

חטיבת המחקר



בנק ישראל

**הקשר בין עבודה במגזר הציבורי והרצון
להחליף עבודה - עדויות מישראל**

יובל מזר *

סדרת מאמרים לדיון 2025.05
יוני 2025

בנק ישראל - <http://www.boi.org.il>

* יובל מזר - חטיבת המחקר, בנק ישראל - yuval.mazar@boi.org.il

תודתי הרבה לנעמה שובל, רועי רובל ולנועם ברקוביץ על העזרה הרבה בעיבוד הנתונים והפקתם.
כמו כן תודה לפרופ' סמי מיעארי מהפקולטה למדעי החברה באוניברסיטת תל-אביב וכן לחוקרי
חטיבת המחקר על הערותיהם המועילות.

הדעות המובעות במאמר זה אינן משקפות בהכרח את עמדתו של בנק ישראל

חטיבת המחקר, בנק ישראל ת"ד 780 ירושלים 91007
Research Department, Bank of Israel, POB 780, 91007 Jerusalem, Israel

הקשר בין עבודה במגזר הציבורי והרצון להחליף עבודה - עדויות מישראל

יובל מזר

תקציר

מחקר זה בוחן את הרצון להחליף עבודה בקרב המועסקים במגזר הציבורי לעומת העסקי, והשפעת הערכת העובד את התאמתו לתפקיד. נמצא כי 8 אחוזים מכלל המועסקים רוצים להחליף עבודה, ובמגזר הציבורי השיעור נמוך ב-30 אחוז לעומת המגזר הפרטי. כשליש מהפער בין המגזרים מוסבר בהבדלים בתכונות הנצפות של העובדים ובהתאמה הסובייקטיבית הגבוהה יותר במגזר הציבורי, המקטינה את הרצון לעזוב. נמצא כי הרצון הנמוך יותר להחליף מקום עבודה במגזר הציבורי בהשוואה למגזר העסקי בולט במיוחד בקרב עובדים שמעידים כי השכלתם או הכשרתם אינה תואמת את מקום עבודתם. האומדן למגזר הציבורי לאחר בקרה משקף ככל הנראה בעיקר את אופן ההעסקה השונה בו, כולל היציבות התעסוקתית בו ומיעוט שעות העבודה, אך ייתכן כי הוא מבטא גם הבדלים שאינם נצפים בין העובדים. אומדן דו-שלבי שנועד לטפל בכך תומך בהשערה כי הקשר בין עבודה במגזר הציבורי לרצון הנמוך לעזוב, גם כשהעובד סבור שאינו מתאים למקום עבודתו, הוא סיבתי, אך השפעתו המאקרו-כלכלית אינה משמעותית.

"The Relationship between Employment in the Public Sector and the Desire to Change Jobs: Evidence from Israel"

Yuval Mazar

Abstract

This study examines the desire to change jobs among employees in the public versus the private sector and the impact of employees' self-assessment of their job fit. It was found that 8% of all employees wish to change their jobs, with the rate is 30% lower in the public sector compared to the private sector. About one-third of the gap between the sectors can be explained by differences in observable employee characteristics and the higher subjective job fit in the public sector, which reduces the desire to leave. The lower desire to change jobs in the public sector, compared to the private sector, is particularly notable among employees who report that their education or training does not match their job. The estimate for the public sector, after controlling for various factors, likely reflects the different employment conditions, including job stability and fewer working hours, but it may also indicate unobserved differences between employees. A two-stage estimation designed to address this supports the hypothesis that the relationship between working in the public sector and the lower desire to leave, even when the employee believes they are not well-suited to their job, is causal. However, its macroeconomic impact is not substantial.

1. הקדמה

המשק הישראלי מתמודד עם אתגר משמעותי של פיריון עבודה נמוך בהשוואה בינלאומית (להרחבה ראו "דוח מיוחד של חטיבת המחקר: העלאת רמת החיים בישראל באמצעות הגדלת פיריון העבודה", 2019)¹. אחד הפרמטרים החשובים שמשפיעים על פיריון העבודה הוא טיב ההתאמה (*Matching*) בין עובדים למעסיקים. ככל שעובדים יועסקו במקום עבודה שממצה טוב יותר את כישוריהם, כך מאליו יגדל הפיריון המשקי. אמנם, ההתאמה העיקרית בשוק העבודה נעשית בתחילת הקריירה, והיא כוללת את בחירת משלח היד ומקצוע הלימוד, אולם, שיפור ההתאמה בשוק העבודה נעשה גם במהלך הקריירה, אם זה לאחר פיטורין שנכפים על העובד ותקופה של אבטלה, או בשל עזיבה מרצון של מקום עבודה לטובת מקום עבודה אחר. תנאי העבודה במקום הקיים בהשוואה להצעות עבודה במקום חלופי הינם מהגורמים המרכזיים המשפיעים על ההחלטה של עובד אם לעזוב את מקום העבודה.

במחקר זה אנו בוחנים האם עבודה במגזר הציבורי משפיעה על הנטייה של עובדים לרצות להחליף מקום עבודה. השערת המחקר שלנו, היא שמכיוון שהעבודה במגזר הציבורי מעניקה ביטחון תעסוקתי גבוה יותר ותנאי עבודה נוחים יותר, עובדים במגזר הציבורי יטו לחפש עבודה חדשה בהסתברות נמוכה יותר, גם כאשר הם סבורים שהכשרתם אינה מתאימה למקום העבודה שלהם.

המחקר אכן מצא עדויות לכך, שבהינתן התכונות הנצפות של העובדים, במגזר הציבורי מעוניינים להחליף מקום עבודה פחות מאשר במגזר הפרטי, בפרט כאשר הם מעריכים שההשכלה ו/או ההכשרה שלהם אינה תואמת את מקום עבודתם. בנוסף, נמצא כי הפערים בין המגזרים גדולים במיוחד בקרב עובדים בעלי השכלה גבוהה. אנו מייחסים תוצאה זו לשנאת סיכון גבוהה יותר של העובדים במגזר הציבורי, שמועצמת על ידי החשש לאבד את הטבת הביטחון התעסוקתי הגבוה יותר שהמגזר הציבורי מעניק, כמו גם להטבות אחרות של המגזר הציבורי שאינן כספיות.

משתנה חשוב נוסף לצורך בקרה והבנת הפער בין המגזרים, הוא האם העובדים מעריכים שרמת ההשכלה ו/או ההכשרה שלהם תואמת את מקום העבודה שלהם. ראשית, אנו מוצאים, כצפוי, כי עובדים שסבורים שהשכלתם ו/או הכשרתם אינה מתאימה למקום העבודה ירצו בהסתברות גבוהה יותר להחליף עבודה. שנית, בהינתן דיווח של העובד על חוסר התאמה, ההשפעה השלילית של עבודה במגזר הציבורי על הרצון להחליף עבודה, חזקה יותר.

בבדיקה אמפירית מהסוג שאנו מבצעים עולה חשש שהקשר שמתועד בין עבודה במגזר הציבורי לרצון להחליף עבודה משקף מתאם ולא סיבתיות. ייתכן, כי משתנים לא נצפים, ובפרט התיאבון לסיכון, משפיעים הן על הבחירה לעבוד במגזר הציבורי והן על הרצון להחליף עבודה. על מנת לטפל בחשש זה אנו מבצעים בנוסף אומדן דו-שלבי. בשלב הראשון אנו אומדים את השפעת מקום המגורים על הבחירה לעבוד במגזר הציבורי – אך ורק עבור מדגם שבו מקום המגורים של הפרט נקבע לפני תחילת העבודה. אנו מניחים, כי שיעור עובדי המגזר הציבורי ביישוב מסוים משקף את מידת הקרבה למקום עבודה ששייך למגזר הציבורי, ושקרבה זו היא אקסוגנית לבחירה היכן לעבוד (כאשר המדגם כולל אך ורק עובדים שהחלו לגור ביישוב המגורים לפני תחילת העבודה אצל המעסיק הנוכחי). גישה זו דומה לגישת Card (1993) שאמד את התשואה להשכלה בעזרת משתנה

¹ בשנת 2023 פיריון העבודה הממוצע בישראל היה נמוך ב-22 אחוזים מאשר ממוצע מדינות ה-OECD.

עזר שמשקף את הקרבה למכללות. בשלב השני אנו אומדים את השפעת ההסתברות החזויה לעבוד במגזר הציבורי, שחושבה בשלב הראשון, על הרצון להחליף עבודה. רגרסיה זו מניבה אומדנים דומים בגודלם לאומדני ה-*OLS*.

כיצד המחקר הנוכחי משיק לספרות האקדמית בנושא?

במודל הקלאסי של חיפוש והתאמה של Mortensen & Pissarids (1994), מי שמחפשים עבודה הם אך ורק מובטלים, והאינטנסיביות של חיפוש העבודה היא קבועה ואקסוגנית. כלומר, זהו פרמטר מכויל במרבית המקרים. ניתן כמובן להרחיב את הפרמטר של חיפוש העבודה, כך שיהיה משתנה החלטה של העובד שתלוי במשתנים אחרים, כמו גם בחיפוש עבודה אחרת תוך כדי עבודה, ורבים עשו זאת. אולם, באופן מפתיע, מעט מחקרים ביצעו בחינה אמפירית כיצד המשתנה של חיפוש העבודה תוך כדי עבודה מושפע מגורמים שונים, ובפרט כיצד הוא מושפע מקשיחות תעסוקתית. בעוד מחקרים רבים בחנו את הקשר בין החלפת מקום עבודה (*Turnover Rate*) לבין הקשיחות התעסוקתית הרגולטורית, מעט מחקרים בחנו את ההחלטה של העובד עצמו לחפש עבודה אחרת או לעזוב את מקום העבודה (*Quit Rate*).

כך לדוגמה, הנושא של האבטלה הגבוהה באירופה בהשוואה לארה"ב, או פריזון העבודה הנמוך יותר, נחקר רבות תחת הכינוי של *Euro-Sclerosis*, וספציפית מוסבר בהקשר של קשיחות תעסוקתית רגולטורית, אולם התנהגות העובדים עצמם תוך כדי עבודתם נחקרה הרבה פחות.

מחקרים רבים הראו קשר שלילי בין רמת הקשיחות התעסוקתית הרגולטורית לבין עוצמת הזרמים מחוץ ואל שוק העבודה (*Outflows and Inflows*). Boeri & Van Ours (2008) סקרו מספר מחקרים והסיקו, כי באופן עקבי עם התיאוריה רוב המחקרים מצאו מתאם שלילי בין רמת הקשיחות הרגולטורית לבין עומק הזרמים אל התעסוקה ומחוצה לה, ומעט מחקרים מצאו השפעה על המלאים בשוק העבודה – זאת גם כן באופן עקבי עם התיאוריה.

Bertoni, Chinetti & Nisticò (2023) טענו במחקר דומה למחקר זה, כי יש מעט ראיות אמפיריות לגבי השפעות ההגנה על העסקה על מאמצי החיפוש אחר עבודה של העובדים ועל ניידותם בשוק העבודה. הם מצאו, כי זכאות לפיצויי פיטורים עשויה להפחית את המוטיבציה של עובדים להחליף מקומות עבודה, מכיוון שהם יעדיפו להימנע מלאבד זכויות שנצברו. לעומת זאת, הם מצאו כי רפורמות שמפחיתות הגנה על העסקה מגבירות את מאמצי חיפוש העבודה שלהם ואת רצונם לחפש הזדמנויות תעסוקה טובות יותר.

למיטב ידיעתנו, המחקר של Gielen & Tatsiramos משנת 2012 הוא המחקר הדומה ביותר למחקר הנוכחי. מחקרים בחן את המתאם בין מדד הקשיחות התעסוקתית הרגולטורית במדינה מסוימת, לבין הנטייה של עובדים לעזוב את מקום עבודתם, ומצאו מתאם שלילי בין שניהם – ככל שמדד הקשיחות התעסוקתית גבוה יותר במדינה מסוימת, כך פחות עובדים נוטים להחליף מרצון מקום עבודה. אולם, מחקרים משווה בין שוויי משקל שונים במדינות השונות: שוויי המשקל הכללי במדינה כלשהי מושפע הן מהתנהגות הביקוש והן מהתנהגות ההיצע לנוכח מערך חוקי העבודה המשקי. כלומר, ההשוואה בין מדינות חוקרת את נטייתם של עובדים לעזוב את מקום עבודתם, שמושפעת גם מהביקוש לעובדים: משיעור הגיוס של העובדים המועמדים, משיעור המשרות הפנויות ומשיעור הפיטורין; לעומת זאת, המחקר הנוכחי בוחן את ההבדלים בתוך ישראל, על רקע ההבדלים בין

המגזר הציבורי והעסקי, ומתמקד בנטייה של העובדים לחפש מקום עבודה אחר בהינתן מערך חוקי העבודה המשקי.

בישראל, הדוח השנתי של אגף הממונה על השכר לשנת 2018 הראה כי שיעור העובדים במגזר הציבורי המחליפים מעסיק בפועל, נמוך בכ-50 אחוז מאשר במגזר העסקי, גם בהינתן פיקוח על משתנים מסבירים נוספים. כמו כן, הדוח הראה כי השכר של עובדים בעלי תואר שעברו מהמגזר הציבורי למגזר הפרטי עלה בקצב מהיר יותר בהשוואה לעובדים בעלי תואר שנשארו במגזר הציבורי, זאת בניגוד לעובדים ללא תואר; לבסוף, הדוח הראה כי ממוצע ציון המבחן הפסיכומטרי של עובדים שעזבו את המגזר הציבורי גבוה יותר בהשוואה לאלה שהצטרפו אליו. בעוד דוח הממונה תיעד מתאמים ותכונות בקרב עובדים שעברו בפועל בין מקומות עבודה, הן בעזיבה מרצון והן בשל פיטורין, ואת ההשלכות על השכר שלהם, המחקר הנוכחי מתמקד בזיהוי הקשר הסיבתי בין הרצון של העובד עצמו להחליף מקום עבודה, לבין מגזר התעסוקה (ציבורי או עסקי), ובפרט בהינתן מידת ההתאמה של העובד לתפקידו. כמו כן המחקר הנוכחי מוצא שיש מתאם חיובי בין הבעת הרצון לעזיבת מקום העבודה בעבר לבין עזיבת מקום העבודה בפועל.

