

הצגת הנושא והבעיה

שוק העבודה המודרני מתאפיין בשינויים מהותיים בעשורים האחרונים אשר עתידים להימשך גם בעשורים הבאים. בין שלל השינויים אשר נוכל להצביע עליהם נוכל למנות תמורות דמוגרפיות, מגדריות, טכנולוגיות ושינויים אחרים. שינויים רבים אלה מביאים לצורך של חיצוי ותכנון של שוק העבודה העתידי. זאת הן מבחינת התאמת כוח האדם והן מבחינת התאמת ההון האנושי לצורכי שוק העבודה העתידי. נייר מדיניות זה יבקש להציג את הנושא ושני מחקרים בולטים אשר עסקו בשוק העבודה העתידי ובהתאמות שהכלכלות השונות בעולם יצטרכו לבצע כדי להתאים את עצמם לשוק העבודה העתידי. להלן אסקור שני מאמרים בולטים שעסקו בתחום זה ואציג את המדיניות המומלצת למען התאמה וניהול נכון של שוק העבודה העתידי.

הצגת המאמרים

כאשר מתכננים את שוק העבודה העתידי, השלב הראשון הוא התכנון לטווח הקצר. התכנון לטווח הקצר נועד להתמודד עם צרכים וחוסרים שקיימים במשק. תכנון לטווח קצר מביא בחשבון את המקצועות הקיימים במשק והוא מתבסס על נתונים עכשוויים שיש להם מידת ודאות גבוהה יחסית. ההתמקדות היא בפתרון נקודתי של בעיות קיימות שעתידיות בטווח הקצר לסכן את המשק הישראלי. כחלק מפתרון הבעיות לטווח הקצר מציעים הכשרות מקצועיות מתוך התפיסה כי הכשרה מקצועית היא תהליך שנמשך לאורך כל הקריירה של האדם ויש ליישם אותה בתוך במסגרת הקיימת.¹

אם כן מיפוי המגמות והשינויים אשר משפיעים על שוק העבודה נחלקים לטווח ארוך וטווח קצר. אולם יחד עם זאת יש לזכור כי בנושאים אשר קשורים להכשרה ולחקיקה, התכנון של הטווח הקצר הוא פרק הזמן הרלוונטי. אחת המטרות המרכזיות של תכנון הזמן לפרקי זמן קצרים הוא לנסות ולהתאים את אי ההתאמה בין ההיצע ובין הביקוש למשרות. זאת מתוך ההנחה כי המגמות הקיימות ישמרו במסגרת הטווח הקצר לעומת הטווח הארוך שאולי כבר הן לא יהיה רלוונטיות.²

את שוק העבודה קשה לחזות וקשה לראות אילו מגמות הולכות לאפיין את שוק העבודה העתידי במידה גבוהה של וודאות. למרות זאת ספרות המחקר מבקשת בכל זאת לנסות להעריך את גורמי

¹ משה, נ' (2016). תכנון כוח אדם לשוק העבודה העתידי. הוצאת מרכז המחקר והמידע של הכנסת. עמ' 6.

² דוח ביניים. (2017). הערכות לשוק העבודה העתידי. הוצאת המכון הישראלי לדמוקרטיה. עמ' 23.

השינוי המרכזיים אשר יכולים לעצב את שוק העבודה העתידי. סקר שכזה נערך על ידי הפורום הכלכלי העולמי ואשר בחן את המגמות העתידיות אשר אמורות לאפיין את שוק העבודה בטווח הקצר³.

הסקר בחן את שאלת המחקר על ידי ראיונות עם מומחים בארגונים ובחברות אשר מעסיקות מיליון עובדות בכלכלות מסוגים שונים. מניעי השינוי היו שינויים טכנולוגיים ושינויים חברתיים, כלכליים ודמוגרפים אשר גורמים לעיצוב של שוק העבודה העתידי. לפי ממצאי הסקר הזה הגורמים המרכזיים אשר צפויים להשפיע בצורה שלילית על רמת התעסוקה הם הבינה המלאכותית והמוכנות הלומדות אשר עתידות לשנות את האופי של שוק העבודה. גורמים נוספים היו אוכלוסייה מזדקנת, ייצור מתקדם והדפסה של תלת ממד⁴. מצד שני הסקר מצא כי גורמים אשר יכולים להעלות את רמת התעסוקה כוללים שילוב של צעירים בשווקים מתפתחים, שילוב נשים בכוח העבודה ומחשוב ברמה גבוהה.

הכישורים שהאדם רוכש במסגרת ההכשרה המקצועית נמצאו במחקר כבעלי השפעה של ממש על המימוש של הפוטנציאל שיש לכל אדם. כמו כן נמצא כי בעלי מיומנויות ברמה די נמוכה הם בעלי סיכוי נמוך יותר להשתלב בעולם התעסוקה של היום ושל העתיד. הציפייה היא בכך שוק העבודה העתידי יתאפיין בתופעה זו עוד יותר מהיום ולכן על מערכות המשק להתכונן לכך. למרות הידע הזה לגבי חשיבות המיומנות של העובדים, ארגון ה OECD פרסם מסמך⁵ שבו הוא קבע כי ההכשרות המקצועיות והחינוך המקצועי נדחקו בשנים האחרונות אל השוליים של השיח הציבורי. זאת למרות ההבנה של התפקיד החשוב שהוא מבצעות עבור שוק העבודה.

תמורה חשובה אשר מתרחשת בשוק העבודה ואשר יש לשים עליה את הדגש היא המעבר של תחומים ומקצועות שונים שהיו קיימים בעולם המערבי ואשר דרשו התמחות של ממש למדינות העולם השלישי, או משום שהטכנולוגיה מיתרת את הצורך בהכשרת עובדים. שינוי זה ניתן לפתרון על ידי התאמת תחומי הלימוד למקצועות נדרשים של שוק העבודה והטעמת הגישה הזו במוסדות הלימוד השונים. כדי שתהליך זה יתנהל בצורה טובה ויעילה על המורים

³ דוח ביניים. (2017). הערכות לשוק העבודה העתידי. הוצאת המכון הישראלי לדמוקרטיה. עמ' 24.

⁴ דוח ביניים. (2017). הערכות לשוק העבודה העתידי. הוצאת המכון הישראלי לדמוקרטיה. עמ' 24.

⁵ משה, נ'. (2016). תכנון כוח אדם לשוק העבודה העתידי. הוצאת מרכז המחקר והמידע של הכנסת. עמ' 7.