

**בוגרי כפרי הנוער של המינהל לחינוך התיישבותי: מחקר מעקב**

**דוח ביניים מסכם**

**תוצאות בתחום הכנסה מעבודה**

**פרופ' רמי בנבנישתי**  
האוניברסיטה העברית בירושלים

**פרופ' ענת זעירא**

**ד"ר נטע אחדות**  
אוניברסיטת בן גוריון בנגב

**ד"ר עדנה שמעוני**  
הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

ירושלים, פברואר 2021

# בוגרי כפרי הנוער של המינהל לחינוך התיישבותי: מחקר מעקב

## תוצאות בתחום הכנסה מעבודה

דוח ביניים זה מתמקד בבחינת התוצאות של בוגרי הפנימיות בתחום השכר והוא חלק מהדיווח על מחקר מעקב הנערך על בוגרי פנימיות חינוכיות מ-16 שנתונים. התוצאות נבחנות באמצעות מספר מדדים עיקריים:

### מדדים מוחלטים

השכר בממוצע לחודש בשנה (הכנסה שנתית מחולקת ל-12).  
רמת ההשתכרות בפועל המוגדרת כשכר בממוצע לחודש עבודה בשנה (הכנסה שנתית מחולקת למספר חודשי העבודה בפועל בשנה).

### מדדים יחסיים

השכר כאחוז משכר המינימום וכאחוז מהשכר החציוני במשק.  
שיעור העובדים בשכר נמוך.  
התוצאות נבחנות בקרב כלל הבוגרים לעומת קבוצת השוואה לאורך ציר הגיל של המשתתפים, מגיל 22 ועד גיל 33. באופן זה ניתן לבחון את מצבם של כלל הבוגרים בהיותם בגיל מסוים לעומת מצבם של הצעירים בקבוצת השוואה בהגיעם לאותו הגיל.

בדוחות ביניים קודמים תיארנו את הרקע העיוני למחקר וכן את שיטות המחקר שבהן נקטנו. בדוח הנוכחי נתמקד רק באותם חלקים של המחקר הייחודיים לבחינת התוצאות בתחום השכר של הבוגרים.

## סקירת ספרות

המורטוריום המאפיין את תקופת המעבר לבגרות ולחיים עצמאיים מזמן לצעירים רבים הזדמנות להתנסות בעבודות מסוגים שונים, מקצועיות יותר או פחות, והתעסוקה נושאת בדרך-כלל אופי זמני ולא מחייב (Arnett, 2000). בניגוד לצעירים שיכולים להישען על תמיכה כלכלית ממשפחתם, צעירים בסיכון ובהם בוגרי מסגרות השמה חוץ-ביתיות צריכים להשתלב בשוק העבודה ולקבל שכר שיספיק לצרכיהם (Gypen, Vanderfaellie, De Maeyer, Belenger & Van Holen, 2017). מחקרים מרחבי העולם מעידים על הקשיים שחווים צעירים בוגרי השמה בתחום התעסוקה, ביניהם, שיעור אבטלה גבוה במהלך שנות העשרים והשלשים המוקדמות בהשוואה לקבוצות דומות להן ולאוכלוסייה הכללית באותו הגיל (Courtney & Dworsky, 2006; Hook & Courtney, 2011; Macomber et al., 2008; Naccarato, Brophy & Courtney, 2010; Okpych & Courtney, 2014; Pecora et al., Dworsky & Gitlow, 2009; Peters, Sherraden & Kuchinski, 2016), העדר יציבות תעסוקתית (2009; Rome & Raskin, 2019; Stewart, Kum, Barth, & Duncan, 2014), שכר נמוך מאד

Courtney, Dworsky, Lee & Raap, 2009; Courtney et al., Cashmore & Paxman, 2007;); והשתלבות במשרות חלקיות, בלתי (2018; Hughes et al., 2008; Okpych & Courtney, 2014 מקצועיות ואף זמניות בסקטור השירותים ( Arnau-Sabatés & Gilligan, 2015; Cashmore & ) Paxman, 2007; del Valle, Bravo, Alvarez & Fernanz, 2008; Muir et al., 2019; Peters, (Sherraden & Kuchinski, 2016).

סטיוארט ועמיתיו (Stewart, Kum, Barth & Duncan, 2014) בחנו את שיעורי התעסוקה, השכר והיציבות התעסוקתית של צעירים בוגרי השמה בנתוני תעסוקה ושכר מנהליים משלוש מדינות בארה"ב (צפון קרוליינה, קליפורניה ומינסוטה) בגילאים 18-24, ובחלק מהמדינות עד גיל 30. ממצאי מחקרם מצביעים על פגיעותם של בוגרי השמה בתחום התעסוקה - לאורך זמן ובכל המדדים שנבדקו. למשל, בגיל 24, שכרם של הבוגרים היה נמוך בכל המדינות שנבחנו בהשוואה לשכרם של צעירים המגיעים מרקע של משפחות בעלות הכנסה נמוכה וכן משכרם של צעירים באוכלוסייה הכללית. ממוצע שכרם החודשי של בוגרי ההשמות בגיל 24 עמד על פחות ממחצית ממוצע שכרם של הצעירים באוכלוסייה הכללית. אמנם לאורך השנים חל שיפור בהכנסותיהם מעבודה של בוגרי ההשמות, אך קצב הגידול בממוצע השכר שלהם לחודש בשנה בגילאים 18 עד 24 היה נמוך מזה של הצעירים בשתי הקבוצות האחרות. גם במרוצת המחצית השנייה של שנות העשרים ועד גיל שלושים נשמרו הפערים בין קבוצות המחקר, כאשר ממוצע ההכנסה מעבודה לחודש בשנה בגילאים אלה וכן קצב הגידול בו על פני השנים היה הנמוך ביותר בקרב בוגרי ההשמות בהשוואה לצעירים ממשפחות עם הכנסה נמוכה ולצעירים באוכלוסייה הכללית.

יש עדויות לכך שצעירים רבים שהיו במסגרות של השמה חוץ ביתית חיים בעוני ובמצוקה כלכלית. במחקר שנערך בשלוש מדינות בארה"ב (קליפורניה, אילינוי ודרום קרוליינה) והתבסס על נתוני שכר מינהליים נמצא כי רמת השכר של צעירים בוגרי השמות היא נמוכה באופן ניכר מזו של צעירים ששהו בהשמה חוץ ביתית וששבו להוריהם וכן של צעירים ממשפחות בעלות הכנסה נמוכה (George et al., 2002). כמו כן, ממוצע ההכנסה השנתית מעבודה של בוגרי ההשמות היה נמוך במידה משמעותית מקו העוני השנתי לנפש יחידה. גם במחקרים נוספים, שהתבססו על נתוני שכר מנהליים במדינות שונות בארה"ב, דווח שהכנסותיהם מעבודה של בוגרי השמות נמוכות מאד בהשוואה הן לצעירים ממשפחות בעלות הכנסות נמוכות - מקבלי הגמלה להבטחת הכנסה - והן לצעירים באוכלוסייה הכללית (Dworsky, 2005; Singer, 2006; Macomber et al., 2008). כך למשל, במחקר שבחן את הכנסותיהם של שבעה שנתונים עוקבים של בוגרי השמה בויסקונסין נמצא כי ממוצע השכר שלהם לאורך השנתיים שלאחר היציאה מהמסגרת נמוך באופן משמעותי משכר המינימום למשרה מלאה (35 שעות שבועיות), וכי שיעור גבוה מהם חיים בעוני ואף בעוני חמור – כלומר הכנסתם השנתית נופלת באופן משמעותי מקו העוני הפדרלי (Dworsky, 2005). מחקרים אחרים מספקים אף הם תמיכה לכך שהכנסותיהם מעבודה של בוגרי ההשמות אינן מאפשרות להם להיחלץ מעוני (Naccarato, Brophy & Courtney, 2010; Rutman, Hubberstey & Feduniw, 2007; Zinn & Courtney, 2017), גם

לאחר שמביאים בחשבון את הכנסותיהם מגמלאות ממשלתיות (Pecora et al., 2006). זאת ועוד, מחקרי אורך אשר התבססו על נתוני תעסוקה ושכר מנהליים מצביעים אף הם על תמונה דומה. כך למשל, חרף גידול מסוים שנצפה בשכר של בוגרי השמה עם הגיל (בין 18 ל-24), רק מעטים מהם - שיעור הנע בין 7% ל-17% במדינות שונות בארה"ב - השתכרו בגיל 24 שכר ממנו "ניתן לחיות" (a livable wage), וזאת בהשוואה לשיעור גבוה בהרבה בקרב צעירים המגיעים ממשפחות עם הכנסות נמוכות (Macomber et al., 2008).

ממצאים של סקרי מעקב המתבססים על דיווח עצמי של המשתתפים מצביעים על תמונה דומה לזו העולה מניתוח נתונים מנהליים. במחקר ה-Midwest בארה"ב שעקב אחר בוגרי השמות חוץ-ביתית בגילאים שונים דיווחו המשתתפים בגיל 21 כי שכרם השעתי הממוצע היה נמוך מזה של בני אותו הגיל באוכלוסייה הכללית. על אף שמרביתם עבדו בהיקף משרה מלא או כמעט מלא, השכר החודשי הממוצע לא אפשר להם להיחלץ מעוני (Courtney & Dworsky, 2006). בגילאים 23 ו-24 נשמר הפער בשכר השעתי בין בוגרי השמה לבין בני אותו הגיל באוכלוסייה הכללית ואף גדל. כך גם גובה ההכנסה השנתית מעבודה של בוגרי השמות בגילאי 23 ו-24 היה נמוך בהרבה - פחות מחצי - מזה של האוכלוסייה הכללית באותו הגיל (Courtney et al., 2009), בין השאר בשל מספר חודשי עבודה מועטים בקרב בוגרי ההשמות לאורך השנה. הבדלים בשכר החודשי היו מתונים יותר. בגיל 26 לא חל שיפור ברמת השכר של בוגרי ההשמות והפער בינם לבין צעירים באוכלוסייה הכללית, כפי שמתבטא בחציון וממוצע ההכנסה השנתית מעבודה, אף גדל באופן ניכר. כך למשל, הפער בחציון ההכנסה השנתית של בוגרי ההשמה לעומת צעירים מהאוכלוסייה הכללית עמד על פחות מחצי בגיל 21 (Courtney et al., 2007). הפער גדל באופן ניכר עם הגיעם של הצעירים משתי הקבוצות לגיל 26, אז חציון ההכנסה השנתית מעבודה של בוגרי ההשמות היה שליש מזה של צעירים מהאוכלוסייה הכללית (\$9,000 לעומת \$27,000 במחירי 2010, בהתאמה) (Courtney et al., 2011).

בסקר שנערך לאחרונה בקרב בוגרי השמה חוץ-ביתית בקליפורניה נמצא כי בגיל 21 ממוצע השכר השעתי של בוגרי השמה היה גבוה בכ-20 נקודות האחוז משכר המינימום לשעה (כ-\$12 לעומת כ-\$10, בהתאמה). עוד נמצא כי ההכנסות השנתיות מעבודה של 60% מהבוגרים שדיווחו כי עבדו במהלך השנה שקדמה לראיון היו נמוכות מקו העוני לנפש יחידה, וחלקם אף דיווחו כי שכרם השעתי נמוך משכר המינימום (Courtney et al., 2018). בדומה, רום ורסקין (Rome & Raskin, 2019) שראיינו בוגרי השמה במדינת וירג'יניה בשנה הראשונה שלאחר היציאה ממסגרת ההשמה, מצאו כי ממוצע השכר השעתי של הבוגרים הוא גבוה משכר המינימום לשעה (כ-\$12.75 לעומת \$9.5), אך נמוך מ"שכר המחיה" המקומי ("local living wage"). המגמה, לפיה שכרם של בוגרי השמות נמוך מאד בשנים שלאחר היציאה ממסגרת ההשמה, וכן בהשוואה לצעירים בני אותו הגיל באוכלוסייה הכללית נמצאה גם במחקרים ממדינות נוספות. כך למשל, מחקר אורך שנערך באוסטרליה בו רואיינו 126 בוגרי השמות בגילאי 19-22 מצא כי ללמעלה מ-70% מהבוגרים שדיווחו כי הם עובדים היו הכנסות חודשיות הנמוכות מקו העוני לנפש יחידה (Muir et al., 2019).