נציין, כי בספרות נחקרו ערוצים נוספים להשפעת היציבות התעסוקתית במקום עבודה, חלקם אף משמעותיים ביותר, אולם כימותם הינם מחוץ לנושא של מחקר זה.²

המשך המאמר הוא כדלקמן: הפרק הבא מתאר את קובץ הנתונים ואוכלוסיית המדגם. לאחר מכן נציג סטטיסטיקה תיאורית הבוחנת את המשתנים המרכזיים, ובהם תכונות העובדים במגזר הציבורי, ההתאמה הסובייקטיבית למקום העבודה, ורצון העובד לעזוב. החלק המרכזי בעבודה מפרט את תוצאות אומדני רגרסיה רבת-המשתנים, כולל את תוצאות האומדן הדו-שלבי שמטפל בבעיית אנדוגניות אפשרית. החלק החמישי בודק את עמידות הממצאים, בפרט באמצעות משתנה התאמה אובייקטיבי ולא סובייקטיבי. החלק השישי מציג בדיקות נוספות: אומדן לשנים נוספות, מתאם בין רצון להחליף עבודה להחלפת מקום עבודה בפועל, קשר לשכר, ואומדן "גב המעטפה" להשפעת השונות ברצון להחליף עבודה על התפתחות התוצר ופיריון העבודה. לבסוף, החלק המסכם.

2. קובץ הנתונים ואוכלוסיית המחקר

קובץ הנתונים בעזרתו נבחנו את שאלות המחקר הוא סקר כוח אדם לשנת 2019. סקר כוח אדם נערך על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה והוא מהווה מדגם מייצג של האוכלוסייה בגיל העבודה בישראל. הסקר מכיל מגוון נתוני פרט. בחרנו בשנת 2019, שכן הייתה זאת שנה יציבה מבחינה מאקרו-כלכלית (לפני הקורונה וההתאוששות ממנה, ולפני מלחמת "חרבות ברזל"). השלכות של זעזועים מאקרו-כלכליים אינן במוקד מחקר זה, אך בהמשך נציג ניתוח קצר שיעסוק בכך.

² יציבות תעסוקתית מתמצית את המעסיק להשקיע בעובד יותר במהלך עבודתו (*On the Job Training*), מקטינה את הפוטנציאל לשחיתות במגזר הציבורי, מעניקה רוגע נפשי לעובד שיגדיל את פיריון העבודה, מעלה את המחויבות של העובד לארגון ומביאה לכך שניתן יהיה לגייס ולשמור על עובדים איכותיים בהשוואה למגזר הפרטי בלי לשלם את אותה רמת שכר כמו במגזר הפרטי. מנגד, יציבות תעסוקתית פוגעת בתמריצים על עובדים להפיק יותר ותקשה על שינויים ארגוניים הנדרשים לצורך התייעלות ו/או הגדלת הייצור בארגון.

בחרנו להתמקד במועסקים בגילאי העבודה העיקריים (25 עד 64). כמו כן, לא כללנו עובדים בעבודות ארעיות שעובדים בממוצע פחות מ-10 שעות בשבוע. עיקר הניתוח בנייר דן בהשוואה בין שכירים בלבד בשני המגזרים עבורם משתני העניין נראים רלוונטיים יותר. הקובץ מכיל שני משתנים הכרחיים למחקר הנוכחי, המבוססים על שתי שאלות שנכנסו לסקר החל מ-2018:

1. משתנה בקרה מרכזי – האם העבודה מתאימה להשכלה או להכשרה שעברת?
2. המשתנה המוסבר – האם מעוניין/נת להחליף את העבודה העיקרית?

כ-5 אחוזים מהנדגמים לסקר כוח אדם השיבו "לא יודע" לאחת או לשתי השאלות הללו. אוכלוסייה זו צעירה יותר, פחות משכילה, ושיעור העובדים במגזר הציבורי בה נמוך יותר בהשוואה לשאר המדגם (ראו פירוט בנספח א'). למרות זאת, מדובר בשיעור קטן מכלל האוכלוסייה הנדגמת וההבדלים בין שתי האוכלוסיות אינם משמעותיים. לכן, לצורך מיקוד במחקר, המשכנו עם המועסקים שענו "כן" או "לא" לשתי השאלות.

המשתנים ששימשו אותנו במחקר הם:

המשתנה שמבחין בין עבודה במגזר הציבורי לעבודה במגזר העסקי: המגזר הציבורי בהגדרה ענפית מדויקת שהחלה לפני כמה שנים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה³; זהו המשתנה המסביר שבמוקד העניין.

משתני בקרה, קרי, התכונות הנצפות של העובדים:

מגדר;

השכלת העובדים על פי תעודה אחרונה - חילקנו את האוכלוסייה למדרג של עד 12 שנות לימוד, בעלי תעודת בגרות, בעלי תואר טכנאי או הנדסאי, תואר ראשון, ותואר שני ומעלה;

לאום – יהודי וערבי;

משתנה דמי לחרדי לפי הגדרה עצמית;

סטטוס משפחתי;

מספר ילדים מתחת לגיל 14;

סמיכות מקום העבודה למקום המגורים;

גיל – על פי קבוצות גיל מקובצות של חמש שנים;

היקף משרה;

מעמד בעבודה – כאשר ברוב הבדיקות בחנו רק עובדים עם מעמד של חוזה קבוע.⁴

בחלק הבא נציג סטטיסטיקה תיאורית.

³ לפירוט נוסף על ההגדרה של עבודה במגזר הציבורי ראו נספח ב'.

⁴ בשים לב שמעמד חוזה קבוע אין פירושו קביעות במקום העבודה. כ-85 אחוז מקרב אוכלוסיית המדגם הם בעלי סוג חוזה קבוע.

3. סטטיסטיקה תיאורית

3.א'. תכונות העובדים במגזר הציבורי

קבוצת הטיפול במחקר היא העובדים במגזר הציבורי, וקבוצת הביקורת היא העובדים במגזר העסקי. אולם, ההקצאה לקבוצות אלה אינה מקרית, והן עלולות להיבדל ביניהן הן מבחינת התכונות הנצפות והן מבחינת התכונות הבלתי נצפות. מטרתו של חלק זה היא לעמוד על ההבדלים בתכונות הנצפות, שישמשו כבקרה בבדיקות האמפיריות. בהמשך נדון בהרחבה בפערים בתכונות הבלתי נצפות ונטפל בהטיות שעלולות לנבוע מהם.

סט איורים 1 מתאר את תכונות העובדים במגזר הציבורי. הקו האפור בכל איור מייצג את שיעור העובדים במגזר הציבורי. כאשר שיעור העובדים על פי תכונה כלשהי גבוה מהקו האפור, קבוצה זו מיוצגת ביתר במגזר הציבורי.

מהאיורים נסיק כי רמת ההשכלה הממוצעת של העובדים במגזר הציבורי גבוהה יותר (בעלי תואר ראשון ושני מיוצגים ביתר), מספר שעות העבודה הממוצע נמוך יותר – ב-5 אחוזים עבור גברים וב-6.5 אחוזים עבור נשים, והגיל הממוצע גבוה יותר בהשוואה למגזר העסקי. למשלחי יד שמתאפיינים בהשכלה ובמיומנות גבוהים יש ייצוג גדול במגזר הציבורי, ביטוי לשיעור הגבוה יותר של עובדים משכילים במגזר הציבורי. בנוסף, במגזר הציבורי בישראל יש ייצוג גבוה הרבה יותר ליהודים, ובדומה למדינות רבות גם לנשים.

איור 1 – אפיון המגזר הציבורי בהשוואה למגזר העסקי, סטטיסטיקה תיאורית



הייצוג הגדול של עובדים מהסוגים שנמנו לעיל עלול להיות מתואם כשלעצמו עם משתנה התוצאה – הרצון להחליף מקום עבודה – ובכך להטות את האומדן להשפעת העבודה במגזר הציבורי עליו. לפיכך, יש כמובן צורך לפקח עליהם באומדנים וכך נעשה. ההבדלים הללו בתכונות הנצפות גם מרמזים על סיכוי גבוה שישנם גם משתנים בלתי נצפים שמתואמים עם משתנה התוצאה ומאיימים על הזיהוי של הקשר הסיבתי בין עבודה במגזר הציבורי לרצון להחליף עבודה. כאמור, נדון ונטפל בכך בהרחבה בהמשך.

3.ב'. התאמה למקום העבודה והרצון להחליף אותו

כדי להכיר את המשתנים הייחודיים והחשובים למחקר הנוכחי אשר זמינים בסקר כוח אדם החל מ-2018, טיב ההתאמה הסובייקטיבי של העובד למקום עבודתו (משתנה בקרה), כמו גם האם

העובד מעוניין להחליף עבודה (המשתנה המוסבר בעבודה), נבצע מספר פילוחים סטטיסטיים המתארים אותם.

המשתנה מתאים למקום העבודה

”האם העבודה מתאימה להשכלה או להכשרה שעברת?”

באופן כללי, 18 אחוז מהעובדים, עונים לשאלה ”לא”, כלומר מעריכים כי רמת השכלתם אינה תואמת את תפקידם.

לוח 1 מציג את משתנה ההתאמה לעבודה של השכלת העובד על פי הערכתו הסובייקטיבית (להלן ”התאמה סובייקטיבית”) ואת הקשר של משתנה זה למספר תכונות עובדים. מכיוון שברצוננו לבחון את הקשר בין חוסר התאמה לרצון להחליף עבודה, נציג באיורים את המשלים להתאמה סובייקטיבית, כלומר, את אי-ההתאמה הסובייקטיבית. מהלוח עולה, כי אי-ההתאמה הסובייקטיבית פוחתת עם השכלת העובדים; יהודים מעריכים כי השכלתם תואמת את מקום עבודתם יותר מאשר ערבים ואי-ההתאמה יורד עם הגיל (אם כי באופן פחות והולך). כמו כן, ניכרת שונות די גבוהה במידת ההתאמה לתפקיד על פי משלחי יד, ואי-ההתאמה יורדת עם השכר הממוצע של משלח היד.⁵ לא נמצאו הבדלים משמעותיים במידת ההתאמה על פי מגדר ו/או על פי מספר שעות העבודה בשבוע.

המשתנה האם מעוניין להחליף עבודה עיקרית

”האם מעוניין/ת להחליף את העבודה העיקרית?”

באופן כללי, כ-8 אחוזים מהעובדים באוכלוסייה הנסקרת העידו על עצמם שהם מעוניינים להחליף את מקום עבודתם.⁶

מהנתונים נראה, כי הרצון להחליף עבודה יורד עם הגיל, ויהודים מעידים על עצמם שהם מעוניינים להחליף עבודה יותר מאשר ערבים. נראה, כי היחס בין מידת הרצון להחליף עבודה לבין השכלת העובד הוא בצורת U הפוכה, כאשר העובדים עם השכלה נמוכה והעובדים עם תואר שני ומעלה מעידים על עצמם שהם מעוניינים להחליף את מקום עבודתם במידה הנמוכה ביותר בהשוואה לשאר העובדים. נשים מביעות מעט יותר רצון להחליף מקום עבודה מאשר גברים. הרצון להחליף עבודה יורד עם העלייה בהיקף המשרה. גם עבור משתנה זה יש שונות בניתוח לפי משלחי יד, ודומה כי הרצון להחליף מקום עבודה נראה כמו תמונת מראה של ההתאמה למקום העבודה, קרי, ביחס הפוך לרמת השכר הממוצעת באותו משלח יד.

⁵ השכר הממוצע של משלח היד אינו מופיע באיור עצמו.

⁶ בסקר כוח אדם ישנו גם סט שאלות בינאריות שבדק מה הסיבות שבעטיין העובד מעוניין להחליף עבודה. ניתוח סט שאלות זה מצביע על כך שמרבית העובדים שמעוניינים להחליף מקום עבודה מעידים על עצמם שהסיבה היא שכר נמוך מדי (64 אחוז), ואין הבדל משמעותי בערוץ הזה בין העובדים במגזר הציבורי לבין העובדים במגזר העסקי. השאלה היחידה שבה נמצא הבדל מובהק בין העובדים במגזר הציבורי לעובדים במגזר העסקי, היא בשיעור העובדים שהעידו על עצמם שהם רוצים להחליף עבודה בגלל תנאים (בערך מחצית מקרב העובדים שהעידו על עצמם שהם רוצים להחליף מקום עבודה), עם פער גולמי של 6.7 נקודות אחוז לטובת המגזר העסקי, 9.3 נקודות אחוז עבור גברים ו-5.5 נקודות אחוז עבור נשים, ופער שולי (רגרסיה רבת משתנים) של 5.7 נקודות אחוז.

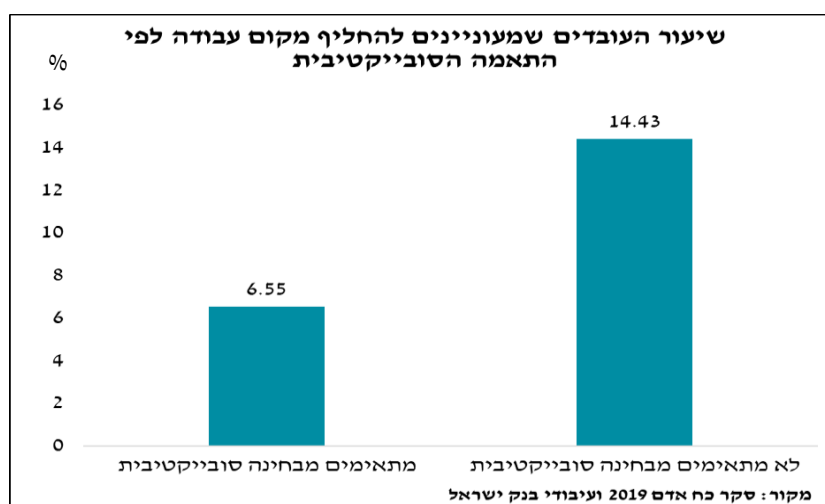
לוח 1 – סטטיסטיקה תיאורית של התאמה סובייקטיבית והרצון להחליף מקום עבודה

קטגוריה	שיעור הלא-מתאימים למקום עבודתם מבחינה סובייקטיבית	שיעור המעוניינים להחליף עבודה
ממוצע כללי של המשתנה	0.18	0.080
יהודים	0.14	0.08
ערבים	0.37	0.04
אחר	0.27	0.10
גברים	0.18	0.08
נשים	0.17	0.08
גיל 25-29	0.21	0.11
גיל 30-34	0.18	0.09
גיל 35-44	0.17	0.08
גיל 45-54	0.17	0.07
גיל 55-59	0.17	0.06
גיל 60-64	0.16	0.04
בעלי גרות	0.22	0.08
למדו בבית ספר מקצועי	0.17	0.08
בעלי הכשרה לא אקדמית	0.18	0.10
בעלי תואר ראשון	0.15	0.08
בעלי תואר שני ומעלה	0.09	0.06

הקשר בין הרצון להחליף עבודה לבין מידת ההתאמה הסובייקטיבית של העובד למקום עבודתו

בהתאם להגיון, עובדים שמעריכים כי השכלתם ו/או הכשרתם תואמת את מקום עבודתם, מעוניינים להחליף מקום עבודה הרבה פחות בהשוואה לעובדים שמעריכים כי השכלתם ו/או הכשרתם אינה תואמת עבודה זו, 6.6 אחוזים לעומת 14.4 אחוז, בהתאמה (איור 2).

