים בתופעת החלפת העבודות ואפילו החלפת המקצועות תהליך טבעי ובריא שחושף את עיוותי העולם הישן ומעביר את עולם התעסוקה בתהליך אבולוציוני פונקציונאלי לשלב מתקדם. התפטרות כבר לא נחשבת "תקלה" (בדומה לגירוש, שכבר לא נתפסים כ"תקלה" בנישואים). אנשים מאז ומעולם לא היו מרוצים מהסידור הקיים וחשו מנוצלים, היום הם פשוט מוכנים פחות להבליג ויש להם יותר עצמאות כדי לנתק את עצמם מהכבלים.

אפשר לראות את העזיבה הסדרתית גם כניצנים של תגובה למוסכמות עבודה שיצאו משליטה - ראשיתו של שינוי חיצוני שיביא בסופו של דבר לתמורה הכללית המתבקשת.

הפתרון שמצא איפה דור ה-Y לבעיה הוא לא בחקיקה רגולטיבית של חופשות קצובות מעבודה ואף לא במחאה קולנית לשינוי הנורמה המושרשת. הוא פשוט מייצר לעצמו, באופן מודע ובלתי מודע, את ההפוגות הנדרשות כדי להתאווור, להתאושש ולחדש אנרגיות לקראת החזרה המחודשת לתלם. לכן הם גם לוקחים פסקי זמן ארוכים בין עבודה לעבודה - ויוצרים מעין מסלול אינטרוואלי של עבודה והפוגה. במלים אחרות, הצעירים מאלצים את המעסיקים להגמיש את מסורת ההעסקה הישנה, שהפכה את העובדים לסוג של אסירים בבתי כלא.³³³

אגב הדימוי של העבודה כבית כלא, ששולל ממך את החירות, חזר בראיונות ומופיע גם בהגיגים שמתפרסמים בפייסבוק ובבלוגים.

בלוגרית - סטודנטית בת 25: "מה הלאה? מה כאילו להתחיל עבודה של גדולים? באמת? לעבוד מראשון עד חמישי מהבוקר עד הלילה? מה ולא אוכל לקפוץ לאיזה סופ"ש ספונטני בחו"ל? כי הרי יום ראשון צריך כבר להיות בעבודה. ***הבהרה: אני לא טסה לחו"ל כל שני וחמישי, ורחוקה מהסיטואציה הזאת שנות אור. אבל עצם הידיעה הזאת שיש לי בראש שכבר לא אוכל להיות ספונטנית, הורגת אותי. [...]

אני חושבת שגם הבוקר שאחרי לא ממש יודע איך הוא נראה, או איך הוא צריך להיראות. אני יודעת שאני לא יודעת איך אני רוצה שהוא יראה, וזה לא ממש עוזר לי בקבלת ההחלטות.

נכון שלא נורא לנסות לעבוד בעבודה ולראות שזה לא ממש בשבילי, או שזה יכולה להיות עבודת חיי ואני אהיה מאושרת (אמן). תמיד גם יש את האופציה לטוס להודו ולהיזרק שם איזה חצי שנה ולחזור. ואז ושוב לחפש את עצמי. אולי בכלל ארשם לתואר שני וככה אשאר סטודנטית? זה פתרון לא רע."³³⁴

בלוגרית צעירה: "אני לא אשכח את היום הראשון שלי במשרד. הגעתי לקומה השמינית של הבניין, נכנסתי מפוחדת בדלת ולא ידעתי למה לצפות. מהר מאוד גיליתי מספר דברים שלא ידעתי קודם. דבר ראשון, גם אם שעות העבודה הפורמליות הן א'-ה 09:00-19:00, ברגע שיוצאים מהמשרד אני בנאדם חופשי. הכל נשכח והחגיגה מתחילה. השעה 19:00 בערב, הפכה להיות השעה האהובה עלי ביום."³³⁵

בלוגרית צעירה: "למען האמת עבדתי בעבודות רציניות בחיי ואני לא אוהבת אותם בכלל. הן משעממות ולא מובילות לשום מקום ואחרי 20 שנה אתה מוצא את עצמך מאחורי אותו שולחן עושה את אותם דברים, שונא את אותם אנשים ומקלל את העבודה שלך ואת כל מה שהם כוללים על בסיס יומי. אתה בונה לעצמך כלא כי ככה מלמדים לך לעשות ובסופו של דבר אתה כבר לא יכול לצאת ממנו. אני לא רוצה לבנות לעצמי כלא, אני אוהבת לעבוד כבר, אני מרגישה כאילו כל המבלים הם גם האורחים שלי ואני אוהבת לארח אותם. מעבר לכך שאני יכולה לעזוב מתי שבא לי והכי חשוב, כיף לי!"³³⁶

הועלתה גם הטענה שהחלפת העבודה מאתגרת מבחינה מקצועית. כמעט בכול עבודה עקומת הלמידה תלויה יותר בהתחלה ומתמתנת עם הזמן. כאשר מחליפים עבודות בתדירות גבוהה, נתקלים באתגר לימודי רציף ועקומת הלמידה נשארת גבוהה. החלפת העבודה מקנה גם שליטה טובה יותר על ניווט הקריירה האישית, בעיקר למי שמאמין בעצמו ובכישוריו. יתר על כן, יש הגורסים שלאנשים שמניידים את עצמם ממקום למקום יש רשתות קשרים גדולות יותר בהשוואה לאלה שתקועים במקום אחד. רשת הקשרים הללו מהווה בעקיפין סוג של מקדם בטחון. גם מנקודת המבט של הארגון, מדובר בתועלת. חברות מרוויחות יותר מעובד עם ביצועים טובים שנשאר למשך שנה וחצי מאשר מעובד בינוני שנשאר עשרים שנה.³³⁷ עובדים שחוקים ולאיים, בעיקר כאלה שעושים עבודה מונוטונית, זקוקים לשינוי אווירה, ועזיבתם מזרימה דם חדש לארגון ומרעננת את השורות. עובדים חדשים מביאים איתם ידע טרי ורעיונות שעשויים לקדם את החברה ולעתים גם יוצרים תחרות פנימית בריאה.

מנהל גיוס ברשתות חברתיות של חברת דיאלוג להשמה למקצועות ההייטק: "נטייתו של דור ה-Y לא להיאחז "בקרנות הכיסא", עשויה להטיב עם חברות ההייטק, שנבנות על חדשנות תמידית - אחרי הכול, עובדים חדשים מזרימים דם חדש ורענן לחברה, ומחליפים עובדים שחוקים ולאיים, ולא פחות חשוב, גם מביאים איתם ידע חדש שעשוי לקדם את החברה ולהועיל לה. כשהעובד החדש מגיע מחברה מתחרה, שפיתחה מוצר דומה, ערכו של הידע שהוא מביא עמו לא יסולא בפז.³³⁸

באפריל 2012 פרסם כלכליסט מאמר מעניין שכותרתו "מותו של תכנון קריירה".³³⁹ את המאמר כתב צעיר ישראלי, מייסד ומנכ"ל חברת תקשורת הפועלת מניו יורק. התזה העיקרית שלו, שבעידן הנוכחי אפשר ואפילו רצוי לוותר על יציבות תעסוקתית לטובת קריירה גמישה ומשתנה. המאמר הזה זכה לתגובות רבות של הגולשים, ששיקפו שני מחנות אידיאולוגיים ההולכים ומתייצבים משני צידי המתרחש התעסוקתי: אלה שמצדדים במודל החדש (ניידות תעסוקתית) ואלה שרואים בו אסון וסימן לקריסת שוק העבודה.

תגובה של מספר גולשים:

"מדברים על שינוי התפיסה שהיתה פעם, שאדם מחפש לעשות בדיוק אותו דבר 40 שנה ומקסימום מקודם בדרך פעמיים שלוש אם הוא טוב, לבין התפיסה המודרנית שאדם מנסה ליצור כמה שיותר תועלת ותוצאות ויודע גם להחליף מעסיק או תחום עיסוק אם ההזדמנות קורצת."

"הכתבה הזו היא פאר האסקפיזם: אכול ושתה כי מחר נמות. [...] היצורים שבכתבה יצטרכו להתעשת מתי שהוא, או שגורלם עלול להיות רע ומר. עיין ערך משל החרגול והנמלה. איזה ערך מקצועי יש לבחור שדילג בין פרויקטים מגניבים אבל לא צבר שום ניסיון מעשי משמעותי בשום תחום?"

"כן! לקפוץ בין עבודות מלהיכות! לעשות רק מה שאוהבים ומה שרוצים! ואז מגלים שהחיים זה לא רק מה שאתה רוצה, אלא גם מה שהשוק מוכן (או לא מוכן) לקבל ולשלם. והיכולת של השוק להכיל עובד מעל גיל 40 שקורות החיים שלו מורכבות מקפיצות של שנתיים בין עבודות ובין ארגונים - שואפת לאפס. תזכרו גם שכול ארגון מורכב מ-90 אחוז עבודות סזיפיות ומשעממות ו-10 אחוז ואפילו פחות של עבודות אסטרטגיות, יצירתיות וכו'. מספר היועצים המיוחדים והיצירתיים שהמשק יכול לקלוט הוא קטן מאוד."

חשוב להדגיש שגם אם יש נימוקים טובים בעד ויתור על יציבות לטובת גמישות וניידות מתמדת, בפועל עולם העבודה היום עדיין אינו מותאם לשינוי הזה.



שבת עובדים גם יחד



צעירים בישראל
שי אוהיון

הארגונים והמוסדות הכלכליים, שהתפתחו בעקבות המהפכה התעשייתית, היו בעלי אופי היררכי, הן בשל המסורת הריבודית ארוכת השנים והן בשל השפעת המיכון האוטומטי. אבל בעקבות התפתחות המודעות הפסיכולוגית, התמתן בהדרגה המבנה הפירמידאלי וניתן יותר ויותר דגש על ניהול משתף וביזור סמכויות ותחומי אחריות. הגישה המערכתית הזאת התחזקה גם כתוצאה מהתפתחות אבולוציונית של הרגישות הדמוקרטית אחרי מלחמות העולם.

תעשיית ההייטק, שצמחה בשנות השמונים של המאה העשרים, שיטחה עוד יותר את הפירמידות הארגוניות והאיצה את התפתחותם של מודלים גמישים יותר, המבוססים על יזמות משותפת ועבודת

צוות. דור ה-Y גדל באווירה פתוחה, מחבקת ושוויונית יותר מדורות קודמים - במשפחה, בבית-הספר ובמידה מסוימת אפילו במסגרות הצבאיות - לכן טבעי שהוא מצפה לקוד התנהגות דומה בעולם התעסוקה, ומופתע מהמפגש עם ארגונים המנוהלים בסביבה היררכית, תובענית ומנוכרת מדי לטעמו.³⁴⁰

רוב הצעירים מעדיפים יחסים בלתי פורמאליים ואף חבריים עם מעסיקיהם ונוטים להתייחס למנהלים (בעיקר המבוגרים יותר) כאל סוג של הורים, אחים בוגרים או חברים.³⁴¹ כיוון שלא הורגלו ליחסי מרות, הם לא נוטים לצייתנות עיוורת ולא מהססים לחלוק על דעת מעסיקיהם ולבדוק האם אפשר לעשות דברים אחרת, כלומר "בדרך שלהם".³⁴² הם מצפים שיעריכו אותם על בסיס אופיים ואישיותם לא פחות מאשר על בסיס הישגיהם המקצועיים.³⁴³ ובעיקר הם רוצים "להגשים את עצמם" (מושג שחזר על עצמו בראיונות). מה זה בדיוק אומר? הם לא תמיד יודעים להסביר.

כיוון שצעירים רבים מתקשים לקבל ביקורת,³⁴⁴ הם נוטים לתפוש את ההערות של הבוס/ית שלהם כסוג של קנטרנות מעצבנת וכהגזמה לא פורפורציונאלית ("לא צריך לעשות מזה עניין").

עורכת דין צעירה בתגובה לכתבה ב-Ynet: "הבוס שלי מעקם לי את הפרצוף על כול דבר. כול מו"מ שאני מנהלת הוא לא טוב, כול מכתב שאני כותבת הוא צריך לתקן גם אם זה לשנות את הביטוי "מרשי טוען" ל- "טוען מרשי". ממש תיקון מהותי וחשוב. הוא מוסיף גם כמה סימני קריאה כדי להדגיש כמה אני טועה. ומוסיף "שימי לב!" [...]. אז למה אנחנו לא נשארים? כי בכ"ז אנחנו בני אדם. יש גבול כמה זבל אנחנו מסוגלים לבלוע בשם ה"פרנסה".³⁴⁵

חוסר הפורמליזם ניכר בלבוש, בשפת הדיבור והכתיבה שלהם (ללא שימוש בתארים וגינונים) ובנטייה שלהם "להסתחבק" גם במקום שבהם הכללים מחייבים דיסטנס מסוים. כול הרעיון של דיסטנס נראה לרובם פסול, בוודאי בקונטקסט של העבודה.

מבחר התייחסות למילה "דיסטנס" בקבוצת המיקוד:
 "יותר כיף לבוא למקום עבודה כשיש קשר יותר פתוח בין הנפשות הפועלות. אני גם רואה לפעמים סדרות אמריקאיות עם צבא אמריקני ואני חושב שהעם הישראלי היה משתגע אם היה צריך לנהוג בכזאת משמעת עם המפקדים."
 "זה קורה בהמון מסגרות וזאת הצגה טיפשית שכולם לוקחים בה חלק. אותי זה תמיד מצחיק בדיעבד, לחשוב איך שמרנו דיסטנס מהמפקד, בוס וכו' כשבעצם כולם בני אדם אותו הדבר."
 "דיסטנס לדעתי הוא לא חובה, הוא גורם ניכור במקום חיבור לעובדים."
 "צבא, צבא, צבא, צבא... טירונות, כובע שמסתיר את העיניים, צבא. אבל חשוב שיהיה ממנו ממש קצת בכל מסגרת בחיים."
 "אחד הדברים השנואים עלי... חשוב לי לדבר בגובה העיניים."
 "סנוביזם, סלידה של אנשים כלפי משהו ומהו. "
 "הבדלה - "אני פה ואתה שם!", מזכיר צבא."
 "היום יש הרבה פחות. בעבר דיסטנס היה מתוך כבוד. כבוד להורים, כבוד למבוגרים, כבוד למורים וכו'..."

צעירים רבים אוהבים לעבוד בקבוצות עבודה ובצוותים אינטימיים עם מערכת יחסים טובה וקרובה בין החברים. הם מתפקדים היטב בקבוצה ומעוניינים בשותפים לתפקיד החל ב"סיעור מוחות" ועד לביצוע המשימות בפועל.³⁴⁶
 כאשר נתונה בידיהם סמכות ארגונית הם לא יאמצו התנהגות "בוסית". הם מנהל-חבר, מורה-חבר, מפקד-חבר ומדריך-חבר.

בוסית צעירה מזמינה עובדים בחדר כושר להדרכה לשיפור השירות: "מחר!!! בין 13-16 הדרכת שירות עם עדי השתתפות חובה (; יהיה כיףףףף"

כשם שהם אינם אוהבים שמענישים או נוזפים בהם, הם אינם מרכים לנזוף בכפופים להם ולהענישם. עדיפה בעיניהם שיחת הבהרה או לחילופין שתיקה. כאשר נוצרת סיטואציה שבה הם ננזפים (בדרך כלל על ידי בוס מדור ה-X) הם משתבללים, נכנסים לדיכאון ולרחמים עצמיים.

מעסיק בן דור ה-Y: "עכשיו פיטרתי שתי עובדות: שתיהן לקחו את זה מאוד קשה. אחת הייתה בריכאון ולא באה לעבודה שבוע. לא אמרתי להן את האמת. למה שייפגעו? אמרתי שבגלל המצב הכללי, בגלל שאת הכי חדשה בחברה. חשוב לי שמי שמפוטר יסיים בטוב. שלא תצא ממורמרת. שתצא בגלל קיצוצים. למעשה, האמת היא שהשנייה פוטרה באשמת הראשונה. הקרבתי פיון בשביל שלא ייחשפו המניעים האמיתיים שלי להיפטר מהראשונה. השנייה חדשה יותר ולכן כדי לפטר את הראשונה כ"אחרונה שהגיעה" הייתי חייב לפטר את שתיהן. שתיהן בכו."

הצורך שלהם באווירה חברית ובלתי פורמלית מתבטא במאפיין נוסף וחשוב: הם מצפים למשובים (חיוביים בלבד) בתדירות גבוהה ממעבידים, מקולגות ומקליינטים. "מאוד שכיח לשמוע היום בראיונות עבודה מועמדים שאומרים: 'אני מצפה שהמנהל שלי יהיה חיובי ולא ידגיש רק את הכישלונות שלי'" מספרת נטע רביד גולן, מנהלת תחום ניהול משאבי אנוש בחברת לוטס לכתבת אנשים ומחשבים.³⁴⁷

מקומות עבודה שאין בהם נישות לא פורמאליות (למשל פינות קפה שמאפשרות Small Talk) יתקשו להעסיק עובדים צעירים.

חשוב להם גם דיווחים הדדיים, דיונים משותפים, ניתוח מקרים בצוותא ובעיקר אפשרות להתבטא ולשמוע. לכן הם גם נוהגים לפתוח קבוצת שיח בסלולארי (וואטסאפ) לחברים לעבודה. זהו דור הפתוח מבחינה רגשית והם רוצים ומסוגלים ליצור תקשורת פתוחה ונטולת מחסומים זה עם זה. השיחה המשותפת והפתוחה חשובה להם גם משום שחשוב להם לדעת את התמונה כולה ולא להיות ברגים במערכת.

הם גם מצפים מהאחרים עליהם שישמרו איתם על תקשורת רציפה, הכוללת הדרכה צמודה ותשומת לב מתמדת. הם רוצים לדעת אם הם "בסדר" ומתפקדים על פי הציפיות. אם הם חשים נשכחים, גדלים הסיכויים שהם יעזבו את מקום

העבודה. מומחי תעסוקה סיפרו לנו שהם נוטים להמליץ למנהלים להיפגש עם העובדים הצעירים שלהם בתדירות שבועית, "אחד על אחד" ולדון איתם בהתקדמות שלהם בעבודה, מה הם עשו טוב, במה הם צריכים להשתפר, ובמה כדאי להם לרכז את המאמצים שלהם. פגישות אלה גם ההזדמנות של המעסיקים לנווט את הפגישה, כדי לחוש הלכי רוח של העובדים.³⁴⁸

אבל מה שהכי חשוב לדור ה-Y במקום העבודה זה ללא ספק אווירה שיתופית ומשפחתית.³⁴⁹ מקום העבודה מבחינתם הוא קודם כול מסגרת חברתית וחברותית ובתור שכזה הוא צריך להסביר פנים ולייצר רוח צעירה חייכנית ותוססת בדומה לבית הקפה והבר.³⁵⁰ הקריטריון הזה הוא בעל חשיבות עצומה להצטרפות לארגון ולהישארות בו לאורך זמן.

במלים אחרות, זה דור של להקות והוא רוצה את הלהקה לצדו גם בעבודה. מנהל חברה בן דור ה-Y סיפר לנו באריכות עד כמה הוא מקפיד על יצירת האווירה בחברה שלו:

"אני הופך את החברה שלי לחברה. אחת התלונות שלהם היא שהם מאבדים את החברים בחוץ: החברה הופכת לחברה ולבית. מי שיוצא מהעבודה למעשה יוצא מהחברה. אנחנו אוכלים ארוחת צהרים יחד במשרד. צחוקים. בלגאנים. 40 דקות עד שעה. כול אחד מביא לעצמו. צחוקים ומסתלבטים אחד על השני. זורקים קלמנטיות אחד על השני. אנחנו גם יוצאים לפאבים ומשתכרים ביחד - הרמנו צייסרים יחד. מישו מבוגר לא יכול להתחבר. לא יכול להיות בחברה. המיתוג של החברה שלנו: צעיר, חוויה, חברה, תחביב, דינמי."

החברותא בעבודה חשובה לו עד כדי כך שהוא מינה את אחת העובדות הצעירות למעין "קצינת בידור". היא מסתובבת במשרד בנעלי בית עם דובונים כדי ליצור "אווירה ביתית", דואגת שיהיה כיבוד בפינת ה"סלון" (עם שטיח ירוק כמו דשא), עם בקבוק ויסקי פתוח, מוזיקת רקע וצ'ייסרים. היא מתכננת אירועים משותפים לעובדים, כגון הליכה משותפת לפאב פעם בשבוע, יום כייף ייחודי אחת לחודש, הפתעות וצ'ופרים בימי ההולדת ועוד.

המנהל סיפר לנו שמרכיב החברותא כל כך חשוב לו ולעובדים שלו, שזהו אחד השיקולים המרכזיים לקבלת עובד/ת חדש לחברה. כלומר, בודקים היטב עד כמה היא/הוא "יתאים למסגרת החברתית שלנו". גם נוסח הפניה למועמדים נעשה בהתאם. החברה לא מפרסמת מודעת דרושים באתרי ההשמה והפניה לצעירים היא רק באמצעות בפייסבוק, בנוסח הבא: "המשפחה מתרחבת אנחנו מחפשים חבר נוסף". והסיבה לכך: "אני מחפש חבר למשפחה. לא עובד. הם באים לחברה ולא לעבודה. הם לא רוצים לעבוד. תוך 24 שעות התקבלו 80 קורות חיים. סיננתי לפי הטירוף. הייחודיות. אם שולחים לפי שבלונה אני פוסל. מי שכתב לי: תפסיק לחפש מצאת - אותו העסקתי."

לא אחת שיקול התאמתו החברתית של העובד החדש "לקהילה" גובר על שיקולים מקצועיים. כך למשל, המנהל סיפר שיותר מפעם אחת הוא נאלץ לפטר עובד/ת וותיק/ה כיוון שהו/יא יצר/ה אווירה עכורה (התפרצ/צה). זאת, למרות שמבחינה מקצועית הו/יא היה/תה טובה.

כך הוא תאר בפנינו פיטורים שנערכו יום לפני הריאיון איתו: "מקצועית היא הכי מקצועית במכירות. חברתית - היא מהווה צל על החברים. לא נעים לעבוד איתה. היא מוסיפה הרבה סטרים לחברה וסטרים פוגע בחברה ובבית המשותף שלנו."

השיחה הזאת השאירה אותנו פעורי פה, בגלל שבעל החברה, שהוא גם מנהלה הראשי, דיבר על המרכיב החברתי באותם פרטנות ולהט שבה מנהלים מהדור הוותיק מדברים על אסטרטגיית ייצור ושיווק. כלומר הוא ראה בזה באמת מרכיב מרכזי. למעשה הוא נתן לנו להבין שגם עבורו "הפאן" בחברת עובדיו ולקוחותיו חשוב לא פחות ואולי יותר מהרווחיות ואופק ההתפתחות של העסק. באחד הפעמים הוא אפילו פלט שהוא יודע (לאור השוק הצפוף) שזמנו שאול ולכן הוא מנסה ליהנות מההווה ככל האפשר. זה התבטא גם בפעילות השוטפת שלו. כלומר חלק לא מבוטל מההכנסות לא הופנה להשקעה בתשתיות ולהרחבת השוק הפוטנציאלי, אלא לאירועים, מקצתם גרנדיוזיים, שהיה לו כייף לייצר לעצמו, לקליינטים ולעובדים שלו. במלים שלו: "כסף לא מניע אותי. מניע אותי, כייף, מוניטין, אגו".

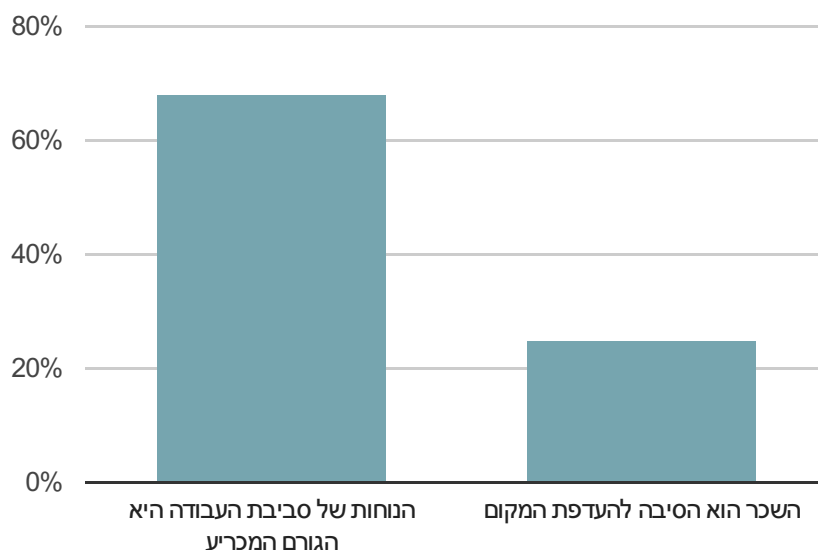
החשיבות שמייחסים ה-Y ניקים ל"אוירת המקום והעבודה" יוצרת קשיים, מתחים וחוסר הבנה בין עובדים ומעבידים מדורות שונים. מאמרים על מתחים בין דוריים במקומות התעסוקה החלו להיכתב כבר בשנות ה-2000 המוקדמות, כאשר בני דור ה-Y הגיעו לפרקם ונכנסו לראשונה לשוק העבודה.³⁵¹ בשנים האחרונות הנושא הזה נעשה שכיח יותר ויותר בדיונים ובפרסומים של מומחי תעסוקה.³⁵² למרבה הצער, בארץ הנושא הזה עדיין בחיתוליו ומנהלים רבים כלל אינם מודעים לחוסר ההתאמה של סביבת העבודה שהם מציעים לצעירים.

צעיר בן 28: "יש לי חברים שעובדים במשרדי רו"ח. הם לא מחזיקים מעמד שם כי המשרד הוא לא של חברה. יש כאלה שפורשים מהמקצוע בגלל זה."

המתח הבין-דורי בכול הקשור לסביבת העבודה והאוירה במקום העבודה קשור במרכיב נוסף: היטשטשות ההבחנה בין עבודה לפנאי. הגבולות מטושטשים, הן משום שהעבודה נעשתה יותר גמישה בזמן ובמקום והן משום שהטכנולוגיה החדשה מאפשרת לבלות תוך כדי עבודה או בפסקי זמן (למשל משחק באפליקציות הסמארטפון, צפייה בסרטון ביוטיוב, החלפת מסרים עם חברים, או עדכון סטטוס בפייסבוק). דור ה-Y ששולט יותר בטכנולוגית התקשורת וזקוק יותר מדור ההורים לקשר רציף עם חברים, מוביל את המגמה הזאת.

תעשיות ההייטק, הפרסום והתקשורת היו הראשונות שהחלו לפתח סביבת עבודה המותאמת יותר למכוונות הביולוגיה והקשרים החברתיים של הצעירים. למשל פינות קפה איכותי, חדר כושר במקום העבודה, חדרי משחקים (סנוקר, שולחן כדורגל, לוח חיצים, קליעה לסל), חדר מוזיקה, חדר כושר וכדומה. לאחרונה התחזקה המגמה הכללית לצ'פר את העובדים בבילויים משותפים, כגון פעילויות, נופשים, ימי כיף ומסיבות.³⁵³

מהן הסיבות שבגללן צעירים מעדיפים מקום עבודה?



מקור: וייסמן, בתיה. 28.03.2013. מה מניע את מחפשי העבודה הצעירים? HRus

נתונים: מכון המחקר Panels בשיתוף מחלקת המחקר של AllJobs. בסקר נדגמו 411 מרואיינים בני 26-21, שהשתחררו לפני כשנתיים או פחות וחיפשו עבודה בארץ בשנה האחרונה.

