

התפתחותה של המוביליות בתעסוקה²¹ בין 2003 ל-2013

- בין 2003 ל-2013 ירד שיעור השכירים שהחליפו מעסיק במגזר העסקי בישראל.
- המוביליות ירדה מסיבות שונות אך בעיקר בגלל האטה בקצב הצמיחה של המגזר העסקי, התפתחות שמתבטאת בירידה בשיעור המשרות החדשות.
- בין 2003 ל-2013 התרחבה התעסוקה, בפרט בקבוצות הגיל המבוגרות (+55), וזאת בין היתר מפני שגיל הפרישה עלה בשנתיים.
- האמידה שערכנו מעידה כי העלאת גיל הפרישה תרמה להפחתת המוביליות בקרב בני 55+. נראה כי ההעלאה גרמה לקבוצת הגיל שהושפעה ממנה לצמצם את נטילת הסיכונים בשוק העבודה.

המוביליות בתעסוקה בישראל והתפתחותה בין 2003 ל-2013

בין 2004 ל-2009 עלה בהדרגה גיל הפרישה של נשים וגברים בישראל מ-60 ל-62 ומ-65 ל-67, בהתאמה, בעקבות השינוי בחוק גיל הפרישה³. ההעלאה הרחיבה בין 2004 ל-2009 את ההשתתפות בכוח העבודה אצל פרטים שהתקרבו לגיל הפרישה (נשים בנות 55–62 וגברים בני 55–67) הרבה מעבר להתרחבות שנרשמה באותה תקופה בקבוצות גיל אחרות (לפני כן גדל שיעור התעסוקה של קבוצות הגיל השונות בקצב אחיד כמעט). הניתוח שלהלן עוסק בהשפעת ההעלאה על המוביליות – כלומר על שיעורם של מחליפי המעסיק – והוא מתמקד במגזר העסקי בישראל ובשכירים שגילם נע בין 35 לגיל הפרישה⁴. שיעור המוביליות ב-2003–2013 נע בין 8% ל-20%, וכ-80% ממחליפי המעסיק עשו זאת מיוזמתם. איור 1 מציג את הדינמיקה של שיעור המחליפים-מיוזמתם לפי מגדר וקבוצות גיל. העלאת גיל הפרישה מתפקדת ב-2003–2013 כאירוע חד-פעמי שהשפיע באופן דיפרנציאלי על המוביליות בקבוצות גיל שונות והתווסף לגורמים שהפחיתו את המוביליות במידה דומה בכל קבוצות הגיל. ניתוח המוביליות נועד לבחון אם השינוי בגיל הפרישה השפיע על התנהגותם של העובדים במשק, והוא זורה אור על הדינמיקה של התעסוקה בגיל מבוגר.

מוביליות התעסוקה היא אחת הדרכים להקצאת התשומות (העובדים) בשוק העבודה. העובדים מחפשים הזדמנויות לשפר את שכרם ואת תנאי העסקתם או למצוא משרה מתאימה יותר להעדפותיהם (למשל משרה חלקית), והמעסיקים מחפשים עובדים מתאימים למשרה. איכות ההתאמה (matching) בין עובדים למעסיקים תלויה הן בגורמים מקרו-כלכליים ומגזריים – כמו רמת

¹ נכתב על ידי ד"ר טניה סוחוי ותמר רמות-ניסקה.

² מעבר בין מעסיקים (inter-firm mobility). כדי למדוד את המוביליות נוטלים את מחליפי המעסיק בין שנים סמוכות ומחשבים מהו שיעורם בקרב השכירים. זיהינו את הפרטים שהחליפו מעסיק מרצון על סמך הרישום הנוגע לפיצויי הפיטורין בקובץ השכירים של מס הכנסה: אם השכירים לא קיבלו פיצויי פיטורין, הסקנו שהם החליפו מעסיק מרצון. שיטת זיהוי זו מניבה קירוב בלבד, היות שהיא חשופה לשני סוגים של טעות. הסוג האחד מוליך לאומדן יתר: הקבוצה כוללת שכירים שלא החליפו מעסיק מיוזמתם אך בכל זאת לא קיבלו פיצויי פיטורין, מפני שהם עבדו אצל המעסיק פחות משנה לפני החלפתו ולכן אינם זכאים לפיצויים; הסוג השני מוליך לאומדן חסר: בקבוצה חסרים שכירים שהחליפו מקום עבודה מיוזמתם אך בכל זאת קיבלו פיצויי פיטורין. על מנת להעריך את השפעתה של בעיית הזיהוי, נציג גם בדיקות אמפיריות שנערכו רק בקרב שכירים בעלי ותק ארוך משנה אצל המעסיק.