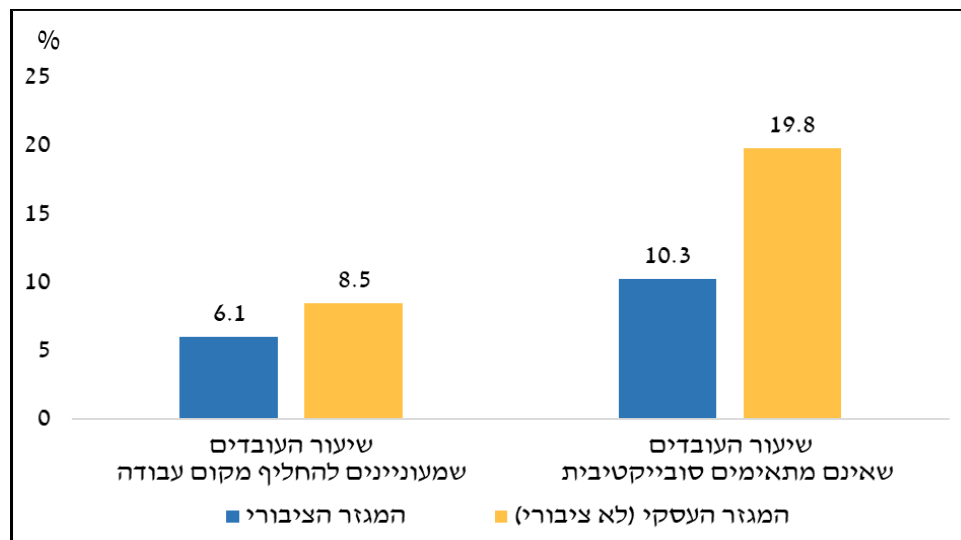
איור 2 – שיעור העובדים המעוניינים להחליף עבודה לפי התאמה סובייקטיבית למקום העבודה



הממצאים המעניינים יותר בהקשר של המחקר הנוכחי, שעולים מהסטטיסטיקה התיאורית באשר להתאמה למקום העבודה, הם לגבי המגזר הציבורי (איור 3). יותר עובדים במגזר העסקי מעריכים כי השכלתם אינה תואמת את מקום עבודתם (כ-20 אחוז לעומת כ-10 אחוז במגזר הציבורי). בהתאמה, פחות עובדים מהמגזר הציבורי מצהירים כי הם מעוניינים להחליף את מקום עבודתם

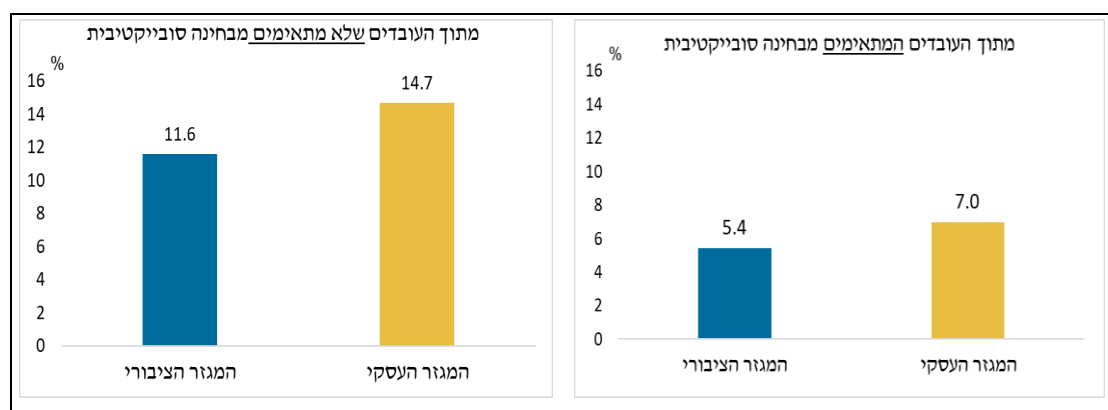
(כ-6 אחוזים לעומת כ-9 אחוזים במגזר העסקי). על פניו, ממצא זה לא מפתיע בשל הקשר השלילי שראינו קודם בין מידת ההתאמה למקום העבודה לבין הרצון להחליף עבודה (איור 2), אולם שיעור העובדים במגזר העסקי המעוניינים להחליף את מקום עבודתם הינו גבוה יותר גם בהינתן מידת ההתאמה (איור 4). בשל הקשרים בין המגזר בו העובד מועסק ליתר תכונות העובדים בהמשך המאמר נאמוד באמצעות רגרסיה מרובת משתנים ממנה נלמד את הקשר השולי בין עבודה במגזר הציבורי לבין הרצון להחליף עבודה, לאחר בקרה על תכונות העובדים.

איור 3 – השוואת ממוצעי משתני העניין בין המגזר הציבורי למגזר העסקי



המקור: סקר כוח אדם 2019 ועיבודי בנק ישראל.

איור 4 - אחוז העובדים המעוניינים להחליף מקום עבודה לפי מידת ההתאמה הסובייקטיבית ולפי המגזר בו העובדים מועסקים



4. אומדן מודל רב-משתנים

בחלק זה, האקונומטרי, אנו אומדים מספר רגרסיות מרובות משתנים כדי לבחון את הקשר השולי בין עבודה במגזר הציבורי לבין הרצון לעבוד בעבודה אחרת (S_i המשתנה התלוי במשוואה I). משתנה העניין, או במילים אחרות – הטיפול – הוא עבודה במגזר הציבורי ($Public$). APP_i – האם העובד מתאים למקום העבודה שלו, הוא משתנה המבטא את מידת ההתאמה הסובייקטיבית. X_i הוא וקטור של משתנים מפקחים אחרים הכוללים קבוצת גיל, שעות העבודה השבועיות, המגדר, ההשכלה והדת של העובדים.

I.

$$P(S_i) = C_i + \beta X_i + \gamma_1 Public_i + \gamma_2 APP_i + \epsilon_i$$

לאחר האומדן הבסיסי עברו כלל האוכלוסייה בגיל העבודה, אנו בוחנים את ההשפעה הדיפרנציאלית של עבודה במגזר הציבורי עבור אוכלוסיות שונות. מלבד משוואות (1) ו-(2) בלוח 2.א', הרגרסיות הורצו רק עבור עובדים עם חוזה קבוע, כלומר, ללא עובדים ארעיים ועצמאיים. העובדים עם חוזה קבוע מהווים כ-85 אחוז מהעובדים השכירים.

בשל ההבדלים המשמעותיים בין התכונות של קבוצת הטיפול (עובדי המגזר הציבורי) לתכונות של עובדי קבוצת הביקורת, והחשש שתכונות אלה השפיעו על בחירה לא אקראית בין המגזרים, אנו מבצעים גם אומדן PSM ($Propensity Score Matching$). האומדן בשלב הראשון של ה- PSM יבחן איך ההסתברות לעבודה במגזר הציבורי משתנה בהינתן תכונות הפרטים, והאומדן בשלב השני ישווה בין תצפיות שההסתברות שלהן לעבודה במגזר הציבורי דומה.

לוח 2.א' – הרצון להחליף מקום עבודה, רגרסיות בסיסיות¹

המשתנה התלוי- הרצון להחליף עבודה			
משתנים בלתי תלויים	(1) בסיסית	(2) עבודה במשרה מלאה	(3) חוזה קבוע
עבודה במגזר הציבורי	-0.0141*** (0.00209)	-0.0180*** (0.00223)	-0.0188*** (0.00248)
התאמה סובייקטיבית	-0.0855*** (0.00228)	-0.0805*** (0.00243)	-0.0859*** (0.00299)
תעודת בגרות	-0.00589** (0.00267)	-0.00915*** (0.00282)	-0.00873** (0.00360)
שנים עשרה שנות לימוד	0.0165*** (0.00285)	0.0150*** (0.00301)	0.0202*** (0.00368)
תואר ראשון	-0.00195 (0.00243)	-0.00233 (0.00255)	-0.00119 (0.00317)
תואר שני ומעלה	-0.00747*** (0.00280)	-0.00690** (0.00292)	-0.00591* (0.00350)
גיל	-0.0116*** (0.000719)	-0.0105*** (0.000765)	-0.0135*** (0.000921)
לאום ערבי	-0.0614*** (0.00260)	-0.0626*** (0.00270)	-0.0575*** (0.00373)
גבר	-0.000641 (0.00179)	0.00277 (0.00189)	0.00193 (0.00225)
חרדי	0.0298*** (0.00373)	0.0286*** (0.00434)	0.0261*** (0.00465)
נשוי	-0.0287*** (0.00809)	-0.0328*** (0.00828)	-0.0220* (0.0113)
גרוש	0.0191*** (0.00324)	0.0203*** (0.00342)	0.0189*** (0.00407)
אלמן	-0.00496 (0.00858)	-0.00779 (0.00967)	-0.00377 (0.0108)
רווק	0.0133*** (0.00272)	0.0125*** (0.00287)	0.0117*** (0.00356)
מספר נפשות עד גיל 14 במשק הבית	-0.000349 (0.000690)	-0.00129* (0.000743)	-0.000680 (0.000873)
קרבה למקום העבודה*			
רמה 2	0.0106*** (0.00245)	0.0129*** (0.00257)	0.00753** (0.00298)
רמה 3	0.00678** (0.00299)	0.00921*** (0.00307)	0.00734** (0.00357)
רמה 4	0.0120* (0.00650)	0.0151** (0.00661)	0.0225** (0.0102)
רמה 5	0.00725*** (0.00230)	0.00908*** (0.00239)	0.00654** (0.00281)
רמה 6	0.0180*** (0.00393)	0.0176*** (0.00403)	0.0261*** (0.00593)
רמה 7	-0.0151* (0.00781)	-0.0100 (0.00781)	0.0176 (0.0200)
החותך	0.214*** (0.00533)	0.201*** (0.00566)	0.223*** (0.00690)
מספר תצפיות	101,425	87,025	62,641
R-squared	0.025	0.024	0.026

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

¹ שני הטורים הראשונים בלוח כוללים גם עצמאיים

* פירוט בנספח ג'

4.א' ניתוח תוצאות הרגרסיות: *PSM* ו-*OLS*

תוצאות המודל הבסיסי שהרצנו על המדגם המלא מוצגות בלוח 2.א', התוצאות בחלוקה לקבוצות אוכלוסייה מוצגות בלוחות 2.ב' עד 2.ה', ובלוח 3.א' עד 3.ד' מוצגות התוצאות עבור מודלים ה-*PSM*.

שיעור העובדים שרוצים להחליף מקום עבודה במגזר הציבורי נמוך ב-1.4 נקודות אחוז מאשר במגזר העסקי, כאשר יתר מאפייני העובדים קבועים (1.5 במודל ה-*PSM*); כאשר מתרכזים רק בעובדים שעובדים במשרה מלאה, הפער גדל ל-1.9 נקודות אחוז (2.2 במודל ה-*PSM*)⁷.

נרחיב על התוצאות עבור עובדים בעלי חוזה קבוע בלבד (מודל 3 בלוח 2.א'). אלו מהווים כ-85 אחוז מהמועסקים, וסביר להניח כי החוזה הקבוע והביטחון התעסוקתי שכרוך בו הוא הערוץ שדרכו משפיעה העבודה במגזר הציבורי על הרצון להחליף מקום עבודה. שיעור העובדים בחוזה קבוע שרוצים להחליף מקום עבודה במגזר הציבורי נמוך ב-1.9 נקודות אחוז מאשר במגזר העסקי (2.2 במודל ה-*PSM*). התוצאה החזקה יותר לגבי השפעת המגזר הציבורי על הרצון לעזוב עקבית עם הערכתנו שהקשר משקף את השלכות הביטחון התעסוקתי. כזכור, הפער הגולמי בשיעור העובדים שרוצים להחליף מקום עבודה בין המגזרים עומד על 3 נקודות אחוז (הוא מתקבל מהשוואת ממוצעים בין שיעור העובדים שמעוניינים להחליף עבודה במגזר הציבורי לעומת המגזר העסקי).

המאפיינים השונים של העובדים בין המגזרים מסבירים יחד, בכיוונים שונים, כשליש מהפער הגולמי בין המגזרים ברצון להחליף מקום עבודה: עובדים שהעידו על מקום עבודתם כמתאים להשכלתם ו/או הכשרתם יטו להחליף מקום עבודה בכ-8.6 נקודות אחוז פחות מאשר כאלה שהעידו על מקום עבודתם כמתאים, יתר המאפיינים האחרים קבועים. עוד נמצא על סמך האמידה הרב משתנית כי ההבדל במידת ההתאמה בין העובדים במגזר הציבורי לעובדים במגזר העסקי הוא המאפיין הנצפה שמסביר במידה הרבה ביותר את השוני ברצון להחליף עבודה בין המגזרים.

עובדים בעלי השכלה אקדמית חלקית נוטים יותר להחליף מקום עבודה בהשוואה לעובדים ללא תעודת בגרות, אולם לא נמצאו פערים גדולים ברצון המוצהר להחליף מקום עבודה ביחס להשכלת העובדים, יתר המאפיינים האחרים קבועים.

