

דוח מחקר  
יולי 2024



# דינמיות תעסוקתית בישראל

## תמונת מצב ומגמות

גבריאל גורדון | איתמר יקיר



המכון הישראלי  
לדמוקרטיה

# דינמיות תעסוקתית בישראל

תמונת מצב ומגמות

גבריאל גורדון | איתמר יקיר

דוח מחקר

יולי 2024

Employment Dynamism in Israel:  
A Snapshot and Current Trends  
Gabriel Gordon | Itamar Yakir

עריכת הטקסט: יעל מדר  
עיצוב הסדרה והעטיפה: סטודיו Alfabees  
ביצוע גרפי: נדב שטכמן פולישוק  
הדפסה: גרפוס פרינט, ירושלים

מסת"ב: 978-965-519-459-3

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), 2024  
נדפס בישראל, תשפ"ד/2024

המכון הישראלי לדמוקרטיה  
רח' פינסקר 4, ת"ד 4702, ירושלים 9104602  
טל': 02-5300888  
אתר האינטרנט: [www.idi.org.il](http://www.idi.org.il)

להזמנת ספרים:  
החנות המקוונת: [www.idi.org.il/books](http://www.idi.org.il/books)  
דוא"ל: [orders@idi.org.il](mailto:orders@idi.org.il)  
טל': 02-5300800

כל פרסומי המכון ניתנים להורדה חנם, במלואם או בחלקם, מאתר האינטרנט.

## 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 וטיפוח 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 ולטיפוח 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 מייעץ למקבלי ההחלטות ולציבור הרחב.

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

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



# תוכן העניינים

7	תקציר
9	הקדמה
19	פרק 1. אוכלוסייה, נתונים והגדרות
21	פרק 2. ממצאים
36	פרק 3. דפוסי מעבר בין משרות בקבוצת הגיל 27-36
78	סיכום
80	נספח
83	רשימת המקורות

## ת ק צ י ר

מחקר זה בוחן את דפוסי המעבר בין משרות ובין ענפים כלכליים של שכירים בישראל, באמצעות ניתוח של מספר המעברים, תדירותם ותזמונם, ותיעוד השינויים בשכר הקשורים למעברים אלו. הניתוחים נעשו בחתכים של מגדר, קבוצת השכלה וענף כלכלי. המחקר מלמד כי אומנם חל גידול במספר מעברי המשרות בין דורות של עובדים, אך רק בתקופה של ראשית הקריירה. התמקדות בעובדים שנכנסו לשוק העבודה בשני העשורים האחרונים מלמדת שמספר המעברים גבוה יותר בקרב גברים יהודים שאינם חרדים, ועובדים שאינם משכילים. כמחצית מהפרטים בקבוצת העובדים הצעירים נשארים באותו ענף כלכלי לאורך עשור. מתוך הנשארים בענף, כשליש אינם עוברים כלל בין פירמות. מבחינת השינוי בשכר, מעבר אחד או שני מעברי משרות מתואמים עם העלייה הניכרת ביותר ברמת השכר. מספר המעברים משתנה בין ענפים כלכליים, והוא גבוה במיוחד בענפי המזון, הבנייה והשירותים המקצועיים. המחקר מלמד אפוא שאכן ניכרים שינויים מתונים בין דורות של עובדים מבחינת הדינמיות התעסוקתית; שהדינמיות התעסוקתית גבוהה יותר בקרב צעירים; ושעובדים בעלי השכלה גבוהה מאופיינים ברציפות תעסוקתית גבוהה יותר וגם במספר מעברים כולל נמוך למדי, בהשוואה לעובדים משכילים פחות.





## מוטיבציה

בשנים האחרונות רווחת בקרב רבים בציבור ההנחה שדור העובדים הנוכחי מחויב פחות לעבודתו, בררני יותר בבחירת מקום העבודה שלו וגם מחליף מקומות עבודה בתדירות גבוהה יותר. מטרתו של מחקר זה לבחון את תוקפה של הנחה זו, כלומר, את ההנחה ששוק העבודה בישראל אומנם מאופיין בדינמיזציה מואצת – כלומר, עלייה במספר ובתדירות השינויים והמעברים שמבצעים עובדים – לאורך השנים ובין דורות. המחקר בודק את השינויים בתדירות ובדפוסי המעבר של פרטים בין משרות, ומתעד את ההבדלים בין קבוצות מבחינה זו.