הספרות מצביעה על מספר מאפיינים הקשורים לגובה השכר השעתי בקרב בוגרי השמה עובדים. כצפוי, שעות עבודה רבות יותר וכן וותק במקום העבודה נמצאו קשורים לשכר גבוה יותר (Hook & Courtney, 2011). כמו כן, מאפייני ההון האנושי של הבוגרים, ובמיוחד השכלה על-תיכונית פורמלית, הם מנבא חשוב של רמת השכר (Hook & Courtney, 2011; Naccarato, Brophy & Courtney, 2018; Courtney et al., 2014; Okpych & Courtney, 2010). עוד נמצא כי התרומה של השכלה לגובה השכר רבה יותר בקרב בוגרי השמה לעומת קבוצת השוואה מהאוכלוסייה הכללית. כמו כן, ככל שהשכלה רבה יותר, הפערים בין בוגרי השמה לקבוצת השוואה מהאוכלוסייה הכללית הולכים ומצטמצמים הן בשכר (Okpych & Courtney, 2014) והן בשיעור התעסוקה (Salazar, 2013). חשוב לציין כי בנוסף לתרומה של משאבי הון אנושי פורמאליים להצלחתם של הבוגרים בשוק העבודה גם ניסיון תעסוקתי קודם - ובמיוחד בגיל הסמוך ליציאה מההשמה - הוא מנבא חשוב של השתלבות בשוק העבודה ושל גובה השכר (Courtney et al., 2011; Dworsky & Gitlow, 2017; Stewart et al., 2008; Macomber et al., 2014). מנגד, רמת שכר נמוכה נמצאה בקרב מי שחוו חוסר יציבות בהשמה ועברו בין מספר רב יותר של מסגרות במהלך השנים (Hook & Courtney, 2011; Courtney et al., 2018), היו בסידור חוץ ביתי משך זמן ארוך יותר, היו הורים בגיל צעיר יותר, הייתה להם היסטוריה של בריחות תכופות ממסגרת ההשמה ומעורבות בפלילים (Dworsky & Gitlow, 2017); ושל שימוש בסמים ואלכוהול ובעיות בריאות נפשית (Naccarato, Brophy & Courtney, 2010).

יחד עם זאת, ממצאי המחקרים ביחס לגורמים המנבאים הישגים בתעסוקה אינם חד משמעיים. כך למשל, במחקר אורך שעקב אחר בוגרי השמות מגיל 18 ועד גיל 24 לא נמצא קשר בין יציבות ההשמה ומשך זמן ההשמה למצב התעסוקה ולגובה השכר של הבוגרים (Macomber et al., 2008). ממצאים דומים עולים גם ממחקר שנערך באוסטרליה בקרב בוגרי השמות בגילאי 19-22 (Muir et al., 2019). לעומת זאת, מחקר שנערך בדנמרק בקרב שישה שנתונים עוקבים של בוגרי השמות מצא דווקא קשר חיובי בין משך זמן ההשמה לבין תוצאות בתחום התעסוקה בגיל 21, ביניהן שיעור התעסוקה ורמת השכר (Fallesen, 2013). גם העדויות לגבי הבדלים מגדריים ושינויים לאורך ציר הגיל אינן אחידות (Macomber et al., 2008).

ממצאי מחקרים שנערכו בישראל מצביעים על כך שמצבם של הצעירים בוגרי השמה בישראל טוב בהשוואה לזה של צעירים בוגרי השמה בעולם במגוון תחומי חיים, ביניהם גם בתחום התעסוקה. במחקרם של זעירא ובנבנישתי (2008) בקרב בוגרי כפרי נוער שלוש עד חמש שנים מהיציאה מהפנימייה, נמצא כי 78% מהבוגרים עובדים, אולם 61% מתוכם דיווחו על הכנסות נמוכות או נמוכות בהרבה מהשכר הממוצע במשק. רפאלי (2015) שבחנה צעירים בוגרי פנימיות טיפוליות שבאחריות משרד הרווחה וכפרי נוער שהוערכו כבעלי מאפיינים דומים לאלו של הפנימיות הטיפוליות, מצאה כי בסיום השירות הצבאי או הלאומי – סביב גיל 22 – כמעט מחצית מהבוגרים שנמצאו בתעסוקה (82%) דיווחו על שכר חודשי שאינו עולה על שכר המינימום כפי שהיה בתקופת המחקר.

מטרת חלק זה של המחקר היא לבחון את התוצאות בתחום השכר בקרב בוגרים של פנימיות חינוכיות ולהשוותן לאלה של צעירים בעלי מאפיינים דומים שלא התחנכו בפנימיות, לאורך ציר הגיל - מגיל 22 ועד גיל 33.

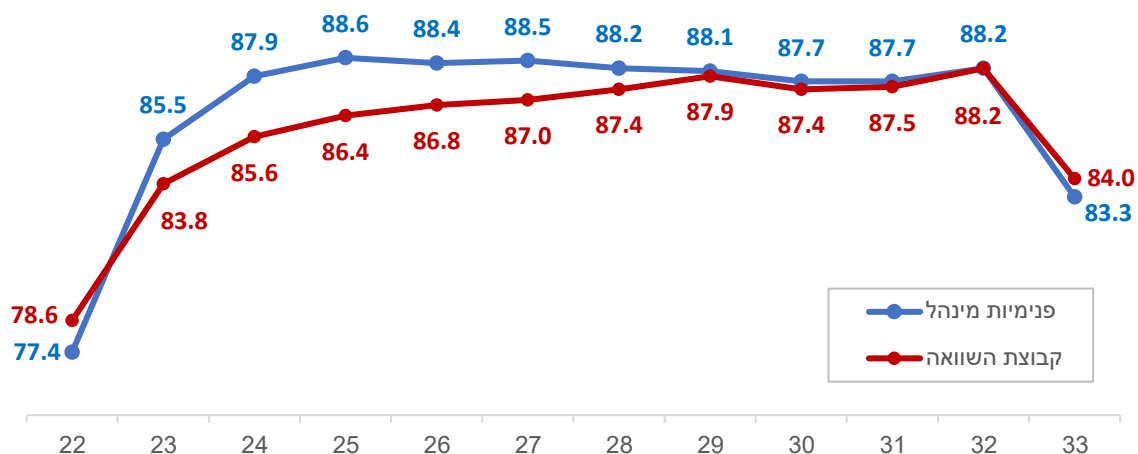
## שיטת המחקר

### אוכלוסיית המחקר ומקור הנתונים

בסיס הנתונים בדוח זה משלב מידע שהתקבל משורה של גופים ציבוריים בישראל, ביניהם המינהל לחינוך התיישבותי, רשות האוכלוסין והמוסד לביטוח לאומי. מידע זה התקבל עבור השנים 2000-2015 (או 2016). חלק מהמידע מופיע כנתוני רקע שאינם משתנים (למשל, שנת לידה), וחלק אחר מופיע עבור כל אחת מהשנים שלאחר גיל 18 (כגון, הכנסה שנתית מעבודה, מאז גיל 18 ועד לשנת 2016). הממצאים המובאים בדו"ח זה מתבססים על שלושה מבין קבצי הנתונים המנהליים שהיוו את מסד הנתונים של המחקר, והם כוללים את נתוני המוסד לביטוח לאומי לשנים 2001-2016 שמוזגו לקובץ יחיד:

- (1) קובץ שכר שכירים הכולל מידע חודשי מקובץ על מספר חודשי העבודה בכל שנה ועל הכנסה שנתית מעבודה כשכיר.
- (2) קובץ שכר עצמאיים הכולל מידע חודשי מקובץ על מספר חודשי העבודה בכל שנה ועל הכנסה שנתית מעבודה כעצמאי.
- (3) קובץ מאפיינים דמוגרפיים לא משתנים, הכולל, בין היתר, את המשתנה שנת הלידה ומין.

בהתאם למקובל במחקרי שכר, חישוב מדדי השכר השונים נעשה עבור צעירים שעבדו בהגיעם לגיל מסוים. תרשים 1 מציג את התפלגות הצעירים שעבדו לפחות חודש אחד בכל אחת מהשנים לפי גיל. כפי שרואים בתרשים, שיעור הצעירים העובדים בגיל 22 היה 77.4% בקבוצת בוגרי הפנימיות ו-78.6% בקבוצת ההשוואה. שיעור זה עולה בהתמדה עד גיל 32, והוא בדרך כלל גבוה יותר בקרב קבוצת בוגרי הפנימיות. העיבודים נערכו רק על משתתפי המחקר שנמצאו בתעסוקה לפחות חודש אחד בשנה בכל גיל בו נבחנו התוצאות. עקב מגבלות המידע שהועמד לרשותנו לא ניתן היה לערוך השוואות ישירות עם כלל הצעירים באוכלוסייה. אופן בניית קבוצת ההשוואה ומאפייני שתי הקבוצות מתוארים בדוחות קודמים.



### משתני המחקר

גובה השכר נמדד באמצעות שני מדדים מוחלטים [בש"ח]: השכר בממוצע לחודש בשנה, והשתכרות בפועל שהיא השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה. אלו שני מדדים מקובלים שלכל אחד יתרונות וחסרונות, ושניהם ביחד נותנים תמונה מלאה יותר. כדי להדגים את שני המדדים נתייחס למשתתף שעבד שלושה חודשים בלבד בשנה מסוימת וקיבל שכר בגובה 24,000 ש"ח. השכר הממוצע לחודש בשנה הוא  $24,000/12 = 2,000$  ש"ח. השכר הממוצע לחודש עבודה בשנה הוא:  $8,000 = 24,000/3$  ש"ח. בעוד שהמדד הראשון מצביע על ההכנסה שעמדה לרשות המשתתף באותה השנה, המדד השני מדגיש את יכולת ההשתכרות של המשתתף כפי שמשתקפת על ידי ההשתכרות שלו בפועל. כל אחד מהמדדים חושב בערכים מוחלטים ובערכים יחסיים.

**ערכים מוחלטים:** כמקובל, ועל מנת לבחון את השינוי הריאלי בשכר על פני הגיל, השכר של כל אחת מהשנים 2001-2015 הומר למחירי 2016 באמצעות הצמדתם למדד המחירים לצרכן המיצרפי (המוסד לביטוח לאומי, 2018). כך התקבלו נתוני השכר בכל אחד מהגילאים במחירים קבועים (מחירי 2016) ובנפרד עבור כל אחת מקבוצות המחקר.

**ערכים יחסיים:** כל אחד מהמדדים גם חושב באופן יחסי: א. כאחוז משכר המינימום, ב. כאחוז מהשכר החציוני במשק. כדי לתת לקורא תמונה של הסכומים בהם מדובר הרי שכר המינימום למשרה מלאה במדינת ישראל בשנת 2019 היה 5,300 ש"ח והשכר החציוני (רמת השכר אשר מחצית מהעובדים משתכרים יותר ממנה ומחציתם פחות ממנה) היה כ-8,000 ש"ח ברוטו.

בדקנו גם את שיעור העובדים **בשכר נמוך**. לפי ההגדרה הבינלאומית המקובלת (OECD, 2019), מי שמשתכרים עד שני שלישים מהשכר החציוני במשק, מוגדרים כבעלי שכר נמוך (low wage workers), ומי שמשתכרים מעל שכר זה מוגדרים כבעלי שכר בינוני-גבוה (mid-high wage workers).

## חלק א': שכר בממוצע לחודש בשנה

- שכר בממוצע לחודש בשנה בשקלים הוא הכנסה שנתית מעבודה מחולקת ב- 12 חודשים בשנה. חישוב זה נעשה עבור כל משתתף בכל אחת מהשנים שבה היה בגיל 22 עד 33. כמקובל, ועל מנת לבחון את השינוי הריאלי בשכר על פני הגיל, ממוצעי השכר של כל אחת מהשנים 2001-2015 הומרו למחירי 2016 באמצעות הצמדתם למדד המחירים לצרכן המיצרפי (המוסד לביטוח לאומי, 2018). כך התקבל השכר בממוצע לחודש בשנה בכל אחד מהגילאים במחירים קבועים (מחירי 2016) ובנפרד עבור כל אחת מקבוצות המחקר.
- שכר לחודש כאחוז משכר המינימום. לכל משתתף חושב השכר בממוצע לחודש בשנה כאחוז משכר המינימום במשק בשנה בה הגיע לגיל מסוים. למשל, השכר בממוצע לחודש בשנה בגיל 25 עבור מי שמלאו לו 25 שנים בשנת 2010 חושב כאחוז משכר המינימום בשנת 2010.
- שכר בממוצע לחודש בשנה כאחוז מהשכר החציוני במשק. לכל משתתף חושב השכר בממוצע לחודש בשנה כאחוז מהשכר החציוני במשק בשנה בה הגיע לגיל מסוים. למשל, השכר בממוצע לחודש בשנה בגיל 25 עבור מי שמלאו לו 25 שנים בשנת 2010 חושב כאחוז מהשכר החציוני בשנת 2010.
- שיעור העובדים בשכר נמוך. כל משתתף סווג לפי גובה השכר בממוצע לחודש בשנה: גבוה או נמוך משני שלישים מהשכר החציוני בשנה בה הגיע לגיל מסוים. למשל, עבור צעיר שמלאו לו 25 שנים בשנת 2010 חושב השכר הממוצע כאחוז מהשכר החציוני בשנת 2010, ובהתאם סווג ל"עובד בשכר נמוך" או "עובד בשכר בינוני-גבוה".