הרצון להחליף מקום עבודה יורד עם הגיל של העובדים. יהודים וחרדים נוטים יותר להחליף מקום עבודה בהשוואה לערבים. לא נמצא הבדל מגדרי מובהק בנטייה להחליף מקום עבודה. גרושים/וררוקים/ות נוטים/ות יותר להחליף מקום עבודה בהשוואה לנשואים/ות. לבסוף, על פי אומדני מידת הניידות של העובדים, עובדים שמקום העבודה שלהם מרוחק ממקום מגוריהם נוטים יותר להצהיר כי הם רוצים להחליף מקום עבודה.

עמודות 2 ו-3 בלוח 2.ב' מפרידות בין עובדים שענו כי מקום העבודה מתאים להשכלתם ו/או הכשרתם, לבין אלה שהעידו שלא (עמודה 1 חוזרת על התוצאה ממודל 3 בלוח הקודם לשם נוחות ההשוואה). אנו מבצעים אומדן על מדגמים נפרדים, מכיוון שלהערכתנו, חוסר היעילות הגדול ביותר טמון בעובדים שסבורים שאינם מתאימים למקום עבודתם אך מתמידים בכל זאת בעבודתם

⁷ ברגרסיות מופיעה דרגת ניידות לעבודה (יוםמות), ביחס ליישוב מגורים, כאשר החותך הוא דרגת ניידות 1 שמייצגת עבודה ביישוב המגורים. דרגת ניידות 2 מייצגת פרט שעובד מחוץ ליישוב מגורים, במחוז מגורים ובנפת מגורים. מעבר לכך, ככל שעולה דרגת הניידות, העובד מועסק מחוץ ליישוב המגורים שלו ונייד יותר (פירוט בנספח ג').

שם. עובדים במגזר הציבורי עם קביעות חסינים כמעט לחלוטין מפני פיטורין, גם אם אינם מתאימים, והם עלולים להישאר במקום עבודתם לנוכח החשש מאובדן מעמד זה ומעבר למעמד ארעי במקום עבודה אחר, בפרט במגזר העסקי; ואכן, השפעת המגזר הציבורי ניכרת בעיקר על עובדים שסבורים שאינם מתאימים: עבור העובדים שהעידו כי עבודתם מתאימה הפער הנאמד הוא של 1.6 נקודות אחוז (1.8 במודל ה-PSM) לעומת 4.5 נקודות אחוז בקרב העובדים שאמרו שלא (3.3 במודל ה-PSM).

באשר למקדמים של משתני הבקרה (לא מוצג בלוחות לשם הקיצור): כאשר מתרכזים בקבוצת העובדים שהעידו כי מקום עבודתם אינו תואם את השכלתם ו/או הכשרתם, עולה, כי הרצון להחליף עבודה הוא הנמוך ביותר בקרב עובדים ללא תעודת בגרות (החותך), והגבוה ביותר הוא של בעלי רמת השכלה אקדמאית חלקית. גרושים/ות ורווקים/ות נוטים/ות יותר להחליף מקום עבודה בהשוואה לנשואים/ות, ב-4.8 וב-2.4 נקודות אחוז, בהתאמה. הרצון להחליף עבודה נמוך יותר ב-0.6 נקודות אחוז עבור כל ילד נוסף בבית. יתר המאפיינים האחרים קבועים. עובדים מחוץ ליישוב מגורים, (מחוץ למחוז) יטו יותר להחליף מקום עבודה ב-2.9 (1.8) נקודות אחוז בהשוואה לכאלה שמקום העבודה שלהם סמוך יותר למקום מגוריהם.

ההפרדה הבאה שעשינו ברגרסיות היא מגדרית (לוח 2 ב' ו-ג' ו-3.ב') וגם היא תנוחת באותה לוגיקה. ללא התניה במידת ההתאמה, הפער לטובת המגזר העסקי ברצון להחליף עבודה נאמד ב-2.3 נקודות אחוז עבור גברים וב-1.7 נקודות אחוז עבור נשים. בעוד עבור עובדים שענו כי מקום העבודה מתאים להם, ההבדל בין שיעור העובדים שמעוניינים להחליף מקום עבודה הוא זניח בהשוואה מגדרית – 1.7 נקודות אחוז פחות עבור גברים במגזר הציבורי בהשוואה למגזר העסקי, ו-1.5 נקודות אחוז פחות עבור נשים; עבור עובדים שהעידו כי השכלתם אינה מתאימה למקום עבודתם, הפער המגדרי הוא משמעותי הרבה יותר: 7.9 נקודות אחוז פחות עבור גברים במגזר הציבורי בהשוואה למגזר העסקי (7.3 במודל ה-PSM), לעומת 2.9 נקודות אחוז פחות עבור נשים (2.6 במודל ה-PSM).

מבחינת משתני הבקרה (לא מוצג), גברים גרושים מעוניינים להחליף מקום עבודה בכ-5.6 נקודות אחוז יותר בהשוואה לנשואים ובאופן דומה נמצא המתאם עבור נשים. לעומת זאת, גברים רווקים לא שונים באופן מובהק מנשואים, בעוד רווקות נוטות יותר לרצות להחליף מקום עבודה בהשוואה לנשואות. ממצא מעניין נוסף הוא שנשים שעובדות מחוץ למחוז המגורים שלהן נוטות יותר לרצות להחליף מקום עבודה בהשוואה לכאלה שעובדות בסמוך למקום מגוריהן. לעומת זאת, לא נמצא קשר כזה בקרב גברים.

אחרי שנוכחנו לדעת כי ישנם פערים די משמעותיים בהבדלים המגזריים בנטייה לרצות לחפש מקום עבודה לפי המגזר בו העובדים מועסקים, פילוח נוסף שביצענו הוא הפרדה לפי השכלה - אקדמאים ולא אקדמאים. מהפרדה זו נלמד, כי בקרב גברים בכל קבוצות ההשכלה יש פער משמעותי וחיובי בנטייה לחפש מקום עבודה אחר לטובת העובדים במגזר העסקי בהשוואה למגזר הציבורי, אולם הפער הגדול ביותר הוא בקרב עובדים גברים משכילים שהעידו כי מקום העבודה שלהם אינו מתאים להשכלתם (לוח 2.ד') - 12.2 נקודות אחוז (13.2 במודל ה-PSM), לעומת 5.3 נקודות אחוז בקרב נשים משכילות (6.5 נקודות אחוז במודל ה-PSM). זאת, בהשוואה ל-1.8 נקודות אחוז ו-1.7 נקודות אחוז בלבד עבור גברים משכילים ונשים משכילות, בהתאמה, שהעידו כי מקום העבודה שלהם כן מתאים להשכלתם ו/או להכשרתם.

כאמור, קבוצת עובדים מעניינת במיוחד היא קבוצת העובדים המשכילים שהעידו כי מקום עבודתם אינו מתאים לרמת השכלתם/הכשרתם המקצועית. בקרב גברים (נשים) בקבוצה זו, 1 מתוך 5 עובדים (6 עובדות) העיד על עצמו שהוא רוצה להחליף עבודה במגזר העסקי, לעומת 1 מתוך 19 (11) עובדים במגזר הציבורי. כלומר, בקרב קבוצה זו, כמעט פי ארבעה (שניים) עובדים במגזר העסקי מעוניינים להחליף מקום עבודה בהשוואה לעובדים דומים המועסקים במגזר הציבורי.

לוח 2.ב' – הרצון להחליף מקום עבודה לפי מידת התאמה סובייקטיבית בהפרדה מגדרית

המשתנה התלוי - הרצון להחליף עבודה					
משתנים בלתי תלויים	גברים		נשים		
	(1) כולם	(2) מתאימים מבחינה סובייקטיבית	(3) לא מתאימים	(4) כולן	(5) מתאימות מבחינה סובייקטיבית
עבודה במגזר הציבורי	-0.0234*** (0.00405)	-0.0173*** (0.00401)	-0.0788*** (0.0159)	-0.0166*** (0.00315)	-0.0154*** (0.00310)
התאמה סובייקטיבית	-0.0909*** (0.00452)			-0.0825*** (0.00400)	
מספר תצפיות	28,999	24,846	4,153	33,642	28,397
R-squared	0.026	0.008	0.062	0.028	0.011

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

לוח 2.ג' – הרצון להחליף מקום עבודה: רק עובדים לא משכילים*, לפי מגדר

ומידת התאמה סובייקטיבית

המשתנה התלוי - הרצון להחליף עבודה					
משתנים בלתי תלויים	גברים		נשים		
	(1) גברים	(2) גברים מתאימים	(3) גברים לא מתאימים	(4) נשים	(5) נשים מתאימות
עבודה במגזר הציבורי	-0.0264*** (0.00621)	-0.0224*** (0.00633)	-0.0517** (0.0204)	-0.00991* (0.00509)	-0.0120** (0.00508)
התאמה סובייקטיבית	-0.0774*** (0.00587)			-0.0737*** (0.00570)	
מספר תצפיות	16,098	13,255	2,843	14,996	12,122
R-squared	0.023	0.009	0.057	0.031	0.018

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

* התעודה הגבוהה ביותר בגרות ו/או תעודה על-תכונית/מקצועית.

**לוח 2.ד' - הרצון להחליף מקום עבודה: רק עובדים משכילים*,
לפי מגדר ומידת התאמה סובייקטיבית**

המשתנה התלוי - הרצון להחליף עבודה						
משתנים בלתי תלויים	(7) גברים	(8) גברים מתאימים	(9) גברים לא מתאימים	(10) נשים	(11) נשים מתאימות	(12) נשים לא מתאימות
עבודה במגזר הציבורי התאמה סובייקטיבית	-0.0255*** (0.00521)	-0.0175*** (0.00501)	-0.122*** (0.0274)	-0.0199*** (0.00399)	-0.0165*** (0.00390)	-0.0527*** (0.0179)
	-0.121*** (0.00724)			-0.0936*** (0.00563)		
מספר תצפיות	12,901	11,591	1,310	18,646	16,275	2,371
R-squared	0.029	0.006	0.055	0.028	0.008	0.053

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

* בעלי תואר ראשון ומעלה.

לוח 3 – אומדני PSM

לוח 3.א' – הרצון להחליף מקום עבודה לפי מידת התאמה¹

המשתנה התלוי - הרצון להחליף עבודה					
					משתנה בלתי תלוי
(1) כלל האוכלוסיה	(2) משרה מלאה	(3) בעלי חוזה קבוע	(4) בעלי חוזה קבוע מתאימים	(5) בעלי חוזה קבוע לא מתאימים	
-0.0151*** (0.00248)	-0.0185*** (0.00270)	-0.0225*** (0.00293)	-0.0181*** (0.00267)	-0.0332*** (0.0124)	אומדן PSM למגזר הציבורי
101,425	87,025	62,641	53,243	9,398	מספר תצפיות

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

¹ שני הטורים הראשונים בלוח כוללים גם עצמאיים

לוח 3.ב' – הרצון להחליף מקום עבודה לפי הפרדה מגדרית

המשתנה התלוי - הרצון להחליף עבודה					
משתנה בלתי תלוי	גברים	גברים מתאימים	גברים לא מתאימים	נשים	נשים מתאימות
אומדן PSM למגזר הציבורי	-0.035*** (0.004)	-0.023*** (0.004)	-0.073** (0.019)	-0.026*** (0.004)	-0.017*** (0.004)
מספר תצפיות	28,999	24,846	4,153	33,642	28,397

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

לוח 3.ג' – הרצון להחליף מקום עבודה: רק עובדים לא משכילים*, לפי מגדר ומידת התאמה סובייקטיבית

המשתנה התלוי - הרצון להחליף עבודה					
משתנה בלתי תלוי	(6) גברים	(7) גברים מתאימים	(8) גברים לא מתאימים	(9) נשים	(10) נשים מתאימות
אומדן PSM למגזר הציבורי	-0.0312*** (0.00694)	-0.0335*** (0.00642)	-0.0510** (0.0215)	-0.00910 (0.00632)	-0.00917 (0.00632)
מספר תצפיות	16,098	13,255	2,843	14,996	12,122

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

*תעודה הגבוהה ביותר בגרות ו/או תעודה על-תכונית/מקצועית.

לוח 3.ד' – הרצון להחליף מקום עבודה: רק עובדים משכילים*, לפי מגדר ומידת התאמה סובייקטיבית

המשתנה התלוי - הרצון להחליף עבודה					
משתנה בלתי תלוי	(12) גברים	(13) גברים מתאימים	(14) גברים לא מתאימים	(15) נשים	(16) נשים מתאימות
אומדן PSM למגזר הציבורי	-0.0313*** (0.00515)	-0.0136** (0.00538)	-0.132*** (0.0213)	-0.0252*** (0.00413)	-0.0155*** (0.00396)
מספר תצפיות	12,901	11,591	1,310	18,646	16,275

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

*בעלי תואר ראשון ומעלה.

4.ב' התמודדות עם בעיה אפשרית של אנדוגניות

מובן, כי הבחירה באיזה מגזר לעבוד, ציבורי או פרטי, אינה מקרית וכל עובד מחליט בעצמו ובהתאם להעדפותיו האישיות היכן להיות מועסק. למרות שאנו מפקחים על המאפיינים הנצפים של העובדים, סביר כי קיימות תכונות בלתי נצפות (*Omitted Variables*) בקרב העובדים שמשפיעות על ההחלטה באיזה מגזר לעבוד, גם בהינתן הבקרה על מאפיינים נצפים (כפי שמשתקף במשוואות II). ככל שיש מתאם בין התכונות הבלתי נצפות הללו לבין הרצון להחליף מקום עבודה, אזי האומדנים של המודלים שפרטנו מוטים, ובפרט האומדן שבו אנו עוסקים: השפעת העבודה במגזר הציבורי על הרצון להחליף מקום עבודה. כלומר, הקשר הסטטיסטי בין המגזר בו העובד מועסק לבין הרצון להחליף מקום עבודה, נאמד במקרה זה בצורה מוטת.

$$P(S_i|X_i, Public_i, APP_i) = C_i + \beta X_i + \gamma_1 Public_i + \gamma_2 APP_i + \epsilon_i$$

$$P(S_i|X_i, Public, APP_i) = C_i + \beta X_i + \gamma_1 Public_i + \gamma_2 APP_i + \delta \mu_i + \omega_i$$

$$E(\epsilon_i | X_i, Public_i, APP_i) \neq 0$$

$$\widehat{\gamma}_1 = \gamma_1 + \delta \cdot \frac{Cov(\mu_i, Public_i)}{Var(\mu_i)}$$

*ככל ש- δ גדולה יותר ו/או המתאם בין המשתנה המושמט לבחירה לעבוד במגזר הציבורי הינו גבוה יותר, אזי מידת ההטיה של הפרמטר γ_1 תהיה גדולה יותר.

