

דוח מחקר
ספטמבר 2024



המכון הישראלי
לדמוקרטיה

איי-ציבות תעסוקתית בישראל

איתמר יקיר



משרד הרווחה
והביטחון החברתי



שירות התעסוקה הישראלי

משרד העבודה
אנף בכיר להכשרה מקצועית



הג'וינט



אי-יציבות תעסוקתית בישראל

איתמר יקיר

דוח מחקר



ספטמבר 2024

Employment Insecurity in Israel
Itamar Yakir

עריכת הטקסט: לילך צ'לנוב
עיצוב הסדרה והעטיפה: סטודיו Alfabees
ביצוע גרפי: נדב שטכמן פולישוק
הדפסה: גרפוס פרינט, ירושלים

מסת"ב: 2-498-519-965-978

אין לשכפל, להעתיק, לצלם, להקליט, לתרגם, לאחסן במאגר ידע, לשדר או לקלוט בכל דרך או אמצעי אלקטרוני, אופטי או מכני או אחר – כל חלק שהוא מהחומר בספר זה. שימוש מסחרי מכל סוג שהוא בחומר הכלול בספר זה אסור בהחלט אלא ברשות מפורשת בכתב מהמוציא לאור.

© כל הזכויות שמורות למכון הישראלי לדמוקרטיה (ע"ר) ולג'וינט-תבת, 2025
נדפס בישראל, תשפ"ה/2025

המכון הישראלי לדמוקרטיה
רח' פינסק 4, ת"ד 4702, ירושלים 9104602
טל': 02-5300888
אתר האינטרנט: www.idi.org.il

ג'וינט-תבת
רח' אליעזר קפלן 9, גבעת רם, ת"ד 3489, ירושלים 9103401
טל': 02-6557111
אתר האינטרנט: www.thejoint.org.il

המכון הישראלי לדמוקרטיה

המכון הישראלי לדמוקרטיה הוא מוסד עצמאי א־מפלגתי, מחקרי ויישומי, הפועל בזירה הציבורית הישראלית בתחומי הממשל, הכלכלה והחברה. יעדיו הם חיזוק התשתית הערכית והמוסדית של ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית, שיפור התפקוד של מבני הממשל והמשק, גיבוש דרכים להתמודדות עם אתגרי הביטחון מתוך שמירה על הערכים הדמוקרטיים וטיפול שותפות ומכנה משותף אזרחי בחברה הישראלית רבת הפנים.

לצורך מימוש יעדים אלו חוקרי המכון שוקדים על מחקרים המניחים תשתית רעיונית ומעשית לדמוקרטיה הישראלית. בעקבותיהם מגובשות המלצות מעשיות לשיפור התפקוד של המשטר במדינת ישראל ולטיפול חזון ארוך טווח של תרבות דמוקרטית נכונה לחברה הישראלית ולמגוון הזהויות שבה. המכון שם לו למטרה לקדם בישראל שיח ציבורי מבוסס ידע בנושאים שעל סדר היום הלאומי, ליזום רפורמות מבניות, פוליטיות וכלכליות ולשמש גוף מיעץ למקבלי ההחלטות ולציבור הרחב.

המכון הישראלי לדמוקרטיה הוא זוכה פרס ישראל לשנת תשס"ט על מפעל חיים – תרומה מיוחדת לחברה ולמדינה.

ג'וינט ישראל

ג'וינט ישראל הוא מרכז הפיתוח החברתי של ישראל, הפועל בשיתוף פעולה עם הממשלה, הרשויות, המגזר השלישי, המגזר העסקי ושותפים נוספים לעיצוב העתיד החברתי של ישראל.

ג'וינט־תבת היא שותפות אסטרטגית של ג'וינט ישראל וממשלת ישראל. שותפות זו מובילה בישראל את החדשנות והפיתוח בתחום השילוב האיכותי בשוק התעסוקה של כל אדם בישראל, תוך מיקוד בפיתוח ההון האנושי והעלאת הפריון הכללי במשק.

בישראל מתקיימת כיום עשייה בממשלה ובכלל המגזרים לקידום הטיפול בסוגיות של שילוב בתעסוקה ועידוד פריון העבודה. עם זאת, ישנה הבנה שיש צורך יסודי בחיזוק שיתופי הפעולה בין הגורמים הפועלים בתחום התעסוקה בישראל לטובת יצירת תפיסה רחבה ומשותפת, שתביא לתיאום בין המהלכים השונים, ולבניית מגוון פתרונות רחבים ומדדים המותאמים לבעיות היסוד המורכבות המונעות שיפור התעסוקה האיכותית והפריון.

תוכן העניינים

7	תקציר
9	הקדמה
15	פרק 1. שאלות המחקר והשערות
18	פרק 2. הגדרות
21	פרק 3. נתונים, אוכלוסיית המחקר ושיטת המחקר
25	פרק 4. ממצאים
71	פרק 5. מסקנות והמלצות
74	נספח
94	רשימת המקורות

ת ק צ י ר

מחקר זה בוחן את תופעת אי־היציבות התעסוקתית בישראל – שאפיונה חשוב בהיותה מפתח לעיצוב מדיניות של גורמים ממשלתיים וחוץ־ממשלתיים. המחקר בוחן כמה הגדרות אפשריות לתופעה, ועל פיהן הוא ממפה את נטייתן של קבוצות אוכלוסייה שונות להימצא במצב הזה.

במחקר נמצא כי הפסקות עבודה מרובות רווחות יותר בקרב צעירים, בקרב אנשים בעלי השכלה נמוכה, ובקרב מי שבתקופה קודמת היו בעלי הכנסה נמוכה. בהשוואה לגברים, היקף הפסקות העבודה בקרב נשים קשור פחות לרמת ההשכלה. עוד עולה מן המחקר כי ישנם הבדלים ניכרים במעברים בין סטטוסים תעסוקתיים (יציאה משוק העבודה וחזרה אליו), לבין מעברים בתוך שוק העבודה, בין מעסיקים. יוצאי ברית המועצות ויוצאי אתיופיה מאופיינים בהיצמדות חזקה לשוק העבודה לצד מעברים מרובים יחסית בין מעסיקים, ואילו נשים ערביות מאופיינות במיעוט מעברים בין מעסיקים. נוסף על כך, נמצא שההשתייכות לענפים כלכליים היא גורם מפתח במיפוי ההבדלים בין קבוצות מבחינת חוסר היציבות.

המחקר מציע לראות באי־יציבות תעסוקתית, בראש ובראשונה, תופעה הנובעת מגורמים חברתיים־כלכליים השכלתיים שונים או משקפת אותם, ורק במידה מוגבלת הגורם הישיר לתופעות חברתיות־כלכליות אחרות. לאורך המחקר ובסופו מובאות כמה המלצות מדיניות הרלוונטיות למסגרת הדיון באי־יציבות תעסוקתית, לפי ההגדרות השונות של תופעה זו.

גופים רבים במגזר הציבורי ומחוצה לו עוסקים בסוגיית שילוב אוכלוסיות שונות בתעסוקה ובסוגיית הגדלת פריון העבודה. טיפול בסוגיות אלו, בעזרת זיהוי חסמים ועיצוב פתרונות מתאימים, תלוי בין השאר בשיתופי פעולה אפקטיביים בין כל הגורמים הפועלים בתחום התעסוקה בישראל. על רקע זה הוקמה ב־2022 "שותפות תבת לתעסוקה ופריון מכליל", שבה חברים 14 משרדים וגופים ממשלתיים. במסגרת העיסוק באתגר "התעסוקה והפריון המכליל", מקדמת השותפות ארבעה מהלכים. אחד המהלכים האלה מתמקד באוכלוסיית העובדים המאופיינים בדפוס תעסוקה בלתי יציב, שהיא נושא המחקר שלפניכם. המחקר נערך לבקשת ג'וינט־תבת, שירות התעסוקה, ביטוח לאומי, משרד העבודה ומשרד הרווחה.

א־יציבות תעסוקתית – שאחת ההגדרות שלה היא נטייה מוגברת להפסקות עבודה או למעבר בין משרות – היא תופעה מורכבת, הקשורה מצד אחד לנסיבות הכלכליות התקופתיות, ומצד אחר להעדפות של היחידים ולהחלטות שהם מקבלים. א־יציבות תעסוקתית היא גם חלק מתופעה כללית יותר של א־ביטחון כלכלי, ובהיותה כזאת היא תופעה בעלת חשיבות שניתן לדון בה בהקשרים מגוונים. מטרת המחקר הזה היא לשפוך אור על קבוצת האוכלוסייה בישראל המאופיינת בא־יציבות תעסוקתית, ובכך להעשיר את ההבנה של מאפייני שוק העבודה הישראלי, ולשרת מהלכי מדיניות קונקרטיים. מטרותיו העיקריות של המחקר הן: (א) להציע הגדרות שימושיות לא־יציבות תעסוקתית; (ב) לזהות קבוצות אוכלוסייה וקבוצות של עובדים המאופיינים בא־יציבות תעסוקתית; (ג) לתעד ולאפיין את הגורמים המנבאים הימצאות בא־יציבות תעסוקתית או קשורים אליה; (ד) להמליץ המלצות מדיניות קונקרטיות על בסיס הממצאים האמפיריים.

מוטיבציה מרכזית לאפיון א־יציבות תעסוקתית, בפרט, וא־ביטחון כלכלי, בכלל, היא עיצוב מדיניות חברתית רלוונטית, ולכן היא קשורה בניסיון לזהות אתגרים וחסמים, אישיים ומוסדיים, העומדים בין האזרחים לבין שיפור רמת החיים שלהם.

במסגרת עדכון יעדי המדיניות החברתית מקובל להבחין בין כמה קבוצות ומעמדות בחברה. חלוקה אחת מחלקת את החברה לשלוש קבוצות: העניים, מעמד הביניים והעשירים. יש המבחינים בין שתי קבוצות בלבד: העניים

ומעמד הביניים, או העניים והבורגנות.¹ מעת לעת עולה הרצון או הצורך של אנשי מדיניות ומחקר לאפיין קבוצות ביניים נוספות שבין ובתוך הקבוצות הראשית האלה, כדי להדגיש שהן בעלות אתגרים מובחנים וייחודיים שקשה לזהותם כאשר נידונות הקבוצות הראשיות בלבד. הרצון לדון בקבוצות משנה נוספות מקורו כנראה בשינויים טכנולוגיים, חברתיים וכלכליים, אך גם בהתחדשות תפיסתית-תאורטית. אחת מקבוצות המשנה האלה היא **העובדים העניים**. עובדים אלו מכונים לעיתים "אנשי המעמד הבינוני-נמוך", או "עובדים חסרי ביטחון תעסוקתי", או מי שאין להם רשת ביטחון חברתית מלאה.

את אחד המאמצים המחקריים החשובים בהקשר זה עשה הכלכלן גאי סטנדינג בספרו "פרקריאט – המעמד המסוכן החדש" (סטנדינג, 2021; Standing, 2011). סטנדינג ביקש לאפיין מעמד חברתי חדש:² קבוצת האנשים שאינם העניים ביותר, אך גם אינם חלק ממעמד הפועלים במובנו הישן. הרצון לאפיין קבוצה זה נבע, בין השאר, מצמצום המגוון וההיקף של מקצועות הצווארון הכחול במדינות אירופה ובצפון אמריקה. קבוצה זו של עובדים כוללת את מי שנפגעו במידה רבה מפתיחת הענפים המסורתיים במדינתם לייבוא, כלומר, מהמעבר של משרות ייצור מסורתי למזרח אסיה ולדרום אמריקה; ובמידה הולכת וגדלה מתהליכי אוטומציה, ואולי גם דיגיטציה (מונח זה התפתח מאוחר יותר והשפעתו מוערכת בשנים האחרונות ממש).

סטנדינג עמד על הקשר שבין חוסר יציבות תעסוקתית (וכלכלית בכלל) לבין פוטנציאל פוליטי הרסני: אנשים חסרי ביטחון [כלכלי] נעשים אנשים כעוסים, ואנשים כעוסים הם בלתי צפויים ונוטים יותר לתמוך בפוליטיקה של שנאה ומרידות" (Standing, 2011, p. 256, התרגום שלנו).

1 מסגרות תאורטיות אחרות – שהיו רלוונטיות במיוחד במחצית השנייה של המאה ה-19 ובמהלך רוב המאה ה-20 – מחלקות את החברה לפועלים ובעלי הון. החלוקות האלה אינן חופפות זו את זו לחלוטין, ונבדלות זו מזו גם בחומרת הדיוק המושגי והתיאורי לפי השיוך הדיסציפלינרי-ספרותי, וגם במוקד העניין המחקרי.

2 זיהוי של מעמדות חדשים אלו מקורו לעיתים בשינויים שחלו במציאות, ולעיתים בשינוי תפיסתי בלבד, או שהוא נובע משני הגורמים גם יחד.

כאמור, מאפיין נוסף של המעמד הבינוני־נמוך, או מעמד העובדים העניים, הזה הוא שרבים מהמשתתפים אליו אינם קשורים בהכרח למערכות התמיכה והרווחה של המדינה, ובוודאי במדינות שאין בהן מערכות רווחה רחבות, נדיבות ואוניברסליות לגמרי, במידת מה כמו ישראל. חברי קבוצה זו אינם זוכים לתמיכה רחבה של מערכות הרווחה, ועם זאת, חייהם מאופיינים בפגיעות מיוחדת ובמועדנות, המגבילות את יכולתם להתמודד עם משברים אישיים ועם משברים מקרו־כלכליים. הם נמצאים אפוא "על הגבול", ומשברים למיניהם עשויים להעמיק את נזקקותם ולהכניסם ל"מעגל הרווחה". לפיכך, מדינות המבקשות לעסוק גם במניעה, ולחזק את העמידות של פרטים ומשקי בית מפני משברים, נוטות במידה הולכת וגדלה לעסוק במיפוי ובניתוח מצבן של אוכלוסיות אלו, שכאמור אינן בהכרח העניות ביותר, ובהתאמת כלי מדיניות ייחודיים לצורכיהן.

על רקע זה, גם גופי מחקר וארגונים בינלאומיים, ובהם האיחוד האירופי, וה־OECD, הרחיבו את הבדיקה השיטתית של חוסר ביטחון תעסוקתי ושל אי־יציבות כלכלית. בשנת 2023 פרסמה ה־Eurofound, אחת מיזמות המחקר של האיחוד האירופי, את המחקר "ההשלכות החברתיות של אי־יציבות בשוק העבודה" (Sándor et al., 2023). המחקר בחן את אי־היציבות באמצעות כמה הגדרות מקובלות לסטטוס תעסוקתי – ובכללן העסקה זמנית והעסקה קצרת טווח, מרצון ושלא מרצון – ומיפה את שיעור הפרטים המצויים באי־יציבות לפי הגדרות אלו, ואת הגורמים המנבאים אי־יציבות, לפי ההגדרות השונות, במדינות האיחוד. המחקר מצא כי העסקה זמנית והעסקה קצרת טווח נפוצות יותר בקרב נשים בכלל, ובפרט בקרב אימהות, וגם בקרב פרטים בעלי השכלה נמוכה. נוסף על כך, נבחן במחקר הקשר בין סטטוס של אי־יציבות לבין שלומות (wellbeing), אמון במוסדות והתנהגות פוליטית, ובמיוחד הנטייה להשתתף בבחירות. נוסף על כך, מתועד במחקר קשר שלילי בין חוסר ביטחון תעסוקתי, כפי שהוא נתפס על ידי הפרטים, לבין שביעות רצון מתפקוד הדמוקרטיה, וכן קשר שלילי בין חוסר ביטחון תעסוקתי נתפס לבין אמון בממשלה.

במחקר שפרסם באותה השנה ה־OECD, "אי־יציבות בהכנסה וחוסר ביטחון כלכלי באירופה" (OECD, 2023), נערכה בחינה דומה באופייה, מתוך התמקדות באי־יציבות בהכנסות, מוביליות בסולם ההכנסות בין

השנים ובמהלכן, ובאפיון כריות הביטחון הפיננסיות הזמינות לפרטים מכוח הכנסותיהם מעבודה ומכוח תמיכות המדינה. מלבד ההשוואה בין מדינות ה־OECD (בלי ישראל) המחקר מאפיין תופעות אלו ברמת משקי בית, ומראה שאי־יציבות בהכנסה קשורה קשר שלילי לרמת ההשכלה, למספר המפרנסים במשק הבית ולגיל המפרנס הראשי. כלומר, משכילים, מבוגרים ומשקי בית שיש בהם יותר מפרנסים מאופיינים בפחות תנודתיות בהכנסה.

סוגיית היציבות והניעות בשוק העבודה האמריקאי נידונה במקורות רבים, ובהם מחקרם של Escobari et al. (2021) מטעם מכון Brookings, שבחן את המעברים בין ענפים ובין מקצועות, בניסיון לאפיין פרופילים טיפוסיים של מעברים בין מקצועות. הם הבחינו בין פרופילים מבטיחים הכוללים התפתחות ניכרת בשכר, לבין פרופילים הכרוכים בדריכה במקום; והציעו כי גם במעברים קלים יחסית בין מסלולים ובתוכם טמונה הזדמנות לשיפור רווחתם של היחידים.

למקרה הישראלי כמה מאפיינים משותפים עם המתואר במחקרים הנזכרים, והוא מתייחד בכמה בחינות אחרות. גם ישראל – בהיותה כלכלה קטנה ופתוחה, מוטת טכנולוגיה ומבוססת במידה רבה על מסחר בינלאומי – מושפעת מאוד מהמגמות והתהליכים המקרו־כלכליים העולמיים המורגשים מהרבע האחרון של המאה ה־20, ובכללם הגלובליזציה, המעבר של תעשיות מסורתיות למזרח אסיה ולדרום אמריקה; הגירת העבודה; וסדרה של שינויים טכנולוגיים, ובהם דיגיטציה ואוטומציה. החשש המתלווה למגמות אלו הוא החשש מחוסר התאמה בין היקף המשרות שייעלמו לבין היקף המשרות החדשות שייווצרו; ובין סוג המיומנות שיידרשו במצב החדש, לבין סוג ורמת המיומנות שיש לעובדים הנפלטים. באופן כללי יותר, ישראל מאופיינת בצמיחה כלכלית מבוססת הון אנושי, העשויה להשאיר מאחור עובדים לא משכילים, במיוחד אם לא יעלה בידה להביא לקפיצת מדרגה בפרודוקטיביות של ענפי הכלכלה המסורתיים.

עם זאת, העשור שבין 2010 ל־2019 היה מבחינות רבות "עשור זהב" בשוק העבודה הישראלי. נמשכו העלייה בשיעור ההשתתפות ובשיעור התעסוקה והירידה בשיעור האבטלה. גם השכר הריאלי היה במגמת עלייה, במיוחד בקרב העשירונים הנמוכים. נמשכה גם מגמת ההשתלבות, בהשכלה ובתעסוקה,

של כמה מקבוצות המיעוט, ובמיוחד של נשים חרדיות, ובמידת מה גם של נשים ערביות צעירות. ענפי הטכנולוגיה העילית היו גורם מרכזי בחלק מן ההתפתחויות האלה, הן מבחינת היקף התעסוקה, הן מבחינת רמת השכר. חוזקו וגמישותו של שוק העבודה במהלך העשור הורגשה גם בהתאוששות המהירה של שוק העבודה הישראלי ממשבר הקורונה (יקיר ואחרים, 2021; מרגלית ויקיר, 2022; פלוג ואחרים, 2021); ובהשפעה הנקודתית והקלה מאוד של סבבי הלחימה בעזה בעשורים השני והשלישי של המאה על שוק העבודה (יוצאת מכלל זה מלחמת חרבות ברזל, שבעת כתיבת שורות אלו טרם הסתיימה, וכפי הנראה השלכותיה על שוק העבודה בפרט, ועל הכלכלה הישראלית בכלל, יהיו עמוקות וממושכות יותר).

במבט על שוק העבודה הישראלי בשני העשורים הראשונים של המאה ה-21 ראוי להזכיר כמה מחקרים שמיפו היבטים שונים של אי-ביטחון כלכלי. מרגלית (2020) בחן את חשיבותה של צורת ההעסקה, ולשם כך הציע לחלק את שוק העבודה הישראלי לפי שני ממדים: השכלה (אקדמית מול לא-אקדמית) וצורת העסקה ("ישירה", מאוגדת; אל מול "חיצונית" ובלתי מאוגדת, או "פנימיים" אל מול "חיצוניים"). הוא הראה שבקרב בעלי השכלה גבוהה, ההבדל בין חיצוניים לפנימיים – בראש ובראשונה במונחי שכר – קטן יחסית, אך בקרב עובדים ללא השכלה גבוהה ההבדל הזה דרמטי. כלומר, צורת העסקה ממלאת תפקיד בעיקר בקרב עובדים בעלי רמת השכלה נמוכה. במילים אחרות, הון אנושי איכותי הוא התנאי המרכזי ליצירת רמת הכנסה סבירה (בינונית ומעלה). כאשר הון אנושי איכותי אינו בנמצא מאפיינים מוסדיים עשויים לחפות על כך באופן חלקי. ואולם, אם אין הון אנושי איכותי וגם לא מאפיינים מוסדיים, רמת השכר תהיה בדרך כלל נמוכה למדי.

פלד ושחר (Peled & Shachar, 2021) בחנו את הסיבות לעלייה בשיעור העוני בקרב משקי בית עובדים שהסתמנה בין תחילת העשור הראשון לבין אמצע העשור השני של המאה, תקופה שבמהלכה צומצם היקפם של תשלומי ההעברה. הן הראו כי את העלייה בשיעור זה אפשר לייחס לשתי תופעות שהתרחשו בעת ובעונה אחת. מצד אחד נכנסו לשוק העבודה משקי בית עניים שקודם לכן לא היו מועסקים, והם נותרו עניים גם לאחר כניסתם. מצד אחר, חלק ממשקי הבית שהכנסתם הייתה קרובה מאוד לקו העוני היו מועסקים ונותרו מועסקים, אך מיקומם היחסי בסולם ההכנסות הידרדר.

שני המחקרים האלה מצביעים אפוא על הדקויות המקומיות בזיהוי הקבוצות הפגיעות הנמצאות בסמיכות לקו העוני, או לכאורה במרחק בטוח ממנו; ובתוך כך על מגוון השיקולים, ובעיקר השיקולים המושגיים והמתודולוגיים, שניתן להפעיל כדי להעריך את היקפן של הקבוצות האלה ולנסות לזהות את מאפייניהן הייחודיים.

אשר למרכיב התעסוקה עצמו, גורדון ויקיר (2024) תיעדו את ההבדלים במספר מעברי המשרות בין דורות של עובדים בישראל, ומצאו כי מספר זה אומנם עלה בין הדורות, אך עלייה זו ניכרת רק בראשית הקריירה. נוסף על כך, הם הראו כי עובדים משכילים נוטים לעבור בין מעסיקים פחות מעובדים לא־משכילים, וכי לעניין רמת השכר הגבוהה ביותר, מספר המעברים האופטימלי בעשור של תחילת הקריירה – סוף שנות ה־20 ותחילת שנות ה־30 – הוא בין 1 ל־2.

מחקר זה, שהוא תיאורי בעיקרו, מתקשר אפוא למחקרים קודמים שבחנו את שוק העבודה הישראלי מהבחינות הנזכרות, ומקביל למחקרים שנעשו על מדינות אחרות, וגם שואב מהם השראה. כאמור, במרכזו של המחקר עומדת השאיפה לזהות ולאפיין את הקבוצות בשוק העבודה הנוטות לאי־יציבות תעסוקתית מוגברת, ולשם כך יש בו פירוט נרחב למדי של סוגי הקבוצות בחברה.

ברצוני להודות למי שסייעו בעצות ובהערות מועילות: אופיר פינטו וגל זהר משירות התעסוקה; גברילה היילברון מהמוסד לביטוח לאומי; אנשי ג'וינט־תבת, זיו כץ, אפרת כהנא ועדי בלוטנר; וקרנית פלוג, דנה בלאנדר ודפנה אבירם־ניצן מהמכון הישראלי לדמוקרטיה. סיוע חשוב בעריכת המחקר קיבלתי מעובדי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ובהם הלן ברוסילובסקי, דיוויד גורדון, מרים אייזנשטיין, יפעת קלופשטוק, ג'וליה וידר וסיגלית מזא"ה.

שאלות המחקר והשערות

1.1. שאלות המחקר

אילו קבוצות אוכלוסייה וקבוצות של עובדים מאופיינות באי־יציבות תעסוקתית מוגברת?

מהם הגורמים המשקיים והתקופתיים והמאפיינים האישיים הקשורים להבדלים ברמת היציבות התעסוקתית של פרטים ושל קבוצות?

1.2. השערות והקשרים

כדי לגשת לשאלות המחקר אסקור בקצרה ארבעה הקשרים המסמנים את הדרך לניסוח התשובות לשאלות המחקר. כל אחד מארבעת ההקשרים כולל גורמים או סיבות שבגללם צפויה אי־היציבות התעסוקתית להתרחב או להצטמצם – בקרב כלל האוכלוסייה או בקבוצות אוכלוסייה מסוימות.

1.3. מחזור העסקים והתנאים המקרו־כלכליים

כפי שמחזור העסקים קשור לשיעור התעסוקה ולסיכויים למצוא עבודה, הוא קשור גם למידת היציבות התעסוקתית בכלל, כלומר למספר ולסוג המעברים של פרטים בין סטטוסים תעסוקתיים, בין ענפים ובין משרות, ולשינויים בשכר על פני זמן (ראו עוד בנושא זה, גורדון ויקיר, 2024). עם זאת, אפשר להביא בחשבון שני סוגים של קשרים, מכיוונים מנוגדים, בין מצב המשק לבין מידת היציבות התעסוקתית במובנה הכללי. מצד אחד, מיתון כלכלי יכול לבוא לידי ביטוי בהתכווצות של ההזדמנויות התעסוקתיות, ומכאן גם להגדיל את ההיצמדות למשרות (פחות quits), כלומר להגדיל את היציבות. מצד אחר,

מיתון יכול לבוא לידי ביטוי גם בהגדלת הסיכוי לפיטורין (layoffs), ובכך להביא להקטנת היציבות. כיוון שהניתוח במחקר זה מתמקד בעשור 2010-2019 שבישראל היה עשור טוב מבחינה כלכלית, למרכיב של מחזור העסקים חשיבות משנית במחקר. עם זאת, כמה מהגורמים ומהתהליכים המקור-כלכליים ארוכי הטווח עשויים להיות מורגשים ברמה הענפית.