³ ראו חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004. הרחבה מופיעה בתוך בנק ישראל (2011), *דין וחשבון לשנת 2010*, פרק ה'.
⁴ לא נעסוק בשכירים מתחת לגיל 35 משום שיש בקרבם שכיחות גבוהה של מוביליות הנובעת מרכישת הכשרה מקצועית והשכלה, ואנו מעוניינות לנכות מוביליות כזו במידת האפשר.

בנק ישראל - מתוך סקירת ההתפתחויות הכלכליות בחודשים האחרונים (140) שתפורסם בקרוב – מוביליות עמוד 1 מתוך 10

האבטלה במשק ויצירת המשרות בענפי הכלכלה – והן בגורמים מיקרו-כלכליים: מאפייני הפירמה ומאפייני הפרט.

למוביליות בכוח העבודה פנים רבות. מוביליות של עובדים בין פירמות תורמת לצמיחה משום שהיא כרוכה בהעברת ידע וניסיון מקצועי ולכן מעלה את פרוץ העבודה (Parrotta and Pozzoli, 2012). מוביליות רבה ביוזמת העובדים גם מתואמת, ברמת העובד, עם גידול בשכר ועם התפתחות הקריירה, והיא אופיינית יותר למבנה ענפי מבוסס ידע. לכן מוביליות עובדים פירושה שיפור ההקצאה של תשומות העבודה בין הפירמות. ואולם מוביליות רבה גם כרוכה בעלות: המעסיקים נושאים בעלות הנובעת מהכשרת עובדים ומאובדן הון אנושי ספציפי לפירמה; העובדים נושאים בעלויות הגבוהות הכרוכות בחיפוש עבודה. המוביליות גבוהה יותר כאשר היא זוכה לעידוד מחקיקה המגנה על העובדים וממערכת יחסי העבודה (Dustmann and Pereira, 2008).

הספרות האמפירית בעולם מראה שגברים מוביליים יותר מנשים והמוביליות יורדת עם הגיל, והנתונים על ישראל מציירים תמונה דומה. עוד מלמדת הספרות שלצבירת ותק אצל אותו מעסיק יש השפעה חיובית על השכר, והתשובה להחלפת מעסיק פוחתת עם העלייה בוותק (Mincer and Jovanovic, 1988). הנתונים שלנו מראים גם כן שכ-56% ממחליפי המעסיק עשו זאת לאחר שצברו אצל המעסיק ותק שלא עלה על שנתיים, וכ-78% צברו ותק שהגיע עד 5 שנים, וכי הנטייה להחליף מעסיק גבוהה יותר אצל אלה שהחליפו מעסיק בעבר. המוביליות גבוהה יותר בקרב העובדים המועסקים במשרות זמניות וחלקיות, ובקרב העובדים המחזיקים במשרות כפולות (במקרים רבים אלה משרות חלקיות).

כדי להסיק מסקנות לגבי השינויים שחלו במוביליות בין 2003 ל-2013, אנו משוות את שיעוריהם של מחליפי המעסיק בין שתי תקופות צמיחה: 2004–2006 ו-2010–2013. מהנתונים עולה כי שיעורי המוביליות ירדו בין שתי התקופות בכ-2 נקודות אחוז. תמונת הראי של החלפת המעסיקים עולה מלוח 1: הלוח מראה כי הוותק הממוצע אצל אותו מעסיק עלה בין התקופות בכל קבוצות הגיל.

