



שוק העבודה הישראלי במשבר הקורונה מה באמת קרה?

יותם מרגלית | איתמר יקיר

תוכן העניינים

2	תקציר
3	הקדמה
	פרק 1
4	האם ניכרים סימנים לתופעה נרחבת של פרישה מוקדמת?
	פרק 2
7	האם המעסיקים ניצלו את המשבר כדי להיפטר מעובדים מבוגרים?
	פרק 3
14	האם המעסיקים ניצלו את המשבר כהזדמנות להיפטר מהעובדים היקרים?
	פרק 4
18	האם עובדים חזקים נוטים יותר להמתין להשתקמות ענף המוצא?
	פרק 5
22	האם הורגש במשק גל התפטריות נרחב?
	פרק 6
24	הקורונה שיקפה אך גם העמיקה את הפערים בשוק העבודה
27	סיכום
29	נספח
33	רשימת המקורות

משבר הקורונה התאפיין בדינמיות גבוהה ולכן גם במידה רבה של חוסר וודאות. על רקע זה התחזקה הנטייה לייחס חשיבות עודפת לתופעות נקודתיות שלא בהכרח שיקפו את המצב בכלל המשק ולהסתמך על תופעות שתועדו במדינות אחרות, גם כאשר המצב בישראל לא היה דומה. במסמך זה אנו בוחנים שש השערות עיקריות שהועלו בכל הנוגע לשוק העבודה הישראלי בתקופת משבר הקורונה ומוציאים סימוכין רק לשתיים מהן. הממצאים מספקים תמונה חדשה לגבי השינויים שעבר שוק העבודה בתקופה זו, והם מחדדים את הצורך בזהירות יתרה בהיקש ממקרים ספורים וממצאים ממדינות אחרות לגבי המקרה הישראלי. הממצאים גם מדגישים את הצורך בשיפור ניכר של זמינות נתונים איכותיים ועדכניים על שוק העבודה הישראלי לטובת עיצוב מדיניות מושכלת בזמן אמת.

מגפת הקורונה יצרה טלטלות חסרות תקדים בשוק העבודה: סגרים ארציים, מעל למיליון עובדים שיצאו בן לילה לחל"ת ממושך, עסקים שנאלצים להגביל את מספר הלקוחות הנכנסים בשעריהם, גל תחלואה (ועוד גלים לאחריו), והרשימה ארוכה. גודל וקצב הטלטלות יצרו אי־ודאות גדולה לא רק לגבי העתיד אלא גם לגבי המתרחש בזמן אמת, והביאו לכך שהשיח הציבורי ניזון לעיתים קרובות מהשערות ומספקולציות. "גל התפטרויות חסר תקדים", "מעסיקים מנצלים את החל"ת להיפטר מהעובדים המבוגרים" – הן רק דוגמאות אחדות לשמועות שנהפכו לכותרות שנחשפנו להן בתקופה זו. ניתן לייחס את המקור לחלק מהן לתופעות שתועדו במדינות אחרות; אחרות זכו לאחיזה בשיח בעקבות מקרים נקודתיים שסוקרו בהרחבה בתקשורת. המשותף לכל השמועות וההשערות הללו, נוסף על בולטותן בשיח הציבורי, הוא שהן כמעט שלא נבחנו באופן שיטתי על בסיס נתונים ישראליים.

מטרת מסמך זה היא לבחון כמה השערות מרכזיות שהועלו בנוגע להתפתחויות בשוק העבודה הישראלי. השערות אלה הן:

1. הקורונה האיצה פרישה מוקדמת בהיקף נרחב;
2. מעסיקים ניצלו את המשבר כדי להצטער את מצבת העובדים (ופיטרו את המבוגרים);
3. מעסיקים ניצלו את המשבר כדי להיפטר מן העובדים היקרים ביותר;
4. עובדים חזקים המתניו לחזרת הפעילות בענפים שבהם עבדו לפני המשבר; חלשים נאלצו לחזור לעבודה מוקדם ככל האפשר;
5. שוק העבודה בעיצומו של גל חסר תקדים של מתפטרים, בין היתר בעקבות שינוי בהעדפות;
6. הקורונה העמיקה את הפערים בשוק העבודה בין עובדים חלשים לעובדים חזקים.

על בסיס מאגרי נתונים נרחבים הכוללים נתונים מינהליים ונתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בצירוף נתוני שירות התעסוקה, מסמך זה מציג ממצאים הנוגעים לכל אחת מההשערות הללו. רוב ההשערות, כפי שנציג בהמשך, אינן זוכות לתימוכין בנתונים. אחרות זוכות לתימוכין חלקיים. בסיכום המסמך, לאחר סקירת הממצאים, נדון במגמות ובהשלכות שלהן על החלטות המדיניות הנדרשות להתמודדות מושכלת בניהול של משברים כלכליים נרחבים.

* אנחנו מודים לרועי קנת פורטל על עזרה בעיבוד נתונים; ולקרנית פלוג, דפנה אבירם־ניצן ורועי על הערות מועילות.

האם ניכרים סימנים לתופעה נרחבת של פרישה מוקדמת?

טענה פופולרית שנשמעת בדיון הציבורי היא שבעקבות משבר הקורונה התחזקה הנטייה בקרב עובדים רבים לפרוש לגמלאות לפני הגעה לגיל הפרישה הרשמי או לפני מועד הפרישה המתוכנן. ביסודה של השערה זו עומדת ההנחה שעובדים מבוגרים התייאשו מהמצב בשוק העבודה ומהסיכוי למצוא משרה, או שהעדפותיהם השתנו בעקבות המשבר ובשל כך בחרו לפרוש לפני גיל היציאה לגמלאות – המחייב או המתוכנן. טענה זו עלתה על רקע תופעה שתועדה במדינות אחרות וכן בעקבות התרחשויות נקודתיות בישראל.¹

מבחינת ההשלכות על המשק, מצב כזה יכול להביא לצמצום בהיצע שעות עבודה, להפסד של מומחיות וניסיון לפירמות, להתכווצות היקף הצבירה לפנסיה, בצד גידול אפשרי בהשלכות שליליות נוספות הכרוכות לעיתים בפרישה מעבודה (כגון בדידות ותחושת ריקנות).

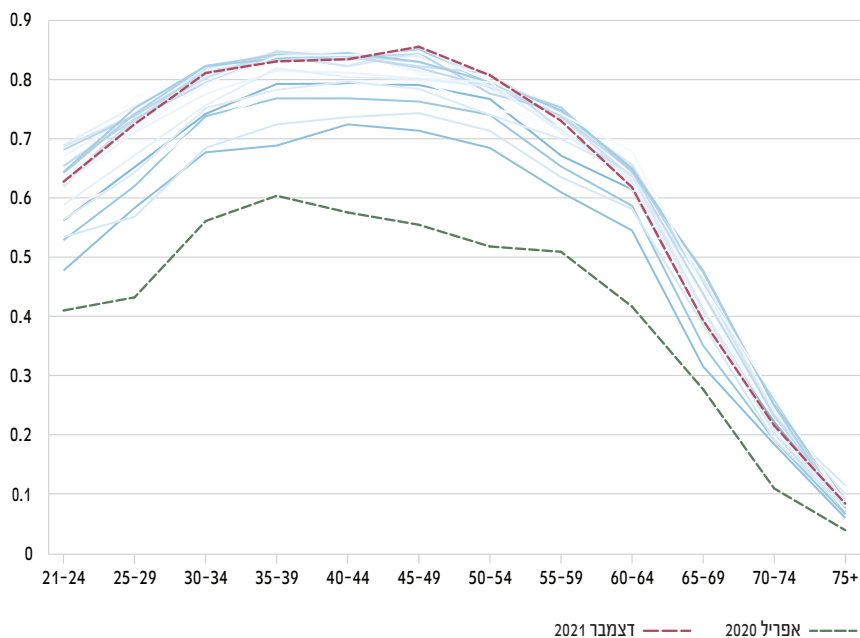
ואולם ניתוח היקף התופעה בפועל על בסיס שני מקורות מידע נפרדים מצביע על כך שאין סימנים ניכרים לתופעה של פרישה מוקדמת במשק הישראלי מאז פרוץ המגפה. תרשים 1 מראה את שיעור התעסוקה לפי קבוצת גיל בחודשים שקדמו למשבר ובמהלך חודשי המשבר. מן התרשים ניכר כי תוואי התעסוקה על פי גיל בתחילת הגל החמישי (דצמבר 2021) דומה מאוד לתוואי המקביל בשנים שלפני המשבר. כלומר, לא ניכרת חריגות של קבוצות הגיל הבוגרות בהשוואה לשיעור התעסוקה שלהן בתקופות קודמות.

תרשים 2 מציג את פער התעסוקה בחודשים נבחרים, בחלוקה לקבוצות גיל. כפי שמראה התרשים, בהשוואה לממוצע שיעור התעסוקה בשנת 2019, פער התעסוקה נסגר בקרב קבוצות הגיל 59-55 ו־60-64; ונותר פער תעסוקה קטן בקרב קבוצת הגיל 65-69. אפשר שהפער שנותר קשור לגלי התחלואה הרביעי והחמישי ("הדלתא" ו"האומיקרון") שהתרחשו במחצית השנייה של שנת 2021.

לסיכום, העדויות הישירות אינן תומכות בהשערה שמשבר הקורונה הביא לתופעה רחבה של פרישה מוקדמת משוק העבודה.

1 "המשבר באל על: נחתמה תכנית פרישה מרצון", וואלה, 24.10.2021; אמרה אומאקווה, "הקורונה גרמה לרבים לפרוש מוקדם לגמלאות, אך הכלכלה זקוקה להם בחזרה", גלובס, 13.11.2021.