## חלק ב': שכר בממוצע לחודש עבודה בשנה – השתכרות בפועל

- שכר בממוצע לחודש עבודה בשנה בשקלים - הכנסה שנתית מעבודה מחולקת במספר חודשי העבודה בשנה (1-12) שעבד הצעיר בפועל בהגיעו לגיל מסוים. חישוב זה נעשה עבור כל נבדק בכל אחת מהשנים שבה היה בגיל 22 עד 33 והוא כולל מי שנמצאו בתעסוקה לפחות חודש אחד בכל גיל נתון. כמקובל, ועל מנת לבחון את הגידול הריאלי בשכר על פני השנים, ממוצעי השכר של כל אחת מהשנים 2001-2015 הומרו למחירי 2016 באמצעות הצמדתם למדד המחירים לצרכן המיצרפי. כך התקבל השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה בכל אחד מהגילאים במחירים קבועים (מחירי 2016) ובנפרד עבור כל אחת מקבוצות המחקר.
- שכר בממוצע לחודש עבודה בשנה כאחוז משכר המינימום. לכל משתתף חושב השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה כאחוז משכר המינימום במשק בשנה בה הגיע לגיל מסוים (22 עד 33). למשל, השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה בגיל 25 עבור מי שמלאו לו 25 שנים בשנת 2010 חושב כאחוז משכר המינימום בשנת 2010.
- שכר בממוצע לחודש עבודה בשנה כאחוז מהשכר החציוני במשק בגילאים 22 עד 33. לכל משתתף חושב השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה כאחוז מהשכר החציוני במשק בשנה בה



הגיע לגיל מסוים. למשל, השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה בגיל 25 עבור מי שמלאו לו 25 שנים בשנת 2010 חושב כאחוז מהשכר החציוני בשנת 2010.

- שיעור העובדים בשכר נמוך לפי שכר בממוצע לחודש עבודה בשנה בכל אחד מהגילאים 22 עד 33. כל משתתף סווג לפי גובה השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה: גבוה או נמוך משני שלישים מהשכר החציוני בשנה בה הגיע לגיל מסוים. למשל, עבור צעיר שמלאו לו 25 שנים בשנת 2010 חושב השכר הממוצע לחודש עבודה בשנה כאחוז מהשכר החציוני בשנת 2010, ובהתאם סווג ל"עובד בשכר נמוך" או "עובד בשכר בינוני-גבוה".

ממצאי המחקר מתייחסים לכל משתתפי המחקר העובדים, בכל אחת מהשנים בה היו בגיל 22 עד 33. נציין שמפאת מגבלות במבנה קובץ הנתונים לא ניתן היה להפיק נתונים מדויקים לגבי מספר חודשי העבודה בשנה, עבור מי שהיו גם שכירים וגם עצמאיים בשנה נתונה (לשם כך יש צורך במידע חודשי מפורט ונפרד על מצב התעסוקה כשכיר וכעצמאי בכל חודש; מידע שלא היה נגיש לחוקרים). לפיכך ממצאי המחקר המופיעים בחלק ב', המתייחסים לממוצע השכר לחודש עבודה בשנה, מוצגים ביחס למי שהיו עובדים שכירים בלבד בגיל מסוים.

### עיבוד הנתונים

המחקר התבצע בחדר המחקר של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. בהתאם לנהלי העבודה הנהוגים בו. הממצאים המדווחים כאן מתבססים על השוואת ההתפלגות של משתני המחקר בין שתי הקבוצות: קבוצת בוגרי פנימיות המינהל וקבוצת ההשוואה המותאמת. מאחר והמדובר בקבוצות משתתפים גדולות במיוחד יש לנקוט משנה זהירות בפירוש הממצאים. זאת, משום שכמעט כל הבדל זעיר בין הקבוצות היה מובהק מבחינה סטטיסטית.

ההבדלים בין הקבוצות נבחנו, לפי הרלוונטיות, באמצעות מבחן חי בריבוע ו-t-test ומדדים לעוצמת ההבדל בין הקבוצות:

**יחס הסיכויים (odds ratio)** הוא מדד שבו ערך של 1 מצוין שאין הבדל בין שתי הקבוצות. ככל שיחס הסיכויים שונה מ-1 (הרבה יותר גבוה או הרבה יותר נמוך מ-1), יש בכך עדות להבדל גדול יותר בין הקבוצות. במחקר הנוכחי, ערכים הנמוכים מ-1 משמעם שבקבוצת המשתתפים מהפנימיות החינוכית השיעור היה נמוך יותר מזה של קבוצת ההשוואה, וערכים הגבוהים מ-1 משמעם שהשיעור היה גבוה יותר בקרב בוגרי הפנימיות החינוכיות.

**גודל האפקט (Cohen's D)** שערכיו נעים בין 0.0 (אין הבדל בין שתי הקבוצות) ל 2.0 (ההבדל בין הקבוצות הוא גדול מאוד).

### אתיקה

המחקר והליכוי קיבלו את אישור ועדת האתיקה האוניברסיטאית. בנוסף, המחקר התבצע על פי דרישות הלמ"ס והביטוח הלאומי והחוקרים קיבלו על עצמם את כל כללי הסודיות המחמירים של כל אחד

מהגופים שהעבירו את הנתונים או נתנו ללמ"ס אישור לעשות שימוש בנתונים. הקובץ עליו נעשו העיבודים אינו מכיל נתונים מזהים, ולא נערכו עיבודים על קבוצות קטנות במיוחד.

## ממצאים

הממצאים יוצגו בשני חלקים. חלק א' מתייחס לשכר הממוצע לחודש בשנה, וחלק ב' מתייחס לשכר הממוצע בחודש עבודה של המשתתף. בכל אחד מהחלקים נציג את השכר הן בערכים מוחלטים (בשקלים מחושב למחירי 2016) והן בהתאם למדדים היחסיים.

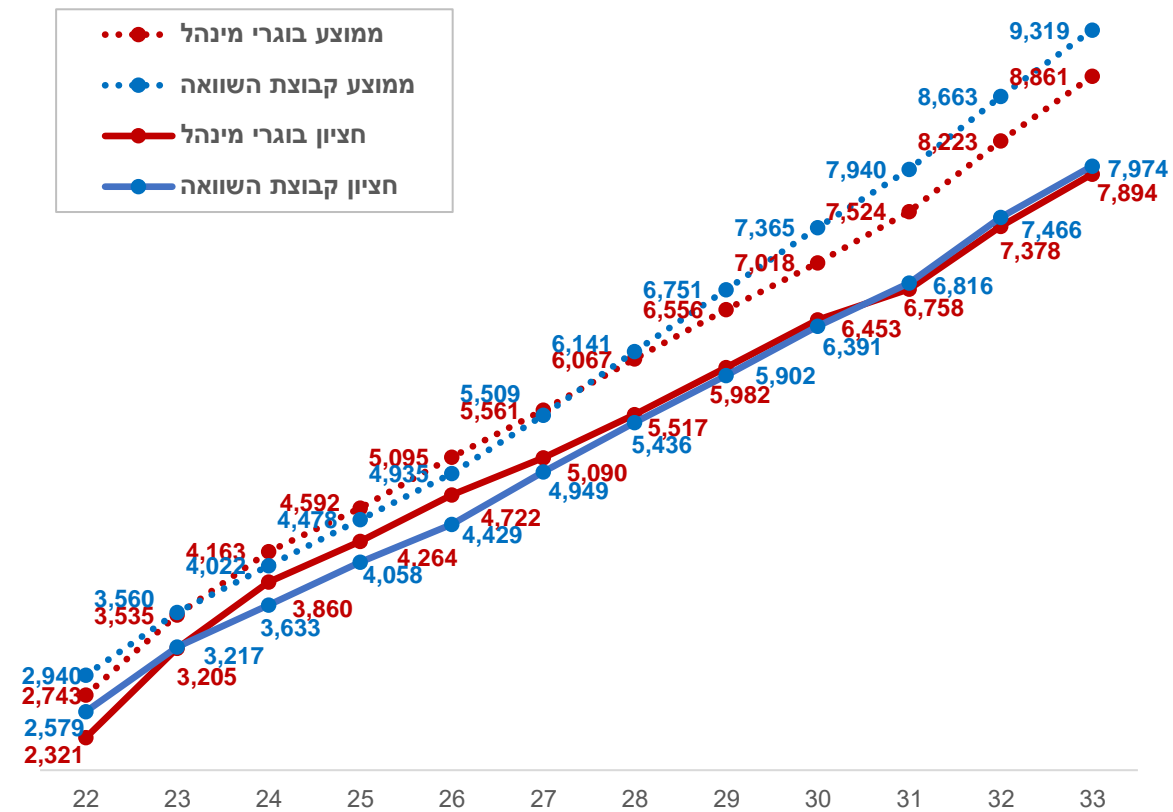
### חלק א': שכר בממוצע לחודש בשנה

#### שכר (ממוצע וחציון) לחודש בשנה בשקלים (במחירי 2016)

השכר בממוצע לחודש בשנה, הוא השכר השנתי מחולק ב 12; חציון השכר הוא רמת השכר אשר מחצית מהעובדים משתכרים יותר ממנה ומחציתם פחות ממנה. תרשים 2 מציג את קו המגמה של ממוצע ושל חציון השכר בקרב בוגרי הפנימיות ובקבוצת ההשוואה לאורך ציר הגיל של הצעירים: 22-33. ניתן לראות כי השכר בממוצע לחודש בשנה עולה באופן משמעותי בשתי הקבוצות עם הגיל. כך, בגיל 22 השכר בממוצע לחודש בשנה עמד על 2,743 ש"ח בקרב בוגרי הפנימיות ועל 2,940 ש"ח בקרב קבוצת ההשוואה. בגיל 27 עמד הממוצע על 5,560 ש"ח בקרב בוגרי הפנימיות ועל 5,508 ש"ח בקרב הצעירים בקבוצת ההשוואה, ואילו בגיל 33 עמד השכר בממוצע לחודש בשנה על 8,861 ש"ח בקרב בוגרי הפנימיות ועל 9,319 ש"ח בקרב קבוצת ההשוואה. ההשוואה בין הקבוצות לפי גיל מלמדת על מגמה מעורבת. כך, בגילאי 22 ו-23 השכר בממוצע לחודש בשנה הוא נמוך יותר בקרב בוגרי הפנימיות לעומת הצעירים בקבוצת ההשוואה, בגילאי 27-24 המגמה מתהפכת וניתן לראות כי קיימים הבדלים מתונים לטובת בוגרי הפנימיות, ואילו החל מגיל 28 ועד גיל 33 השכר בממוצע לחודש בשנה גבוה יותר בקרב הצעירים בקבוצת ההשוואה. זאת ועוד, החל מגיל 28 פער השכר בין הקבוצות הולך וגדל לטובת הצעירים בקבוצת ההשוואה: בגיל 28 הפער בין הקבוצות זניח ועמד על 74 ש"ח בלבד, בגיל 31 גדל הפער באופן ניכר והגיע ל-417 ש"ח בממוצע, ואילו בגיל 33 המשיך לגדול הפער ועמד על 458 ש"ח. בחינת חציון השכר לפי גיל מלמדת אף היא על מגמה מעורבת, אך שונה במעט. כך, בגילאי 24-30 השכר החציוני לחודש בשנה הוא גבוה יותר בקרב בוגרי הפנימיות, ואילו בגילאי 31-33 הוא נמוך יותר בקרב הבוגרים לעומת קבוצת ההשוואה.

על פי שני המדדים, השכר בממוצע לחודש בשנה וחציון השכר לחודש בשנה, מצבם של בוגרי הפנימיות בשנות השלושים טוב פחות מזה של הצעירים בקבוצת ההשוואה. עם זאת, ההבדל בין שתי הקבוצות הוא קטן מאוד: מדד גודל האפקט (Cohen's D) בכל השנים אינו עולה על 0.08.