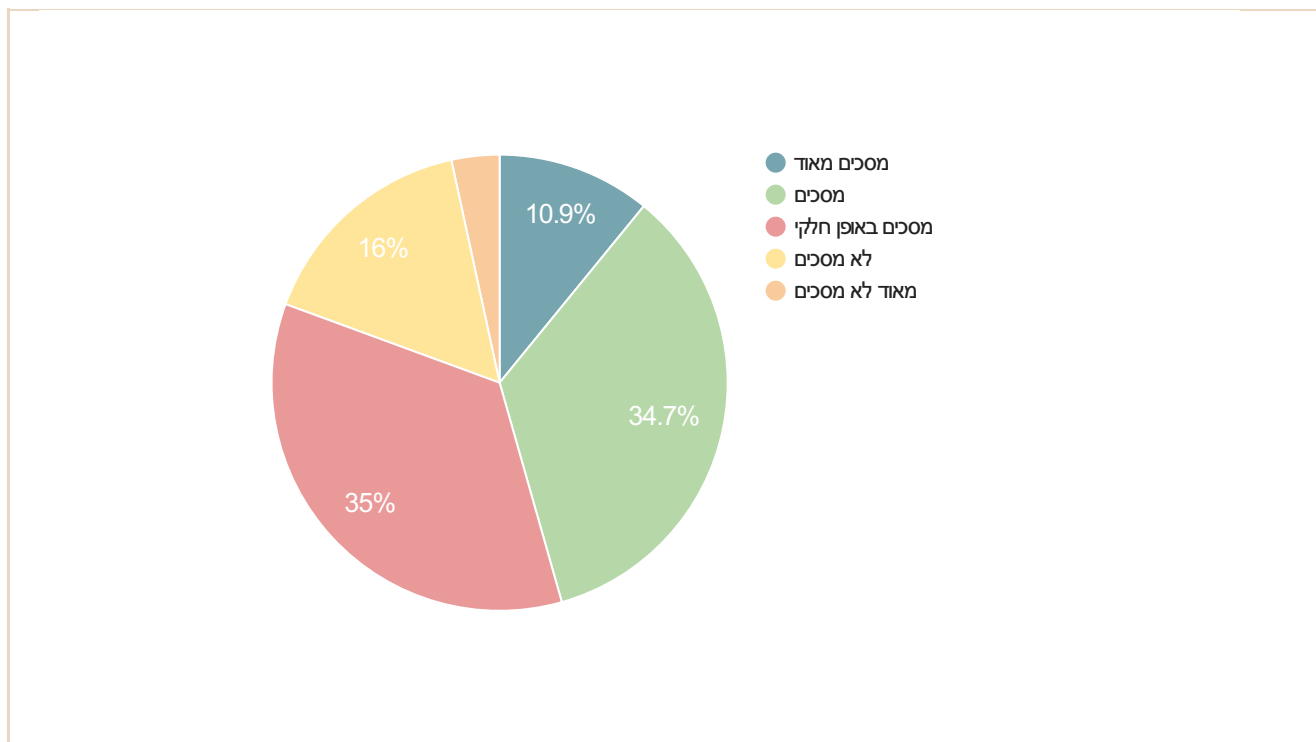
במקרים רבים תהליך העבודה מתובל ב"נגיעות פנאי", כגון הזמנת פיצה או כול אוכל אחר ממסעדה קרובה, מסיבת

יום הולדת לאחד מהעובדים, טורניר סנוקר/ כדורגל שולחן, צפייה משותפת במשחקי כדורגל וכדו'.

האוריינטציה החברתית-שיתופית של דור ה-Y מולידה תפנית מעניינת בכול הנוגע לתחרותיות המסורתית במקומות העבודה. מסתבר שהם פשוט פחות תחרותיים, לטוב ולרע. הצעירים נכנסים היום לעולם העבודה כשהמוטיבציה שלהם להנהיג (במובן ההיררכי), להוביל ולנצח בעצמם את המתחרים, נמוכה יותר מזו של הוריהם.³⁵⁴

הנה כי כן, בסעיפים קודמים תארנו את הרתיעה של הצעירים לקבל קידום בעבודה, כתולדה של חשש משעות עבודה רבות וממחויבות ארוכת טווח ולוחצת יותר לארגון. אפשר עכשיו לצרף סיבה נוספת: החשש שלהם להתנתק מהחבורה המלוכדת. רבים פשוט מעדיפים להיות אחד מהחברה מאשר אחד מעל לחברה.

להלן תכונה המשויכת לצעירים בישראל (בגילאי 21-34): "מתקשים להיות לבד". עד כמה את/ה מסכים:



מקור: סקר פאנלס דצמבר 2015, נערך לטובת מחקר זה.

נתונים: הסקר נערך בקרב מדגם מייצג של 294 יהודים (לא דתיים) בגילאי 26-35.

הערה: הנשאלים קבלו בסקר רצף של 15 תכונות שאליהן נדרשו להתייחס. זו אחת התכונות שנכללה ברשימה.



בחיפוש אחר האיזון



Jfrog

בעקבות המהפכה התעשייתית, התחדדה עם השנים ההבחנה בין שני סוגים של סגנונות תעסוקה ועבודה: האחד – עבודה "שחורה", חדגונית ומעוטת אתגר, שכר, קידום ויוקרה (פועלי כפיים, עובדים זמניים, פקידים זוטרים וכדומה). השני – קריירה דינמית עם מינון משתנה של עצמאות, יזמות, ניהול, קידום ויוקרה (בעלי מקצוע, מנהלים ונושאי תפקידים בארגונים ציבוריים ופרטיים, בעלי עסקים, אמנים, וכדומה).

בעבר נהוג היה להבחין בין שני הסגנונות הללו באמצעות הביטויים "צווארון כחול" ו"צווארון לבן", אבל היום הדימוי הזה מעט אנכרוניסטי: ההבדלים

בין השניים עדיין תהומיים וכך גם המכנה משותף: אלה גם אלה הם "עבדי הארגון". הם דומים במובן זה לחיילים וקצינים, השוהים באותם בסיסים, כפופים לאותן שעות עבודה וסביבת עבודה נוקשה והיררכית. רוב המשרות המסורתיות בעולם מאורגנות עד היום סביב מסגרות זמן קשיחות – שבוע עבודה ומספר שעות ביום שמגדירים גם את חלקי המשרה.

אחד האמצעים לפיקוח על שעות עבודה הוא "שעון הנוכחות" שהפך גם למעין סמל לתעשייה המודרנית. החל משנות השמונים של המאה העשרים, עם התפתחות הקפיטליזם היזמי ותרבות המחשבים והתקשורת האישית, התהוותה בהדרגה תרבות עבודה גמישה, אינדיבידואלית ודינמית יותר – התרבות העסקית היאפית. השינוי התבטא בשעון נוכחות גמיש יותר (כרטיס נוכחות המאפשר לאנשים לעבוד בשעות הנוחות להם על פני היממה), ובדגש הולך וגדל על עבודה קבלנית הנמדדת על פי תוצר סופי ופחות על פי שעות עבודה קשיחות ומכסות מדורות.

הענפים שהובילו את השינוי הזה היו בעיקר התקשורת, הפרסום, האמנות, האקדמיה ומעל כולם ההיי טק – תעשייה עתירת ידע שחרטה על דיגלה את האימרה "עבודה היא לא מקום, אלא מה שאתה עושה" (Work is not a place. It's a thing you do). עובדים רבים בתעשיות עתירות הידע משתכרים על בסיס השלמת פרויקטים ולא על בסיס שעות עבודה. פוטנציאל הגמישות עלה פלאים עם התפתחות התקשורת האינטרנטית, המחשב הנייד והטלפון החכם. גם התפתחות בתי הקפה תורמת להיווצרות המודל של עבודה ללא משרד.

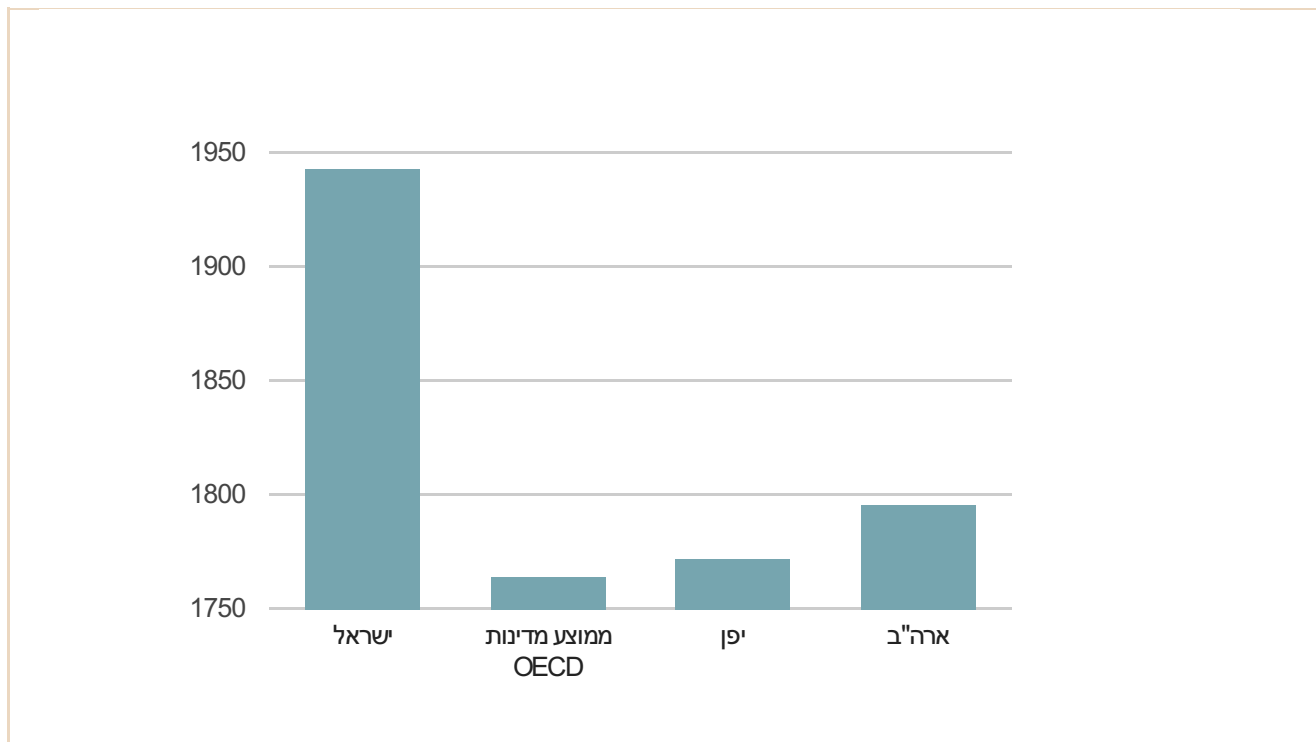
ההעסקה הגמישה הולכת ונעשית רווחת יותר במשק הישראלי. במקומות עבודה רבים נמדדים העובדים לפי תפוקה ולא לפי שעות, ועבודה מהבית מתאפשרת, לפחות באופן חלקי, בעיקר בענפי הטכנולוגיה והמקצועות החופשיים.³⁵⁵

עו"ד אורלי אבירם ממשרד פינברג ושות', המתמחה בדיני עבודה: "היום עובדים הרבה יותר מהבית בשעות גמישות, ויש רצון של נשים וגברים להתפנות במהלך היום למשפחה ולחזור לעבוד בערבים – או לעבוד בימים מסוימים יותר מאשר באחרים. [...] למעסיקים כיום כבר פחות אכפת מתי העובד עושה את העבודה, העיקר שישלים את המטלה."³⁵⁶

ישראל היא מדינה קשה במיוחד בכול הנוגע למוסכמות של שעות עבודה. במדד איזון בית-עבודה של ארגון ה-OECD זכתה ישראל בציון 5 (מתוך 10) ודורגה במקום הרביעי מהסוף, אחרי טורקיה, מקסיקו ופאן.³⁵⁷ בדו"ח

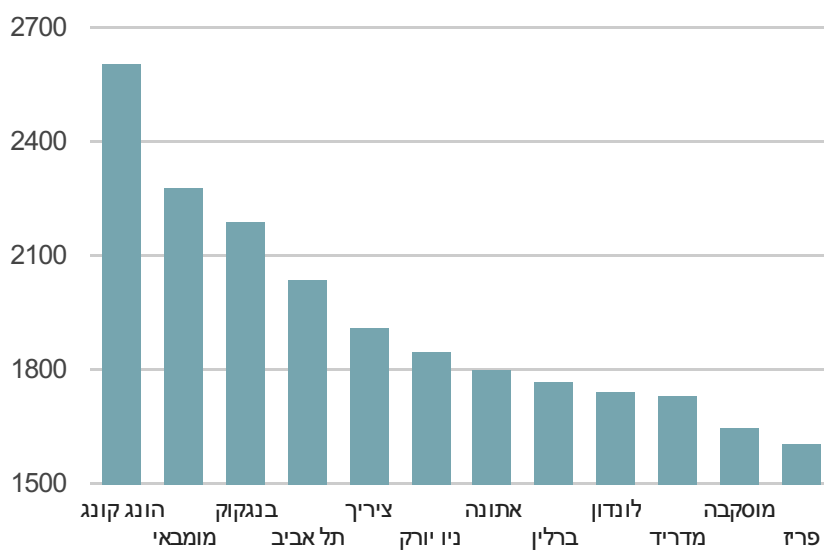
החיים הטובים (Better Life Index) נמצא כי ממוצע שעות העבודה השנתי בישראל הוא מהגבוהים במדינות הארגון.³⁵⁸ העובדים שמועסקים למעלה מ-60 שעות בשבוע הם לרוב מנהלים בכירים, עובדים בתחום ההיי-טק ובעלי מקצועות חופשיים כמו עורכי דין ורופאים, אבל בשנים האחרונות מומחים מדברים על חלחול של שעות עבודה מרובות מהדרגים הבכירים אל הדרגים הנמוכים יותר.

ממוצע שעות עבודה בשנה - השוואה בינלאומית



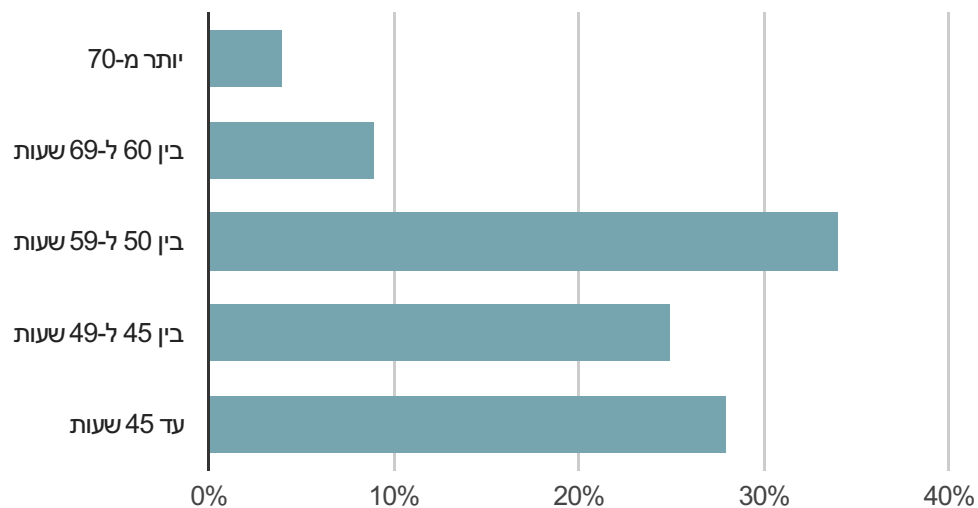
מקור: דטל, ליאור. 18.4.2011. מה נשתנה ב-20 שנה? יותר עבודה, יותר הוצאות ופחות חיי משפחה. דה-מרקר.
הערה: בקרב 35 מדינות ממוקמת ישראל במקום השמיני מבחינת היקף שעות העבודה השנתיות לעובד.

שעות עבודה בערים הגדולות ברחבי העולם



מקור: מנלה, מעין. 28.9.2015. בתל אביב עובדים יותר שעות מאשר בניו יורק, לונדון או פריז. כלכליסט.

כמה שעות בשבוע את/ה נמצא/ת בעבודה כולל נסיעות ועבודה מהבית?



מקור: בן יהודה, עינב. 24.3.2014. סקר: 23% מהציבור מפסיד זמן עם המשפחה בגלל עבודה. גלובס.
נתונים: סקר של חברת דינמיקס, שכלל 1,286 נסקרים.

שבוע העבודה המדווח על ידי המועסקים אמנם התקצר בשעה וחצי מאז שנות השמונים,³⁵⁹ אך בפועל רובינו עובדים שעות נוספות מהבית, שפשוט אינן מדווחות ולכן גם נעשות "בהתנדבות". התשלום בעד שעות נוספות מחויב על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, שמגדיר את אורך יום העבודה ושבוע העבודה, אלא שרק עובדים בעלי שכר נמוך מקבלים שעות נוספות. דרגים בכירים יותר או בעלי מקצועות מבוקשים מקבלים שכר גלובאלי ללא שעות נוספות, גם אם העובד נשאר שעות ארוכות. הציפייה היא שתהיה להם אחריות לעבודה ולכן הם ישקיעו כמה זמן שנחוץ. הבעיה היא שאף אחד לא מגדיר "כמה נחוץ". יש אנשים שלוקחים על עצמם או שמטילים עליהם עומסים גדולים, שלא מסתכמים ביום עבודה. הם גם לוקחים את העבודה הביתה ואף אחד לא מודע לשעות הרבות שהם משקיעים לאחר היציאה מהמשרד. ד"ר יאיר עמיחי-המבורגר, פסיכולוג חברתי-ארגוני וראש המכון לחקר הפסיכולוגיה של האינטרנט במרכז הבינתחומי מתאר את התופעה בריאיון לדה-מרקר: "כבר אין הפרדה טוטאלית בין יום העבודה לחיים הפרטיים בבית. פעם, כשאדם סיים את יום העבודה, הוא נעשה חופשי. כיום יוצאים ממקום העבודה אבל העבודה נשארת אתך - במחשב הנייד, במייל ובסלולר. גם אנשים שיוצאים לחופשות לוקחים את העבודה אתם למלונות, לטיולים, לסרטים ולתיאטרון. מדובר בטירוף מערכות מוחלט. כבר אין אפשרות לברוח ולהתנתק מהעבודה. כמובן שיש אלמנטים חיוביים בטכנולוגיה שמאפשרת להיות מחוברים לעולם, אבל כשזה מגיע למצב שבו אנשים מרגישים שהם חייבים להיות מחוברים אל העבודה ולא מצליחים להתנתק - זה נעשה מסוכן".³⁶⁰

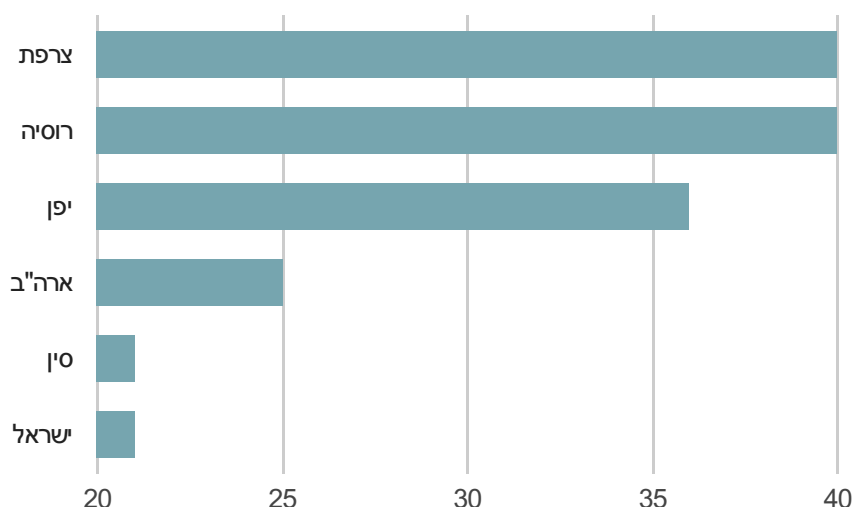
יתר על כן, עידן המחשב והסמארטפון הפך את העובדים לזמינים בכול שעות היממה, גם שלא ברצונם, ומנהלים רבים מנצלים זאת כדי להטיל עליהם משימות מעבר לדרישות הפורמאליות. לעתים זה מגיע גם מכיוון הלקוחות. התחושה של רבים היא שלא נותר להם זמן פנוי והם "עבדים" של מקום העבודה.

כתבה בדה-מרקר: "ניהול קריירה, קריירה, נדרוף אחרי כסף כמו עכברים במבוך, בוס על הראש, בוסית על הראש (יותר גרוע...), תואר, תואר - שני שלישי אחרי זה ראיונות עבודה/ מהם היתרונות שלך בהשוואה לאחרים? / צייר לי עץ! / עבדים עבדים/ קרייריסטים עם תארים/ (פלצנים)/ אבל/ עבדים/ עבדים לשיטה!"³⁶¹

עורכת דין בת 36 במשרד פרטי מתארת את שגרת יומה לכתבת דה-מרקר: "יום עבודה ממוצע שלי נמשך 12 שעות, ויש ימים יותר ארוכים. לפעמים אני עובדת גם בשישי ושבת. בימים טובים אני מגיעה הביתה בשמונה בערב ובהרבה ימים אני בבית רק קרוב לחצות. זו עבודת מודרנית. אחרי יום עבודה כל כך ארוך אין לי זמן וחשק לכלום, לא ללכת לחדר כושר, לא לפגוש חברים. כשאתה עובד כל כך הרבה שעות אתה רק רוצה שקט, להגיע הביתה ולא לדבר עם אף אחד. שבוע העבודה המטורף הזה מקרין גם על סוף השבוע, שנועד בדרך כלל לאגירת כוחות לשבוע הבא - וזה במקרים שבהם אני לא צריכה לעבוד במהלכו. [...] ההנאה הכוללת היא מתחת לאפס. אם הייתי עובדת פחות שעות אולי הייתי אוהבת את מה שאני עושה, אבל קשה לאהוב משהו שעושים כל כך הרבה שעות ביום. בשלב כלשהו זה נמאס. [...] היחידים שמצליחים ליהנות מעבודה כזו הם אנשים אמביציוזיים מאוד או כאלה שאין להם חיים מעבר לעבודה, אפילו אם יש להם משפחה. אלה אנשים שלא מכירים את בני הזוג שלהם ואת הילדים. כנראה נוח להם עם זה. [...] ככול שמרוויחים יותר יש פחות זמן לבזבז את הכסף וליהנות ממנו. על מה כבר אבזבז? על קניות בסופר? [...] פעם חשבתי ששווה לעבוד קשה בשביל להרוויח טוב, אבל היום אני חושבת אחרת. לא שווה לזרוק את החיים לפח בשביל כסף. לסגנון החיים כזה יש השלכות רבות. לא מפתיע אותי שהרבה עורכי דין שעובדים קשה מתגרשים."³⁶²

ישראל נמצאת במקום נמוך בדירוג מדינות ה-OECD גם בזמן המוקדש לפנאי, בילוי, שינה ואכילה.³⁶³

מספר ימי חופש בשנה - השוואה בינלאומית



מקור: דטל, ליאור. 18.4.2011. מה נשתנה ב-20 שנה? יותר עבודה, יותר הוצאות ופחות חיי משפחה. דה-מרקר.

מתכנתת בת 36 בחברת היי-טק בכתבה בהארץ: "ניסו לדכא את מנגנון החיות שלי, כאילו קנו אותי ב-25 אלף שקל בחודש ואני שייכת להם. אם היה לי חצי יום שלא היה לי מה לעשות בו הייתי צריכה לדווח על זה - כדי שיידעו שיש כאן עוד משאב שניתן לנצל. הזמן שלי לא עמד לרשותי. הייתי צריכה להיות זמינה וציפו ממני להתמסר לעבודה באופן טוטאלי; הם אישרו לי למשל ללמוד יום בשבוע, אבל לא היו מרוצים. הם התנהגו כאילו יש לי מאהב ואני בוגדת בהם אתו".³⁶⁴

גם אנשים במקצועות חופשיים, בעיקר יזמים, שאין מעליהם בוסים, נהנים היום מלוח זמנים גמיש יחסית ומקשר הדוק לכאורה בין השקעה לתוצר. הם גם נהנים מתחושה של יצירתיות ועניין אינטלקטואלי (הוצאה לפועל של רעיונות). אצל רבים העבודה היא סוג של תחביב שמכניס לחיים אדרנלין ואנרגיה. אבל הברכה הזאת הופכת אצל לא מעטים לסוג של קללה: הם נעשים וורקוהוליסטים, כלומר משעבדים את עצמם לעבודה.

וורקוהוליות זוהה לראשונה כתופעה חברתית ב-1971, כאשר ויין אוטס, כומר ופרופסור לפסיכולוגיה של הדת, פרסם אוסף וידויים של אנשים אודות התמכרות לעבודתם. הביטוי וורקוהוליק, שהוטבע מספר שנים קודם לכן, תיאר אנשים שעבדו יותר מדי אף שלא רעבו ללחם. הם פשוט התמכרו לעבודה. מחקרים מראים שהתופעה הזאת גובה מחיר יקר ברמה האישית והמשפחתית. הוורקוהוליסטים מאופיינים במחשבה כפייתית סביב העבודה וסביב האישורים והתגמולים שהם מקבלים בהקשר שלה. הם מפתחים חרדות, לחצים נפשיים ועייפות פיזית ונפשית כרונית. הם מתמכרים לריגושים סביב העבודה, להישגיות ולרצון להצליח בתחרות התובענית, ובעיקר משתעבדים לתהליך שאף פעם לא מסתיים (unfinished business). הטלפון החכם (סמארטפון), שהופך את כולנו לנגישים בכול שעה ובכול מקום, החריף מאוד את התופעה הזאת שמשליכה גם על המערכת המשפחתית. הוורקוהוליסטים בדרך כלל לא פנויים רגשית וגם אין להם אנרגיות לעצמם ולמשפחתם. הורים קרייריסטים נוטים לייצא את ההורות שלהם לגורמי חוץ (מטפלים, חוגים, יועצים, מורים פרטיים וכו') כדי להיות יעילים בבית ולתפקד היטב במינימום השקעת זמן.

התופעה הזאת שכיחה במיוחד בענפי היזמות. בדור ה-X, שיצר את מודל הקריירה הטוטאלית (ובכלל זה את ענף ההייטק), התפתחה תופעת הוורקוהוליזם לממדים של מגפה. ביפן – מקרה הקיצון של העולם הקפיטליסטי, קיימת תופעה שמכונה "קארושי" ומשמעותה: מוות מעורף עבודה.³⁶⁵ יפן היא כאמור מקרה מוקצן, אבל התופעה של דפוסי עבודה בלתי אפשריים רווחת בכול העולם ובכלל זה גם בישראל.

עבודה מעל 50 שעות בשבוע לפי דורות

הדור	עובדים מעל 50 שעות בשבוע
דור ה-Y (ילידי 1977-1994)	43%
דור ה-X (ילידי 1965-1976)	52%
דור הבייבי-בומרס (ילידי 1947-1965)	59%

מקור: בן יהודה, עינב. 24.3.2014. סקר: 23% מהציבור מפסיד זמן עם המשפחה בגלל עבודה. גלובס.

נתונים: סקר של חברת דינמיקס, שכלל 1,286 נסקרים.

הפסיכולוג מולי להד, שעבד כיועץ להיערכות במצבי לחץ ומשבר בחברות היי-טק, מכנה את התופעה הזאת "עבדות במגדלי זהב". לדעתו "דוחפים את האנשים להתמכרות ויש סביבם מערכת שתומכת בהתמכרות ויוצרת אותה". המערכת הכלכלית, הוא מוסיף, תלויה בצורת עבודה משעבדת. "הכלכלה בנויה על עבדים מודרניים; לוקחים מהם את שעות הפנאי ושעות השינה. הם לא אסורים בשלשלאות ברזל אלא בשלשלאות פיתויים: יוקרה וחיזוקים כספיים". לדברי להד, העבדות המודרנית נוצרת כבר בזמן החתימה על החוזה האיש. "האדם כביכול חופשי ויכול ללכת מתי שירצה, אבל הוא נמצא במערכת מפתה והיררכית עד שהוא מאבד את רצונו. אחר כך, בגיל 40 פלוס, למשל בהיי-טק, מרגישים שמאוחר מדי ונשארים מכורים. האבסורד הוא שככל שאדם משקיע ומקבל יותר הערכה וכסף – המתח גדל. אומרים לו שזה נהדר, אבל לקראת הדבר הבא תצטרך לעבוד יותר קשה. מי שלא עומד במתח נחשב למי שאינו מקצועי או ללוזר. אני קורא לזה אסירי ציון בציון".³⁶⁶

מודל העבודה מהבית, שמתחזק בארצות המערב,³⁶⁷ לא רק שאינו משחרר את העובדים המודרניים מהעבודה ומתסמונת הוורקוהוליזם, אלא שבמקרים רבים הגמישות רק מחריפה את המצב. לכאורה בבית אין בוסים מפקחים ואפשר להתפנות לצפות בטלוויזיה, להאזין למוזיקה ולעשות כביסה. אבל מי שעובד מהבית, לבדו, מחויב לפתח משמעת עצמאית שמהר מאוד מנטרלת את הפיתויים מסביב. ו"בלעדיהם", כפי שכותבת קרן צוריאלי במאמר נרחב על התופעה, "בלי הפקקים, ועם ערבים, לילות, חגים ושבתות, עם עוד מטלה שממתינה מול העיניים בכול שעה, במרחק כמה מטרים מהחיים הפרטיים – העובדים מהבית עובדים כמעט ללא הפסקה" צוריאלי אספה נתונים מעניינים על התופעה מהארץ ומהעולם וראיינה חוקרים בתחום. מסתבר שלמעסיקים זה משתלם כי עובדי המשרד נופשים לפחות שעתיים ביום בממוצע, בזכות הפסקות אוכל, שיחות מסדרון ושאר עניינים. באחד המחקרים גם נמצא שהעובדים מהבית לא מרשים לעצמם לקחת ימי מחלה ועובדים כשהם חולים.³⁶⁸ העבודה מהבית נוטה להתיש דווקא משום שלא קיימת הפרדה ברורה בין החיים הפרטיים למקצועיים. העבודה מרחפת כול הזמן בחלל והנוכחות הזאת מלחיצה. במקום שהבית יהיה מקום מנחם ומרגיע, אתנחתא מיום עמל, חדר העבודה הופך לתזכורת מתמדת למשימות שטרם הסתיימו. וישנה גם הבדירות, שמוחרפת כאשר העובד גר בגפו.³⁶⁹ מרואיינים תארו את התחושה הזאת כתחושה של ריקבון. ההליכה לעבודה יוצרת איזה סדר יום וציפיה להתחלה חדשה ואילו העבודה בבית יוצרת תחושה של מעגל קסמים שלא נפתח. אנשים נשארים בפיג'מה כול היום, דוחים את צחצוח השיניים וחשים באיזה ורטיגו של "מה השעה ואיפה אני".