1.4. שונות בין ענפי כלכלה

ההשתייכות של עובדים לענפים כלכליים היא מפתח להערכת רמת היציבות התעסוקתית שלהם ולפירוקה למקורותיה. במיוחד אפשר להביא בחשבון דעיכה והתחזקות של ענפים כלכליים בהקשר דינמי, על רקע תהליכים מקור-כלכליים ארוכי-טווח. כלומר, בעקבות שינויים בביקוש למוצרים ולשירותים מסוימים, או בשל שינויים טכנולוגיים, ענף אחד עשוי להצטמצם בעוד שענף אחר מתרחב. אדם שהועסק בתקופת השינוי בענף שהצטמצם מועד יותר לפיטורין או להחלפת משרה, כלומר לגידול במידת אי-היציבות התעסוקתית שלו. היחלשות והתחזקות של ענפים עשויה, כמובן, להתרחש גם בהדרגה, ולא דווקא בפתאומיות ובעקבות משבר, ואז יבוא הדבר לידי ביטוי רך יותר מבחינת השינוי במידת היציבות התעסוקתית.

לצד זאת, גם על בסיס השוואה סטטית – כלומר, בתנאים מקור-כלכליים יציבים וקבועים – עשויה להיות חשיבות להשתייכות לענף מבחינת היציבות התעסוקתית. שכן ענפים מסוימים עשויים להיות מאופיינים בנטייה של הפרטים להישאר בהם, בשל גובה שכר, מידת השחיקה בעבודה, או אופי המשרות בענף, לעומת הנטייה המקבילה הרווחת בענפים אחרים.

1.5. מחזור החיים ואירועים אישיים

סדרה נוספת של סיבות ונסיבות העשויות להשפיע על מידת היציבות התעסוקתית היא גילם של הפרטים והשלב בקריירה שבו הם נמצאים, לצד

אירועים במחזור החיים ובקריירה, כמו השלמת תואר ראשון, מעבר בין ערים, לידת ילד, מוות של בן משפחה, גירושין ותאונת עבודה.

1.6. קבוצות אוכלוסייה וטיפוסי עובדים

בסופו של דבר אפשר לשער שמדדים שונים של אי־יציבות תעסוקתית ייראו אחרת בכל קבוצת אוכלוסייה ובכל קבוצת עובדים, על פי המאפיינים ההשכלתיים של כל קבוצה, או בשל אילוצים למיניהם שהקבוצות האלה מתמודדות עימם. בין השאר, ניתן להביא בחשבון קבוצות מיעוט, עולים חדשים, אימהות עצמאיות (חד־הוריות), בעלי מוגבלויות, עובדים מאוגדים ולא־מאוגדים, ואנשים שבנקודת המוצא שייכים לחמישוני הכנסה נמוכים. הקבוצות האלה, ניצבות, ככלל, בפני מערך נרחב יותר של אילוצים בהשוואה לקבוצות אחרות, ולכן הן עשויות להגיב אחרת לאותו מאורע, במחזור העסקים ובמחזור החיים.

פרק 2 הגדרות

2.1. מהי אי־יציבות תעסוקתית?

אי־יציבות תעסוקתית נידונה בדוחות ובניתוחים למיניהם כתופעה כללית בעלת חשיבות חברתית וכלכלית. במחקרים האלה מיפוי התופעה לא נעשה על בסיס משתנה תוצאה אחד, אלא על בסיס כמה משתני תוצאה, שכל אחד מהם תופס את התופעה הכללית תפיסה מסוימת וחלקית. ככלל, לנוכח המחקרים שהוזכרו לעיל, אפשר להביא בחשבון את ההגדרות האלה: (א) נטייה מוגברת לצאת משוק העבודה; (ב) נטייה מוגברת לעבור בין מעסיקים או בין ענפים (גם אם ברצף); (ג) ריבוי מעברים בין מעסיקים (גם אם ברצף) שאינם מניבים התקדמות בשכר. על אלו ניתן להוסיף הגדרות אחרות, כמו ההגדרות של האיחוד האירופי: (ד) הימצאות בעבודה חלקית או בחוזה זמני שלא מרצון (Sándor et al., 2023); של ה־OECD (2023): (ה) שונות ההכנסה מעבודה; ושל מכון Brookings: (ו) מוביליות השכר של יחידים על פני שנים בין ענפי כלכלה (Escobari et al., 2021). כמה מההגדרות האלה חורגות מעבר לתחום של אי־יציבות תעסוקתית, ונוגעות באיכות המשרה בכלל. המחקר הנוכחי ממוקד בשתי ההגדרות הראשונות.

2.2. ההשלכות השליליות של אי־יציבות תעסוקתית

כל אחת מההגדרות האלה תופסת אחרת את אי־היציבות ואת ההשלכות השליליות שלה על רווחתם של הפרטים:

ריבוי יציאות משוק העבודה עשוי להיות מצב שלילי, משום שהוא כרוך בתקופות מרובות בלא הכנסה, בשחיקה של כישורים תעסוקתיים, ואולי גם בהשפעות פסיכו־סוציאליות שונות, ובכללן התמעטות האינטראקציות החברתיות, פגיעה בערך העצמי וכיוצא באלה. לעיתים כמה מההשלכות

האלה נזכרות יחדיו ומכונות "שחיקת הזיקה לשוק העבודה", שמשמעה גם קושי הולך וגובר לחזור אל שוק העבודה לאחר היציאה ממנו.

ריבוי מעברים בין מעסיקים, כלומר מעבר בין פירמות, עשוי להיות תופעה שלילית משום שבמצב זה עובדים אינם צוברים ותק וניסיון, ובתוך כך הם מאבדים צבר זכויות, שכר והתמחות (הון אנושי ספציפי – לענף, מקצוע או לפירמה). בהמשך לכך, **ריבוי מעברים ללא שיפור בשכר** הוא מקרה פרטי של התופעה הנזכרת, הכולל את כל החסרונות, כלומר, אובדן ותק, ניסיון והתמחות, ללא פיצוי בדמות עלייה בשכר. גם **העסקה במשרה חלקית** והעסקה בחוזה זמני עשויות להיות בחירה או אילוץ, וזו כנראה הסיבה לכך שהמחקר של הנציבות האירופית מתמקד בהימצאות במצבים אלו שלא מרצון.

2.3. הגדרה בינארית ושימושית, לעומת הגדרה זהירה וגמישה

ההגדרות החליפיות לא־יציבות תעסוקתית יכולות אפוא לשרת מטרות שונות. למשל, ההגדרה הרחבה, הגדרה המבוססת על זיהוי מי שמאופיינים ברמת הכנסה נמוכה או בתזזיתיות גבוהה בממד ההכנסה או בממד התעסוקה, או ריבוי מעברים בין ענפים, טובה להבנה כללית יותר של מצבם של פרטים וקבוצות, אך היא מוגבלת יותר מבחינה יישומית. לעומת זאת, ההגדרה הצרה והממוקדת, המבוססת אך ורק על מספר המעברים בין משרות בחלון זמן מוגדר, הגבוה מסף מסוים, היא בעלת ערך להשגת מטרות קונקרטיות ברורה, כמו עיצוב של תוכניות התערבות המכוונות, למשל, להפחתה של אי־יציבות תעסוקתית או לטיפול במקורותיה. עם זאת, חסרונה של הגדרה זו טמון בצמצומה.³

3 דבר דומה קורה בהגדרת עוני בממד העוני. מצד אחד, ברי כי אין משהו מיוחד במחצית ההכנסה חצינית לנפש סטנדרטית דווקא, שהוא הסף שעל פיו מוגדרת הימצאות בעוני – בהשוואה ל־55% או 45% מההכנסה החצינית. מצד אחר, קשה לעצב מדיניות ללא שום רמת ייחוס מספרית. ואומנם התועלת בממד העוני טמונה בראש ובראשונה במעקב אחר המדדים הנגזרים ממנו (למשל תוחלת העוני ועומק העוני) על פני זמן ובהשוואה בין קבוצות.

2.4. אי־יציבות שהיא תוצאה לעומת אי־יציבות שהיא סיבה

לבסוף, חשוב לציין כי אי־יציבות תעסוקתית אינה פוקדת את הפרטים במקרה. משום כך, יש טעם לראות בה בראש ובראשונה מדד ותוצאה, ורק בתנאים מסוימים – מחוללת של תוצאות אחרות. אכן, גם תופעות אחרות הנלמדות לעומק – כמו עוני ואבטלה – אינן מקריות, והן בעת ובעונה אחת תוצאה של סיבות ונסיבות שונות (למשל, אפליה עשויה להוביל לעוני) ומחוללות של תוצאות נוספות (למשל, עוני גורם לקושי לממן שירותי בריאות).

נתונים, אוכלוסיית המחקר ושיטת המחקר

3.1. מקור הנתונים

עיקר המחקר מבוסס על שימוש בנתונים מינהליים – נתוני פרט מותממים – שהועמדו לרשותו של המכון הישראלי לדמוקרטיה בחדר המחקר של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (להלן, הלמ"ס).

3.2. משתני התוצאה העיקריים

(א) הסיכוי של הפרט לעזוב את שוק העבודה בחודש מסוים או בשנה מסוימת הוא משתנה בינארי השווה ל-1 בחודש שבו הייתה היציאה מתעסוקה, ול-0 – בכל חודש אחר.

(ב) **מספר הפסקות העבודה** (או "מספר מעברים בין סטטוסים תעסוקתיים"), כלומר מספר הפעמים שבהם נפסקה עבודתו של הפרט. הגדרת מקרים אלו נעשתה על ידי זיהוי צמדי החודשים שביניהם חלה ירידה משכר חיובי כלשהו לשכר אפס. מספר היציאות משוק העבודה נספר ברוב המקרים על פני העשור 2010-2019. תוצאה זו מאפשרת לזהות את התופעה העיקרית הנבחנת במחקר, ובמיוחד את המועד, המשך והמספר של הפסקות העבודה של הפרט.

(ג) **מספר מעברים רציפים בין מעסיקים**. מספר המקרים שבהם היה מעבר רציף בין שתי פירמות, כלומר המקרים שבהם עיקר הכנסתו של הפרט אינה מגיעה עוד מפירמה א אלא מפירמה ב. תוצאה זו מאפשרת לתפוס כאמור אי-יציבות תעסוקתית במובן מסוים; יש בה כדי ללמד, למשל, על אובדן של פוטנציאל הכנסה הנובע מהתחלת עבודה חדשה אצל מעסיק אחר ואובדן של הון אנושי ספציפי.

(ד) **מספר המעסיקים שעימם היה הפרט בקשר במשך תקופה**. כלל הפירמות שהפרט הועסק אצלן בתקופה מוגדרת (למשל, עשור), גם אם

עבד בהן באותו הזמן, בלי להביא בחשבון את משך ההעסקה ואת מספר המעברים.

(ה) **תעסוקה (ונוגזרותיה)**. תעסוקה (כלומר קבלת שכר חיובי כלשהו) חודשית או שנתית. משתני תוצאה נוספים נגזרים ממשתנה בסיס זה, כמו שרידות והתמדה בתעסוקה, בענף ובמשרה, מהירות החזרה לעבודה וכיוצא באלה.

3.3. אוכלוסיית המחקר

אוכלוסיית המחקר היא אוכלוסיית השכירים ילידי השנים 1960–1984 (אם כי רוב הניתוחים מתמקדים באוכלוסייה ילידת השנים 1960–1979). ההתמקדות בשכירים מבוססת על ההנחה שעצמאים, ובכלל זה יחידים שעיקר הכנסתם ממקור עצמאי, אינם רלוונטיים באופן מלא לבחינת שאלות המחקר, שכן למעברים שלהם בין סטטוסים תעסוקתיים עשויה להיות משמעות אחרת. מטרתה של ההתמקדות בשנתוני הלידה הנזכרים – שהיו בשנת 2009, ערב העשור הנבחן, בנות ובני 30–49 – היא להקטין את המשקל של מחזור החיים, כלומר את העובדה שבגילים הצעירים הדינמיות התעסוקתית רבה יותר על רקע הקצאת זמן ללימודים והכשרה, ובהתחשב בכך שחלק מהמשרות הראשונות משמשות לפרט דרך לחשוף ולחדד את העדפותיו (לעצמו). המדגם המרכזי המשמש את הניתוחים במחקר כולל 2,191,532 פרטים, ואולם ברוב הניתוחים נעשה שימוש במדגמים קטנים יותר, לפי העניין. במיוחד נבחנת קבוצת הגיל של ילידי שנות ה־70. אופן בניית המדגמים וגודלם מתואר בלוח 1להלן.

התוצאות הכלכליות והתעסוקתיות הן משנות המס 2010–2019, כלומר העשור הרציף המאוחר ביותר שעבורו יש נתונים זמינים לפני שנות הקורונה. במועד עריכת המחקר אומנם יש נתונים זמינים עבור שנות המס 2020–2021, ואולם שנים אלו חריגות במובנים רבים, ומכאן הבחירה לחתוך את תקופת הניתוח בשנת 2019. עם זאת, בחלק מהניתוחים חלון הזמן הורחב, והוא כולל גם את התוצאות עבור השנים 2000–2009.

החתכים העיקריים שנבחנו במחקר הם קבוצת גיל ושנתון לידה, מגדר, רמת השכלה, קבוצה חברתית (ברמת פירוט נמוכה: חרדים, ערבים ויהודים לא־חרדים; וברמת פירוט גבוהה יותר: דרוזים, בדואים, ערבים נוצרים,

יוצאי אתיופיה ויוצאי ברית המועצות לשעבר)⁴; אזור גאוגרפי; רביעון שכר (מותאם־גיל)⁵; היסטוריה תעסוקתית, ובכלל זה ענף כלכלי. בחלק מהניתוחים החתכים ניצבים במרכז ובניתוחים אחרים הם דרך נוספת או פריזמה לבחון דרכה את השאלה המרכזית.

לוח 1

בניית המדגמים העיקריים במחקר

קבוצה	קריטריון	מספר חצפיות	מתוך קבוצה b	במוקד המחקר
a	האוכלוסייה שנולדה בשנים 1960–1984	2,403,818	.	
b	ללא פרטים שבשנים 2010–2019 עלו לארץ, ירדו ממנה, או נפטרו	2,191,532	100.0%	
c	ללא פרטים שהכנסתם העיקרית הייתה מעבודה עצמאית באחת השנים לאורך העשור	1,807,949	82.5%	
d	בעלי הכנסה חיובית כלשהי בשנת 2009	1,455,206	66.4%	
e	שייכים למחצית התחתונה של התפלגות השכר בשנת 2009, לפי רביעוני שכר מבוססי גיל*	703,970	32.1%	כן
f	יצאו 4 פעמים או יותר משוק העבודה במהלך העשור (2010–2019)**	311,949	14.2%	כן
g	מחצית תחתונה של השכר וגם 4 יציאות ומעלה משוק העבודה (חיתוך של e ו-f)	189,727	8.7%	כן
h	מהם, ילידי 1960–1979 בלבד	122,082	5.6%	כן

* רביעוני ההכנסה חושבו לפי ההכנסה בשנת 2009, בתוך קבוצת הגיל, כלומר, בחלוקה לקבוצות של חמישה שנחוני לידה, 1960–1964, 1965–1969 וכך הלאה.

** כלומר, צברו לפחות ארבעה חודשים לא רצופים של הכנסה בגובה אפס.

4 ברוב הניתוחים ערבים מוסלמים וערבים נוצרים הם קבוצה אחת, הנבדלת מדרוזים ומבדואים (מוסלמים המתגוררים במחוז דרום) אלא אם כן נאמר אחרת.

5 בכל המקרים שבהם נעשה שימוש ברביעוני הכנסה, רביעונים אלו חושבו בתוך כל קבוצת גיל בנפרד, כלומר ארבע קבוצות הכנסה בקרב ילידי 1960–1964, ארבע קבוצות הכנסה בקרב ילידי 1965–1969 וכך הלאה. לאחר מכן שויכו כל הפרטים ברביעון העליון לקבוצה אחת, וכל הפרטים שברביעון השני לקבוצה שנייה וכיוצא בזה.

3.4. שיטת המחקר

המחקר הוא בעיקרו תיאורי, ובמרכזו ממוצעים והתפלגויות בחתכים שונים. עבור חלק מהתוצאות נבחן הקשר בין משתנה התוצאה לבין סדרה של משתנים מסבירים באמצעות רגרסיות OLS, שתוצאותיהן מוצגות בנספח. הרגרסיה היא רגרסיה פשוטה מהסוג: $Y_i = \beta'X_i + \varepsilon_i$ שבה Y הוא משתנה התוצאה עבור הפרט (למשל, מספר הפירמות שבהן עבד הפרט במשך עשור), ו- X הוא וקטור של מאפיינים אישיים. חלק מהאמידות כוללות גם אפקט קבוע לנפת המגורים או לענף הכלכלי שבו הועסק הפרט בתחילת התקופה הנבחנת או לפניה. במקרים שבהם מוצגים ניתוחים קונבנציונליים פחות השיטה מתוארת סמוך לממצא.

4.1. היקפי התופעה, חפיפה בין תופעות וחפיפה בין הגדרות

תחילה אפשר לשער כי אי־יציבות תעסוקתית נפוצה בחלקים מסוימים של שוק העבודה והחברה יותר מבאחרים. נוסף על כך, יש כאמור כמה דרכים להגדיר אי־יציבות תעסוקתית ולזהות את ממדיה. לפיכך, בסעיף זה מוצגת מידת החפיפה בין התופעות. מידת החפיפה יכולה ללמד עד כמה יכולות הגדרות שונות ללמד על אותה התופעה.

בשלב הראשון מוצע להגדיר דפוס של "אי־יציבות" כמצב שבו אדם מאופיין ב־4 הפסקות עבודה ומעלה במהלך העשור שנבחן (2010–2019). כ־22% מהשכירים ילידי 1960–1984 שהיו בעלי שכר כלשהו בשנת 2009 עומדים בתנאי זה לפי תיעוד הכנסותיהם בשנים 2010–2019. בשלב השני נבחנת מידת החפיפה בין אי־יציבות לבין רמת הכנסה נמוכה. רמת הכנסה נמוכה רווחת יותר בקרב המאופיינים באי־יציבות – מתוך 311,949 יחידים שיצאו משוק העבודה 4 פעמים או יותר במהלך העשור (2010–2019), כ־61% (או 189,727) השתייכו למחצית התחתונה של התפלגות ההכנסות בשנת 2009. ובהשלמה, אי־יציבות רווחת יותר בקרב בעלי הכנסה נמוכה: מתוך 703,970 יחידים המשתייכים למחצית התחתונה של התפלגות ההכנסות, כ־27% (אותם 189,727) יצאו משוק העבודה 4 פעמים או יותר, כלומר פי 1.23 יותר מכלל הקבוצה, או פי 1.6 מפרטים שהכנסתם מעל לחציון. במילים אחרות, יציאות מרובות משוק העבודה הן מאפיין בולט של בעלי הכנסה נמוכה (למעלה מרבע). ובה בעת, הכנסה נמוכה היא מאפיין בולט במיוחד של מי שמרבים לצאת משוק העבודה (כמעט שני שלישים). תחומי החפיפה והפרופורציות מודגמים להלן בתרשים 1, ומוצגים ביתר פירוט בלוח 2.

תרשים 2 מראה את תחומי החפיפה בין שלושה מאפיינים: ריבוי הפסקות עבודה (4 או יותר במהלך העשור), ריבוי מעברים רציפים בין מעסיקים (3 או יותר במהלך העשור), והכנסה נמוכה, כלומר הכנסה מתחת לחציון (במקרה זה התרשים סכמטי בלבד ואינו משקף את גודל הקבוצות). התרשים מראה כי מתוך בעלי ההכנסה הנמוכה, כ־27% (190,000 מתוך 704,000) מאופיינים בריבוי הפסקות עבודה, וכ־30% (210,000 מתוך 704,000) מאופיינים בריבוי מעברים. כ־13% מבעלי ההכנסה הנמוכה (91,000 מתוך 704,000) משתייכים גם לשתי הקבוצות האחרות. כמו כן, כשבוחנים את החפיפה בין ריבוי מעברים לריבוי הפסקות עולה כי 43% מקבוצת ריבוי ההפסקות (135,000 מתוך 312,000) מאופיינים גם בריבוי מעברים; וכי 37% מקבוצת ריבוי המעברים (135,000 מתוך 368,000) מאופיינים גם בריבוי הפסקות. כלומר, יש חפיפה בין אי־יציבות לפי שתי ההגדרות, אך היא בהחלט אינה מלאה. לבסוף, 57% מקבוצת ריבוי המעברים ו־61% מקבוצת ריבוי ההפסקות משתייכים לקבוצת ההכנסה שמתחת לחציון. כלומר, בלי להתנות על תכונות אחרות של הפרטים, עולה כי אי־יציבות, בין לפי הגדרה זו בין לפי הגדרה זו, קשורה במידה לא מבוטלת בהכנסה נמוכה, אך יש אי־יציבות גם בקרב בעלי הכנסה שמעל לחציון, כפי שמראה גם תרשים 3 (כאמור, רמת ההכנסה נמדדה בתקופה שקדמה לתקופה שבה נמדדה היציבות).

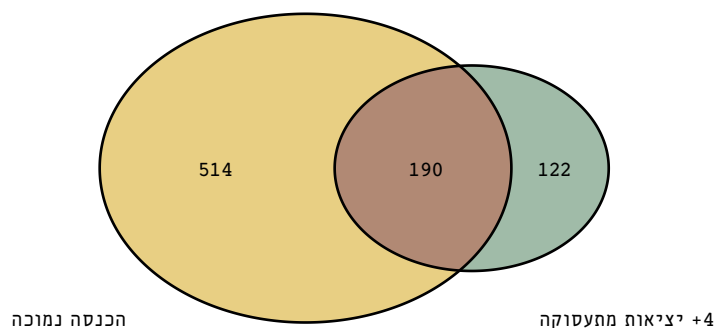
לוח 2

החפיפה בין ריבוי הפסקות עבודה לבין רמת הכנסה,
שכירים ילידי 1984-1960

רמת הכנסה	מספר הפסקות עבודה בעשור 2019-2010		סך הכול	שיעור מרובי הפסקות בכל שורה C/A
	4 הפסקות ומעלה A	3-0 הפסקות B		
מתחת לחציון (D)	189,727	514,243	703,970	27.0%
מעל לחציון (E)	122,222	581,748	703,970	17.4%
סך הכול (F)	311,949	1,095,991	1,407,940	22.2%
שיעור בעלי הכנסה נמוכה בתוך כל טור (D/F)	60.8%	46.9%	50%	.

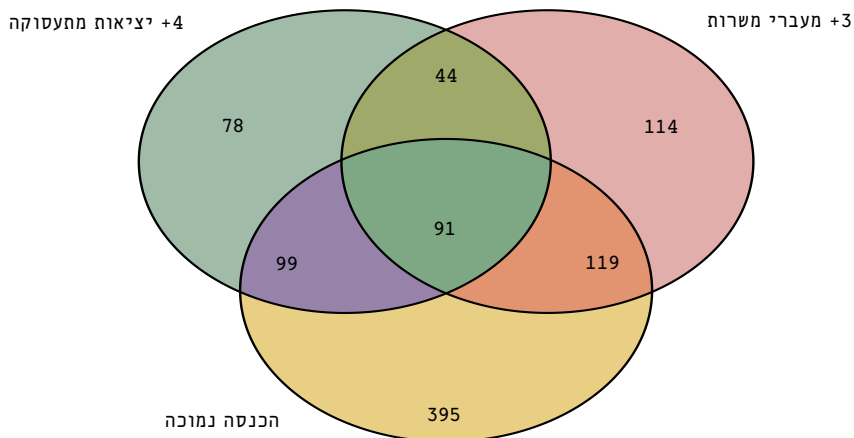
תרשים 1

תחום החפיפה בין הכנסה נמוכה לבין ריבוי יציאות מתעסוקה,
שכירים ילידי 1984-1960 בשנים 2019-2010, באלפים



תרשים 2

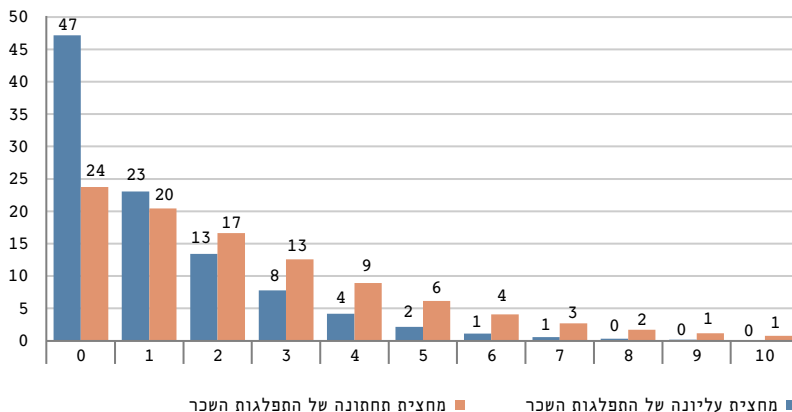
תחום החפיפה בין הכנסה נמוכה, ריבוי יציאות מתעסוקה וריבוי מעברי משרות, שכירים ילידי 1960-1984 בשנים 2010-2019, באלפים (ללא פרופורציה)



תרשים 3

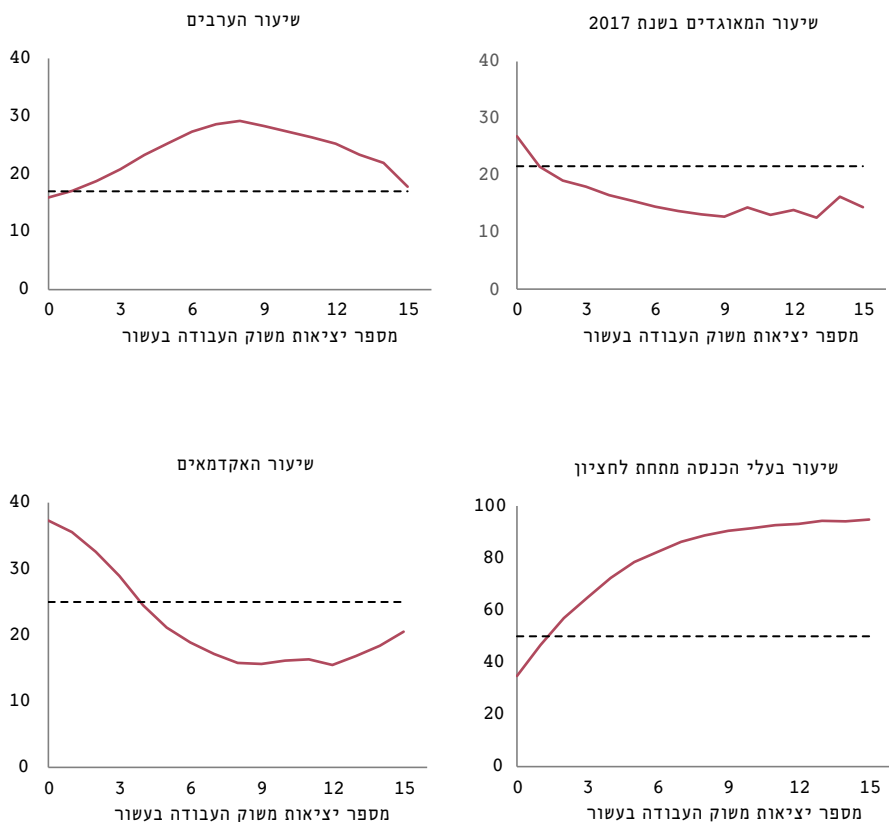
מספר יציאות משוק העבודה, 2010-2019, לפי רמת השכר ב-2009

שיעור מהמקרים



נוסף על רמת ההכנסה, יציבות תעסוקתית כהגדרתה כאן קשורה לתכונות מסוימות יותר מלאחרות. תרשים 4 להלן בוחן את שכיחותן של כמה תכונות ומאפיינים לפי מספר היציאות משוק העבודה שנמנו במהלך העשור. למשל, שיעור הערבים עולה ככל שמדובר במספר גבוה יותר של יציאות משוק העבודה (הירידה לאחר 8 הפסקות עבודה מתרחשת בתאי אוכלוסייה קטנים יחסית). נוסף על כך, שיעור בעלי ההכנסה הנמוכה מהחציון עולה ברצף ובאופן מונוטוני עם מספר הפסקות העבודה (יש לזכור שרמת ההכנסה במקרה הזה מחושבת עבור ההכנסה של שנת 2009, ולכן היא איננה אנדוגנית למספר הפסקות העבודה). שיעור האקדמאים בקרב מי שהפסיקו עבודה פעמים מעטות גבוה ממשקלם באוכלוסייה, ומ־4 הפסקות ואילך שיעורם הולך וקטן, כך שייצוגם היחסי עבור 4 הפסקות עבודה או יותר נמוך מ־1. לבסוף, שיעור העובדים המאוגדים הולך ופוחת עם העלייה במספר הפסקות העבודה, ודבר זה עשוי לשקף שיוך ענפי, אך גם גיל, היבט שייבחן להלן ביתר פירוט.