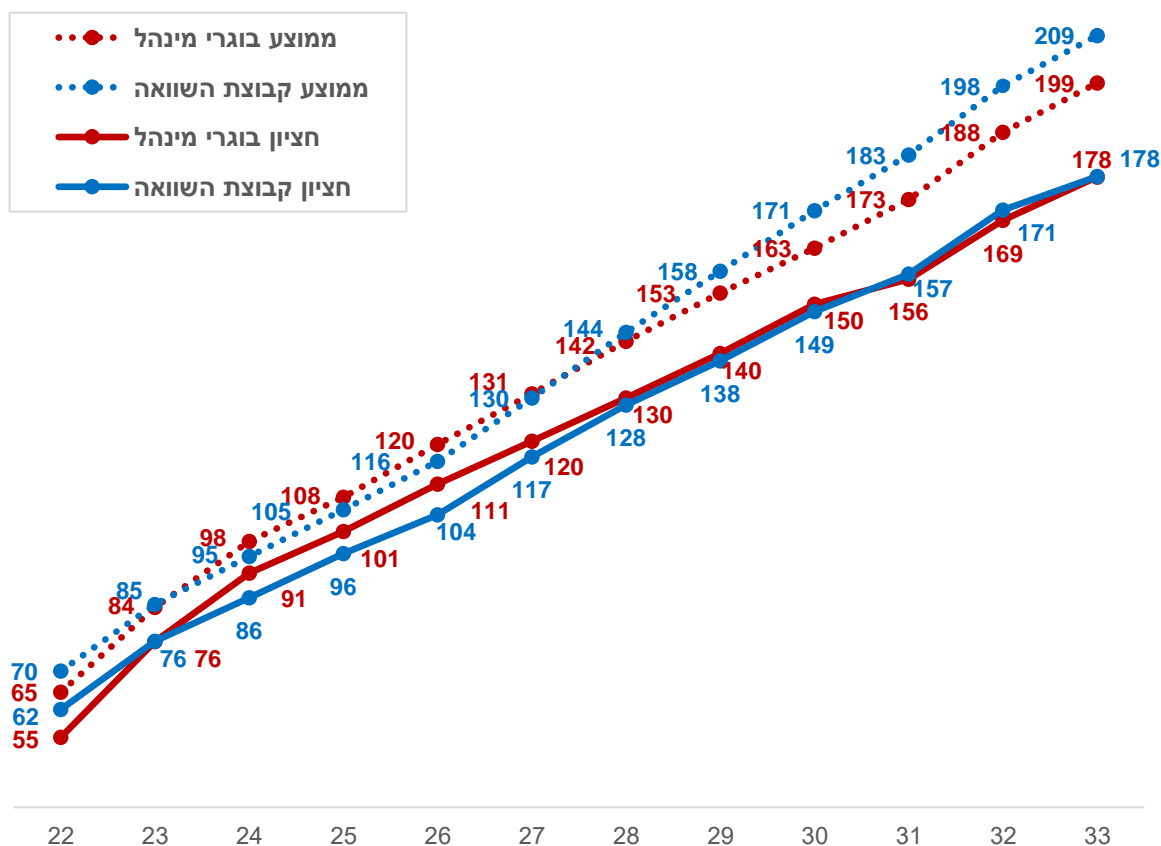
תרשים 2: שכר בממוצע לחודש בשנה וחציון השכר לחודש בשנה של עובדים בני 22-33, מחירים קבועים (מחירי 2016)



שכר (ממוצע וחציון) לחודש בשנה כאחוז משכר המינימום

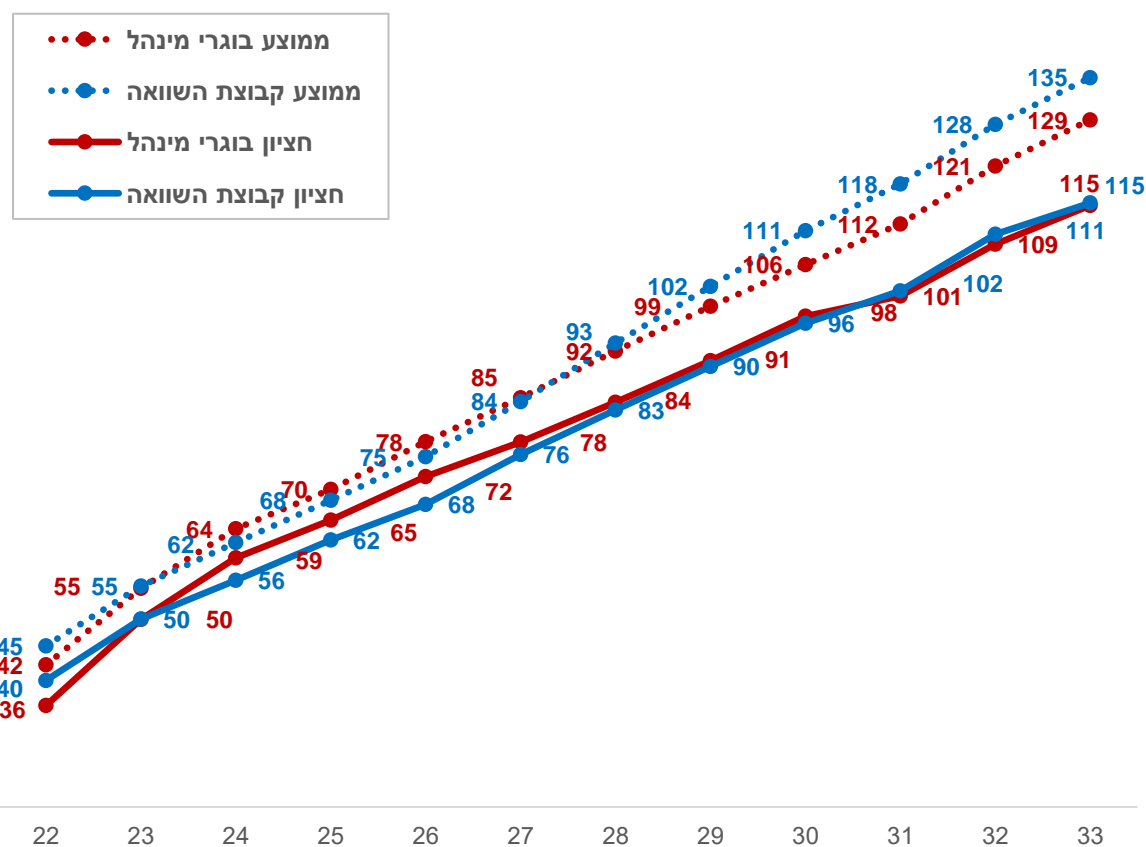
תרשים 3 מציג את קווי המגמה של ממוצע השכר לחודש בשנה ואת חציון השכר לחודש בשנה כאחוז משכר המינימום בהשוואה בין בוגרי הפנימיות וקבוצת ההשוואה, בגילאים 22-33. כפי שרואים, עם ההתקדמות בגיל חלה עליה ניכרת בשכר בממוצע לחודש בשנה כאחוז משכר המינימום בשתי קבוצות המחקר. כך למשל, בגיל 22 עמד השכר כאחוז משכר המינימום על 65% בקרב בוגרי הפנימיות לעומת 70% בקרב קבוצת ההשוואה; בגיל 27 עמד הממוצע על כ-130% בשתי הקבוצות, ואילו בגיל 33 עמד השכר בממוצע לחודש בשנה כאחוז משכר המינימום על 199% בקרב בוגרי הפנימיות לעומת 209% בקרב הצעירים בקבוצת ההשוואה. השוואה לאורך ציר הגיל בין הקבוצות מלמדת על מגמה מעורבת עד גיל 28, אולם מגיל 29 ועד גיל 33 מתייצבת המגמה ומעידה על הבדלים משמעותיים לטובת הצעירים בקבוצת ההשוואה. בחינת חציון השכר כאחוז משכר המינימום בשתי הקבוצות מלמדת כי החל מגיל 28 ועד גיל 33 חציון השכר כאחוז משכר המינימום דומה בדרך כלל בין הקבוצות, וכי קיימים הבדלים קטנים ולא עקביים בין קבוצות המחקר.

תרשים 3: שכר בממוצע לחודש בשנה וחציון השכר לחודש בשנה של עובדים בני 22-33 כאחוז משכר המינימום



תרשים 4 מציג את קווי המגמה של ממוצע וחציון השכר כאחוז מהשכר החציוני במשק בקרב העובדים בוגרי הפנימיות ובקבוצת השוואה בגילאים 22-33. כפי שניתן לראות, עם ההתקדמות בגיל חלה עליה ניכרת בשכר בממוצע לחודש בשנה כאחוז מהשכר החציוני בשתי קבוצות המחקר. כך למשל, בגיל 22 עמד השכר כאחוז מהשכר החציוני על 42% בקרב בוגרי הפנימיות ו- 45% בקרב קבוצת השוואה; בגיל 27 על 84% בשתי הקבוצות, ואילו בגיל 33 עמד השכר בממוצע לחודש בשנה כאחוז מהשכר החציוני על 129% בקרב בוגרי הפנימיות ועל 135% בקרב הצעירים בקבוצת השוואה. השוואה לאורך ציר הגיל בין הקבוצות מלמדת על מגמה מעורבת עד גיל 28, אולם מגיל 29 ועד גיל 33 מתייצבת המגמה ומעידה על הבדלים משמעותיים לטובת הצעירים בקבוצת השוואה. כך למשל הפער בין הקבוצות בצמד שנות המדידה האחרונות נע בין 6-7 נקודות האחוז לטובת הצעירים בקבוצת השוואה. בחינת חציון השכר כאחוז מהשכר החציוני בשתי הקבוצות מלמדת כי החל מגיל 28 ועד גיל 33 חציון השכר בסה"כ דומה בשתי הקבוצות, וכי קיימים הבדלים זניחים ולא עקביים בין הקבוצות.

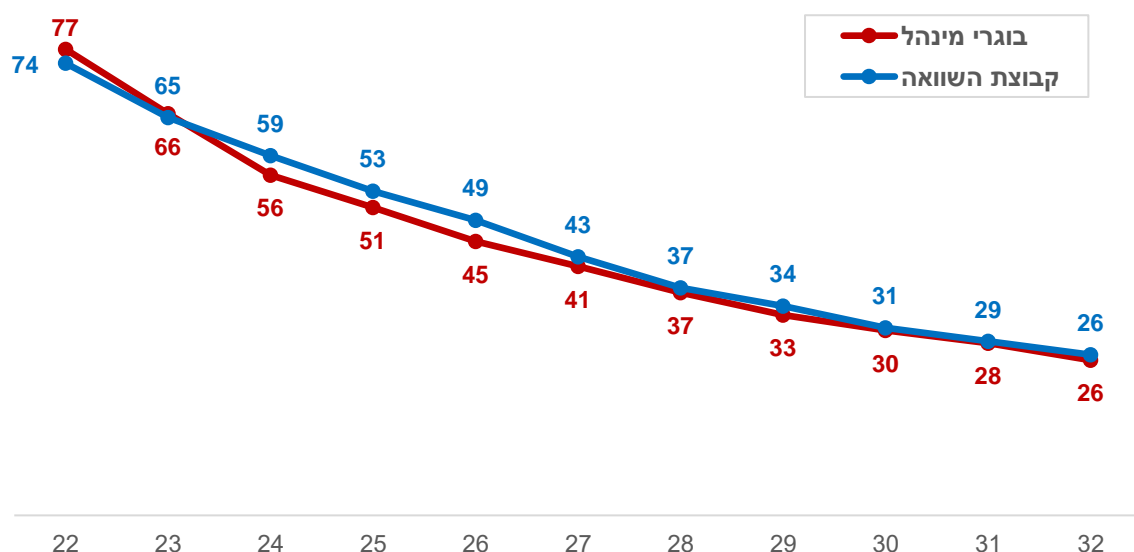
תרשים 4: שכר בממוצע לחודש בשנה וחציון השכר לחודש בשנה של עובדים בני 22-33, כאחוז מהשכר החציוני במשק



עובדים בשכר נמוך

עובדים בשכר נמוך הם מי שמשתכרים עד שני שלישים מהשכר החציוני במשק. תרשים 5 מציג את קו המגמה של שיעור העובדים בשכר נמוך בקרב שתי קבוצות המחקר בגילאים 22-33. ניתן לראות כי עם התקדמות הגיל שיעור העובדים בשכר נמוך בשתי קבוצות הצעירים יורד. כך למשל, בגיל 22 77% מבוגרי הפנימיות ו-74% מהצעירים בקבוצת השוואה היו עובדים בשכר נמוך. שיעור זה פחת בגיל 23, לכדי 66% בשתי הקבוצות, ובגיל 33 רק כרבע מהצעירים בשתי קבוצות היו עובדים בשכר נמוך. מגיל 24 ועד גיל 29 שיעור העובדים בשכר נמוך הוא יותר בקרב בוגרי הפנימיות לעומת קבוצת השוואה, והפער בין הקבוצות נע בין 1-3 נקודות האחוז; מגיל 30 ועד סוף התקופה ההבדלים בין הקבוצות מזערניים.

תרשים 5: שיעור העובדים בני 22-33 בשכר נמוך, לפי השכר בממוצע לחודש בשנה, אחוזים  
 מסך כל העובדים



**חלק ב': השתכרות בפועל - שכר בממוצע לחודש עבודה בשנה**

חלק זה מציג את השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה בשקלים, כלומר ההכנסה השנתית מעבודה מחולקת במספר חודשי העבודה שהצעיר עבד בפועל בשנה מסוימת (בין חודש אחד ל-12 חודשים). חישוב זה נעשה בכל אחד מהגילאים (22 עד 33) והוא כולל את מי שנמצאו בתעסוקה לפחות חודש אחד באותה השנה.