אנשים שעובדים מחוץ למשרד מרגישים גם מנותקים, מחוץ למעגל התקשורת והעמיתים. הם לא יודעים מה קורה בחוץ, איך אנשים מגיבים לחדשות, ומה דופק החיים האמיתי. בהיבט המקצועי נמנע מהם להשוות את ביצועיהם עם אלה של הקולגות ולקבל משובים הכרחיים בעל פה.

צעירי דור ה-Y הם במידה רבה הקורבנות של השעבוד התעסוקתי המודרני, שהגיע לנקודת רתיחה. הם ראו מה הדבר עולל להוריהם ועם כניסתם לשוק התעסוקה הם מתחילים להבין מה זה עושה גם להם.

צעירה בת 29: "אני חושבת ששעות העבודה מוגזמות. אנחנו חשופים היום לשעות העבודה בחו"ל בדגש על אירופה ורוצים לקבל את התנאים שלהם - לעבוד 8 שעות ביום, בלי הלחץ והפניקה הסובבים אותנו במקומות העבודה היום. רוצים להרוויח טוב ולחיות טוב, אני לא חייבת לטוס כול שנה לחו"ל אבל חשוב לי להיות בארבע כול יום בשביל להוציא את הבן שלי מהגן".

צעיר בן 30: "סביבת עבודה של שעות רבות במשרד לא מתאימה לאף אדם, זה לא טבעי ולא בריא לנו".

רבים אימצו את המוטו: "לא חיים בשביל לעבוד אלא עובדים בשביל לחיות". הביטוי "יש לי גם חיים" כבר הפך למעין סמל דורי,³⁷⁰ והוא מבטא את מורת רוחם של הצעירים מעומס שעות מוגזם ואת שאיפתם למרוד בסדר העדיפויות הישן.

בסקר שערכה חברת דינמיקס בשיתוף מגזין דה-מרקר, בקרב בני דורות שונים, נמצא ש-53% מקרב בני דור ה-Y מעדיפים משרה גמישה שתאפשר להם יותר שליטה בזמן ובמרחב שלהם.³⁷¹ בסקר אחר של דינמיקס נמצא שאיזון בין עבודה לחיים פרטיים מדורג כאחת השאיפות התעסוקתיות העיקריות של ה-Y ניקים.³⁷²

הרצון למצוא איזון בין העבודה לבית נובע למעשה משילוב של גורמים: ההכרה במחירים הנפשיים והפיזיים שגובה השעבוד לקריירה, הקושי של הצעירים לעבוד קשה והחוסן הנמוך שלהם בפני לחצים, הרצון ליהנות משעות פנאי איכותיות (שהן בדרך כלל מחוץ לעבודה) והשאיפה החזקה שלהם יותר (ביחס להוריהם) להקדיש זמן למשפחה ולחברים. ומה שלא פחות חשוב: העובדה שזה דור שבו פערי המגדר הצטמצמו יותר מכול דור אחר. כלומר זה דור שבו מודלים ונטיות של גבריות ונשיות בהקשר לעבודה ומשפחה מצטמצמים (להרחבה בנושא זה ראו לעיל "תוספת אסטרונג לשוק העבודה").

מאפייני עבודה בישראל

49%	מודאגים או חושבים על העבודה כאשר הם לא בעבודה "רוב הזמן" או "רוב הימים בשבוע"
36%	לא מרוצים מכמות הזמן שהם מבלים בעבודה
78%	יוצאים להפסקת צהריים כל יום או ברוב הימים
35%	לעבודה יש השפעה שלילית על חייהם הפרטיים כל הזמן, או לעיתים קרובות
54%	דואגים לגבי מה שקורה בעבודה "כל הזמן" או "לעיתים קרובות"
45%	מתעצבנים בעבודה כל הזמן או לפחות בשבוע האחרון
50%	מרגישים עייפות או דיכאון מהעבודה כל הזמן או לעיתים קרובות

מקור: בן יהודה, עינב. 24.3.2014. סקר: 23% מהציבור מפסיד זמן עם המשפחה בגלל עבודה. גלובס.

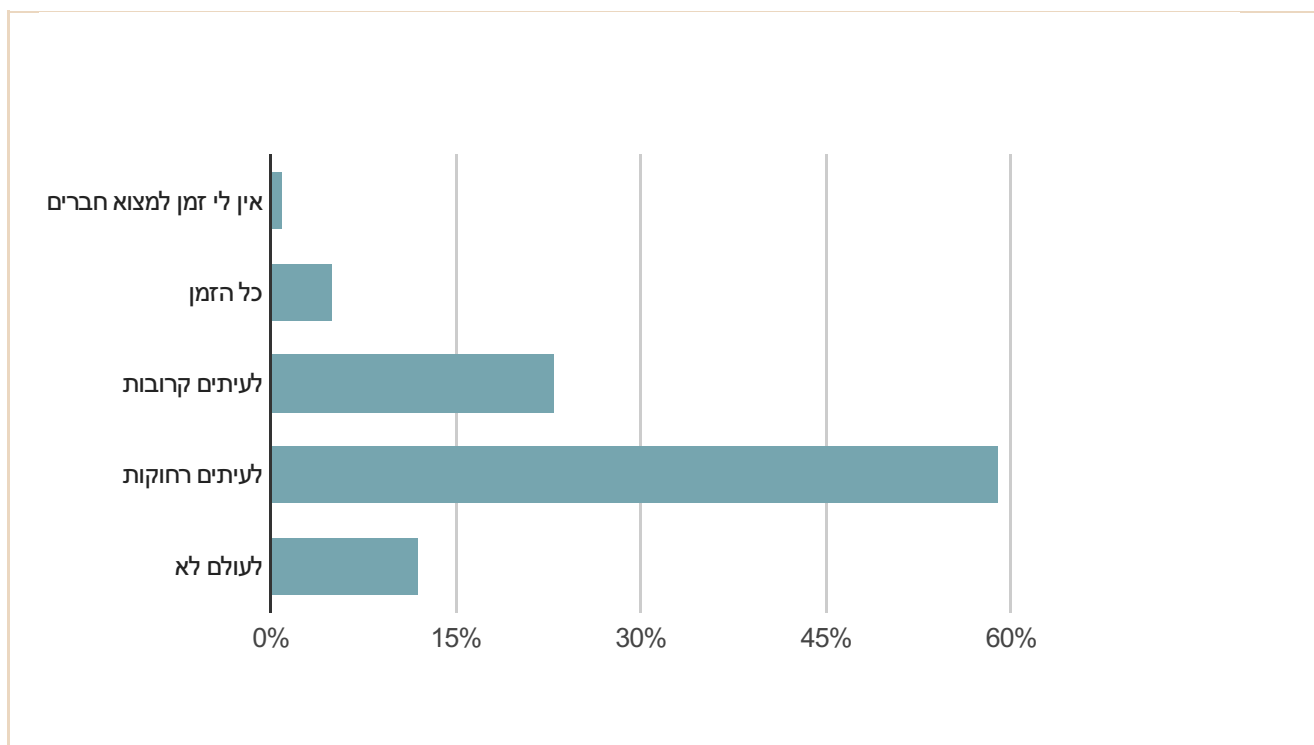
נתונים: סקר של חברת דינמיקס, שכלל 1,286 נסקרים.

"העבודה היא חיינו" – סדר עדיפויות בחיים

היו ממשיכים לעבוד גם אם כלכלית לא היו חייבים	כ-75% מציבור המועסקים
הרשו בשנה האחרונה לתת למשפחה להפריע לעבודתם והתקשו לעבוד בגלל מחויבות למשפחה	25% מציבור המועסקים
התקשו בשנה האחרונה לתפקד במשפחה בגלל מחויבות לעבודה	41% מציבור המועסקים

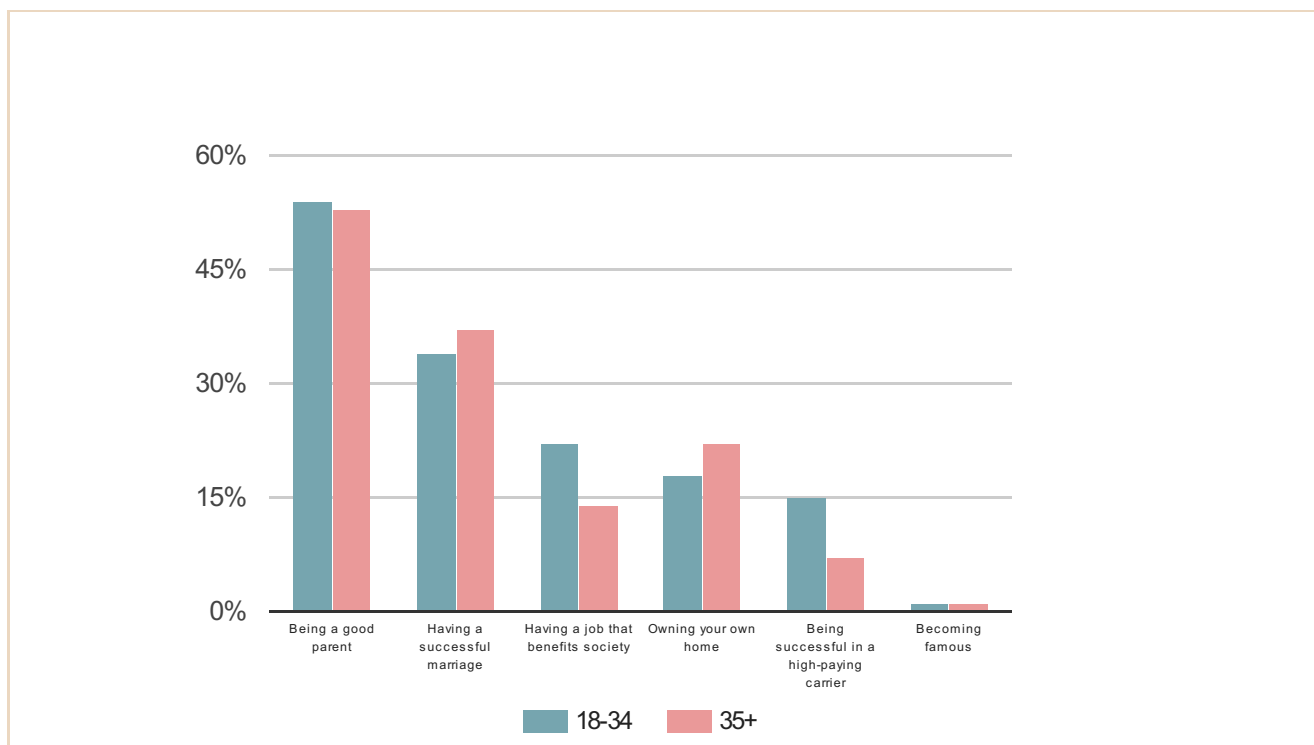
מקור: דטל, ליאור. 18.4.2011. מה נשתנה ב-20 שנה? יותר עבודה, יותר הוצאות ופחות חיי משפחה. דה-מרקר.
נתונים: סקר של הלשכה מרכזית לסטטיסטיקה, 2009.

האם את/ה מפספסת או מפסיד/ה זמן עם משפחתך או חבריך עקב לחץ בעבודה?



מקור: בן יהודה, עינב. 24.3.2014. סקר: 23% מהציבור מפסיד זמן עם המשפחה בגלל עבודה. גלובס.
נתונים: סקר של חברת דינמיקס, שכלל 1,286 נסקרים.

Percentage saying each is "one of the most important things" in their life



Reference: Pew Research Center. 9.2.2012. Young, Underemployed and Optimistic. Pew Social & Demographic Trends.

Data: The general public survey is based on telephone interviews conducted Dec. 6-19, 2011, with a nationally representative sample of 2,048 adults ages 18 and older living in the continental United States, including an oversample of 346 adults ages 18 to 34.

Note: Based on all adults, N=2,048. Asterisk items are split form, with about half of the sample

כשנולד בנו הבכור של עמרי אימבר חלפין (31), הוא ידע בבירור שעסקת החבילה המסורתית - היא לוקחת אחריות עיקרית לבית, הוא לפרנסה - לא מתאימה לו. הוא עבד באותה עת בחברה למוצרי חינוך וביקש מהמנהלים לעבור ב־ללוח זמנים חדש, כך שיתחיל את יום העבודה 05:00 ויסיים אותו ב־15:00. אחרי כמה ימי ניסיון, הוא התבשר שהצעד לא מתקבל היטב בקרב העובדים, מה שאילץ אותו להרים ידיים ולהתפטר. בריאיון לדה-מרקר הוא אמר: "יותר ויותר חברות מאמצות את התפיסה שאומרת שמה שחשוב הוא הביצועים, לא השעות, וזה משמח. התפיסה הציבורית משתנה, עוד ועוד אנשים אומרים בקול ברור - 'המשפחה שלנו חשובה לנו, והגיעה הזמן שנחזור לגדל את הילדים שלנו בעצמנו ונשקיע בה. [...] הבעיה היא שבחברות רבות עדיין מייצרים תחרות על השעון בקיר, אלא שהשעון הזה כבר לא רלוונטי".³⁷³

חלפין הקים עסק עצמאי בתחום החוגים לילדים רק כדי שיוכל לעבוד בשעות גמישות ומאוחר יותר חבר לשתי אימהות (דרך בלוג שכתב) וביחד הם הקימו תנועה חדשה ששמה "שמים את המשפחה במרכז". הקריאה שמפנים השלושה למעסיקים פשוטה: אפשרו להורים לעבוד בשעות גמישות. התנועה שואפת להעלות את המודעות לסוגיה בקרב הציבור, ובסוף הדרך גם לחוקק חוק שיחייב מעסיקים לשחרר הורים לביתם אחר הצהריים פעמיים בשבוע. על פי כתבה שפורסמה באותה שנה בדה-מרקר, התנועה הפיצה עצומה שעליה חתמו למעלה מ-5,000 תומכים ומספר דומה הצטרף לעמוד הפסיבוק שלה. עוד דווח שהתנועה גם מחלקת את "תו המשפחה" למעסיקים המקנים סביבת עבודה תומכת להורים. כמה חברות מתחומים שונים, בהן רוש, כצט, ג'ג'ה, ויקס, טיקל, הלן דורון ומאוזנר, כבר זכו בו. רוח גבית נוספת ניתנה לתנועה כשבית הספר למדעי ההתנהגות של המסלול האקדמי במכללה למינהל אירח את כנס הפעילים הראשון. "המטרה היא לחלחל לתודעת המעסיקים שתפוקה אינה נמדדת בשעות עבודה משרדיות",

אמר אימבר חלפין בריאיון. "עד היום דיברו על המחיר שאימהות עובדות משלמות, אבל מה עם המחיר שאבות משלמים כשהם לא רואים את הילדים? הפתרון הוא איזון". "שמים את המשפחה במרכז" מחדדת את הנקודה שרוב ארגוני הנשים החמיצו עד היום - כדי לקדם שוויון בשוק העבודה צריך לשחרר לא רק את הנשים אלא גם את הגברים. כשנשים קוראות לשוויון זכויות ולצמצום פערי שכר ומעמד בשוק העבודה, ובאותה נשימה מצפות מבן הזוג להיות המפרנס העיקרי, ואולי הבלעדי, הקריאה לשוויון מאבדת תוקף, ומסיבה זו מתקשה להיתרגם לשינוי משמעותי בשטח.³⁷⁴

הקושי בשינוי גדול לא רק בשל נורמות מושרשות אלא גם בשל אילוצים כלכליים הנגזרים מפערי השכר בין נשים לגברים. יש הטוענים שיש כאן גם נטיות מגדריות מולדות, שיוצרות סדרי עדיפויות מגדריים, כלומר העובדה שהנשים מרגישות סיפוק רגשי רב יותר מהגברים מטיפול בילדים ואילו הגברים נמשכים יותר לאלמנט התחרותי שבעבודה הישגית.

סקר שערכה באחרונה נעמת העלה ש-54% מהנשים בישראל התאימו את עבודתן להורות עם לידת הילדים, לעומת 12% בלבד מקרב הגברים.³⁷⁵ סקר אחר שערך ב-2011 "מרכז נטע לפיתוח קריירה" גילה ממצאים מרחיקי לכת עוד יותר: בעוד שאבות עובדים 2.5 שעות בשבוע יותר מגברים שאינם אבות, אימהות עובדות בממוצע שעתיים פחות מנשים ללא ילדים. במלים אחרות, נשים מצמצמות את המשרה עם לידת הילדים, וגברים מפצים על אובדן ההכנסה בעבודה נוספת.³⁷⁶

אבל גם אם מקבלים את הגישה של הבדלים ביולוגיים, קשה להתעלם מהעובדה שנושא השוויון בנטל גידול הילדים מתווך באופן תרבותי. לכן אין פלא שבקרב דור ה-Y שגדל על שוויון מגדרי גדול יותר מהדור, הנטיות מתאזנות יותר.³⁷⁷

הנה כי כן, לפי המחקר של עמותת נטע גברים מגלים עמדות שוויוניות בהרבה ומבקשים להחזיר להם מכבודם האבוד: כמעט 80% מהם חושבים כי איזון בית-עבודה הוא סוגיה הרלוונטית לשני המינים, לעומת רק מחצית מהנשים.³⁷⁸

התפיסה התרבותית-ערכית החדשה, שמנסה להגיע לאיזון הרצוי בין עבודה לעיסוקים אחרים, משתקפת בפועל בכמה דפוסים המאפיינים את דור ה-Y בעולם התעסוקה:

לא מוכנים להשתעבד

הצעירים נמנעים יותר מבעבר לשלוח קורות חיים למקצועות המחייבים התמסרות טוטאלית. אפילו במקצוע כמו עריכת דין ניכרת מגמה של העדפה למחלקות משפטיות של חברות ומשרדים ציבוריים על פני משרדים פרטיים. זאת, כדי להימנע משעות עבודה בלתי סבירות.³⁷⁹

משרה לפי מידה

יותר ויותר צעירים דורשים מהארגונים שמעסיקים אותם לתפור להם חליפה של משרה המותאמת למידותיהם. מומחים בתחום משאבי האנוש ומגייסים ששוחחנו איתם אמרו שיותר ויותר מועמדים שמים על השולחן דרישות שפעם לא הועלו כלל. למשל, "אני מתכוון ללכת הביתה בחמש פעמיים בשבוע"; "אני רוצה לצאת עוד שנה לטיול של חודש" או "אני חייב לקחת את הילדים בבוקר לגן". הם לא רק מצפים שהארגון ילך לקראתם, אלא גם אינם מהססים להעמיד את המעסיקים שלהם בפני עובדה.

נטישת מקצועות עם עומס עבודה

הצעירים עוזבים את העבודות בשיעורים גבוהים יותר מהוריהם בנימוק של עומס עבודה כבד מדי, שלא מאפשר להם תמרון נכון לדעתם בין הדברים החשובים האחרים בחיים. אפילו מקצועות יוקרתיים ננטשים היום בשיעורים עולים, כתוצאה מתחושה של חוסר איזון ועומס יתר. צעירה שעבדה בתחום הפרסום סיפרה: "הפתעתי את חברי כשהתפטרתי. קיבלתי את 'עבודת החלומות' - עניין, יוקרה, מכונית צמודה, כסף. הכול. אבל שעות העבודה היו

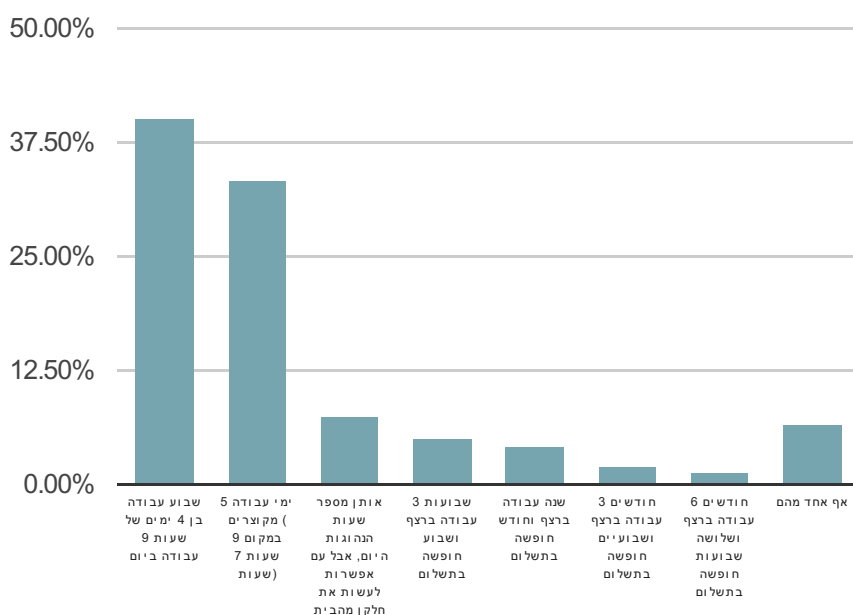
אם לא נותנים חופש ניקה בעצמנו

צעירים רבים מייצרים לעצמם מעין שבתונים או הפוגות ארוכות, באמצעות החלפת עבודות ואף מקצועות. הזמן שבין עבודה לעבודה מהווה סוג מסוים של איזון עקיף שהם מביאים לחייהם.

באחד הסקרים שבצענו לטובת מחקר זה ביקשנו לבדוק מהו מודל ההפוגות מעבודה שעשוי להתאים לדור ה-Y. שאלנו אותם: "אם תעלה הצעה לחוק הפוגות בשעות עבודה בכנסת מה ההסדר שהיית בוחרת/ מבין הבאים?". ההתפלגות הדהימה אותנו. ציפינו שהם יעדיפו את המודל האינטרוואלי - עבודה מואמצת וחופשה ארוכה, בפרקי זמן משתנים. בפועל, רובם העדיפו להמשיך לעבוד על פי מודל שבוע העבודה אבל פחות שעות ופחות ימים. אחת המרואיינות נתנה הסבר מטלטל לבחירה הזאת (העבודה שהם חשים משועבדים וחנוקים בשל שעות עבודה לא הגיוניות):

מרואיינת בת 27: "במציאות של היום אנשים עובדים כל כך קשה שאין להם שום זמן למשהו אחר. לא תחביבים, לא סידורים, לא פנאי. כלום. אין לו מתי ללכת לבנק, ללכת לרופא, לקנות בגדים. הכל מתרכז ביום שישי שזה יום קצר. וזה יום שאתה רוצה לנוח וכל עם ישראל יוצא לקניות ובילויים. אם היה לי עוד יום פנוי אז הייתי יכולה גם לעשות את כל הסידורים וגם לא להרגיש דחוקה. זה גם יום לתחביבים שאתה לא מספיק בגלל לוח הזמנים. כמו חדר כושר ובישול. במציאות של היום עם כל כך הרבה שעות עבודה הבן אדם מרגיש חנוק והוא גמור פיזית ומנטלית. הזמן היחיד שפנוי הוא כשרוב הדברים סגורים בסופשים בגלל הדת כאן במדינה. כשהכל נדחף לשישי אז גם השישי נגמר. אז מה שקורה זה שאדם מרגיש שהוא צריך עכשיו חופש ולא בעוד שנה. היום אתה צריך לקחת חופש לכל סידור. ככה זה יאפשר לך יותר גמישות. זה יאפשר לך דברים שהיום אתה לא יכול ליהנות מהם. שורה תחתונה היא שהיום כולנו קורסים ולכן כולנו רוצים הפוגה עכשיו. אנחנו חיים היום מסופש לסופש. משביזות יום א' ועד חמישי שמח. זה נותן לך עוד מרווח בתוך השבוע של הקלה."

אם תעלה הצעה לחוק הפוגות בשעות עבודה בכנסת מה ההסדר שהיית בוחרת/ מבין הבאים?



מקור: סקר פאנלס דצמבר 2015, נערך לטובת מחקר זה.

נתונים: הסקר נערך בקרב מדגם מייצג של 294 יהודים (לא דתיים) בגילאי 26-35.

רבים מה-Y ניקים נרתעים מקידום, גם כאשר מוצע להם שיפור משמעותי בתנאים.³⁸⁰ אפשר להסביר את התופעה הזאת בארבע סיבות עיקריות: א. הם חוששים לאבד את מקומם בחברותא שנוצרה במקום העבודה ומעדיפים להישאר אחד מהחברה ב. הם הישגיים פחות מדורות קודמים ומתקשים להתמודד עם אתגרים קשים - בעיקר הגברים.³⁸¹ ג. קידום יוצר מחויבות גדולה יותר להישאר במקום העבודה לאורך זמן, וזה מרתיע רבים. ד. קידום לרוב כרוך בתוספת שעות עבודה, באחריות, ציפיות וסיכונים גבוהים יותר ובטרדות נוספות.³⁸² בניגוד למועסקים מדורות קודמים הם משקללים בקפידה את היתרונות והחסרונות (הגלויים והסמויים) ולכן במקרים רבים מוותרים, להפתעת מעסיקיהם.

מנהל בכיר בן 37 בחברה בינ"ל לשירותי מערכות מידע (מנהל כ-180 עובדים): "לפני 3 חודשים קידמנו ראש צוות באחד ממרכזי התמיכה הגדולים והמאתגרים (בן 35) והתפקיד שלו התפנה. בשיחת הצוות בה הודעתי לצוות על קידומו, הודעתי גם כי החלטתי שהמחליף יהיה אחד מחמשת אנשי הצוות הקיימים וכל מי שרואה את עצמו מועמד ראוי - יכול לפנות אליי לשיחה אישית בנושא. במייד, כולם אמרו שהם מעוניינים, אך בשיחה בארבע עיניים, הם חזרו בהם ולא הביעו כל עניין בקידום.

המועמדת המנוסה והראויה מבין כולם, שאף הביעה עניין כלשהו בקידום לתפקיד ראשת הצוות, חזרה בה לאחר כשלושה ימים, כאשר הבינה כי "המחיר" של הקידום בתפקיד יהיה השקעה רבה יותר ועבודה בהיקף של 80% משרה, כיוון שכיום עובדת רק בהיקף של 60% משרה.

חשוב להדגיש כי היא לא עובדת יומיים בשבוע, כיוון שבימי חמישי לומדת באופן קבוע ובימי שני - "סתם נהנית מהחיים".

בסופן של השיחות האישיות, כולם העדיפו שיביאו מנהל חדש מבחוץ ושלא יקדמו את אחד מהחברה. מה שמדהים הוא, שעד היום (כבר 3 חודשים), המנהל הקודם עדיין מנהל את קבוצת הוויטאפ שלהם. אפילו בזה, אף אחד לא רצה "לתפוס פיקוד".

דרור פויר, עיתונאי מדור ה-XY בכתבה ב-mako: "זו הייתה החלטה מודעת. ויתרתי על התקרמות מקצועית. לא רציתי להיות עורך מגזין דה-מרקר. מה, לא הייתי יכול לעשות את זה? יכולתי לעשות את זה מעולה. סביב הילדים החלטתי שלא בא לי. ועכשיו, עכשיו אני עובד כול הזמן. טלפונים ופגישות, ולחצים, והכי גרוע - אחריות. נורא."³⁸³

המשמעות מבחינת הארגונים היא מחסור כרוני במנהלים, בעיקר בדרגות הביניים. מומחים אומרים שהמצב צפוי להחריף. המחסור לא יוגבל לתחום צר, ויורגש לא רק בחברות עסקיות, אלא גם בסקטור הציבורי (ראו לעיל משבר הרופאים והאחיות).