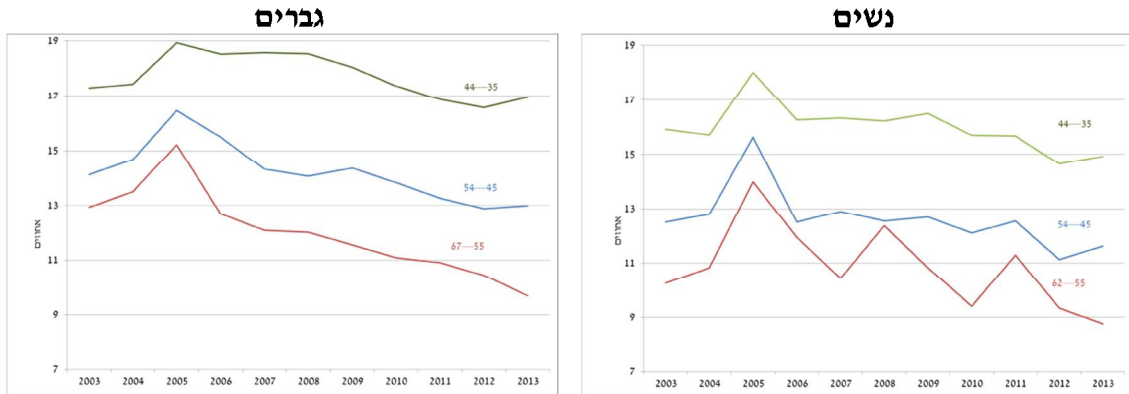
את הירידה הכללית במוביליות מסבירים כמה גורמים. ראשית, עוצמת הצמיחה ירדה בין שתי התקופות. לוח 2 מראה כי בין התקופות יש הבדלים בצמיחת התוצר של המגזר העסקי והבדלים ביצירת המשרות החדשות לפי גודל הפירמה – הערוץ העיקרי שדרכו הצמיחה משפיעה על המוביליות. שנית, במהלך התקופה ירד שיעור העובדים במשרה חלקית, ואלה מתאפיינים בהחלפות מעסיק תכופות יותר. לבסוף, חיפוש העבודה התייעל, והתקצר משך הזמן הנחוץ כדי לאייש משרות פנויות⁵. אולם דבר זה יכול להעיד על שני תהליכים בעלי השפעה הפוכה על המוביליות: מחד גיסא הוא יכול להעיד על שיפור ההתאמה בין עובדים למשרות, ותהליך זה צפוי להקטין את המוביליות. מאידך גיסא הוא יכול להעיד על שיפור בטכנולוגיה לחיפוש העבודה ועל שינויים במדיניות לגבי דמי האבטלה, ותהליכים אלה מתמרצים מובטלים לקבל הצעות עבודה שאינן מיטביות עבורם; תוצאה זו עשויה

⁵ ראו בנק ישראל (2014), *דין וחשבון לשנת 2013*, פרק ה'.

להגדיל את המוביליות משום שהעובדים יחפשו משרה מתאימה יותר, אולם המוביליות לא תגדל ללא משרה חלופית מובטחת.

איור 1

שיעור העובדים שהחליפו מעסיקים ביוזמתם, לפי מגדר וקבוצות גיל, 2003 עד 2013



המקור: עיבודי בנק ישראל למדגם מקובץ השכירים של רשות המסים.

לוח 1

הוותק הממוצע אצל המעסיק: השוואה לפי קבוצות גיל¹ ותקופת הצמיחה – 2004 עד 2006 ו-2010 עד 2013

הוותק הממוצע אצל המעסיק (בשנים) (בסוגריים סטיית תקן)				קבוצת הגיל	התקופה
גברים		נשים			
5.3	(4.3)	6.3	(5.2)	44—35	2006—2004
8.3	(8.0)	9.9	(8.8)	54—45	2006—2004
10.9	(10.8)	11.9	(10.4)	+55	2006—2004
6.4	(4.8)	7.0	(5.3)	44—35	2013—2010
9.6	(7.7)	10.8	(8.4)	54—45	2013—2010
13.6	(11.4)	14.2	(11.1)	+55	2013—2010

¹ קבוצת הגיל המבוגרת כוללת נשים בנות 55—62 וגברים בני 55—67.

המקור: עיבודי בנק ישראל למדגם מקובץ השכירים של רשות המסים.

לוח 2

יצירת המשרות החדשות ושיעור מחליפי המעסיק לפי גודל הפירמה: השוואה בין שתי תקופות צמיחה – 2004 עד 2006 ו-2010 עד 2013

התקופה	שיעור הצמיחה הממוצע של התוצר העסקי	גודל החברה שהעובד עובר אליה (לפי מספר העובדים)	שיעור המשרות החדשות בסך המשרות (הממוצע השנתי, בסוגריים סטיית תקן)		שיעור העובדים שהחליפו מעסיק (מהשכירים, ממוצע השנתי)	
			גברים	נשים	גברים	נשים
2006—2004	6.2	עד 20	(0.6)	2.5	19.6	19.6
		20-50	(0.4)	2.0	19.2	19.9
		50-100	(0.2)	1.6	17.6	19.4
		100-250	(0.8)	1.6	16.6	18.2
		>250	(0.3)	0.9	11.9	12.0
2013—2010	4.6	עד 20	(0.4)	2.2	17.1	16.9
		20-50	(0.5)	2.3	16.9	17.1
		50-100	(0.6)	1.9	15.9	16.8
		100-250	(0.4)	1.3	15.1	15.8
		>250	(0.2)	0.7	10.1	10.1

המקור: עיבודי בנק ישראל למדגם מקובץ השכירים של רשות המסים, סקר המעסיקים של משרד הכלכלה ונתוני החשבונאות הלאומית של הלמ"ס.