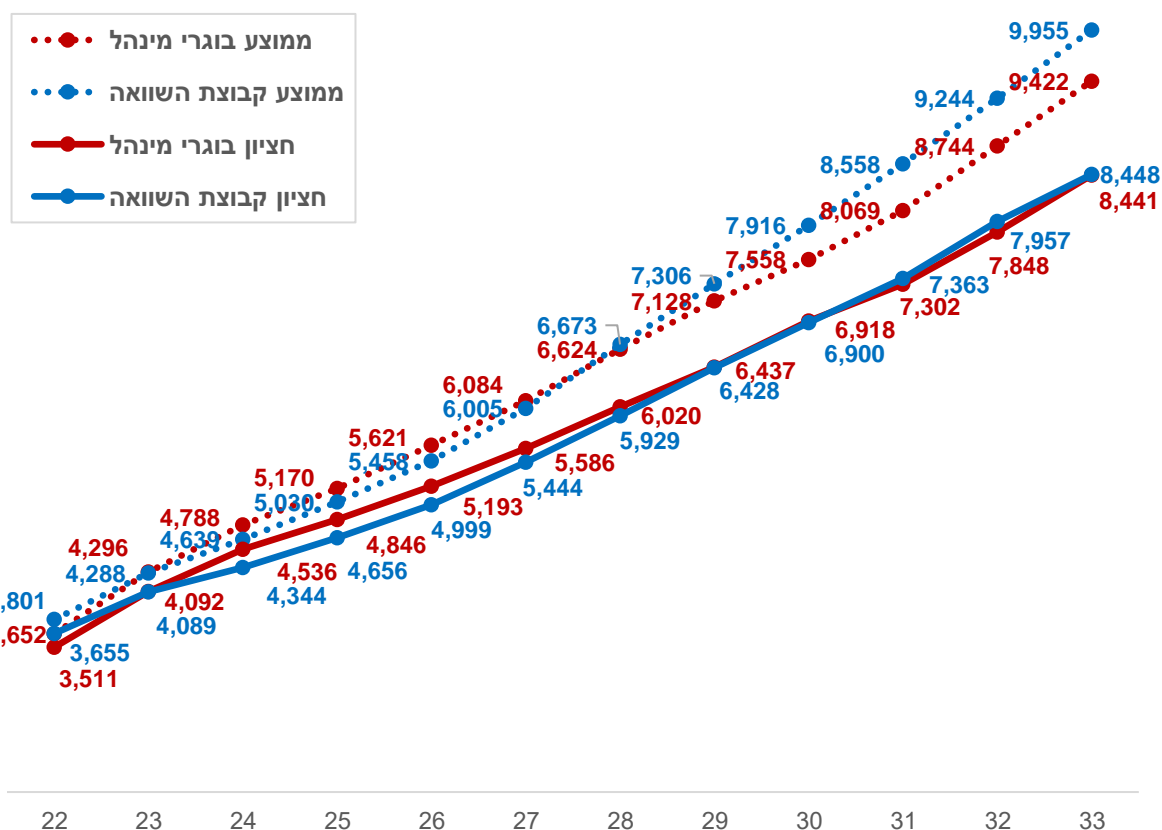
שכר (ממוצע וחציון) לחודש עבודה בשנה בשקלים (במחירי 2016)

תרשים 6 מציג את קווי המגמה של השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה וחציון השכר לחודש עבודה בשנה בקרב בוגרי הפנימיות ובקבוצת השוואה בגילאים 22-33. ניתן לראות כי בשתי הקבוצות השכר החודשי עולה באופן משמעותי עם הגיל. כך, בגיל 22 השכר בממוצע לחודש בשנה עמד על 3,562 ש"ח בקרב בוגרי הפנימיות ועל 3,800 ש"ח בקרב קבוצת השוואה; בגיל 27 היה 6,084 ש"ח ו-6,005 ש"ח, בהתאמה; ובגיל 33 היה 9,422 ש"ח בקרב בוגרי הפנימיות ו-9,950 ש"ח בקרב קבוצת השוואה.

השוואה בין הקבוצות לפי גיל מלמדת על מגמה מעורבת. כך, בגילאים 23-27 השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה גבוה יותר בקרב בוגרי הפנימיות לעומת הצעירים בקבוצת השוואה, ובגילאי 28-33 המגמה מתהפכת וניתן לראות הבדלים לטובת הצעירים בקבוצת השוואה. הבדלים אלה הולכים וגדלים עם התקדמות הגיל, ובגיל 33 יש פער של למעלה מ-500 ש"ח בממוצע לחודש עבודה לטובת הצעירים בקבוצת השוואה. בחינת חציון השכר מלמדת אף היא על מגמה מעורבת. בשונה ממדד הממוצע, הישגיהם של בוגרי הפנימיות במונחים של חציון השכר דומים לאלה של הצעירים בקבוצת

ההשוואה החל מגיל 29 ועד גיל 33. כך למשל, חציון השכר לחודש עבודה בשנה כמעט וזהה בגיל 33 בשתי קבוצות הצעירים ועומד על 8,441 בקרב בוגרי הפנימיות ו-8,448 בקרב קבוצת ההשוואה.

**תרשים 6: שכר בממוצע לחודש עבודה בשנה וחציון השכר לחודש עבודה בשנה של עובדים בני 22-33, מחירים קבועים (מחירי 2016)**

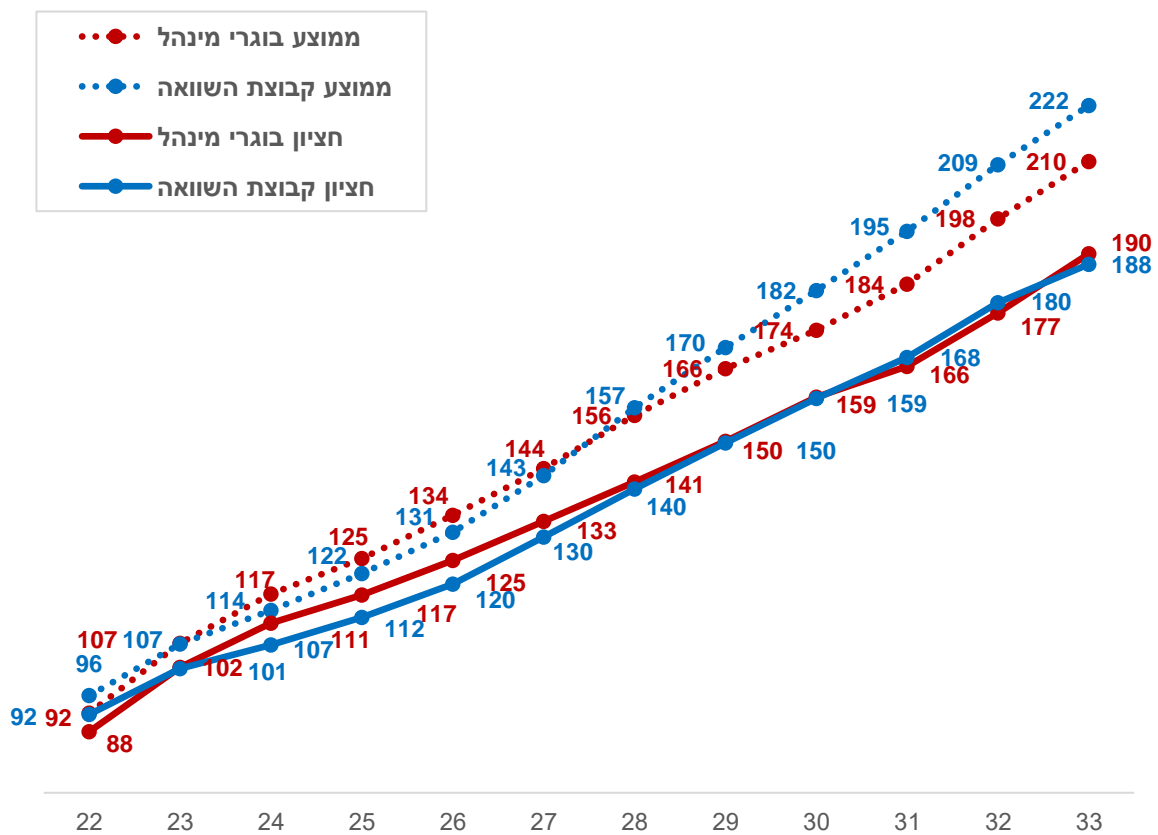


**שכר בממוצע לחודש עבודה בשנה כאחוז משכר המינימום**

תרשים 7 מציג את קווי המגמה של השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה וחציון השכר לחודש עבודה בשנה כאחוז משכר המינימום, בקרב בוגרי הפנימיות ובקבוצת ההשוואה בגילאים 22-33. הנתונים מלמדים שעם ההתקדמות בגיל חלה עליה ניכרת בשכר בממוצע לחודש עבודה בשנה כאחוז משכר המינימום בשתי קבוצות המחקר. כך למשל, בגיל 22 עמד השכר כאחוז משכר המינימום על 92% בקרב בוגרי הפנימיות ועל 95% בקרב קבוצת ההשוואה; בגיל 27 על 144% בקרב בוגרי הפנימיות ו-142% בקרב קבוצת ההשוואה, ואילו בגיל 33 על 209% בקרב בוגרי הפנימיות לעומת 221% בקרב הצעירים בקבוצת ההשוואה. השוואה לאורך ציר הגיל בין הקבוצות מלמדת על מגמה מעורבת: החל מגיל 24 ועד גיל 27 ממוצע השכר לחודש עבודה בשנה כאחוז משכר המינימום גבוה יותר בקרב בוגרי הפנימיות לעומת הצעירים בקבוצת ההשוואה, אולם מגיל 28 ועד גיל 33 מתהפכת המגמה וההבדלים גדלים בהדרגה לטובת הצעירים בקבוצת ההשוואה. בדומה, גם חציון השכר לחודש עבודה בשנה עולה

עם ההתקדמות בגיל בשתי קבוצות המחקר. כך למשל, בגיל 22 היה חציון השכר 88% משכר המינימום בקבוצת בוגרי הפנימיות ו-92% בקבוצת השוואה; בגיל 27 133% בקרב בוגרי הפנימיות ו-130% בקבוצת השוואה; ואילו בגיל 33 על 190% בקרב בוגרי הפנימיות ו-188% בקרב הצעירים בקבוצת השוואה. ההבדלים בחציון השכר כאחוז משכר המינימום בין שתי הקבוצות קטנים, נעים בין רבע אחוז ל-5% ואינם עקביים. מגיל 28 ועד גיל 33 השכר בשתי הקבוצות בסך הכול דומה, ובגיל 33 נמצא הבדל מתון של כשתי נקודות האחוז לטובת בוגרי הפנימיות.

תרשים 7: שכר בממוצע לחודש עבודה בשנה וחציון השכר לחודש בשנה של עובדים בני 22-33 כאחוז משכר המינימום

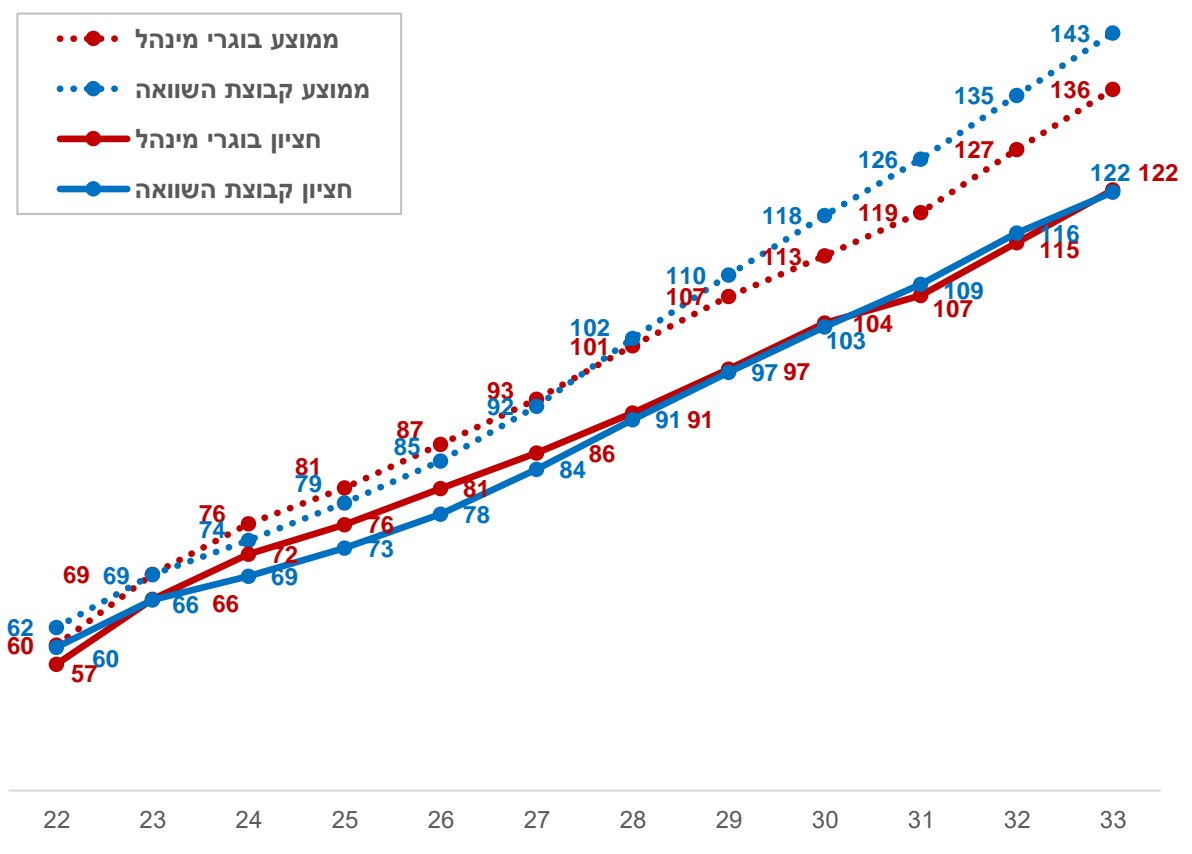


תרשים 8 מציג את קווי המגמה של השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה וחציון השכר לחודש עבודה בשנה כאחוז מהשכר החציוני במשק בקרב בוגרי הפנימיות ובקבוצת השוואה בגילאים 22-33. ניתן לראות כי עם ההתקדמות בגיל חלה עליה ניכרת בשכר בממוצע לחודש עבודה בשנה כאחוז מהשכר החציוני בשתי קבוצות המחקר. כך למשל, בגיל 22 עמד השכר כאחוז מהשכר החציוני בממוצע על 60% בקרב בוגרי הפנימיות לעומת 62% בקרב קבוצת השוואה; בגיל 27 עמד הממוצע על 93% ו-92%, בהתאמה; ואילו בגיל 33 עמד השכר בממוצע לחודש בשנה כאחוז מהשכר החציוני על 135%