ב-2012 פרסם מגזין דה-מרקר כתבה נרחבת על הנושא שבו הוצגו נתוני מחקרים מהעולם. כך למשל, על פי סקר של חברת המחקר והייעוץ העולמית אקסנצ'ר שנערך בקרב 850 מנכ"לים, מהווים גיוס העובדים המוכשרים ושמירה עליהם בעיה מרכזית, שנייה רק לתחרותיות. בחמש השנים הבאות ייפרדו 500 החברות הגדולות בארה"ב ממחצית מסגל הניהול הבכיר שלהן, שרשרת ניהולית שלמה תעלה בדרגה, ולא ברור איך יצליחו החברות לאייש את משרות הניהול שיתפנו בדרגים הנמוכים יותר. על פי סקר אחר - שערכה החוקרת תמרה אריקסון מהרווארד, שהוצג בכנס בנושא שערכה HP העולמית, חלה ירידה בולטת ברצון לקחת אחריות בעבודה. אם בשנת 1992 ביקשו 68% מהגברים ו-57% מהנשים בארה"ב לקבל תפקיד בעל אחריות גדולה יותר במקום העבודה, הרי ב-2002 היה השיעור 57% ו-36% בהתאמה.

גם בארץ מתחילים יותר ויותר מנהלים להרגיש מחסור בשחקני ספסל מחויבים. הנושא הזה הולך וחודר לשיח העסקי המקומי, ובחלל מהדהדת דאגה. "כרגע הדור הבוגר עדיין בחברה, אבל בתוך כמה שנים נשלם מחיר בוטה", אומר יוני סער, מנכ"ל חברת קידום המכירות החווייתי "פרומרקט", בריאיון לכתבה בדה-מרקר. "אני לא רואה מספיק כוכבים בני 20 ומשהו שימשיכו אותם. המחסנית של כוח האדם ריקה אצלי". נורית ברמן, יו"ר חברת עמדה למשאבי אנוש מוסיפה: "מהסקרים על מה שמניע את דור ה-Y עולה באופן מובהק שהם לא רוצים לקחת אחריות, לא רוצים לצמוח ניהולית. ואם היחס בין הבייבי בומרס שיוצאים משוק העבודה לבני דור ה-Y שנכנסים אליו הוא לא שקול,

שעות גמישות

הצעירים שונאים "לדפוק שעון", להישאר במשרד ללא סיבה, והרעיון של שעות נוספות - בעיקר כאלה שנוחתות עליהם בהפתעה - מקומם אותם. בקרב המרואיינים שלנו הייתה הסכמה רחבה למדי על עדיפות לגמישות בשעות העבודה, בין השאר משום שהדבר מאפשר להם לבלות עד מאוחר בלילה ללא צורך לקום מוקדם לעבודה. חלקם התבטאו בסגנון "מה אכפת להם מתי ואיפה אני עושה את העבודה כול זמן שהיא נעשית כמו שצריך?" או "אם יש לי מחשב, סמארטפון ובית קפה בשביל מה להגיע למקום העבודה?"³⁸⁵

תל אביב הפכה לבירת הצעירים הישראלית בין השאר משום שיש בה ריכוז גדול של עסקים הפועלים מסביב השעון (בתי קפה, בארים, סופרמרקטים, תחנות דלק, חדרי כושר) והדבר מאפשר לצעירים עבודה במשמרות גמישות.

לכאורה, היה אפשר לצפות שצעירי דור ה-Y יעדיפו את שיטת העבודה לפי תפוקות, מכמה סיבות: גמישות בזמן ומקום, דבר שמאפשר מרחב פעולה גדול לפעילויות אחרות; זהו דור רב-משימתי, שמסוגל לבצע מספר פעולות בעת ובעונה אחת. לכן הוא לא רוצה סטואציה שמבודדת את העבודה שלו מפעילויות אחרות. אם דור ה-X נמנע ממסיחים בשעת העבודה דור ה-Y זקוק למסיחים. ולכן גם לא רוצה שיפקחו עליו בעת עבודתו. הוא מבקש חופש פעולה מלא ולהימנע בתוצר בלבד ולא בתהליך; הם יותר אגוצנטריים מטבעם ולכן מעוניינים בתגמול אישי על בסיס הישגיהם נטו, שלא לוקח בחשבון התחשבות ב"פשלול" של הזולת; הם מתקשים לבצע פעולה אחת לאורך זמן וחייבים פעולות קצרות ותחלופות בתדירות גבוהה. ולכן מקום עבודה שבנוי על פעולה רציפה של עבודה אינו מתאים להם.

חרף היתרונות הללו מסתבר שבפועל יש לצעירים קושי לא מבוטל עם סוג העבודה הזה. רבים מהם אינם מתכננים נכון את הזמן ולכן הם מרבים לא לעמוד בלוחות זמנים. בראיונות שאלנו אותם: "האם אתם מעדיפים לקבל תמורה לפי משימה / פרויקט (בקבלנות) או לפי שעות? הסבירו." התשובה השכיחה הפתיעה. הסתבר שהצעירים לא לגמרי מעדיפים את השיטה הקבלנית, אלא מודל המשלב בין שעות לתפוקות. למעשה הם רוצים בעיקר גמישות, הן בשעות העבודה, הן במועדי ההגשה של התפוקה המבוקשת והן במקום ביצוע העבודה. עבודה נטו לפי תפוקות מרתיעה אותם כי היא מהווה פתח לניצול וגם לשעבוד עצמי. הם גם לא בטוחים שיעמדו במשימה ובמיוחד בלוח זמנים קשיח וזה מלחיץ אותם ולעיתים מונע מהם להגיע לתפוקות אליהן התחייבו. הם רוצים לאבטח את עצמם בשכר בסיס אבל בעת ובעונה אחת הם אינם רוצים לבוא "לדפוק שעון" רק משום שהוגדרו מראש שעות שהות בעבודה. הם תופשים את העבודה כרצף של פרויקטים (משימות כלליות). זה גם מתאים לתפיסת החיים האינטרוואלית שלהם: עבודה, מנוחה, רגיעה, פנאי ועוד פעם עבודה.

תגובה לכתבה ב-Ynet: "לא יקום ולא יהיה מקום עבודה שיספור לי שעות ומי שלא היה מסוגל לתת לי משימות בלי לספור שעות, הפסיד בענק. אני כמוהן כותבת מהבית עכשיו, מבחינתי אין מצב לעבוד במשרד כול יום. אין."³⁸⁶

צעירה בת 26: "עבודת החלומות שלי היא עבודה גמישה מבחינת השעות, לא כזו של תשע עד חמש אלא משימות שצריך להוציא לפועל. בסביבה נעימה. צעירה. לא מלחיצה, ועם הרבה פרגון."

ה-Y ניקים הם אפוא הדור הראשון שהשתחרר ממגבלות המשרד. הם הרחיבו מאוד את "הגיאוגרפיה של העבודה" בעזרת הטכנולוגיות החדשות. עבורם סביבת העבודה המשרדית היא רק אפשרות אחת מכמה, כולל הבית, בית הקפה, הרכבת ומקומות נוספים.³⁸⁷

האם המעסיקים מתאימים עצמם לדרישת הגמישות בעבודה של דור ה-Y? בינתיים רוב החברות פועלות על פי דפוסים ישנים והדבר יוצר מקדם חיכוך גבוה בין המעסיקים לעובדים הצעירים.

כך למשל, בסקר רחב היקף, שכלל 2000 מועסקים צעירים מכל העולם,³⁸⁸ נמצא שבעוד שגמישות בעבודה היא בראש דאגתם של בני דור ה-Y רק מחצית מהמעסיקים מיישמים זאת.³⁸⁹

יתר על כן העסקה גמישה עדיין נתפשת ככלי ארגוני המשרת נשים יותר מאשר גברים. זאת למרות שסקרים מוכיחים שבקרב צעירים שיעור הגברים המעדיף העסקה גמישה מתקרב לזה של הנשים (ראו לעיל).

עם זאת, בשנים האחרונות ניכרת מגמה ברחבי העולם לאמץ בהדרגה העסקה שנמדדת על פי תפוקות.³⁹⁰ השינוי הזה משפר את את שביעות הרצון של העובדים ובמקרים רבים גם מעלה את התפוקה.³⁹¹

גם בארץ יותר ויותר מקומות עבודה מפעילים שיטה של שעות משתנות ואינטרוולים.³⁹² יתרה מכך, מפעלים רבים שוכרים יועצים ארגוניים שייסעו להם ביצירת איזון תעסוקתי טוב יותר ומותאם יותר לעובדים הצעירים.³⁹³

האם המעבר לשיטת העבודה הגמישה, לפי תפוקות, יפתור את בעיות התעסוקה הנוכחיות?

לעבודה על פי הדגם "הקבלני" יש יתרונות,³⁹⁴ אך קשה ליישמה בתחומים רבים. יש לא מעט עבודות שקשה לכמת את תוצרן (למשל, כתיבת תסריט, בימוי של הצגה, כתיבת תוכנה) וכן עבודות שכדי לבצען היטב נדרשת חשיבה תיאורטית, אבחון מודרג ומגע אנושי סבלני (רפואה, פסיכולוגיה). יתר על כן, בעולם "קבלני", שבו הכול נמדד במספרים, מערכת היחסים נעשית מכאנית ותועלתנית מדי. זו גם שיטה שמקצינה את התחרות ומעודדת חשיבה אנוכית. במובן זה היא לא אנושית ולא חברתית.

תמריצים חומריים

לצעירים חשוב היום מאוד לקבל בונוסים על השקעה והצלחה. הבונוס מהווה מבחינתם תמריץ חשוב כי הוא מוסיף אתגר ועניין ומהווה הוכחה פומבית שהם עמדו בציפיות. זה גם דור שאוהב הפתעות וחגיגות והבונוס הוא תמיד סיבה למסיבה.

צעיר בן 27: "כשאני רוצה להתאמץ אני אעשה את זה בזמן שלי בתנאים שלי. אני אדע שיש על זה פיצוי ואקח את זה בחשבון."

משרה חלקית

אחד הפתרונות ליצירת איזון שהולך ותופס תאוצה בשנים האחרונות הוא עבודה במשרה חלקית.³⁹⁵ עד היום עבדו כך בעיקר נשים אך לאחרונה גם גברים מתחילים לאמץ את המודל. כי כן באתר חיפוש העבודה RealMatch שמיישם מודלים מתוחכמים של התאמה בין מעסיקים למועסקים מילת החיפוש הכי שכיחה היא "משרה חלקית".³⁹⁶ בינתיים זה אופייני יותר לארצות-הברית ולאירופה, אבל סקרים מראים שגם בארץ זה מתחיל לתפוס יותר, בעיקר אצל הצעירים.³⁹⁷

עבודה לא בבית

מהמחקר שלנו עולה שעבודה מהבית אינה שכיחה בקרב צעירים. ראשית, ארגונים רבים לא ערוכים לסידור הזה, ושנית, לעבודה מהבית יש חסרונות שתוארו לעיל. עובדים רבים, בדגש על צעירים, מעדיפים לצאת מהבית כדי לפגוש ולהתחכך עם חברים במקום העבודה. רבים גם מציינים שאין להם את המשמעת העצמית הנדרשת לעבוד לבד והם זקוקים לסביבה המדרבנת. גם הרצון להפריד בין עבודה שאינה כיף לפנאי שהוא כיף מביאה אנשים למשרדים. רבים מהצעירים רווקים והעבודה בבית מחזקת את תחושת הבדידות. הם מעוניינים לצאת לעבוד גם כדי להכיר בני/בנות זוג.

התופעה הזאת היא ככל הנראה אוניברסאלית. הנה כי כן סקר של World at Work מצא שמספר האמריקאים שעובדים מחוץ למשרד ובוחרים לעשות זאת מהבית נמצא בירידה חדה.³⁹⁸ בין הסיבות לשינוי מציינים החוקרים גם את המצב הכלכלי בארצות הברית, שמוביל לחרדה של העובדים בבית באשר לביטחון התעסוקתי שלהם ושולח

המיעוט שפורש מהמירוץ

שיעור קטן, אבל צומח, של צעירים פורש לחלוטין מהמרוץ הקפיטליסטי ומייצר לעצמו סגנון חיים רגוע, עם צריכה מינימאלית, באזורים הכפריים (בנגב, בערבה, בגליל).

חיים מהיד לפה

שיעור הולך וגדל של צעירים בלי ילדים שגרים בתל-אביב והסביבה מעדיפים להתפרנס מהיד לפה, לעבוד במינונים קטנים ולהעביר את יתרת הזמן בסבבה. הם עובדים, אבל רק לפעמים. כשבא להם, כשהכסף אוזל, כשיש הזדמנות לעשות משהו שמצית את סקרנותם, הם נרתמים למשימה, בתנאים שלהם. מושג הקריירה מאבד אצלם ממשמעותו המוכרת והעבודה הופכת לאמצעי כדי להתפנות למטרות חשובות יותר.⁴⁰¹ השכבה הזאת, שזכתה לכינוי "הדרווישים", מייצגת אולי את קצה הסקלה הדרורית. אבל במידה רבה היא המראה של הדרור כולו.

בראיונות שלנו הובעה לא אחת הכמיהה לחיים רגועים יותר גם במחיר אובדן כספי. אחד הצעירים סיכם זאת כך: "למרות שאנחנו אוהבים להרוויח הרבה, אנחנו מעדיפים להיות עניים עם זמן חופשי מאשר עשירים שמכורים לעבודה". המשבר בשוק העבודה נתן דחיפה נוספת למגמה הזאת.

מפקית טלוויזיה ופרסומות בת 31, שהחליטה לפרוש מהמרוץ בכתבה ב-דה-מרקר: "למרות הקשרים והשם שרכשתי לעצמי אף פעם לא הייתי בטוחה מה יקרה אחרי שההפקה תיגמר. אתה פריילנסר ולכן צריך כול הזמן לדאוג לעבודה הבאה. חודשיים אתה מרוויח סכומים גבוהים ובחודשיים הבאים אתה עלול לשבת בבית בלי פרנסה. בסוף נמאס לי. [...] היום אני עובדת בעבודה רגועה יותר. מצאתי זמן ללמוד ולעשות דברים שאני אוהבת." ⁴⁰²

אנחנו נשארים בארץ

השאיפה של הצעירים לאיזון משפיעה בתחום נוסף ומפתיע: רתיעה מרילוקיישין. ג'וסף מורביטו, נשיא ומנכ"ל חברת פאראגון משאבים גלובליים, המספקת שירותי רילוקיישן גלובליים אמר בריאיון להארץ: "נפח העבודה שלנו ירד ב-50%, וגם כיום, כשאנו רואים חזרה אטית ומדודה לשגרה, קשה לי להאמין שנחזור לרמות הגבוהות. בעוד שב-2007 ביצעה החברה כ-10,000 השמות מעבר לים, הרי שב-2008 ירד המספר לכ-6,000 וב-2009 לכ-5,000 בלבד." ⁴⁰³

הסיבות לכך רבות: החברות מחפשות דרכים אחרות, זולות ולא פחות יעילות, לנהל את העסקים מעבר לים. סיבה אחרת היא העובדה שהיום ניתן לעבוד בקלות מרחוק בעזרת טכנולוגיות כמו ועידות אודיו ווידאו. גורם נוסף שהפך את הרילוקיישן לפחות רלוונטי הוא דווקא הגלובליזציה. ככל שעבודות הייצור והפיתוח עוברות לסין ולהודו, כך יש פחות עובדים מקומיים בחברות גלובליות, ואין סיבה לשלוח אותם מעבר לים – פשוט מגייסים מנהלים מקומיים.

אבל לצד אלה יש סיבה לא פחות חשובה: חוסר ההתלהבות שמגלים העובדים, בני דור ה-Y לרעיון. אלה מתברר, אינם ששים לעקור ממקום מגוריהם ולעזוב את חבריהם ותחביביהם, ולעבור לארץ אחרת, שלרוב מרוחקת ממרכז חייהם. "צעירים אמורים להיות גמישים, אבל במובן מסוים זה הולך ומשתנה, לפחות בארה"ב", אומר מורביטו. "בעבר, אם חברה הציעה לך קידום שכרוך במעבר, לא היית חושב פעמיים. כיום לעומת זאת, הצעירים מוכנים לוותר על משרה ולא לנסוע. האיזון בין חייהם הפרטיים לעבודה יותר חשוב להם מאשר המשכורת." ⁴⁰⁴

כאשר שאלנו צעירים: "אם הייתה לכם אפשרות לא לעבוד בכלל ולהתפרנס ממלגה קבועה שאיזה מיליונר אנונימי נתן לכם. הייתם ממשיכים לעבוד? אם כן, למה? ועוד משהו: זה יהפוך אתכם למאושרים יותר?" ⁴⁰⁵ קיבלנו תשובות רבות שמדגימות את מקומה של העבודה בחייהם ביחס למשפחה וחברים.

שתי דוגמאות: "אני חושב שלא הייתי ממשיך לעבוד. הייתי מבלה עם המשפחה ומוצא תעסוקה בלי סוף... וכן, זה היה הופך אותי למאושר יותר שאני יכול לבלות עם המשפחה כמה שאני רוצה ולעשות מה שאנחנו רוצים. אולי הייתי עובד במשרה חלקית במספר שעות מצומצם."

"הייתי עושה דברים להנאתי אבל לא חושבת שעבודה רצינית, אלא משהו קליל ומשאיר זמן להיות עם המשפחה והחברים, שזה מה שיעשה אותי מאושרת."

ביבליוגרפיה

לרשימה הביבליוגרפית של המחקר כולו.

הערות שוליים

1. קפלן, 5.3.2013.

2. Clark, 2010.

3. Antony, 1977; Cherrington, 1980; Sengoku, 1985; Weber, 1958.

4. Peterkin, 2010; Gelston, 2008.
5. להלן התוצאות הספציפיות יותר שנמצאו במחקר: 48% היו מאוכזבים מהמיומנויות התקשורתיות של הצעירים, 90% חשבו שהם תובעניים מדי בהקשר של קידום הקריירה שלהם, 79% אמרו שהם נוטים יותר לתבוע העלאות שכר בהשוואה לעובדים מבוגרים. נקודת החוזק שעליה 85% הסכימו הייתה שיש להם כישורים טכנולוגיים גבוהים יותר משל המבוגרים ושהם פעמים רבות נעזרים בכישורים אלה, בעיקר בכל הנוגע לשימוש בטכנולוגיה חדשה. Preston, 2007.
6. נכתב בתשובה לשאלה 'מה אתם חושבים על דור ה-Y?' בפורום Republicans באתר Yahoo Answers. בינתיים מערכת האתר מחקה את השיחה.
7. Rampell, 2011.
8. Trunk, 2011.
9. ממצאים מסקר לאומי שנעשה בארה"ב, בספטמבר 2011, על מעורבות של עובדים צעירים (גיל 18-29) במקום העבודה: עצלות, אפאתיה בטלנות: 77% מהעובדים בארה"ב מתארים את הצעירים במקום העבודה כ- lackadaisical והמשמעות המילונית היא: חסר-חיים (אפאתי), חסר-חיוניות; עָצֵל, נְרָפָה, בְּטָלָנִי, הוֹזָה. 59% מהצעירים עצמם מסכימים עם טענה זו. חוסר מוטיבציה: 68% מהעובדים בארה"ב חשים שלצעירים יש פחות מוטיבציה לקחת על עצמם אחריות לביצוע עבודה איכותית במקום העבודה בהשוואה לקבוצות גיל אחרות. 55% מהצעירים עצמם מסכימים עם טענה זו. לויאליות: 46% מהעובדים בארה"ב חושבים שצעירים פחות לויאליים למעביד ולמקום העבודה בהשוואה לעובדים מבוגרים יותר. 33% מהצעירים עצמם חושבים כך.
- מעורבות: 46% מהעובדים בארה"ב חושבים שצעירים פחות מעורבים בעבודה בהשוואה לעובדים מבוגרים יותר. 34% מהצעירים עצמם חושבים כך.
- בסקר השתתפו 637 עובדים אמריקאים. Weiner, 2011.
- בסקר אמריקאי אחר נדרשו 1200 איש מכל הגילאים להגדיר את המאפיינים של בני דורם. רק 5% מבני דור ה-Y התייחסו ל'אתיקה בעבודה', בהשוואה לפי שניים ויותר (10-17%) מבני הדורות האחרים. הצעירים העדיפו להגדיר את עצמם בעזרת 'משתמשים בטכנולוגיה' (24%). Pew Research Center, 2010.
- במחקר נוסף הראתה החוקרת ש-68% מדור הבייבי בום ו-32% מדור ה-X חשים שלאנשים צעירים יש פחות מוסר עבודה בהשוואה לבני דורם ושזו מהווה בעיה. Gelston, 2008.
- סקירה של מחקרים בנושא ניתן לראות ב-Twenge, 2010.
10. Pew Research Center, 2010.
11. Frett, 2012.
12. Lipkin & Perry, 2010; Marston, 2007.
13. Chester, Eric. 2012. Reviving Work Ethic: A Leader's Guide to Ending Entitlement and Restoring Pride in the Emerging Workforce, Greenleaf Book Group Press.
14. Blauth, McDaniel, Perrin & Perrin, 2011.
15. Twenge, 2010; Smola & Sutton, 2002; Cavalli, 2004; Loughlin & Barling, 2001.
16. Weiner, 2011; Pew Research Center, 2010; Shapira, 2010.
17. Simmons, 2010; Gursoy, Maier & Chi, 2008.
18. Kotkin, 2012.
19. על פי מחקר שערך מכון המחקר Pew עולה כי שווי ההון החציוני של משקי בית שבראשם עומדים אנשים בני 65 ומעלה עומד על 170,494 דולר, גבוה ב-42% משהיה ב-1984. לעומת זאת, שווי ההון במשקי בית של אנשים צעירים יותר הוא 3,662 דולר, צניחה של 68% מלפני רבע מאה. Fry, Cohn, Livingston & Taylor, 2011.
20. כך למשל, חוב דור הבייבי-בום בארה"ב טיפס בשנים האחרונות ללמעלה מ-50 אלף דולר לאדם. ביפן, המינוס שיעבור לדור הבא עומד כבר על 95 אלף דולר לאדם. Fry, Cohn, Livingston & Taylor, 2011.
21. Howker & Malik, 2010.
22. שכטר, 22.7.2011.
23. Nsadeh in Employment Post Comment, 27.7.2011.
24. קראוס, 2011.
25. ארזי, 28.07.11.
26. שני חוקרים (De Meuse & Mlodzik, 2010) החליטו לבדוק האם יש בסיס אמפירי לטענה בדבר מוסר העבודה הנחות של דור ה-Y בהשוואה לדורות קודמים. הבדיקה נעשתה באמצעות סקירה שיטתית של מאות מאמרים שהופיעו בעיתונות הכללית ומחקרים שפורסמו בכתב עת מדעיים (שפיטים) שעסקו בסוגיה הזאת. הם מצאו שיש תימוכין מסוימים לטענה הזאת במחקרים שנעשו מחוץ לארה"ב, בעיקר באירופה. למשל בכל הנוגע לערך הנאמנות והמחויבות לארגון. בארה"ב, לעומת זאת, ההוכחות לא מספיק חותכות. כך למשל, מתוך 26 מאמרים מדעיים שפיטים רק 8 מצאו הבדלים משמעותיים בין דוריים. ב-18 לא נמצא הבדל. לטענתם, גם אלה שכן מצאו הבדלים, לא עשו זאת באמצעות שיטה

- קפדנית והממצאים לא לגמרי חד משמעיים. הם גם מצאו חוסר עקביות בהנחות יסוד בתחום הדורות. העניין הוא שגם הבדיקה שלהם מעוררת תהיות קשות. ראשית הם נוטים להמעיט במשמעות של המחקרים שכן מצאו הבדלים בין דוריים. שנית, המחקרים שהם בדקו נערכו ברובם בשנים 2005-2008, כלומר בתקופה שבה לא הייתה עדיין מאסה קריטית של בני דור ה-Y במקומות העבודה. הפגם המרכזי בבדיקה שלהם הוא, שהם מתעלמים מהעובדה שרוב המחקרים שנבדקו מבוססים על סקרי דעת קהל סטטיסטיים (שאלות כגון: 'מה דעתך על...'), שהם שטחיים מטבעם ולא נוגעים בלב הבעיה. למעלה מזה, לרבים מהמעסיקים יש ילדים בגיל דור ה-Y והדבר מקשה עליהם לחוות דעה אובייקטיבית על כלל הדור. ואמנם, עם הזמן הולכים ומצטברים מחקרים גם כמותניים וגם איכותניים שמאוששים את הקביעה שלא זו בלבד שיש הבדלים בין הדורות, אלא שהמרכיב הערכי - מוסרי הוא משמעותי.
27. King, 2000.
 28. הייטנר, 1998, עמ' 79.
 29. Hansen, 2011.
 30. על פי נתונים שפורסמו בעיתון Forbes Israel כמעט 75% מהצעירים בעולם בגילאי 18-34 עובדים מעל 40 שעות בשבוע. כרבע מהם הועבדים מעל 50 שעות. בראש הטבלה נמצאים ההורים, המקסיקנים והסינים. מק'קרת', 27.5.2016.
 31. Gilburg, 2007; Goodman, 2010.
 32. Hansen, 2011.
 33. בתוך: בן יהודה, 2005.
 34. במחקר על מעורבות בעבודה של צעירים, נמצא שהם פחות מזהים את עצמם עם מקום העבודה ולכן גם פחות אכפת להם מה יעלה בגורלם. Lancaster & Stillman, 2010.
 35. רימון, 2012.
 36. חיים, 2012.
 37. תגובה לכתבה: קול, 16.3.2011.
 38. Salzman, 2012.
 39. נטע רביד גולן, מנהלת תחום ניהול משאבי אנוש בחברת לוטס, בתוך: גייפמן, 2012.
 40. אחד המעסיקים ספר לכתב של הושינגטון פוסט, שהוא גייס עובד חדש ולאחר מספר ימים ראה שהעובד מתעסק באיפון הפרטי שלו, בזמן שלקוחות המתנינו לו. הוא הניח שהיה לעובד משהו חשוב ודחוף, אך כשבדק את העניין גילה שהעובד פשוט צפה בסרט מצחיק. כאשר העיר לו על כך הוא פשוט קם ועזב את מקום העבודה. Shapira, 2010.
 41. רז מצנע, סמנכ"ל השיווק והתוכן בAllJobs: מצנע, 7.4.2013.
 42. מצוטטת כתגובה לכתבה: רימון, 2.9.2012.
 43. הצעירה מגדירה את עצמה כ'תזזיתית עם פתיל קצר'. יש לה קרוב ל-6000 מנויים בפייסבוק. פוסט זה זכה ל 226 לייקים 1091 תגובות.
 44. חברת קטליסט (catalyst) האמריקאית מצאה שבחברות עסקיות, אשר בהן יש אחוז גבוה של נשים בעמדות בכירות, ניכרת הצלחה כלכלית ברורה, בעוד שחברות, שבהן מספר הנשים בעמדות בכירות מצומצם, מצליחות פחות מבחינה כלכלית. ההסבר לכך הוא שהגיוון התעסוקתי מוסיף ליכולות של העסק. נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 2008.
 45. שדולת הנשים נגד מדינת ישראל. בג'צ 453/94.
 46. נשים צעירות בארה"ב מתאימות יותר אך מרוויחות פחות מגברים: על פי דו"ח של National Centre for Social and Economic Modelling: נשים בארה"ב בגילאי 18-31, ב-2007, נחשבו ליותר מתאימות לג'ובים שלהן מגברים (are better qualified) ובכל זאת הרוויחו בין 135-34 דולר פחות לשבוע מגברים באותו גיל ואותם מקצועות. בתוך: McCarthy, 2007.
 47. אחוז הנשים העובדות בישראל (57) נמוך יותר ביחס לממוצע ה-OECD - ששים אחוזים. יחד עם זאת, ישראל נמצאת במקום טוב בפער בין תעסוקת גברים (64%) לנשים: 7% (בהשוואה לממוצע של 12% במדינות ה-OECD). זה מציב את ישראל במקום 9 מתוך 36 במדד חוסר השוויון המגדרי בתעסוקה. OECD. 2011. יש לסייג את הממצאים בכך שהם כוללים גם חרדים וערבים. ואכן, כאשר בדקו את כוח העבודה בקרב האוכלוסייה היהודית, נמצא ששיעור השתתפות הנשים בכוח העבודה בקרב האוכלוסייה היהודית דומה לשיעור הגברים. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2013.
 48. בחברות ציבוריות ייצוג הנשים בעמדות בכירות עדיין נמוך: ייצוג הנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות ב-2011 עמד על 17% בלבד. מתוך 93 המינויים בשנת 2011 לתפקידי יו"ר דירקטוריון ממשלתי, רק 2 היו של נשים. מתוך 35 מינויים לתפקידי מנכ"לים בחברות ממשלתיות אף אחד לא היה של אישה. מתוך 42 מינויים לתפקידי יו"ר מועצה היו רק שניים של נשים, ומתוך 102 חברות ממשלתיות רק ב-4 מכהנות נשים כמנכ"ליות. אבן, 2011.
- בבתי חולים וקופות חולים שיעור הנשים בעמדות ניהול בכירות עדיין נמוך: 'שיעור הנשים המנהלות יחידות או מחלקות בבתי החולים בישראל, נכון ל-2008, נע בין 10% (ברוב בתי החולים) ל-30% (בכמה מהם). רק בשניים מ-30 בתי החולים בישראל יש אישה מנהלת. מצב דומה שורר בארבע קופות החולים: מבין 30 מנהלי מחוזות, יש רק 5 נשים. בשום

קופת חולים לא ניצבת אישה בתפקיד המנהל הרפואי, ובניגוד למשרדים ממשלתיים אחרים, מעולם לא שימשה אישה כמנכ"לית משרד הבריאות. במערכת הצבאית הגיעו רופאות בודדות בלבד לדרגת סגן-אלוף ומעלה, ומעולם לא שימשה אשה כקצין רפואה ראשי, ואף לא כסגניתו. כהן אורנה, דוברת ההסתדרות הרפואית בישראל ועורכת כתב העת 'זמן הרפואה' בתוך: כהן, 2008.