אמידת השפעה

אנו משערות כי העלאת גיל הפרישה פעלה כאירוע חד-פעמי שהפחית את המוביליות והשפיע בעיקר על קבוצת הגיל המבוגרת. העלאת גיל הפרישה מאריכה אמנם את משך הזמן שנותר לעבוד, ולכן התשואה להחלפת מעסיק (אם היא מלווה בעליית שכר או בשיפור בתנאים חשובים לעובד) עשויה להיות גבוהה יותר. מנגד, הארכת התקופה עד לגיל הפרישה עשויה לגרום לירידה בנכונות השכירים ליטול את הסיכונים הכרוכים בהחלפת משרה – ובראשם את הסיכון לפיטורין. זאת מפני שהסיכוי להתרחשותם עולה עם התקצרות הוותק אצל המעסיק, והסיכון מתעצם בגיל מבוגר, בין השאר מכיוון שמשך האבטלה הממוצע גבוה יותר אצל מובטלים בני 55+, ומפני שעם העלייה במשך האבטלה יורד הסיכוי לשוב לתעסוקה. אם אפקט הסיכון דומיננטי צפויה גם השפעה מסדר שני (אפקט זליגה) על המוביליות בקבוצות גיל שלא הושפעו ישירות משינוי החוק, כי שיעורו של פינוי המשרות יורד.

האמידה שערכנו מבוססת על מדגם מתוך קובץ השכירים של מס הכנסה. ממדגם זה יצרנו את אוכלוסיית הבדיקה – שכירים יהודים, גברים ונשים, שגילם נע בין 35 לגיל הפרישה הקודם (65 לגברים ו-60 לנשים); בחרנו בגיל הפרישה הקודם על מנת לשמור במידה רבה ככל האפשר על דמיון בין הקבוצות שלגביהן עורכים את ההשוואה. הקובץ מאפשר לעקוב אחר השכירים לפי מקום עבודתם, והוא מכיל פרטים סוציו-דמוגרפיים, נתונים על השכר ועל חודשי העבודה, ופרטים על מקום העבודה. לנתוני המיקרו בקובץ אנו מצמידות נתונים על שיעורי היצירה של משרות חדשות לפי גודל הפירמה⁶; חישובנו אותם על סמך סקר המעסיקים של משרד הכלכלה. נוסף לכך, מאחר שבקובץ

⁶ קובץ הנתונים שעומד לרשותנו אינו כולל מידע על הענף הכלכלי, אך ניתן לחשב בו את גודל הפירמה (בקירוב). בנק ישראל - מתוך סקירת ההתפתחויות הכלכליות בחודשים האחרונים (140) שתפורסם בקרוב – מוביליות עמוד 4 מתוך 10

השכירים אין נתונים על היקף המשרה וההשכלה, אנו מחשבות את ההסתברות (הנטייה) לעבוד במשרה חלקית ולהיות בעל השכלה גבוהה. חישוב זה נערך על פי התאמה סטטיסטית בין קובץ השכירים לקובץ סקר ההכנסות (לאותה שנה או לשנה קרובה). ההתאמה הסטטיסטית מתבצעת בחתכים של קבוצות גיל ומצב משפחתי (נשואים/ לא נשואים).⁷

את השערת המחקר – היינו שההעלאה בגיל הפרישה השפיעה על המוביליות אצל פרטים שהתקרבו לגיל הפרישה (55–60 לנשים ו-55–65 לגברים) יותר מכפי שהשפיעה על קבוצות גיל אחרות – אנו בוחנות באמצעות שיטת הפרש ההפרשים. אנו משוות את שיעורי המוביליות בקבוצות גיל סמוכות ובשתי תקופות צמיחה במשק – בראשית יישום החוק (2004–2006) ולאחר יישומו המלא (2010–2013) – וכך מבקשות לבדד את השפעת החוק על המוביליות.⁸ שיטה זו מניחה כי בין שתי קבוצות הגיל (האחת קיבלה טיפול והשנייה משמשת כביקורת) קיים פער שיטתי במוביליות, ופער זה היה נשמר בין שתי תקופות הצמיחה ללא שינוי החוק (הטיפול). אם חל שינוי במגמה, האמידה זוקפת הבדל זה להשפעתו של הטיפול. כאמור לעיל, פרט לגיל הפרישה פעלו עוד גורמים להפחתת המוביליות של עובדים בישראל, אך אנו מניחות כי אלה פעלו על כל קבוצות הגיל במידה דומה.