בקרוב בוגרי הפנימיות לעומת 143% בקרב הצעירים בקבוצת השוואה. השוואה לאורך ציר הגיל בין הקבוצות מלמדת על מגמה מעורבת עד גיל 27, כאשר במרבית מהשנים עד גיל זה מצבם של בוגרי הפנימיות טוב במעט מזה של הצעירים בקבוצת השוואה. החל מגיל 28 מתייצבת המגמה ומעידה על הבדלים הולכים וגדלים לטובת הצעירים בקבוצת השוואה. הפער בין הקבוצות בגילאים 30-33 נע בין 8-6 נקודות האחוז לטובת הצעירים בקבוצת השוואה. בחינת חציון השכר כאחוז מהשכר החציוני בשתי הקבוצות מלמדת על פערים מתונים לטובת בוגרי הפנימיות בגילאי העשרים, ועל דמיון רב בהישגיהם של שתי הקבוצות, על פי מדד זה, בגילאי השלושים.

**תרשים 8: שכר בממוצע לחודש עבודה בשנה וחציון השכר לחודש של עובדים בני 22-33 כאחוז מהשכר החציוני במשק**

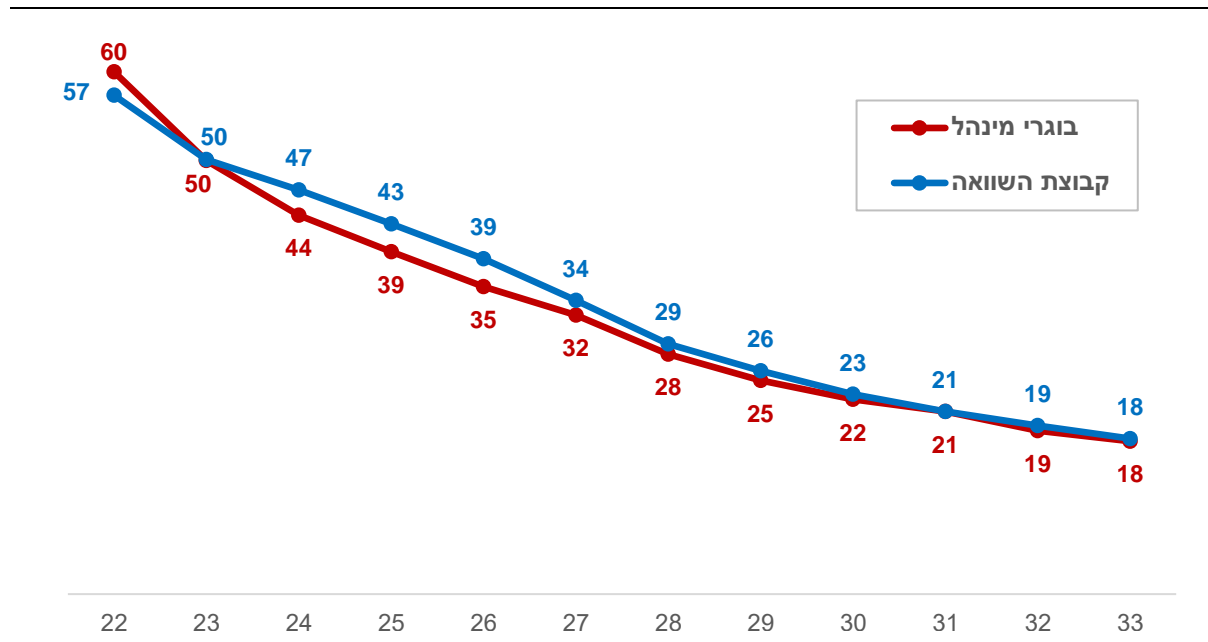


**עובדים בשכר נמוך**

תרשים 9 מציג את קו המגמה של שיעור העובדים בשכר נמוך לפי השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה, בקרב שתי קבוצות המחקר ובגילאים 22-33. ניתן לראות כי עם התקדמות הגיל חלה ירידה ניכרת בשיעור העובדים בשכר נמוך בשתי קבוצות הצעירים. כך, בעוד בגיל 22 60% מבוגרי הפנימיות ו-57% מהצעירים בקבוצת השוואה היו עובדים בשכר נמוך, בגיל 23 שיעורם היה כמחצית מהצעירים בכל אחת מהקבוצות. בגיל 33 עמד שיעור העובדים בשכר נמוך על 18% בשתי קבוצות הצעירים. ההשוואה בין הקבוצות מצביעה על כך כי מגיל 24 ועד גיל 29 שיעור העובדים בשכר נמוך הוא נמוך

יותר בקרב בוגרי הפנימיות לעומת קבוצת השוואה, פער זה נע סביב 1-3 נקודות האחוז; מגיל 30 ועד סוף התקופה לא קיימים הבדלים בין הקבוצות.

תרשים 9: שיעור העובדים בני 22-33 בשכר נמוך, לפי השכר במוצע לחודש עבודה בשנה, אחוזים מסך כל העובדים



## סיכום ומסקנות

מצבם של בוגרי מסגרות השמה חוץ-ביתית פחות טוב בהשוואה לצעירים באוכלוסייה הכללית בתחומי חיים רבים, ובהם ההשתלבות בשוק העבודה והתעסוקה כפי שבאים לידי ביטוי גם ברמות השכר. דו"ח ביניים זה מתמקד בשתי תוצאות מרכזיות בתחום השכר: רמת השכר לחודש בשנה המשקפת את רמת החיים הכללית, ורמת השכר לחודש עבודה בשנה המשקפת את ההשתכרות בפועל. בדקנו את התוצאות בקרב כלל בוגרי פנימיות המינהל ובהשוואה לקבוצת צעירים עם מאפיינים דומים שלא התחנכו בפנימיות המינהל להשוואה. ההשוואות נערכו לאורך ציר הגיל: מהשנה בה היו בגיל 22 ולאחר סיום תקופת השירות הצבאי ועד גיל 33.

חשוב לציין שממצאי השכר המובאים כאן מתייחסים רק לצעירים (בשתי הקבוצות) שעבדו לפחות חודש אחד בשנה בה הגיעו לגיל מסוים, כך שאינם כוללים את מי שכלל לא עבדו באותה השנה. למשל, חישוב ממוצע השכר לחודש למי שהיו בגיל 30 בשנת 2014 היה רק עבור בני ה-30 שעבדו חודש אחד לפחות בשנה זו. החלטה זו נבעה בעיקר מהצורך לחשב מדדי שכר המעידים על המיקום היחסי של משתתפי המחקר ביחס לרמת החיים הכללית בישראל (אחוז השכר מהשכר החציוני במשק) וביחס לרמות השכר הנמוכות במשק (אחוז השכר משכר המינימום ושיעור העובדים בשכר נמוך) המחושבים

על בסיס האוכלוסייה העובדת. יש לציין, שאילו כללנו בחישובים צעירים שלא עבדו בשנה בה הגיעו לגיל מסוים (כמי שהשתכרו 0 שקלים בשנה נתונה) התמונה המתקבלת הייתה חיובית הרבה פחות. ככלל, נראה שמצבם של בוגרי פנימיות המינהל בישראל חיובי ומעודד בהרבה מזה העולה ממחקרים במדינות מערביות אחרות. יחד עם זאת, המחקרים בעולם מתייחסים בדרך כלל לבוגרים ממסגרות של מערכת הרווחה, ואילו מחקר זה בוחן אוכלוסייה שונה, בוגרים של מסגרות חוץ-ביתיות במערכת החינוך. ממצאי המחקר הנוכחי מעידים שהישגיהם של בוגרי הפנימיות בתחום השכר משתפרים באופן ניכר עם הגיל, וכי קיימת קבוצה לא מבוטלת בגודלה של בוגרים המוגדרת כבעלי שכר בינוני-גבוה, בעיקר בשנות העשרים המאוחרות ובגילאי השלושים. יחד עם זאת, ניתוח הממצאים מציג תמונת מצב מעורבת, בעיקר לגבי שיעור העובדים בשכר נמוך, ומלמד כי ההישגים של בוגרי הפנימיות אינם טובים בדרך כלל מאלה של הצעירים בקבוצת ההשוואה, ובחלק לא מבוטל מהמקרים אף טובים פחות, במיוחד בסוף שנות העשרים ושנות השלושים לחייהם.

### שינויים לאורך ציר הגיל

באופן כללי, צעירים בשנות העשרים לחייהם עוסקים בעבודות הנושאות אופי מזדמן ושכר נמוך יחסית. ככל שהם מתבגרים וצוברים ניסיון בעבודה והתמקצעות, ניכרת גם עלייה בשכר (Lagakos et al., 2012; Sanders & Taber, 2018). ממצאי המחקר הנוכחי מצביעים אף הם על מגמה כזו. עם העלייה בגיל נצפה שיפור ניכר ברמות השכר הן במדדים המוחלטים והן במדדים היחסיים. כך, ממוצע השכר החודשי (שהוא 1/12 מהשכר השנתי בשקלים, במחירי 2016), עולה באופן עקבי. התוצאות בגיל 33 טובות פי שלושה ויותר מאלה שנמצאו בגיל 22 (8,861 ש"ח בחודש לעומת 2,743 ש"ח בהתאמה). באופן דומה, בחינת ממוצע וחציון השכר לחודש בשנה כאחוז משכר המינימום מלמדת כי במחצית השנייה של שנות העשרים ממוצע וחציון השכר לחודש בשנה חוצה את רף שכר המינימום. ממצאים אלה מעידים אמנם על שיפור ברמות השכר לאורך ציר הגיל, אך חלק ניכר מהבוגרים עדיין משתכרים שכר נמוך מאוד לאורך המחצית הראשונה של שנות העשרים לחייהם.

גם ממוצע השכר כאחוז משכר המינימום גדל בהתמדה עם ההתקדמות בגיל, וכך ממוצע השכר בקרב הבוגרים בגיל 33 עומד על 200% משכר המינימום. בהמשך לכך, בדקנו את ממוצע וחציון השכר לחודש בשנה כאחוז מהשכר החציוני במשק, שהוא אחד המדדים לרמת חיים בחברה ובזמן נתונים. מצאנו שחלק ניכר מבוגרי הפנימיות מצליחים לשפר את שכרם - אך רק במידה מתונה - חרף התקדמותם המשמעותית במדד זה על פני ציר הגיל. כך למשל, רק בגיל 30 ממוצע שכרם מגיע לרף השכר החציוני במשק, וחציון שכרם מגיע לרף השכר החציוני במשק רק בגיל 31; ואילו בגיל 33 שכרם הממוצע לחודש בשנה עומד על 128% מהשכר החציוני.

בדומה, גם נתוני השכר לחודש עבודה בפועל מעידים על עלייה עם הגיל. השכר הממוצע לחודש עבודה בשנה עולה מ-3,562 ש"ח בגיל 22 ל-9,422 ש"ח בגיל 33 בקרב בוגרי הפנימיות (3,800 ש"ח ו-9,950 ש"ח בקבוצת ההשוואה, בהתאמה). נצפתה עלייה ניכרת בשכר בממוצע לחודש עבודה בשנה כאחוז משכר המינימום בשתי קבוצות המחקר: בגיל 22 השכר כאחוז משכר המינימום היה 92% בקרב

בוגרי הפנימיות; 144% בגיל 27 ועד 209% בגיל 33. עם ההתקדמות בגיל חלה עלייה ניכרת גם בשכר בממוצע לחודש עבודה בשנה כאחוז מהשכר החציוני מ-60% בגיל 22 ועד -135% בגיל 33. יש לציין שנתוני השכר לחודש עבודה בשנה חיוביים יותר משום שהם מביאים בחשבון רק את חודשי העבודה בפועל שעבד הצעיר בהגיעו לכל גיל. הבדל זה נובע מאופן החישוב של שני המדדים - בחישוב הממוצע לחודש עבודה בשנה מחלקים את ההכנסה השנתית במספר חודשי העבודה בפועל, לעומת חלוקה ל-12 בחישוב ההכנסה לחודש בשנה. כך למשל, שכרו של מי שעבד רק מספר חודשים בשנה מסוימת, אבל השתכר היטב בחודשים אלה יהיה גבוה יותר לפי חישוב הממוצע לחודש עבודה בשנה לעומת שכרו בחישוב שנתי. הבדלים בין המדדים חשובים להבנת כושר ההשתכרות של הצעיר.