לדוגמה, אם נניח שעובדים שבחרים במגזר הציבורי הם בממוצע מעוניינים פחות להחליף עבודה, בין אם בשל שנאת סיכון או סיבות לא נצפות אחרות, הקשר הסטטיסטי שנמצא משקף מתאם ולא סיבתיות. כלומר, הבחירה באיזה מגזר לעבוד משקפת בסך הכל את העדפות העובדים ולא את השפעת תנאי העבודה על העדפותיהם. מכיוון שחלק מההעדפות של העובדים לא באות לידי ביטוי במשתנים הנצפים, אזי גם מודל ה- PSM מניב אומדנים מוטים. מודל ה- PSM מסייע להשוות בין פרטים שההסתברות שלהם לבחור במגזר הציבורי דומה, אך הסתברות זו מחושבת על סמך אומדן שלב ראשון שמביא בחשבון אך ורק את התכונות הנצפות.

בשל החשש שהבחירה לעבוד במגזר הציבורי אינה בלתי תלויה, במשתנה מסביר נוסף שמתואם עם הרצון להחליף עבודה (כמו שנאת סיכון) נרצה לבחון את השפעת משתנה הבחירה היכן לעבוד, שנובע אך ורק ממשתנה עזר שיוביל להקצאה מקרית בין המגזרים.

משתנה העזר בו בחרנו להשתמש הוא שיעור העובדים במגזר הציבורי ביישוב בו העובדים מתגוררים. זאת, רק עבור מועסקים שהתחילו לעבוד במקום מסוים ולא החליפו לאחר מכן מקום מגורים⁸. כדי שמשנתנה זה יהיה משנתנה עזר כשר, עליו להיות מתואם עם הסיכוי לעבוד במגזר הציבורי ולא להיות מושפע מההחלטה לחפש עבודה אחרת בהינתן יתר המשתנים המסבירים. מכיוון שההחלטה איפה לגור לפני בחירת מקום העבודה אינה מתואמת עם המאפיינים הלא נצפים של העובדים שעלולים להטות את התוצאות (היא אקסוגנית), וכן מתואמת עם הסיכוי להיות מועסק במגזר הציבורי - שימוש במשתנה עזר זה הוא מתאים.⁹ גישה זו דומה לגישת Card (1993) שאמד את התשואה להשכלה בעזרת משנתנה עזר שמשקף את הקרבה למכללות.

בנוסף לאומדן שתואר לעיל, אמדנו מודל שכזה רק על יישובים עם פערים גדולים בשיעור התעסוקה של העובדים לפי המגזרים השונים: רק יישובים ששיעור המועסקים במגזר הציבורי קטן מהאחוזון ה-25 של שיעור המועסקים במגזר הציבורי בקרב כלל היישובים, ומנגד יישובים בהם שיעור המועסקים במגזר הציבורי גבוה מהאחוזון ה-75 (הפאנל השמאלי בלוח 4)

⁸ לצורך השימוש במשתנה זה מיוזגו בין סקר כוח אדם לבין מפקד האוכלוסין לשנת 2022. עבודת המיזוג והגרסאות הקשורות אליו נעשתה בסביבת חדר המחקר של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

⁹ המאפיינים הנצפים מבוקרים אז אין צורך סטטיסטי שלא יהיה מתאם בינם לבין מקום היישוב של העובדים.

ניתוח תוצאות האומדן הדו-שלבי (לוח 4) מלמד, כי מרבית המסקנות שהסקנו מהבדיקות הקודמות תקפות גם כאשר אנו משתמשים במשתנה העזר שבחרנו במקום השימוש הישיר במשתנה העסקה במגזר הציבורי. התוצאה החשובה ביותר היא שהאומדן עבור כלל האוכלוסייה דומה מאוד לתוצאות של מודלי ה-*OLS* וה-*PSM*. תוצאה זו מובהקת סטטיסטית גם ברגרסיה הדו-שלבית. בנוסף, עוצמת המקדמים עקבית עם העוצמה שהניבו הבדיקות הקודמות.

תוצאה מעניינת שעולה מאומדן זה, היא שעיקר ההשפעה של המגזר הציבורי במודלים הדו-שלביים היא דווקא בקרב נשים, שבקרבן התוצאות גם מובהקות סטטיסטית. זאת, בניגוד למודלים הקודמים בהם ראינו כי הקשר בין חיפוש מקום עבודה למגזר היה חזק יותר בקרב גברים, אם כי לא באופן מובהק (הוספת משתנה אינטראקציה למגזר אינה מובהקת סטטיסטית). בגלל שאומדן זה אינו סובל מהטיה שייתכן וקיימת במודלים האחרים, ניתן להסיק, כי ההשפעה של המגזר הציבורי על הרצון לעזוב את מקום העבודה חזקה יותר בקרב נשים, והיא עקבית עם מחקרים שמצביעים על כך ששנאת הסיכון הינה בממוצע גבוהה יותר בקרב נשים,¹⁰ ולכן סביר שגם השפעת הקביעות והציבות במקום העבודה תהיה דומיננטית יותר בקרבן.

לוח 4 – הרצון להחליף מקום עבודה : אומדני 2SLS

המשתנה התלוי - הרצון להחליף עבודה										
עבור האזורים החריגים במשרות ציבוריות					עבור כל האזורים					
(10)	(9)	(9)	(8)	(7)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
לא מתאים	מתאים	נשים	גברים	כלל האוכלוסייה	לא מתאים	מתאים	נשים	גברים	כלל האוכלוסייה	משתנה בלתי תלוי
-0.068	-0.031	-0.042**	-0.021	-0.042**	-0.124	-0.021	-0.054**	0.019	-0.041**	אומדן 2SLS למגזר הציבורי
(0.093)	(0.019)	(0.026)	(0.030)	(0.019)	(0.075)	(0.018)	(0.025)	(0.029)	(0.019)	סטטיית תקן
464	2,707	1,699	1,472	3,171	941	5,398	3,443	2,896	6,339	מספר תצפיות

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

ג.4 מודלים עם אינטראקציות

לוח 5 מציג ארבעה מודלים שאמדנו עם משתני אינטראקציות למגזר הציבורי: מידת ההתאמה הסובייקטיבית, יש או אין ילדים, מצב משפחתי, גיל, שעות העבודה ושנות לימוד¹¹. הטור הראשון מציג את תוצאות האומדן עבור כלל האוכלוסייה עם חוזה קבוע, וממנו נסיק שהמשתנה אי-ההתאמה הסובייקטיבית באינטראקציה עם המשתנה מגזר ציבורי מובהק שלילי – קרי, עובדים שאינם מתאימים למקום עבודתם מחפשים עבודה ב-4.3 נקודות אחוז פחות במגזר הציבורי מאשר עובדים שאינם מתאימים במגזר העסקי. בנוסף, נסיק כי ככל שהיקף המשרה גבוה יותר, כך הפער בשיעור מחפשי העבודה בין שני המגזרים גדל לטובת המגזר העסקי. פער זה גדל גם ככל שהעובדים משכילים יותר, בדומה לממצאינו במודלים ללא אינטראקציות, בהם מצאנו כי הפער בין שיעור מחפשי העבודה גדול יותר בקרב העובדים המשכילים.

¹⁰ ראו לדוגמה Croson & Gneezy (2009) ו- Booth Et.al (2014).

¹¹ יש לשים לב שדרך אומדן זה משנה את המקדם של המשתנה ציבורי לחיובי, אבל אין לכך משמעות כלכלית.

שלושת האומדנים הבאים מתייחסים רק לעובדים שהעידו כי השכלתם או מיומנותם אינה מתאימה למקום עבודתם. מאומדנים אלו נסיק, כי ככל שהעובדים משכילים יותר, כך במגזר הציבורי הם נוטים פחות לחפש עבודה בהשוואה למגזר העסקי. ממצא מעניין במיוחד שמחזק את הסברה כי היציבות והתנאים הנוחים יחסית, כמו מיעוט בשעות העבודה, מניעים נשים מלחפש עבודה במגזר הציבורי גם אם השכלתן אינה תואמת את מקום עבודתן - הוא שנשים עם ילדים נוטות פחות לחפש עבודה במגזר הציבורי בהשוואה לנשים עם ילדים במגזר העסקי (לוח 5, טור 4). יתר משתני האינטראקציה נמצאו לא מובהקים. הסברה לגבי מיעוט שעות העבודה כסיבה שבעטיה נשים עם ילדים מחפשות פחות מקום עבודה חלופי כאשר הן מועסקות במגזר הציבורי, התחזקה כשמצאנו כי משתנה האינטראקציה הוא מובהק וכפול מרמתו אם אומדים את הרגרסיה רק בקרב נשים שעבדו במשרה חלקית.

לוח 5 – הרצון להחליף מקום עבודה: מודלים עם אינטראקציות

משתנים בלתי תלויים	(1) חוזה קבוע רק עובדים לא מתאימים רק גברים לא מתאימים רק נשים לא מתאימות	(2)	(3)	(4)
עבודה במגזר הציבורי	0.0337* (0.0194)	0.298*** (0.0799)	0.220 (0.139)	0.328*** (0.104)
אי-התאמה סובייקטיבית	0.0951*** (0.00335)			
ציבורי-אי-התאמה סובייקטיבית	-0.0426*** (0.00744)			
ציבורי-ילדים	0.00783 (0.00584)	-0.0350 (0.0236)	-0.0427 (0.0397)	-0.0588* (0.0302)
ציבורי-גרושים	-0.00571 (0.00915)	-0.0134 (0.0329)	-0.0756 (0.0691)	0.00769 (0.0377)
ציבורי-רווקים	-0.0192** (0.00901)	-0.0556 (0.0374)	-0.0893 (0.0590)	-0.0173 (0.0502)
ציבורי-גיל	0.000353 (0.00211)	-0.0131 (0.00855)	-0.00968 (0.0139)	-0.0161 (0.0112)
ציבורי-שעות	-0.00400*** (0.00125)	-0.0132*** (0.00473)	-0.0138 (0.00902)	-0.00689 (0.00618)
ציבורי-שנות לימוד	-0.00179** (0.000734)	-0.0113*** (0.00321)	-0.00740 (0.00510)	-0.0137*** (0.00424)
שנות לימוד	0.00214*** (0.000428)	0.0132*** (0.00144)	0.0127*** (0.00204)	0.0135*** (0.00209)
שעות	-0.000868 (0.000746)	-0.00199 (0.00209)	0.00246 (0.00329)	-0.00592** (0.00277)
ילדים	-0.00216 (0.00308)	-0.00565 (0.00970)	-0.0372** (0.0148)	0.0178 (0.0130)
רווקים	0.0155*** (0.00424)	0.0288** (0.0130)	0.00823 (0.0197)	0.0427** (0.0173)
גרושים	0.0234*** (0.00478)	0.0521*** (0.0136)	0.0575** (0.0249)	0.0515*** (0.0162)
קבוע	0.105*** (0.0109)	0.109*** (0.0339)	0.119** (0.0517)	0.132*** (0.0468)
תצפיות	62,103	9,330	4,129	5,201
R-squared	0.026	0.052	0.062	0.052

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

א.5 בדיקת עמידות: התמקדות בענף בריאות, סעד ורווחה

כפי שהראינו קודם לכן במחקר, ההגדרה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה של עבודה במגזר הציבורי מביאה לכך, שבשונה מההגדרה הכוללת של עבודה בענפי השירותים הציבוריים לפי הענף הראשי, ישנם ענפי משק שבהם שיעור העבודה במגזר הציבורי הוא לא אפס ולא אחד. דוגמה לכך היא ענף הבריאות, הרווחה והסעד, בו 38 אחוז מהעובדים מוגדרים כעובדי המגזר הציבורי. נצל את השונות הזו כדי להריץ את הרגרסיה הרב-משתנית רק עבור עובדים המועסקים בענף זה (לוח א.6 ולוח ב.6 מציג את התוצאות)

המקדם של המגזר הציבורי שמתקבל הוא גבוה יחסית לאומדן הבסיסי ועומד על (-0.038) עבור מודל ה-*OLS* (ראה לוח א.6) ועל (-0.035) במודל של *PSM* (לוח ב.6). עבור עובדים שהעידו כי מקום העבודה מתאים להם, המקדם הוא 3.1 נקודות אחוז (3.9 במודל ה-*PSM*) לעומת פער משמעותי הרבה יותר בקרב עובדים שהעידו כי מקום העבודה אינו מתאים להם – 8.0 נקודות אחוז (6.7 במודל ה-*PSM*). ממצא זה מחזק את הממצאים הקודמים על סימנו, גודלו ומובהקותו של המקדם של המגזר הציבורי, ואפשר שהוא אף מדויק יותר.