אנו אומדות את השפעתו של השינוי בגיל הפרישה על המוביליות באמצעות רגרסיה נואסונית⁹ שבה אנו מפקחות על משתנים מקרו-כלכליים ומגזריים ועל מאפייני השכיר. ארבע הרגרסיות שהרצנו מבוססות על קבוצות גיל סמוכות, במטרה לבדד את אפקט הפרש ההפרשים תוך פיקוח על משתנים מסבירים אקסוגניים. הפרמטרים שנאמדו מאפשרים לאפיין את הפרופיל של מחליפי המעסיק, והם מוצגים בלוח 3. מצאנו כי הסיכוי להחליף מעסיק יורד עם הגיל, והוא גבוה בקרב רווקים, שכירים שאין להם השכלה גבוהה, פרטים שנוטים לעבוד במשרה חלקית, ופרטים שהתמודדו עם הפסקות עבודה תוך-שנתיות – בקרב אלה הוא עולה ככל שהפסקות מתמשכות. כמו כן מצאנו נטיית יתר להחליף מעסיק אצל שכירים שמחזיקים בכמה משרות במקביל ואצל שכירים שמשלבים זאת עם תעסוקה כעצמאים¹⁰. גם לעולים שעלו אחרי 1989 יש נטייה גבוהה להחליף מעסיק (אך הנטייה הטרוגנית בקרב העולים). נשואים מתאפיינים במוביליות נמוכה יותר, אך היא עולה כאשר לבן הזוג יש הכנסה משכר ו/ או כאשר לשכיר יש הכנסה מפנסיה; הדבר מלמד כי לרשת

⁷ לקובץ השכירים של מס הכנסה ולסקר ההכנסות יש תכונות משותפות שמאפשרות לחשב נטייה לעבודה חלקית ו/ או נטייה להיות בעל השכלה גבוהה. אלה כוללות את: עשירון השכר הריאלי של השכיר, סטטוס העבודה (האם הוא משלב עבודה כשכיר עם עבודה כעצמאי), מספר הילדים, מספר הילדים שגילם מגיע עד שנתיים, האם הוא מקבל פנסיה, ההכנסות של בן/ בת הזוג (לנשואים בלבד), המחוז. אנו מתחשבות גם במתאם ההדדי בין שתי הנטיות (המחושב על יסוד סקרי ההכנסות) ובמקדמי הניפורח על מנת לשמור גם בקובץ השכירים על הפרופורציה של שכירים שיש להם נטייה לעבודה חלקית או נטייה להיות בעל השכלה גבוהה.

⁸ תקופת הצמיחה הראשונה (2004–2006) אינה לוכדת בדיוק את התנהגות העובדים לפני הטיפול, משום שהחוק כבר נמצא בשלבי יישומו הראשונים. למרות זאת בחרנו בה כדי לייצג את התקופה שקדמה לטיפול, וזאת מכמה טעמים: (1) את החוק יישמו בהדרגה מתום 2004 עד תום 2006, ולכן הייתה לו רק השפעה חלקית עד סוף 2006; (2) קובץ הנתונים שברשותנו מאפשר ניתוח החל מ-2001. ב-2001–2002 שררו מיתון ואבטלה גבוהה, ולכן קשה להשתמש בהן בניתוח השוואתי.

⁹ משום שמדובר על אירוע נדיר.

¹⁰ את הפרטים שמשלבים עבודה שכירה עם עבודה כעצמאים אי-אפשר לזהות ישירות בקובצי השכירים, אך אפשר לזהותם בקירוב באמצעות סימולציות של מס על קובצי השכירים. על פי זיהוי זה, שיעורה של אוכלוסייה זו נע בין 2.5% בשנים 2004–2006 לבין 1.6% בשנים 2010–2013 (נתונים דומים מתקבלים מסקר ההכנסות של הלמ"ס).
בנק ישראל - מתוך סקירת ההתפתחויות הכלכליות בחודשים האחרונים (140) שתפורסם בקרוב – מוביליות עמוד 5 מתוך 10

ביטחון בהכנסה המשפחתית יש חשיבות להגברת המוביליות. האומד לאפקט dif-in-dif (האינטראקציה בין תקופת הצמיחה להשתייכות לקבוצת הגיל) מאפשר להסיק באיזו מידה השפיע החוק על המוביליות, באחוזים.