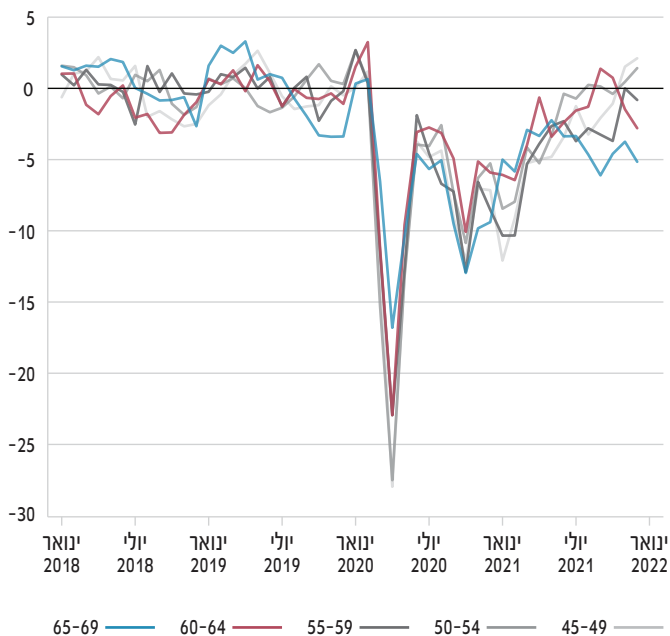
תרשים 1
שיעור התעסוקה לפי קבוצת גיל בשנים שלפני המשבר ובמהלכו



- על הציר האנכי מוצג שיעור התעסוקה (מ־0% עד 90%); ועל הציר האופקי קבוצת הגיל.
- כל סדרת נתונים משקפת לכן את שיעור התעסוקה של קבוצות הגיל השונות בתקופה נפרדת.
- הסדרות הכחולות משקפות את שיעור התעסוקה החודשי בכל החודשים הזוגיים בשנים 2018-2021.
- הסדרה הירוקה והאדומה משקפות את הנתון עבור חודש אפריל 2020 ודצמבר 2021, בהתאמה.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

תרשים 2 פער התעסוקה לפי קבוצת גיל



- על הציר האנכי מוצג פער התעסוקה בנקודות אחוז, בהשוואה לשיעור התעסוקה הממוצע בכל קבוצת הגיל בשנת 2019; ועל הציר האופקי 48 חודשים בין ינואר 18 לדצמבר 2021.
- כל סדרה בתרשים משקפת לכן את פער התעסוקה בקבוצת הגיל ביחס לממוצע של הקבוצה בשנת 2019.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

האם המעסיקים ניצלו את המשבר כדי להיפטר מעובדים מבוגרים?

השערה שנייה קשורה לאפשרות שהמעסיקים ניצלו את המשבר לעריכת שינויים במצבת העובדים, ובפרט כדי להעזיב בחסות החל"ת את העובדים המבוגרים ביותר או את העובדים הוותיקים ביותר.² ביסוד השערה זו עומדת ההנחה שלמעסיקים בענפים מסוימים יש מוטיבציה לבצע שינויים מסוג זה, משום שעובדים מבוגרים נתפסים כבעלי יכולת נמוכה יותר בעבודה עם טכנולוגיות חדשות; ומשום שבענפים רבים עלות ההעסקה של עובדים ותיקים גבוהה יותר בגלל צבר זכויות לאורך השנים.

אף שבמגזר העסקי ניתן לשנות את מצבת העובדים גם בשגרה, משכו ואופיו של המשבר - ובמיוחד השלב שבו עובדים הוצאו לחל"ת - לכאורה הקלו על מעסיקים לבצע שינויים מסוג זה. ראשית, כיוון שהפגיעות הבריאותית הייתה במידה רבה מוטת-גיל, עובדים מבוגרים נעדרו למשכי זמן ארוכים יותר (דבר שאולי הפך אותם לאטרקטיביים פחות); שנית, דמי החל"ת שניתנו לקבוצה נרחבת של עובדים היו יכולים לשמש מבחינת המעסיקים אמצעי לגישור ולריכוך, שלאור פיטורים נראו כאפשרות פשוטה יותר לביצוע. בדומה, הניתוק הממושך בין עובדים לעמיתיהם ובין עובדים למעסיקהם הקטין את התדירות ואת האיכות של האינטראקציות החברתיות, תהליך שעשוי היה לשחוק את הזיקה והמחויבות הבין-אישית כלפי עובדים שיצאו לחל"ת. אפשרות זו צריכה הייתה להקל על פיטורים של עובדים (כלומר, הסרת מחסום האי-נעימות).

כמו במקרה של פרישה מוקדמת, לירידה עוצמתית בשיעור התעסוקה של עובדים מבוגרים עשויות להיות השפעות שליליות על הפרטים. נוסף על כך, יכולתם של עובדים מבוגרים לעבור בין מקצועות וענפים נוטה להיות מוגבלת יותר בהשוואה לעובדים צעירים וכרוכה באובדן של הון אנושי ייחודי, שלא ניתן להעבירו לפירמות אחרות.

בתרשים 3 מותווה שיעור היוצאים מתעסוקה לפי גיל בחלוקה למגדר ומגזר. ניכר כי שיעור היציאה מתעסוקה יורד עם הגיל בכל הקבוצות שנבחנו. בתרשים 4 מותווה שיעור החוזרים לתעסוקה מתוך היוצאים. גם במקרה זה נראה ששיעור החוזרים

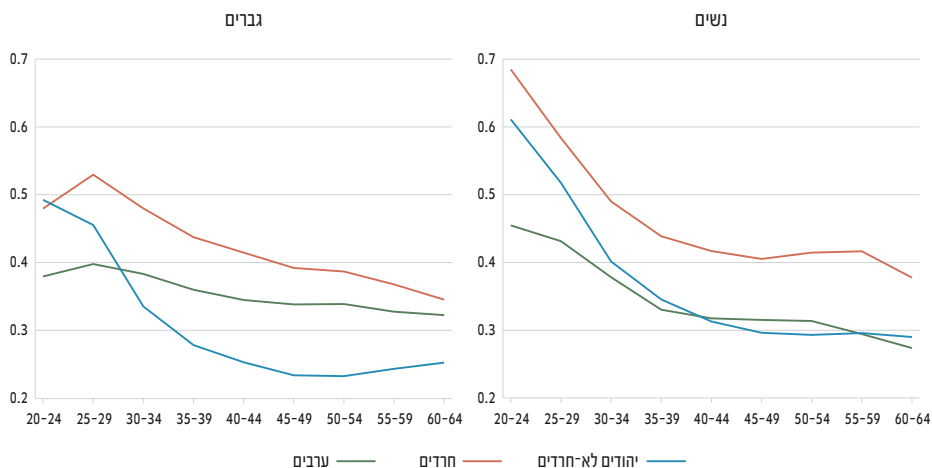
2 ג'ניה וולנסקי, סיון קלינגבייל, טלי חרות-סובר, "יצאתי לחל"ת כי אמרו שאני בקבוצת סיכון - אפילו 1,000 שקל לא מגיע לי?", **דה-מורק**, 20.4.2020; מעין מנלה, "דו"ח: עובדים מבוגרים שפוטרו בעת משבר הקורונה לא יצליחו לחזור לשוק העבודה", **כלכליסט**, 7.6.2020; מעין מנלה, "פוטרתם? כך תדעו אם הקורונה היא רק תירוץ", **כלכליסט**, 29.9.2020.

יורד עם הגיל, הגם שהקשר במקרה זה הוא חלש יותר. מחיבור הממצאים העולים משני התרשימים ניתן ללמוד על כך שעובדים מבוגרים יצאו בשיעורים נמוכים יותר משוק העבודה, אך אם יצאו ממנו, סיכויי החזרה שלהם היו נמוכים יותר מסיכוייהם של העובדים הצעירים.

תמונה דומה עולה מהתוויית שיעור החוזרים, מקרב היוצאים משוק העבודה, בחלוקה למשלח יד וקבוצת גיל (תרשים 5). מן התרשים עולה כי שיעור המבוגרים שחזרו לעבודה היה נמוך יותר בהשוואה לקבוצות הגיל הצעירות יותר; וכי מגמה זו נכונה לגבי רוב משלחי היד במידה דומה. עם זאת, בכמה משלחי יד – למשל, עובדים בתחום הבנייה ועובדים בלתי מקצועיים בחקלאות – בלט לרעה מצבם של העובדים המבוגרים.

לסיכום, עובדים מבוגרים יצאו בשיעורים נמוכים יותר משוק העבודה בהשוואה לצעירים. עם זאת, מקרב היוצאים, המבוגרים חזרו בשיעורים נמוכים יותר לתעסוקה בהשוואה לצעירים. תופעה זו נראית עקבית למדי ברוב משלחי היד.

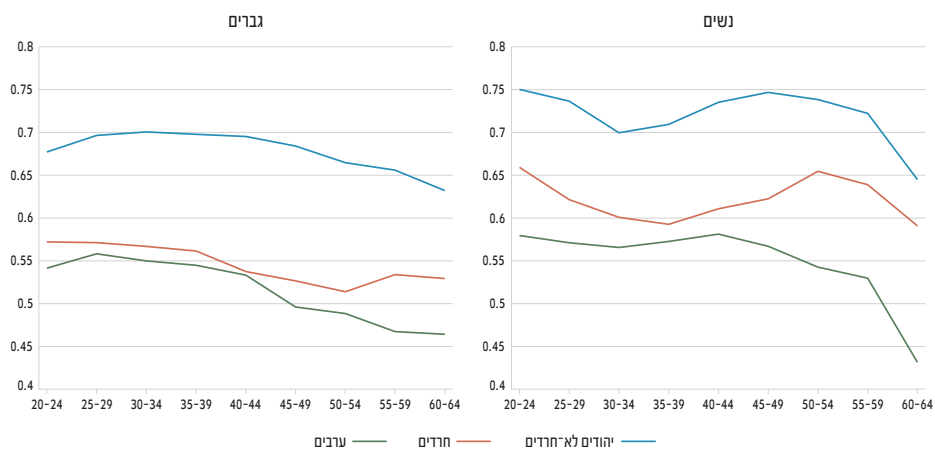
תרשים 3
שיעור היוצאים מתעסוקה, מתוך השכירים שהיו מועסקים ב־2019,
לפי קבוצת אוכלוסייה, גיל ומגדר



- על הציר האנכי מוצג שיעור היוצאים מתעסוקה בתקופת המשבר (מ־20% ל־70%); ועל הציר האופקי קבוצת הגיל.
- כל נקודה בתרשים משקפת לכן את שיעור היוצאים מתעסוקה בקרב קבוצת־גיל־מגדר ומגדר (כלומר, מי שיצאו אי־פעם מתעסוקה במהלך המשבר גם אם למשך חודש יחיד).
- היוצאים הם מי שנרשמו בתקופת המשבר בשירות התעסוקה.
- האוכלוסייה הנבחנת כוללת שכירים שהיו מועסקים ב־2019. קבוצות הגיל מבוססות על גיל הפרט בשנת 2020.