49. בשנת 2012, כמו בשני העשורים האחרונים, כ-41% מהנשים היו מועסקות בשישה משלחי יד נשיים מסורתיים המאופיינים בשכר עבודה נמוך והן מהוות כ-70% או יותר מהמועסקים במשלחי יד אלה: 'מטפלים', 'עובדי הוראה בבתי ספר יסודיים ובגני ילדים ומדריכים חברתיים', 'עובדי מזכירות', 'מוכרים זבנים ודוגמנים', 'פקידים אחרים', 'עובדי ניקיון במבנים', 'עובדי מטבח ועובדי מכבסות'. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2013.

50. ההכנסה החודשית הממוצעת ברוטו מעבודה שכירה של גבר בשנת 2011 הייתה 9,976 ₪, והכנסתה של אישה - 6,600 ₪. כלומר, הכנסת אישה היוותה 66% מהכנסת גבר. בעשרים השנים האחרונות הצטמצם הפער בהכנסה החודשית בין המינים. בתחילת שנות התשעים הכנסת אישה שכירה היוותה 57% מהכנסת גבר ומ-2002 היחס גדל והיווה למעלה מ-60%.

בשנת 2011 גברים שכירים עבדו בממוצע 45 שעות עבודה בשבוע ונשים שכירות - 36 שעות. בחישוב ההכנסה לשעת עבודה הצטמצם הפער בין המינים. בשנת 2011 הייתה ההכנסה הממוצעת ברוטו לשעת עבודה של גבר שכיר 53.0 ₪ ושל אישה שכירה 44 ₪, כלומר הכנסת אישה לשעת עבודה היוותה 83% מהכנסת גבר. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2013.

51. בקרב השכבות הנמוכות הפערים נמוכים יותר, כשגברים מכניסים כשליש יותר מנשים. אבל קצת אחרי קו האמצע הפערים מעמיקים מאוד. בעשירון השביעי ההכנסה הממוצעת של הגברים גבוהה ב-40% משל הנשים באותו עשירון, בעשירון העליון הפער מגיע כבר ל-109% (כלומר, הגברים מכניסים פי שניים), ובמאיון העליון ההכנסה של הגברים היא יותר מפי שלושה משל הנשים במאיון - 184 אלף שקל לעומת 61 אלף שקל בחודש (ברוטו). ובעוד בעשירונים אחרים הפערים מצטמצמים, כאן הם מזנקים, מפער של 86% ב-2003 ל-202% ב-2011. ברשימת שיאני השכר במשק הישראלי, שפורסמה ב-Ynet בשלהי 2014 מראה כי רק 12 נשים מופיעות ב-100 המקומות הראשונים, כולן רופאות.. מנהל הכנסות המדינה, 19.05.2013.

52. OECD, 2011.

53. כאשר בודקים תעסוקת אמהות (שלהן ילד אחד או יותר בגיל בית ספר) מקומה של ישראל בהשוואה למדינות אחרות נמוך: המקום החמישי מהסוף עם 55 אחוזים (ממוצע ה-OECD הוא 66 אחוזים). במקומות הראשונים ניצבות איסלנד, נורווגיה ודנמרק (87-78 אחוזים מהאמהות עובדות), בהן מציעים לאמהות חופשות לידה ארוכות, מעונות וגנים על חשבון המדינה, שעות עבודה נוחות ושכר שוויוני. גם בארצות הברית שיעור האמהות היוצאות לעבודה גבוה (73 אחוזים), וזאת למרות שהמדינה לא מספקת סבסוד לרווחת הילדים והאמהות. OECD, 2011.

54. בתוך: שפר, 2012.

55. Pew research center, 2013.

56. 91.3 אחוזים מהנשים המועסקות היו בשנת 2012 שכירות לעומת 83.8 אחוזים מהגברים. הנתונים נכונים ל-2012. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2013.

57. שדולת הנשים בישראל, 2012.

58. 46% מהאבות לילדים עד גיל 18 חשים שהם לא מבליים מספיק זמן עם ילדיהם, לעומת 23% מהאמהות. ואכן, אבות במחקר הקדישו בממוצע 7 שעות שבועיות לטיפול בילדים בעוד שהאמהות הקדישו פי שניים - 14 שעות שבועיות. בקרב האמהות, 68% אמרו שהן מקדישות את כמות הזמן הנכונה לילדיהן. רק מחצית מהאבות אמרו את אותו הדבר. Pew research center, 2013.

59. כך למשל, אחד הממצאים במחקר הוא שאצל אבות במשפחות של שני מפרנסים רמת הלחץ (level of stress) גדלה מ-35% ב-1977 ל-60% ב-2008. ממצא אחר הראה ש-60% מאלה שעובדים מעל 50 שעות בשבוע דווחו על קונפליקט של עבודה - בית בהשוואה ל-39% מאלה שעבדו 40-49 שעות שבועיות. Aumann, Galinsky & Kenneth, 2011.

60. שרביט, 2012.

61. ניסנבוים, 2006.

62. בנוגע ללימודים אקדמיים, רק 14% מהנשאלות מעוניינות להמשיך ללימודים אקדמאים בתחומי המדעים, ההנדסה והטכנולוגיה, לעומת זאת 35% אמרו כי הן מתכננות לימודים במדעי החברה או הרוח. לגבי קריירה, מצד אחד, 86% אמרו שהן מעוניינות לפתח בעתיד קריירה מקצועית שתביא אותן לתפקיד ניהול ובמקביל גם לגדל ילדים ורק 5% אמרו שהן שואפות להיות עקרות בית ולגדל את ילדיהן. נתון זה מעיד על ההפנמה של מסרים של התקופה, שחשוב לפתח קריירה. מצד שני, רק 8% מהנשאלות מתכננות קריירה בהייטק, הנדסה או אדריכלות. התחומים הפופולאריים ביותר בקרב הנערות הם בתחומי האופנה, הפרסום והאמנות: שחקנית, זמרת, אומנית (ציירת, פסלת), דוגמנית, מעצבת אופנה, פרסומאית. 22% ציינו תחומים של מקצועות חופשיים כגון משפט וראיית חשבון, 14% תחומים הקשורים לרפואה,

רוקחות וסיעוד ו -8% במקצועות נשיים מסורתיים כגון חינוך והוראה. רק 1% מהנעורות אמרו שהן רוצות להיות פוליטיקאיות או ראשות ערים. סקר של תנועת ויצו בתוך: נאמני, 2012.

63. Slaughter, 2012.
64. Tekanji, 25.8.2007.
65. Trunk, 2011.
66. פלטי, 2007.
67. להב, 24.3.2013.
68. גתי, ורצברגר, אסולין וגדסי, 2012.
69. בתוך: ישראל, 11.04.2013.
70. ברגר, 31.7.2013.
71. Goodwin & Tulgan, 2002.
72. Weston, 2001; Verret, 2004; Shepard, 2004; Sullivan, 2004.
73. Span, 2010.
74. ברמלי, 13.6.2014.
75. בסקר שנערך עבור חברת Alljobs נמצא כי 45% ממחפשי העבודה בשוק הם אנשים שכבר מועסקים, כלומר, הם מחפשים אלטרנטיבה קוסמת יותר גם כאשר כבר מצאו מקום עבודה מפרנס. הסקר מצוטט בתוך: הופמן, 2010.
76. Cave, 2011. יש כיום אתרים, שמתמחים בהערכה של השווי הכלכלי שלך בשוק העבודה כלומר ה'משכורת שאתה יכול לדרוש'.
77. ראו למשל Fritzer, 2011.
78. לוי - בר יותם, 5.8.2013.
79. גפני, 2.4.2012.
80. אדווין קוק (Edwin Koc), מנהל המחקר של האגודה הלאומית של מכללות ומעסיקים: 'מעל 90% חושבים שיש להם קורות חיים מושלמים. 57 אחוזים מאמינים שתהיה להם עבודה טובה 3 חודשים לאחר סיום הלימודים. הם מאוד בטוחים בעצמם'. מצוטט בתוך Warner, 2010. ראו גם Arnett, 2004.
81. 'מה שאת אוהבת' - מילים: מאיר גולדברג, לחן: יצחק קלפטר, ביצוע: גלי עטרי.
82. בתגובה לכתבה: Shapira, 2010.
83. בעלת סלון יופי התייחסה במאמר באתר Money Watch לפער שהיא מזהה בין הספרים הוותיקים לאלה החדשים. חדשים עוזבים אחרי מספר חודשים ואילו הוותיקים נשארים לאורך שנים. היא ראינה 60 מועמדים לעבודה וקבלה שתיים. אחת מהן פרשה לאחר חצי שנה בטענה שכל זמן שהיא ספרה 2 אנשים ביום זה היה כייף, ברגע שהיא נעשתה עסוקה זה לא היה מהנה יותר. לטענת בעלת הסלון זו תוצאה של הפינוק של ההורים שממנים את הצעירים ולכן הם לא חייבים להיאחז בעבודה לצורך פרנסה Peterkin, 2010.
84. פלמן, 19.12.2012.
85. Trunk, 2011.
86. Span, 2010; Patel, 2007; Martin, 2005.
87. אתר JobSite.
88. מעסיקים מדווחים שאם הצעירים נתקלים במצב עמום ללא הוראות הפעלה ברורות, הם נותנים להיכנס למצב של חוסר אונים. הם מצפים שאנשים בעלי סמכות יורו וינחו אותם כיצד לנהוג. Gilburg, 2007.
89. במחקר שנערך עבור דה-מרקר וכלל 370 משיבים מארגונים עסקיים שונים ומגילאים שונים, נמצא כי בני דור ה-Y מעוניינים במשלב שוטף ושיטתי ממנהליהם בתדירות גבוהה הרבה יותר מהדורות האחרים. 75% מהם מעוניינים במשלב אחת לשבוע או לחודש. לשם השוואה, בדורות האחרים מצפים רק 14% למשלב שבועי, וכ-40% לתדירות חודשית. הראל, 2011.
90. גפני, 2.4.2012.
91. לאורה יצחק, מנהלת מדיה חברתית בחברת ההשמה A-one Legal Recruitment המתמחה בהשמת עורכי דין. יצחק, 29.3.2011.
92. Welsh & Brazina, 2011.
93. Jeffery, Saveri & Spalding, 2004.
94. מושג שטבע האל Hall, 1996.
95. מצוטט בתוך: קורן, 2008.
96. עד לאחרונה העולים מחבר העמים מלאו חסר זה, אך הם יוצאים כעת לגמלאות וילדיהם אינם ממלאים את מקומם. ביאור, 13.9.2012.
97. ויסברג, 1.5.2013.

98. לפי הערכות, בישראל חסרים כיום לא פחות מ-7,000 מהנדסי איכות ואמינות - מקצוע שהתפתח בשנים האחרונות בעקבות הגלובליזציה ופתיחת השווקים העולמיים, הדורשים עמידה בסטנדרטים בינלאומיים (תקן ניהול האיכות הבינלאומי, שגובש ב-1987 אומץ גם בישראל). המחסור בתחום הנדסת המים צפוי להגיע בעתיד הקרוב ל-1,000 איש, מכיוון שפיתוח מקורות מים חליפיים בישראל הוא סוגיה קריטית. הגידול בהשקעה בתשתיות בישראל יצר מחסור בכוח אדם בענף ההנדסה האזרחית, בהיקף של 1,000-1,500 איש, מה שגורם לאיחור בביצוע פרויקטים בתחום הכבישים, הגשרים ומסילות הברזל. ביאור, 13.9.2012.
99. על היקף המחסור בהנדסאים במשק חלוקות הדעות. במשרד האוצר מדברים על מחסור 'נסבל' של 2,500 הנדסאים, ובהתאחדות התעשיינים אומרים שהמחסור מגיע ל-3,500 הנדסאים, אך במכללות האקדמיות נוקבים במספר כפול - 7,000. האמת נמצאת כנראה איפשהו באמצע, אך ברור כי מדובר במגמת גידול במחסור. ביאור, 13.9.2012.
100. ביאור, 3.5.2012.
101. מקצועות נוספים הנחוצים להתפתחות ענף ההיטק: מהנדסי מערכות, בודקי איכות, מומחים שונים בתקשורת מחשבים וביוטכנולוגיה. ביאור, 31.5.2012.
102. באמצע שנות ה-90 איתר איגוד המהנדסים מהנדסים מקרב העלייה מבריה"מ לשעבר במקצועות כמו מהנדסי גשרים ומנהרות, מהנדסי טנקים ומהנדסי חקלאות, ובסיוע שר העבודה דאז, אלי ישי, הכשיר כ-20 אלף מהם לעבודה בתחום התוכנה והחומרה, אבל הם כבר היו בשנות הארבעים לחייהם, וזה אומר שבתוך זמן קצר הם יצאו לגמלאות והמחסור יגדל.
103. בתוך: ביאור, 31.5.2012.
104. בדר"ח מ-2008 ציין מבקר המדינה שפחות מ-40% מהסטודנטים להנדסאות מסיימים את לימודיהם. מאז, מודים באוצר וגם במכללות - המצב לא השתנה. ביאור, 31.5.2012.
105. ההוצאה על ההשקעה בהכשרה מקצועית בישראל היא 0.08% בלבד מהתמ"ג, לעומת 0.14% במוצע במדינות OECD. ויסברג, 5.4.2012.
106. בעשור האחרון נדרשים חלק מהמובטלים הפונים להכשרה מקצועית לספוג קיצוץ של 30% בדמי האבטלה המגיעים להם, במהלך תקופת ההכשרה, זאת אף שבמשך ההכשרה הם אינם מקבלים משכורת. יתרה מכך, מי שזוכאותם לדמי אבטלה הסתיימה במהלך ההשתתפות בהכשרה מקצועית - לא יכולים להמשיך לקבל את דמי האבטלה כל עוד הם לומדים.
107. על פי סקר שנערך ב-2012 כ-25% מהצעירים האמריקנים עבדו בעבודה ללא תשלום כדי לרכוש ניסיון. Pew research center, 15.3.2012.
108. על התופעה הזאת, המכונה בפסיכולוגיה "שוק תרבותי מהופך", שכוללת לעתים תסמינים חריפים כגון דיכאון, הסתגרות בבית, עייפות, חוסר תיאבון מחלות ומיחושים פסיכוסומטיים, ראו: אדלסון, 3.6.2011.
109. ויסברג, 1.5.2013.
110. מנלה, 17.4.2015.
111. אפליקציות ואתרי ההשמה הבולטים בארץ הם: AllJobs (הלוח הוותיק, נחשב לפופולרי ביותר בקרב הצעירים ועל פי בעלי האתר מפגיש מדי חודש בין כמיליון מחפשי עבודה עם כ-28,000 חברות מגייסות), Jobnet, Jobcity, אתר ואפליקציית Indeed (מדובר במנוע חיפוש שעובד במקביל על מקבץ אתרים (אולג'ובס, ג'וב מאסטר וכ"ו), glassdoor (אפליקציה לחיפוש משרות שמספקת חוות דעת של עובדים בתפקיד שבו מתעניין המחפש, או בתפקיד דומה, וכן מידע על גובה משכורות). האתר mappedinIsrael.com בו בעצם יש רשימה ומפה של רוב הסטארטאפים בישראל ורשימה של חברות שכרגע מגייסות עובדים (הרעיון הוא שאפשר לצפות בפרופיל של כל חברה ולחפש באתר שלה משרות).
112. על פי דירוג חברת דירוג האתרים אלקסה, נכון לאפריל 2013, LinkedIn הוא האתר ה-14 הנצפה ביותר באינטרנט. www.alexacom/topsites
113. איתן, 5.4.2013.
114. www.maveze.co.il/category/companies
115. הן מיועדות בעיקר למשרות זוטורות עם שכר נמוך ולמחפשים חדשים בשוק העבודה. כך למשל פורום שנקרא 'משרות משאבי אנוש' המיועד בעיקר לרכזי ומנהלי גיוס, הדרכה ורווחה או הפורום 'Social Media Job', המיועד לגיוס בתחום השיווק והפרסום.
116. כך למשל, בעמוד הפייסבוק שנקרא 'דנה ונועה' - תעשו לי קריירה' מרכזות שתי צעירות בשנות ה-20 (דנה פאר ונועה אוחיון) הצעות עבודה לצעירים. על הייחודיות של פרסום בפייסבוק סיפרה נועה: 'היינו בהלם כשהגענו ל-200 לייקים והרשינו לעצמנו לחלום שיום יבוא ונגיע לאלף. מאותו יום הבחנו בצמיחה מטורפת וכשהגענו לאלף לייקים' הצמיחה הייתה באלפים. היום אנחנו עומדות על יותר מ-6,200 והצמיחה התמתנה, אבל חשוב לזכור שהעמוד פתוח גם למי שלא עושה לייק, כך שהחשיפה היא בעשרות אלפים מדי שבוע'. בתוך: ויילר-פולק, 2013. דוגמא נוספת היא קבוצה שהקים בחור בשם רוני קום. קום הוא פעיל חברתי המתגורר בבאר שבע ועובד בעמותת 'איילים', שהוקמה לצורך 'חיזוק ההתיישבות של צעירים בנגב והגליל'. הצורך בפתיחת דף פייסבוק לחיפוש עבודה התעורר אצל קום ב-2009, כשהחל בלימודי מינהל עסקים ופילוסופיה באוניברסיטת בן גוריון. בשנת הלימודים השנייה הוא עבד באגודת הסטודנטים כיועץ

בתחום הפרסום והשיווק, אז פגש הזדמנות עסקית וחברתית. 'מצד אחד יש המון מעסיקים בנגב המחפשים עובדים בתחילת דרכם, אקדמאים צעירים וסטודנטים' הוא אומר בריאיון 'מצד שני, רוב הסטודנטים שבאים ללמוד באוניברסיטת בן גוריון רואים בבאר שבע, ובנגב בכלל, רק תחנת מעבר. אחרי קבלת התואר הם חוזרים למרכז. זה כשל שוק. אמרתי לעצמי, גם כפעיל חברתי, שאם יש כאן שתי אוכלוסיות שאינן מודעות האחת לשנייה - הסטודנטים מחפשי עבודה מזה והעסקים המחפשים סטודנטים מזה - הגיע הזמן לשרוך בין שני החלקים'. במאי 2011 קום פתח דף בפייסבוק בשם 'משרות סטודנטים מפה לאוזן בנגב'. כחודש לאחר פתיחת הדף כבר היו רשומים בו כמה מאות משתמשים, ותוך חצי שנה מספרם הגיע ל-4,000 איש. 'סטודנטים נכנסו לראות הצעות של המעסיקים ואני, כמנהל הקבוצה, ריכזתי את החומר, ערכתי אותן, סיננתי את מה שלא רלוונטי וחילקתי את התוכן לשלושה תחומים: היי-טק, פיננסים והנדסה'. קום ראה כי טוב ופתח את הקבוצה לכלל האוכלוסייה שמתגוררת בנגב (בתחילת הדרך הפעילות נעשתה בהתנדבות והיום הוא גובה ככל הנראה תשלום מסוים ממעסיקים על פרסום משרות). בתוך: ביאור, 8.8.2013.

117. www.facebook.com/groups/no.experience
118. יעקב רוזן, מייסד HRD הפועלת בתחום משאבי אנוש ופיתוח ארגוני, מעריך כי כ-80% מהארגונים בישראל כבר נעזרים ברשתות חברתיות כדי לגייס עובדים, כשבהייטק מדובר ב-90%. בריאיון לדה מרקר הוא אומר: 'מנהלים רוצים לגייס את העובד הטוב ביותר שקיים - ולא רק את העובד הטוב ביותר מבין המועמדים ששלחו לחברה את קורות החיים שלהם - והרשתות החברתיות מפיחות בהם תקווה שזה אפשרי. קבוצות החיפוש הן בעצם 'חבר מביא חבר', אבל במובן הרחב יותר. זה לא חיבור ישיר ואישי, אלא חיבור למאות ואלפי חברים. אנשי הגיוס הבינו שהתחום שלהם משתנה. זו תחילת השקיעה של חברות ההשמה. מי שלא יידע להתחבר למדיה החברתית לא ישרוד'. בתוך: ביאור, 8.8.2013.
119. דורון, 14.7.2012. כך למשל, ממליצה מנהלת מדיה חברתית בחברת השמה לעורכי דין, בת דור ה-Y לחבריה בבלוג: 'מרבית המגייסים כיום מחפשים אתכם באינטרנט, בין אם לפני או אחרי שהגעתם לריאיון. [...] החדשות הטובות הן, שכמעט תמיד המידע שהם ימצאו לגביכם באינטרנט תלוי כמה שאתם תבחרו לפרסם. המשמעות היא, שכמחפשי עבודה אתם צריכים להיות מאוד זהירים ומודעים לנוכחות האינטרנטית שלכם'. לאורה יצחק, מנהלת מדיה חברתית בחברת ההשמה A-one Legal Recruitment המתמחה בהשמת עורכי דין. בתוך: יצחק, 25.8.2010.
120. כך למשל, אתר Jobhunt המציע משרות בעיקר בתחום ההייטק הפרסום והשיווק, מנהל במקביל שתי קבוצות חיפוש בפייסבוק בהן חברים כ-3,000 איש. שם האחת 'משרות הייטק ישירות מהמגייסים' ושם השנייה 'שיחזורי שאלות בראיונות עבודה בהייטק'.
121. מנלה, 1.3.2014.
122. אפרת דגן, מנהלת גיוס גוגל ישראל, אמרה בריאיון לגלובס: 'כאשר עובד מבית ממליץ על מועמד ההימור שלי קטן יותר. ראשית, כי הוא מכיר את המועמד מתנאים אמיתיים ולא מהמלצה כתובה; ושנית, כי העובד לא ימליץ על מועמד שבעתיד יעשה לו 'בושות'. בתוך: כהן, 11.1.2010.
123. בתוך: שיר, 2007.
124. לאורה יצחק, מנהלת מדיה חברתית בחברת ההשמה A-one Legal Recruitment המתמחה בהשמת עורכי דין. יצחק, 10.10.2010.
125. תגובה לכתבה: רימון, 2.9.2012.
126. הייטנר, 2004, עמוד 174.
127. המחקר נעשה על ידי מכון מחקר טרנדנס בברלין (The Trendence institute in Berlin) והוא כלל 320 אלף נחקרים. גם במקצועות יוקרתיים גדל משנה לשנה מספר קו'ח שעל הבוגר לשלוח כדי להשיג עבודה. כך למשל, במנהל עסקים, גדל המספר מ-28.5 קו'ח ב-2012 ל-38 קו'ח ב-2013. בתוך: Sedghi, 2.7.2013.
128. Anzman, 2013.
129. ניצן, 2010.
130. כהן, 14.09.2011.
131. לוי בר יוסף, 5.8.2013.
132. במחקר בינלאומי שנעשה לאחרונה, נמצא שיותר ממחצית מבוגרי מנהל עסקים בבליגיה, ספרד וטורקיה ציינו שהם יהיו מוכנים לעבוד ללא שכר, רק כדי לזכות בניסיון במקום עבודה איכותי. המחקר נעשה על ידי מכון מחקר טרנדנס בברלין (The Trendence institute in Berlin) והוא כלל 320 אלף נחקרים. בתוך: Sedghi, 2.7.2013.
133. שכטר, 2011.
134. בתוך: מגר, 11.8.2013.
135. דליה שלו, מומחית בניהול קריירה ומיתוג אישי וכן בגיוס דרך רשתות חברתיות. בתוך: רובינסקי, 2011.
136. קורן, 2008.
137. גל ארנרין, בלוגיסט, קופירייטר, בעקבות התנדבות להתראיין אצל סטודנטית לפסיכולוגיה לטובת עבודת סמינריון. ארנרין, 8.1.2013.
138. עדי ברונר, סמנכ"ל לקוחות בפרומרקט, אחד מעורכי המחקר המקיף על בני נוער שנעשה על ידי חברת פרומרקט, מכון

139. Twenge, 2010.

140. הסוציולוג יצחק הרפז, מבית הספר למינהל עסקים באוניברסיטת חיפה, ערך מחקר אורך מעניין שחושף את השינוי הזה. הוא סקר מדגם מייצג של כוח העבודה הישראלי בשתי נקודות זמן: שנות השמונים ושנות התשעים - סך הכל כאלפיים נחקרים.

מן המחקר עלה, כי חל שינוי משמעותי בתרבות הישראלית בכל הקשור לערכי העבודה. המגמה הבולטת ביותר היא עלייה מובהקת בחומרנות. בשני המדגמים נתבקשו הנשאלים להגדיר מהי עבודה מבחינתם. ההגדרה 'עבודה היא משהו שמשלמים כסף עבורו' הגיעה הן בשנות ה-80 והן בשנות ה-90 למקום הראשון. אלא שעם השנים חלה עלייה משמעותית במספר הנחקרים שבחרו בהגדרה זו כחשובה ביותר, מ-68% ל-83%. לעומת זאת, חלה נסיגה משמעותית בשיעור הבוחרים בהגדרה 'עבודה זו פעולה הנעשית כדי לתרום לחברה/מדינה' מ-40% בשנות ה-80 ל-18% בשנות ה-90.

הנחקרים התבקשו לדרג את מידת חשיבותן היחסית של 11 מטרות בעבודה: כגון: שכר טוב, עניין, חופש פעולה, יחסים בין אישיים, בטחון בעבודה, שעות נוחות, גיוון בעבודה ועוד. ההבדל העיקרי בין שנות ה-80 ל-90 נמצא במטרות הכלכלה והנוחות. חשיבות השכר טיפסה ועלתה למקום הראשון בסדר החשיבות של העובד הישראלי בשנות ה-90 לעומת מקום שלישי בשנות ה-80. חשיבות העניין בעבודה ירדה מהמקום הראשון לשני ואילו סעיף בטחון בעבודה עלה למקום השישי בשנות התשעים לעומת מקום עשירי ולפני אחרון ב-1981. המגמה העיקרית העולה מן המחקר, היא שהעובדים הישראלים של שנות ה-90 הפכו להיות יותר אינדיבידואליסטים ומטריאליסטים, וכי קיימת ירידה בזיקה של תרומה למדינה בהשוואה לשנות ה-80. הרפז, 1998.

141. כך למשל, בסקר שנועד לבחון שיקולים של אנשי היי טק בבחירת מקום עבודה נמצא כי 74% ציינו שהמשכורת היא מאפיין שחשוב להם ביותר בבחירת מקום עבודה; 53% העידו על עניין ואתגר; 33% על אפשרויות קידום; 29% על ביטחון ויציבות; 27% התמקדו ביחסי העבודה; ו-20% היו מעוניינים בעבודה מהבית או בגמישות בשעות העבודה.

הסקר נערך על ידי חברת המחקר Zeta-Tools עבור AllJobs וצוטט בתוך הופמן, 2011.

בסקר אחר שניסה למפות ציפיות של צעירים בגילאי 18-35 נמצא כי 'בבחירה בין שכר גבוה למאפיינים אחרים, הצעירים נוטים להעדיף שכר גבוה (53%) על עניין ואתגר בעבודה (47%)'. אדום ודרנוב, 2011.

142. במחקר שערכו חברות הייעוץ דינמיקס ותמורות עבור דה-מרקר אחת משתי הסיבות השכיחות לעזיבה מרצון של מקום העבודה היתה שכר לא מספק. בתוך: הראל, 2011.