לוח 3

המשתנים המפקחים ברגרסיות פואסוניות של הפרש ההפרשים: תרומותיהם להסבר השינוי במוביליות יחסית לשיעור המוביליות הבסיסי¹ (המשתנה המוסבר: החליף/ לא החליף)

קבוצות הגיל והמגדר ברגרסיית dif-in-dif				המשתנה המסביר
גברים		נשים		
ניסוי 55—65, ביקורת 54—45	ניסוי 45—54, ביקורת 35—44	ניסוי 55—60, ביקורת 45—54	ניסוי 45—54, ביקורת 35—44	
27% ***	36% ***	23% ***	34% ***	שיעור בסיסי ¹
15% ***	17% ***	17% ***	19% ***	שיעור יצירת המשרות במשק
-1% ***	-2% ***	-2% ***	-2% ***	הגיל (בשנים)
-6% **	10% ***	-5%	10% ***	השתייכות לקבוצת הניסוי
-19% ***	-13% ***	-16% ***	-9% ***	התקופה 2010 עד 2013
41% ***	41% ***	41% ***	38% ***	מספר המשרות הנוספות שהחזיק העובד
6% ***	28% ***	43% ***	47% ***	שילוב עם עבודה כעצמאית
				עולה חדש (יחסית לילידי ארץ)
-8% **	-5%	-10% ***	-6%	שנות עליה 1947-1960
8% **	6% *	9% ***	8% ***	שנות עליה 1961-1989
28% ***	18% ***	28% ***	22% ***	שנות עליה 1990-1991
32% ***	27% ***	30% ***	29% ***	שנות עליה 1992-2000
37% ***	30% ***	27% ***	24% ***	שנות עליה 2001+
				מצב משפחתי (יחסית לרווקה)
-28% ***	-24% ***	-43% ***	-53% ***	נשוי/נשואה
-2%	2%	-14% ***	-12% ***	גרשה
-15% ***	-11% ***	-20% ***	-22% ***	אלמנה
18% ***	17% ***	16% ***	15% ***	משך מרבי של הפסקת עבודה תוך-שנתית (בחודשים)
-15% ***	-15% ***	-5%	-23% ***	חרדי
-74% ***	-83% ***	-89% ***	-87% ***	השכלה גבוהה ²
-6% *	-21% ***	-3%	-8%	הכנסה מפנסיה של בן הזוג
16% ***	14% ***	17% **	23% ***	הכנסה משכר של בן הזוג
11% ***	17% ***	32% ***	32% ***	הכנסה מפנסיה
6% **	36% ***	19% ***	37% ***	נטיה לעבודה פחות מ-30 שעות בשבוע ³
				מחוץ (יחסית לאיזור יהודה ושומרון)
-6% *	-8% ***	-15% ***	-16% ***	ירושלים
3%	1%	-6%	1%	הצפון
4%	-1%	0%	1%	חיפה
5% **	2% **	3% **	7% **	המרכז
4% **	0%	3%	8% **	תל אביב
-1%	2% *	1%	5%	הדרום
-5% **	-2%	-7% **	1%	אפקט dif-in-dif ⁴
69,052	92,739	66,634	95,388	מספר התצפיות ברגרסיה ⁴

רמות המובהקות על פי Chi-square מסומנות כ-: *** (10%), ** (5%), * (עד 1%)

1. שיעור הבסיס שווה לאקספוננט (מעריך) מהקבוע בכל רגרסיה, והוא מבטא את שיעור המוביליות בקרב השכירים השייכים לקטגוריות הבסיס, כלומר השכירים המשתייכים לקבוצת הביקורת בתקופה 2004—2006, ילידי הארץ, רווקים, לא-חרדים, ללא השכלה גבוהה, עובדים במשרות מלאות, אינם מחזיקים במשרות כפולות, אינם משלבים עבודה כשכיר עם עבודה כעצמאי, אינם מקבלים פנסיה, ללא הכנסות מפנסיה או שכר של בן הזוג.
2. ההסתברות להיות בעל השכלה של 16 שנות לימוד או יותר/ לעבוד במשרה חלקית. היא נאמדת על פי התאמה סטטיסטית בין קובץ השכירים לקובץ סקר ההכנסות (לאותה שנה או לשנה קרובה). ההתאמה הסטטיסטית נערכה בחתכים של קבוצות גיל ומצב משפחתי (נשואים/ לא נשואים).
3. האינטראקציה בין השתייכות לקבוצת הטיפול לבין התקופה 2010—2013.
4. בניכוי תצפיות שחוזרות על אותו שכיר בתוך כל תקופה.

בנק ישראל - מתוך סקירת ההתפתחויות הכלכליות בחודשים האחרונים (140) שתפורסם בקרוב - מוביליות עמוד 6 מתוך 10