תרשים 4 שכיחות של תכונות נבחרות לפי מספר יציאות משוק העבודה, 2019-2010, ילידי 1960-1979 (ב-%)



הערה: בשיעור המאוגדים ובשיעור האקדמאים נכללו גם שנחוני הלידה 1980-1984. בכל אחד מהלוחות הקו האופקי המקווקו מציין את שיעור התכונה באוכלוסייה.

ממצא 1. יש קשר חזק בין ריבוי הפסקות עבודה לבין רמת הכנסה נמוכה (כשהכנסה נבחנת בתקופה מוקדמת).

השלכה למדיניות (1). אי־יציבות תעסוקתית היא אכן דרך טובה לזהות חסמים ומאפיינים בולטים בקרב אוכלוסייה מעוטת הכנסה, גם אם אינה בהכרח התוצאה החשובה.

ממצא 2. החפיפה בין מספר הפסקות העבודה לבין מספר המעברים הרציפים בין מעסיקים היא חלקית בלבד. כלומר, קבוצת אוכלוסייה המאופיינת במספר חריג של הפסקות עבודה אינה מאופיינת בהכרח גם במספר חריג של מעברים רציפים בין מעסיקים.

השלכה למדיניות (2). גורמים האמונים על עיצוב ואספקת שירותים מוכרחים להיות מסוגלים לזהות את ההבדל בין עזיבת שוק העבודה לבין עזיבת פירמה.

4.2. תנודתיות ואי־יציבות תעסוקתית במחזור החיים

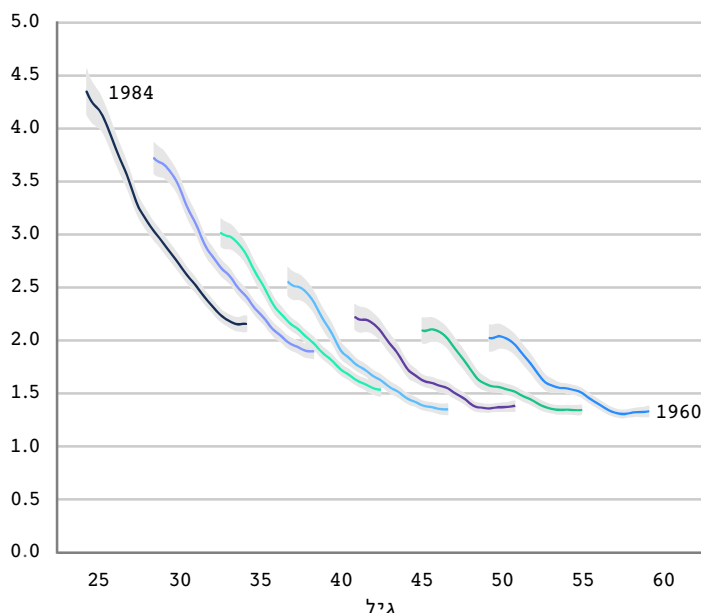
מידת היציבות התעסוקתית קשורה במידה רבה מאוד בגילם של הפרטים, וככלל, הנטייה לצאת משוק העבודה הולכת ופוחתת עם העלייה בגיל. למעשה, הסיכוי לצאת מתעסוקה בחודש נתון פוחת ביותר מחצי בין שנות ה־20 ותחילת שנות ה־30, לבין שנות ה־40 וה־50. מעל לגיל 40 כמעט שאין הבדל בין קבוצות הגיל מבחינה זו – כפי שאפשר לראות בתרשים 5, המציג את הסיכוי לצאת מתעסוקה לפי גיל הפרטים ושנתון הלידה שלהם (עבור כל שנתון מוצגת מגמה "מוחלקת" על בסיס הנתונים החודשיים בשנים 2010–2019). הדמיון בין קבוצות הגיל הבוגרות רב, והדפוס הדומה הניכר בכל קבוצה משקף לכן בעיקר את תנאי המשק בתקופה הנבחנת.

ניתוח התופעה לפי גיל חושף גם את ההבדל העמוק בין עוצמת ההיצמדות של היחידים לשוק העבודה לבין עוצמת ההיצמדות שלהם לענף כלכלי ולפירמה. ככלל נדמה שההיצמדות לשוק העבודה קשורה במידה רבה יותר לתנאים המקור־כלכליים ולמחזור העסקים, ואילו ההיצמדות לענף כלכלי

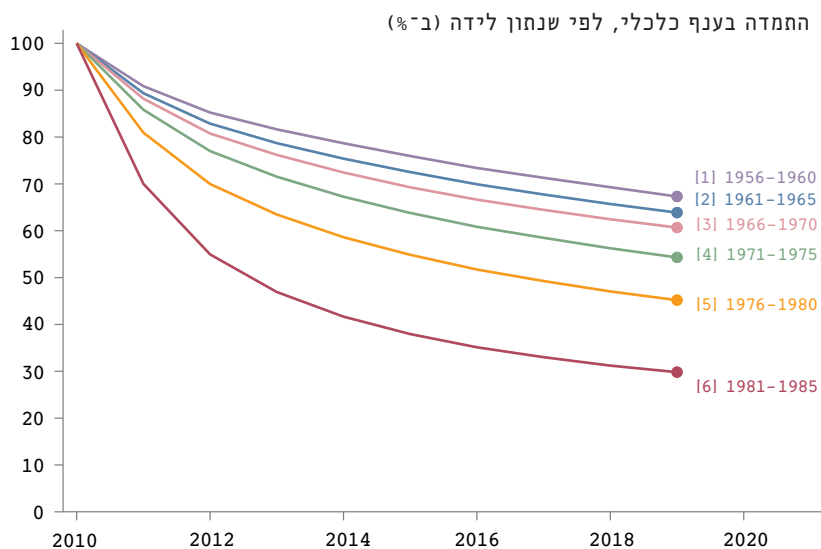
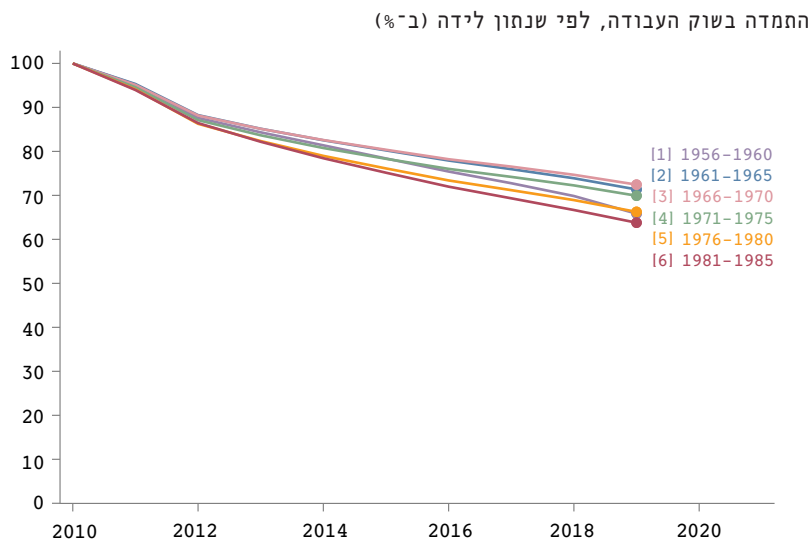
ולפירמה קשורה יותר למחזור החיים. עדות לאפשרות זו נראית בתרשים 6. התרשים מראה את שיעור ההתמדה בשלוש רמות על פני עשור. ניכרת העובדה ששיעור הפרטים שלא יצאו משוק העבודה עד כל נקודת זמן אומנם נמוך מעט יותר בקרב צעירים בהשוואה למבוגרים, ואולם הפערים קטנים יחסית בהשוואה להתמדה בענף ובפירמה. מבחינת ההתמדה בענף או בפירמה ניכרים פערים משמעותיים ביותר בין קבוצות הגיל, ובמיוחד – ככל שהפרט משתייך לקבוצת גיל צעירה יותר, כך משך ההישארות הרציפה באותו ענף ובאותה פירמה קצר יותר. תופעה זו עקבית עם מגמות שתועדו בהרחבה בספרות בתחום כלכלת העבודה. מגמות אלו מלמדות שבתקופת הגיל הצעירה פרטים מקדישים זמן ומשאבים, בין השאר, כדי **לחשוף את העדפותיהם** – או במילים אחרות, הם עדיין אינם יודעים מה הם רוצים להיות כשהיו גדולים (Altonji & Zhong, 2021).

תרשים 5

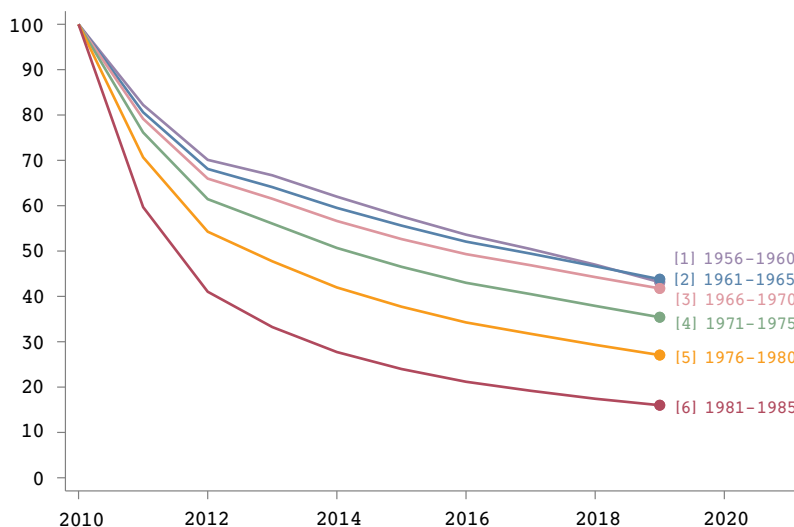
הסיכוי לצאת מעבודה בחודש מסוים, לפי גיל ושנתון לידה בקרב בעלי הכנסה נמוכה מהחציון (ב-%)



תרשים 6 התמדה בשוק העבודה, לפי שנחון לידה (ב־%)



התמדה בפירמת המוצא, לפי שנתון לידה (ב-%)



הערה: בציר האנכי בשלושת החרשימים האלה מופיע שיעור הפרטים בקבוצת הגיל. השיעור נמדד יחסית לתקופת הבסיס, ינואר 2010, שבה הוא 100%, על פי בנייה. למשל, בתרשים העליון קבוצת הבסיס היא כל מי שהיו מועסקים בינואר 2010, והתרשים מראה את שיעור הפרטים שנותרו מועסקים, ברציפות, עד כל נקודת זמן, מחוץ קבוצת הבסיס.

ממצא 3. הסיכויי הבלתי מותנה לצאת מתעסוקה הולך ופוחת עם הגיל; התמדה לאורך זמן בפירמה ובענף כלכלי חזקה הרבה פחות בקרב צעירים בהשוואה למבוגרים.

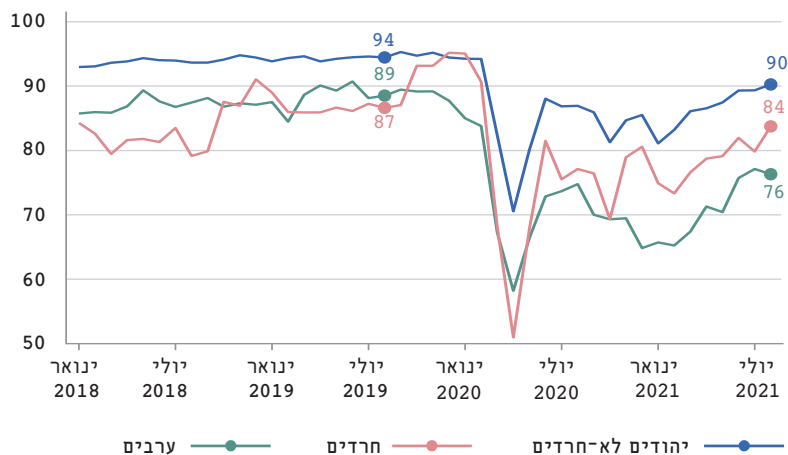
השלכה למדיניות (3). אם אין מידע ייחודי נוסף על הפרטים, תוכניות העוסקות ביציבות תעסוקתית צריכות להתמקד ביחידים בגילי הביניים (30-54), שכן בגילים הצעירים קשה להבחין בין הסיבות לעזיבת מקום עבודה או לקטיעת הרצף התעסוקתי.

4.3. מחזור העסקים ותנאים מקרו־כלכליים

נוסף על הקשר בין מידת היציבות התעסוקתית לבין מחזור החיים, מידת היציבות קשורה במידה רבה מאוד גם בתנאים המקרו־כלכליים. אפשר להביא שתי דוגמאות לכך. הדוגמה הראשונה היא משבר הקורונה, שהיה זעזוע כלכלי חד, ממוקד ועוצמתי ביותר. בחינה של רמת התעסוקה של קבוצות שונות לפני הזעזוע ואחריו מאפשרת ללמוד על החסינות המאפיינות קבוצות שונות בשוק העבודה. תרשים 7 מציג את מגמת התעסוקה בתקופת הקורונה בקרב גברים בגילי העבודה העיקריים שהיו מועסקים חודש אחד לפחות ב־2019. ניכרת העובדה שגברים מקבוצות המיעוט, ובמיוחד הגברים הערבים, חזרו לתעסוקה לאט יותר בהשוואה לגברים יהודים לא־חרדים. אחת הסיבות להבדלים האלה היא ההתרכזות של בני קבוצות מסוימות בענפים כלכליים מסוימים, אף שהיא אינה הסיבה היחידה (ראו בנושא זה יקיר ואחרים, 2021).

תרשים 7

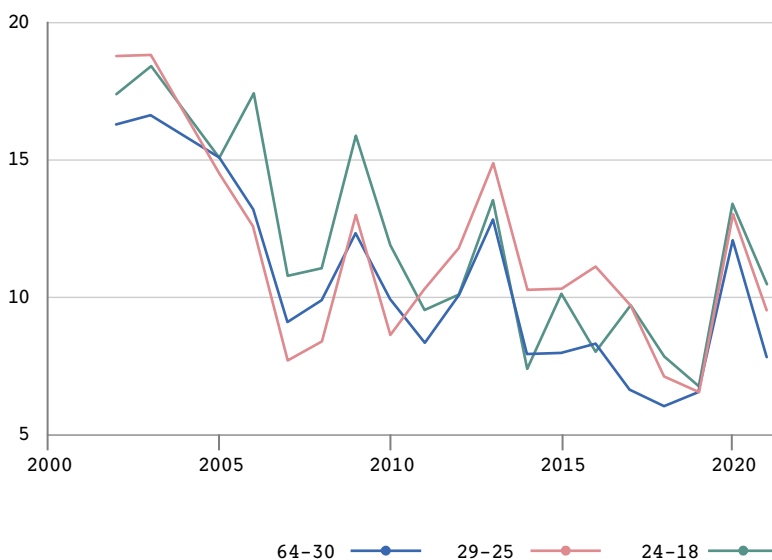
שיעור התעסוקה סביב משבר הקורונה בקרב גברים בני 25–64 שהיו מועסקים לפחות חודש אחד ב־2019 (ב־%)



מקור: יקיר ואחרים, 2021.

דוגמה שנייה היא הקשר בין מצב שוק העבודה לבין חששותיהם של הפרטים למשרתם, כפי שעולה מעיבודים לנתוני הסקר החברתי (תרשים 8). לאורך רוב שני העשורים הראשונים של המאה ה־21 חלו שיפורים ניכרים במצב של שוק העבודה הישראלי. עובדה זו מצאה את ביטוייה גם בירידת עוצמת החששות של הפרטים בהדרגה ובעקביות (לצד הירידה בשיעור האבטלה, ולצד תנודתיות סביב קו המגמה). נוסף על כך, לא ניכר פער של ממש בעוצמת החששות שביטאו אנשים משכבות גיל שונות. אף שהגיל ממלא תפקיד מרכזי ברבות מהתוצאות הנבחנות במחקר זה, במקרה של חששות הפרטים נראה כי מרכיב המקרו – מצב שוק העבודה – חזק בהרבה ממרכיב הגיל.

תרשים 8
שיעור החוששים לאבד את עבודתם לפי קבוצות גיל
על פני שני עשורים (ב-%)



מקור: עיבודים לנתוני הסקר החברתי של הלמ"ס, 2021-2002, מתוך: יקיר ואחרים (לא פורסם).

ממצא 4. ניכר הבדל במידת הפגיעות של מגזרים בחברה כלפי משברים מקרו-כלכליים. הבדל זה חשוב אף שניתן לשייכו בחלקו להתמיינות של הקבוצות האלה לענפים כלכליים.

השלכה למדיניות (4). תוכניות מגירה ממשלתיות להתמודדות עם משברים תעסוקתיים צריכות להביא בחשבון את ההתרכזות של מגזרים מסוימים בענפים כלכליים מסוימים.

4.4. אי־יציבות תעסוקתית - נטייה מוגברת ליציאה משוק העבודה ולמעבר בין משרות

כאמור, ההגדרה המרכזית המשמשת במחקר זה למדידת אי־יציבות תעסוקתית היא ריבוי מקרים של הפסקת עבודה. לצידה נבחנות בחלק זה שתי הגדרות חלופיות: ריבוי מעברים רציפים בין מעסיקים, ומספר המעסיקים במהלך התקופה. התוצאה האחרונה אינה כוללת הבחנה בין מעברים רציפים למעברים בלתי רציפים, וגם אינה מבחינה בין מקרים שבהם יש לפרט משרה אחת לבין מקרים שבהם הפרט מועסק בו בזמן אצל יותר ממעסיק אחד. כל אחד ממשתני התוצאה משקף אפוא הגדרה אחרת של תופעת אי־היציבות.

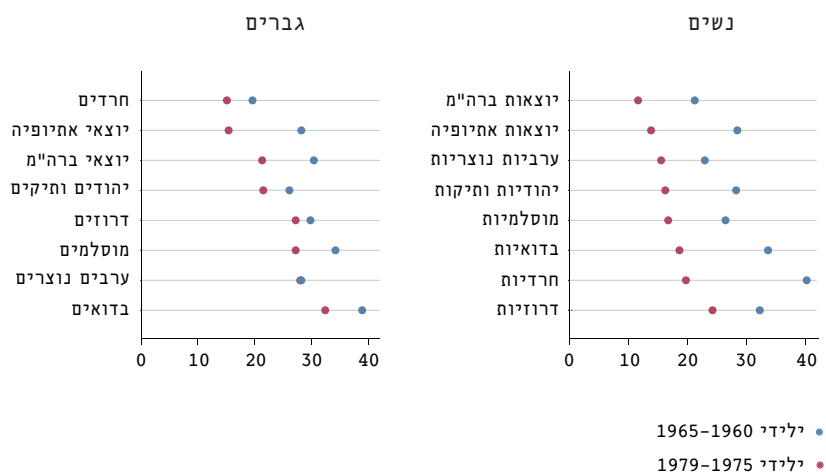
תרשים 9 מראה את שיעור היחידים שבמהלך עשור נספרו להם 4 הפסקות עבודה או יותר, בחלוקה לקבוצות אוכלוסייה, מגדר וקבוצת שנתוני לידה – בקרב בעלי הכנסה נמוכה בלבד (מתחת לחציון השכר מותאם גיל ב־2009). קבוצות האוכלוסייה ממוינות לפי שנתון הלידה הבוגר, ילידי השנים 1960–1965, שבעשור 2010–2019 היו בגילי 46–59, ונוסף על כך מוצגים השיעורים עבור קבוצת גיל צעירה יותר, ילידי השנים 1975–1979, שבאותו עשור היו בגילי 31–44. בקרב גברים ובקרב נשים בשתי קבוצות הגיל ניכר ששיעור הערבים שיצאו 4 פעמים או יותר משוק העבודה היה גבוה יותר. בקרב גברים ערבים עמד שיעור זה על כ־30%–35%, ובקרב גברים יהודים על כ־20%–25% בלבד. שיעור דומה נמצא בקרב נשים ערביות 20%–35%, ובקרב נשים יהודיות 20%–25% בלבד. ההבדל בין קבוצות הגיל בקרב נשים קשור

כנראה ללידות, והשיעור אכן גבוה למדי, עבור קבוצת השנתונים הצעירה, בקרב נשים בדואיות וחרדיות, שתי הקבוצות המאופיינות בפירון הילודה הגבוה ביותר. אולם גם בקרב נשים דרוזיות, שרמת הפירון שלהן בעשור הרלוונטי כבר הייתה נמוכה יחסית, ניכר שיעור גבוה של הפסקות עבודה מרובות, ומכאן שרכיב הלידה עצמו אינו ההסבר היחיד לתופעה זו, ואפשר שמתווספים לו מרכיבים נוספים, כמו גידול הילדים וחלוקת העבודה במשק הבית בין בני הזוג.

בקרב האוכלוסייה היהודית, קבוצת העולים החדשים מאופיינת בשיעור נמוך במיוחד של הפסקות עבודה מרובות. ההיצמדות של קבוצה זו לשוק העבודה ניכרת גם בחתכים נוספים, כפי שיתואר בהמשך. אשר לאוכלוסייה החרדית, הנשים החרדיות, גם המבוגרות שבהן, מאופיינות בשיעור גבוה של הפסקות עבודה מרובות (אפשר שהסיבה לכך היא שההפסקות המרובות בגיל המוקדם משליכות על איכות התעסוקה, ולכן גם על ההתמדה בעבודה בגיל המבוגר). לעומת זאת, גברים חרדים מאופיינים בשיעור נמוך במיוחד של הפסקות מרובות – הסיבה לכך טמונה ככל הנראה בעובדה שגברים חרדים בעשור הנבחן היו מאופיינים בשיעור תעסוקה נמוך למדי, ולכן מי מהם שהיו מועסקים ב־2009 משקפים סלקציה חיובית, כלומר פרטים בעלי נטייה, יכולת או צורך מוגברים להיאחז בשוק העבודה, ואילו בשאר הקבוצות שיעור התעסוקה הגבוה יותר משמעו שרוב חברי הקבוצה מועסקים, והמועסקים ב־2009 אינם משקפים סלקציה חיובית.

תרשים 9

שיעור הפרטים שנמנו עבורם +4 הפסקות עבודה,
במהלך העשור 2010-2019 (ב-%)



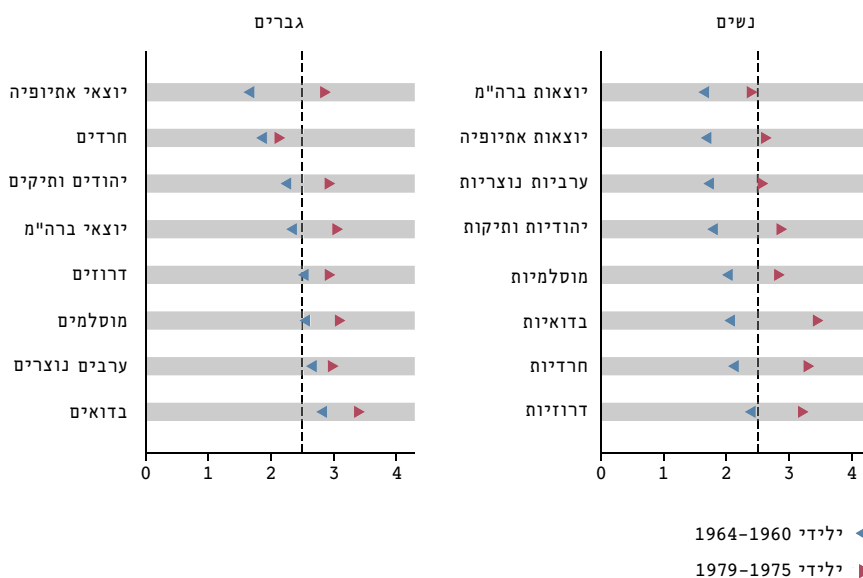
לוח 6 ולוח 7 בנספח מציגים ממצאים המבוססים על רגרסיית OLS שבה המשתנה התלוי הוא הפסקת עבודה אחת ומעלה, 2 הפסקות ומעלה, וכך הלאה, ועד 7 הפסקות ומעלה; והמשתנים המסבירים הם סדרה של מאפיינים סוציו־דמוגרפיים וכלכליים. הממצאים המוצגים בלוחות מאששים את הממצא התיאורי שהוצג לעיל – הסיכוי להפסקת עבודה יורד עם הגיל, הוא גבוה יותר עבור נשים, ערבים ובעלי שכר נמוך, ונמוך יותר עבור עולים חדשים ואקדמאים. עם זאת, עיקר ההבדל ברמת התכונות האישיות ניכר עד 4-5 הפסקות עבודה בעשור, והוא נחלש או נעלם לגמרי (אצל יוצאי אתיופיה, אקדמאים, נשים) במקרה של מספר הפסקות גבוה יותר. אפשר להעריך שמנקודה זו ואילך, כלומר מעבר ל־4-5 הפסקות עבודה, נכנסים לפעולה תכונות ומאפיינים ייחודיים יותר, מעבר למאפיינים הסוציו־דמוגרפיים הנצפים.