143. חברות משווקות חבילות ואטרקציות תוך הדגשת אלמנט הפינוק: ערבים של 'פינוק ותוכן' לנשים, מכירת שובר בשם 'החופש להתפנק', אשר מקנה 'לילה לזוג בכל ימות השבוע במלונות ברמת 4 כוכבים ובבנקאות רומנטיות'. הצצה לפרק של מעושרות: 'אחרי כל העבודה הקשה על המופע ניקול מתפנקת בתכשיטים, והחברות שמגיעות לפרגן לא בטוחות איך להגיב'. עכבר העיר, 14.11.2011.

144. השימוש במילה 'פינוק' ובהטיות שלה נפוץ גם בשירים: 'שבי פה ותקבלי פינוק מושלם, (מה קרה לך' של שוטי הנבואה); '...לילה של פינוק בלי אופציה ליותר...' (בייבי של חי מונדו); '...מתמסרת בקלות לתענוג שבפינוק...' (חבל שחור' של רגב); '...בזיל הזול פינוק אמיתי ... (יצאת בזול' של נעם יעקובסון); '.... תפנקי אותי / תנשקי אותי ... (תפנקי אותי' של צביקה אברהם). '... תן לה לפנק אותך ... (תן לה פנק אותך' של רינת בר); '...הכל בגלל האהבה / שבא לי לפנק אותך' (נסיכת חלומות' של דניאל בן חיים); '...גם איזה וויסקי על הבית לפנק את הגברת, לא לא...' (אחלה קומבינה' של אקסום); '...אבל בתוך הלב נשאר רצון אחד חזק / לרגש, לפנק אותך / כי את היחידה...' (כבר עכשיו' של ירמי קפלן).

145. אתר לאומי קארד - היתרונות של כרטיס לאומי קארד.

146. סוכנויות הידיעות, 1.9.2012.

147. ההכנסה הממוצעת השנתית בארצות הברית נאמדת ב-50 אלף דולר בשנה, ועל פי הסקר, רוב האמריקאים יראו בעצמם עשירים אם ירוויחו לפחות פי שלוש - כלומר כ-150 אלף דולר בשנה - או לחלופין אם יהיו להם מיליון דולר בחסכונות ובהשקעות. עוד עולה מהסקר שכ-30% מהאמריקאים יסתפקו בהכנסה שנתית של פחות מ-100 אלף דולר כדי לחוש עשירים, ו-18% מהם היו רואים את עצמם עשירים אפילו אם היו מרוויחים פחות מ-60 אלף דולר בשנה. Newport, 2011.

148. אצל בעלי הכנסה שמעל השכר הממוצע במשק (כ-8,700 שקל), הסכום החציוני הנדרש כדי להיחשב לעשיר הוא 50 אלף שקל בחודש; בקרב בעלי הכנסה הנמוכה מהממוצע, הסכום עמד על 25 אלף שקל בחודש. גובה ההון המינימאלי לעושר לפי תפיסת הנשאלים נע בטווח של 3-5 מיליון שקל. וינדנברג, 2012.

149. גל, 17.07.2013.

150. Connelly, 2003.

151. רוב הצעירים (90%) מצפים לתפקיד ניהולי או פרופסיונלי: יותר מחצי מהצעירים (52%) מצפים למלא בעשר השנים הראשונות לעבודתם תפקיד ניהולי, 38% מצפים למלא תפקיד פרופסיונלי. מחקר על מיפוי ציפיות של צעירים (18-35),

המצטרפים למעגל העבודה שבראשו עמדה ד"ר שרה אדום מבי"ס לכלכלה וניהול במכללה האקדמית אשקלון בתוך:

אדום ודרנוב, 2011.

152. בתוך: כתבת 2011, HRus.

153. צעירה, ילידת שנות ה-90, בתגובה ל: צוריאל הררי, 2013.

154. Twenge, 2006.

155. Trunk, 15.7.2011.

156. גם במקצוע יצירתי כמו ארכיטקטורה, המציאות תופחת על פני הצעירים. מספרת ארכיטקטית בת 30, שמועסקת מזה שמונה שנים במשרד גדול: 'זה אולי נראה מאוד קורץ מבחוץ לעבוד במשרד אדריכלות, אבל בסופו של דבר מדובר במשהו משמים ושוחק שדומה לעבודה פקידותית. אני והחברים שלי ציפינו לריגוש שחווינו בלימודים. אבל בסופו של דבר המציאות הנחיתה אותנו לקרקע. היצירות והעצמאות הם חלק קטן מאוד מהתפקיד וזה מבאס'. בתוך: בן יהודה, 2005.

157. מצוטטת בתוך: בן יהודה, 30.1.2005.

158. פישר, 15.3.2013.

159. מצוטט בתוך: בתוך סרדס-טרוטינו, 5.12.2011.

160. מספר המיליונרים בעולם עלה בשנת 2010 לשיא חדש - 10.9 מיליון. בישראל, עלה מספר המיליונרים ב-20.6% באותה שנה, והסתכם ב-10,153. כך עולה מדו"ח העושר העולמי של בנק ההשקעות מריל לינץ' וחברת הייעוץ קאפ ג'מיני. דו"ח העושר מגדיר מיליונר כמי שבידיו לפחות מיליון דולר נזיל ופנוי, לא כולל הון המושקע בנכסים ובניכוי כל ההתחייבויות.

כמולטי-מיליונר מוגדר כל מי שבבעלותו הון של 30 מיליון דולר לפחות. מספרם של המולטי-מיליונרים בעולם הסתכם ב-2010 ב-103 אלף ב-2010, ובישראל ב-99 (לעומת 83 בשנת 2009). בתוך: דומקה, 2011.

161. רמתי, 2008.

162. ויסברג, 10.12.2012.

163. טוקבק לכתבה: ויסברג, 10.12.2012.

164. זליקובסקי, 30.6.2015.

165. במהלך העשור האחרון הכלכלה צומחת והשכר הראלי (כלומר בקיזוז האינפלציה) עומד במקום. בעבר התהליכים התנהלו במקביל, שכר העובדים צמח בקצב שבו צמח התוצר שהם מייצרים. זה לא קורה עוד. לא מדובר רק בתופעה ישראלית אלא גלובלית. לפי נתוני בנק ישראל, בשנות השמונים עלה השכר הממוצע הריאלי ב-2.95% בכל שנה. בשנות התשעים הממוצע כבר היה 1.07%. בעשור הראשון של שנות האלפיים הוא צנח ל-0.2%, בעיקר בגלל המשבר הכלכלי של סוף העשור. הנתונים מראים שהשכר הממוצע ב-12 השנים האחרונות עלה ריאלית רק ב-0.39% בכל שנה. ומה באשר לתוצר? בשנות השמונים הוא גדל ב-3.3% בכל שנה, רק קצת יותר מהעלייה בשכר. בשנות התשעים הוא עלה ב-5.3% - פי חמישה מהעלייה בשכר. בעשור שעבר הוא עלה ב-3.7%, פי 18 (!) מהעלייה בשכר. אותה מגמה קיימת ביחס לתוצר שאותו מייצר כל עובד. בשנים 2011-1999 הפריזון הממוצע של עובד במגזר העסקי בישראל גדל ביותר מ-20%, אך השכר הממוצע שלו, לאחר ניכוי האינפלציה, נותר כמעט ללא שינוי. מהפער האדיר הזה שנוצר בין מה שמייצרים העובדים למה שהם מקבלים נהנים בעיקר המעסיקים. הנה כי כן, בשנות התשעים חלקם של העובדים בהכנסות היה 75%. בחמש השנים האחרונות הממוצע היה 64.5%, וב-2012 העובדים כבר קיבלו רק 63.2% מההכנסה הלאומית. פסובסקי ופלד, 28.3.2013.

166. בישראל 730,600 שכירים בגילאי 25-34 (בכל מגזרי החברה) אשר הכנסתם הממוצעת ב-2011 היא 6,888 ש"ח לחודש - 40.8 ש"ח לשעת עבודה. השכר החודשי הממוצע במשק עמד באותה שנה על 8190 ש"ח. המוסד לביטוח לאומי, 2012.

167. כ-50% מחיילים, בליינים (בליין הוא כל מי שהצהיר שהוא יוצא לבלות לפחות פעם אחת בשבוע), סטודנטים וגברים בגילאי 18-35 רוצים לפתוח עסק עצמאי לעומת 33.6% מכלל האוכלוסייה. צעירים אחרים צבא חושבים שהם יכולים לכבוש את העולם. יש להם הרבה רעיונות ורובם מעוניינים לפתוח עסק עצמאי ולהצליח. זיו פופלובסקי, מנכ"ל ושותף ב'לעומק התודעה שיווק לצעירים', מתבסס על מאגר הנתונים של TGI בתוך: אדיר, 2008.

168. 'לא מתאים לי לשבת ימים ארוכים במשרד, להתחנף לבוס. אני אוהב חופש. לכן אני מעדיף להסתובב ברחובות פאריס, באוויר החופשי, לספר סיפורים לקהל מאזינים מרותק - ועוד לקבל כסף על זה. מה רע?' כריס ספנס, מוביל סיורים רגליים בפאריס, מתמצת את 'עבודת החלומות' שלו. ספנס, 2008.

169. בתגובה לכתבה: רימון, 2.9.2012.

170. בוגרי מנהל עסקים באירופה דרגו מקומות עבודה ציבוריים כמו האיחוד האירופאי, ארגון האומות המאוחדות ואפילו הבנק האירופאי המרכזי במקום גבוה כמקומות שהיו מעוניינים לעבוד בהם, בעוד שאף בנק מסחרי לא דורג בין 20 המבוקשים ביותר. כך נמצא במחקר מקיף שבוצע על ידי מכון מחקר טרנדנס בברלין (The Trendence institute in Berlin). המחקר כלל 320 אלף נחקרים. בתוך: Sedghi, 2.7.2013.

171. הלפרין, 26.3.2013.
172. לפי נתוני יורוסטאט (לשכת הסטטיסטיקה המרכזית של האיחוד האירופי), עמד שיעור האבטלה הממוצע באיחוד האירופי במאי 2013 על 12.1%. Wearden & Allen, 2013.
- אחוז המועסקים מבין גילאי 15-64 במדינות ה-OECD עומד על ממוצע של 66%. המדינות שנמצאות מתחת לממוצע כוללות בין היתר את יוון (56%), איטליה (57%), ספרד (58%) ואירלנד (60%). OECD, 2011.
- באיחוד האירופי מעריכים כי 23.5% מבני דור ה-Y מובטלים, כשספרד, איטליה, פורטוגל ויוון מובילות את הרשימה עם שיעורי אבטלה שהגיעו ללמעלה מ-53% בשנת 2013. Spiegel International, 20.05.2013.
173. במדינות ה-OECD שיעור המועסקים הממוצע מקרב בעלי השכלה על-תיכונית עומד על 82% בהשוואה ל-45% שהשכלתם עד תיכונית. OECD, 2011.
- אחוז האבטלה של בעלי תואר ראשון ומעלה בארה"ב, נכון למאי 2013, הוא 3.8% בהשוואה לבוגרי תיכון - 7.4%.
- הלשכה לסטטיסטיקה של העבודה בארה"ב (U.S. Bureau of Labor Statistics), בתוך: Tugend, 2013.
174. במדינות ה-OECD שיעור 'המובטלים זמן ארוך' מגיע בממוצע ל-3.1%. בקצה הבעייתי של הסקאלה נמצאות: ספרד - 9%; יוון - 8.8%; אירלנד - 8.5%; פורטוגל - 6.1%; איטליה - 4.4%. בארה"ב ובבריטניה המספרים נמוכים מהממוצע (2.8%-1.2.6% בהתאמה). OECD, 2011.
175. Connolly, 2013.
176. לפי נתונים משוקלים ממקורות שונים בעולם (ה-OECD, הבנק העולמי וארגון העבודה הבינלאומי), כ-290 מיליון צעירים ברחבי העולם (המפותח והמתפתח, בגילאי 15-24) 'לא פעילים' - לא עובדים, לא לומדים ולא בתהליכי הכשרה. כלומר, 25% מהצעירים ברחבי העולם. Editorial-The Economist, 27.4.2013.
177. שיעור האבטלה הממוצע באיחוד האירופי של צעירים בגילאי 15-24 עומד על 23.8%. פירוט לגבי המדינות שנמצאות במצב קשה במיוחד: יוון - 59.2%; ספרד - 56.5%; פורטוגל - 42.1%. לפי נתוני יורוסטאט, לשכת הסטטיסטיקה המרכזית של האיחוד האירופי. Wearden & Allen, 2013.
- במדינות ה-OECD המצב דומה ומספר המובטלים הצעירים עומד על 1 מתוך 5. זה שיעור המובטלים הצעירים הגבוה ביותר מאז 1976 - השנה שבה הארגון החל לאסוף מידע. Editorial - The Economist, 10.9. 2011.
178. ארגון העבודה העולמי (ILO) בתוך: נוימן, 2013.
179. Chrisafis, Roberts, Davies & Traynor, 2013.
180. Malik, 2012.
- דו"ח של בית הספר לכלכלה של לונדון (LSE), רויאל בנק אופ סקוטלנד (RBS) ופרינס'ס טראסט העריך את עלויות האבטלה של הצעירים הלא מועסקים בבריטניה ב-247 מיליון דולר בשבוע בדמי רווחה ובאובדן פריז - Editorial - The Economist, 10.9. 2011.
181. בפורטוגל, למשל, שבה שיעור האבטלה בקרב צעירים הוא 27%, כ-40% מבני 18-30 הצהירו שישקלו להגר מסיבות תעסוקתיות. באירלנד ההגירה מחוץ למדינה הוכפלה ב-5 השנים אחרי 2005, והשיעור הגבוה ביותר נרשם בקרב בני 20-35. רבים מתייחסים לבעיה הזאת כאל כטרגדיה לאומית. Editorial - The Economist, 10.9. 2011.
182. Coy, 2009.
183. Editorial-The Economist, 2011.
184. למעשה, המנבא הטוב ביותר לשיעור אבטלה עתידי הוא שיעור האבטלה הקודם. הנה כי כן, ממחקרים שנעשו בבריטניה עלה שצעירים שחוו שלושה חודשי אבטלה בלבד, בטרם מלאו להם 23, יחוו בממוצע 1.3 חודשים נוספים של אבטלה בין הגילים 28-33, לעומת אלה שהועסקו בריציפות. תקופה שנייה של אבטלה רק מחריפה את המצב. Editorial-The Economist, 2011; 2013.
185. ממחקרים שנערכו בבריטניה ובארה"ב עלה גם כי אבטלה בקרב צעירים של למעלה משנה מותירה 'צללקת שכר' (שכר נמוך יותר), שעלולה להישאר עד גיל המעבר. ככל שתקופת האבטלה ארוכה יותר, כך גדלה השפעתה. עוד נמצא כי שני גברים זהים מבחינת החינוך שרכשו, הציונים שקיבלו במבחנים מילוליים וכמותיים, מקום המגורים, חינוך ההורים ומנת המשכל. אם אחד מהם חווה שנה של אבטלה לפני גיל 23, אחרי עשר שנים הוא צפוי להרוויח 23% פחות מהשני. בקרב נשים הפער הוא 16%. הפער נמשך שנים, אך מתכווץ. בגיל 42 הוא 12% בקרב נשים ו-15% בקרב גברים. Editorial-The Economist, 2011.
186. Saulny, 2012.
187. Coy, 2009.
188. מאהלר, 2010.
189. Jay, 2012.
190. מצוטטת בתוך: אספריל, 2012.
191. 6.9 אחוזים בהשוואה ל-10 אחוזים ב-OECD.
192. מ-54.5% השתתפות בכוח העבודה ב-2000 ל-57.5% ב-2011. מאבטלה של 8.8% ב-2000 ל-5.6% ב-2011. ישיב,

אחוז המועסקים בישראל לפי נתוני ה-OECD ל-2011 הוא 61%. נמוך מממוצע המדינות (66%). את הפער אפשר להסביר בכך שהמדגם כולל גם אוכלוסיות לא משכילות, שלא עובדות מבחירה, עם מאפייני תעסוקה ייחודיים, כמו החרדים והערבים. ואכן, כאשר בודקים את אחוז המועסקים בישראל בעלי השכלה על תיכונית מסתבר שהוא שווה לזה של ממוצע ה-OECD (82%) ואחוז המועסקים ללא השכלה על תיכונית הוא רק 31% (נמוך משמעותית מהממוצע של מדינות ה-OECD שעומד על 45%).

59.3% הוא שיעור התעסוקה העדכני בקרב בני 15 ומעלה (נכון לרבעון השני של 2013), לפי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 31.7.2013.

193. אחוז הבלתי מועסקים, נכון ליוני 2013, עומד על 6.9%: 67% חיפשו עבודה במשך 1-26 שבועות, 12.8% במשך 27-52 שבועות ו-20.2% במשך שנה ויותר. ל"מ"ס, 31.7.2013; 16.01.2013.

אחוזי ה'מובטלים זמן ארוך' (אלה שמחפשים עבודה באופן פעיל במשך שנה ומעלה) בישראל הוא 1.1% בהשוואה לממוצע של 3.1% במדינות ה-OECD. זה מציב את ישראל במקום ה-8 המכובד מתוך 36 מדינות. OECD, 2011.

194. הנתונים הם על אבטלת צעירים בגיל 15-24. OECD, 2011. אבטלת צעירים בני 20-24 בישראל ב-2011 היתה 11.9% (לעומת 14.9% במדינות OECD ו-18.6% באירופה), ובגילאי 25-29 7.5% (לעומת 10.3% ב-OECD ו-12.9% באירופה). בני פפרמן, ראש מינהל מחקר וכלכלה בת"מ, עבור דה-מרקר: ארלוזורוב, 2012.

195. נכון ל-2009, כ-56% מבני הנוער הצהירו כי הם עובדים גם במהלך שנת הלימודים, אם כי רק 14% החזיקו בעבודה קבועה (20% בקרב הנוער הבוגר). בנות עבדו יותר מבנים, הן בעבודה קבועה והן בעבודות מזדמנות (ככל הנראה בייביסיטר) וכצפוי, הנוער הבוגר עבד יותר (64%) מנוער צעיר יותר (47%). רבים עבדו גם במהלך הצבא, בין השאר כדי לממן לעצמם את הטיול הגדול לדרום אמריקה והמזרח הרחוק. בן נפתלי, 2009.

196. ראו ריאיון עם פרופ' ערן ישיב מהחוג למדיניות ציבורית באוניברסיטת תל אביב, בתוך: ארלוזורוב, 2012.

197. כאן נעיר בהערת סוגריים, כי הניסיונות של המדינה להרחיב את שילובם של הצעירים הערבים והחרדים (קבוצות שהיום כמעט ולא משרתות בצה"ל) בשוק העבודה עשויים להגדיל בעתיד את התחרות בשוק, להקטין את היתרון היחסי של הצעירים היהודיים וכתוצאה מכך גם להביא להגדלה ברמת האבטלה בשכבה הזאת.

198. החל משנות ה-90 חלה עליה בשיעור הסטודנטים הלומדים במסודות האקדמיים. זאת בעיקר בזכות גידול ההיצע של מקומות הלימוד במכללות. עלייה זו התמתנה בשנים האחרונות, ובשנים 2009 עד 2011 שיעור הסטודנטים לתואר ראשון באוכלוסייה כמעט לא השתנה. בנק ישראל, 27.2.2013.

199. בסקר שערכה ד"ר אדום מבי"ס לכלכלה וניהול במכללה האקדמית אשקלון עלה כי 44% מהצעירים לא עבדו או עבדו בעבודה מזדמנת ביוני 2011, ואילו רק 56% עבדו בעבודה קבועה. אדום ודרנוב, 2011.

200. אבטלת צעירים בני 20-24 בישראל ב-2011 היתה 11.9% ובגילאי 25-29 7.5%. בני פפרמן, ראש מינהל מחקר וכלכלה בת"מ, עבור דה-מרקר, בתוך: ארלוזורוב, 2012.

201. 6,374 אקדמאים מבני 25-34 מוגדרים כדורשי עבודה. לעומת 5,219 בקרב בני 35-44. הגידול החודשי הממוצע במספר האקדמאים דורשי העבודה, עמד בשנת 2012 על 0.7%, פי 5.7 מהגידול החודשי הממוצע במספר כלל דורשי העבודה. אתר שירות התעסוקה הישראלי, 2012.

202. ד"ר עדי ברנרד מחטיבת המחקר בבנק ישראל בדק באחרונה מה השתנה בסטטוס החברתי-כלכלי של אנשים בני 30-50 בשנים 2009-2000 (המקור לנתונים שעליהם הסתמך היה רשות המסים). עבור כל אדם עובד, ברנרד בדק באיזה חמישון הכנסה (20% מהאוכלוסייה) הוא היה ממוקם בשנת 2000, ועד היכן הוא הצליח לעלות בשנת 2009, כמעט עשור לאחר מכן. הסתבר כי ככל שעולים ברמות ההכנסה, כך הניידות החברתית פוחתת. 38% ממי שהשתייכו לחמישון הרביעי בשנת 2000 נשארו בו בשנת 2009. כ-60% ממי שהיו בחמישון העליון בשנת 2000 נשארו בו גם בשנת 2009. אם כבר הצלחתם להתקדם במעלה סולם ההכנסות בישראל, סביר להניח שעליתם רק שלב אחד. בתוך: אמסטרדםסקי, 2012.

עם זאת חשוב להיזהר ממסקנות מרחיקות מהמחקר הזה. ראשית, חלק גדול ומשמעותי מההכנסות במדינה הן 'שחורות' כלומר בלתי מדווחות ולכן מקור הנתונים יוצר תמונה מעוותת. ביקורת נוספת היא ש-10 שנים זה טווח זמן קצר כדי למדוד מוביליות היסטורית. סביר שלאחר זינוק גדול שהתרחש בעשור הקודם תבוא רגיעה. בפרט שמדובר בתקופה שבה התחולל משבר גדול עולמי והתהוו בעיות ביטחוניות לא מבוטלות. ביקורת נוספת היא שהחוקר מבליט את שליש הכוס הריקה ומתעלם כמעט בעקביות משני השלישים האחרים, שכן עשו מוביליות. יתרה מכך, המחקר לא לוקח בחשבון שמהלך העשור הקודם עלו לישראל למעלה ממיליון בני אדם, שנוקקו לתהליך הסתגלות לא פשוט. הזינוק הראשון במעמד הכלכלי היה בעשור הזה. את הזינוק הבא והמשמעותי רק הילדים שלהם יעשו.

203. סקר שנערך על ידי מכון המחקר PEW בארצות הברית הראה שהצעירים הם הראשונים בתור כאשר הפיטורים הם על רקע קשיים כלכליים של מקום העבודה. PEW, 2010.

204. מצוטט בתוך: שכטר, 22.7.2011.

205. רומס, 2011.

206. Coy, 2009.

207. OECD, 2011.
208. אמנם שיעור האבטלה בקרב בני 15-24 ביפן נמוך יחסית למדינות ה-OECD ועומד 'רק' על 8%, אך לפי נתוני משרד הפנים היפני ב-2009 כ-3.1 מיליון יפנים בגיל 25-34 עבדו בעבודות זמניות או כעובדי קבלן. זאת בהשוואה ל-2 מיליון לפני עשר שנים. Coy, 2009.
209. שכטר, 22.7.2011.
210. ניו יורק טיימס, 2005.
211. ויצמן, 2008.
212. Fenton & Dermott, 2006; Khattab & Fenton, 2009.
213. מתן, 2011.
214. דפרדייה, 9.8.2007.
215. דגן, 28.6.2012.
216. 'הלבנת' המושג הסטיגמטי 'מובטל' החלה כבר בשלהי שנות השבעים (1977) כאשר 'משרד הסעד' שטיפל בנזקקים שונים אחד עם 'משרד העבודה' ל-'משרד העבודה והרווחה'. צעד זה שיקף את תפיסת העולם לפיה העבודה היא הבסיס לרווחה.
- עם הקמת ממשלתו השנייה של אריאל שרון, בתחילת 2003, הועבר הטיפול בענייני עבודה למשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה ושמו של משרד העבודה והרווחה שונה בהתאם ל-'משרד הרווחה'. בשנת 2007, עם מינויו של יצחק הרצוג לתפקיד, שונה שמו של המשרד לשם 'משרד הרווחה והשירותים החברתיים'.
217. Herrman, Stewart, Diaz-Granados, Berger & Jackson, 2010; Marshall, 2004; Masten, Garmezy, Tellegen, Pellegrini, Larkin, & Larsen, 1988.
218. על הקושי להגדיר חוסן ראו Reich, Zautra & Hall, 2010.
219. על חוסן נפשי כסט של תכונות אישיותיות ראו: Bernard, 2001.
220. ראו: רביב וכצנלסון, 2005.
221. על מחקרים של חוסן נפשי בקרב מתבגרים ראו: Ungar & Liebenberg, 2011; Stevenson, & Zimmerman, 2005.
222. זיתון, 5.3.2012.
223. באתר הרשמי של צה"ל מביאים את הנתונים הבאים: 'מספר המשתמטים שהיו בטיפול המשטרה הצבאית בשנת 2011 הוא 1,344, מדווחת רמ"ד עריקים במקמצי', סגן הדר בן-מעש, 'זוה לא כולל עוד 2,416 עריקים שבהם טיפלנו באותה שנה. אלו מספרים שרק גדלים משנה לשנה וקשה מאוד להתמודד איתם' בתוך: בוטבול, 2012. צה"ל הקשיח לאחרונה באופן משמעותי את הקריטריונים לשחרור חיילים משירות צבאי וצמצם את היקף שחרור החיילים מצה"ל בהמלצת קציני בריאות הנפש (קב"נים). על פי נתוני הצבא, ב-2009 עמד שיעור הנשירה של גברים משירות על כ-13.5% ועד 2015 הוא טיפס ל-17% בשנה. המשמעות היא שאחד מכל חמישה גברים המתגייסים לצבא אינו משלים שירות צבאי מלא. כ-50% מהפטורים במהלך שירות הם מסיבות רפואיות, מרביתן נפשיות, בהתאם להמלצת הקב"נים. שובל, 2.7.2015.
224. ב-2010 21.6% מבני 25-34 גרו עם ההורים, בהשוואה ל-15.8% ב-2000. הרוב המכריע מצהירים כי המצב הכלכלי הוא זה שהחזירם לבית ההורים. Parker, 15.3.2012.
225. במירוץ שנערך בתל אביב בשנת 2010 נטלו חלק 9,000 רצים ככל המקצים. שנה מאוחר יותר, ב-2011, כבר הופיעו 18,250 רצים בכל המקצים, וב-2012 מספרם הגיע לכ-25 אלף.
- ניתוח גילי הרצים מצביע על תופעה חריגה ביחס לתמונה הכוללת. בריצת המרתון שהתקיימה למשל ב-2011 בתל אביב, גילם הממוצע של רצי המרתון היה סביב ה-40. התופעה אינה ייחודית לישראל ומאפיינת את רצי המרתון ברחבי העולם. ד"ר אילן תמיר הוא מומחה לתקשורת ספורט: תמיר, 29.3.2012.
226. Brendtro & Larson, 2004.
227. חוק לימוד חובה - תיקון 29, התשס"ז-2007.
228. רמז אמפירי לקשר שבין רמת החוסן לבין אידיאליזם (אמונה בערכים שגדולים ממך ובמחויבות להגשמתם) ניתן למצוא במחקר שנעשה על ידי משרד הבריאות. נמצא בו שאנשים דתיים מתמודדים טוב יותר עם פיגועי טרור. ככל שהנבדק היה דתי מחמיר יותר, כך הייתה לו הגנה נפשית גדולה יותר. לפי הממצאים, יהודים אורתודוקסיים מחוסנים יותר נפשית בתגובה לאירועי טרור, אחריהם דתיים לאומיים, ואחריהם שומרי מסורת וחילוניים. הסיכון לפתח מצוקה נפשית היה גבוה יותר ב-28% בקבוצת החילוניים בהשוואה לאורתודוקסים. בתוך: אבן, 2008.
229. גרימלנד, 28.9.2008.
230. הפסיכולוג ג'יימס מרסיה (James Marcia) הרחיב את עבודתו של אריקסון (Erik Erikson) הגדיר שתי חוויות של מתבגרים בהקשר להתפתחות של 'זהות': חקר זהות והתחייבות לזהות. ב'זהות תעסוקתית' הוא השאיל את המושג הכללי לתחום התעסוקה, כאשר הגדיר את קבוצת 'משיגי הזהות התעסוקתית' כאנשים שחוו את שני התהליכים - חקירה והתחייבות, והצליחו ליצור לעצמם זהות תעסוקתית.