לצורך כך, המחקר סוקר את דפוסי המעבר בין משרות ובין ענפים כלכליים של שכירים בישראל, והוא ממוקד במעברים של ילידי סוף שנות ה-70 ותחילת שנות ה-80 בשוק העבודה בעשור הראשון והשני של המאה הנוכחית. לכך נוספת התייחסות כללית גם לקבוצת שנתונים רחבה יותר. התוצאות הנבחנות במסגרת המחקר הן מספר המעברים בין משרות, בכלל ובתוך ענף כלכלי אחד; היקף ההתמדה בענף כלכלי לאורך זמן; ורמות השכר בחלוקה לסטטוס הישארות ומעבר בין ענפים ובין משרות. הניתוחים מוצגים בחתכים של מגדר, ענפים כלכליים, קבוצות אוכלוסייה ורמות השכלה.

המחקר מתמקד במעברי משרות, כלומר, המידה שבה עובדים נוטים לעבור בין מקומות עבודה לאורך הקריירה.<sup>1</sup> מעברי משרות הם רק היבט אחד, אם כי

\* מחקר זה נערך בחדר המחקר של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. נבקש להודות לסיגלית מאז"ה, ג'וליה ויזר, ענת כץ-אברם, יפעת קלופשטוק, רבקה קריגר ועדן בוגניס, וכן לצוות חדר המחקר, על התמיכה, היעילות והסבלנות שסייעו מאוד בהשלמת המחקר.

1 המעברים שנבחנו כוללים מעברים רציפים בין מעסיקים לצד מעברים לא רציפים, כלומר, מעברים שבהם הפרט מחוסר תעסוקה במשך חודש או יותר. בתקופה הנבחנת, המעברים הרציפים הם רוב מובהק מקרב המעברים בין משרות.

עיקרי, של תופעה כללית ורחבה יותר, שאפשר לכנותה דינמיות תעסוקתית. זו כוללת גם חלקיות משרה, עבודה אצל כמה מעסיקים, ועבודה של הפרטים כעצמאים בנוסף לשכירים, תופעות שאינן נדונות כאן. דינמיות תעסוקתית יש בה כדי לשקף התמדה אל מול שינוי בהיבטים מגוונים אחרים של שוק העבודה, כמו שיעור ההשתתפות, התמיינות לענפים ומקצועות, תמורות בהיקף ובסוג ההון האנושי שבידי העובדים, ואף שינויים בנורמות ובהעדפות של הפרטים.

במחקר זה אנו מבקשים אפוא לשרת את הדיון הרחב יותר בנוגע לשינויים בשוק העבודה. האם קצב השינויים בשוק העבודה ומהותם של שינויים אלו הם חסרי תקדים? האומנם השינויים שחלו בדפוסי הדינמיות התעסוקתית חורגים מדפוסי שינוי שהורגשו בתקופות מוקדמות יותר בשוק העבודה הישראלי? ואם אכן כך, באיזה אופן קורה הדבר? אילו היבטים בשוק העבודה השתנו לאחרונה או שהם מצויים בתהליכי שינוי, ומהם מקורותיו של שינוי זה?

## מושגים

בספרות הכלכלית, "דינמיות תעסוקתית" הוא מושג רחב, והשימוש בו אינו עקבי ועשוי להתייחס לתופעות שונות. לפיכך, ראוי להבחין תחילה בין שלושה מושגים המשקפים שלוש תופעות, שיש ביניהם חפיפה חלקית וקשרים שונים, ובכל זאת הם מושגים מובחנים. הראשון הוא "שיעור האבטלה", כלומר, שיעור הפרטים שאינם עובדים אך היו מעוניינים לעבוד, מקרב המשתתפים בשוק העבודה (קבוצת המשתתפים כוללת את המועסקים ואת המובטלים). שיעור האבטלה יכול ללמד עד כמה קשה, בממוצע, למחפשי עבודה להתקבל למשרה חדשה. במציאות של שיעור אבטלה גבוה קשה יותר למצוא עבודה, ובשל כך מחפשי עבודה נאלצים להתפקש עליהם. שיעור האבטלה כשלעצמו אין בו כדי ללמד על הנטייה של הפרטים לעבור בין משרות או על הנטייה של מעסיקים לשנות את מצבת כוח האדם שלהם. ואולם, במצב של שיעור אבטלה גבוה, שבו קשה להתקבל למשרה חדשה, סביר להניח שעובדים ייטו להיאחז במשרתם