לוח א.6 – הרצון להחליף מקום עבודה: רק עבור ענף הבריאות

המשתנה התלוי - הרצון להחליף עבודה			
משתנים בלתי תלויים	(1) בסיסית	(2) עובדים מתאימים	(3) עובדים לא מתאימים
עבודה במגזר הציבורי	-0.0384*** (0.00608)	-0.0313*** (0.00589)	-0.0801*** (0.0252)
התאמה סובייקטיבית	-0.0867*** (0.00809)		
מספר התצפיות	8,147	6,907	1,240
R-squared	0.030	0.011	0.059

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

לוח ב.6 – הרצון להחליף מקום עבודה: רק עבור ענף הבריאות

המשתנה התלוי - הרצון להחליף עבודה			
משתנה בלתי תלוי	(18) עובדים בענף הבריאות	(19) עובדים מתאימים בענף הבריאות	(20) עובדים לא מתאימים בענף הבריאות
	אומדן PSM למגזר הציבורי		
אומדן PSM למגזר הציבורי	-0.0350*** (0.00704)	-0.0389*** (0.00759)	-0.0668** (0.0260)
מספר תצפיות	8,147	6,907	1,240

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

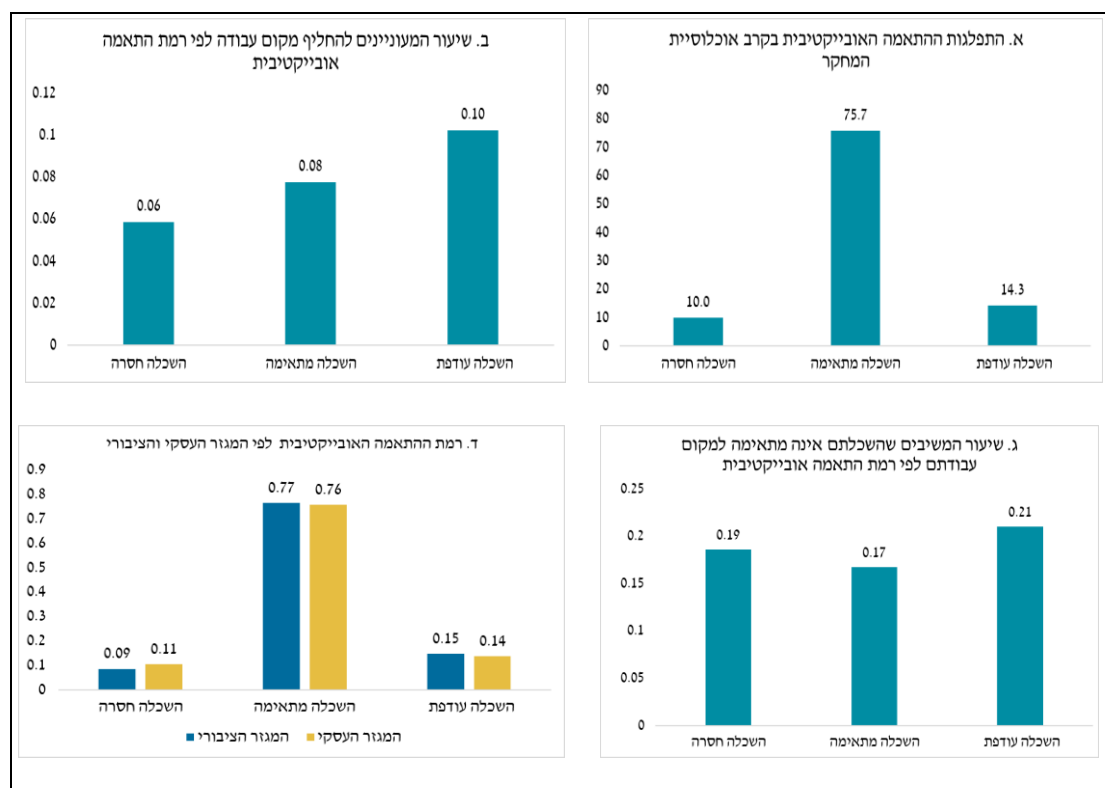
ב.5' בדיקת עמידות - מידת ההתאמה האובייקטיבית למקום העבודה, בניגוד להתאמה סובייקטיבית

בנוסף למשתנה ההתאמה הסובייקטיבית (על סמך תשובה לשאלה "האם ההשכלה תואמת את מקום עבודתך?"), בנינו באמצעות מתודולוגיה מוכרת משתנה המשמש כמדד אובייקטיבי להשכלה מתאימה למקום עבודה (על פי מחקרם של זוסמן, ליפניר ורוזנפלד, 2019). חישובנו את רמת ההשכלה הממוצעת (מספר שנות לימוד) עבור כל משלח יד בחלוקה של שתי ספרות (על פי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה), ואת סטיית התקן שלה.¹² לאחר מכן, הגדרנו משתנה התאמה אובייקטיבי המוגדר כך:

השכלת העובד נחשבת מתאימה אם היא בטווח ממוצע שנות הלימוד במשלח היד, בתוספת או הפחתת סטיית תקן אחת. משתנה "ההתאמה אובייקטיבית" יקבל ערך 1 במצב זה. יצרנו שני משתנים אינדיקטור: "השכלה חסרה" (השכלה מתחת לממוצע, פחות סטיית תקן) ו"השכלה עודפת" (השכלה מעל הממוצע, בתוספת סטיית תקן). כ-15 אחוז מהעובדים הם בעלי השכלה עודפת, 10 אחוזים בעלי השכלה חסרה, והיתר בעלי השכלה תואמת.

בעלי השכלה עודפת מדווחים פחות שהשכלתם תואמת למקום עבודתם והם יותר מעוניינים להחליף מקום עבודה; אין פער משמעותי בהתפלגות לפי מגזר (איור 5).

איור 5 - ניתוח המשתנה מידת ההתאמה האובייקטיבית של העובד למקום עבודתו



¹² לפי מספר שנות לימוד, בוצע תיקון בשנות הלימוד לעובדים חרדים באופן הבא: בקרב חרדים שאינם בעלי תואר ראשון, כל שנה מעל 12 שנות לימוד הוכפלה בפקטור של 0.2.

בשלב הבא אמדנו את הרגרסיות הבסיסיות (רק עבור בעלי חוזה קבוע), אלא שהפעם החלפנו את השימוש במשתנה ההתאמה הסובייקטיבית במדד החדש, למידת ההתאמה האובייקטיבית. יש לשים לב שהמשתנה מידת ההתאמה האובייקטיבית מקבל שלושה ערכים - ככל שהיא גבוהה יותר, מידת ההתאמה של העובד למקום עבודתו פוחתת – לא הנחנו השפעה לינארית על מידת הרצון של העובד לחפש מקומות עבודה, ולכן, כאמור, בחנו בנפרד את שלושת המקרים.

התוצאות המעניינות למחקר זה, שמוצגות בלוח 7.א' ו-7.ב', עמידות לשינוי שבחנו, כך שהן דומות מאוד לתוצאות שהוצגו קודם. הן הכיוונים של האומדנים המעניינים והן גודלם דומים מאוד למודלים הקודמים, וככל שעובד נמצא מתאים פחות למקום עבודתו – עם השכלה גבוהה יותר מאשר הממוצע במקום עבודתו, כך הפער ברצון שלו להחליף מקום עבודה בין המגזר העסקי למגזר הציבורי גדל; זאת בכיוון דומה כמו במקרה של מידת ההתאמה הסובייקטיבית. ההפרדה האובייקטיבית מאפשרת לנו ללמוד גם על המקור של חוסר ההתאמה למשלח היד - השכלה חסרה או עודפת. מצאנו, כי הרצון הנמוך יותר לעזוב את מקום העבודה במגזר הציבורי הוא בקרב עובדים עם השכלת יתר. בכך טמון חוסר יעילות, שכן עובדים אלה, ככל הנראה, יכלו לתרום תפוקה גבוהה במקום עבודה אחר, בפרט במגזר העסקי.

לוח 7.א' - הרצון להחליף מקום עבודה: תוצאות הרגרסיות עם שימוש במידת ההתאמה האובייקטיבית

המשתנה התלוי - הרצון להחליף עבודה					
משתנים בלתי תלויים	(1) השכלה חסרה	(2) השכלה מתאימה או עודפת	(3) השכלה מתאימה	(4) השכלה עודפת	(5) השכלה מתאימה או חסרה
עבודה במגזר הציבורי	-0.00874 (0.00799)	-0.0273*** (0.00262)	-0.0215*** (0.00280)	-0.0494*** (0.00716)	-0.0208*** (0.00264)
התאמה סובייקטיבית	-0.0100 (0.00791)	-0.00917** (0.00403)	-0.0119*** (0.00404)	0.0679*** (0.0222)	-0.00977*** (0.00361)
מספר תצפיות	5,399	57,242	48,318	8,924	53,717
R-squared	0.024	0.013	0.012	0.029	0.012

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

לוח 7.ב' - הרצון להחליף מקום עבודה: תוצאות הרגרסיות PSM עם שימוש במידת ההתאמה האובייקטיבית

המשתנה התלוי - הרצון להחליף עבודה					
משתנה בלתי תלוי	(1) השכלה חסרה	(2) השכלה מתאימה או עודפת	(3) השכלה מתאימה	(4) השכלה עודפת	(5) השכלה מתאימה או חסרה
אומדן PSM למגזר הציבורי	-0.0124* (0.00735)	-0.0292*** (0.00284)	-0.0238*** (0.00310)	-0.0490*** (0.00798)	-0.0254*** (0.00325)
מספר תצפיות	5,399	57,242	48,318	8,924	53,717

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

6. בדיקות נוספות

6.א' בדיקה עבור שנים נוספות

המשתנים המעניינים במחקר זה - הרצון להחליף את מקום העבודה ומידת ההתאמה של השכלת העובד למקום עבודתו - התחילו להיסקר בסקרי כוח אדם רק משנת 2018. כאמור לעיל, בחרנו במחקר זה את שנת 2019 כשנת הבדיקה הראשית לשאלת המחקר, מכיוון שהמשק אופיין בה ביציבות ובקצב צמיחה שדומה לקצב הצמיחה ארוך הטווח שלו. בשנת 2020 פרצה מגפת הקורונה שיצרה זעזוע עצום בשוק העבודה בארץ ובעולם. בשנת 2022 מגפת הקורונה דעכה.

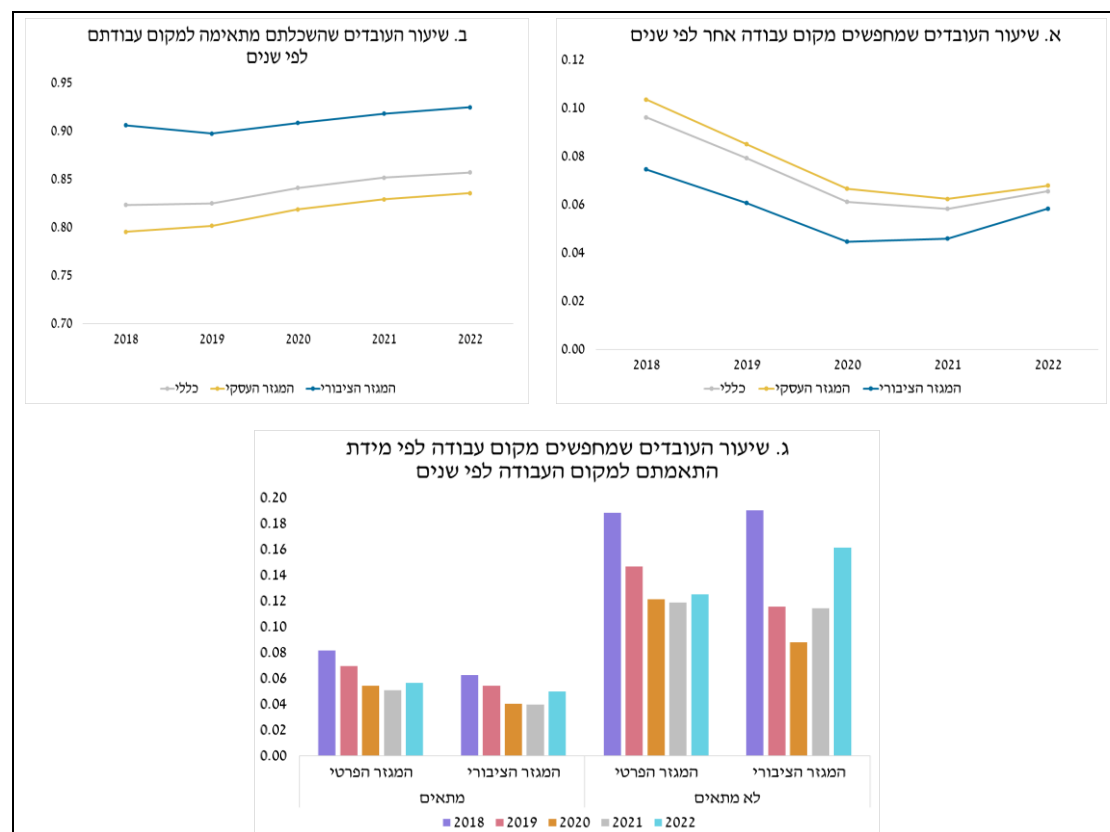
יחד עם זאת, נכון לבחון בזהירות המתבקשת את שאלת המחקר גם עבור שנים נוספות.

סט איורים 6 מתאר את המשתנים המעניינים למחקר זה בין השנים 2018 ל-2022.

ניתן להסיק מהתוצאות מספר נקודות עיקריות:

- שיעור ההתאמה גבוה יותר במגזר הציבורי לעומת העסקי גם בשנים הנוספות, והפער נשמר לאורך השנים.
- דומה כי המגפה צמצמה את הרצון בהחלפת מקום עבודה, במיוחד במגזר העסקי - דבר שצמצם את הפער בין המגזרים בשנים 2020 ו-2021.
- קיים מתאם שלילי בין התאמת ההשכלה לחיפוש עבודה אחרת, כאשר במגזר העסקי יש יותר רצון להחליף עבודה אם ההתאמה נמוכה - שנת 2022 חריגה בכך שעובדים במגזר הציבורי עם התאמה נמוכה חיפשו עבודה אחרת יותר מאשר במגזר העסקי.

איור 6 – בדיקה עבור שנים נוספות



לוח 8 כולל את האומדן של הפרמטר "המגזר הציבורי" מרגרסיות רבות משתנים רק עבור עובדים עם חוזה עבודה קבוע לאורך השנים (מקביל ללוח 2.ב' עבור שנת 2019), *PSM* ו-*OLS* בהתאמה. הלוח מציג את ערך המקדם של המגזר הציבורי במודל הנקי ללא אינטראקציות (מודל I לעיל) והשורות מתחת מכילות את המקדם של הפרמטר "המגזר הציבורי" בהפרדה על פי מידת ההתאמה בכל אחת מהשנים.