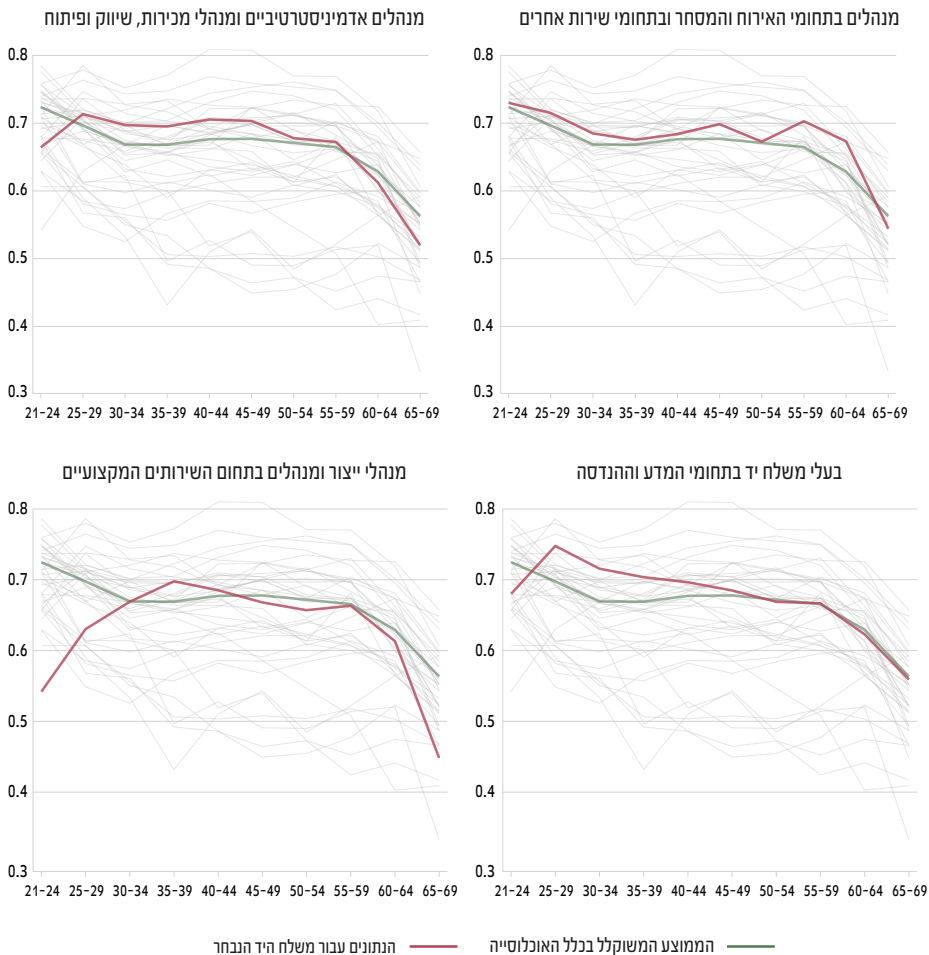
מקור: יקיר ואחרים, 2021.

תרשים 4
שיעור החוזרים מתוך היוצאים, בקרב שכירים שהיו מועסקים ב־2019, לפי קבוצת
אוכלוסייה, גיל ומגדר

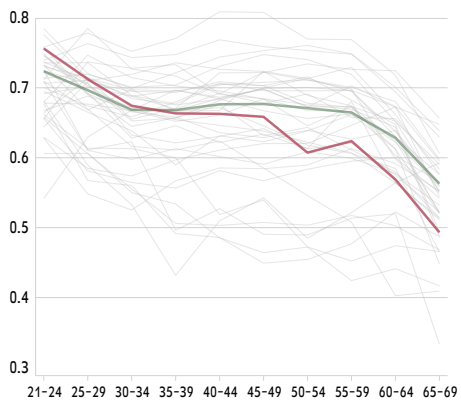


- על הציר האנכי מוצג שיעור החוזרים לתעסוקה מתוך היוצאים מתעסוקה בתקופת המשבר (מ־40% ל־80%); ועל הציר האופקי קבוצת הגיל.
 - כל נקודה בתרשים משקפת לכן את שיעור החוזרים לעבודה בקרב קבוצת־גיל־ומגדר.
 - האוכלוסייה הנבחנת כוללת שכירים שהיו מועסקים ב־2019. קבוצות הגיל מבוססות על גיל הפרט בשנת 2020.
- מקור: עיבודי המחברים לנתוני שירות התעסוקה ולנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

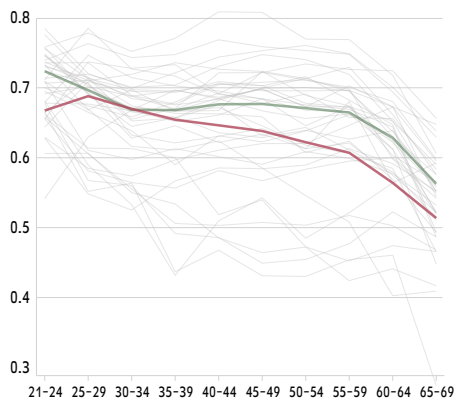
תרשים 5
שיעור החוזרים מתוך היוצאים, לפי קבוצת גיל, במשלחי יד נבחרים



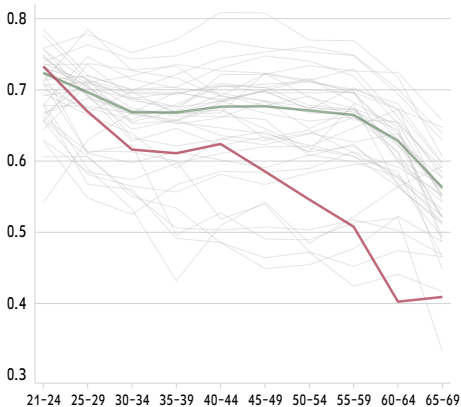
מחוקקים, פקידי בכירים, מנהלים כלליים מנכלים ומנהלים בכירים



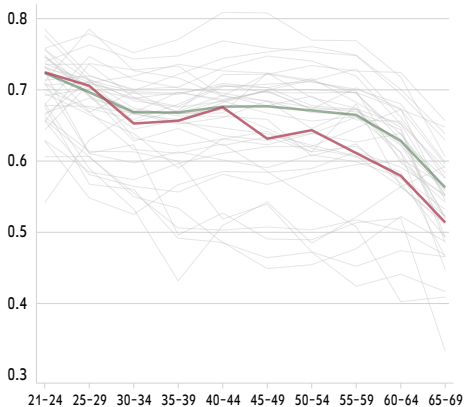
בעלי משלח יד בתחומי המשפט, החברה והתרבות



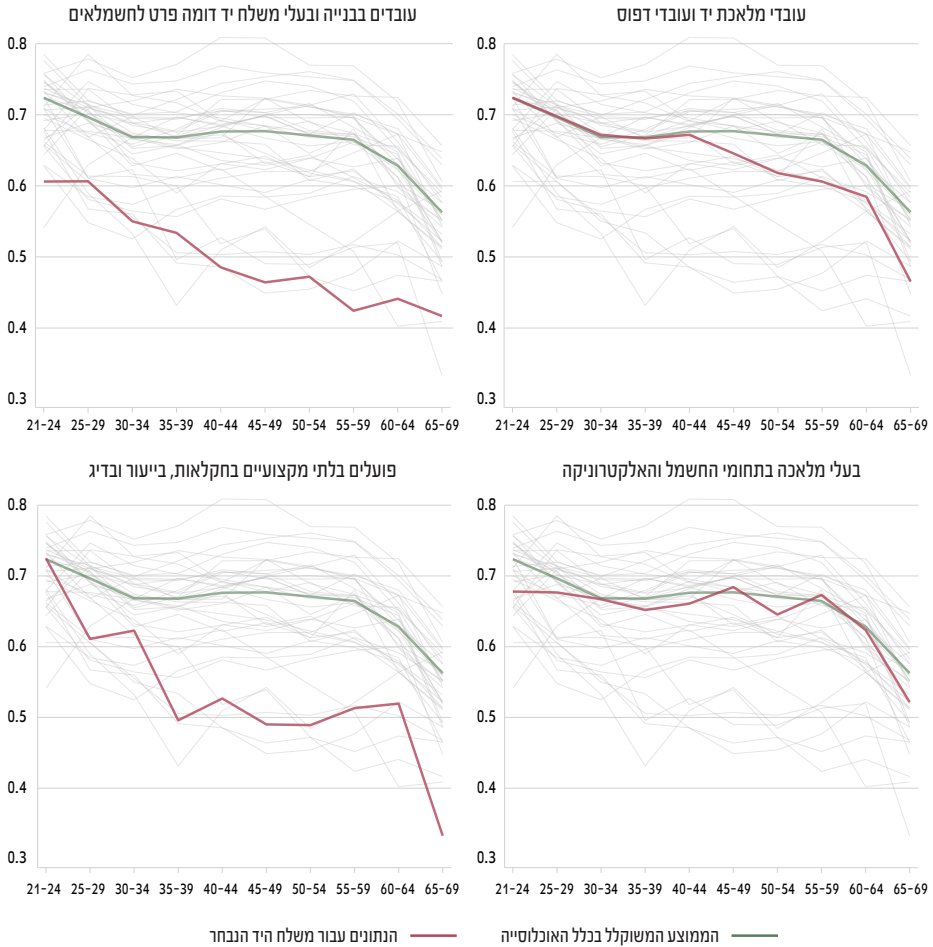
פקידי שירות לקוחות



בעלי מלאכה בתעשייה ובבנייה ובעלי משלח יד דומה אחרים



הנתונים עבור משלח היד הנבחר — הממוצע המשוקלל בכלל האוכלוסייה



- על הציר האנכי מוצג שיעור החוזרים אי-פעם לתעסוקה עד ליוני-יולי 2021 (בין 30% ל-80%), מתוך מי שיצאו מתעסוקה בתקופת המשבר; ועל הציר האופקי קבוצת הגיל.
- כל נקודה בתרשים משקפת לכן את שיעור החוזרים לתעסוקה בקבוצת גיל מסוימת.
- בכל לוח מראה הסדרה הירוקה את הממוצע המשוקלל בכלל האוכלוסייה (אותה סדרה בכל הלוחות); והסדרה האדומה, את הנתונים עבור משלח היד הנבחר.
- היוצאים הם מי שנרשמו בתקופת המשבר בשירות התעסוקה.
- האוכלוסייה הנבחרת כוללת שכירים שהיו מועסקים ב־2019. קבוצות הגיל מבוססות על גיל הפרט בשנת 2020.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני שירות התעסוקה ולנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

האם המעסיקים ניצלו את המשבר כהזדמנות להיפטר מהעובדים היקרים?