יותר משהיו נאחזים בה במצב של אבטלה נמוכה – בהביטם אל הסיכויים הנמוכים למצוא עבודה חדשה. מנגד, בתקופה של שיעור אבטלה גבוה – המבטא תנאים כלכליים ירודים – גדל הסיכוי להיפרדות של עובדים ממשרות שלא מרצון, בשל פיטורין. בנסיבות אלה של אבטלה גבוהה והיפרדות שלא מרצון ממשרה קיימת, גדל גם הסיכוי שהמעבר בין משרות יתאפיין באי-עלייה או אפילו בירידה של השכר, כתולדה של שני גורמים לפחות: היצע מוגבל של משרות איכותיות, ומגבלת הזמן למציאת עבודה שחווים העובדים שפוטרו.

"היפרדויות והעסקות" (separations and hires) הוא מושג מפתח בספרות של כלכלת עבודה, בעיקר בהקשרים מקרו-כלכליים. לעיתים הוא מכונה גם "כניסות ויציאות משוק העבודה". חלק ה"היפרדויות" מתייחס למספר או לשיעור העובדים הנפרדים ממעסיקיהם – תהא אשר תהא הסיבה לעזיבה – בתקופת זמן מסוימת. חלק ה"העסקות" (או "גיוסים") הוא החלק המשלים, המתייחס למספר או לשיעור של העובדים המשתדכים למעסיקים חדשים באותה יחידת זמן. תקופה של גידול באבטלה מאופיינת בגידול במספר ההיפרדויות בלי גידול דומה במספר הגיוסים – אלא אם מחולל האבטלה הוא גל גדול מאוד של מהגרים שסופגים את עיקר האבטלה, כמו במקרה של עליית יהודי ברית המועצות. ואולם, בתקופה של שיעור אבטלה גבוה אך יציב צפויה שוב השתוות בין הרמות של תנועות אלו. במצב של שיעור אבטלה נמוך או שיעור תעסוקה גבוה – מרכיבים שאינם משלימים, כאמור – ייתכנו שיווי משקל שונים מבחינת שיעור ההיפרדויות והגיוסים, ואלו יכולים לשקף את העדפויותיהם של העובדים עצמם וכן מאפיינים מבניים שונים של שוק העבודה, למשל גודלם והשתנותם על פני זמן של ענפים כלכליים מסוימים, והביקוש של כל ענף לעובדים מסוג מסוים.

המושג השלישי הוא "דינמיות תעסוקתית", שהשימוש בו הוא כאמור חופשי למדי. בכמה מחקרים ניכרת חפיפה או זיקה בין מושג זה לבין "דינמיות עסקית" או "דינמיות כלכלית", המתייחסים לקצב ההיווצרות של פירמות חדשות ולקצב הצמיחה של פירמות קיימות בענף מסוים, או במשק בכללו, שבתורם באים לידי ביטוי גם ביצירה של משרות חדשות, כלומר גיוסים (Decker et al., 2014) (hires). מחקרים אחרים משתמשים בסדרה של מושגים קרובים: job transition ו־job mobility (מעבר בין משרות);

occupational transition ו־occupational mobility (מעבר בין משלחי יד, בין ענפים כלכליים או בתוכם) ו־economic mobility (Escobari et al., 2021; Shambaugh, Nun and Liu, 2018). המושג האחרון, מוביליות כלכלית, מציין את התוצאה של המעברים הנזכרים, וכולל הבחנה בין ניעות מעלה לבין ניעות מטה מבחינת השכר השעתי, תופעה שבתורה קשורה למחזור העסקים: גאות כלכלית מאפשרת מקרים רבים יותר של ניעות מעלה, וההפך מתרחש במקרה של שפל כלכלי. לבסוף, המושג labor market dynamism משמש אצל האחרונים דרך לתאר תופעה כללית – עד כמה גמיש שוק העבודה ומאפשר ביצוע שינויים מצד פירמות ופרטים – שהם מבקשים לפרק לחלקיה, שאחד מהם הוא התדירות והאופן של המעברים של פרטים בין משרות. במחקר הנוכחי אנחנו משתמשים במושג "דינמיות תעסוקתית" במובן זה ומתמקדים כאמור במעבר בין משרות.