231. ניסבובים, ללא תאריך.
232. בוקק-כהן, 22.11.2013.
233. רוזן, 20.1.2015.
234. אדום ודרנוב, 2011; Eisner, 2005.
235. בתוך: פופובסקי, 24.6.2012.
236. שני, 30.6.2013.
237. לפי סקר המעסיקים, במהלך הרבעון הראשון של שנת 2013, עמד מלאי המשרות הפנויות בממוצע יומי, בנתונים מנוכי עונתיות, על כ 62.1 אלף משרות (3.2% מכלל המועסקים). משך הזמן הממוצע בו משרה היתה פנויה עמד על 3.1 שבועות. סקר המעסיקים מודד בצורה מקיפה את הביקוש לעובדים ולוקח בחשבון גם מודעות דרושים וגם הזמנות לעובדים ממקורות שירות התעסוקה. משרד התמ"ת, 2013.
238. מצוטט בכתבה: שדה, 27.12.2011.
239. מצוטט בכתבה: סרדס-טרוטינו, 5.12.2011.
240. בתוך: שני, 30.6.2013.
241. טייג, 1.6.2011.
242. ה'פייננשל טיימס' דירג באחרונה את ישראל במקום ה-6 מבין 139 מדינות בפרמטרים של חדשנות וכוח המצאה. לשם השוואה, גרמניה התברגה למקום ה-8, בריטניה דורגה 14, סין 26 והודו רק 39. ישראל צועדת במקום הראשון בשלושה משתנים חשובים: הראשון הוא מספר הסטארט-אפים בארץ. נכון ל-2011 פועלים בישראל כ-2,600 סטארט-אפים. אם מחשבים את זה לפי נפש, מדובר ביחס העולה על הקיים בכל מדינה אחרת. המשתנה השני הוא כספי ההון-סיכון המוזרמים ארצה. אם מחשבים את הכספים הללו פר-נפש, ישראל מקבלת פי 2.5 מכספי ההון-סיכון בארה"ב ופי 30 מאשר באירופה. המשתנה השלישי הוא ההשקעה במחקר ובפיתוח (מו"פ) אזרחי מתוך התוצר הלאומי הגולמי. הוא עומד בארץ על 4.8 אחוזים - פי שניים בממוצע מה-OECD - וזה עוד לפני שלקחנו בחשבון את ההשקעה במו"פ צבאי. בן שטרית, 2012.
243. ביולי 2008 הוגש דו"ח על מצב המחקר והפיתוח של ישראל על ידי המועצה הלאומית למו"פ. מאז שהוגש הדו"ח הקודם (1984) חלפה כמעט רבע מאה וישראל עברה ללא ספק שינויים טכנולוגיים אדירים, שמיקמו אותה במקום גבוה מאוד בדרוג המדינות המפותחות. למשל, היחס בין ההוצאה הלאומית למחקר ולפיתוח אזרחי לבין התוצר המקומי הגולמי בישראל עמד ב-2006 על 4.5%. מחברי הדו"ח מציינים כי מדד זה מעמיד את ישראל במקום הראשון בעולם, לפני שוודיה (3.8%), פינלנד (3.5%) ויפאן (3.3%). ביתר המדינות המפותחות המדד נע בין 1% ל-3%. מספר המאמרים המדעיים שפורסמו על ידי מדענים ישראלים ב-2005-2000 ביחס לגודל האוכלוסייה הגיע ל-800 מאמרים למיליון נפש - מקום שלישי בעולם אחר שוודיה ושווייץ. בתחומי המתמטיקה, הפסיכולוגיה והפסיכיאטריה תפסה ישראל את המקום הראשון בעולם במספר הפרסומים לנפש. 12% מהיזמים בישראל הם סדרתיים (הקימו לפחות 2 חברות וביצעו לפחות אקזיט אחד) לעומת 5% בארה"ב. גרימלנד, 28.9.2008.
244. כתב העת Fortune הקדיש את גיליון מאי 2007 לדור ה-Y שהוגדר על ידו כשכבת הגיל עם הפוטנציאל הביצועי הגדול ביותר בהיסטוריה, כיוון שהם נולדו לעולם הדיגיטלי ושפת המחשב טבעית להם.
245. נטע גפן גולדשטיין, מנהלת גיוס מרכזי פיתוח אינטל: 'האתגר שאנו מרגישים הוא בעיקר באיתור מהנדסי חומרה ותוכנה מוכשרים ומבריקים. אנחנו מרגישים את זה בכל רחבי הארץ'. בתוך: שני, 30.6.2013.
246. גם הצבא, שספק בעבר מאגר בלתי נדלה של יומי הייטק, מתקשה לשמור על איכות המפקדים, בעיקר בדרגי הקבע הגבוהים יותר. הנה כי כן, סקרי מחלקת מדעי ההתנהגות בצבא מצביעים על כך שאנשי הקבע שמוגדרים על ידי מפקדיהם כ"טובים ביותר" כבר לא נשארים בצבא, והחשש הוא כי המגמה תחריף. שובל, 23.7.2015.
247. גץ, פלד, בוכניק וחובריהם, 2010.
248. להלן מספר דוגמאות: מספר המאמרים המפורסמים על ידי חוקרים ממוסדות ישראלים, ירד מהמקום הראשון במדינות ה-OECD בראשית שנות ה-90' למקום ה-13 ב-2011. גם במספר הציטוטים של מאמרים אלה בתוך מאמרים אחרים (מדד לאיכות והשפעה של המחקרים הישראליים על עולם המדע) נמצאה ירידה בתחומים מדעיים שונים, וביניהם מדעי המחשב, מתמטיקה, פיסיקה, הנדסה ועוד. משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל, 25.4.2013.
249. אבראל, 24.1.2011.
250. פורשי קבוצת רד בלבד אחראים להקמת 111 מיזמים מהותיים. במחקר לקחו חלק 3 מדענים: פרופ' מולי אליס, ראש החוג לניהול באוניברסיטת תל אביב, פרופ' ישראל דרורי מבית הספר למינהל עסקים במכללה למינהל, ופרופ' צור שפירא, ראש המחלקה לניהול באוניברסיטת ניו יורק. Drori, Ellis & Shapira, 2013.
251. Brodetsky, 1942. דיון מעניין בסוגיית הגיל וכוח ההמצאה ראו: הוברמן, 29.3.2012. הוברמן מציין במאמרו את המחקר שערכו פרופ' בנג'מין ג'ונס מבית הספר למינהל עסקים קלוג וברוס ווינברג מאוניברסיטת אוהיו. מבדיקה של 525 זוכי פרס נובל בפיזיקה, כימיה ורפואה בין השנים 1900 ל-2008 נמצא שהגיל הממוצע שהמדענים פרסמו את הגילוי שבזכותו זכו כעבור שנים נובל היה 45. זהו גיל צעיר מאוד בהתחשב בזמן הלימודים והניסיון המדעי שנדרש

- כדי להמציא משהו. ולא זו בלבד אלא שהסתבר כי בעשורים האחרונים גיל הזוכים רק עולה. 'כשהשווינו את גילי זוכי הפרס בפזיקה בתחילת המאה ה-20 לעומת אלו שבסופה, מצאנו שהממוצע קפץ מ-37 ל-50, אומר ג'ונס בריאיון ל'מוסף כלכליסט'. אצל כימאים הגיל הממוצע עלה מ-36 ל-46, וחוקרי רפואה קפצו מ-38 ל-45. 'בתחילת המאה, 20% מהעבודות הזוכות נעשו לפני גיל 30. ב-20 השנים האחרונות המספר ירד כמעט לאפס'.
252. ל-95% מהזמים היה תואר ראשון, ול-47% תארים מתקדמים. 70% היו כבר נשואים כשהקימו את החברה הראשונה שלהם. ל-60% היה כבר לפחות ילד אחד בזמן הקמת החברה. Weinberg & Jones, 2011.
253. נובק ושארף, 8.10.2014
254. הדוברים: ד"ר שוקי גלייטמן - לשעבר המדען הראשי וכיום שותף בקרן פלטינוס ומוביל השקעת בחברת השלד הבורסאי ATAC, שלמה גרדמן - יו"ר כנס היי-טק רעננה, פרופ' אילן חת - לשעבר נשיא מכון ויצמן, וד"ר גיורא ירון. גרימלנד, 23.6.2008
255. פינקלשטיין, 29.11.2012
256. נשר, 22.6.2012
257. פינקלשטיין, 29.11.2012
258. קינן, 14.01.11
259. נשר, 22.6.2012. לפי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ב-2009 רק 22% מהמורים למתמטיקה האקדמאים עד גיל 45. אכן למדו מתמטיקה בתואר ראשון, זאת לעומת 42% שכלל לא למדו מתמטיקה, הוראת מתמטיקה או תחום מדעי קרוב. עוד עולה כי רק ל-45% מהמורים המלמדים את המקצוע יש בגרות של חמש יחידות במתמטיקה ואילו ל-6% מהמורים אין כלל תואר אקדמי. עוד מתברר כי בתוך עשור (1998-2008) חלה ירידה של 30% בשיעור המורים החדשים בתחום. בלית ברירה, משרד החינוך פתח תוכניות להסבה מזרזת של מורים, אשר משולבים במיידית בכיתות העמוסות. קשתי, 22.6.2012
260. גילם הממוצע של המורים לכימיה הוא 51. בפיסיקה חלה בתוך עשור (1999-2009) ירידה של 42% במספר המורים שגילם מתחת ל-40 במגזר הממלכתי-עברי. לעומת זאת, מספרם של המורים שגילם 52 ומעלה, ומתקרבים לפרישה, זינק ב-67%. פינקלשטיין, 29.11.2012
261. רק 11% מהנשאלים שאפו להגיע לתחום הרפואה. בתוך: אזולאי, 1.6.2007
262. רק 70% מבעלי רישיון רפואה עוסקים במקצוע בישראל. השאר שוהים בחו"ל, או עזבו את המקצוע. לינדר-גנץ, 8.4.2013
263. נכון ל-2008 רק 35% מהרופאים היו ילידי ישראל. בתוך: לינדר-גנץ, 8.4.2013
264. מעבודת דוקטורט שכתב אורן וכת מהפקולטה למדעי הבריאות באוניברסיטת בן גוריון, בהנחיית פרופ' נדב דוידוביץ, עולה כי 50% מהפרמדיקים עוזבים את המקצוע בתוך שלוש שנים. לשם השוואה, שיעור העזיבה של אחיות הוא 1% ושל רופאים הוא 5% בטווח של עשור. 65% מהפרמדיקים שעוסקים במקצוע, לפי וכת, לא מתכוונים להישאר בו. בארה"ב יש 44-10 פרמדיקים פעילים לכל 100 אלף איש, ובישראל - שבעה בלבד. בתוך: ויסברג, 9.8.2012
265. מצוטט בתוך: נצר וניב, 16.11.2011
266. מצוטטת בתוך: אבן, 11.3.2012
267. אישוש עקיף לאבחנה הסוציולוגית הזאת אפשר לראות בגידול של 24.7% שחל במספר הפסיכולוגים בארץ בשנים 2000 ל-2010. זאת על פי ד"ח של משרד הבריאות, אשר בחן את המגמה בתחום כוח האדם הרפואי בארץ. בתוך: פלד, 30.11.11. פסיכולוגיה הוא תחום 'טיפול-רפואי', אך בניגוד לעבודה בקופת חולים ובכית חולים הוא מאפשר גמישות וויסות עומסים.
268. מערכת דוקטורט אונלי, 3.4.2014
269. בשנת 2011 התפרסם כוול סטריט ג'ורנל מאמר של פרופסורית למשפטים ממוצא סיני בשם איימי צ'ואה, שהיכה גלים (הוא היה המאמר המטוקבט ביותר בתולדות המגזין, עם יותר מ-10,000 תגובות). המוטו של המאמר היה: אם אתם רוצים שהילדים שלכם יצליחו בחיים אל תעטפו אותם בצמר גפן. תהיו קשוחים ותתבעו מהם משמעת, עבודה וחריצות. אל תתנו להם להתמכר לטלוויזיה ולמחשב, תיבעו מהם השקעה בלימודים (כולל לימודי נגינה) ושעות שינה בריאות. המאמר הורחב לספר זיכרונות קומי, שהיה לרב מכר, בשם 'הימנן הקרב של אמא נמרה'. הספר עורר ויכוח עולמי סוער לגבי סגנון ההורות הרצוי. צ'ואה טענה שבשם אתוס האינדיבידואליות הורים במערב התירו את הרסן בחינוך ילדיהם ובכך בגדו בתפקידם. התוצאה היא ילדים חסרי הרגלי למידה, חסרי חוסן וחסרי מוטיבציה. לעומתם ההורים הסינים עדיין מאמינים בחינוך הסמכותי וזה סוד הצלחת ילדיהם בשוק הכלכלי.
- מאוחר יותר פרסמה צ'ואה ספר נוסף יחד עם בעלה ג'ד רובנפלד, גם הוא פרופסור למשפטים. גם ספר זה שכותרתו 'החבילה המשולשת: שלוש תכונות מפתיעות מסבירות את עלייתן ונפילתן של קבוצות תרבותיות בארצות הברית' זכה לתהודה עצומה. הוא הציע תיאוריה שמסבירה מה הופך קבוצות אתניות למצליחות ביותר בארצות הברית, על פי מדדים אובייקטיביים של עושר, מעמד תעסוקתי והישגים לימודיים. פרט לסינים וליהודים, הקבוצות המצליחות שנסקרות בספר הן מורמונים, הודים, לבנונים, ניגרים, קובנים ואיראנים (אם מסתכלים למשל על ה-SAT - מבחני הכניסה

לאוניברסיטאות - התוצאות של ילדי המהגרים האסייתים גבוהות ב-140 נקודות מהמוצע של האמריקאים. אבל מה שיותר מדהים זה שבדור השלישי זה נעלם, פשוט אין הבדל בתוצאות. זו הוכחה שמדובר בעניין תרבותי ולא גנטי, הם פשוט נטמעים בחברה ומאמצים את ערכיה החדשים). על פי התיאוריה, סוד הצלחתן של תרבויות אלה הוא בכך שהן אוזנות ב'בחבילה' משולשת של מאפיינים תרבותיים: תסביך עליונות (אנחנו טובים מהאחרים), חוסר ביטחון (אנחנו חייבים להוכיח את עצמנו) ושליטה בדחפים (משמעת עצמית, דחיית סיפוקים ויכולת למידה וריכוז). המינרלים הללו דולדלו מהתרבות האמריקאית הפופולארית - מה שמסביר את השקיעה. שוברט, 22.8.2014.

270. בשוק ההיי-טק וההנדסה, בהם תרבות השינויים, קצב העבודה והדינאמיקה גבוהים, הניור בין ארגונים ותפקידים הוא גבוה יותר, בהשוואה למפעלים ותעשיות מסורתיות. הסיבה המרכזית לניור בתחום זה היא שלמהנדסים בתחומים מסוימים, בעיקר בתחומי פיתוח אפליקציות ותכנות אינטרנט יש ביקוש גבוה והם מחוזרים על ידי מעסיקים. 53% מעובדי ההיי-טק מחליפים עבודה בפרק זמן של עד 3 שנים. 22% מהם מעדיפים להחליף עבודה כל שנה ו-31% מעדיפים להחליף עבודה כל שנה עד 3 שנים. חוסר היציבות בקרב עובדי ההיי-טק ניכר בעיקר לנוכח ההשוואה לעובדי המגזר הציבורי, שעל-פי הסקר רק 40% מהם מחליפים עבודה באותו פרק זמן. מנתוני הסקר עולה עוד, כי רק 27% מההיי-טקיסטים נשארים במקום עבודתם לתקופה של 6 שנים ומעלה, בעוד שבמגזר הציבורי 40% מהעובדים מגלים נאמנות למקום עבודתם.

בסקר שנעשה כחצי שנה מאוחר יותר והתמקד בתקופה של חודש בלבד הממצאים היו דומים: כמחצית מעובדי ההיי-טק (48%) המועסקים כיום בשוק חיפשו אחר משרות שהם מגדירים כ'נחשקות יותר' בחודש שמאמצע יוני ועד אמצע יולי. עוד עולה כי 29% לא מרוצים ממקום עבודתם הנוכחי. הסקרים נערכו על ידי חברת המחקר Zeta-Tools עבור AllJobs. בתוך: הופמן, 2010 ו-הופמן, 2011.

"בעוד שהמהנדסים מדור ה-Y החליפו עבודה כל 3.26 שנים בממוצע (גברים 2.92, נשים 3.6), מהנדסים מדור ה-X החליפו עבודה רק כל 3.83 שנים (גברים 3.46, נשים 4.2). עוד נמצא שבקרב דור ה-Y היה נדיר למצוא מהנדס/ת שהחזיקו באותו מקום עבודה יותר מ-4 שנים רצוף, בעוד שבדור ה-X ניתן היה למצוא מהנדסים ששמרו על אותו מקום עבודה גם מעל ל-6 שנים." בדיקה של חברת ההשמה למקצועות ההיי-טק דיאלוג, מצוטט בתוך: חיים, 2012.

271. סקר של מינהל תכנון, מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, משנת 2005 מראה כי שיעור העוזבים מרצון בענפים הללו בישראל היה גבוה משיעור המפוטרים: 59% עזבו ביוזמתם, מסיבות שונות כמו היעדר אתגר מקצועי (בחלק גדול מהמקרים), שכר בלתי מספק, יחסים עכורים עם הממונים או עם החברים לעבודה וריחוק גיאוגרפי של מקום העבודה. חשוב לציין שלעומת עובדי ההיי-טק, הפיננסים והשירותים, הניירות של עובדים בתעשייה המסורתית נמוכה וזו גם אחת הסיבות לכוח המשיכה הנמוך של התעשייה הזאת בקרב צעירים (הגיל הממוצע של עובדי התעשייה גבוה לעומת גילם של אלה המועסקים בענפי ההיי-טק, הפיננסים והשירותים). מעבר להבדלים באופי העבודה (עבודה בתעשייה המסורתית בדרך כלל דינמית פחות מענפי ההיי-טק, הפיננסים והשירותים) התעשייה המסורתית חשופה לתחרות מול מפעלים במדינות שעלויות כוח האדם בהן נמוכות. זו אחת הסיבות לכך שעובדים במגזר זה חשים פחות ביטחון בעצמם והם אינם נלהבים לבצע שינוי קריירה. סיבה נוספת לנטייה נמוכה יותר לשינוי קריירה בקרב עובדי התעשייה נעוצה בכך ששיעור הבלתי מקצועיים או בעלי ההשכלה הנמוכה בקרב עובדים אלה גבוה יחסית, ומחקרים הראו כי בקרב בלתי מקצועיים ובעלי ההשכלה נמוכה אין נטייה לשינוי קריירה.

272. על התופעה ראו: Butell, 2013.

273. 'התחלופה הממוצעת בולטת בעיקר במשרות בתחומי שיווק האונליין והניו מדיה. השיעור הממוצע גבוה במיוחד בקרב אנשי השיווק הצעירים, שממלאים את התפקידים הראשונים בתחום, דוגמת עוזר מנהל מותג ומנהל אתרים. בקרב קהל זה עומד שיעור התחלופה הממוצע על 1.7 שנים. שיעור התחלופה הממוצע הנמוך ביותר נמדד בקרב סמנכ"ל השיווק ומנהלי הפיתוח העסקי - תפקידים המתאפיינים בניהול והטמעת תהליכים ארוכי טווח ועומד על 3.2 שנים.' על פי נתוני קודקס שיווק, מצוטטים בתוך: רימון, 2012.

274. סקר של AllJobs, בתוך: מצנע, 2013.

275. בסקר שערכה חברת ההשמה AllJobs בנושא ביטחון תעסוקתי נמצא כי 60% מקרב העובדים מתכוונים להחליף עבודה במהלך השנה הקרובה. מתוכם 27% עומדים להתפטר, 24% התפטרו ממקום העבודה האחרון שלהם, 15% פוטרו ו-6% מאמינים שיפוטרו (הסקר נערך על ידי AllJobs בשיתוף חברת המחקר Zeta Tools, בקרב 1,273 עובדים ומחפשי עבודה במשק הישראלי). עוד נמצא בסקר כי רק 57% מרגישים בטוחים במקום עבודתם. בתוך: פלנבוים, 2012.

276. מחקר של יובל מזר מבנק ישראל מצא כי עובד ישראלי במגזר הציבורי מקבל בממוצע 12.5 קידומים בדרגה במשך שנות עבודתו. על כל קידום מקבל העובד תוספת שכר של 6.5% בממוצע. הקידום בדרגות מהווה 70%-60% מעליית השכר של עובד במגזר הציבורי בכל שנות עבודתו. במילים אחרות, הקידומים שמקבל עובד במשך כל שנות עבודתו מכפילים את שכרו ההתחלתי. קידום הוא האמצעי השכיח ביותר לתגמול עובדים על עבודתם. בתוך: גרינשטיין, 20.11.2007.

277. מסקר שערכה חברת אושיק רושינק אסטרטגיה עבור חברת עתיד השמה בקרב מדגם מייצג של בני 20-33 נמצא, שלמרות גילם הממוצע הצעיר של הנשאלים, 27.5, כמחציתם החליפו 4 ויותר מקומות עבודה מאז כניסתם לשוק.

מהנתונים עולה שכ-12% מעובדי דור ה-Y החליפו יותר מ-7 מקומות עבודה במהלך הקריירה הקצרה שלהם. מדובר בכ-10% מהעובדים בגיל 20-26 וכ-14% מהעובדים בגיל 27-33. כ-37% מעובדי דור ה-Y החליפו בין 4 ל-7 מקומות עבודה וכ-42% החליפו בין 2 ל-3 עבודות. למעשה רק כ-8% שמרו על יציבות ונותרו במקום עבודה אחד. בתוך: קול, 16.3.2011.

בסקר שערכה חברת ההשמה AllJobs, בו נבדקו סיבות לחיפוש עבודה של הגולשים לאתר, נמצא שאחוזי ההתפטרות ממקום העבודה הקודם כסיבה לחיפוש עבודה יורדים עם הגיל. הסקר כלל 1,952 מחפשי עבודה באתר AllJob. נמצא ש-27% מבני 18-25 חיפשו עבודה כיוון שהתפטרו ממקום עבודתם הקודם, לעומת 22% מבני 36-45 ו-14% מבין בני 55+. אתר AllJob, ללא תאריך.

278. סקר של חברות הייעוץ דינמיקס ותמורות עבור דה-מרקר, שהשווה בין בני דור ה-Y לבני דור ה-"בייבי-בומרס" ודור ה-X. בתוך: הראל, 2011.

279. דרור, 20.2.13.

280. ריער, 2013.

281. בסקר קריירה (הסקר מתייחס לכלל הגילים במשק ולא רק לצעירים), שערך מכון המחקר Market Watch עבור דה-מרקר בשנת 2005, נמצא מתאם בין גיל לשיעור הרצון ממקום העבודה: ככל שהעובד מבוגר יותר, הוא מרוצה יותר ממקום העבודה שלו (ממוצע שביעות הרצון הוא 3.51 בקרב בני 18-24; הממוצע עולה ל-4.44 בקרב בני 65 פלוס - בסולם של 1-5). קלינגבייל 2005.

מנכ"ל מכון המחקר Watch Market, אבינעם בורג, אמר בריאיון לעיתון כי ניתן לשער שההבדלים נובעים מכך שעם בגרותו מגיע האדם למשרות מכובדות יותר הכוללות שכר גבוה, וחושש יותר לאבד את מקום עבודתו - ולכן שביעות הרצון שלו ממקום העבודה הנוכחי עולה. ההסבר הזה הגיוני, אבל להערכתנו לא ממצה. הסבר נוסף זה הפער הדורי בתפיסת העבודה. כאשר קביעות בעבודה נתפסת כערך וכשארם מרוצה שיש לו כיצד לפרנס את עצמו ואת קרוביו, סביר שהוא גם יהיה מרוצה ממקום העבודה - בבחינת ציפיה המגשימה את עצמה. לכן, כאשר צעירים מראש לא מרוצים מתנאי העבודה הם גם מפתחים חוסר שביעות רצון מובנה ביחס למקום העבודה. אגב, בסקר נמצא שנשים מביעות נכונות יותר נמוכה מגברים לעזוב את מקום העבודה - גם אם יזכו בפרס גדול. הממצא הזה מחזק את ההשערה, שמי שמחפש יציבות בעבודה גם נוטה פחות להחליף משרות.

282. אילן שנהב, חיפוש 50 משרות בשנת 2007. בריאיון ל: רגב, 2007.

283. סוכנויות הידיעות, 2010; רובינסקי, 2011; פיאדה, 2011; ארנה סגל, מנכ"ל מנפאור: 'בעלי השכלה צפויים לעבוד ב-14-10 משרות עד גיל 38'. בתוך: קול, 2010.

284. פישר, 15.3.2013.

285. התופעה הזאת החלה כבר לפני עשור. מקצוע עריכת הדין הוא דוגמא מובהקת.

כך למשל, ב-2005 לצד כ-32 אלף עורכי דין פעילים, היו כ-4,000 עורכי דין ש'הקפיאו' את רישיון עריכת הדין שלהם. בנוסף, נראה כי יש עוד כמה אלפים שפרשו, אך עדיין החזיקו ברישיון. חלקם עשו זאת בשביל לחתום על מסמכים למשפחה ולחברים, חלקם בשביל הסטטוס והתואר המכובד. בסך הכל, ההערכות דיברו אז על בין 7,000 ל-8,000 עורכי דין מוסמכים שאינם עוסקים במקצוע. לב, 2005. היום המספרים גדולים בהרבה.

בסקר שבוצע במחצית השנייה של 2011, נמצא ש-17% מהסטודנטים בלבד יבחרו לעבוד עם תום לימודי המשפטים במשרדי עורכי דין. ובאזיה קריירות בוחרים אלה שאינם עובדים כעורכי דין? בסקר נמצא שהשכר הנמוך וכמות עורכי הדין בגדולה בשוק פגעה ביוקרתו של המקצוע, וגרמה לזליגה מקצועית לטובת קריירות של ייעוץ משפטי בחברות עסקיות, רצוי חברות היי-טק ופיננסים. הסקר נערך על ידי חברת המידע העסקי BDI בקרב 450 סטודנטים תלמידי הפקולטות למשפטים באוניברסיטאות ובמכללות המוכרות על-ידי המועצה להשכלה גבוהה. חטב, 2012.

בבלוג 'קריירה משפטית' הופיעה כתבה בשם 'למה עורכי דין אחרי התמחות לא רוצים לעבוד במשרדים?' שנפתחה במלים הבאות: 'יותר ויותר כתבות בעיתונות מצביעות על עלייה במספר עורכי הדין שלאחר הסמכתם אינם מעוניינים לעבוד במשרדים. גם אנחנו מרגישים את זה באופן יומיומי. יותר ויותר מסיימי התמחות במשרדים מתקשרים ומבקשים להיכנס לחברה, בכל תפקיד שהוא, גם אם אינו משפטי. הסיבות לכך מצביעות על הפער בין אופי העבודה במשרדים לבין מאפייני הדור הנוכחי בשוק העבודה - דור ה-Y'.

286. כך למשל, בסקר שנערך ב-2012 עולה כי למרות שכ-50% מהעובדים ציינו כי הם מרוצים מעבודתם, 30% מהמשיבים שוקלים באופן חיובי הסבה מקצועית, ללא הבדל משמעותי בין גברים לנשים או בין הגילאים השונים. פלנבוים - גרינברג, 2012.

287. מחקרים מראים כי עלות גיוס עובד אחד גבוהה פי 6 מאשר העלות הדרושה לשמר עובד כזה בארגון. בשוק עבודה בו לעיתים עד 20% מכלל העובדים בארגון עוזבים אותו מידי שנה, מתברר כי כדאי להשקיע תקציבים ומשאבים כדי לשמר את העובדים האלו. רובינסקי, 2011.

288. מצוטט בתוך: סרדס-טרוטינו, 5.12.2011.

289. מצוטטת בתוך: אתר Bossproblem - פיתרון דילמות ניהוליות בארגונים.