בדומה לטענה הנוגעת לעובדים המבוגרים, טענה אחרת גורסת שהמעסיקים השתמשו במשבר הקורונה ובהוצאה הנרחבת לחל"ת כהזדמנות להיפטר מכוח העבודה היקר יותר.³ כדי לבחון טענה זו בחנו תחילה את רמת השכר של העובדים שהמעסיקים הוציאו לחל"ת ולא חזרו לעבודה עד מחצית שנת 2021 לעומת העובדים שנשארו במשרתם לאורך כל התקופה. תרשים 6 מציג בנפרד את רמת השכר החדשית הממוצעת של שתי קבוצות עובדים אלה, לפי ענף כלכלי. התרשים מראה בבירור שהעובדים שנותרו בעבודתם הם דווקא העובדים בעלי השכר הגבוה יותר, כלומר היקרים יותר עבור הפירמות, מגמה עקבית שניתן לראות כמעט בכל הענפים הכלכליים.

יותר מכך, מגמה זו ניכרת גם בקרב העובדים שיצאו לחל"ת: אלו שהוחזרו לעבודה היו בממוצע בעלי שכר גבוה מאלו שלא חזרו או הוחזרו לעבודתם. תרשים 7 מציג בנפרד את רמת השכר החדשית הממוצעת של שתי קבוצות העובדים בתוך כל ענף כלכלי ומראה שהעובדים שהוחזרו הם בעלי השכר הגבוה יותר. בממוצע, שכר החוזרים גבוה בכ-13% בהשוואה לשכרם של מי שלא חזרו. בכמה ענפים כלכליים שכרם של החוזרים דווקא נמוך משכרם של מי שנותרו מחוץ לתעסוקה, נכון למחצית שנת 2021. הבולטים מתוך ענפים אלו הם ענף "השירותים הפיננסיים" (פרט לביטוח ופנסיה), ענף "הובלה ימית" וענף "מינהל ציבורי וביטחון".

תמונה דומה מתקבלת בנוגע לוותק. תרשים 8 מציג את ממוצע הוותק בענף לפי גיל, כאשר כל סדרה מתייחסת לקבוצת עובדים שונה. כפי שניתן לראות, בכל קבוצת גיל, העובדים שנותרו בשוק העבודה היו בממוצע מנוסים יותר בהשוואה לעובדים שיצאו מתעסוקה בזמן המשבר. מגמה זו נצפית הן בקרב עובדים בעלי השכלה אקדמית והן בקרב עובדים ללא השכלה כזאת, והיא נכונה לגבי שני המינים במידה דומה (לא מוצג). כמו כן, התרשים מלמד שגם בקרב היוצאים משוק העבודה, החוזרים היו בממוצע מנוסים יותר בהשוואה לעובדים שלא חזרו לתעסוקה. ממצאים אלה

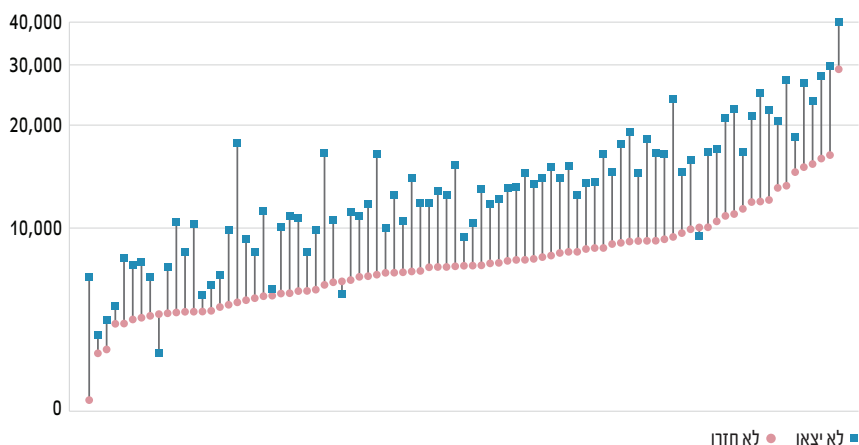
3 טענה זו אינה חדשה, ונשמעה גם במשברי עבר ראו למשל ענת כהן, "האם חברות ההיי-טק מנצלות את המשבר לסגירת חשבונות עם העובדים?", **גלובס**, 20.11.2008.

מצביעים על כך שרמת הוותק של העובדים לא הייתה מתואמת באופן חיובי עם יציאה מתעסוקה, כפי שהשערה שבחנו הניחה.

לסיכום, ממצאים אלה מחלישים את הטענה שהמשבר נוצל על ידי המעסיקים כדי להיפטר מהעובדים היקרים יותר בפירמות. את החלטת המעסיקים להשאיר או להחזיר דווקא את העובדים היקרים ניתן לייחס לעובדה שאלה נוטים להיות גם העובדים המועילים, הבכירים והחשובים יותר לפירמה.

תרשים 6

שכר חודשי ב-2019 לפי ענף כלכלי וסטטוס תעסוקתי בתקופת הקורונה (עד יוני 2021)

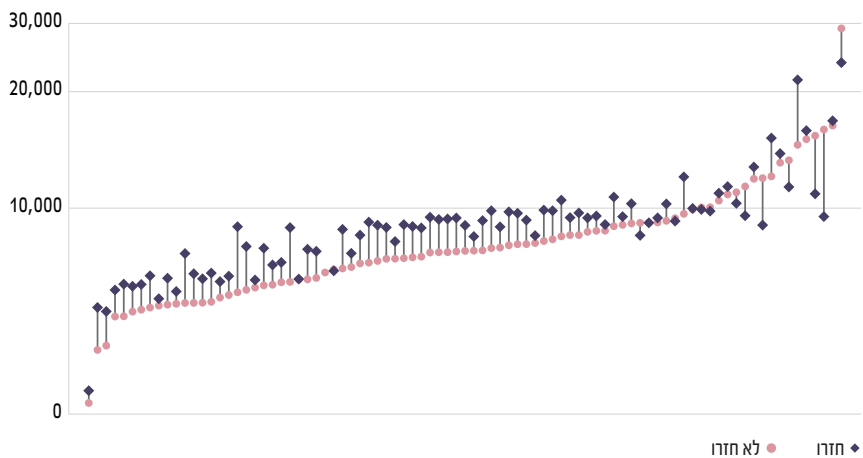


- על הציר האנכי מוצג השכר הממוצע של הפרטים בשנת 2019; ועל הציר האופקי הענף הכלכלי לפי דירוג השכר באותה שנה.
- כל נקודה בתרשים משקפת לכן את השכר הממוצע בענף כלכלי מסוים בקרב פרטים שהיו בסטטוס תעסוקתי זה בתקופת המשבר.
- הסדרה הכחולה מראה את הנתונים עבור מי שלא יצאו במהלך המשבר מתעסוקה.
- הסדרה האדומה מראה את הנתונים עבור מי שיצאו מתעסוקה ולא חזרו לתעסוקה עד ליוני-יולי 2021.
- האוכלוסייה הנבחנת כוללת שכירים שהיו מועסקים ב-2019.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני שירות התעסוקה ולנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

תרשים 7

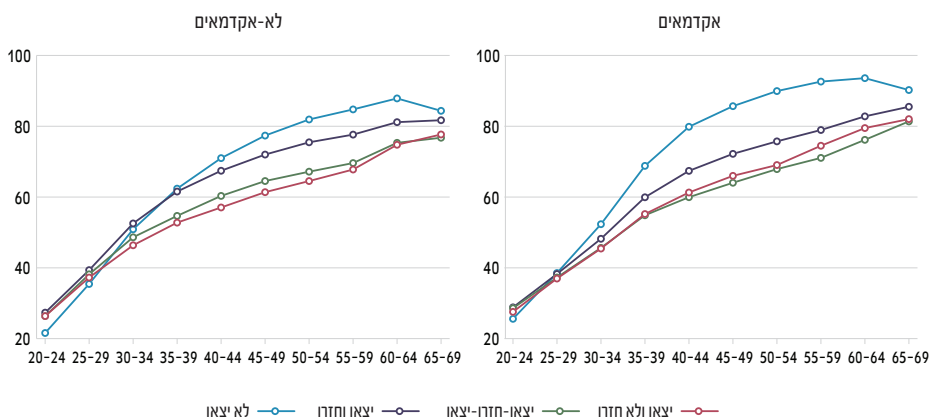
שכר חודשי ב-2019 לפי ענף כלכלי וסטטוס תעסוקתי בתקופת הקורונה