תרשים 10 מתאר אחרת את תופעת הפסקות העבודה. בתרשים מוצג המספר הממוצע של הפסקות עבודה במהלך העשור בקרב כל אחת מהקבוצות לפי מגדר ושנתון לידה. גם במקרה זה הנתונים מוצגים עבור

האוכלוסייה שהכנסתה מתחת לחציון, ועתה גם בתוספת תנאי של רמת השכלה נמוכה ("ללא תעודת בגרות"). הסדר בין הקבוצות נשמר כמעט לגמרי, ושבים ומתבהרים ההבדלים האלה: בקרב נשים ניכר הבדל גדול יותר בין שנתוני הלידה, ערבים מאופיינים במספר הפסקות עבודה גבוה מיהודים, ועולים חדשים מאופיינים במספר הפסקות עבודה נמוך למדי.

תרשים 10

המספר הממוצע של הפסקות עבודה, 2010-2019, לפי מגדר, שנתון לידה וקבוצת אוכלוסייה, פרטים בלי תעודת בגרות שהכנסתם מתחת לחציון

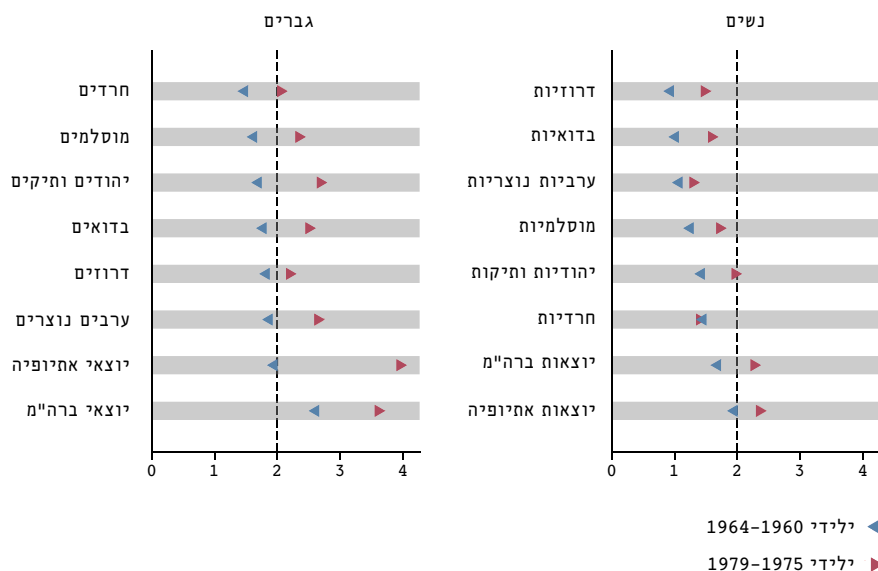


כאמור, תופעת הפסקות העבודה שונה מתופעת המעברים בין מעסיקים, והבדל זה אכן ניכר גם בהתבוננות בקבוצות בתרשים. בניגוד לתמונה המתקבלת על מספר הפסקות העבודה, כשבוחנים את מספר המעברים

הרציפים בין מעסיקים נדמה כי הסדר בין הקבוצות הפוך בקרב נשים, וכמעט הפוך – ולבטח שונה לגמרי – בקרב גברים (תרשים 11). העולים החדשים, יוצאי אתיופיה וברית המועצות, גברים ונשים בשתי קבוצות הגיל, מאופיינים בריבוי מעברים בין מעסיקים. כלומר, קבוצות אלו מאופיינות בזיקה חזקה לשוק העבודה לצד זיקה נמוכה למעסיק מסוים.

תרשים 11

המספר הממוצע של מעברים רציפים בין מעסיקים, 2010–2019, לפי מגדר, שנתון לידה וקבוצת אוכלוסייה, פרטים בלי תעודת בגרות שהכנסתם מתחת לחציון

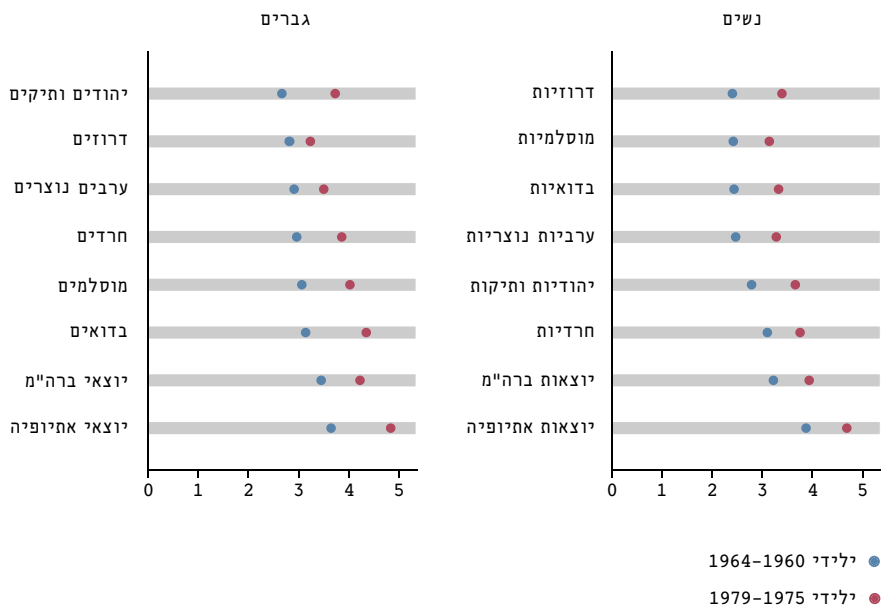


לוח 6 ולוח 9 בנספח מאששים את הממצאים האלה באמצעות ניתוח מפורט יותר המבוסס על רגרסיית OLS שבאמצעותה נאמדת התוספת, בנקודות אחוז, לסיכוי לעבור מעבר אחד ומעלה, 2 מעברים ומעלה, וכך הלאה – את התוספת

הזאת ניתן לייחס לתכונות שונות של הפרט. ממצאי הרגרסיה מראים שבהינתן פיקוח על מגוון משתנים סוציו־דמוגרפיים אין הבדלים של ממש בין יהודים לערבים מבחינת מספר המעברים הרציפים – במיוחד יותר ממעבר אחד, ובמיוחד במדגם של בעלי הכנסה נמוכה. לעומת זאת, יוצאי ברית המועצות ויוצאי אתיופיה אכן מאופיינים במספר גבוה יחסית של מעברים בין מעסיקים, גם לאחר התחשבות במגוון משתני רקע, כאמור.

תמונה דומה משתקפת גם מתרשים 12, המראה את המספר המעסיקים הממוצע שאצלם עבד הפרט במהלך העשור. תוצאה זו כוללת גם העסקה אצל שני מעסיקים או יותר באותו הזמן. הקבוצות שבמהלך התקופה היו המשתייכים אליהן מועסקים במספר הגדול ביותר של פירמות – כלומר, הפרטים הדינמיים ביותר – הם יוצאי אתיופיה ויוצאי ברית המועצות, בכל הגילים ובשני המגדרים. ניתוח של התכונות המנבאות את מספר המעסיקים, המבוסס על רגרסיית OLS מוצג בלוח 10 בנספח. ממצאי הניתוח הם שמספר המעסיקים בעשור יורד עם הגיל, והוא נמוך יותר אצל נשים, ערבים וחרדים, וגבוה יותר אצל יוצאי ברית המועצות ואתיופיה. המקדמים עבור נשים, ערבים וחרדים נותרים שליליים, ונעשים גדולים פי 2 עד פי 4 בתת־המדגם של בעלי הכנסה נמוכה בהשוואה למדגם הכולל. חשוב לציין כי בקרב יוצאי ברית המועצות ויוצאי אתיופיה גודל המקדמים קטן מאוד כאשר מתווסף אפקט קבוע לענף הכלכלי. כלומר, חלק ניכר מהמספר הגבוה של מעסיקים המאפיין קבוצות אלו מקורו בהתמיינות של קבוצות חברתיות אלו לענפים כלכליים מסוימים שבהם ההתמדה של עובדים מועטה יותר. למעשה, אם מובאת בחשבון ההתמיינות לענפים, המקדם עבור יוצאי ברית המועצות בעשור 2010-2019 (העשור החזק יותר בשוק העבודה) אינו מובהק סטטיסטית. כלומר, בהתחשב בשיוך לענפים יוצאי ברית המועצות אינם חריגים מבחינה זו ואינם מאופיינים במספר מעסיקים "עודף". במילים אחרות, העובדה שיוצאי ברית המועצות מאופיינים במספר גבוה יחסית של מעברים בין מעסיקים אינה מאפיין ייחודי הקשור במהותו לאוכלוסייה זו דווקא, אלא הוא תוצאת לוואי של העובדה שקבוצת אוכלוסייה זו מועסקת בענפים המאופיינים בהישארות מועטה או קצרה במיוחד אצל מעסיק אחד.

תרשים 12
מספר המעסיקים לפרט, לפי קבוצת אוכלוסייה,
שנחנן לידה ומגדר



תרשים 13 מציג את מיקום הקבוצות בשני משתני תוצאה, מספר הפסקות העבודה ומספר המעבידים הרציפים. תמונה זו מוצגת בנפרד עבור כלל האוכלוסייה ועבור בעלי הכנסה נמוכה בלבד. בכל אחד מהתרשימים מסומנים ערכי הממוצע הפשוט של שני משתני התוצאה בקווים מקווקווים (יש לציין שמשקל הקבוצות השונות באוכלוסייה בכלל, ובקרב האוכלוסייה הענייה בפרט, אינו זהה). מהתרשימים המסכמים עולות התוצאות האלה: נשים מחליפות פחות מקומות עבודה מגברים, ודפוס זה חזק מעט יותר בקרב בעלי הכנסה נמוכה. נוסף על כך, בקרב בעלי הכנסה נמוכה, אך לא בכלל האוכלוסייה, גברים עוזבים מקומות עבודה יותר מנשים. ולבסוף, יוצאי אתיופיה ויוצאי ברית המועצות בולטים במספר החלפת מקומות העבודה הגבוה, במיוחד בעלי הכנסה נמוכה.

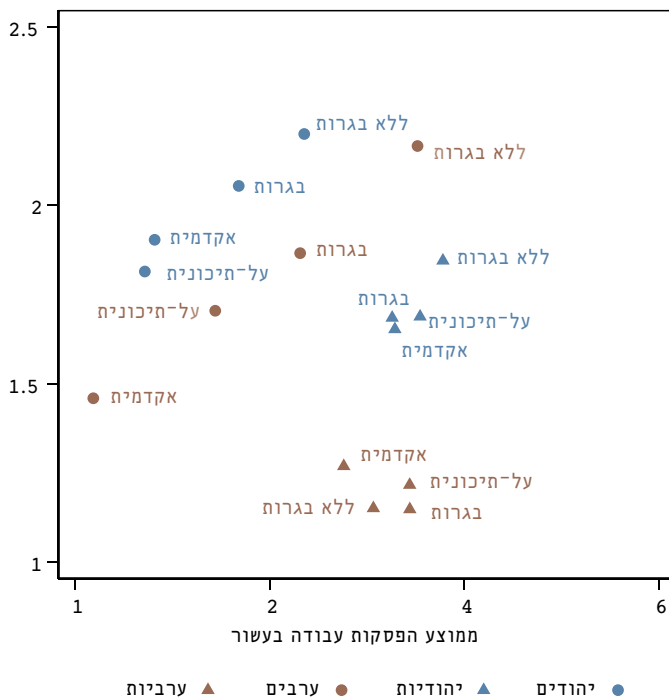
ממצא 5. יוצאי אתיופיה ויוצאי ברית המועצות מאופיינים בהיצמדות לשוק העבודה, לצד ריבוי מעברים בין מעסיקים. נשים בדואיות ודרוזיות מאופיינות בריבוי הפסקות עבודה, לצד מיעוט מעברים בין מעסיקים.

השלכה למדיניות (5). נשים מקבוצות המיעוט – על רקע מקום המגורים ורמת המימנות, או בשל שנאת סיכון – עשויות לסבול מסטטיות מוגברת, שמשמעה מיצוי נמוך של אפשרויות לשיפור ההתאמה למשרה ולשיפור השכר.

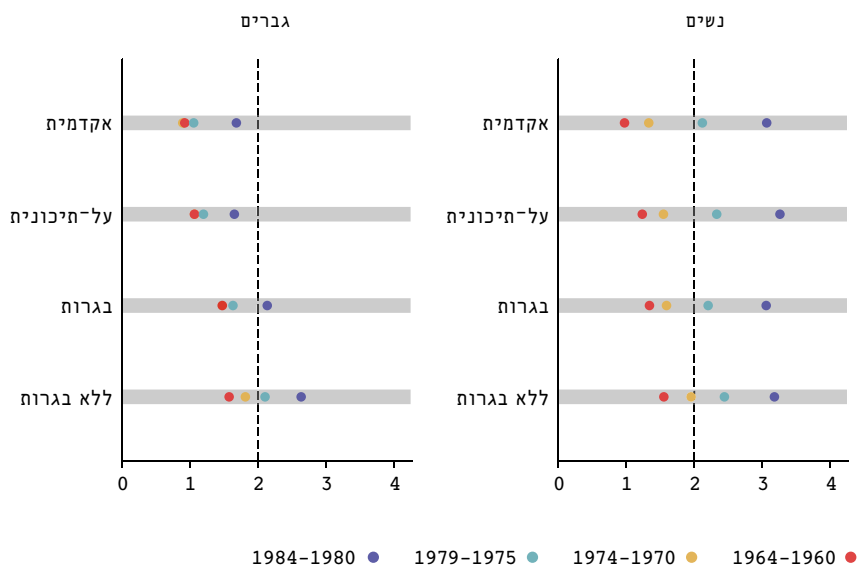
לסיכום חלק זה מוצגות התוצאות המרכזיות גם בחתך השכלה. תרשים 14 מציג את התוצאות בחתכי השכלה, מגדר ומגזר. התרשים מראה שבקרב גברים – ובמיוחד בקרב ערבים – מספר המעברים ומספר הפסקות העבודה קשורים ברמת ההשכלה. ככל שרמת השכלה של הפרט גבוהה יותר, כך נטייתו לצאת משוק העבודה ולעבור בין מעסיקים נמוכה יותר. לעומת זאת, בקרב נשים לא מסתמן קשר כזה: נשים ברמות השכלה שונות מקובצות סביב רמה דומה של הפסקות עבודה ומעבר בין מעסיקים. תרשים 15 משלים את הניתוח ומציג את התוצאות הנזכרות בחתכי השכלה, מגדר וגיל. לנוכח התרשים מתחזקת האפשרות כי לפחות בכל הנוגע למספר הפסקות העבודה, הפערים בחתך המגדר מקורם בשלב בניית המשפחה ובחלוקת תפקידים לפי מגדר. שכן בשנתונים המבוגרים יותר הדמיון בין נשים לגברים רב יותר ומתחזק גם הקשר בין השכלה לבין מספר הפסקות העבודה. חשוב לציין כי ההבדלים בין הקבוצות במספר המעברים בין משרות ובין ענפים הם בעלי חשיבות, משום שמעברים מרובים קשורים לעלייה מוגבלת יותר בשכר (ראו גורדון ויקיר, 2024).

תרשים 14 ממוצע הפסקות עבודה וממוצע החלפת מעסיקים, 2010-2019, ילידי שנות ה-70

ממוצע החלפת
מעסיקים
רציפה בעשור



תרשים 15 המספר הממוצע של הפסקות עבודה, 2010–2019, לפי מגדר, שנתון לידה ורמת השכלה



ממצא 6. ריבוי הפסקות עבודה מאפיין יותר בעלי השכלה נמוכה; הקשר בין השכלה לבין מספר הפסקות העבודה ניכר במיוחד בקרב גברים ופחות מכך בקרב נשים.

השכלה למדיניות (6). כלי מדיניות שיעוצבו לטיפול במרכיב היציבות התעסוקתית צריכים להתמקד באוכלוסייה ללא השכלה גבוהה. כמו כן, נראה כי תוכניות המעוצבות בהקשר זה צריכות להתבסס על זיהוי מפורט במיוחד של הנסיבות האישיות והמשפחתיות, נוסף על מאפיינים השכלתיים ומקצועיים, בשל האפשרות שנסיבות אלו ממלאות תפקיד לא מבוטל בקביעת האופק התעסוקתי של היחידים, וכפי הנראה במיוחד של נשים.

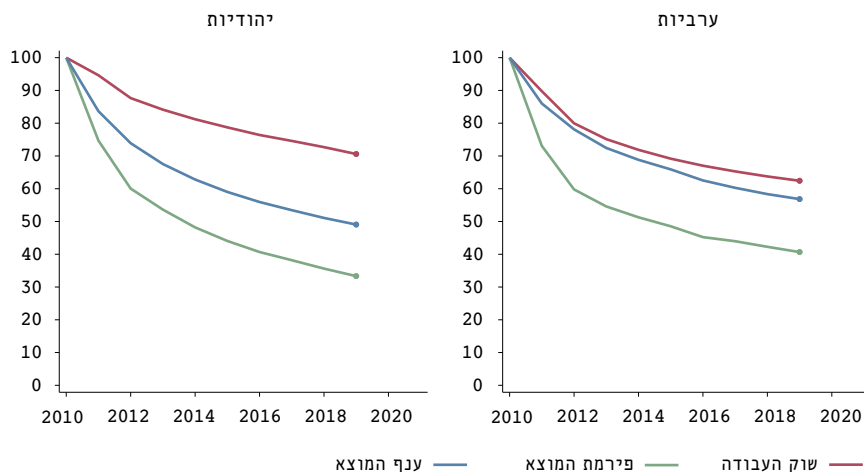
4.5. התמדה והתאוששות בשוק העבודה בענף ובפירמה

מניית מספר האירועים מסוג מסוים (למשל, הפסקת עבודה או החלפת מקום עבודה) ביחידת זמן מסוימת (שנה, עשור) היא אופן אחד של אפיון דפוס אי-היציבות. אופן אחר לאפיון והבנה של דפוסים אלו הוא תיעוד האירועים לאורך זמן. לפיכך, בחלק זה נבחנת ההתמדה (או השרידות) של הפרטים ושל קבוצות שונות בשוק העבודה, בענף כלכלי או בפירמה לאורך זמן. כמו ברוב התוצאות שנבחנו, שני חתכים מרכזיים הם מגדר ומגזר. התרשימים הבאים מראים את שיעור ההתמדה על פני זמן בחתכים האלה.

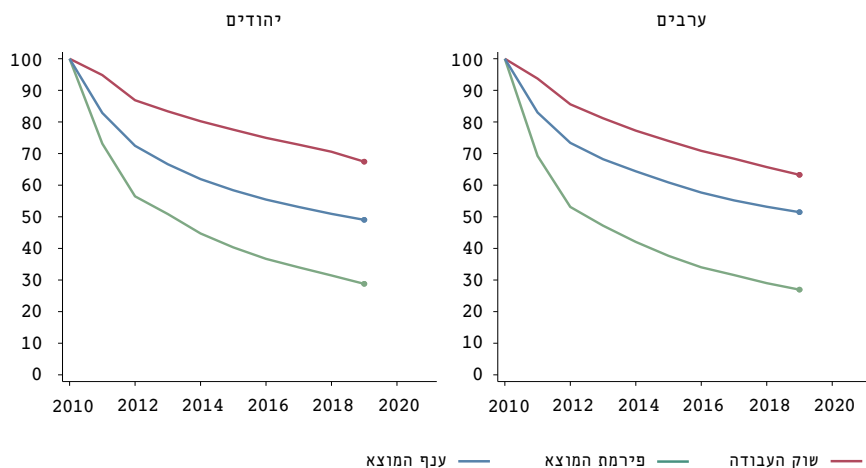
תרשים 16 מראה את שיעור הנשים שלא יצאו משוק העבודה, מענף המוצא או מפירמת המוצא, עד כל נקודת זמן יחסית לינואר 2010 (שלוש הסדרות חושבו בנפרד), לפי מגזר. השרידות בשוק העבודה חושבה עבור קבוצת הנשים שהיו מועסקות בינואר 2010. השרידות בענף המוצא ובפירמת המוצא חושבו יחסית לענף הכלכלי או יחסית לפירמה שבהם היו חברות הקבוצה הנזכרת מועסקות בנקודת המוצא, כלומר בינואר 2010. ההשוואה בין ערביות ליהודיות מעלה ששיעור הנשים שעד כל נקודת זמן לא יצאו מתעסוקה ולו פעם אחת גבוה יותר בקרב יהודיות. כלומר, נשים יהודיות מתמידות בשוק העבודה לאורך תקופה ממושכת יותר, בהשוואה לערביות. מנגד, נשים ערביות נצמדות לענף הכלכלי ולפירמה שבהם הן היו מועסקות בתחילת התקופה יותר מיהודיות.

לעומת המצב בקרב הנשים, הדמיון בין גברים יהודים לגברים ערבים רב יותר (תרשים 17).

תרשים 16 שיעור העובדות ילידות 1970-1979 שלא יצאו מתעסוקה עד כל נקודת זמן מ- (ב-%)



תרשים 17 שיעור העובדים ילידי 1970-1979 שלא יצאו מתעסוקה עד כל נקודת זמן מ- (ב-%)

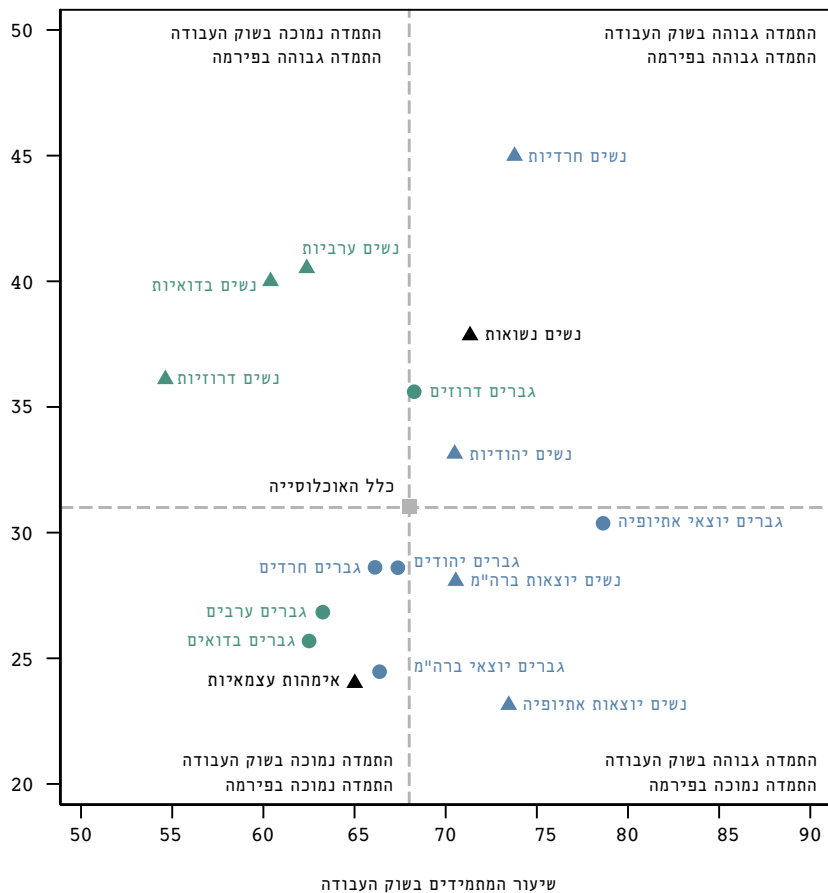


על רקע זה נדמה שהתמדה בשוק העבודה והתמדה בענף או אצל מעסיק אחד הם מדדים מובחנים. לשם כך מוצג בתרשים 18 שיעור ההתמדה בשוק העבודה ואצל מעסיק מסוים לאורך זמן בקרב מספר רב של קבוצות. התרשים מסכם את שיעורי השרידות על פני עשור בפירמת המוצא (הציר האנכי) ובשוק העבודה (הציר האופקי), לפי מגדר וקבוצת אוכלוסייה. שיעורים אלו מוצגים ביתר פירוט בלוח 3. בכל שורה מוצגת קבוצת אוכלוסייה ובכל טור – שיעור השרידות בחתך אחר (תעסוקה, ענף, פירמה) בטווחים של שנתיים, חמש שנים ועשר שנים מנקודת המוצא. השורות ממוינות לפי שיעור השרידות בשוק העבודה לאחר עשור. עיון בשורה אחת לרוחב הלוח מאפשר לזהות את מאפייניה של קבוצה. למשל, גברים יוצאי אתיופיה (שורה ראשונה) מאופיינים ברציפות גבוהה בשוק העבודה לצד התמדה נמוכה בענף המוצא. לעומת זאת, נשים חרדיות (שורה שנייה) מאופיינות ברציפות גבוהה בכל החתכים. גברים בדואים, גברים ערבים ואימהות עצמאיות מאופיינים בהתמדה רציפה קצרה יחסית בכל החתכים. ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם הממצאים שתוארו לעיל ומוסיפים עליהם את רכיב הרציפות ואת רכיב התזמון. הלוח מראה בין השאר שבקרב נשים יוצאות אתיופיה, גברים בדואים ואימהות עצמאיות, כמחצית מהקבוצה עוזבת את מקום העבודה שלה במהלך השנתיים הראשונות של התקופה הנבחנת. תרשים 28 בנספח מדגים את סוגיית התזמון על אוכלוסיית נשים צעירות שהחליפו 4 משרות בעשור. התרשים מראה שעד אמצע התקופה שנבחנה למעלה מרבע מהקבוצה התחילה לעבוד במשרתה הרביעית. כלומר, עיקר המעברים התרחשו בתחילת התקופה ותדירותם הלכה ופחתה עם הזמן.