לוח 4 ואיור 2 מתמקדים באומדן להפרש הפרשים בגרסאות השונות של המודל. האמידה של המודל הבסיסי (המוצג גם בלוח 3) מניבה את התוצאות הבאות לגבי השפעת השינוי בחוק גיל הפרישה על קבוצת הטיפול: לאחר היישום המלא של השינוי מגיעה הירידה הדיפרנציאלית במוביליות ל-7% בקרב הנשים ול-5% בקרב הגברים (לוח 4, פאנל א'), וזוהי ירידה של 0.8 ו-0.7 נקודת אחוז, בהתאמה. שינוי זה מסביר כשליש עד מחצית מהירידה במוביליות בקבוצות הגיל של טרום הפרישה. ערכנו להשפעת השינוי בחוק גם בדיקת פלצבו: בחנו את המוביליות של בני 45–54 כנגד המוביליות של בני 35–45, היות שעל פי השערתנו השינוי בחוק צפוי להשפיע עליהם באותה מידה. בבדיקה זו אכן לא מצאנו אפקט דיפרנציאלי מובהק. על מנת לוודא שההשפעה הנאמדת של השינוי בחוק אינה רגישה לטעויות בזיהוי הפרטים שהחליפו מעסיקים מרצון¹¹, אנו חוזרות על הבדיקה בתוך מדגם השכירים שיש להם ותק של למעלה משנה אצל המעסיק. סלקציה זו מסננת כ-12% מסך השכירים בכל מדגם וכ-37% מסך מחליפי המעסיק (לוח 4, פאנל ב').

נוסף לכך בדקנו אם התוצאות רגישות לבחירה בקבוצות הגיל: במקום להחזיק את קבוצות הגיל קבועות, בהתאם לגיל הפרישה הקודם (גברים בני 55–65 לעומת בני 45–54 ונשים בנות 55–60 לעומת בנות 45–54, בשתי התקופות), אנו מגדירות קבוצות גיל בהרכב משתנה, תוך שמירה על מרחק קבוע (בשנים) מהפרישה (גברים בני 55–65 בתקופה 2004–2006 ובני 57–67 בתקופה 2010–2013, ונשים בנות 53–60 בתקופה 2004–2006 ובנות 55–62 בתקופה 2010–2013). גם לחלופה זו הוספנו את בדיקת הרגישות להגדרת המוביליות מרצון באמצעות התמקדות בשכירים שיש להם ותק של למעלה משנה אצל המעסיק. איור 2 מציג את האומדים להפרש הפרשים לפי המודל הבסיסי ובדיקות הרגישות. התוצאות מצביעות על כך שהאפקט הנאמד שומר על מובהקות, אך עוצמתו רגישה להגדרות המדגם.

¹¹ ר' הערה 1.

לוח 4

תוצאות הרגרסיה של הפרש ההפרשים: האפקט הדיפרנציאלי (באחוזים)
 בקבוצת הניסוי אחרי יישום החוק, 2010—2013 לעומת 2004—2006

אפקט אמיתי ¹		אפקט פלצבו ¹		
בני 55—גיל הפרישה ² לעומת בני 45—54		בני 45—54 לעומת בני 35—44		
האומד	Prob χ^2	האומד	Prob χ^2	
פאנל א': מחליפי מעסיק שלא קיבלו פיצויי פיטורין				
גברים	-5.1%** 0.05	-2.4% 0.44	(92,739 תצפיות ³)	(69,052 תצפיות ³)
נשים	-6.7%*** 0.01	-1.1% 0.57	(95,388 תצפיות ³)	(66,634 תצפיות ³)
פאנל ב': מחליפי מעסיק שלא קיבלו פיצויי פיטורין ועבדו יותר משנה²				
גברים	-4.9%** 0.05	-4.3% 0.14	(81,035 תצפיות ³)	(60,766 תצפיות ³)
נשים	-9.0%*** <0.001	-3.4% 0.28	(82,896 תצפיות ³)	(52,934 תצפיות ³)

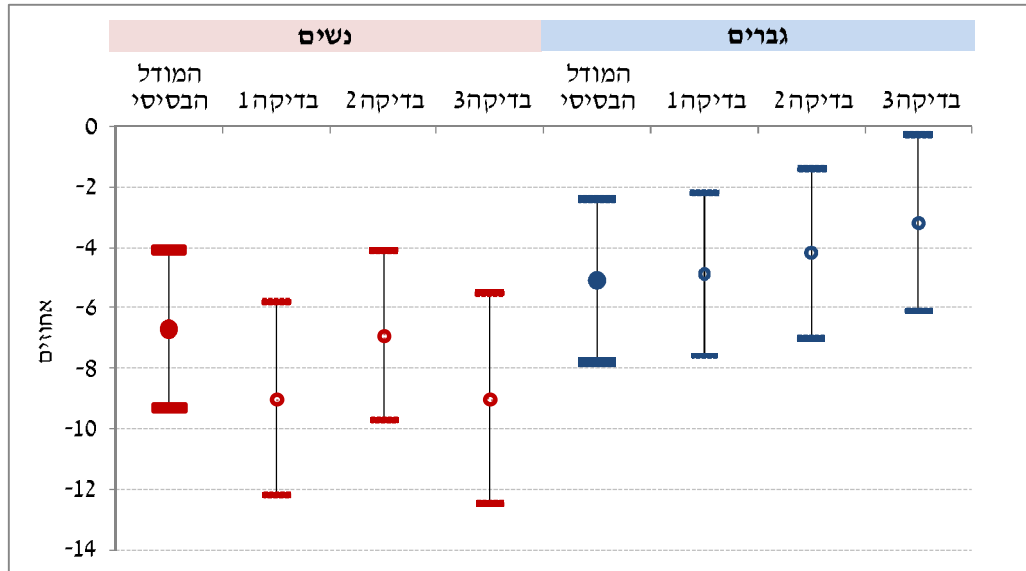
¹ *** מציינ מובהקות ברמה של 99%.