- על הציר האנכי מוצג השכר הממוצע של הפרטים בשנת 2019; ועל הציר האופקי הענף הכלכלי לפי דירוג השכר באותה שנה.
- כל נקודה בתרשים משקפת לכן את השכר הממוצע בענף כלכלי מסוים בקרב פרטים שהיו בסטטוס תעסוקתי זה בתקופת המשבר.
- הסדרה הסגולה מראה את הנתונים עבור מי שיצאו במהלך המשבר מתעסוקה וחזרו לתעסוקה עד ליוני-יולי 2021.
- הסדרה האדומה מראה את הנתונים עבור מי שיצאו מתעסוקה ולא חזרו לתעסוקה עד ליוני-יולי 2021.
- האוכלוסייה הנבחנת כוללת שכירים שהיו מועסקים ב-2019.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני שירות התעסוקה ולנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

תרשים 8 מספר חודשי עבודה בענף הכלכלי של 2019 (שנצברו בשנים 2011-2019)



- על הציר האנכי מוצג מספר חודשי העבודה בענף הכלכלי האחרון של הפרט (נכון לשנת 2019); ועל הציר האופקי קבוצת הגיל.
- כל נקודה בתרשים משקפת לכן את הוותק הממוצע לפרטים בקבוצת גיל ובסטטוס תעסוקתי מסוים.
- כל סדרה מראה את הנתונים על-פני גיל ובסטטוס תעסוקתי נפרד.
- הנתונים מוצגים בנפרד עבור בעלי יחסרי השכלה אקדמית
- האוכלוסייה הנבחנת כוללת שכירים שהיו מועסקים ב־2019.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני שירות התעסוקה ולנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

האם עובדים חזקים נוטים יותר להמתין להשתקמות ענף המוצא?

השערה אחרת שביקשנו לבחון היא בידול בין סוגים של עובדים מבחינת היכולת שלהם להחליט אם לחזור לעבוד ומתי. השערה זו מתקשרת לדיון המקיף יותר בנוגע לפערים בשוק העבודה שהתרחבו בעקבות המשבר (ראו דיון להלן).⁴ שני תסריטים מתחרים רלוונטיים בהקשר זה: מצד אחד, לפירמות יש אינטרס להחזיר לעבודה את העובדים היצרניים והמרכזיים יותר בנקודת הזמן המוקדמת ביותר האפשרית, כלומר מיד לאחר חזרתן לפעילות; מצד שני, עובדים אלו הם ככל הנראה בעלי עתודות נזילות גבוהות יותר (כגון חסכונות בעו"ש). משום כך, הם צפויים להתפשר פחות בחיפוש אחר משרה חדשה במקרה של סגירת פירמת המוצא. כמו כן, הם צפויים להתפשר פחות גם על תנאי החזרה למשרת המוצא, בהשוואה לעובדים בשכר נמוך, אשר מאותה הסיבה צפויים לחזור לעבוד בנקודת הזמן המוקדמת ביותר שבה הדבר מתאפשר.⁵

כדי לבחון את העדויות בנושא זה, בדקנו את תזמון החזרה של העובדים בענפים השונים, בחלוקה לרביעוני שכר. ניתוח זה מעלה תמונה אשר עקבית עם השערת הבידול. לדוגמה, בענף "מחקר מדעי ופיתוח", שבו כמות היוצאים הייתה קטנה מאוד יחסית לגודלו ערב המגפה, הביקוש לעובדים נותר איתן לכל אורך המשבר, וחזרתם של העובדים ברביעון השכר העליון (כלומר, העובדים המבוקשים ביותר) קרתה בשלב מוקדם. ענף זה גם הפגין הסתגלות מהירה לעבודה מרחוק והתגבר במהירות על החסמים שהגבילו חזרה לפעילות. לעומת זאת, בענף "יצירה, אומנות ובידור", אשר עובדים רבים יצאו ממנו לחל"ת, ניכר שהגידול בחזרתם של העובדים החזקים הוחש בשלב מאוחר הרבה יותר של המשבר. עובדה זו עקבית עם האפשרות שעובדים אלה המתינו להשתקמות של ענף המוצא, ואילו העובדים החלשים יותר נאלצו להתפשר ולעבור למשרות אחרות או לענפים אחרים (תרשים 9).

בדומה לכך, בחלוקה לסטטוס תעסוקתי ולענף כלכלי ניכר שבענפים שהשכר בהם גבוה יותר, שכרם של העובדים ה"מתנדנדים" (כלומר, אלו שיצאו משוק העבודה,

4 יובל בנגו, "דוח שירות התעסוקה ל-2020: הקורונה העמיקה את הפער בין חזקים לחלשים", מעריב, 19.7.2021.

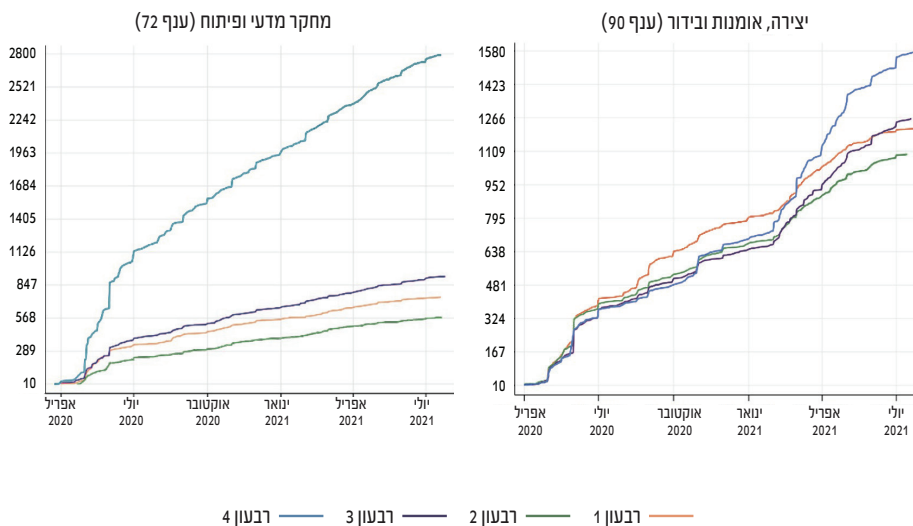
5 מנגד, יש לזכור כי עבור עובדים מדרגות השכר העליונות, יחס התחלופה, כלומר היחס בין דמי האבטלה לבין השכר, הוא נמוך למדי. עובדה זו אמורה להחליש את המוטיבציה של עובדים מרקע זה להישאר מחוץ לתעסוקה, כאשר חזרה לעבודה נעשית שוב אפשרית.

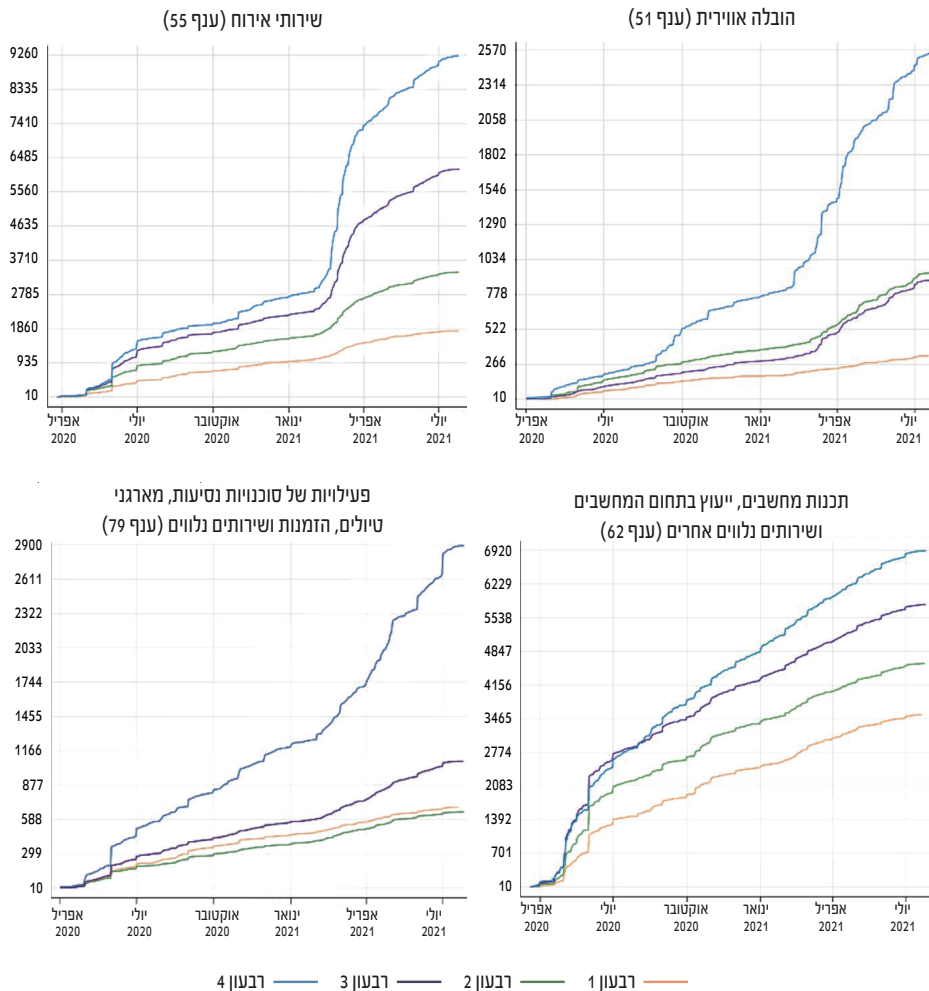
שבו אליו ויצאו בשנית) נמוך משכר העובדים שנותרו בחוץ עד לתקופה שסביב מחצית שנת 2021 (סוף תקופת הניתוח). כלומר, מקרב העובדים שיצאו, המבוקשים יותר נותרו בחוץ למשך זמן ארוך יותר בהשוואה לעובדים בעלי שכר היסטורי נמוך יותר, שהתנדדו בין חזרה ליציאה נוספת משוק העבודה (תרשים 10).

לסיכום, מצאנו עדויות התומכות בהשערת הבידול, ובפרט לכך שעובדים מרמות שכר גבוהות יותר שלטו במידה רבה יותר בתזמון החזרה לתעסוקה.