תרשים 18

שיעור ההתמדה (השרידות) בשוק העבודה ובפירמה לאורך עשור,
ילידי 1970–1979 (ב־%)

שיעור המתמידים
בפירמה



לוח 3

שיעור ההתמדה בשוק העבודה, ענף כלכלי ופירמה, על פני שנים, לפי קבוצות אוכלוסייה, ילידי שנות ה־70

תוצאה				שיעור המתמידים ברצף בשוק העבודה לאורך [] שנים				שיעור המתמידים ברצף בענף הכלכלי לאורך [] שנים				שיעור המתמידים ברצף בפירמה לאורך [] שנים			
				2	5	10	דירוג	2				2	5	10	דירוג
שנים מ־2010				91%	85%	79%	1	67%	52%	42%	15	56%	41%	30%	9
גברים יוצאי אתיופיה				88%	80%	74%	2	82%	70%	60%	1	69%	56%	45%	1
נשים חרדיות				87%	80%	73%	3	65%	46%	34%	17	51%	34%	23%	17
נשים יוצאות אתיופיה				87%	78%	71%	4	77%	63%	53%	6	63%	48%	38%	4
אימהות				88%	79%	71%	5	72%	56%	46%	13	57%	39%	28%	12
נשים יוצאות ברה"מ				88%	79%	70%	6	74%	59%	49%	10	60%	44%	33%	7
נשים יהודיות ותיקות				89%	78%	68%	7	75%	64%	54%	4	61%	46%	36%	6
גברים דרוזים				87%	77%	68%	8	73%	59%	50%	9	58%	42%	31%	8
כולם				87%	78%	67%	9	72%	58%	49%	11	56%	40%	29%	11
גברים יהודים ותיקים				87%	77%	66%	10	69%	55%	46%	14	53%	36%	24%	15
גברים יוצאי ברה"מ				85%	75%	66%	11	73%	58%	47%	12	57%	40%	29%	10
גברים חרדים				87%	75%	65%	12	67%	50%	40%	16	52%	34%	24%	16
אימהות עצמאיות				86%	74%	63%	13	73%	61%	51%	7	53%	38%	27%	13
גברים ערבים*				86%	73%	63%	14	72%	60%	51%	8	51%	36%	26%	14
גברים בדואים				80%	69%	62%	15	78%	66%	57%	2	60%	48%	41%	2
נשים ערביות*				78%	67%	60%	16	78%	65%	56%	3	58%	47%	40%	3
נשים בדואיות				79%	62%	55%	17	76%	63%	54%	5	57%	44%	36%	5
נשים דרוזיות															

* ערבים וערביות בלוח זה: מוסלמים ונוצרים יחד.

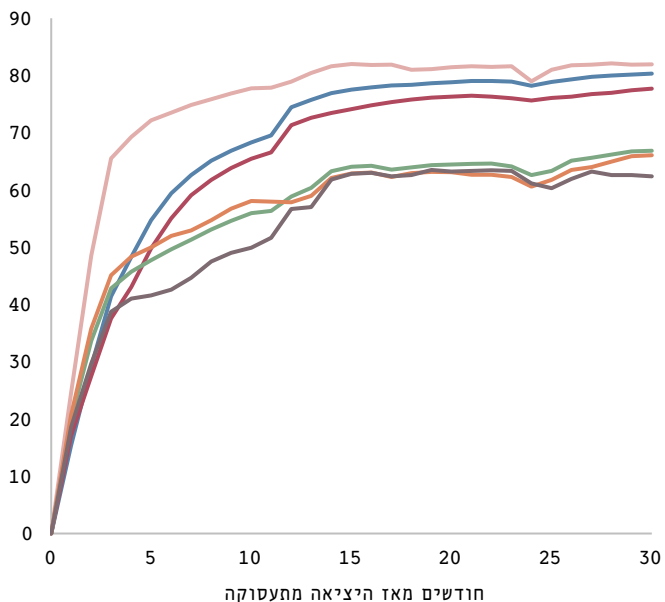
ממצא 7. שכירים ערבים, ובמיוחד שכירות ערביות, מאופיינים ברצפים קצרים יותר בשוק העבודה ובהיצמדות גבוהה יחסית לענף כלכלי ולפירמה. יוצאי ויוצאות אחיופיה מאופיינים ברצפים ארוכים בשוק העבודה, לצד רצפים קצרים בענף ובפירמה.

השלכה למדיניות (7). ראו ממצא 5.

כדי להשלים את תמונת השרידות וההתמדה בשוק העבודה, תרשים 19 מראה את קצב ההתאוששות של נשים יהודיות וערביות בעקבות יציאה מתעסוקה מכל הסיבות. בניתוח המוצג כל הנשים היו מועסקות בנקודה מוקדמת כלשהי לפני נקודת המוצא, ובנקודת המוצא (חודש 0) כל הנשים שנכללו בניתוח לא היו מועסקות. לאחר כשנה וחצי ממועד היציאה מתעסוקה שתי הקבוצות מתכנסות לשיעור תעסוקה יציב, והוא נותר בעינו לאורך החודשים הבאים, ולא היה רחוק מרמת התעסוקה האופיינית לקבוצה (בקרב נשים ערביות מדובר בתת-הקבוצה של נשים שזיקתן לשוק העבודה גבוהה משל רוב הנשים הערביות, על רקע ההתניה של העסקה כלשהי לפני חודש 0). בהתחשב בהבדלים בשיעורי התעסוקה של כל אחת מהקבוצות, קצב ההתאוששות דומה למדי. במיוחד במהלך שלושה-ארבעה החודשים הראשונים לאחר היציאה מתעסוקה קצב ההשתקמות זהה, ולאחר מכן, בין ארבעה לתשעה חודשים, ניכר טיפוס בקצב שונה, המשקף כאמור את הרמה השונה בהתכנסות. מנקודה זו ואילך שיעורי התעסוקה מקבילים בקירוב, וגודל הפער ביניהם נותר בעינו לאורך זמן. ממצא זה מלמד כי בלי להתנות על מאפיינים אישיים או על נסיבות היציאה מתעסוקה – אין הבדל גדול בקצב ההתאוששות התעסוקתית של נשים ערביות ונשים יהודיות.

תרשים 19

שיעור התעסוקה של נשים שיצאו אי־פעם מתעסוקה, יחסית לחודש היציאה, ילידות 1970-1974, 2010-2014 (ב־%)



יהודיות — ערביות — בדואיות — דרוזיות — יוצאות ברה"מ — חרדיות

הערה: יש לשים לב שהקבוצות הנבחנות אותרו כך שבחודש שקדם לחודש המוגדר כזמן 0 הן היו מועסקות.

4.6. ענפי כלכלה

החלק האחרון במחקר עוסק בתיאור ענפי כלכלה נבחרים ובהדגשת ההבדלים ביניהם מבחינת שיעור העזיבה השנתי של הענפים והשינויים ברמת השכר. מטרתו של חלק זה היא להשלים את הניתוחים שהוצגו עד כה, שבמרכזם עמדו תוצאות של התנהגות כלכלית ומשתני רקע סוציו-דמוגרפיים והשכלתיים. שכן אחד הגורמים העיקריים המסבירים חלק מהתופעות שתוארו קודם לכן הוא ההתמיינות של סוגי עובדים וקבוצות אוכלוסייה לענפים כלכליים מסוימים.

תרשים 20 מראה פיזור של ענפי כלכלה לפי שני צירים: שיעור העוזבים את הענף בין שנים (על הציר האופקי) ורמת השכר הריאלית בענף (על הציר האנכי). הקשר בין שני המרכיבים האלה שלילי, כלומר, ככל שרמת השכר נמוכה יותר כך שיעור העזיבה גבוה יותר; ורמת שכר נמוכה היא כנראה אחת הסיבות המרכזיות להתמדה הנמוכה בענף. נוסף על כך, אפשר לשער שבענפים שהשכר בהם נמוך רמת ההון האנושי הספציפי נמוכה יחסית, ומשום כך גם האובדן של הון אנושי ספציפי הנובע מפרדה בין המעסיק לעובד מועט יחסית, ולכן החסם מפני עזיבה נמוך יחסית, מבחינתם של מעסיקים ומועסקים כאחד. בתרשים מסומנים בקווים ישרים ערכי הממוצע של שני המשתנים. שתי קבוצות הענפים החשובות להערכת הביטחון הכלכלי בהקשר הענפי הן קבוצת הענפים שלמטה ומשמאל, כלומר ענפים המאופיינים ברמת שכר נמוכה וביעור עזיבה נמוך (sandpits, בלשונם של Escobari et al., 2021); וקבוצת הענפים שסביב הפינה הימנית תחתונה, המאופיינים ברמת שכר נמוכה וביעור עזיבה גבוה.

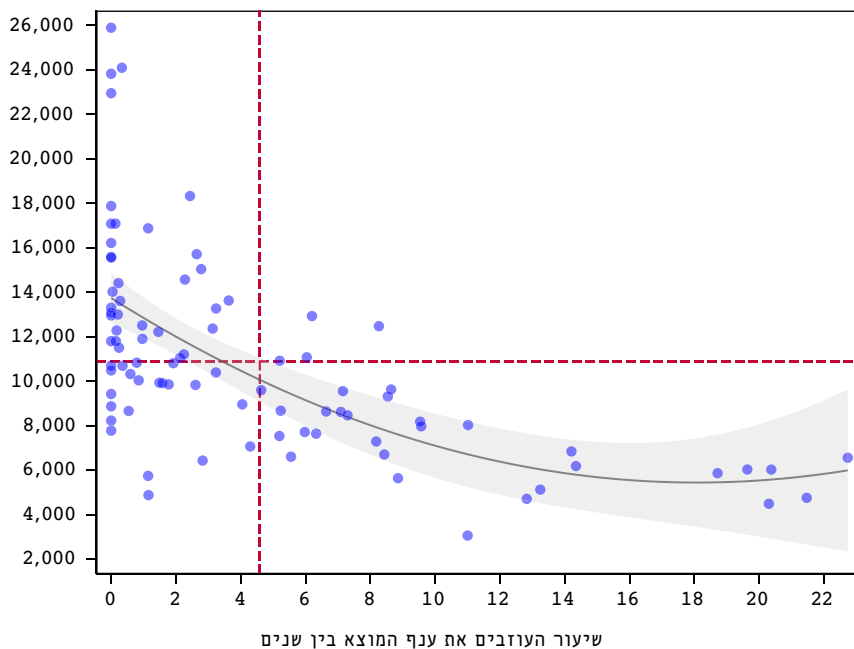
שתי קבוצות הענפים האלה מתוארות בפירוט בתרשים 21. בתרשים זה מתוארים שמות הענפים, ומופיעים גם שיעור העוזבים בכל שנה (בממוצע על פני השנים 2011–2019, ב־%) ורמת השכר הממוצעת בכל ענף מוצא (באלפי ש"ח בחודש, במחירי 2022). בקבוצה משמאל (שכר נמוך ושיעור עזיבה נמוך) בולטים כמה ענפי תעשייה מסורתיים וכמה ענפי רווחה ("מגורים טיפוליים סיעודיים"; "שירותי רווחה וסעד... לקשישים ונכים" ו"שירותי תמיכה בתחום החינוך"). בקבוצה מימין (שכר נמוך ושיעור עזיבה גבוה) נמצאים ענפי

הניקיון, השמירה, וכמה ענפי רווחה ("מטפלי בית"; "שירותי רווחה וסעד אחרים..."), וכן כמה ענפים שבהם מועסקים בדרך כלל עובדים צעירים, כמו מוקדים טלפוניים, שליחויות ומלצרות.

תרשים 20

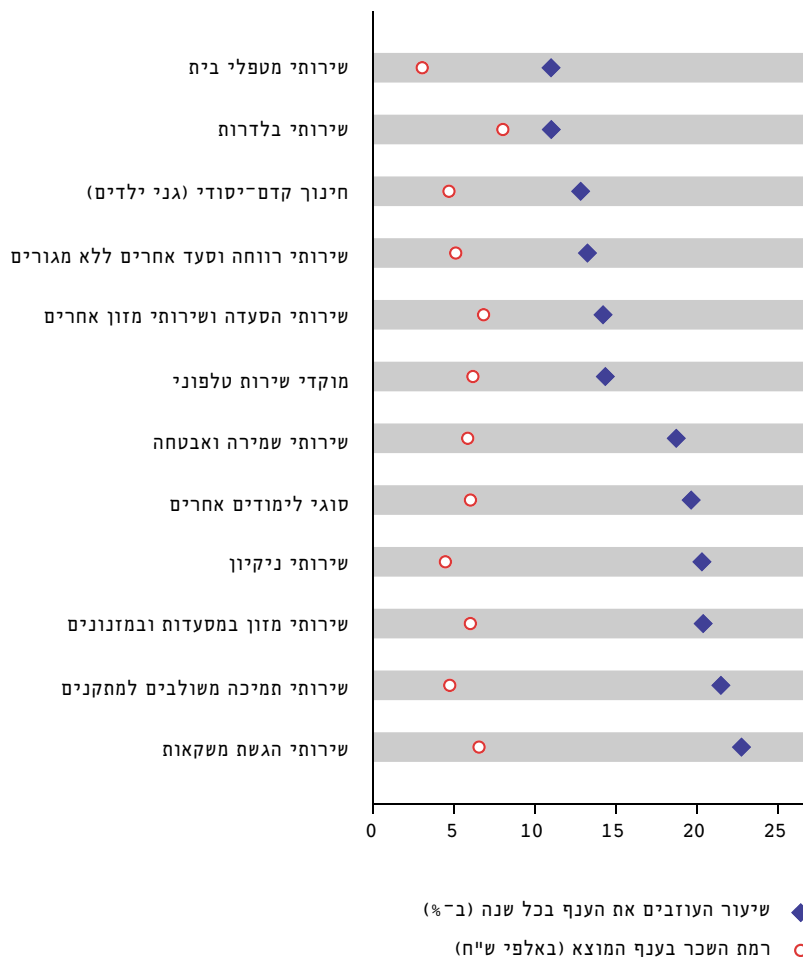
רמת השכר הממוצעת בענף הכלכלי ושיעור העוזבים את הענף
בכל שנה, 2011-2019

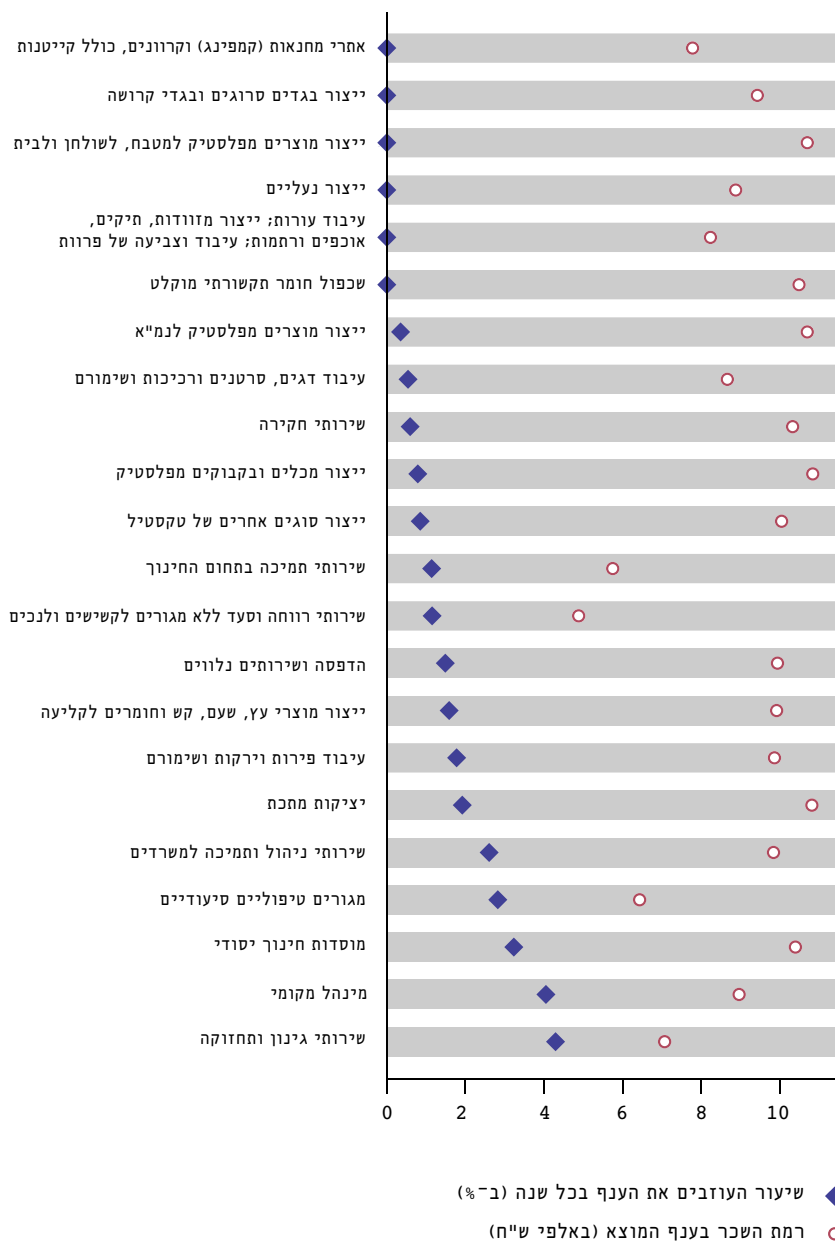
רמת השכר הריאלי
בענף המוצא



תרשים 21

רמת השכר ושיעור העזיבה בענפים שבהם רמת השכר נמוכה ושיעור העזיבה גבוה במיוחד (לוח ימני) ובענפים שבהם רמת השכר בינונית-נמוכה ושיעור העזיבה נמוך במיוחד (לוח שמאלי)





השאלה הנותרת עתה היא מיהם העובדים והקבוצות המשתייכים לכל אחת מקבוצות הענפים האלה. התשובה לשאלה זו ניתנת בתרשים 22 ובתרשים 23, שבכל אחד מהם מוצג השיעור היחסי של שבע אוכלוסיות בשתי קבוצות של ענפי כלכלה. בקבוצת הענפים המאופיינת בשכר נמוך ובשיעור עזיבה נמוך בולטים בשיעורם היחסי הגבוה דרוזים ודרוזיות, יוצאי ויוצאות אתיופיה, ויוצאות ברית המועצות. בקבוצת הענפים המאופיינים בשכר נמוך ובתחלופה גבוהה בולטים נשים יוצאות אתיופיה, נשים יוצאות ברית המועצות וגברים חרדים.

תיאור מפורט של הייצוג היחסי של הקבוצות בענפים ושל מאפיינים נוספים מופיע בלוח 4 ובלוח 5. מהלוחות עולה כי בקרב נשים המיוצגות בשיעורים גבוהים בענפי שכר נמוך-עזיבה מרובה, בולטות בשיעורן היחסי הגבוה בענף שירותי הניקיון יוצאות ברית המועצות וערביות, ובשיעור גבוה מאוד – יוצאות אתיופיה; בענף החינוך הקדם-יסודי – נשים חרדיות; ובענף "שירותי מטפלי בית" – יוצאות ברית המועצות. בקבוצת ענפי שכר נמוך-עזיבה מועטה בולטות, בענפי הייצור – יוצאות אתיופיה ויוצאות ברית המועצות; בענף "שירותי תמיכה בתחום החינוך" – חרדיות; ובענף מגורים טיפוליים סיעודיים – יוצאות אתיופיה.

בקרב גברים המיוצגים בשיעורים גבוהים בענפי שכר נמוך-עזיבה מרובה, בולטים, בענף השליחויות – יהודים (לא-חרדים), בענף השמירה – יוצאי ברית המועצות; בענפי הניקיון – יוצאי אתיופיה וברית המועצות וערבים; ובענף מטפלי בית – חרדים. בענפי שכר נמוך-עזיבה מועטה בולטים, בענף שירותי רווחה וסעד – חרדים; בענפי הייצור – יוצאי אתיופיה ובמיוחד יוצאי ברית המועצות; ובענפי הגינון – יוצאי אתיופיה וערבים מוסלמים ונוצרים.

אם כן, ההתפלגות של קבוצות האוכלוסייה בין ענפי הכלכלה למיניהם עולה בקנה אחד עם הממצאים שהובאו קודם לכן בנוגע למספר המעברים בין משרות ולמספר היציאות משוק העבודה. אוכלוסיות של מהגרים – המאופיינות עם הגעתן בשחיקה של ההון האנושי, על רקע אי-ידיעת השפה המקומית, ואילוצים אחרים המקשים על התאמת המיומנות שברשותן, וכן בזיקה נמוכה לרשתות חברתיות חזקות – נוטות להגיע אל ענפי כלכלה שבהן הן אינן סובלות מחסרון יחסי (מבחינות מסוימות קבוצות המיעוט

הוותיקות נמצאות במצב דומה). בישראל, כמו במדינות אחרות, בענפים אלו בולטים ענפי השירותים הבסיסיים וענפי התעשייה המסורתית. ואולם, אף ששתי הקבוצות מאופיינות ברמת שכר נמוכה, רק המהגרים מאופיינים בשיעורי עזיבה גבוהים, ואילו קבוצות המיעוט הוותיקות מאופיינות בשיעורי עזיבה נמוכים במיוחד. לעובדים בשני הענפים האלה, ענפי השירותים הבסיסיים וענפי התעשייה המסורתית, אתגרים שונים למדי.

האתגר המרכזי של עובדי התעשייה המסורתית אינו טמון כאמור ביציבות התעסוקתית – שכן עובדים אלו מאופיינים דווקא ביציבות גבוהה במיוחד – אלא ברמת השכר הנמוכה. העלאת השכר תלויה, בין השאר, בשיפור הפריון ברמת הפירמה וברמת הענף דרך השקעות בהון פיזי (למשל, רכישה ואימוץ טכנולוגיות) ובשיפור ההון האנושי הקיים (למשל, באמצעות העלאת רמת המיומנות של עובדים קיימים בתוך הפירמה ובתוך הענף; והכנסת עובדים חדשים בעלי מיומנות גבוהה שתשלים את הטמעת הטכנולוגיה).

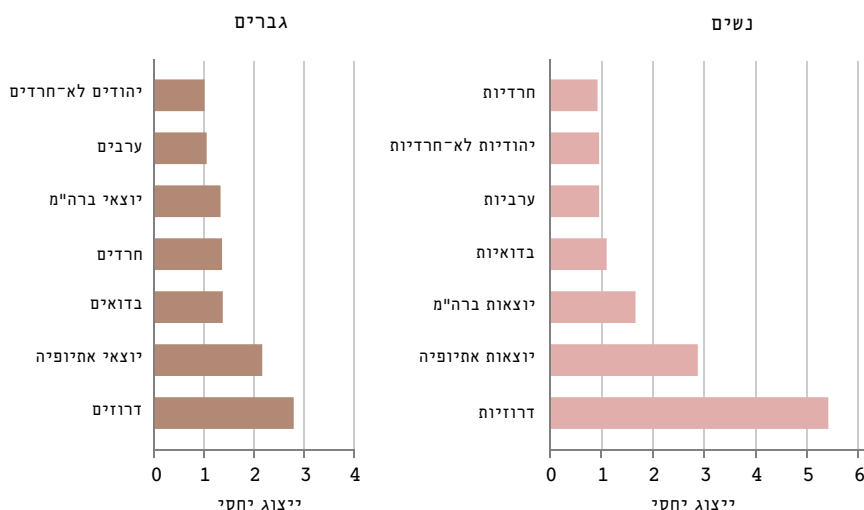
גם האתגר המרכזי של עובדי השירותים הבסיסיים (בעיקר של מי שאינם עובדים צעירים) הוא רמת השכר הנמוכה ונסיבותיה, שלעומתן שיעור העזיבה הגבוה הוא בעיקר תוצר לוואי וסממן. התמודדות עם אתגר זה טמונה ביכולת להגדיל ולשפר (או לשחזר ולשקם במקרה של העולים מהגרים) את ההון האנושי של הפרטים בשלבים שונים של חייהם (מצד העובדים). במידת-מה הדבר תלוי גם בתיקונים מוסדיים ורגולטוריים, כמו אכיפת שכר מינימום, שימור זכויות וותק במעברים מלאכותיים בין מעסיקים, ובמעבר להעסקה ישירה (מצד המשרות).⁶ ואולם, יש להכיר בכך שבסוגי משרות מסוימים ובענפים מסוימים – למשל, תחומי ההסעדה והאירוח, ובכלל זה ענף המזון המהיר – רמת השכר הייתה והינה, לאורך זמן ובמדינות שונות, נמוכה למדי יחסית לשכר הממוצע (אף שחלה עליית-מה בשכר בענפים אלו בישראל במהלך העשור הקודם, על רקע התחזקות ענף התיירות). בהנחה שלא תחול קפיצת מדרגה טכנולוגית בענפים אלו,

6 הכוונה למקרים של העסקה קבלנית (או "העסקה עקיפה"), שבהם העובדים נשארים במקום עבודתם, ורק שכבת הניהול משתנה בעקבות חידוש מכרז או חתימת חוזה אספקת שירותים חדש.

או גידול דרמטי מאוד בביקוש לשירותים שענפים אלו מספקים, קשה לשער שרמת השכר היחסי הרווחת בהם תוכל להיעשות גבוהה בהרבה מזו המוכרת כיום. לפיכך, מדיניות מעשית בהקשר זה צריכה להתמקד באכיפה, כדי שעובדים יקבלו לכל הפחות את המגיע להם לפי החוק ולפי חוזה ההעסקה (צד המשרות), וביכולת של עובדים לנוע למשרות ולענפים שבהם ההכנסה גבוהה יותר, יכולת התלויה בהון אנושי (צד העובדים), בתשתיות תחבורה וכיוצא באלה.