² גיל הפרישה בבדיקה זו הוא 65 לגברים ו-60 לנשים.

³ בניכוי תצפיות שחוזרות על אותו שכיר בתוך כל תקופה.

איור 2

האומד להפרש ההפרשים ורווחי בר-הסמך¹ לפי גרסאות המודל



המודל הבסיסי - קבוצות הניסוי כוללת גברים בני 55–65 ונשים בנות 55–60.
בדיקה 1 - המודל הבסיסי בקרב שכירים שיש להם ותק של למעלה משנה אצל המעסיק.
בדיקה 2 - בני 55–65 לתקופה 2004–2006 ובני 57–67 לתקופה 2010–2013.
נשים: בנות 53–60 לתקופה 2004–2006 ובנות 55–62 לתקופה 2010–2013.
בדיקה 3 - כמו בדיקה 2 בקרב שכירים שיש להם ותק של למעלה משנה אצל המעסיק.

¹ רווח בר-סמך ברמת ביטחון של 95%.

סיכום

מוביליות (מרצון) בשנים 2010–2013 אירעה אצל כ-9% מהשכירים שגילם נע בין 55 לגיל הפרישה; שיעור זה נמוך בכ-2 נקודות אחוז מרמת המוביליות שנמדדה בשנים 2004–2006, בתחילת יישומו של חוק גיל הפרישה החדש. על פי הניתוח שערכנו, השינוי בחוק גיל הפרישה מסביר כשליש עד מחצית מהירידה. תוצאה זו מלמדת כי החשש לאבד את מקום העבודה בשל התארכות אופק התעסוקה השפיע על העובדים המבוגרים מעט יותר מאשר הגדלת הערך הכרוכה במעבר למקום עבודה רצוי יותר. נציין שיתכן כי השינוי בחוק מהווה זעזוע חד-פעמי שהשפעתו תתפוגג עם הזמן. גם בקבוצות הגיל הצעירות יותר ניכרת ירידה במוביליות, אך עיקר ההסבר לה נעוץ בגורמים אחרים, לרבות הפחתה בשיעור יצירת המשרות, עלייה בהשכלה והגדלה בהיקף המשרה.

מאחר שקיים קשר בין המוביליות להתפתחות הפרייון, ובין המוביליות בקבוצות הגיל השונות, מדיניות שמעודדת תעסוקה של עובדים מבוגרים ראוי שתאפשר תנאים למוביליות כדי להקל על העובדים ליטול סיכונים וכך לשפר את הקצאת העובדים בין מעסיקים. איננו ממליצות במסמך זה על

צעד מסוים, אך מדיניות שכזו יכולה לבוא לידי ביטוי בהגדלת ההיצע של הכשרות מקצועיות למבוגרים, בהגמשת התנאים לקבלת דמי אבטלה בגיל מבוגר, ובהסברה שמעודדת העסקת מבוגרים.

מקורות

בנק ישראל (2011), *דין וחשבון לשנת 2010*.

בנק ישראל (2014), *דין וחשבון לשנת 2013*.

Danish Economic Institute (2008), *Job Mobility in the European Union: Optimizing its Social and Economic Benefits, Final Report*, Policy and Business Analysis.

Dustmann C. and S.C. Pereira (2008), "Wage Growth and Job Mobility in the United Kingdom and Germany", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 61 no. 3.

Farber, H.S. (1999), "The dynamics of job change in labor markets", *Handbook of Labor Economics* vol 3 part B.

Mincer, J. and B. Jovanovic (1979), "Labor Mobility and Wages", *NBER working paper* no. 357

Parrotta, P. and D. Pozzoli (2012), "The Effect of Learning by Hiring on Productivity", *The Rand Journal of Economics*, vol 43 issue 1.

Gielen A.C. and J.C. van Ours (2006), "Age-specific Cyclical Effect in Job Reallocation and Labor Mobility", *Labour Economics* no. 13