תרשים 9

כמות מצטברת של חוזרים לעבודה לאורך זמן, לפי רבעון שכר (4=עליון), בענפים נבחרים



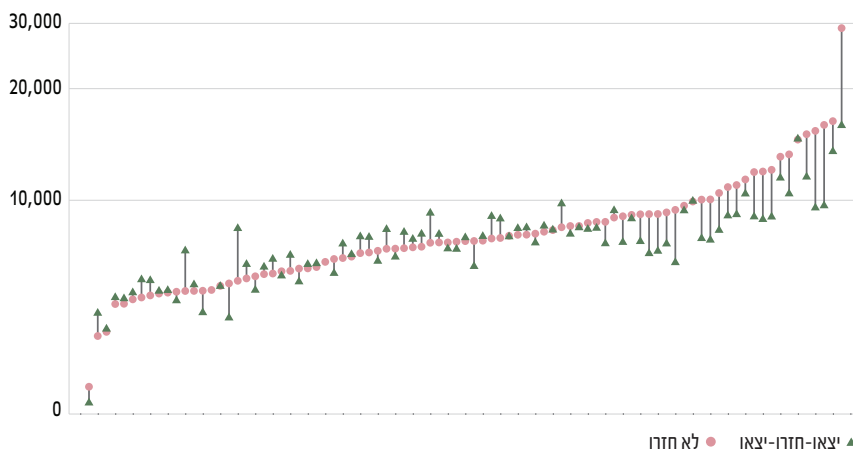


- על הציר האנכי מוצגת הכמות המצטברת של פרטים שחזרו לתעסוקה; ועל הציר האופקי תאריכים מתחילת אפריל 2020 ועד סוף יולי 2021.
- כל סדרה בתרשים מראה את הכמות המצטברת של פרטים שחזרו לתעסוקה עד לכל נקודת זמן - בכל רביעון שגר.
- רביעוני השגר חשובו מקרב היוצאים בלבד (בענף כלכלי מסוים), כך שבכל רביעון מצויים בנקודת המוצא מספר שווה של פרטים.
- האוכלוסייה הנבחנת כוללת שכירים שהיו מועסקים ב־2019.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני שירות התעסוקה ולנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

תרשים 10

שכר חודשי בשנת 2019, לפי ענף כלכלי וסטטוס תעסוקתי בתקופת הקורונה



- על הציר האנכי מוצג השכר הממוצע של הפרטים בשנת 2019; ועל הציר האופקי הענף הכלכלי לפי דירוג השכר באותה שנה.
- כל נקודה בתרשים משקפת לכן את השכר הממוצע בענף כלכלי מסוים בקרב פרטים שהיו בסטטוס תעסוקתי זה בתקופת המשבר.
- הסדרה הירוקה מראה את הנתונים עבור מי שיצאו במהלך המשבר מתעסוקה, חזרו לתעסוקה ואז שבו ויצאו ("מתנדנדים").
- הסדרה האדומה מראה את הנתונים עבור מי שיצאו מתעסוקה ולא חזרו לתעסוקה עד ליוני-יולי 2021.
- האוכלוסייה הנבחנת כוללת שכירים שהיו מועסקים ב־2019.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני שירות התעסוקה ולנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

האם הורגש במשק גל התפטרויות נרחב?

השערה נוספת שנדונה בהרחבה הייתה שנוצר במשק גל חסר תקדים בהיקפו של התפטרויות. גם במקרה זה, התופעה נדונה בין היתר על רקע תופעה מקבילה שזוהתה בארצות הברית ואשר זכתה לכינוי "ההתפטרות הגדולה" (The Great Resignation). ההסברים לתופעה זו בארצות הברית מגוונים. הסבר אחד מייחס את גל ההתפטרויות לשינוי בהעדפות של הפרטים, למשל בנוגע להקצאת זמן בין פנאי לעבודה, שנבע מההתנסות יוצאת הדופן בשגרת פנאי ממושכת. הסבר אחר מתמקד בשינוי בכוח המיקוח של עובדים בענפים מסוימים שבהם נוצר גידול ניכר בביקוש לעובדים.⁶

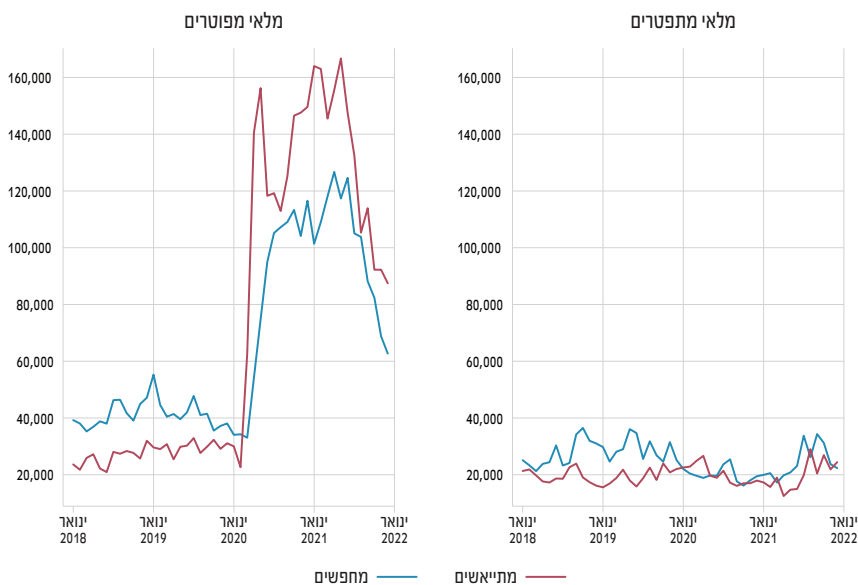
כדי לבחון אם תופעת ההתפטרות האמריקאית התרחשה גם בישראל, בדקנו בתרשים 11 את מלאי המתפטרים והמפוטרים על פני 48 חודשים. התוויה זו מעלה כי תקופת הקורונה הייתה חריגה מבחינת מספר המפוטרים אך לא מבחינת מספר המתפטרים. לכל היותר ניתן לזהות עלייה קלה למדי במלאי המתפטרים במחצית השנייה של שנת 2021, לאחר ירידה במלאי זה לאורך שנת 2020.⁷

6 מעין מנלה, "גל ההתפטרויות הגדול הגיע לישראל: 'עוזבים פי שלושה מאשר לפני שנה'", **כלכליסט**, 27.8.2021; הדס מגן ודפנה ברמלי גולן, "המגפה החדשה: גל של התפטרויות שוטף את העולם. למה דווקא עכשיו?" **גלובס**, 9.10.2021; "גל התפטרויות במשק: 40% שוקלים להתפטר", **חדשות 12**, 28.10.2021.

7 Christina Pazzanese, "'I quit' is All the R. Blip or Sea Change?", *The Harvard Gazette*, October 20, 2021; להרחבה בנושא זה ראו **אבירם** ניצן וקנת פורטל, 2021.

תרשים 11

מלאי חודשי של מתפטרים המחפשים עבודה, גילי 25-64, 2017-2012, 2020-2021



- על הציר האנכי מוצג המלאי החודשי של מתפטרים שחיפשו עבודה לאורך השנה, במהלך כל אחת מהשנים הנזכרות.
- הנתונים המוצגים בכל סדרה הם במספרים מוחלטים.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם.

הקורונה שיקפה אך גם העמיקה את הפערים בשוק העבודה

הטענה האחרונה שבחנו היא שהמגפה הרחיבה את הפערים בשוק העבודה.⁸

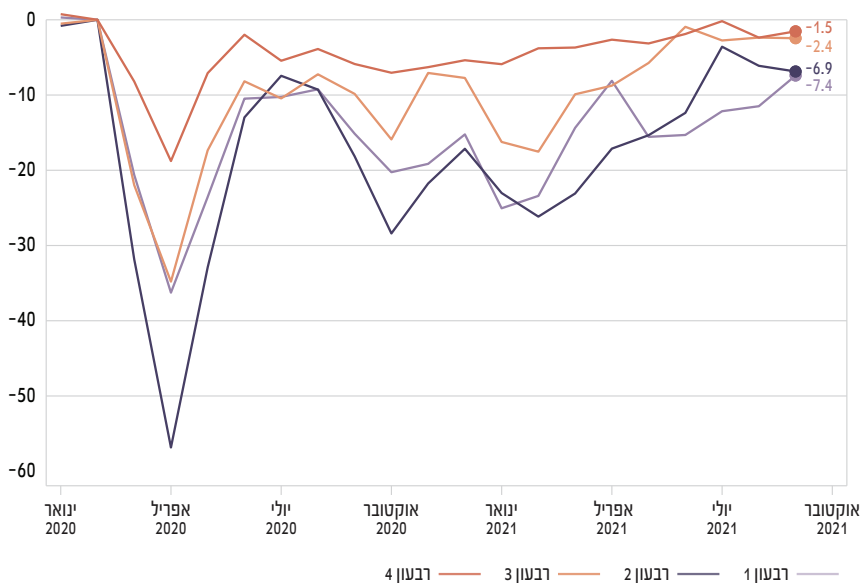
אומנם רשת הביטחון שפרשה המדינה בתקופת המשבר מיתנה באופן ניכר את הקיטון בהכנסה של פרטים ומשקי בית. עם זאת, ריכוך זה, שהורגש בטווח הקצר והבינוני, לא העלים פערים שאכן באו לידי ביטוי ואף התרחבו בשוק העבודה. תרשים 12 מראה את הפער בנקודות אחוז בשיעור התעסוקה בחלוקה לארבעה רביעונים שגר, בהשוואה לשיעור התעסוקה בנקודת המוצא - ינואר 2020. שני רביעוני השגר הנמוכים חוו את הקיטון העוצמתי ביותר בתעסוקה. נוסף על כך, הפער בשיעור התעסוקה שעדיין אפיין אותם בספטמבר 2021 יחסית לנקודת המוצא היה גדול עד פי 5 בהשוואה לפער המקביל בקרב רביעוני ההכנסה העליונים.