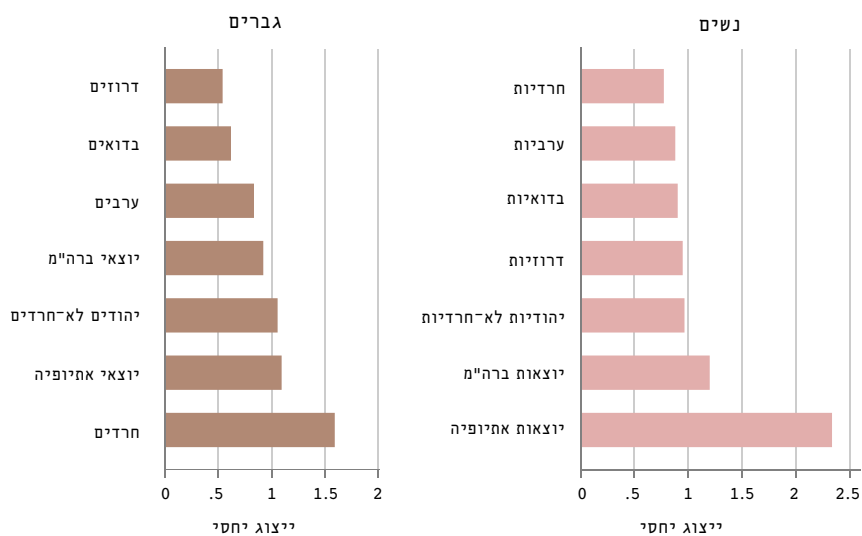
תרשים 22

ייצוג יחסי של קבוצות בענפים המאופיינים בשכר נמוך ובשיעור עזיבה נמוך



תרשים 23

ייצוג יחסי של קבוצות בענפים המאופיינים בשכר נמוך
ובשיעור עזיבה גבוה



לוח 4

הייצוג היחסי של קבוצות שונות של נשים שכירות בענפים
המאופיינים בשיעור עזיבה גבוה

סמל ענף	ענף המוצא	קבוצה	שכר בענף המוצא	שכר בענף היעד	חצפיות (ממוצע מס' חברות הקבוצה בענף)	שיעור הקבוצה מקרב המועסקות בענף	הייצוג היחסי של הקבוצה בענף
ענפים המאופיינים בשכר נמוך ובשיעור עזיבה גבוה (יותר מ-10% בין שנים)							
812	שירותי ניקיון	ערביות מוסלמיות ונוצריות	2,371	2,763	1,605	16.6%	2.35
812	שירותי ניקיון	בדואיות	2,012	2,491	733	7.6%	1.39
812	שירותי ניקיון	יוצאות אחיופיה	2,527	3,259	1,479	15.3%	7.04
812	שירותי ניקיון	יוצאות ברה"מ	2,570	3,213	3,223	33.4%	2.23
811	שירותי תמיכה משולבים למתקנים	מוסלמיות ונוצריות	2,205	2,431	1,200	12.5%	1.76
811	שירותי תמיכה משולבים למתקנים	בדואיות	1,723	2,187	945	9.8%	1.79
811	שירותי תמיכה משולבים למתקנים	דרוזיות	2,578	2,841	119	1.2%	1.00
811	שירותי תמיכה משולבים למתקנים	יוצאות אחיופיה	2,562	3,157	1,412	14.7%	6.73
811	שירותי תמיכה משולבים למתקנים	יוצאות ברה"מ	2,657	3,154	2,915	30.3%	2.02
822	מוקדי שירות טלפוני	דרוזיות	3,579	3,685	112	2.7%	2.20

סמל ענף	ענף המוצא	קבוצה	שכר בענף המוצא	שכר בענף היעד	תצפיות (ממוצע מס' חברות הקבוצה (בענף)	שיעור הקבוצה מקרב המועסקות בענף	היציג היחסי של הקבוצה בענף
822	מוקדי שירות טלפוני	חרדיות	4,663	5,140	295	7.2%	0.90
850	חינוך קדם־יסודי (גני ילדים)	חרדיות	2,420	2,616	4,869	29.3%	3.67
857	סוגי לימודים אחרים	חרדיות	2,389	2,997	806	7.3%	0.91
857	סוגי לימודים אחרים	יהודיות ותיקות	3,166	3,904	8,165	73.9%	1.21
882	שירותי מטפלי בית	מוסלמיות ונוצריות	1,635	2,288	3,664	10.5%	1.48
882	שירותי מטפלי בית	בדואיות	1,681	2,129	2,425	6.9%	1.26
882	שירותי מטפלי בית	דרוזיות	1,526	1,851	663	1.9%	1.53
882	שירותי מטפלי בית	יוצאות ברה"מ	2,056	2,934	11,139	31.9%	2.12
889	שירותי רווחה וסעד אחרים ללא מגורים	ערביות מוסלמיות ונוצריות	2,646	3,056	1,514	6.0%	0.84
889	שירותי רווחה וסעד אחרים ללא מגורים	חרדיות	2,252	2,520	2,786	11.0%	1.38

ענפים המאופיינים בשכר נמוך ובשיעור עזיבה נמוך (פחות מ־4% בין שנים)

103	עיבוד פירות וירקות ושימורם	בדואיות	4,163	4,449	76	11.2%	2.04
103	עיבוד פירות וירקות ושימורם	יוצאות אתיופיה	5,043	5,115	52	7.6%	3.49
139	ייצור סוגים אחרים של טקסטיל	יוצאות ברה"מ	6,038	5,929	300	41.4%	2.76

סמל ענף	ענף המוצא	קבוצה	שכר בענף המוצא	שכר בענף היעד	תצפיות (ממוצע מס' חברות הקבוצה בענף)	שיעור הקבוצה מקרב המועסקות בענף	הייצוג היחסי של הקבוצה בענף
152	ייצור נעליים	יוצאות ברה"מ	6,760	6,857	159	45.3%	3.02
224	ייצור מכלים ובקבוקים מפלסטיק	יוצאות ברה"מ	6,674	6,489	179	56.0%	3.73
226	ייצור מוצרים מפלסטיק למטבח, לשולחן ולבית	בדואיות	5,732	5,798	56	18.7%	3.41
821	שירותי ניהול ותמיכה למשרדים	חרדיות	4,679	4,927	62	8%	0.96
821	שירותי ניהול ותמיכה למשרדים	יהודיות ותיקות	6,095	6,633	596	74%	1.21
851	מוסדות חינוך יסודי	בדואיות	3,736	4,285	8,231	8.6%	1.58
851	מוסדות חינוך יסודי	דרוזיות	7,556	8,353	1,860	2.0%	1.58
851	מוסדות חינוך יסודי	חרדיות	3,281	3,193	13,313	14.0%	1.75
851	מוסדות חינוך יסודי	ערביות מוסלמיות ונוצריות	4,348	4,894	9,926	10.4%	1.47
858	שירותי תמיכה בתחום החינוך	חרדיות	2,838	3,227	80	32.8%	4.11
858	שירותי תמיכה בתחום החינוך	ערביות מוסלמיות ונוצריות	4,284	5,052	39	16.1%	2.27
871	מגורים טיפוליים סיעודיים	יוצאות אתיופיה	5,936	6,034	75	9.1%	4.15
871	מגורים טיפוליים סיעודיים	ערביות מוסלמיות ונוצריות	5,623	5,897	74	8.9%	1.26

לוח 5

הייצוג היחסי של קבוצות שונות של גברים שכירים בענפים המאופיינים בשיעור עזיבה גבוה

סמל ענף	ענף המוצא	קבוצה	שכר בענף המוצא	שכר בענף היעד	תצפיות (ממוצע מס' חברי הקבוצה בענף)	שיעור הקבוצה מקרב המועסקים בענף	ייצוג יחסי של הקבוצה בענף
ענפים המאופיינים בשכר נמוך ובשיעור עזיבה גבוה (יותר מ־10% בין שנים)							
532	שירותי בלדרות	יהודים וחיקים	4,591	5,088	1,758	79.5%	1.47
561	שירותי מזון במסעדות ובמזנונים	ערבים מוסלמים ונוצרים	3,635	3,740	2,007	13.4%	1.30
561	שירותי מזון במסעדות ובמזנונים	בדואים	3,488	3,861	1,297	8.7%	1.01
562	שירותי הסעדה ושירותי מזון אחרים	יוצאי אתיופיה	4,268	4,231	387	5.3%	2.09
563	שירותי הגשת משקאות	ערבים מוסלמים ונוצרים	4,548	4,649	571	10.6%	1.02
563	שירותי הגשת משקאות	יהודים וחיקים	3,787	4,644	3,987	73.7%	1.36
801	שירותי שמירה ואבטחה	בדואים	3,451	4,023	994	8.4%	0.98
801	שירותי שמירה ואבטחה	דרוזים	4,752	4,921	431	3.6%	1.53
801	שירותי שמירה ואבטחה	יוצאי אתיופיה	5,188	5,367	469	4.0%	1.57
801	שירותי שמירה ואבטחה	יוצאי ברה"מ	3,735	4,477	3,344	28.2%	1.93

סמל ענף	ענף המוצא	קבוצה	שכר בענף המוצא	שכר בענף היעד	תצפיות (ממוצע מס' חברי הקבוצה בענף)	שיעור הקבוצה מקרב המועסקים בענף	ייצוג יחסי של הקבוצה בענף
811	שירותי תמיכה משולבים למתקנים	ערבים מוסלמים ונוצרים	2,969	3,461	1,662	14.0%	1.36
811	שירותי תמיכה משולבים למתקנים	בדואים	3,163	3,548	987	8.3%	0.97
811	שירותי תמיכה משולבים למתקנים	דרוזים	4,934	4,931	291	2.4%	1.03
811	שירותי תמיכה משולבים למתקנים	יוצאי אחיופיה	3,558	4,075	716	6.0%	2.39
811	שירותי תמיכה משולבים למתקנים	יוצאי ברה"מ	3,562	4,204	3,088	26.0%	1.78
812	שירותי ניקיון	ערבים מוסלמים ונוצרים	2,971	3,343	1,110	19.4%	1.88
812	שירותי ניקיון	יוצאי אחיופיה	3,510	4,080	485	8.5%	3.37
812	שירותי ניקיון	יוצאי ברה"מ	3,050	3,752	1,350	23.7%	1.62
822	מוקדי שירות טלפוני	בדואים	7,018	7,304	126	7.3%	0.85
822	מוקדי שירות טלפוני	יהודים ותיקים	6,123	6,685	1,167	67.4%	1.25
850	חינוך קדם-יסודי (גני ילדים)	חרדים	4,235	5,085	733	51.6%	6.80
857	סוגי לימודים אחרים	חרדים	3,497	4,099	860	14.6%	1.92
857	סוגי לימודים אחרים	יהודים ותיקים	4,213	5,353	4,236	71.8%	1.33

סמל ענף	ענף המוצא	קבוצה	שכר בענף המוצא	שכר בענף היעד	תצפיות (ממוצע מס' חברי הקבוצה בענף)	שיעור הקבוצה מקרב המועסקים בענף	ייצוג יחסי של הקבוצה בענף
882	שירותי מטפלי בית	חרדים	2,826	3,070	456	18.2%	2.40
882	שירותי מטפלי בית	יוצאי ברה"מ	2,315	2,785	551	22.0%	1.51
ענפים המאופיינים בשכר נמוך ובשיעור עזיבה נמוך (פחות מ־4% בין שנים)							
889	שירותי רווחה וסעד אחרים ללא מגורים	חרדים	3,790	4,262	1,489	24.7%	3.26
103	עיבוד פירות וירקות ושימורם	בדואים	8,702	8,968	201	16.7%	1.95
139	ייצור סוגים אחרים של טקסטיל	יוצאי ברה"מ	10,157	10,142	213	29.9%	2.05
224	ייצור מכלים ובקבוקים מפלסטיק	יוצאי אתיופיה	7,984	8,169	75	9.2%	3.63
224	ייצור מכלים ובקבוקים מפלסטיק	יוצאי ברה"מ	8,854	8,272	357	43.7%	3.00
226	ייצור מוצרים מפלסטיק למטבח, לשולחן ולבית	בדואים	8,531	8,569	223	37.2%	4.36
228	ייצור מוצרים מפלסטיק לניקוז, מים ואינסטלציה	יוצאי ברה"מ	9,426	9,439	281	27.5%	1.89
243	יציקות מתכת	יוצאי ברה"מ	8,377	8,384	335	34.7%	2.38
813	שירותי גינון ותחזוקה	ערבים מוסלמים ונוצרים	3,784	3,798	642	25.0%	2.42

סמל ענף	ענף המוצא	קבוצה	שכר בענף המוצא	שכר בענף היעד	תצפיות (ממוצע מס' חברי הקבוצה בענף)	שיעור הקבוצה מקרב המועסקים בענף	ייצוג יחסי של הקבוצה בענף
813	שירותי גינון ותחזוקה	בדואים	3,942	3,987	468	18.2%	2.13
813	שירותי גינון ותחזוקה	יוצאי אתיופיה	5,614	5,824	252	9.8%	3.88
851	מוסדות חינוך יסודי	ערבים מוסלמים ונוצרים	10,867	11,963	2,047	11.4%	1.10
851	מוסדות חינוך יסודי	בדואים	10,078	11,217	3,093	17.2%	2.01
851	מוסדות חינוך יסודי	חרדים	4,092	4,599	5,591	31.0%	4.09

ממצא 8. (א) ענפי התעשייה המסורתית, וגם עבודה בחינוך יסודי וברווחה, למשל, במוסדות טיפוליים, מאופיינים ברמת שכר בינונית-נמוכה ובשיעורי עזיבה נמוכים. בענפי הייצור בולטים בשיעורם היחסי יוצאי ויוצאות ברית המועצות ויוצאי אתיופיה. (ב) ענפי השירותים הבסיסיים (שמירה וניקיון, טיפול וסיעוד לא-מוסדי, אירוח והסעדה, שליחויות ומוקדים טלפוניים) מאופיינים בשכר נמוך ובשיעור עזיבה גבוה. בענפים אלו בולטים בשיעורם היחסי יוצאי ויוצאות אתיופיה וברית המועצות (ניקיון, שמירה ואבטחה, מטפלות בית), אך גם חרדיות וחרדים (הגיל הרך).

השלכות למדיניות (8). ממצאים אלו מובילים להבחנה המקובלת בין חיזוק מיומנויות העובדים ואספקת רשת הגנה לעובדים, לבין הגנה על משרות. כיוון שאופי המשרות בחלק גדול מהענפים הוא נתון וקבוע בטווח הזמן הקצר והבינוני, יש טעם במדיניות שתתמקד בחיזוק יכולותיהם של הפרטים לשפר את מצבם באמצעות תנועה בין משרות או באמצעות תנועה בתוך הפירמה (למשל, הכשרות בתוך מקום העבודה והצעת הכשרות חיצוניות לשיפור המיומנויות בזמן העבודה או בזמן המעבר בין משרות).

מסקנות והמלצות

• **ממצא 1.** יש קשר חזק בין רמת הכנסה נמוכה בתקופה אחת לבין ריבוי הפסקות עבודה בתקופה העוקבת. כלומר, אוכלוסייה מעוטת הכנסה מאופיינת במספר רב יותר של הפסקות עבודה בהשוואה לאוכלוסייה בעלת הכנסה גבוהה יותר. **המשמעות למדיניות** היא שאי־יציבות, בין שהיא בעיה כשלעצמה, בין שהיא אינדיקציה לאוסף אחר של אתגרים, **רלוונטית לזיהוי אוכלוסייה מעוטת הכנסה.**

• **ממצא 2.** מידת החפיפה בין מספר הפסקות העבודה לבין מספר המעברים הרציפים בין מעסיקים היא חלקית בלבד. כלומר, מדובר בתופעות שונות שמאחוריהן סיבות אחרות, והן קשורות לאתגרים שונים. **המשמעות למדיניות** היא שכל תוכנית או שירות הנכתבים בהקשר לתופעות האלה חייבים להתבסס על זיהוי והפרדה נכונים בין המקרים.

• **ממצא 3.** הסיכוי לצאת משוק העבודה – כלומר, להפסיק עבודה במשרה אחת בלי להמשיך ברציפות בעבודה אחרת – הולך ופוחת עם הגיל; התמדה לאורך זמן בפירמה ובענף כלכלי חזקה הרבה פחות בקרב צעירים. **המשמעות למדיניות:** מדיניות המכוונת לעיסוק ביציבות תעסוקתית צריכה להתמקד בגילי הביניים.

• **ממצא 4.** ניכר הבדל במידת הפגיעות של קבוצות שונות בחברה בעקבות משברים מקרו־כלכליים. הבדל זה הוא בעל חשיבות אף שאפשר לשייכו בחלקו להתמיינות של הקבוצות האלה לענפים כלכליים שונים ולרמת ההשכלה הממוצעת הרווחת בקרב כל קבוצה. **המשמעות למדיניות:** אומנם המענה הניתן למשברים כלכליים צריך להיות בלתי תלוי בשיוך לקבוצות בחברה ולהביא בחשבון קריטריונים אובייקטיביים יותר, כמו ענף או רמת הכנסה. ועם זאת, **הריכוז של קבוצה חברתית מסוימת בענף או באזור גאוגרפי הוא חלק ממה שמחולל רגישות פוליטית וחברתית מיוחדת**, ומכאן הערך הטמון במחקרים נוספים שיתמקדו בבחינה השוואתית של משברים רחבי היקף ובמה שניתן ללמוד מהם על פיזור הפגיעה על פני קבוצות ואזורים.

• **ממצא 5.** יוצאי אתיופיה ויוצאי ברית המועצות מאופיינים בהיצמדות לשוק העבודה לצד ריבוי מעברים בין מעסיקים. נשים בדואיות ודרוזיות מאופיינות

בריבוי הפסקות עבודה לצד מיעוט מעברים בין מעסיקים. **המשמעות למדיניות:** ייתכן שנשים במגזר הערבי מאופיינות ברמת שכר נמוכה בין השאר בשל המספר הנמוך של מעברים בין מעסיקים. ככל שמספר זה מושפע לא רק מהיצע המשרות באזור, אלא גם מנטייה מוגבלת לחפש ולעבור בין משרות, אפשר לשער שיש פוטנציאל לעלייה ברמת השכר וניתן עדיין למצונו.⁷

• **ממצא 6.** ריבוי הפסקות עבודה מאפיין יותר בעלי השכלה נמוכה; הקשר בין השכלה לבין מספר הפסקות העבודה ניכר במיוחד בקרב גברים ופחות מכך בקרב נשים. **המשמעות למדיניות:** תפירת מענים לצורכי הפרטים, במיוחד במקרה של נשים, תלויה במידה רבה במיפוי מעמיק עוד יותר של הנסיבות האישיות והמשפחתיות, מעבר למאפיינים המקצועיים וההשכלתיים.

• **ממצא 7.** שכירים ערבים, ובמיוחד שכירות ערביות, מאופיינים ברצפים קצרים יותר בשוק העבודה ובהיצמדות גבוהה יחסית לענף כלכלי ולפירמה. יוצאי אתיופיה, גברים ונשים, מאופיינים ברצפים ארוכים בשוק העבודה לצד רצפים קצרים יחסית בענף ובפירמה.

• **ממצא 8.** (א) ענפי התעשייה המסורתית, וגם עבודה במוסדות טיפוליים וסיעודיים לקשישים ונכים, מאופיינים ברמת שכר ביונית-נמוכה ובשיעורי עזיבה נמוכים. בענפי הייצור בולטים בשיעורם היחסי הגבוה יוצאי ויוצאות ברית המועצות, יוצאי אתיופיה ונשים וגברים מהמגזר הבדואי. **המשמעות למדיניות:** הצדקה נוספת למאמץ להגדלת הפריון בענפי הייצור המסורתיים. (ב) ענפי השירותים הבסיסיים (שמירה וניקיון, טיפול וסיעוד, אירוח והסעדה, שליחויות ומוקד טלפוני) מאופיינים בשכר נמוך ובשיעור עזיבה גבוה. בענפים אלו בולטים בשיעורם היחסי הגבוה יוצאי ויוצאות אתיופיה וברית המועצות (ניקיון, שמירה ואבטחה, מטפלות בית) וחרדיות וחרדים (הגיל הרך).

המשמעות למדיניות: בענפי השירותים הבסיסיים, במיוחד משום שבתחומים האלה המדינה אינה רק גורם מפקח אלא גם לקוח גדול – יש לוודא שרמת השכר המושפעת מאוד מחוזים גדולים במסגרת שירותים קבלניים, ניתנת בהתאם לחוק (ככל שהדבר אינו כך כבר כיום). אין סיבה לראות בשיעור העזיבה הגבוה יחסית המאפיין ענפים אלו תופעה בעייתית כשלעצמה. שיעור

7 את הסוגיה הזאת החלו לבחון גרשוני ואחרים (2020), והם מצאו סימנים חיוביים לחמרוץ של בעלי הכנסה נמוכה למציאת עבודה מרוחקת (יותר) ממקום מגוריהם.

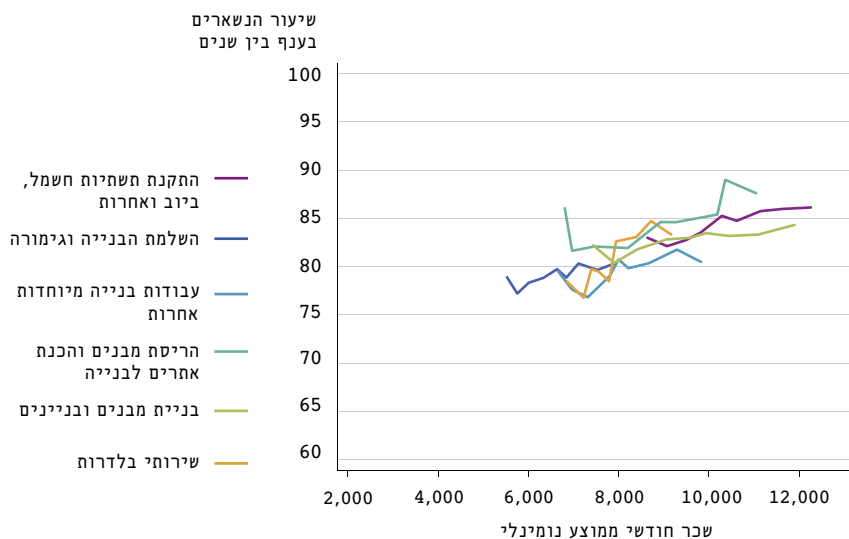
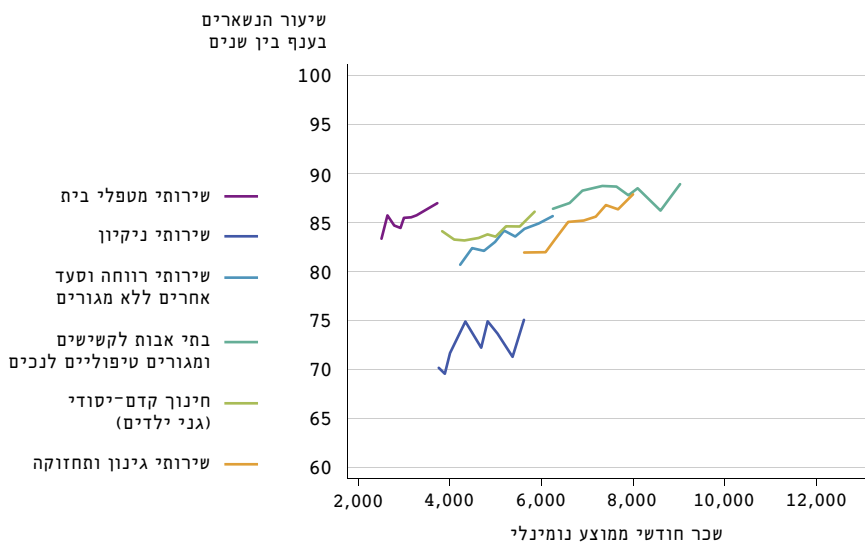
העזיבה הגבוהה קשור כפי הנראה לרמת השכר הנמוכה, למידת השחיקה בחלק מהעבודות בענף, ובמידת מה גם לגיל המועסקים ולהיקף המשרה שלהם (למשל, מסעדות ושליחויות).

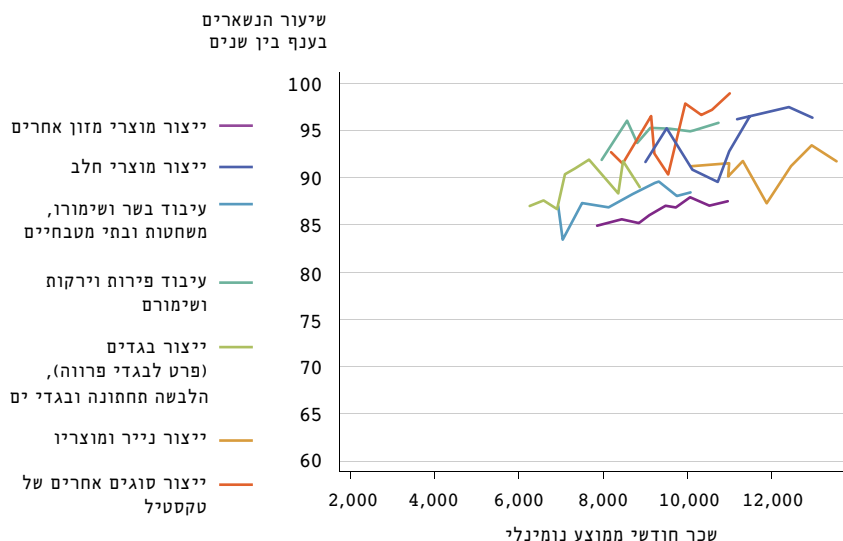
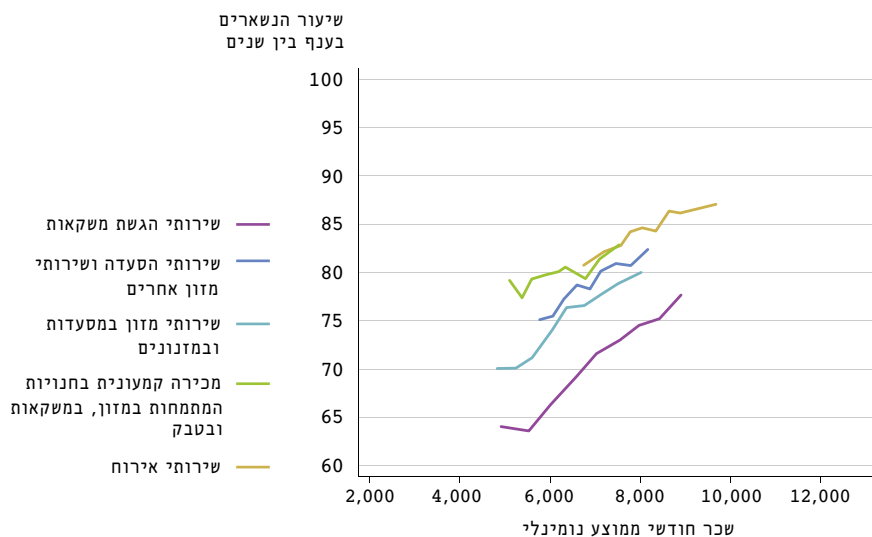
במחקר זה נבחנה תופעת אי־היציבות התעסוקתית ותועדה תחולתה של תופעה זו בקרב קבוצות אוכלוסייה שונות. חוסר היציבות נבחן במיוחד על בסיס הגדרה של מספר הפסקות העבודה ומספר המעברים בין מעסיקים בתקופה נתונה. נמצא שאי־יציבות תעסוקתית נפוצה יותר בקרב צעירים, בקרב בעלי השכלה נמוכה, ובקרב מי שבנקודת המוצא השתייכו לרמת שכר נמוכה. נוסף על כך, נמצא שעובדים יוצאי אתיופיה וברית המועצות מאופיינים דווקא בהיצמדות חזקה לשוק העבודה, לצד ריבוי מעברים בין מעסיקים. לעומת זאת, נשים ערביות מאופיינות בריבוי הפסקות עבודה, לצד מיעוט מעברים רציפים בין מעסיקים. לבסוף, נמצא גם שההשתייכות לענפים כלכליים היא גורם מפתח במיפוי ההבדל בין קבוצות מבחינת חוסר היציבות. אף שהתמיינותם של עובדים לענפי הכלכלה למיניהם אינה מקרית, מחקרים עתידיים כדאי שיפתחו כיוון זה, בהתחשב במרכזיותו.