### הבדלים בין קבוצות

אחת ממטרות המחקר היא להשוות את מצבם של בוגרי פנימיות המינהל לקבוצה של צעירים הדומה להם במאפיינים רבים, אך הם לא התחנכו בפנימיות המינהל. השוואות אלה מצביעות על מגמות מעורבות ולא תמיד עקביות. למשל, בדיקת ההבדלים בממוצע השכר לחודש בשנה בין הקבוצות מלמדת על מגמה מעורבת ולא עקבית עד גיל 27 כאשר בחלק מהגילאים קיימים פערים מתונים לטובת הצעירים בקבוצת ההשוואה (22-23) ובחלקם פערים לטובת בוגרי הפנימיות (24-27); ואילו מגיל 28 ועד גיל 33 השכר בממוצע לחודש בשנה גבוה יותר בקרב הצעירים בקבוצת ההשוואה. פער זה הולך וגדל ועומד בגיל 33 על 458 ש"ח. והוא עשוי לנבוע מכך שקבוצת ההשוואה מאופיינת בשונות גדולה יותר בשכר מזו שנצפתה בקרב קבוצת הבוגרים (ראו לוח 1: סטיות התקן גדולות יותר בקבוצת ההשוואה לעומת קבוצת הבוגרים, במיוחד מגיל 27 ואילך). ייתכן שישנה קבוצה קטנה יחסית של עובדים בשכר גבוה מאד בקרב הצעירים בקבוצת ההשוואה המשפיעה על השכר בממוצע לחודש. יחד עם זאת, בחינת חציון השכר לאורך ציר הגיל בשתי הקבוצות מעידה על פערים מתונים בלבד לטובת הצעירים בקבוצת ההשוואה בשנות השלושים. למרות מגמת הגידול בשכר, רמות השכר לפי מדד זה נמוכות יותר וכמעט ואין הבדלים בין הקבוצות בסוף שנות העשרים ובגילאי השלושים. גם בהשוואת השכר לחודש עבודה בפועל המגמה מעורבת, ויש התייבבות וגידול בפערים לטובת הצעירים בקבוצת ההשוואה בגילאים המתקדמים, ועד לפער של למעלה מ-500 ש"ח בממוצע בגיל 33. בחינת חציון השכר לחודש עבודה בפועל מלמדת אף היא על מגמה של גידול בשכר, אם כי לפי מדד זה רמות השכר נמוכות יותר ואין כמעט הבדלים בין הקבוצות בסוף שנות העשרים ובגילאי השלושים.

השוואה בין הקבוצות במדדים היחסיים מצביעה על עקביות מבחינת ממוצע השכר לחודש עבודה בשנה כאחוז משכר המינימום במשק וכאחוז מהשכר החציוני במשק: על פי שני המדדים עם הגיל חלה עלייה, בקצב דומה, בשכרם של הצעירים בשתי הקבוצות. יחד עם זאת, בשנות העשרים המאוחרות ובשנות השלושים נפתח פער לא מבוטל לטובת הצעירים בקבוצת ההשוואה. כך למשל, ממוצע השכר לחודש עבודה בשנה בגיל 33 בקרב בוגרי הפנימיות היה 135% מהשכר החציוני במשק לעומת 143% בקבוצת ההשוואה. חציון השכר כאחוז מהשכר החציוני במשק עמד בשתי הקבוצות על 121%.

## עובדים בשכר נמוך

בדיקת שיעור העובדים בשכר נמוך על פי השכר בממוצע לחודש בשנה מעידה שעם התקדמות הגיל חלה ירידה ניכרת בשיעור העובדים בשכר נמוך בשתי קבוצות הצעירים: משיעור גבוה מאד בגיל 22 (77% בקרב בוגרי הפנימיות ו-74% בקבוצת ההשוואה) ועד כרבע מכלל הצעירים בגיל 33 בשתי הקבוצות. מצאנו שמגיל 24 ועד גיל 29 שיעור העובדים בשכר נמוך הוא נמוך במעט בקרב בוגרי הפנימיות לעומת קבוצת ההשוואה, פער הנע סביב 1-3 נקודות האחוז, ומגיל 30 ועד סוף התקופה לא קיימים הבדלים בין הקבוצות.

כאן חשוב להסב את תשומת הלב גם לנתונים המתייחסים לשיעור התעסוקה השנתי בכל גיל (ראו תרשים 1). נראה כי ישנה קבוצה לא מבוטלת של בוגרי פנימיות המינהל שיש לה קשיי תעסוקה משמעותיים הבאים לידי ביטוי בניתוק מוחלט משוק העבודה ושכר נמוך. כך למשל, שיעור אלה שלא עבדו אפילו חודש אחד בשנה בה הגיעו לגיל מסוים, נע בין 12% ל-17% בגילאי 29-33 (בהתאמה), ושיעור העובדים בשכר נמוך בגילאים אלה על פי המדד של ממוצע השכר לחודש בשנה נע בין 33% ל-25% (בהתאמה). המשמעות היא כי בגיל 29 45% מבוגרי הפנימיות אינם נמצאים בשוק העבודה או שהם עובדים בשכר נמוך. שיעור זה אינו פוחת באופן ניכר בגיל 33 ועומד על 42%. ככלל, במדדים אלה ההבדלים בין בוגרי פנימיות המינהל לקבוצת ההשוואה היו מתונים ולא עקביים. אמנם עבודה בשכר נמוך עדיפה על היעדר תעסוקה, אולם חשוב לשים לב לכך שכעבור למעלה מעשור מסיום המסגרת, רבים מהבוגרים חווים קשיים בהיבט התעסוקתי.

בהמשך לכך, גם המדד של השכר בממוצע לחודש עבודה בשנה מלמד כי במחצית הראשונה של שנות העשרים שיעור לא מבוטל מהצעירים בשתי הקבוצות הם בעלי שכר נמוך, אולם שיעור זה פוחת באופן ניכר בגילאי השלושים ובגיל 33 עומד על 18% בכל אחת מקבוצות הצעירים. יחד עם זאת, כאשר מוסיפים את שיעור מי שאינם עובדים בתום תקופת המדידה, בהגיעם לגיל 33 (17%), נראה שאחד מכל שלושה (35%) מבוגרי הפניות מנותק משוק העבודה או שעובד בשכר נמוך. מדד זה מהווה הערכת חסר, משום שהוא אינו מביא בחשבון את העובדה שחלק לא מבוטל מהצעירים לא עובדים באופן מלא לאורכה של כל השנה. למשל, בקרב העובדים בגילאים 30-33 שיעור זה נע בין 73% ל-77%. לכן המדד אינו משקף את המשאבים שעמדו לרשותם לקיום לאורכה של השנה, אלא רק בחודשים בהם עבדו בפועל. במובן זה המדד המתייחס לרמת השכר לחודש בשנה הוא אינדיקטור מהימן יותר לרמת החיים של הבוגרים בכל אחד מהגילאים.

## מגבלות המחקר

למחקר זה מספר מגבלות אותן חשוב לציין. ראשית, שיטת ההתאמה הסטטיסטית, כפי שיושמה כאן, אינה מבטיחה תמיד דמיון מלא בין קבוצת המחקר לקבוצת ההשוואה. ייתכן שבין הקבוצות עלולים להיות הבדלים במשתנים שלא הוכנסו לפרופיל. משתנים אלה, שחלקם לא היו נגישים לחוקרים ולחלקם האחר אין כלל מידע שיטתי, עשויים להשפיע הן על ההחלטה בדבר השמה חוץ-ביתית (כניסה לפנימייה) והן על משתני התוצאה שנבחנו (רמות השכר של הבוגרים). שנית, בהיעדר נתונים על

שעות העבודה של הבוגרים אין באפשרותנו לבחון את גובה השכר השעתי. לפיכך, גם לא ניתן לדעת האם מגמות הגידול בשכר לאורך ציר הגיל מקורן במספר שעות עבודה רב יותר של הצעירים בכל אחת מהקבוצות, או שהגידול בשכר נובע מכך שהם מועסקים בעבודות המאופיינות בשכר גבוה יותר. שלישית, רמת השכר אמנם מהווה רכיב מרכזי וחשוב בהערכת איכות העבודה של הבוגרים, ויש לה השלכות משמעותיות ביותר על רווחתם החומרית, אך אין היא משקפת באופן מלא ושלם את איכות התעסוקה של הצעירים בשתי הקבוצות כפי שמקובל להעריך אותה כיום ( Gallie et al., 2012; OECD, 2017; Piasna, 2017). למשל, מידע על סוגי משלח היד בהם עובדים הצעירים, היקף התעסוקה (חלקית לעומת מלאה), והתנאים הסוציאליים והאחרים שניתנים להם במסגרת מקום העבודה, כספיים ושאינם כספיים (בין אם מכוח חוק או הסכם קיבוצי ובין אם מתוקף הסכמי העבודה האישיים שלהם מול המעסיק), הוא חלק בלתי נפרד של המושג "עבודה טובה" (לסקירה ראו Achdut & Stier, 2021). בהיעדר מידע על מדדים אלה לא ניתן לצייר תמונה שלמה של איכות המשרות בהן עובדים הצעירים, של הביטחון התעסוקתי שלהם ושל שביעות רצונם מעבודתם. לבסוף, עקב מגבלות המידע שהועמד לרשותנו, לא ניתן היה להשוות את התוצאות בתחום השכר של שתי קבוצות המחקר, ובמיוחד אלה של בוגרי הפנימיות, עם אלה של שאר הצעירים באוכלוסייה הכללית ילידי אותם שנתונים. לפיכך, אין בנתונים המוצגים בדו"ח זה להצביע על פערים בתחום השכר ורמת החיים בין בוגרי פנימיות לבין האוכלוסייה הכללית, השוואה שהיא חשובה מאד.

## המלצות

כחלק מהמסלול הנורמטיבי של צעירים בשנות העשרים לחייהם, כניסתם לשוק העבודה מתאפיינת בעבודה במשרות זמניות ובלתי מקצועיות שהן ברובן משרות בשכר נמוך (Arnett, 2016). הממצאים בדו"ח זה מצביעים על כך שבשנות העשרים המאוחרות ובשנות השלושים לחייהם חלק ניכר מהצעירים (שיעור גבוה מ-40%), במידה דומה בשתי קבוצות המחקר, מנותקים משוק העבודה או נותרים כעובדים בשכר נמוך. ממצאים אלה דומים למה שמצאנו בתחום התעסוקה והיציבות התעסוקתית בדבר הקושי בהשגת יציבות תעסוקתית. גם על רקע זה, יש חשיבות רבה לשיפור יכולת התעסוקה (employability) והגדלת ההון האנושי, הן של בוגרי הפנימיות והן של הצעירים מקבוצת השוואה, המגיעים באופן יחסי מרקע חברתי-כלכלי נמוך. יחד עם זאת, ישנה קבוצה שעל אף הצלחה מועטה במהלך שנות העשרים המוקדמות, ניכר כי בחלוף הזמן הצליחה להשתלב באופן יציב בשוק העבודה, ואף להשתכר שכר בינוני-גבוה בסוף שנות העשרים ובמהלך שנות השלושים. היקפה של קבוצה זו מוערך בכ-55%.

הנתיב המרכזי להשגת יציבות תעסוקתית ובהמשך גם למוביליות בשכר, הוא רכישת השכלה גבוהה (משרד האוצר, הכלכלן הראשי, 2017). ברוח זו, ממצאי דו"ח ביניים קודם של מחקר מעקב זה שעסק בהישגים בהשכלה, הצביעו על הצורך, עוד במסגרת השהות בכפרי הנוער, לחזק את טיב תעודות הבגרות של הבוגרים ולסייע להם בכל הקשור לבחינה הפסיכומטרית כדי לשפר את סיכוייהם להשתלב במוסדות להשכלה גבוהה. זאת ועוד, בהיעדר עורף כלכלי ועורף משפחתי תומך יש לקדם מדיניות

שתעניק לבוגרי הפנימיות תמיכה ומשאבים מיוחדים לשיפור הנגישות למערכת ההשכלה הגבוהה. למשל, רכזי הבוגרים בכפרי הנוער יכולים לסייע למי שנתוניהם אינם מאפשרים קבלה ישירה לאוניברסיטאות להשתלב באחד מערוצי הקבלה המשלימים, ביניהם מכינות קדם-אקדמיות, מסלולי העדפה מתקנת ועוד (מרכז המידע והמחקר של הכנסת, 2014). מסלולים אלה חשובים לבוגרי הפנימיות, כמו גם לצעירים אחרים חסרי עורף משפחתי, על מנת לסייע בהשתלבותם בשוק העבודה בהמשך, ובמשרות טובות בו שיביאו לא רק לרווחה כלכלית רבה יותר, אלא גם לרווחה אישית.