תרשים 13 מראה את שיעור התעסוקה בקרב גברים בחלוקה לקבוצות אוכלוסייה אך ורק עבור מי שהיו מועסקים ערב המשבר, במהלך שנת 2019. על אף העלייה שחלה בשיעור התעסוקה של כלל הקבוצות בין ינואר לאוגוסט 2021, בקרב גברים ערבים עדיין נותר פער תעסוקה של כ־13 נקודות ביחס לחודש אוגוסט 2019.

טענה זו בנוגע לשיקוף ולהתרחבות של הפערים בשוק העבודה נמצאה נכונה, ובמיוחד בקרב גברים. למגמה זו עשויות להיות השלכות בטווח הזמן הארוך יותר.

8 טענה זו הושמעה במקומות רבים. ראו למשל דורון ברויטמן, "כך הרחיבה הקורונה את הפערים החברתיים בישראל", **כלכליסט**, 19.11.2020; זונטג, אפשטיין ווייס, 2020.

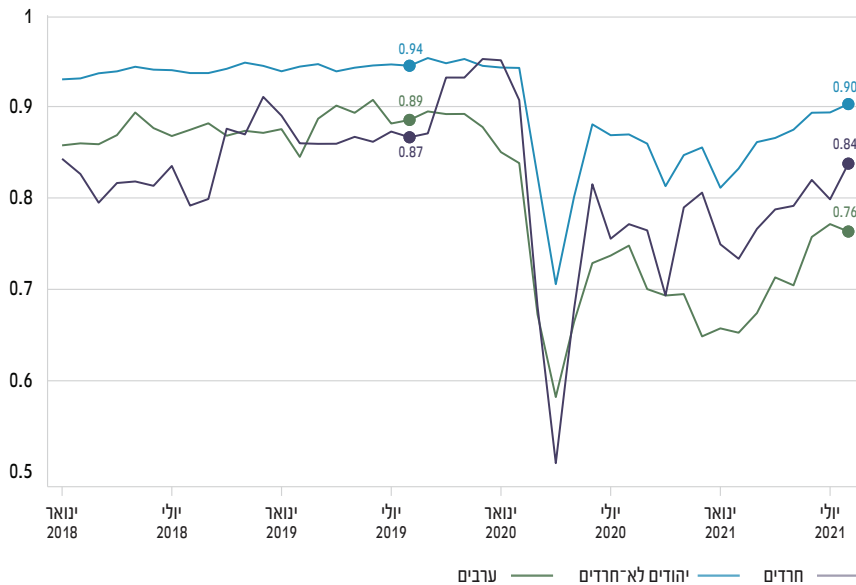
תרשים 12
פער התעסוקה בנקודות אחוז ביחס לנקודת המוצא,
לפי רביעוני הכנסה (4-עליון) בשנת 2019



- על הציר האנכי מוצג הפער בשיעור התעסוקה (בנקודות אחוז) יחסית לשיעור התעסוקה בנקודת המוצא (ינואר 2020); ועל הציר האופקי התאריך החודשי.
- כל נקודה בתרשים משקפת לכן בכמה השתנה שיעור התעסוקה בקרב כל אחד מרביעוני השכר יחסית לשיעור התעסוקה שלו בנקודת המוצא.
- כל סדרה בתרשים מראה את הנתונים בקרב רביעון שכר (25% בעלי השכר הנמוך ביותר, בעלי השכר בין אחוזון 25 לחציון וכך הלאה).
- האוכלוסייה הנבחנת כוללת שכירים שהיו מועסקים במהלך שנת 2019 (אך לא בהכרח בדצמבר של אותה שנה).

מקור: יקיר ואחרים, 2021.

תרשים 13
שיעור התעסוקה בקרב גברים שהיו מועסקים בשנת 2019,
לפי קבוצת אוכלוסייה, על פני 44 חודשים



- על הציר האנכי מוצג שיעור התעסוקה; ועל הציר האופקי התאריך החודשי.
- כל נקודה בתרשים משקפת לכן את שיעור התעסוקה החודשי בקרב גברים בכל אחת מהאוכלוסיות.
- האוכלוסייה הנבחנת כוללת (אך ורק) שכירים שהיו מועסקים ב־2019.

מקור: יקיר ואחרים, 2021.

הניתוח שהצגנו במסמך זה מצביע על כך שבארבעה הקשרים הממצאים עומדים בניגוד להשערות שהועלו בשיח הציבורי: (1) לא ניכרים סימנים לפרישה מוקדמת בהיקף נרחב; (2) לא ניכרת הוצאה או החזרה סלקטיבית של עובדים ותיקים (הגם שעובדים מבוגרים חזרו בשיעורים נמוכים מעט יותר לשוק העבודה); (3) או של העובדים היקרים; (4) לא ניכרת היווצרות של גל יוצא דופן של התפטרויות במשק. בשני הקשרים אחרים מצאנו אישוש להשערות הרווחות: (5) אכן, בחלק מן הענפים ניכר בידול בתזמון החזרה בין עובדים חלשים לעובדים חזקים. בעוד שהעובדים החלשים חזרו בזמן המוקדם ביותר האפשרי, ככל הנראה על רקע חוסר ברירה, העובדים החזקים השהו בחלק מן המקרים את חזרתם – כפי הנראה עד להשתקמות הענף או משרת המוצא, ועל מנת להימנע מעלויות המעבר ולשמר את יתרונם היחסי. נוסף על לכך, נראה ש(6) הקורונה אכן העמיקה במידת מה את הפערים בשוק העבודה. נכון לרבעון השלישי של 2021, פער התעסוקה בין פרטים ברמות הכנסה שונות התרחב, וכך גם הפער בין גברים יהודים לגברים ערבים.

אם כן, מה ניתן ללמוד מן הממצאים? ראשית, בממד הגיל, אף שלפני מגפת הקורונה תועדה בישראל פגיעות תעסוקתית מוטת גיל (מרגלית, גורדון וקידר, 2021), לא נראה שמציאות זו הועצמה בתקופת המשבר. מבחינה זו, נדמה שהארכת החל"ת על בסיס גיל הייתה מהלך סביר – בהתחשב בפגיעות הבריאותית של מבוגרים בתקופת שיא המגפה ובקושי הגבוה יותר שהם חווים במעבר בין משרות.

שנית, העובדה שהמעסיקים לא ניצלו את המשבר לשינויים שיטתיים במצבת העובדים – למשל, גריעה של העובדים היקרים, המבוגרים או הוותיקים – מספקת עדות לכך שחוקי העבודה במדינה (ואולי גם הנורמות הרווחות בתחום זה) אינם מגבילים כנראה את המעסיקים בצורה חריפה בימים כתיקונם. כלומר, המעסיקים לא היו זקוקים להשתמש במשבר כתירוץ או כהזדמנות על מנת ליישם פיטורי עובדים שעד אז הם נמנעו מהם. זוהי גם עדות ישירה למצב הטוב של שוק העבודה ערב המשבר, שכן הוצאת עובדים, והשאתם בחוץ, הייתה כמדומה בהתאם לאילוצים ולפי העניין ולא מעבר לכך (ניצול הזדמנות לשינויים גדולים במצבת העובדים).

שלישית, העובדה שהמשבר הנכיח והעמיק פערים בשוק העבודה משמשת תזכורת לכך שהניתוח של תופעות יסוד על סמך הנתון הממוצע או המצרפי אינו תמיד מספק, ולעתים אף מטעה. הממוצע עשוי להסתיר מורכבות שניתן לחושפה רק

כאשר מבצעים ניתוחים מפורטים יותר, למשל ברמת הקבוצה, האזור והענף הכלכלי. ביצוע ניתוחים אלה תלוי במידה רבה בזמינותם של נתוני פרט איכותיים ועדכניים, תחום נוסף שבו נדרש שדרוג משמעותי של מערכות המדינה.

רביעית, אף שמבחינת מדדים רבים שוק העבודה הישראלי השתקם בצורה מרשימה, קשה לומר אם ההתבססות של ישראל לאורך המשבר על מודל החל"ת הקשיח (בדומה למה שנעשה בארצות הברית) הביאה לתוצאות מיטביות; ואם לא היה אפשר להגיע לתוצאות טובות יותר על בסיס שימוש במודל החל"ת הגמיש (בדומה למה שנעשה בחלק ממדינות אירופה). בפרט, ישראל לא התנסה בשימוש בהיקף משמעותי בכלי מסוג זה, ולכן גם לא נצבר ניסיון - בקרב הממשלה ובקרב המעסיקים - במעבר נרחב למשרות חלקיות; וגם לא נוצרה תשתית בירוקרטית ומוסדית מתאימה (ובכלל זה קיומם של נתוני זמן אמת), שהיא תנאי הכרחי לשימוש בכלי זה במשברים עתידיים. חלק ממדינות אירופה, ובראשן גרמניה, התנסו בשימוש בכלי זה במשבר של 2008, ולכן במשבר שפרץ ב-2020 הן היו ערוכות להפעלתו בהיקף נרחב בתוך זמן קצר.

חמישית, יש לתת את הדעת לבעייתיות בהיווצרותן של השערות הפופולריות בשיח הציבורי, שאחדות מהן נבחנו במסמך זה. עוצמת המשבר חסרת התקדים והתנוודתיות הגבוהה שנבעה מכך יצרו אי־ודאות גדולה במיוחד, אולי גם בהשוואה למשברים קודמים. במצב זה של אי־ודאות ודינמיות גבוהות רווחת יותר הנטייה להיאחז במידע חלקי, המסתמך לעיתים על אנקדוטות מקומיות, וכן להקיש מסיטואציות מקבילות שתועדו במדינות אחרות, שהתפתחות המשבר בהן לא בהכרח דומה למצב בישראל. בשני ההקשרים ראוי לנקוט זהירות יתרה בהסקת מסקנות לגבי מצב המשק הישראלי.