אי־יציבות תעסוקתית היא אפוא ביטוי מרכזי של חוסר ביטחון כלכלי, ותוצאה של סיבות ונסיבות מגוונות ברמה המיקרו־כלכלית והמקרו־כלכלית, כמו רמת השכלה נמוכה ותקופה של מיתון כלכלי. עם זאת, אי־יציבות תעסוקתית עשויה גם להיות הסיבה לתוצאות שונות. למשל, לרמת שכר נמוכה לאורך זמן. מחקר זה עסק בעיקר בגורמים לאי־יציבות תעסוקתית ובהיותה אינדיקטור לתופעות אחרות, וכחות בהיותה סיבה לתופעות אחרות, שכל הנראה היא אכן קשורה גם אליהן.

לנוכח גורמי הרקע והמקורות שתועדו במחקר זה, נדמה כי כיווני המדיניות העיקריים הרלוונטיים להתמודדות עם אי־יציבות תעסוקתית בהקשר זה הם הכיוונים הנידונים בדרך כלל בהקשר של הפחתת עוני, הקטנת אי־השוויון הכלכלי ושילוב קבוצות המיעוט בשוק העבודה הישראלי בכלל. השגת היעדים האלה עוברת דרך שיפור הכישורים של הפרטים (גם במסגרת הישגיות במשרה קיימת) כדי להרחיב את אפשרויות התעסוקה ולהעלות את רמת השכר שלהם; דרך שיפור התשתיות הפיזיות והדיגיטליות כדי להרחיב את אפשרויות השידוך בין עובדים למשרות; ולבסוף גם דרך "שיוף" הכישורים הרכים הקשורים להתמצאות בשוק העבודה, לחיפוש משרות ולקבלה למקום עבודה.

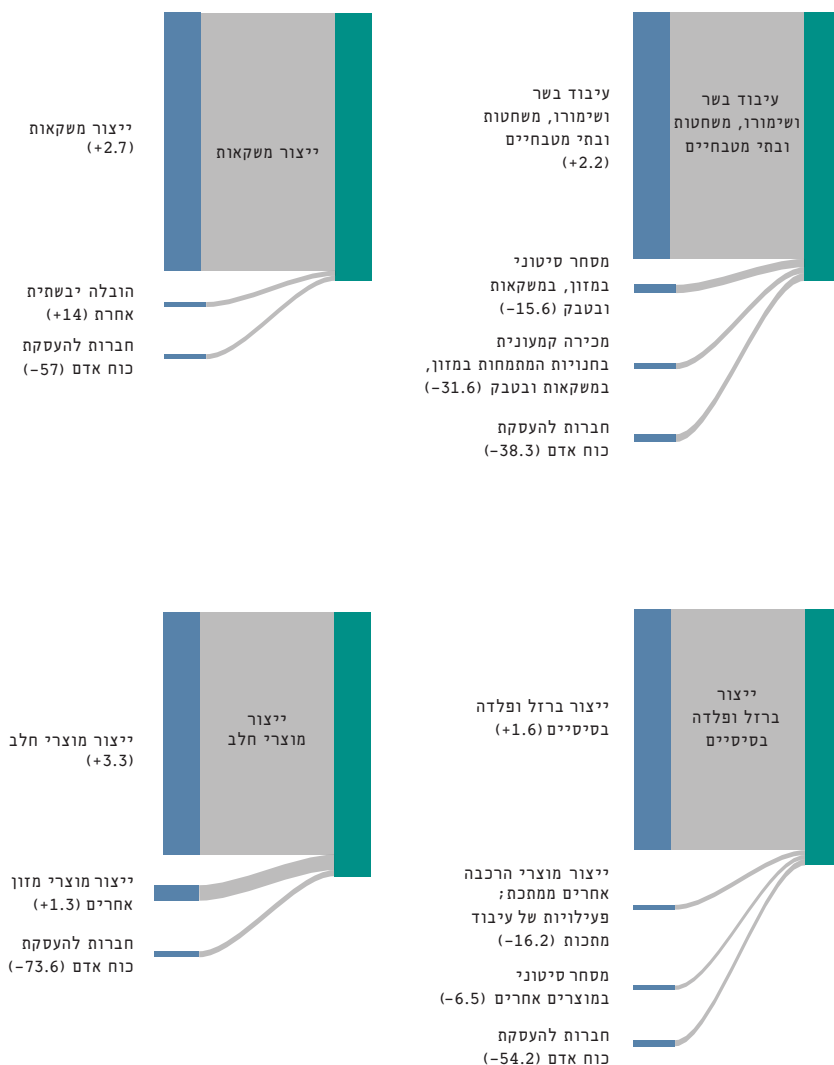
תרשים 24
שיעור ההישארות בענף והשכר החודשי הממוצע,
קבוצות של ענפים נבחרים, 2011-2019 (ב-%)





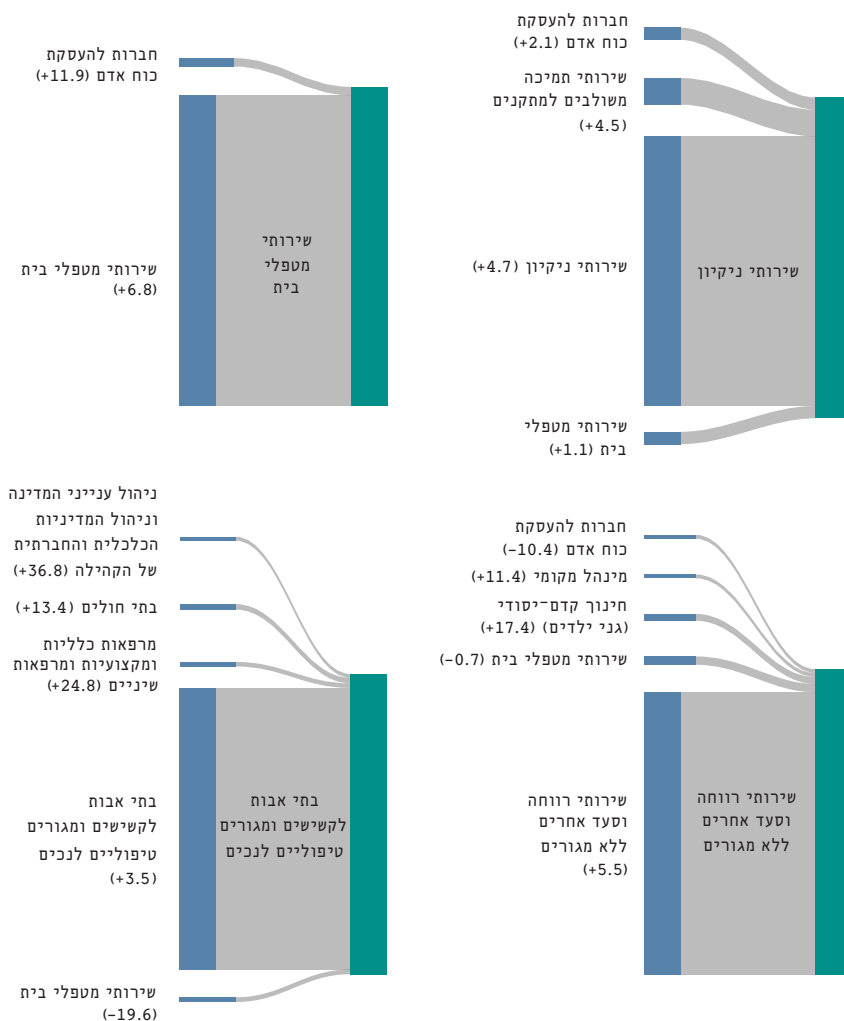
תרשים 25

התפלגות המעברים השכיחים בקרב גברים יוצאי ברית המועצות בענפי
ייצור נבחרים (בסוגריים - שיעור השינוי בשכר במעברים האלה)

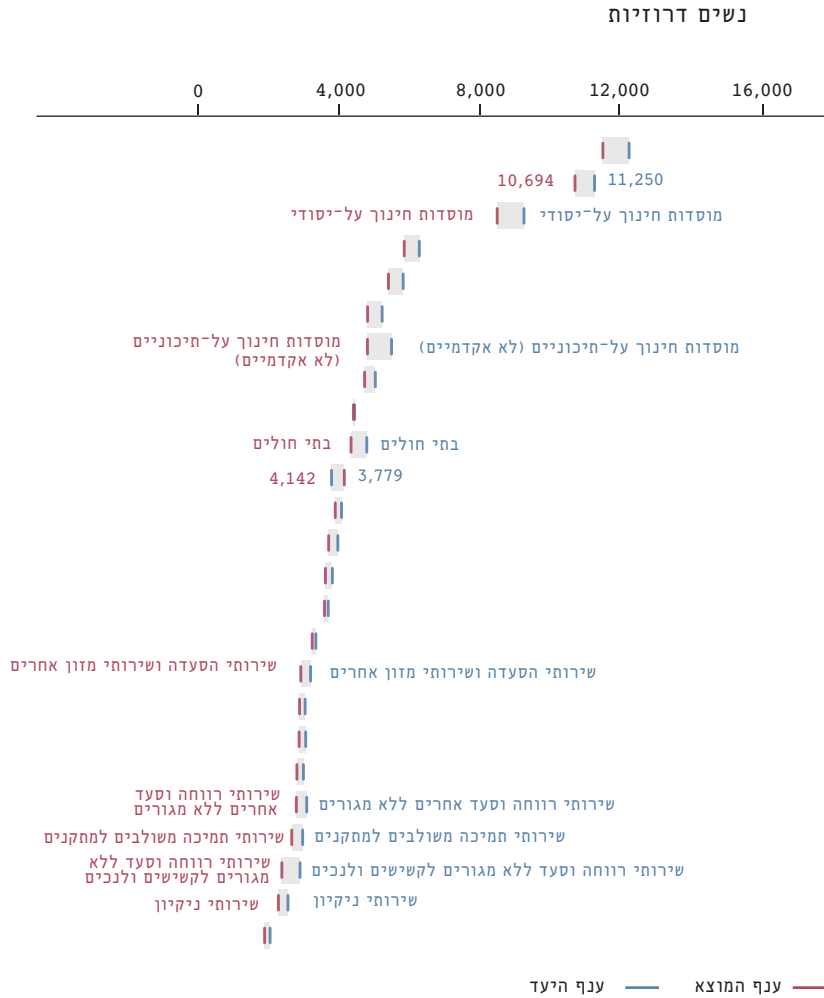


תרשים 26

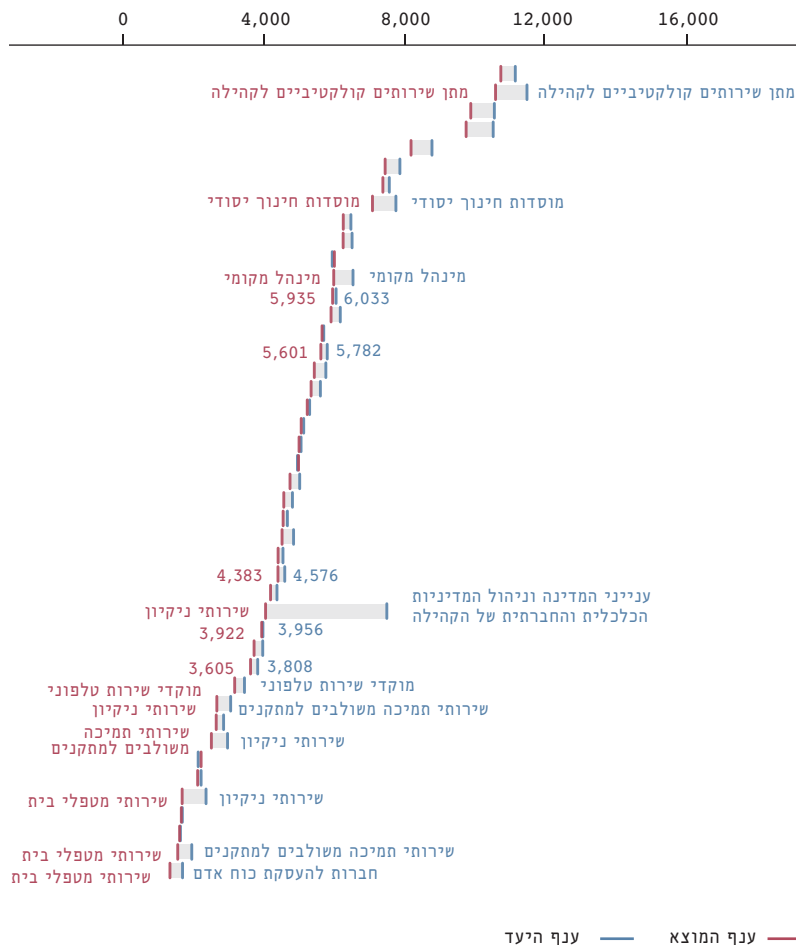
המעברים השכיחים בקרב נשים יוצאות ברית המועצות בענפי שירותים
נבחרים (בסוגריים – שיעור השינוי בשכר במעברים האלה)



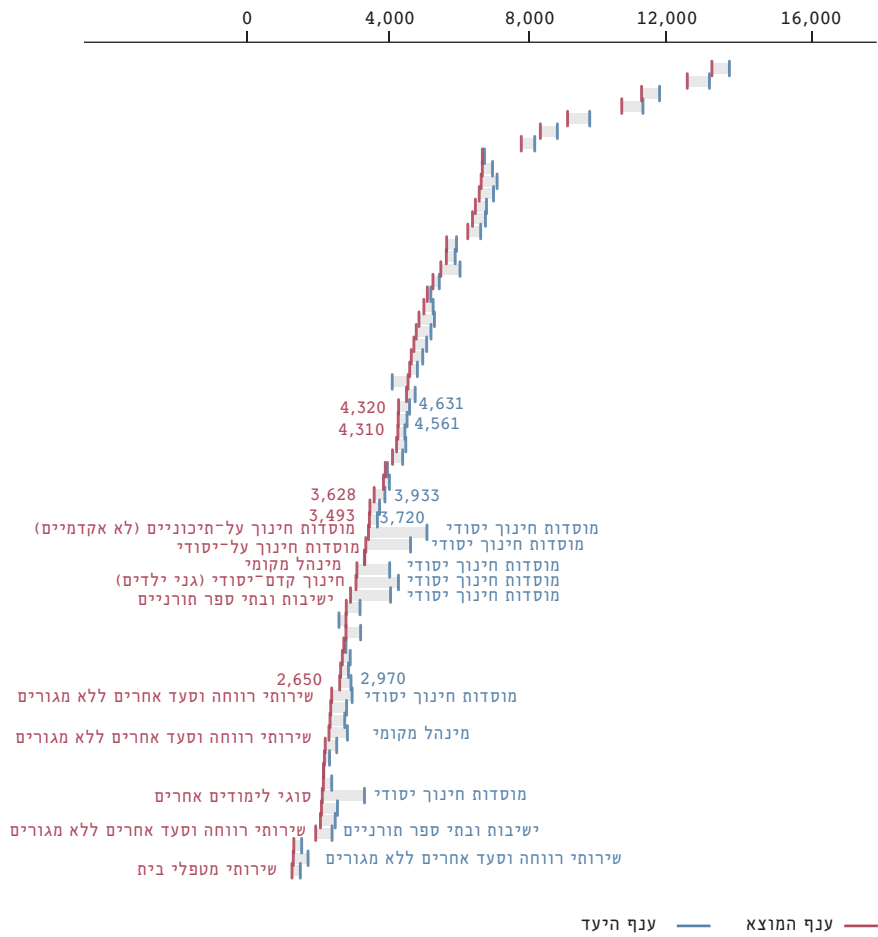
הערה: בחלק מהמקרים המעבר לענף "חברות להעסקת כוח אדם" עשוי לשקף יציאה לאבטלה, ומכאן הירידה הניכרת בגובה השכר.



נשים יוצאות אתיופיה

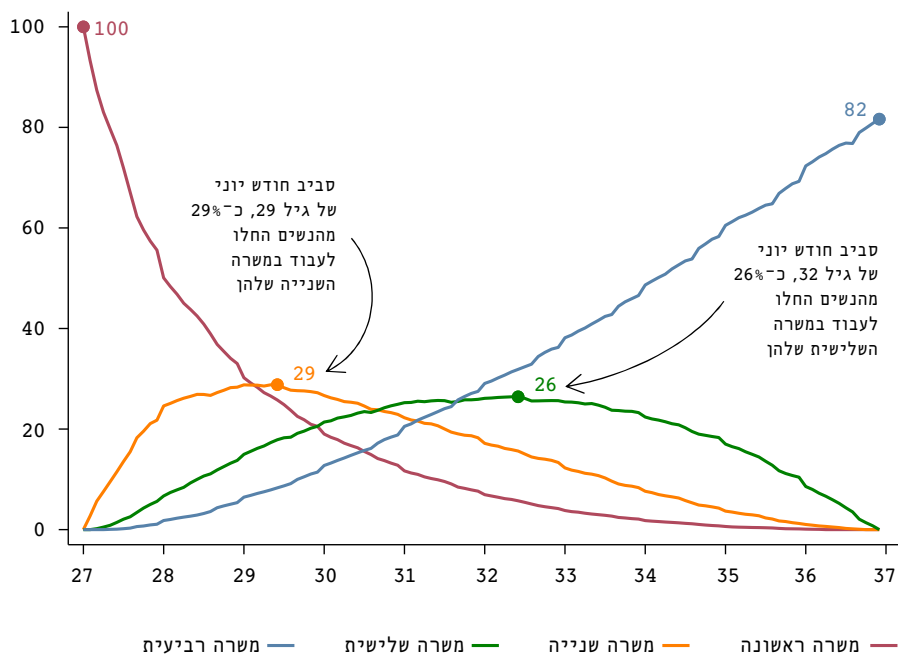


נשים חרדיות



תרשים 28

מועד המעברים של נשים שעבדו ב־4 משרות בין ינואר של גיל 27
לדצמבר של גיל 36 (בשנים 2010-2019)



לוח 6

הקשר בין האפיון של הפרט במהלך התקופה ב-X הפסקות עבודה
או יותר (משתנה תלוי), לבין סדרת מאפיינים חברתיים-כלכליים,
כלל האוכלוסייה

(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
הפסקות +7	הפסקות +6	הפסקות +5	הפסקות +4	הפסקות +3	הפסקות +2	הפסקה 1 ומעלה	
שנתוני לידה (מושמט: 1960-1964)							
0.00133 [*] (0.001)	0.00214 ^{**} (0.001)	0.00373 ^{***} (0.001)	0.00553 ^{***} (0.001)	0.00891 ^{***} (0.002)	0.0124 ^{***} (0.002)	0.00910 ^{**} (0.003)	1969-1965
0.00412 ^{***} (0.001)	0.00685 ^{***} (0.001)	0.0133 ^{***} (0.001)	0.0237 ^{***} (0.002)	0.0412 ^{***} (0.003)	0.0706 ^{***} (0.005)	0.0888 ^{***} (0.007)	1974-1970
0.0139 ^{***} (0.001)	0.0252 ^{***} (0.002)	0.0459 ^{***} (0.002)	0.0799 ^{***} (0.003)	0.132 ^{***} (0.005)	0.195 ^{***} (0.007)	0.204 ^{***} (0.008)	1979-1975
0.0405 ^{***} (0.002)	0.0693 ^{***} (0.003)	0.117 ^{***} (0.003)	0.188 ^{***} (0.004)	0.278 ^{***} (0.005)	0.345 ^{***} (0.006)	0.297 ^{***} (0.007)	1984-1980
-0.00411 ^{**} (0.001)	-0.00176 (0.003)	0.00618 (0.004)	0.0264 ^{**} (0.007)	0.0600 ^{***} (0.010)	0.0915 ^{***} (0.012)	0.0675 ^{***} (0.008)	אישה
0.0145 ^{***} (0.003)	0.0199 ^{***} (0.004)	0.0229 ^{**} (0.006)	0.0271 ^{**} (0.008)	0.0281 ^{**} (0.010)	0.0309 ^{**} (0.010)	0.0178 [*] (0.007)	ערבי/ה
-0.0086 ^{***} (0.001)	-0.0122 ^{***} (0.002)	-0.0174 ^{***} (0.002)	-0.0236 ^{***} (0.003)	-0.0285 ^{***} (0.003)	-0.0292 ^{***} (0.003)	-0.0233 ^{***} (0.004)	יוצא/ת ברה"מ
0.0106 ^{***} (0.002)	0.0119 ^{***} (0.003)	0.0133 ^{***} (0.004)	0.0107 (0.005)	-0.00328 (0.008)	-0.0243 [*] (0.012)	-0.0457 ^{***} (0.011)	חרדי/ת
-0.0001 (0.002)	-0.00529 (0.003)	-0.00972 [*] (0.004)	-0.0118 [*] (0.005)	-0.0186 ^{**} (0.006)	-0.0297 ^{**} (0.008)	-0.0400 ^{***} (0.009)	יוצא/ת אחיופיה
-0.000991 (0.002)	-0.00529 (0.003)	-0.00972 [*] (0.004)	-0.0118 [*] (0.005)	-0.0186 ^{**} (0.006)	-0.0297 ^{**} (0.008)	-0.0400 ^{***} (0.009)	תואר ראשון +
רביעוני הכנסה (מושמט: רב' עליון)							
0.00734 ^{***} (0.001)	0.0141 ^{***} (0.001)	0.0252 ^{***} (0.002)	0.0406 ^{***} (0.002)	0.0584 ^{***} (0.003)	0.0761 ^{***} (0.006)	0.0658 ^{***} (0.006)	שני
0.0307 ^{***} (0.002)	0.0499 ^{***} (0.003)	0.0778 ^{***} (0.004)	0.114 ^{***} (0.006)	0.153 ^{***} (0.008)	0.187 ^{***} (0.011)	0.170 ^{***} (0.010)	שלישי
0.0846 ^{***} (0.004)	0.121 ^{***} (0.005)	0.170 ^{***} (0.007)	0.225 ^{***} (0.009)	0.277 ^{***} (0.012)	0.306 ^{***} (0.015)	0.253 ^{***} (0.014)	רביעון תחתון
0.0414 ^{***} (0.003)	0.0493 ^{***} (0.004)	0.0541 ^{***} (0.005)	0.0590 ^{***} (0.006)	0.0762 ^{***} (0.005)	0.148 ^{***} (0.004)	0.405 ^{***} (0.006)	קבוע
אפקט קבוע לנפה: X							
1,688,334	1,688,334	1,688,334	1,688,334	1,688,334	1,688,334	1,688,334	N
0.048	0.065	0.087	0.114	0.144	0.163	0.128	R ²

p<0.001 *** p<0.05 ** p<0.1 *

לוח 7

הקשר בין האפיון של הפרט במהלך התקופה ב-X הפסקות עבודה
או יותר (משנתה תלוי) לבין סדרת מאפיינים חברתיים-כלכליים,
בעלי הכנסה מתחת לחציון

(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
+7 הפסקות	+6 הפסקות	+5 הפסקות	+4 הפסקות	+3 הפסקות	+2 הפסקות	הפסקה 1 ומעלה	
שנחוני לידה (מושמט: 1960-1964)							
0.00266 [*] (0.001)	0.00408 [*] (0.001)	0.00706 ^{***} (0.002)	0.00873 ^{***} (0.002)	0.0130 ^{***} (0.002)	0.0143 ^{***} (0.002)	0.0126 ^{***} (0.002)	1969-1965
0.00737 ^{***} (0.001)	0.0114 ^{***} (0.002)	0.0207 ^{***} (0.002)	0.0321 ^{***} (0.003)	0.0481 ^{***} (0.003)	0.0683 ^{***} (0.004)	0.0702 ^{***} (0.004)	1974-1970
0.0235 ^{***} (0.002)	0.0399 ^{***} (0.002)	0.0670 ^{***} (0.003)	0.104 ^{***} (0.003)	0.150 ^{***} (0.004)	0.189 ^{***} (0.006)	0.168 ^{***} (0.006)	1979-1975
0.0616 ^{***} (0.003)	0.0983 ^{***} (0.004)	0.153 ^{***} (0.004)	0.221 ^{***} (0.004)	0.290 ^{***} (0.005)	0.317 ^{***} (0.006)	0.235 ^{***} (0.006)	1984-1980
-0.00680 ^{**} (0.002)	-0.00680 (0.004)	-0.00459 (0.007)	0.00414 (0.010)	0.0169 (0.012)	0.0241 (0.013)	0.00696 (0.008)	אישה
0.0204 ^{***} (0.005)	0.0282 ^{***} (0.006)	0.0336 ^{***} (0.008)	0.0417 ^{***} (0.010)	0.0437 ^{**} (0.013)	0.0452 ^{**} (0.013)	0.0332 ^{***} (0.009)	ערבי/ה
-0.0107 ^{***} (0.002)	-0.0149 ^{***} (0.002)	-0.0208 ^{***} (0.003)	-0.0267 ^{***} (0.004)	-0.0305 ^{***} (0.004)	-0.0275 ^{***} (0.004)	-0.015 ^{***} (0.003)	יוצא/ת ברה"מ
0.0138 ^{***} (0.003)	0.0138 ^{***} (0.004)	0.0120 ^{**} (0.004)	0.00623 (0.006)	-0.00938 (0.008)	-0.0268 [*] (0.010)	-0.04 ^{***} (0.008)	חרדי/ת
-0.00315 (0.003)	-0.0096 ^{**} (0.003)	-0.0135 ^{**} (0.004)	-0.0117 [*] (0.004)	-0.0146 ^{**} (0.005)	-0.0146 [*] (0.007)	-0.0136 (0.007)	יוצא/ת אתיופיה
-0.00315 (0.003)	-0.00964 ^{**} (0.003)	-0.0135 ^{**} (0.004)	-0.0117 [*] (0.004)	-0.0146 ^{**} (0.005)	-0.0146 [*] (0.007)	-0.0136 (0.007)	תואר ראשון +
0.0523 ^{***} (0.002)	0.0695 ^{***} (0.003)	0.0901 ^{***} (0.003)	0.109 ^{***} (0.004)	0.122 ^{***} (0.005)	0.120 ^{***} (0.005)	0.085 ^{***} (0.004)	רביעון הכנסה תחתון
0.0822 ^{***} (0.004)	0.109 ^{***} (0.005)	0.141 ^{***} (0.006)	0.188 ^{***} (0.007)	0.262 ^{***} (0.006)	0.390 ^{***} (0.006)	0.633 ^{***} (0.005)	קבוע
אפקט קבוע לנפה: X							
843,998	843,998	843,998	843,998	843,998	843,998	843,998	N
0.033	0.043	0.055	0.070	0.084	0.088	0.066	R ²

p<0.001 *** p<0.05 ** p<0.1 *

לוח 8

הקשר בין האפיון של הפרט במהלך התקופה ב-X מעברים רציפים
או יותר בין מעסיקים (משנתה תלוי) לבין סדרת מאפיינים
חברתיים-כלכליים, כלל האוכלוסייה