מהלוח עולה, כי בהינתן יתר המאפיינים האחרים של העובדים הקבועים, הקשר השולי בין המגזר הציבורי למידת חיפוש העבודה מאפיין במיוחד את שנת 2019, אולם גם ביתר השנים נשאר שלילי ומובהק. ייתכן, כי מגפת הקורונה השפיעה על כך לנוכח הרצון של עובדים ביציבות תעסוקתית בתקופה שכזו, גם במגזר העסקי. גם במודל רב-המשתנים, שנת 2022 נתפסת כחריגה, שכן הקשר השולי בין הרצון להחליף עבודה למגזר הציבורי בשנה זו דווקא עולה עם מידת ההתאמה¹³. ייתכן, כי הדבר נובע מדעיכת המגפה. כדי לבסס הנחות מסוימות לגבי השפעת הקורונה לטווח שנים ארוך יותר, נצטרך להמשיך לעקוב אחרי הנתונים בשנים הבאות.

לוח 8 - הרצון להחליף מקום עבודה: תוצאות הרגרסיות *PSM* ו-*OLS* עבור שנים נוספות

שנה	2018		2019		2020		2021		2022	
	<i>PSM</i>	<i>OLS</i>	<i>PSM</i>	<i>OLS</i>	<i>PSM</i>	<i>OLS</i>	<i>PSM</i>	<i>OLS</i>	<i>PSM</i>	<i>OLS</i>
עבור כל העובדים עם חוזה קבוע	-0.027	-0.025	-0.019	-0.023	-0.016	-0.014	-0.018	-0.020	-0.009	-0.012
סטיית תקן	0.003	0.003	0.002	0.003	0.002	0.003	0.002	0.002	0.002	0.003
רק עבור מתאימים למקום עבודתם	-0.026	-0.024	-0.016	-0.018	-0.013	-0.014	-0.017	-0.017	-0.013	-0.017
סטיית תקן	0.003	0.003	0.002	0.003	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002
רק עבור לא מתאימים למקום עבודתם	-0.035	-0.011	-0.045	-0.033	-0.032	-0.011	-0.029	-0.018	0.023	0.027
סטיית תקן	0.012	0.015	0.010	0.012	0.009	0.015	0.010	0.011	0.011	0.016

6.ב' האם יש מתאם בין הבעת הרצון להחליף מקום עבודה לבין החלפת עבודה בפועל –

שימוש ברכיב הפאנלי בסקר כוח אדם

סקר כוח אדם דוגם גם חלק מהנדגמים על-ידי כך שהוא עוקב אחרי אותם אנשים במשך ארבע דגימות ברציפות, לאחר מכן עושה עבורם הפסקה יזומה של שמונה דגימות, ולבסוף דוגם אותם שוב למשך ארבע דגימות רצופות. שיטת הדגימה הפאנלית מאפשרת לעקוב אחר שינויים לאורך זמן ולבחון את הקשר בין הרצון להחליף מקום עבודה לבין החלפה בפועל.

בסקר כוח אדם קיימת שאלה כזו: "האם עדיין עובד במקום עבודה של פקידה קודמת? (לא לה שיעבדו בשבוע הקובע בפקידה קודמת)"

נוכל לנצל את המרכיב הפאנלי של המדגם כדי לבחון האם יש קשר בין נדגם שעונה כי הוא מעוניין להחליף מקום עבודה בדגימה מסוימת, לבין האם הוא נשאר באותו מקום עבודה לאחר מכן. אם יימצא מתאם חיובי, הדבר יחזק את המשתנה כמנבא התנהגות אמיתית ולא רק ככוונה תיאורטית.

סט לוחות 9 מרכז את התוצאות.

¹³ כאשר התמקדנו בשנת 2022 מצאנו, כי עיקר השינוי בדפוסי החיפוש נבע מעלייה בשיעור העובדים במגזר הציבורי שמחפשים עבודה והשכלתם מתאימה למקום העבודה, בקרב נשים משכילות וגברים לא משכילים.

מהלוחות עולה, כי קיים מתאם חיובי עמיד בין הסיכוי שעובדים יצהירו כי הם מעוניינים להחליף מקום עבודה (לוח 9.א'), לבין הסיכוי שהם לא יהיו באותו מקום עבודה בדגימה שלאחר מכן. גודל הפרמטר הוא בין 2 ל-3 נקודות אחוז עבור קשר בינארי בין שני המשתנים ונאמד בכ-2.4 נקודות אחוז ברגרסיה רב-משתנית (לוח 9.ב', רגרסיה 9). נמצאה רמת קשר משמעותית בהחלט עבור משתנה בו מעל 98 אחוז מהעובדים לא משנים את מקום העבודה. עוד עולה מהניתוח שביצענו, כי המתאם החיובי גבוה מעט יותר עבור גברים ועבור עובדים שהעידו כי מקום העבודה שלהם אינו תואם את השכלתם ו/או את הכשרתם, והם עובדים במגזר הציבורי.

לוח 9.ג' בוחן את אותו משתנה תוצאה, אבל לא רק מול הצהרת העובד ספציפית בדגימה הקודמת, אלא מול משתנה שמקבל ערך אחד אם העובד הצהיר על רצונו להחליף מקום עבודה באחת או יותר מהדגימות הקודמות שלו, ומקבל ערך אפס אחרת. גם למשתנה זה נמצא קשר חיובי מובהק לסיכוי של העובד לא להימצא בפועל באותו מקום עבודה.

לוח 9.א' – האם העובד החליף בפועל מקום עבודה, כפונקציה של רצונו להחליף משרה בדגימה הקודמת

(8)	(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	משתנים בלתי תלויים
מתאימים במגזר הציבורי	מתאימים במגזר הפרטי	לא מתאימים במגזר הציבורי	לא מתאימים במגזר הפרטי	גברים	נשים	כללית לפי רצון בעבר	כללית	
							-0.0157*** (0.00282)	מעוניין להחליף עבודה
-3.20e-19	0.0324***	0.0250***	0.0229***	0.0319***	0.0194***	0.0252***		מעוניין להחליף עבודה בדגימה הקודמת
(0.00374)	(0.00395)	(0.00663)	(0.00501)	(0.00407)	(0.00339)	(0.00262)		
1.003***	1.006***	1.003***	1.004***	1.005***	1.004***	1.004***	1.011***	החותך
(0.000512)	(0.000626)	(0.00124)	(0.00121)	(0.000669)	(0.000557)	(0.000431)	(0.000459)	
11,107	22,614	1,083	4,758	18,436	21,126	39,562	51,635	מספר תצפיות
-	0.006	0.025	0.009	0.006	0.003	0.004	0.001	R-squared

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

לוח 9.ב' – האם העובד החליף בפועל מקום עבודה, כפונקציה של רצונו להחליף משרה בדגימה הקודמת, תוך פיקוח על כלל המשתנים

משתנים בלתי תלויים
התאמה סובייקטיבית
-0.0149** (0.00749)
רצון להחליף עבודה בעבר
0.0245*** (0.00261)
מספר תצפיות
39,562
R-squared
0.018

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

**לוח 9.ג' – האם העובד החליף בפועל מקום עבודה, כפונקציה של רצונו להחליף משרה אי-פעם
באחת מהדגימות הקודמות**

משתנים בלתי תלויים		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		כללי	נשים	גברים	מתאימים לא	מתאימים לא	מתאימים במגזר	מתאימים במגזר
האם אי-פעם בעבר ציין שמעוניין להחליף משרה?		0.0176*** (0.00131)	0.0159*** (0.00167)	0.0196*** (0.00205)	0.0189*** (0.00297)	0.0345*** (0.00585)	0.0210*** (0.00200)	0.00478** (0.00201)
החותך		1.005*** (0.000447)	1.005*** (0.000575)	1.006*** (0.000694)	1.004*** (0.00139)	1*** (0.00225)	1.007*** (0.000657)	1.003*** (0.000585)
מספר תצפיות		41,569	22,208	19,361	5,030	1,145	23,731	11,663
R-squared		0.004	0.004	0.005	0.008	0.030	0.005	0.000

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

6.ג' האם יש מתאם בין הבעת הרצון להחליף מקום עבודה לבין השכר של העובד – חיבור בין סקר כוח אדם לבין קבצי עובד-מעביד

במחקר נוכחנו לדעת, כי מרבית העובדים שהביעו רצון להחליף מקום עבודה העידו כי הסיבה העיקרית לכך היא חוסר שביעות הרצון מרמת השכר שלהם. כדי לבחון את היחס בין רמת השכר בפועל של עובדים שרוצים להחליף מקום עבודה לבין מקביליהם, יש להשוות את רמות השכר הממוצעות של שתי הקבוצות. כך ניתן לבדוק אם חוסר שביעות הרצון מהשכר אכן משקפת פערים אמיתיים בשכר.

שיטת האומדן:

עבור כל נדגם ניצור משתנה חדש, $\bar{W}_j$, המייצג את השכר הממוצע כפונקציה של קבוצת הגיל, הלאום, רמת הדתיות, המגדר, המגזר וקבוצת רמת ההשכלה ונבחן את השכר בפועל של העובד בהשוואה לשכר הממוצע לפי קבוצת הייחוס שלו (שארית השכר, משוואה III). בשלב השני נאמוד את הקשר בין המשתנה שיצרנו מול המשתנה של הרצון להחליף עבודה (משוואה IV).

מבחינה פורמאלית:

III

$$Residual_i = \log(W_i) - \log(\bar{W}_j)$$

IV

$$P(S_i) = \delta \cdot Residual_i + \tau_i$$

התוצאות מוצגות בלוח 10.א' ולוח 10.ב'.

מהתוצאות עולה, כי קיים מתאם שלילי בין רמת השכר היחסית לבין הרצון להחליף מקום עבודה, קרי, ככל שרמת השכר של העובד גבוהה יותר באופן יחסי לקבוצת הייחוס שלו, כך הסבירות שהוא יעיד על רצונו להחליף מקום עבודה יורדת. המתאם חזק יותר בקרב עובדים שהשכלתם אינה תואמת את עבודתם, במיוחד במגזר העסקי.

לוח 10.א' - הקשר בין התאמה סובייקטיבית לבין שארית השכר

המשתנה התלוי- התאמה סובייקטיבית	
המשתנה הבלתי תלוי	(1) התאמה סובייקטיבית
שארית השכר	0.0365*** (0.00204)
החותך	0.843*** (0.00160)
מספר תצפיות R-squared	66,184 0.006

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

לוח 10.ב' - הקשר בין הרצון להחליף עבודה לבין שארית השכר

המשתנה התלוי- הרצון להחליף עבודה									המשתנה הבלתי תלוי
(10)	(9)	(8)	(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	
לא מתאימים במגזר העסקי	מתאימים במגזר העסקי	לא מתאימים במגזר הציבורי	מתאימים במגזר הציבורי	עובדים במגזר העסקי	עובדים במגזר הציבורי	לא מתאימים במגזר העסקי	מתאימים במגזר העסקי	הרצון להחליף עבודה	
-0.0243*** (0.00427)	-0.0135*** (0.00139)	-0.00808 (0.0102)	-0.0157*** (0.00356)	-0.0172*** (0.00138)	-0.00945*** (0.00279)	-0.0223*** (0.00393)	-0.0140*** (0.00134)	-0.0152*** (0.00123)	שארית השכר
0.0801*** (0.00343)	0.0396*** (0.00109)	0.0870*** (0.00925)	0.0344*** (0.00183)	0.0469*** (0.00107)	0.0370*** (0.00178)	0.0810*** (0.00322)	0.0383*** (0.000931)	0.0443*** (0.000910)	החותך
9223 0.005	38726 0.003	1467 0.000	14172 0.003	48510 0.004	16985 0.001	10690 0.004	52898 0.003	65495 0.003	מספר תצפיות R-squared

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

ד.6 חישוב "גב המעטפה" של ההשפעה הנאמדת על פריון העבודה - Back of the Envelope

בחלק זה ננסה לכמת את הפגיעה בפריון העבודה המשקי כתוצאה מכך שפחות עובדים במגזר הציבורי מבקשים להחליף את מקום עבודתם בהשוואה למקביליהם במגזר העסקי. זאת, על רקע הממצא לפיו הרצון הנמוך יותר לעזוב את מקום העבודה במגזר הציבורי בולט כאשר אי-ההתאמה האובייקטיבית נובעת מהשכלת יתר.

נתרכז רק בעובדים עם חוזה שמגדירים את רמת השכלתם כלא מתאימה למקום עבודתם (17 אחוז מסך המועסקים), ומתוכם, כמה מועסקים במגזר הציבורי (18 אחוז).

סך הפגיעה בפריזון העבודה כתוצאה מאי-חיפוש עבודה מתאימה במגזר הציבורי :

V.

$$\frac{\partial Y}{\partial Search_Public} \cong Unappropriate_{share} \cdot Public_{share} \cdot \left[\frac{\partial Search}{\partial Public} \right] \cdot \left[\frac{\partial Y}{\partial S} \right] =$$

$$= 0.17 \cdot 0.18 \cdot \left[-0.045 \cdot \frac{+}{-} 2SD \right] \cdot \left[\frac{\partial Y}{\partial S} \right]$$

כאשר -0.045 – מובא מהמחקר (לוח 2.2 ב' עמודה 3) ו-SD הן סטיות התקן של האומדן (0.01). הפרמטר החסר לנו להשלמת האומדן, הוא מהי מידת התמסורת בין חיפוש העבודה במהלך העבודה לעליית פריזון העבודה.

מחקרים מצאו, כי עובדים שהחליפו מקום עבודה בהשוואה לכאלה שלא, שיפרו את שכרם, כאשר הטווח של שיפור העודף בהשוואה מול אלו שלא עזבו את מקום עבודתם הוא כ-10 עד 20 אחוז¹⁴. ניתן להציב ערכים אלו בנוסחה ונקבל כאומדן שנע בין :

$$0.031 \cdot [-0.0259 \cdot 10\%] = 0.008\%$$

ל:

$$0.031 \cdot [-0.0643 \cdot 20\%] = 0.04\%$$

כלומר, סך הפגיעה של מאפיין היציבות בעבודה במגזר הציבורי בפריזון העבודה, והפגיעה בטיב ההתאמה שכרוכה בה, מוערכת ב-0.008 עד 0.040 אחוזים מרמת הפריזון למועסק. במונחי תוצר של שנת 2023 מדובר על הפסד שנתי שנע בין 131 ל-651 מיליון שקל בשנה.