לבסוף, יש להכיר בכך שכמה מן ההשערות שלא מצאנו להן אישוש עשויות להפוך לרלוונטיות בעתיד במקרה שיתרחשו גלי תחלואה חדשים וממושכים. משברים אלה עשויים למשל להעצים את הנזק המצטבר, שבתורו יגרום לכך שמה שלא קרה עד כה - יקרה בהמשך. יש לקוות שאזהרה זו תתגלה כמיותרת.

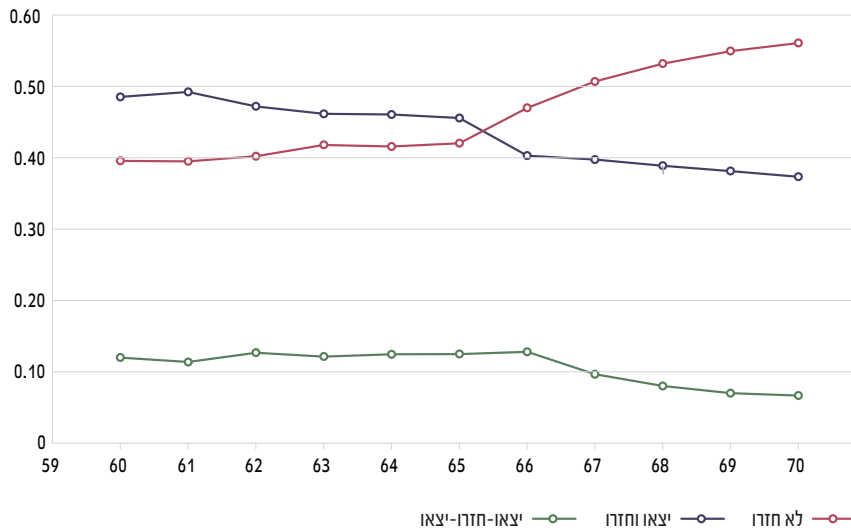
תרשים 14 מראה את המצב התעסוקתי בתקופת הקורונה לפי גיל הפרט בשנת 2020. ספציפית, אנו בוחנים את המגמה בקרב שלוש קבוצות עובדים אשר המשותף להם הוא העובדה שכולם הפסיקו לעבוד בנקודת כלשהי בזמן המשבר: (1) פרטים שיצאו משוק העבודה בזמן המשבר ולא חזרו לעבוד; (2) פרטים שיצאו משוק העבודה אך חזרו לתעסוקה; (3) פרטים שיצאו משוק העבודה, חזרו לעבוד אך יצאו שוב משוק העבודה בהמשך.

מן התרשים ניכר כי שיעור הפרטים שהיו מועסקים כשכירים בשנת 2019 ויצאו משוק העבודה בתקופת הקורונה בלי לשוב אליו עד ליוני 2021 עולה בדיוק במעבר מגיל 65 ל-66, כלומר השנתון שבשנת 2021 אכן הגיע לגיל הפרישה הרשמי.⁹ אילו הייתה תופעה נרחבת של פרישה מוקדמת גם בקרב גילאים מוקדמים יותר, היינו אמורים לראות עלייה בקרב הפרטים שיצאו משוק העבודה ללא שוב גם בקרב קבוצות גיל צעירות יותר, אך כפי שמראה התרשים, לא כך הדבר.

תמונה דומה עולה מן המובא בתרשימים 15 ו-16.

9 המסקנה האמורה רלוונטית לפרטים שהיו לפני גיל הפרישה הרשמי. אשר לפרטים שהיו מועסקים ערב המשבר ובנקודה זו כבר היו מעבר לגיל הפרישה הרשמי, קשה לקבוע אם יש לייחס את אי-חזרתם לשוק העבודה לתכנון מוקדם או להשפעת המשבר.

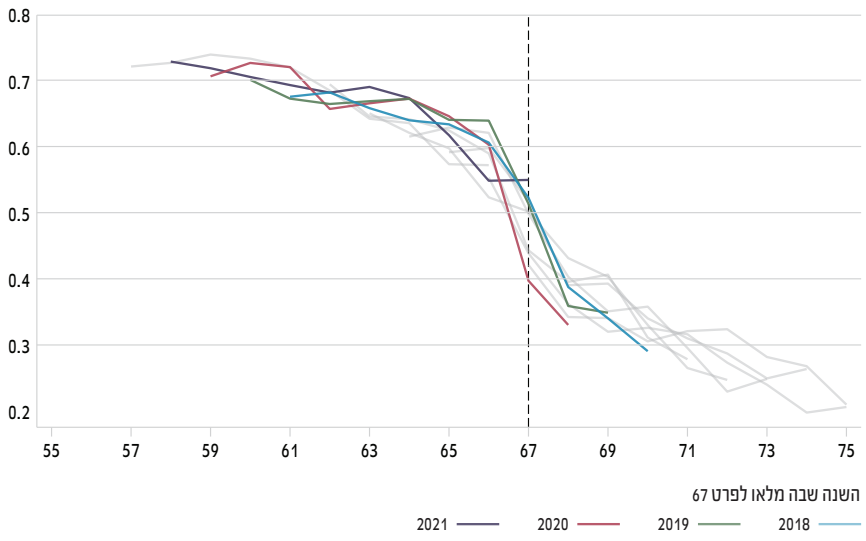
תרשים 14
מצב תעסוקתי של גברים בתקופת הקורונה, לפי גיל בשנת 2020,
גברים שהועסקו כשכירים ב-2019



- על הציר האנכי מוצג שיעור הפרטים בכל סטטוס תעסוקתי; ועל הציר האופקי גיל הפרט בשנת 2020.
- כל נקודה בתרשים משקפת את שיעור הפרטים בגיל זה המשתייכים לסטטוס תעסוקתי זה בתקופת הקורונה.
- סכום השיעורים מסתכם ל-100% בכל שנתון גיל.
- "אי-חזרה" לתעסוקה נלמדת מהיותו של הפרט פעיל במערכות שירות התעסוקה במקרה שלא תועדה חזרתו. כיוון שהניתוח מכיל נתונים עד חודש יולי 2021, על פי רוב אין לייחס את "אי-חזרה" זו למיצוי תקופת הזכאות שהוארכה עבור פרטים מגיל 45 מעבר לחודש יולי.

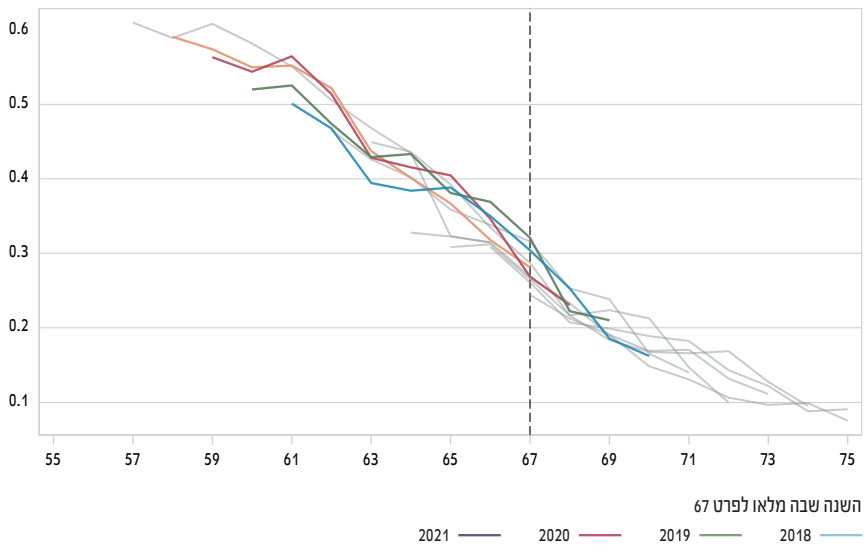
מקור: עיבודי המחברים לנתוני שירות התעסוקה ולנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

15 תרשים
 שיעור הפרטים שעבדו בשבוע האחרון, לפי גיל, גברים



מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

תרשים 16
שיעור הפרטים שעבדו בשבוע האחרון, לפי גיל, נשים



• הנתון לשנת 2021 - כולל נתונים עד לחודש ספטמבר.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

רשימת המקורות

אבירם-ניצן, דפנה, ורועי קנת פורטל, 2021. "האם מגמת ההתפטרות הגדולה בעולם מאפיינת גם את המשק הישראלי?", אתר המכון הישראלי לדמוקרטיה, דצמבר.

זונטג, נעם, גיל אפשטיין, ואבי וייס, 2020. "שוק העבודה בישראל 2020 על רקע משבר הקורונה: מבט-על", (פרק מתוך דוח מצב המדינה 2020), ירושלים: מרכז טאוב.

זנד, אדית, תמר רמות-ניסקה, ועדי גלמן, 2021. "התעסוקה בסביבות גיל הפרישה במהלך משבר הקורונה ועד תום הרבעון השני של 2021", בנק ישראל, אוקטובר 2021.

יקיר, איתמר, גל זוהר, רועי קנת פורטל, גבריאל גורדון, וניסן אברהם, 2021. "השתלבות מחדש של מובטלי הקורונה בשוק העבודה הישראלי", דוח מחקר, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

מרגלית, יותם, גבריאל גורדון, וירדן קידר, 2021. "תעסוקת מבוגרים בישראל: מדיניות לשילוב ושימור בני 50+ בשוק העבודה", מחקר מדיניות 167, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

פרופ' יותם מרגלית הוא עמית בכיר במכון הישראלי לדמוקרטיה ופרופסור מן המניין בבית הספר למדע המדינה, ממשל ויחסים בינלאומיים באוניברסיטת תל אביב. תחום המומחיות שלו הוא כלכלה פוליטית - השוואתית ובינלאומית.

איתמר יקיר הוא חוקר במרכז לממשל וכלכלה במכון הישראלי לדמוקרטיה. דוקטורנט בבית הספר למדיניות ציבורית באוניברסיטה העברית בירושלים. תחומי המחקר שלו הם כלכלה פוליטית ומדיניות חברתית.

הדברים המובאים במסמך זה אינם משקפים בהכרח את עמדת המכון הישראלי לדמוקרטיה.



המכון הישראלי
לדמוקרטיה