(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
מעבר 1 ומעלה	+2 מעברים	+3 מעברים	+4 מעברים	+5 מעברים	+6 מעברים	+7 מעברים	
שנחוני לידה (מושט: 1960-1964)							
1969-1965	0.0403*** (0.002)	0.0316*** (0.001)	0.0213*** (0.001)	0.0138*** (0.001)	0.00938*** (0.001)	0.00625*** (0.001)	0.00463*** (0.001)
1974-1970	0.0913*** (0.003)	0.0675*** (0.001)	0.0443*** (0.001)	0.0279*** (0.001)	0.0181*** (0.001)	0.0118*** (0.001)	0.00833*** (0.001)
1979-1975	0.162*** (0.004)	0.125*** (0.002)	0.0846*** (0.002)	0.0546*** (0.002)	0.0358*** (0.001)	0.0238*** (0.001)	0.0168*** (0.001)
1984-1980	0.275*** (0.004)	0.241*** (0.003)	0.182*** (0.002)	0.128*** (0.002)	0.0900*** (0.002)	0.0635*** (0.002)	0.0456*** (0.002)
אישה	-0.0991*** (0.009)	-0.0926*** (0.007)	-0.0753*** (0.006)	-0.0570*** (0.005)	-0.0432*** (0.004)	-0.0322*** (0.003)	-0.0251*** (0.002)
ערבי/ה	-0.0395*** (0.007)	-0.0218** (0.007)	-0.0124 (0.006)	-0.00717 (0.005)	-0.00512 (0.005)	-0.00437 (0.003)	-0.00385 (0.003)
יוצא/ח ברה"מ	0.0628*** (0.003)	0.0490*** (0.003)	0.0355*** (0.003)	0.0235*** (0.003)	0.0152*** (0.003)	0.0104*** (0.002)	0.00738*** (0.002)
חרדי/ח	-0.0519*** (0.008)	-0.0387*** (0.006)	-0.0259*** (0.005)	-0.0115* (0.004)	-0.00601 (0.003)	-0.00473 (0.003)	0.00239 (0.002)
יוצא/ח אתיופיה	0.0793*** (0.010)	0.0893*** (0.012)	0.0796*** (0.012)	0.0642*** (0.010)	0.0483*** (0.008)	0.0388*** (0.006)	0.0298*** (0.005)
חור ראשון +	-0.000495 (0.005)	-0.000941 (0.003)	-0.00794** (0.002)	-0.0111*** (0.002)	-0.0115*** (0.002)	-0.0098*** (0.002)	-0.0079*** (0.002)
רביעוני הכנסה (מושט: רב' עליון)							
שני	0.0587*** (0.009)	0.0676*** (0.006)	0.0619*** (0.004)	0.0508*** (0.002)	0.0389*** (0.002)	0.0292*** (0.001)	0.0215*** (0.001)
שלישי	0.173*** (0.015)	0.168*** (0.009)	0.142*** (0.006)	0.112*** (0.004)	0.0855*** (0.003)	0.0645*** (0.002)	0.0483*** (0.002)
רביעון תחתון	0.216*** (0.017)	0.218*** (0.012)	0.188*** (0.008)	0.151*** (0.006)	0.116*** (0.004)	0.0880*** (0.003)	0.0672*** (0.002)
קבוע	0.378*** (0.008)	0.223*** (0.007)	0.150*** (0.006)	0.111*** (0.005)	0.0874*** (0.004)	0.0693*** (0.004)	0.0559*** (0.003)
אפקט קבוע לנפה: X							
N	1,688,334	1,688,334	1,688,334	1,688,334	1,688,334	1,688,334	1,688,334
R ²	0.088	0.089	0.081	0.069	0.057	0.045	0.036

p<0.001 *** p<0.05 ** p<0.1 *

לוח 9

הקשר בין האפיון של הפרט במהלך התקופה ב-X מעברים רציפים
או יותר בין מעסיקים (משתנה תלוי) לבין סדרת מאפיינים
חברתיים-כלכליים, בעלי הכנסה מתחת לחציון

(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
7+ מעברים	6+ מעברים	5+ מעברים	4+ מעברים	3+ מעברים	2+ מעברים	מעבר 1 ומעלה	
שנתוני לידה (מושטט: 1960-64)							
0.00725*** (0.001)	0.00954*** (0.001)	0.0137*** (0.002)	0.0191*** (0.002)	0.0268*** (0.002)	0.0346*** (0.002)	0.0377*** (0.003)	1969-1965
0.0128*** (0.001)	0.0175*** (0.001)	0.0252*** (0.002)	0.0355*** (0.002)	0.0496*** (0.003)	0.0644*** (0.003)	0.0708*** (0.004)	1974-1970
0.0231*** (0.002)	0.0313*** (0.002)	0.0445*** (0.002)	0.0630*** (0.003)	0.0869*** (0.003)	0.114*** (0.004)	0.125*** (0.004)	1979-1975
0.0515*** (0.002)	0.0704*** (0.002)	0.0972*** (0.002)	0.134*** (0.002)	0.178*** (0.002)	0.220*** (0.004)	0.225*** (0.005)	1984-1980
-0.0320*** (0.003)	-0.0400*** (0.004)	-0.0520*** (0.005)	-0.0660*** (0.007)	-0.0824*** (0.009)	-0.0958*** (0.011)	-0.0931*** (0.012)	אישה
-0.00845 (0.004)	-0.00949 (0.005)	-0.0101 (0.007)	-0.0114 (0.008)	-0.0146 (0.010)	-0.0213 (0.011)	-0.0289** (0.009)	ערבי/ה
0.0111*** (0.003)	0.0146*** (0.003)	0.0209*** (0.004)	0.0312*** (0.004)	0.0452*** (0.004)	0.0594*** (0.005)	0.0727*** (0.004)	יוצא/ת ברה"מ
0.00166 (0.003)	-0.00218 (0.004)	-0.00877 (0.004)	-0.0150* (0.005)	-0.0316*** (0.007)	-0.0461*** (0.008)	-0.0576*** (0.010)	חרדי/ת
0.0370*** (0.006)	0.0499*** (0.007)	0.0636*** (0.008)	0.0862*** (0.009)	0.110*** (0.011)	0.127*** (0.011)	0.123*** (0.010)	יוצא/ת אתיופיה
-0.0113** (0.003)	-0.0125** (0.003)	-0.0138** (0.004)	-0.0120* (0.004)	-0.00831 (0.005)	-0.00175 (0.005)	0.000135 (0.004)	חואר ראשון +
0.0186*** (0.001)	0.0233*** (0.002)	0.0301*** (0.002)	0.0383*** (0.003)	0.0460*** (0.003)	0.0496*** (0.004)	0.0421*** (0.004)	רביעון הכנסה תחתון
0.115*** (0.004)	0.144*** (0.004)	0.183*** (0.005)	0.231*** (0.005)	0.299*** (0.006)	0.401*** (0.006)	0.567*** (0.005)	קבוע
אפקט קבוע לנפה: X							
843,998	843,998	843,998	843,998	843,998	843,998	843,998	N
0.025	0.030	0.037	0.046	0.055	0.061	0.057	R ²

p<0.001 *** p<0.05 ** p<0.1 *

לוח 10

הקשר בין מספר המעסיקים במהלך החקופה (המשטנה החלוי) לבין מאפיינים חברתיים-כלכליים מרכזיים

פרטים בעלי הכנסה נמוכה				כלל המדגם				מדגם
(8)	(6)	(7)	(5)	(4)	(2)	(3)	(1)	
-0.715*** [0.080]	-0.963*** [0.009]	-1.099*** [0.085]	-1.094*** [0.010]	-0.191*** [0.055]	-0.244*** [0.005]	-0.251*** [0.067]	-0.255*** [0.005]	אישה
-0.551*** [0.071]	-0.418*** [0.014]	-1.367*** [0.075]	-1.511*** [0.015]	-0.115** [0.051]	0.035*** [0.008]	-0.792*** [0.095]	-0.886*** [0.008]	ערבי/ה
-0.426*** [0.072]	-0.535*** [0.020]	-1.010*** [0.086]	-1.813*** [0.021]	-0.188*** [0.062]	-0.130*** [0.011]	-0.706*** [0.089]	-1.109*** [0.013]	חרדי/ת
0.746*** [0.073]	1.197*** [0.028]	1.234*** [0.069]	1.246*** [0.033]	0.904*** [0.070]	1.423*** [0.018]	1.525*** [0.092]	1.672*** [0.022]	יוצא/ת אחיופיה
-0.064 [0.047]	0.127*** [0.013]	0.282*** [0.053]	0.430*** [0.014]	0.118*** [0.036]	0.294*** [0.007]	0.495*** [0.064]	0.652*** [0.008]	יוצא/ת ברה"מ
(קטגוריה מושמטת: 1959-1955)								
שנתון לידה								
0.503*** [0.038]	0.541*** [0.017]	0.467*** [0.030]	0.435*** [0.018]	0.294*** [0.025]	0.332*** [0.009]	0.277*** [0.027]	0.310*** [0.010]	1964-1960
0.871*** [0.059]	0.884*** [0.017]	0.860*** [0.038]	0.817*** [0.018]	0.538*** [0.041]	0.563*** [0.009]	0.572*** [0.057]	0.615*** [0.010]	1969-1965
1.172*** [0.067]	1.161*** [0.016]	1.590*** [0.049]	1.505*** [0.017]	0.779*** [0.055]	0.795*** [0.009]	1.248*** [0.067]	1.293*** [0.010]	1974-1970
1.675*** [0.078]	1.670*** [0.016]	3.274*** [0.062]	3.106*** [0.017]	1.174*** [0.075]	1.210*** [0.009]	2.831*** [0.071]	2.918*** [0.009]	1979-1975
2.606*** [0.106]	2.668*** [0.016]	4.592*** [0.087]	3.767*** [0.017]	1.965*** [0.139]	2.135*** [0.009]	4.252*** [0.083]	3.875*** [0.010]	1984-1980
4.565*** [0.095]	4.697*** [0.023]	6.226*** [0.097]	5.425*** [0.025]	3.584*** [0.086]	3.634*** [0.013]	4.423*** [0.062]	3.827*** [0.014]	קבוע
2019-2010	2019-2010	2009-2000	2009-2000	2019-2010	2019-2010	2009-2000	2009-2000	חקופה
X		X		X		X		אפקט קבוע לענף ****
783,899	806,596	576,715	8,14,835	19,047,80	1,958,163	1,534,227	2,026,376	חצפיות
0.124	0.088	0.211	0.155	0.141	0.077	0.234	0.161	R ²

* 0.1 < p ** 0.05 < p *** 0.001 < p

*** הענף הכלכלי הוא הענף בחחילת העשור (ענף 2000 עבור העשור 2000-2009; ענף 2010 עבור העשור 2010-2019)

הערה: בכל המודלים המדגם כולל את מי שלא נפטר, לא ירד מהארץ ולא היה עצמאי במהלך העשור 2010-2019. המשחנים המפקחים כוללים משחנה בינארי לכל מחוז מגורים ומשחנה בינארי למספר הילדים: 1, 2, 3, 4 ו-5+.

לוח 11

יחס הסיכויים להתייצבות בשירות התעסוקה במהלך משבר הקורונה

(2)	(1)	
הגדרה ב	הגדרה א	
קבוצה חברתית		
(קטגוריה מושמטת: יהודים ותיקים)		
1.119 ^{***} [0.009]	1.006 [0.008]	חרדי/ת
0.970 ^{***} [0.005]	1.051 ^{***} [0.005]	יוצא/ת ברה"מ
0.702 ^{***} [0.009]	0.865 ^{***} [0.010]	יוצא/ת אחיזת
0.654 ^{***} [0.010]	0.695 ^{***} [0.010]	דרוזי/ת
0.860 ^{***} [0.006]	0.916 ^{***} [0.006]	בדואי/ת
0.835 ^{***} [0.006]	0.836 ^{***} [0.006]	ערבי/יה מוסלמי/ת
1.173 ^{***} [0.015]	1.083 ^{***} [0.013]	ערבי/ת נוצרי/ת
שנתוני לידה		
(שנתון מושמט: 1959-1955)		
1.090 ^{***} [0.008]	1.027 ^{***} [0.007]	1964-1960
1.065 ^{***} [0.007]	0.966 ^{***} [0.006]	1969-1965
1.048 ^{***} [0.007]	0.954 ^{***} [0.006]	1974-1970
1.139 ^{***} [0.008]	1.062 ^{***} [0.007]	1979-1975
1.281 ^{***} [0.009]	1.246 ^{***} [0.008]	1984-1980
0.989 ^{***} [0.004]	0.988 ^{***} [0.003]	אישה

(2)	(1)	
הגדרה ב	הגדרה א	
		רמת השכלה (קטגוריה מושמטת: פחות מבגרות)
1.397*** [0.010]	1.347*** [0.009]	תעודת בגרות
1.877*** [0.011]	1.833*** [0.010]	על־תיכונית לא־אקדמית
2.042*** [0.009]	2.025*** [0.009]	אקדמית
		רביעון הכנסה (קטגוריה מושמטת: רביעון עליון)
1.935*** [0.011]	1.717*** [0.009]	שני
3.511*** [0.021]	3.147*** [0.017]	שלישי
3.787*** [0.023]	3.723*** [0.021]	תחתון
1,819,272	1,819,272	תצפיות

* $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.001$

הערה: לא מוצגים בלוח משתנים מפקחים של מספר ילדים. ההבדל בין ההגדרות: הגדרה אחת מבוססת על הימצאות בקובץ שירות התעסוקה, והאחרת מבוססת על ערך חיובי באינדקטור של התייצבות בשירות התעסוקה בתקופת המשבר.

לוח 12
יחס הסיכויים להתייצבות בשירות התעסוקה בשנים שונות
בקרב מי שיצאו מתעסוקה במהלך משבר הקורונה

(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
2015	2016	2017	2018	2019	ההתייצבות בשנת ב
קבוצה חברתית					
(קטגוריה מושמטת: יהודים ותיקים)					
0.772*** [0.013]	0.807*** [0.013]	0.783*** [0.013]	0.799*** [0.012]	0.800*** [0.011]	חרדי/ת
1.205*** [0.012]	1.213*** [0.012]	1.175*** [0.012]	1.171*** [0.011]	1.141*** [0.010]	יוצא/ת ברה"מ
1.562*** [0.031]	1.506*** [0.031]	1.579*** [0.032]	1.522*** [0.030]	1.517*** [0.028]	יוצא/ת אתיופיה
1.046 [0.029]	1.092*** [0.031]	1.006 [0.029]	1.069** [0.029]	1.169*** [0.029]	דרוזי/ת
1.358*** [0.017]	1.396*** [0.018]	1.241*** [0.017]	1.198*** [0.015]	1.217*** [0.014]	בדואי/ת
0.742*** [0.011]	0.772*** [0.012]	0.778*** [0.012]	0.775*** [0.011]	0.803*** [0.011]	ערבי/ה מוסלמי/ת
0.866*** [0.022]	0.830*** [0.022]	0.803*** [0.022]	0.809*** [0.020]	0.799*** [0.018]	ערבי/ה נוצרי/ת
שנחונני לידה (שנחון מושמט: 1959–1955)					
1.040*** [0.015]	1.031** [0.014]	1.021 [0.014]	0.930*** [0.012]	0.913*** [0.011]	1964–1960
0.965*** [0.013]	0.929*** [0.013]	0.933*** [0.013]	0.820*** [0.010]	0.815*** [0.009]	1969–1965
0.929*** [0.013]	0.879*** [0.012]	0.845*** [0.012]	0.731*** [0.009]	0.763*** [0.009]	1974–1970
1.008 [0.013]	0.928*** [0.012]	0.878*** [0.012]	0.751*** [0.009]	0.784*** [0.009]	1979–1975
1.023* [0.013]	0.923*** [0.012]	0.885*** [0.012]	0.759*** [0.009]	0.803*** [0.009]	1984–1980
0.961*** [0.007]	1.039*** [0.008]	1.023*** [0.008]	1.045*** [0.007]	1.033*** [0.006]	אישה

(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
2015	2016	2017	2018	2019	התייבבות בשנת 8
רמת השכלה (קטגוריה מושמטת):					
פחות מבגרות					
0.984 [0.015]	*1.028 [0.016]	**1.035 [0.016]	***0.958 [0.014]	***0.887 [0.011]	תעודת בגרות
1.015 [0.012]	***1.077 [0.013]	***1.073 [0.013]	0.983 [0.011]	***0.897 [0.009]	על־חיונית לא־אקדמית
***1.203 [0.012]	***1.278 [0.013]	***1.249 [0.012]	***1.094 [0.010]	***0.974 [0.008]	אקדמית
רביעון הכנסה (קטגוריה מושמטת: רביעון עליון)					
***1.293 [0.021]	***1.161 [0.018]	***1.090 [0.017]	***0.909 [0.012]	***0.820 [0.009]	שני
***1.987 [0.031]	***1.567 [0.023]	***1.444 [0.021]	***1.081 [0.013]	***0.878 [0.009]	שלישי
***4.236 [0.065]	***2.874 [0.042]	***2.718 [0.039]	***1.828 [0.022]	***1.316 [0.014]	תחתון
657,247	657,247	657,247	657,247	657,247	תצפיות

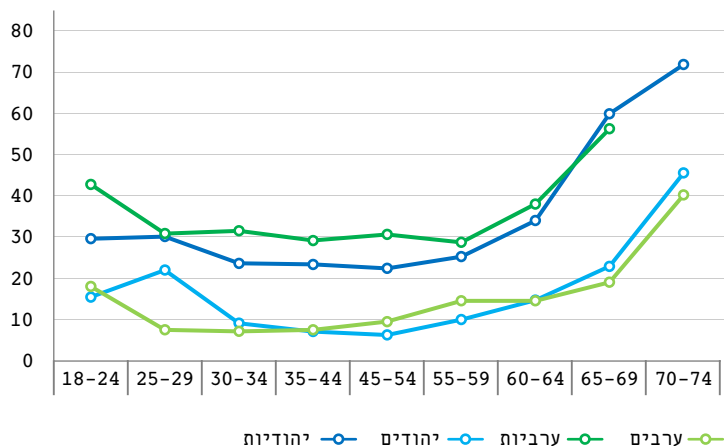
p<0.001 *** p<0.05 ** p<0.1 *

הערה: לא מוצגים בלוח משתנים מפקחים של מספר ילדים.

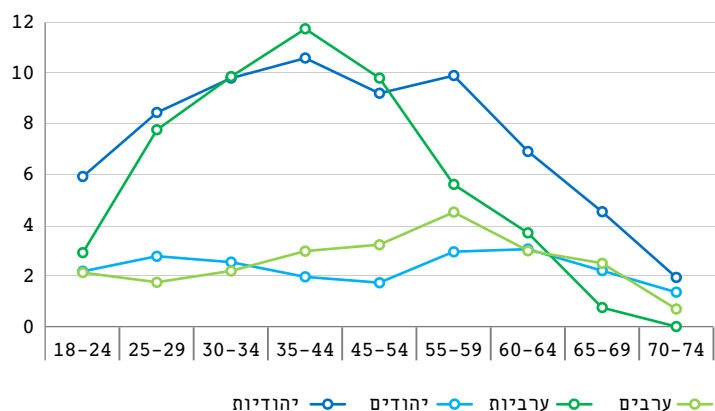
משרה חלקית שלא־מרצון

תוצאה אחרת של אי־יציבות תעסוקתית שיש לה חשיבות בדוחות של מוסדות האיחוד האירופי היא היקף המשרות החלקיות ושיעורן, ובעיקר משרות חלקיות שלא מרצון. עבודה במשרה חלקית שלא מרצון משקפת מצב שבו עובדים אינם ממצים את פוטנציאל ההכנסה שלהם, לא מבחירה, ולא משום העדפה לפנאי. במילים אחרות, העסקה חלקית כשלעצמה עשויה לשקף ההעדפה של פרטים לפנאי, אך חלקיות משרה שלא מרצון משקפת הימצאות בתוך עקומת התמורה.

תרשים 29
שיעור המועסקים חלקית מתוך כלל המועסקים, לפי גיל
מגזר ומגדר (ב-%)

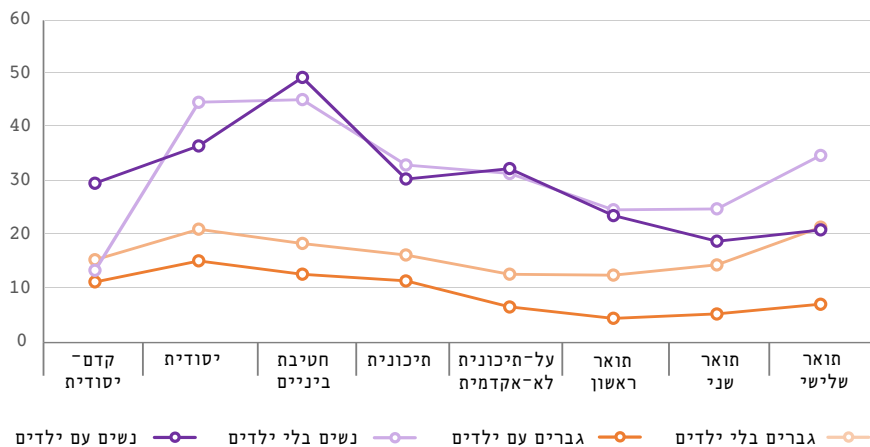


תרשים 30
שיעור המועסקים חלקית שלא מרצון מתוך כלל המועסקים,
לפי גיל מגזר ומגדר (ב-%)

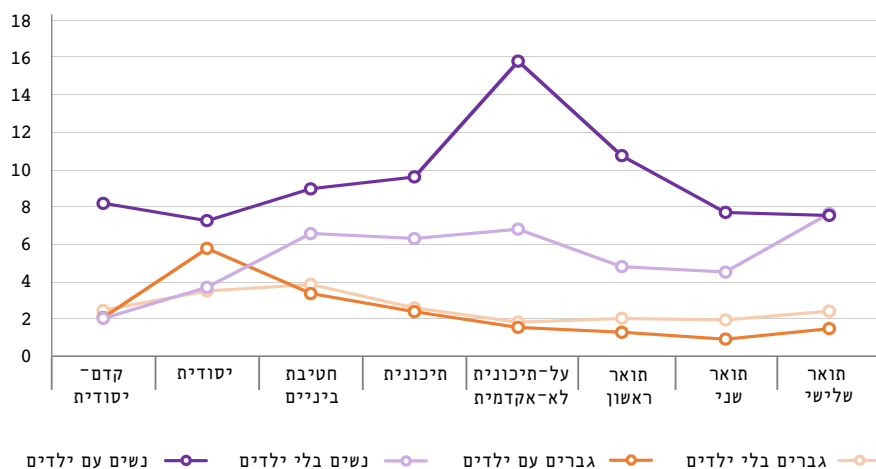


מקור לתרשימים 29-32: עיבודי המחבר לסקר כוח אדם של הלמ"ס 2022.

תרשים 31
שיעור המועסקים חלקית מתוך כלל המועסקים, לפי מגדר, הורות והשכלה (ב-%)



תרשים 32
שיעור המועסקים חלקית שלא מרצון* מתוך כלל המועסקים, לפי מגדר, הורות והשכלה (ב-%)



רשימת המקורות

- גורדון, גבריאל ויקיר, איתמר (2024). **דינמיות תעסוקתית בישראל – תמונת מצב ומגמות**. דוח מחקר, המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- גרשוני, נעמי, ספורטא־אקשטיין, איתי ושלוסר, אנליה (2020). "כלים לעידוד תעסוקה של תושבי הפריפריה: הערכת השפעה של מענק עבודה".
- יקיר, איתמר, זהר, גל, קנת־פורטל, רועי, גורדון, גבריאל ואברהם, ניסן (2021). **ההשתלבות מחדש של מובטלי הקורונה בשוק העבודה**. דוח מחקר, המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- יקיר, איתמר, קנת פורטל רועי וקידר, ירדן (לא פורסם). "צלקות של משברים".
- מרגלית, יותם (2020). **דואליזציה ומעמדות בשוק העבודה**. מחקר מדיניות 134, המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- מרגלית, יותם ויקיר, איתמר (2022). **שוק העבודה הישראלי במשבר הקורונה: מה באמת קרה?**. המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- סטנדינג, גאי (2021). **פרקריאט – המעמד המסוכן החדש** (אסף שור, מתרגם). הקיבוץ המאוחד.
- פלוג, קרנית, אבירס־ניצן, דפנה, מרגלית, יותם, גורדון, גבריאל, זקן, רחל (חלי), קידר, ירדן, חי, עידו, קנת פורטל, רועי והירש, זק (2021). **סקירת מצב שוק העבודה בחקופת הקורונה**. מחקר מדיניות 172, המכון הישראלי לדמוקרטיה.

Altonji, Joseph G., & Zhong, Ling (2021). The labor market returns to advanced degrees. *Journal of Labor Economics*, 39(2), 303–360.

Escobari, Marcela, Segal, Ian, & Daboin Contreras, Carlos (2021): Moving up: Promoting workers' economic mobility using network analysis. *Brookings*.

OECD. (2023). *On shaky ground? Income instability and economic insecurity in Europe*, OECD Publishing, Paris.

Peled, Osnat, & Shachar, Ella (2021). Poor workers or working poor? *Israel Economic Review*, 19(1), 59–102.

Sándor, Eszter, Maftei, Anamaria, Anzillotti, Marta, & Bell, Gillian (2023). *Societal implications of labour market instability*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Standing, Guy (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.

ד"ר איתמר יקיר הוא עמית פוסט־דוקטורט באוניברסיטת ייל. בעת כתיבת המחקר היה חוקר במרכז לממשל וכלכלה במכון הישראלי לדמוקרטיה. בעל תואר דוקטור מבית הספר למדיניות ציבורית באוניברסיטה העברית בירושלים. מחקריו עוסקים בכלכלה פוליטית, התנהגות פוליטית ומדיניות ציבורית.



המכון הישראלי
לדמוקרטיה

www.idi.org.il

מסת"ב:

978-965-519-498-2