290. Baldoni, 2006; Piktialis, 2004; Sampath, 2006.
291. בתוך: הנדלר, 2010.
292. Patel, 2007. במחקר שערכו חברות הייעוץ דינמיקס ותמורות עבור דה-מרקר נמצאו שתי סיבות שכיחות לעזיבה מרצון של מקום העבודה: חוסר קידום מקצועי (27%) ושכר לא מספק (23%). אלקובי, מנכ"ל דינמיקס, מסבירה זאת: "דור ה-Y אינו מעוניין לחכות שנים רבות להגשמה עצמית כמו הדורות הקודמים. הוא מגיע למקום העבודה עם אמביציות גבוהות ללמוד ולהתמקצע ולא מוכן להחזיק בתפקיד זוטר יותר מכמה חודשים". הראל, 2011.
293. תגובה לכתבה: סוכנויות הידיעות - כלכליסט, 27.7.2010.
294. בסקר מייצג בקרב בני 20-33 בישראל שנערך עבור חברת עתיד השמה נמצא שיותר מ-40% מהנשאלים יהיו מוכנים (בסבירות גבוהה או ודאית) לעזוב עבודה קיימת באופן מיידי, אם יוצע להם שכר הגבוה ב-15% משכרם הנוכחי בחברה מתחרה. 37% נוספים מעריכים שיעזבו לטובת המתחרים בסבירות בינונית, ורק כ-22% מצהירים שלא יעזבו לעבור עבור המתחרים או נותנים לכך סבירות נמוכה. בתוך: קול, 16.3.2011.
295. טוקבק לכתבה: סוכנויות הידיעות - כלכליסט, 4.8.2011.
296. תגובה לכתבה: רימון, 2.9.2012.
297. הייטנר, 1998, עמוד 152-153.
298. Safian, 2012.
299. ארנרייך, ללא תאריך.
300. Simmons, 2010.
301. תגובות לכתבה: סוכנויות הידיעות - כלכליסט, 27.7.2010.
302. על התופעה הזאת בארה"ב ראו: Chester, 2005.
303. עומר מואב מהאוניברסיטה העברית ומואניברסיטת לונדון, מצוטט בכתבה: שכטר, 22.7.2011.
304. למשל: Dittman, 2005; Gordon & Steele, 2005; Cain & Lizzadro, No Date.
305. 'העבודה נועדה להעשיר כיסים אחרים משלנו'. Shapira, 2010.
306. מצוטט בכתבה: קול, 16.3.2011.
307. Standing, 2011.
308. הוא מכונה בספר "פרקריאט" (Precariat). מקור המילה מצרפתית précaire, והיא מציינת זמניות וחוסר ביטחון. זה מושג בסוציולוגיה שהשתמשו בו לראשונה חוקר מדע המדינה אלכס פוטי האיטלקי והסוציולוג רובאר קסטל הצרפתי.
309. Press Europe, 2011; Editorial - The Guardian, 1.7.2011.
310. הספר יצא לאור בתרגום עברי ב-2009 ידי הוצאות בבל ומשכל. השם הוא קריצה לספרה הידוע של פרנסואז סגן "שלוש לך עצבות" (Bonjour Pareses).
311. מאיר, 2009.
312. מאיר, 2009.
313. מחקרים מראים שמספר המועמדים לבתי הספר למוסמכים באמריקה עלה בלפחות 20% מאז 2008. Editorial-The Economist, 2011 גם בישראל קיים גידול משמעותי במספר הסטודנטים הלומדים לתואר שני ושלישי בכל מוסדות הלימוד האקדמיים (אוניברסיטאות ומכללות): מ-30,913 סטודנטים לתואר שני ו-6,647 לתואר שלישי בשנת הלימודים תש"ס (1999/2000) ל-52,730 לתואר שני ו-10,615 לשלישי בתשע"ב (2011/2). כאשר הגידול בשנים האחרונות עומד על מעל ל-4% לשנה. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2012.
314. על פי סקר שנערך ב-2012 35% מהצעירים האמריקאים חזרו ללמוד אחרי שלא הצליחו להתבסס במקום העבודה. Pew research center. 15.3.2012.
315. לפי נתוני משרד התמ"ת (ל-2011), בקרב יהודים בני 28-23 שיעור הלומדים עומד על 37% ובקרב בני ה-22-18 הוא עולה ל-44%. 'הם משקיעים עשור מחייהם בעצמם ובצבירת השכלה ופחות בצבירת ניסיון רלוונטי, מתוך ציפייה לקטוף פירות אחר כך'. בני פפרמן, ראש מנהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת בתוך: שכטר, 22.7.2011.
316. גייפמן, 2012.
317. בסקר קריירה עלה כי באופן כללי נשים מביעות נכונות נמוכה יותר מגברים לעזוב את מקום העבודה - גם אם יזכו בפרס גדול. הסקר נערך על ידי מכון המחקר Market Watch עבור דה-מרקר, ומתייחס לכל הגילים ולא רק לצעירים. קלינגבייל, 2005.
- בסקר מייצג בקרב בני 20-33, שנערך עבור חברת עתיד השמה על ידי חברת אושיק רושינק אסטרטגיה, נשאלו הצעירים: 'מהי תקופת הזמן שבסופה יש להתחיל לחשוב ברצינות על מעבר למקום עבודה אחר'. בתשובות נמצא שנשים הפגינו יותר יציבות מגברים: 19% מהנשים ציינו תקופת זמן של יותר מ-10 שנים, בהשוואה ל-14% מהגברים. 22.5% מהנשאלות ציינו פרק זמן של בין 5 ל-10 שנים, בהשוואה ל-19.5% מהנשאלים. כ-36% מהנשאלות הסתפקו בתקופה של 3-5 שנים, בהשוואה ל-41% מהנשאלים, כ-15% מהן ענו בין שנה לשנתיים, לעומת כ-18% מהנשאלים, ושיעור דומה, של כ-7% מהנשאלים ומהנשאלות ציינו פרק זמן הנמוך משנה. בתוך: קול, 16.3.2011.

318. תגובה לכתבה: חיים, 28.7.2012.
319. ארנרייך, 8.1.2013.
320. 'רוב הצעירים (84%) מעדיפים תפקיד שיש בו מגוון גדול של מטרות'. מחקר על מיפוי ציפיות של צעירים (18-35), המצטרפים למעגל העבודה של ד"ר שרה אדום מבי"ס לכלכלה וניהול במכללה האקדמית אשקלון בתוך: אדום ודרנוב, 2011.
321. מזרחי, 20.2.2013.
322. מצוטט בכתבה: בן יהודה, 30.1.2005.
323. הייטנר, 2004, עמוד 43-42.
324. הייטנר, 2004, עמ' 172.
325. Hansen, 2011.
326. תגובה לכתבה: גפני, 2.4.2012.
327. אסטרייכר, 4.5.2013.
328. Jay, 2012.
329. מצוטטת בכתבה: דאה, 25.1.2004.
330. מצוטטת בכתבה: דאה, 25.1.2004.
331. גל, 17.07.2013.
332. גלייטמן, 14.08.2013.
333. ועדת השרים לענייני חקיקה אישרה ב-11.10.2015 את תמיכת הממשלה בהצעת החוק של ח"כ רחל עזריה (כולנו), לפיה מספר המינימום של ימי חופשה לשכירים יגדל מ-10 ימי עבודה ל-12 יום. זה התיקון הראשון להגדלת ימי החופשה שייכנס ל"חוק חופשה שנתית" מאז קבלתו לפני 65 שנה ב-1951. הצעת החוק המקורית הגדילה את מספר ימי החופשה ל-15 ימי עבודה, אבל בלחץ ארגוני המעסיקים המספר פחת בפשרה ל-12 יום. ספק אם התוספת הזאת משנה את המצב - בפרט עבור צעירים שלא צוברים ימי חופשה מספיקים באמצעות שהות ארוכה באותו ארגון.
334. זילברמן, 29.7.2013.
335. בלאיש, 23.3.2014.
336. להב, 4.3.13.
337. סוכנויות הידיעות, 2010.
338. חיים, 28.7.2012.
339. גפני, 2012.
340. Armour, 2005.
341. Fritzer, 2011; McCrindle & Hooper, 2006.
342. Patel, 2007; Chulik, 2011; Eisner, 2005; Manhertz, 2007.
343. Hansen, 2011.
344. Hansen, 2011.
345. רימן, 2.9.2012.
346. במחקר מקיף שבוצע בתקופת המשבר הכלכלי, רואיינו כ-4000 עובדים צעירים כמטרה לזהות את הגורמים החשובים להם במקום עבודתם, אשר הופכים אותו למקום עבודה מועדף (Harvard Business Review). אחד המאפיינים הארגוניים הבולטים היה עבודה בצוותים.
347. גייפמן, 26.1.2012.
348. שיבר, ללא תאריך.
349. 'רוב הצעירים מעדיפים עבודת צוות (72%) ויחסים לא פורמליים בין העובדים (60%)'. מחקר על מיפוי ציפיות של צעירים (18-35), המצטרפים למעגל העבודה של ד"ר שרה אדום ב"ס לכלכלה וניהול במכללה האקדמית אשקלון בתוך: אדום ודרנוב, 2011.
350. מנכ"ל גוגל ישראל - מאיר ברנד - סיפר לכתב כלכליסט שלא התנאים והמשכורת הם המרכיבים החשובים ביותר לעובדים הצעירים, אלא האווירה והיחס האנושי. אורבך, 27.5.2014.
351. ראו למשל: Southard & Lewis, 2004; Martin & Tulgan, 2002; Hart, 2006; Brooke & Taylor, 2005; Kupperschmidt, 2000; Reynolds & Smith, 2006; Meyers, 2007; Francis-Smith, 2004; Hansford, 2002; Hill, 2002; Johns, 2003; Kogan, 2001; Lancaster, 2003; Lewis, 2003; Zemke, Raines & Filipczak, 2000.
352. למשל כנס שהתקיים בשלהי 2011 "Worldwide ERC Global Workforce Symposium, Transforming the Future", ושכוסה על ידי כתב העת Re:locate magazine.
353. המחשה לזה ניתן לראות בכתבה שפורמה באתר unlimited magazine תחת הכותרת:

.Trunk, 2011. 354

355. כבר ב-2004 כ-6% מהישראלים התפרנסו מעבודות שנעשות בבית. דאה, 25.1.2004. במחקר, שבוצע במרץ 2013 על ידי אור ענבי בבר-אילן, ושנערך בקרב 500 נשים וגברים עובדים (רבים מהם משכילים ועובדים במקצועות חופשיים) נמצא כי קורב למחצית (כ-45%) נהנים מדרישה לעמידה ביעדים בלוח זמנים גמיש: 'היכולת לעבוד לעתים מהבית, להגיע למקום העבודה בשעה מאוחרת יותר ולצאת הביתה יותר מאוחר בהתאם, להגיע מוקדם יותר ולצאת מוקדם יותר'. לעומת 22% מהעובדים הנמדדים לפי שעות עבודתם בלבד. יתרה מכך, מתברר כי מחצית מהעובדים חושבים שהעסקה גמישה תורמת לארגון ומגדילה את רווחיו, ורק 10% חושבים כי היא פוגעת בו. הנשאלים, אגב, לא חושבים שהנהלה מאמינה בגמישות באותה מידה: רק שליש מאלה שענו כי גמישות תעלה את רווחי הארגון, סבורים כי המנכ"ל שלהם יסכים עם עמדה זו. המחקר מצביע על כך שהעסקה גמישה היא פריווילגיה השמורה בעיקר לשכבות המבוססות באוכלוסייה - המשכילות והמשתכרות יותר. הוא מצא כי רק כשליש מבעלי ההכנסה הנמוכה (עד 6,000 שקל בחודש) עובדים באופן גמיש, לעומת יותר ממחצית העובדים המשתכרים מעל 12 אלף שקל בחודש. בתוך: ויסברג, 16.4.2013.

.בתוך: ויסברג, 9.7.2012. 356

.OECD, 2011. 357

358. כ-1,889 שעות (לעומת ממוצע של 1,749 שעות). לפי אותו דו"ח, מתברר כי כ-20% מהאוכלוסייה עובדים יותר מ-50 שעות בשבוע, נתון שרק ארבע מדינות בארגון הצליחו 'להתעלות' עליו - דרום קוריאה (22.5%), מקסיקו (29%), יפן (30%) וטורקיה (43%). OECD, 2012.

359. בשנת 1982 שבוע עבודה ממוצע עמד על 40.4 שעות. ב-2009 ירד ל-38.8 שעות עבודה. דטל, 18.4.2011.

360. מצוטט בכתבה: דטל, 18.4.2011.

361. דטל, 18.4.2011.

362. מצוטטת בכתבה: בן יהודה, 30.1.2005.

363. הזמן המוקדש לפנאי, בילוי, שינה ואכילה בישראל הוא 14.4 שעות ביום בלבד, נתון המציב את ישראל במקום 24 מבין 36 מדינות בדירוג הפנאי. כותבי הדו"ח מדגישים כי איוון מועט מדי טומן בחובו השלכות רחבות על החברה כולה - אם הורים לא יכולים להשיג איוון רצוי בין עבודה למשפחה, לא רק שרווחתם האישית תיפגע, אלא גם זו של המדינה כולה. OECD, 2012

'חשוב לסייג ולציין כי מומחים מציינים שהישראלים טובים בלמרוח את הזמן. באירופה, כשמטילים משימה על עובד זה 'שגר ושכח'. בישראל מתוכננים פחות ורואים בעבודה גם מקום למפגש חברתי, מה שגורם לשעות העבודה להתארך'. מלי אלקובי, מנכ"לית חברת דינמקיס העוסקת באיוון בין עבודה לחיים פרטיים, בתוך: ויסברג, 4.1.2012.

364. מצוטטת בכתבה: פרוש, 21.2.2008.

365. במאי 2005 פורסם נתון מדהים לגבי יפן: 392 בני אדם מתו עקב עודף עבודה. משרד הבריאות היפני דיווח כי מתחילת העשור חלה עלייה של כ-20-15 אחוזים במספר המתאבדים בשל לחץ בעבודה מדי שנה. כמו כן עלה מספר הסובלים מבעיות נפשיות הנגרמות מעבודה. רייזל, 26.5.2008.

366. בתוך: פרוש, 21.2.2008.

367. לפי סקר שפורסם ביוני 2012, מבית הארגון האמריקאי World at Work, שעוסק במחקר על משאבי אנוש גלובליים, 45% מהעובדים בארצות הברית עבדו ב-2010 מהבית כמעט כל יום, 29% עבדו לפחות פעם בשבוע ו-16% עבדו לפחות פעם בחודש. במילים אחרות, או במספרים אחרים, בשוק העבודה האמריקאי רק 10% אינם עובדים כלל מהבית. Ozias, 2011.

368. צוריאל ראינה את ד"ר ג'פרי היל, פסיכולוג וחוקר בקולג' למשפחה ומדעי החברה בפרובו, יוטה, החוקר את ההשפעות של העבודה מהבית על עובד יבמ. המחקר האחרון שלו, מ-2010, התבסס על נתונים של יותר מ-24 אלף עובדים של החברה ב-75 מדינות. הוא מצא ש-36% מהעובדים מהבית, שנהנו מגמישות גבוהה יחסית בקביעת לוח הזמנים שלהם, עבדו בממוצע 51 שעות בשבוע, לעומת 40 השעות הנהוגות בשבוע העבודה האמריקאי. הנתון המדהים באמת הוא שנקודת השבירה, שבה הם מרגישים שהעבודה מפריעה לחייהם הפרטיים, עמדה על 57 שעות לשבוע לעומת 38 שעות אצל עמיתיהם במשרד - פער של 2.4 ימי עבודה שלמים בשבוע. המשמעות של הנתון הזה דרמטית: אנשים מסוגלים להוסיף יותר משני ימי עבודה בכל שבוע לפני שהם מרגישים שהם פוגעים בעצמם או במשפחות שלהם. צוריאל הררי, 12.1.2012.

369. ד"ר סנדי מאן, פסיכולוגית תעסוקתית מאוניברסיטת סנטרל לנקשייר הבריטית, פרסמה סדרת מחקרים על בדידותם של העובדים מהבית. הראשון בוצע על 74 עיתונאים, שמחציתם עבדו מהבית ומחציתם מהמערכת. היא מצאה שאלה שעבדו מהבית נטו ליותר תחושות שליליות של בדידות, טינה, עצבנות, רגשות אשמה או תסכול, וחוו בעיות רגשיות כמו אובדן ריכוז, חרדה ונדודי שינה. 'אנשים שעובדים מהבית מרגישים מבודדים ובלתי נראים, וזה משפיע על הקידום שלהם', היא הסבירה בריאיון לכלכליסט. צוריאל הררי, 12.1.2012.

370. אלקובי, 2009; McDonald, Pini, Bailey & Price, 2011; Armour, 2005.

371. בחירה זו בולטת במיוחד גם אצל בני דור ה-50% (X) שמנהלים כוונות שתי קריירות במשרה מלאה, ומקיימים משקי בית שבהם יש לפחות שני ילדים קטנים. מסתבר אפוא שגמישות תעסוקתית היא אחת ההטבות המועדפות שמקום העבודה יכול להעניק לעובדים. סקר שערכו חברות הייעוץ דינמיקס ותמורות עבור דה-מרקר. הראל, 26.5.2011.
372. 79% ציינו 'עבודה מעניינת ובעלת משמעות' כשיקול עיקרי לצד 'שכר ותנאים נלווים'. במקום גבוה בדירוג של הצעירים נמצא איוון בין עבודה לחיים פרטיים (45%). מג'ר, 4.10.2009.
373. ויסברג, 16.4.2013.
374. ויסברג, 13.12.2012.
375. כך עולה מסקר שנערך על ידי מכון שריד - שירותי מחקר והדרכה עבור תכנית המנהיגות 'נעמת הצעירה' ואשר כלל מדגם של 500 נשים בקרב האוכלוסיה הכללית, להן לפחות ילד אחד בן עשר שנים או פחות. בתוך ויסברג, 21.10.2012.
376. בתוך: ויסברג, 13.12.2012.
377. ממחקר שערכה הסוציולוגית הפרופ' דליה מור עלה שכשנשאלו גברים ונשים מה חשוב יותר, עבודה או משפחה, ענו כולם כי משפחה חשובה יותר. הציון הממוצע לחשיבות המשפחה (בסולם מ-1 עד 9) אצל נשים היה 8, ואצל גברים 7.5. כשדירגו את רמת החשיבות של קריירה, הציון הממוצע אצל הגברים היה 6 והציון הממוצע אצל הנשים היה דומה, 5.8. 51% מהמשיבות ציינו כי הן רוצות לשלב בין בית לקריירה, ו-34% ציינו כי היו מעדיפות להתמקד במשפחתן בלבד. לעומת זאת, רק 1% מהגברים השיבו כי היו רוצים לטפל אך ורק במשפחה. Moore, 2011.
378. בתוך: ויסברג, 13.12.2012.
379. 'מעל ל-80% מהסטודנטים למשפטים לא רוצים לעבוד במשרדי עורכי דין. רובם רוצים להשתלב במחלקות משפטיות של חברות הייטק. [...] הסטודנטים למשפטים רוצים לעבוד בעתיד בשעות סבירות, בתפקיד מעניין ומגוון. משרדים שישכילו לשלב בין עבודה מגוונת ותחושת ערך לבין שעות עבודה סבירות ואפשרות לשלב בין העבודה לחיים האישיים ימתגו את עצמם כמשרדים שכל עורך דין מעוניין לעבוד בהם.' סקר BDI בסוף 2011 בקרב הסטודנטים בפקולטות המובילות למשפטים. בתוך: בלוג קריירה משפטית, ללא תאריך.
380. שווה, אוגוסט 2011.
381. עדויות אמפריות לכך אפשר למצוא בספרם של פיליפ זימברדו וניקיטה דונקן: 'The Demise of Guys: Why Boys Are Struggling and What We Can Do About It' (נפילת החברה: למה בנים מתקשים ומה אנחנו יכולים לעשות בנידון) Zimbardo & Duncan, 2012.
382. בסקר שנערך ב-2011 נמצא כי יותר ממחצית מעובדי דור ה-Y אינם מעוניינים לרשת את המנהל הישיר שלהם. בכלל, הם מעדיפים קידום מקצועי על פני ניהולי. כשנשאלו היכן הם רואים את עתידם בשלוש עד חמש השנים הקרובות, התשובה השכיחה ביותר (33%) הייתה שהם מעוניינים להתפתח מקצועית בארגון. עמדת ניהול? הם מלהזכיר. בסיכום הממצאים נכתב: 'מסתבר כי לצעירים אין עניין לשלם את המחיר הכרוך בעמדת ניהול. הם מסתכלים על המנהל הישיר שלהם, ורואים שהוא מחובר למחשב ולסלולרי 24 שעות ביממה ועוסק בישיבות אינסופיות ובפגישות שלא משאירות לו זמן לעבוד'. הראל, 26.5.2011.
383. גלוברמן, 16.12.2012.
384. מג'ר, 11.8.2013.
385. במחקר של סיסקו נמצא ש-69% מהצעירים סבורים שאין צורך בנוכחות במשרד על בסיס קבוע. המחקר כלל 2800 סטודנטים וצעירים בעלי מקצוע מ-14 מדינות. Cisco News release 2.11.2011.
386. תגובה לכתבה: הנדלר, 4.2.2010.
387. במחקר שנעשה בישראל ב-2013 נמצא ש-47% מ'עובדות המשרד' כבר אינה מתבצעת במשרד. המחקר התבצע על ידי אגף מחקר של חברת העיצוב Knoll, הבוחן את תחום סביבת העבודה על היבטיה השונים, בתוך: שילוח, 2013.
388. הסקר בוצע במאי 2013 על ידי חברת הייעוץ Millennial Branding ואתר ODesk שמשרד בין מחפשי עבודה למעסיקים.
389. 81% מהצעירים שעובדים במשרות שגרתיות של 5-9 היו מעוניינים לעזוב את עבודתם כדי לקבל יותר 'חופש במקום העבודה'. Schawbel, 3.9.2013.
390. סביבה זו מכונה Results Only Work Environment.
391. בשנת 2008 יותר מ-60% מהעובדים במשרדי בסט בי תוגמלו על סמך השלמת משימות. התפוקה כתוצאה מכך עלתה ב-35% בחטיבות שעברו לשיטות ההעסקה החדשה לעומת חטיבות שנותרו בשיטת ההעסקה המסורתית. העובדים דיווחו שהם לא יודעים אם הם עובדים יותר או פחות - הם הפסיקו לספור. Erickson, 2008. עוד בנושא זה: Ponzellini, 2009.
392. במפעל אינטל בקריית גת, למשל, העובדים מגיעים למפעל במשך ארבעה ימים בשבוע בלבד באופן רצוף - 12 שעות עבודה ביום - ובארבעת הימים שלאחר מכן הם אינם עובדים ופנויים לעיסוקים מגוונים, כמו לימודים. 'ספק אם לפני עשר שנים היינו יושבים כאן ומדברים על איזה מנכ"ל משהחר את העובדים שלו הכי מוקדם הביתה', אמר ציון בלס,

מנכ"ל שטראוס גרופ, בפאנל מנכ"לים שנערך בכנס 50 החברות שהכי טוב לעבוד בהן של מגזין דה-מרקר ומכון המחקר BDI בבית חיל האוויר בהרצליה. בלס דיבר בפאנל שעסק בשילוב שבין חיי פנאי לעבודה והשפעתו של דור ה-Y. בפאנל השתתפו חמישה מנכ"לים - יעקב גלברד מנכ"ל פרטנר (מקום שני בדירוג), יהושע בקולה מנכ"ל HP (מקום שמיני), ציון בלס מנכ"ל שטראוס (מקום תשיעי), דני ימין מנכ"ל מיקרוסופט (מקום 11) ותמר יסעור מנכ"לית לאומי קארד (מקום 15). 'בשטראוס החל כבר לפני שש שנים נוהל קבוע שבו עובדים יוצאים הביתה בכל יום שלישי ב-16:00', הוסיף בלס. 'באחד הימים ראיתי שיושבים אצלנו חמישה כלכלנים בשעה 20:00 כדי לסיים דוח, שספק אם מישו יציין בו אי פעם. צריך להפסיק לעשות דברים לא נחוצים בארגון ופתאום לכולם יהיה המון זמן גם לעבודה וגם למשפחה'. ימין הוסיף כי בעיניו כינויים כמו 'אלמנות היי-טק' או 'עבדי היי-טק' הם בגדר מיתוס. 'אני מוכן להכריז כאן שאני לא נשאר בעבודה אחרי 19:00 בערב', אמר ימין, 'זה לא רק אני. יש דרישה מאנשים ללכת הביתה, ואפילו הוצאתי מייל לא מזמן לעובדים שבו ביקשתי לצאת מוקדם. אם אני רואה מישו במשרד מאוחר, אני אשאל אותו למה הוא כאן. הרעיון הוא שאנשים יימדדו לפי התפוקות ולא לפי השעות'. בתוך: ויסברג, 5.5.2011.

393. ראו למשל: מרדכי, 31.12.2007.

394. שיטת העבודה לפי תפוקות יעילה יותר, כי היא מאפשרת מדידה מדויקת ודיפרנציאלית של הספקים ויכולות; היא מאפשרת גמישות גדולה יותר בתהליך העבודה והיא צודקת יותר מבחינת התגמול (כל אחד מקבל על פי השקעתו והספקיו). השיטה גם עונה על צרכים של אנשים בעולם הדיגיטלי לעבוד במקום ובזמן שמתאים להם, בלי להתייבב במקום עבודה בשעה קשיחה.

395. באירופה: 70% מהצעירים עובדים בעבודות זמניות או חלקיות: 40% בעבודות זמניות ו-30% בעבודות חלקיות. לפי הנתונים של האיחוד האירופאי, בתוך: Shiv, 22.10.2012.

בארצות הברית: נמצאה עלייה במספר העובדים במשרה חלקית. 41% מבני 18-29 ב-2010 דיווחו כי הם עובדים במשרה מלאה, בהשוואה ל-50% ב-2006. מחקר של בנק ההשקעות האמריקאי מריל לינץ' בתוך: קוק, 4.10.2010. ביפן: עליה בצעירים שעובדים בעבודות זמניות או כעובדי קבלן: ב-2009 כ-3.1 מיליון יפנים בגיל 25-34 עבדו בעבודות זמניות או כעובדי קבלן. עלייה של יותר מ-50% בהשוואה ללפני עשור (כ-2 מיליון). כך לפי נתוני משרד הפנים היפני, בתוך: Coy, 2009.

396. מתוך שיחה עם הבעלים של האתר.

397. בסקר שערכה חברת דינמיקס - בשיתוף מגזין דה-מרקר נמצא כי: 34% מעובדי דור ה-Y (התשובה השכיחה ביותר מתוך ארבע אופציות), הצהירו שהם מעדיפים לעבוד במשרה של 80%. 43% מהם אמרו כי המשרה האידיאלית מבחינתם היא משרה של כ-35 שעות עבודה שבועיות. ממצאים אלו גבוהים מאוד ביחס לשני גורמים: האחד, שעובדים אלה צעירים ומצויים בראשית הקריירה שלהם, כך שניתן היה לצפות שהם יבחרו לעבוד יותר כדי להרוויח יותר ולהתקדם; והשני, שרק 24% מעמיתיהם, הבייבי בומרס, בחרו ב-80% משרה, על אף שדווקא הם אולי יכולים להוריד הילוך מבחינת היקפי העבודה. ככלל, מפתיע לגלות ש-42% מכלל הדורות במחקר מעדיפים לרדת באחוזי המשרה. נראה כי החלום הישראלי החדש הוא לעבוד לשבוע עבודה קצר. הראל, 26.5.2011.

398. ב-2008 87% מהאנשים שלא עבדו במשרד עבדו בבית; ב-2010 ירד השיעור ל-63%. World at Work, May 2011.

399. מצוטט בכתבה: צוריאל הררי, 12.1.2012.

400. מצוטט בכתבה: אהרונזי ורז-חיימוביץ', 29.4.2012.

401. דאה, 25.1.2004.

402. מצוטטת בתוך: בן יהודה, 30.1.2005.

403. בתוך: סולומון, 5.5.2010.

404. בתוך: סולומון, 5.5.2010.

405. הפרופ' יצחק הרפז, ראש המרכז לחקר ארגונים וניהול משאבי אנוש באוניברסיטת חיפה, מביא תשובות שונות שהתקבלו לאורך השנים לשאלה: "מה היית עושה אם היית זוכה בפיס". זו למעשה שאלה עקיפה, שנועדה לבדוק את מרכזיות העבודה בחייו של האדם, ולכן היא יכולה להוות מדד לשינוי בתפישת העבודה. בשנות ה-70 רק 6% מהצעירים בישראל (בני 20-29) אמרו שיפסיקו לעבוד לאחר הזכייה. בתחילת שנות ה-80 אמרו כבר 16% כי יוותרו על זכותם לעבוד, ובשנות ה-90 שיעור הפורשים הפוטנציאליים ממאגר העבודה עלה ל-18%. בקרב מבוגרים נרשמה מגמה הפוכה. "בעולם של היום כבר לא נורא לא לעבוד", אומר הרפז בראיון. "זה חלק מההוויה של 'אני צעיר, אני חזק, אני אטייל, ואני יכול להיכנס ולצאת מכוח העבודה'. זה לוקסוס שיש לאנשים לחיות בצורה כזאת, לשבור את הליניאריות של לימודים-עבודה-פרישה". בתוך: דאה, 2004.