לחילופין, אם היינו בוחנים את כלל האוכלוסייה ולא רק את העובדים שהגדירו את עצמם כלא מתאימים למקום עבודתם, אזי ההשפעה של המגזר הציבורי (המקדם) הייתה קטנה יותר (לוח 2.2 א' טור 3), ומנגד, ההשפעה הייתה על מצרף גדול יותר. אומדן כזה היה מביא לפגיעה של 0.033 עד 0.115 אחוזים, ובשקלים, להפסד שנתי שנע בין 540 מיליון שקל ל-1.8 מיליארד שקל בשנה.

עניין נוסף הוא שאם העובדים הללו ובפרט אלה עם השכלה גבוהה יותר מאשר דומים להם במשלח היד, שלא מחפשים עבודה בגלל שהם במגזר הציבורי, היו עוברים למקום עבודה אחר או למגזר העסקי, אזי אפשר שהתוצר במגזר הציבורי היה נפגע. כלומר, העובדה שעובדים איכותיים יחסית לא מחפשים מקום עבודה אחר למרות שהם מרגישים כי השכלתם או הכשרתם גבוהה מדי יחסית למקום עבודתם, היא בזכות התנאים הנוחים יותר במגזר הציבורי (*Fringe Benefit*), וזו גם הדרך שלו לשמור על העובדים האלה אצלו.

כך או כך, מהחישוב הגס שביצענו עולה, כי ההשפעה של המגזר הציבורי על פריזון העבודה המשקי דרך הערוץ של פגיעה בטיב ההתאמה בשוק העבודה, אינה בסדרי גודל מאקרו-כלכליים משמעותיים. נציין, כי הנחנו שלא קיימת השפעה הדדית של פריזון העבודה בין העובדים (*Peers Effect*). הסרה של הנחה כזו יכולה להשפיע באופן משמעותי על האומדן הנמוך יחסית שמצאנו, ולהגדיל אותו באופן ברור.

¹⁴ ראו לדוגמה במחקר של אסיף, ש &., הר טוב, נ. (2020) שם מצוטטים מחקרים נוספים.

7. סיכום

התעסוקה במגזר הציבורי שונה בהיבטים רבים מאשר התעסוקה במגזר העסקי. המחקר הנוכחי בחן שני היבטים שטרם נחקרו בישראל והבנתם תורמת גם לספרות הכלכלית בעולם – טיב ההתאמה של מקום העבודה (*Matching*) והרצון להחליף מקום עבודה, והקשר של שני אלו למגזר בו העובדים מועסקים. בחרנו להתרכז במחקר הנוכחי בשנת 2019, שכן שנה זו הייתה יציבה יחסית מבחינה מאקרו-כלכלית, וכך תאפיין טוב יותר מצב של שיווי משקל בשוק העבודה.

המחקר מצא, כי הרצון של עובדים במגזר הציבורי להחליף את מקום העבודה נמוך יותר מהרצון במגזר העסקי. פערים אלו נשמרים גם לאחר בקרה על מאפיינים כמו השכלה, גיל, משלחי יד ומגדר, וגם כאשר הבדיקה האמפירית מבוצעת בשיטה דו-שלבית שמטפלת בבעיית אנדוגניות אפשרית.

בנוסף, מצאנו, כי באופן כללי, ככל שההתאמה הסובייקטיבית והאובייקטיבית נמוכה יותר, כך הרצון לעזוב גבוה יותר. הפער בנטייה של עובדים מהמגזר הציבורי לשמור על מקום העבודה הנוכחי בהשוואה לעובדים מהמגזר העסקי משמעותי יותר כאשר מדובר בעובדים שהתאמתם למקום העבודה נמוכה.

כאמור, מצאנו, כי בקרה על תכונות העובדים אינה מבטלת את הפער הגולמי ברצון שלהם לעזוב את מקום העבודה (הנמוך יותר במגזר הציבורי), אך המאפיינים השונים של העובדים מסבירים בממוצע כשליש מהפער בין המגזרים בשיעור העובדים שמחפשים מקום עבודה חלופי. יתר הפער נובע ממשתנים בלתי נצפים הטמונים בעבודה במגזר הציבורי, ואנו סבורים שניתן לייחס חלק מכך לאופי ההעסקה הקשיח במגזר הציבורי, כמו גם להטבות נוספות. בבדיקות ה-*OLS* וה-*PSM*, הפער הגדול ביותר במידת הרצון לחפש מקום עבודה בין שני המגזרים נמצא בקרב עובדים גברים משכילים. אולם, תוצאות האומדן הדו-שלבי, שמטפל בחשש לאנדוגניות, מלמדות שהפער הגדול ביותר הוא בקרב נשים עם ילדים - עדות אפשרית למכניזם הקשור לשנאת סיכון (אשר נוטה להיות גבוהה יותר בקרב נשים) או העדפה לשמר את תנאי העבודה הנוחים, בפרט מבחינת היקף שעות העבודה.

ערכנו שורה של בדיקות עמידות: הממצאים תקפים גם כאשר הגדרנו את מידת ההתאמה של העובדים למקום עבודתם בדרך אובייקטיבית; הממצאים תקפים לשנים 2018 עד 2021; והם מלמדים שהרצון הנמוך יותר לעזוב את העבודה במגזר הציבורי בולט בקרב עובדים שהשכלתם עודפת יחסית להשכלה הנהוגה במשרה דומה.

לבסוף, בחנו את השלכות הקשר בין עבודה במגזר הציבורי לבין הנטייה לעזוב את מקום העבודה, על פריון העבודה במשק. חרף הקשר המובהק והעמיד מבחינה סטטיסטית וכלכלית, ולמרות אופיו הסיבתי, חישובינו מראים כי ההשפעה המאקרו-כלכלית של קשר זה זניחה, ובוודאי אינה יכולה להסביר את רמת הפריון הנמוכה בישראל.

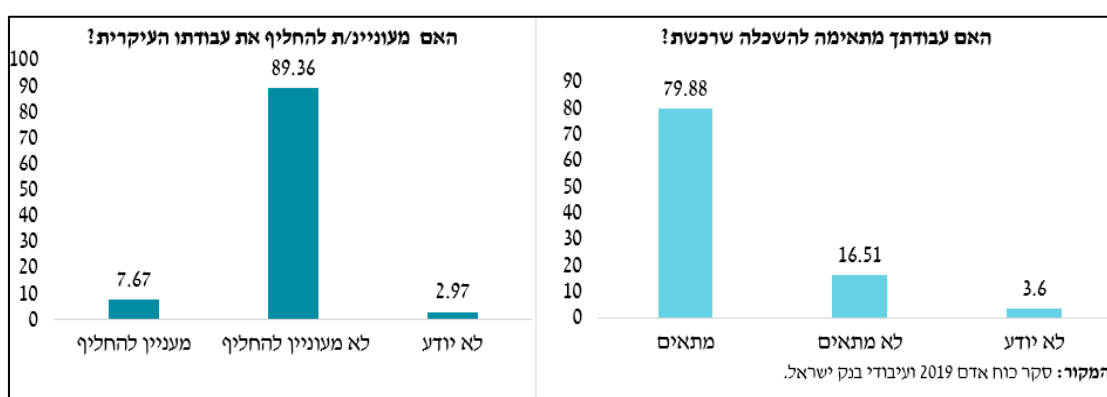
- אסיף ש, וני הר טוב. (2020). *החלפת מקום עבודה של הממונה על השכר*. אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר-<https://www.gov.il/BlobFolder/reports/employment-mobility-report2020/he/employment-mobility-full-report-2020.pdf>
- בנק ישראל (2019). *העלאת רמת החיים בישראל באמצעות הגדלת פריון העבודה: דוח מיוחד של חטיבת המחקר* <https://www.boi.org.il/20769?culture=he>
- ליפניר ע., זוסמן נ. ו-רוזנפלד ד. (2019), "השכלה עודפת ואי-התאמה בין משלח היד למקצוע הלימוד בקרב בוגרי האוניברסיטאות והמכללות", סדרת מאמרים לדיון 2019.14, חטיבת המחקר, בנק ישראל. <https://www.boi.org.il/13986?culture=he>
- Bertoni M., S. Chinetti, & R. Nisticò, (2023). *Employment protection, job insecurity, and job mobility* (IZA Discussion Paper No. 16647). IZA – Institute of Labor Economics. <https://ssrn.com/abstract=4656808>
- Boeri, T., & van Ours, J. (2008). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press
<https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/9781400848195/html>
- Booth, Alison, L. Cardona-Sosa, & P. Nolen (2014), "Gender Differences in Risk Aversion: Do Single-Sex Environments Affect Their Development?" *Journal of Economic Behavior & Organization* 99: 126-154.
- Card D., (1993). "Using geographic variation in college proximity to estimate the return to schooling". *NBER* 4483. <https://www.nber.org/papers/w4483>
- Croson R., & U. Gneezy (2009) "Gender Differences in Preferences", *Journal of Economic Literature*, 47:2, 1–27, <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.47.2.448>
- Gangl, M. (2002). *The only way is up? Employment protection and job mobility among recent entrants to European labour markets*. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. <https://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-48.pdf>
- Gielen, A. C., & K. Tatsiramos, (2012). *Quit behavior and the role of job protection*. *Labour Economics*, 19(4), 624–632. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.002>
- Mortensen, D. T., & C. A. Pissarides, (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *Review of Economic Studies*, 61(3), 397-415. <https://doi.org/10.2307/2297896>

נספח א' - ניתוח העונים "לא יודע" על שאלות המחקר

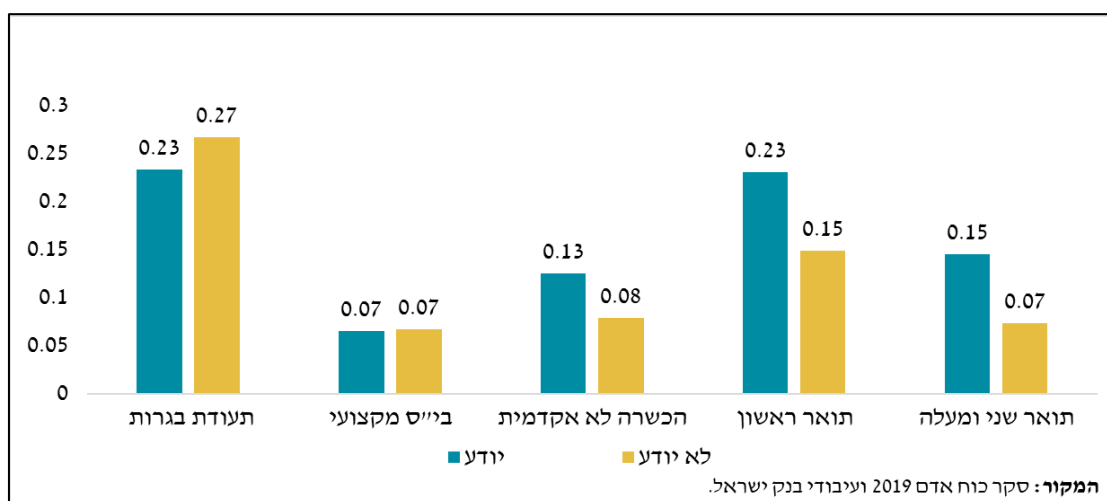
ניתוח הנשאלים שהשיבו "לא יודע" לאחת מהשאלות בהן התמקדנו :

1. האם העבודה מתאימה להשכלה או להכשרה שעברת?
 2. האם מעוניין/נת להחליף את העבודה העיקרית?
- איור נ'א.1. מראה את התפלגות המענה לשתי השאלות - ניתן לראות, כי שיעור נמוך מהנשאלים ענו "לא יודע". בסך הכל העונים על אחת או שתי השאלות מהווים כ-5% מהתצפיות.

איור נ'א.1 - התפלגות התשובות לשאלות העניין במחקר



איור נ'א.2 - ההשכלה של אלו שיודעים האם הם מעוניינים להחליף משרה למול ההשכלה של אלו שהעידו שהם לא יודעים



נספח ב' - משתנה "המגזר הציבורי"

עובד הוגדר כמועסק במגזר הציבורי לפי הגדרה ענפית חדשה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, משתנה דמי MigzarTziburiAnafi (מספר 259).

ההגדרה החדשה שונה מההגדרה שבנק ישראל השתמש בה עד עתה: שירותים ציבוריים לפי הענף הראשי (ספרה אחת), ובסך הכל רבע מהעובדים מוגדרים כעובדים במגזר הציבורי על פי ההגדרה החדשה.

הלוח הבא מציג את שיעור העובדים במגזר הציבורי לפי ההגדרה החדשה.

מעניין להיווכח שלפי הגדרה זו, פחות מ-40 אחוז בענף בריאות, רווחה וסעד מוגדרים כעובדים במגזר הציבורי.

לוח נ.ב.1 – שיעור העובדים במגזר הציבורי בחלוקה לפי ענפים לפי ההגדרה החדשה

של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

הענף הכלכלי	מספר תצפיות	שיעור העובדים במגזר הציבורי
חקלאות	997	-
כרייה וחציבה	96	-
בינוי	5,229	-
מסחר	10,336	-
אירוח ואוכל	2,992	-
מידע ותקשורת	6,793	-
שירותים פיננסיים	3,954	-
פעילות בנדל"ן	1,075	-
שירותים מקצועיים	8,983	-
שירותי ניהול ותמיכה	4,001	-
תחבורה	4,448	0.05
תעשייה	11,110	0.05
שירותים אחרים	2,920	0.11
אמנות	2,051	0.17
שירותי בריאות, רווחה וסעד	12,173	0.38
מים	429	0.46
חינוך	14,333	0.84
חשמל	453	1.00
מנהל מקומי, מנהל ציבורי ביטוח לאומי	6,125	1.00

נספח ג' - פירוט המשתנה "דרגת ניידות" ביחס ליישוב המגורים

1	עובד ביישוב מגורים
2	עובד מחוץ ליישוב מגורים, במחוז מגורים ובנפת מגורים
3	עובד מחוץ ליישוב מגורים ומחוז עבודה לא ידוע
4	עובד מחוץ ליישוב מגורים, במחוז מגורים ונפת עבודה לא ידועה
5	עובד מחוץ ליישוב מגורים, מחוץ למחוז מגורים וביישוב אחד
6	עובד מחוץ ליישוב מגורים, מחוץ למחוז מגורים ובשני יישובים או יותר
7	עובד מחוץ ליישוב מגורים ומחוז עבודה לא ידוע
8	לא ידוע האם עובד ביישוב מגורים
0	לא עבד