יחד עם זאת, בוגרי כפרי הנוער אינם מקשה אחת. מאפיינים אישיים ומשפחתיים, פערים בידע ומיומנויות למידה וחסימים אחרים כנראה מביאים לכך שסיכוייהם להשתלב בשוק העבודה אינם אחידים. ייתכן שניתן לשפר זאת גם באמצעות הנהגת מדיניות מותאמת, בעיקר במהלך שנות העשרים לחייהם, שתפתח ותשכלל מיומנויות וכישורים תעסוקתיים, ותאפשר הכשרה והתמחות ספציפית או רכישת מקצוע, אשר יביאו לא רק לחיזוק וייצוב הקשר עם שוק העבודה, אלא גם למוביליות של ממש בשכר.

ואכן בשני העשורים האחרונים, וביתר שאת בעשור האחרון, חוקרים וקובעי מדיניות ממדינות מערביות רבות עסוקים בגיבוש ויישום מדיניות עבור צעירים בתחום ההשכלה והתעסוקה. ארגונים בינלאומיים כדוגמת ה-OECD והאיחוד האירופי מדגישים את המסר שיש להשקיע יותר בקידום הכישורים הנדרשים לצעירים, ובמיוחד לאלה המגיעים מרקע סוציו-אקונומי נמוך, לשם התחלה מוצלחת בשוק העבודה והתקדמות בקריירה (European Commission, 2016). בין אמצעי המדיניות המוצעים במסגרת יוזמות בינלאומיות אלה, תכניות רבות שעשויות לסייע בחיזוק המיקום והקשר עם שוק העבודה גם של בוגרי הפנימיות. כך למשל, זיהוי מקדים של מצבי אבטלה מתמשכים או הילכדות במשרות שהן בשכר נמוך בשוק העבודה ואיתור הגורמים לתופעות אלו, מסייע רבות בהתאמת תכניות התערבות למי שמתקשים להשתלב באופן יציב בשוק העבודה.

לתכניות אלה פנים רבות, אך ניתן למנות מספר אפיקים מרכזיים בהן פועלות: השמה תעסוקתית המותאמת לכישוריו של הצעיר ועדכון כישורים ומיומנויות תעסוקתיות רכות (למשל, דרכים לחיפוש עבודה, כתיבת קורות חיים, הכנה לראיון עבודה, ועוד) וקשות (למשל, שימוש במחשב ומיומנויות דיגיטליות), המשך לימודים לאקדמיים, אך גם לימודים פורמליים שאינם אקדמיים - השכלה על-תיכונית הכוללת לימודי מקצוע שיש לו ביקוש בשוק העבודה ופיתוח הכישורים הדיגיטליים. לרכישת תעודה או מקצוע ספציפי נודעת תרומה רבה לאיכות התעסוקה ולרמת השכר של צעירים המגיעים מרקע סוציו-אקונומי נמוך (Haskins, Holzer & Lerman, 2009; OECD, 2014). כך גם נודעת חשיבות רבה לשיתופי פעולה עם מעסיקים: עידוד מעסיקים ליצירת הכשרות והתמחויות, שילוב מעסיקים בתוך תהליכי ההכשרה (on-the-job-training and work-based learning), ובעיקר מעסיקים גדולים בתחומים הטכנולוגיים שיבטיחו לקלוט צעירים (European Commission, 2016; OECD, 2014). פיתוח ויישום תכניות המכוונות לצעירים מרקע סוציו-אקונומי נמוך הוא הכרחי לשם יצירת אופק תעסוקתי ולהיחלצות ממלכודת ה"שכר הנמוך".

לסיכום, למרות מגבלות המחקר, ובמיוחד הקושי להבטיח דמיון מלא בין קבוצת המחקר לקבוצת ההשוואה, תמונת התעסוקה של בוגרי כפרי הנוער כפי שמצטיירת במסמך זה באמצעות מדדים של שיעור התעסוקה ורמת השכר, היא יחסית חיובית. במרבית המדדים, על פי גיל, לא נמצאו הבדלים גדולים מאד בין הקבוצות; אך על פי ממוצעי השכר השונים ניתן לומר כי מצבם של בוגרי הפנימיות בשנות השלושים טוב פחות מזה של הצעירים בקבוצת ההשוואה. יתכן שממצאים אלה משקפים את האתגרים העומדים בפני צעירים בישראל ובחברה המערבית באופן כללי. לכן, יש להמשיך את המאמצים לפתח את המחקר גם בתחום זה. למשל, באמצעות השוואה של קבוצת המחקר לכלל הצעירים במדינת ישראל.

## מקורות

- המוסד לביטוח לאומי. (2018). **שכר והכנסה מעבודה לפי יישוב ומשתנים כלכליים שונים 2016 (סקר תקופתי מס' 301)**. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
- זעירא, ע' ובנבנישתי, ר' (2008). בוגרים של פנימיות חינוכיות בישראל: תמונת מצב. **מפגש לעבודה חינוכית סוציאלית**, 28, עמ' 95-134.
- רפאלי, ת' (2015). **תקופת ה"בגרות בהתהוות" בקרב בוגרי פנימיות בישראל: המשאבים האישיים והסביבתיים המנבאים תפקוד מסתגל ורווחה נפשית של בוגרי פנימיות כארבע שנים לאחר סיום השהות** (חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה"). רמת גן: אוניברסיטת בר אילן.
- Achdut, N., & Stier, H. (2021). The role of monetary and non-monetary job quality components in determining welfare exit. *Journal of Social Policy*, 50(1), 79-103.
- Arnau-Sabatés, L., & Gilligan, R. (2015). What helps young care leavers to enter the world of work? Possible lessons learned from an exploratory study in Ireland and Catalonia. *Children & Youth Services Review*, 53, 185-191.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480.
- Cashmore, J., & Paxman, M. (2007). *Longitudinal study of wards leaving care: Four to five years on*. New South Wales: NSW Dept. of Community Services.
- Courtney, M. E., & Dworsky, A. (2006). Early outcomes for young adults transitioning from out-of-home care in the USA. *Child & Family Social Work*, 11(3), 209-219.
- Courtney, M.E., Dworsky, A., Ruth, G., Havlicek, J., Perez, A., & Keller, T. (2007). *Midwest evaluation of the adult functioning of former foster youth: outcomes at age 21*. Chicago: Chicago, IL: Chapin Hall at the University of Chicago.



- Courtney, M. E., Dworsky, A., Lee, J., & Raap, M. (2009). *Midwest evaluation of the adult functioning of former foster youth: Outcomes at age 23 and 24*. Chicago, IL: Chapin Hall at the University of Chicago.
- Courtney, M. E., Dworsky, A., Brown, A., Cary, C., Love, K., & Vorhies, V. (2011). *Midwest evaluation of the adult functioning of former foster youth: Outcomes at age 26*. Chicago, IL: Chapin Hall at the University of Chicago.
- Courtney, M. E., Okpych, N. J., Park, K., Harty, J., Feng, H., Torres-García, A., & Sayed, S. (2018). *Findings from the California youth transitions to adulthood study (CaYOUTH): Conditions of youth at age 21*. Chicago, IL: Chapin Hall at the University of Chicago.
- Del Valle, J. F., Bravo, A., Alvarez, E., & Fernanz, A. (2008). Adult self-sufficiency and social adjustment in care leavers from children's homes: A long-term assessment. *Child & Family Social Work, 13*(1), 12-22.
- Dworsky, A. (2005). The economic self-sufficiency of Wisconsin's former foster youth. *Children and Youth Services Review, 27*(10), 1085-1118.
- Dworsky, A., & Gitlow, E. (2017). Employment outcomes of young parents who age out of foster care. *Children & Youth Services Review, 72*, 133-140.
- European Commission. (2016). *Communication from the commission on the youth guarantee and youth employment initiative three years on*. (Com/2016/646 final). Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0646&from=EN>
- Fallesen, P. (2013). Time well spent: The duration of foster care and early adult labor market, educational, and health outcomes. *Journal of Adolescence, 36*(6), 1003–1011. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2013.08.010>
- Gallie, D., Felstead, A., and Green, F. (2012). Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992–2006. *Work, Employment and Society, 26*(5) 806–21.
- George, R. M., Bilaver, L., Lee, B. J., Needell, B., Brookhart, A., & Jackman, W. (2002). *Employment outcomes for youth aging out of foster care*. Washington, D.C.: US Department of Health and Human Services, Office of the Assistant Secretary for Planning and Evaluation.
- Gypen, L., Vanderfaeillie, J., De Maeyer, S., Belenger, L., & Van Holen, F. (2017). Outcomes of children who grew up in foster care: Systematic review. *Children & Youth Services Review, 76*, 74-83.

- Haskins, R., Holzer, H., & Lerman, R. (2009). *Promoting economic mobility by increasing postsecondary education*. Washington, DC: Pew Charitable Trusts, Economic Mobility Project.
- Hook, J. L., & Courtney, M. E. (2011). Employment outcomes of former foster youth as young adults: The importance of human, personal, and social capital. *Children & Youth Services Review, 33*(10), 1855-1865.
- Lagakos, D., Moll, B., Porzio, T., Qian, N., & Schoellman, T. (2018). Life cycle wage growth across countries. *Journal of Political Economy, 126*(2), 797–849.  
<https://doi.org/10.1086/696225>
- Macomber, J. E., Cuccaro-Alamin, S., Duncan, D., Kuehn, D., McDaniel, M., Vericker, T., Pergamit, M., Needell, B., Kum, H., Stewart, J., Lee, C., Barth, R. P. (2008). *Coming of age: Employment outcomes for youth who age out of foster care through their middle twenties*. Washington, D.C.: The Urban Institute.
- Muir, S., Purtell, J., Hand, K., & Carroll, M. (2019). *Beyond 18: The longitudinal study on leaving care wave 3 research report: Outcomes for young people leaving care in Victoria*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.
- Naccarato, T., Brophy, M., & Courtney, M. E. (2010). Employment outcomes of foster youth: The results from the midwest evaluation of the adult functioning of foster youth. *Children & Youth Services Review, 32*(4), 551-559.
- OECD (2014). Report on the implementation of the action plan “giving youth a better start”. Meeting of the OECD council at ministerial level, Paris. Retrieved from: [http://www.oecd.org/mcm/C-MIN\(2014\)18-ENG.pdf](http://www.oecd.org/mcm/C-MIN(2014)18-ENG.pdf)
- OECD (2017). Measuring and assessing job quality. Paris: OECD Publishing. Retrieved from <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf>
- OECD (2019). The future of work. OECD Employment Outlook. Paris: OECD. Retrieved from [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019\\_9ee00155-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en)
- Okpych, N. J., & Courtney, M. E. (2014). Does education pay for youth formerly in foster care? Comparison of employment outcomes with a national sample. *Children & Youth Services Review, 43*, 18-28.
- Pecora, P. J., White, C. R., Jackson, L. J., & Wiggins, T (2009). Mental health of current and former recipients of former care: A review of recent studies in the USA. *Children & Family Social Work, 14*, 132-146.

- Peters, C. M., Sherraden, M., & Kuchinski, A. M. (2016). From foster care to adulthood: The role of income. *Journal of Public Child Welfare, 10*(1), 39-58.
- Piasna, A. (2017). "Bad jobs" recovery? *European Job Quality Index 2005-2015*. Brussels: European Trade Union Institute Working Paper Series, Working Paper No. 2017.06. Retrieved from <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Bad-jobs-recovery-European-Job-Quality-Index-2005-2015>
- Rome, S. H., & Raskin, M. (2019). Transitioning out of foster care: The first 12 months. *Youth & Society, 51*(4), 529-547.
- Rutman, D., Hubberstey, C., Feduniw, A., & Brown, E. (2007). *When youth age out of care—Where to from there*. Final Report, Victoria, BC, Research Initiatives for Social Change Unit, 20.
- Salazar, A. M. (2013). The value of a college degree for foster care alumni: Comparisons with general population samples. *Social Work, 58*(2), 139-150.
- Sanders, C., & Taber, C. (2012). Life-cycle wage growth and heterogeneous human capital. *Annual Review of Economics, 4*(1), 399–425.
- Singer, A. (2006). *Assessing outcomes of youth transitioning from foster care*. State of Utah: Department of Human Services.
- Stewart, C. J., Kum, H. C., Barth, R. P., & Duncan, D. F. (2014). Former foster youth: Employment outcomes up to age 30. *Children & Youth Services Review, 36*, 220-229.
- Zinn, A., & Courtney, M. (2017). Helping foster youth find a job: A random-assignment evaluation of an employment assistance program for emancipating youth. *Child & Family Social Work, 22*(1), 155-164.