## **גורמים מקרו־כלכליים להישארות במשרה ולמעבר בין משרות**

הגורמים והתנאים המקרו־כלכליים שיש בהם כדי להשפיע על מעבר של פרטים בין משרות כוללים בין היתר את היצע המשרות הניצב בפני מועסקים ומחפשי עבודה – או: הביקוש לעובדים – שגודלו משתנה על פני מחזור העסקים. בעיקר ישנה חשיבות לשיעור המשרות הפנויות מתוך המשרות במשק, ובתוך כך גם לאטרקטיביות של משרות אלו והפיזור שלהן על פני הענפים הכלכליים השונים. היצע המשרות הוא נתון, מבחינתו של הפרט שאינו יכול להשפיע עליו. על רקע זה אפשר להניח כי שיעור משרות פנויות גבוה, ובעיקר כשאלו משרות אטרקטיביות, צריך להוביל לתכיפות מעברים גבוהה יותר בהשוואה למצב שבו שיעור המשרות הפנויות נמוך (כשכל שאר הדברים האחרים שווים). תיאור זה הולם במיוחד מעברים רציפים בין מעסיק אחד למשנהו.

מעברים בין משרות כתולדה של היפרדות ממעסיק קיים – עם גידול בשיעור האבטלה הכללי או בלעדיו – עשויים להתרחש על רקע זעזוע מקרו־כלכלי: שינוי טכנולוגי מקיף, גלים של מהגרי עבודה, וגם פתיחת שווקים לייבוא נרחב

(China shock או import shock). כל אלו עשויים להשפיע גם על הסיכוי של עובדים לשרוד במשרתם הנוכחית, אם כי כיוון ההשפעה אינו בהכרח הקטנת הסיכוי להיאחז במשרה. תהליכים מעין אלו יכולים מצד אחד להקטין את הביקוש לעובדים מקומיים מסוג מסוים, מה שיביא לפיטורין או להקפאת השכר. מצד אחר, קושי, ממשי או נתפס, למצוא עבודה חדשה לנוכח שינויים שכאלה, עשוי לגרום לעובדים דווקא להיאחז יותר במשרתם ולהימנע ממעבר בין משרות שהם היו מוציאים לפועל במצב אחר. מכאן שבמצבים אלו אפשר לצפות לירידה במספר מקרי ההתפטריות לצד גידול במספר מקרי הפיטורין. שלא כמו בהתפטרות, בפיטורין העובדים אינם שולטים בתזמון היציאה מהתעסוקה, ולכן, בהינתן מגבלת ההכנסה, הם נאלצים להתפשר על איכות המשרה הבאה. לפיכך יש טעם להבחין בין ההתנהגות של עובדים צעירים להתנהגותם של עובדים מבוגרים, ובין זרמים נכנסים של עובדים לזרמים יוצאים, שכן ההשפעה של זעזוע מקרו־כלכלי יכולה לבוא לידי ביטוי אחר למדי כשמדובר בקבוצות שונות של עובדים (ראו למשל, Dustmann et al., 2017)<sup>2</sup>.

## גורמים מיקרו־כלכליים להישארות במשרה ולמעבר בין משרות

לצד גורמים מקרו־כלכליים, קיימים גם גורמים מיקרו־כלכליים שעשויים להשפיע על סיכויי המעבר ותדירות המעבר של עובדים בין משרות. גורמים אלו כוללים בין היתר את ההעדפות והציפיות של הפרטים, ואת השינויים שחלו בהן על פני זמן. העדפות אלו כוללות למשל את ההעדפה לעבודה שכירה או עצמאית, את ההעדפה לעבוד במשרה מלאה או חלקית, ואת מספר שעות העבודה הרצוי.

2 הן שינויים טכנולוגיים הן הגירת עבודה עשויים להיות הדרגתיים וממושכים, או להתרחש בזמן קצר. במקרה הראשון ההשפעה עשויה להתפזר על פני אזורים וענפים עד שתהיה כמעט בלתי מורגשת או למצער בלתי ניתנת למדידה. לכן, מבחינה מתודולוגית קל יותר לבחון את ההשפעה של המקרה האחרון.

חלק חשוב מהגורמים המיקרו-כלכליים הוא שיקולי הפרט לטווח הארוך, במבט על מסלול הקריירה על פני שנים. קידום בקריירה, המתבטא גם במעמד ובסמכות בפירמה, והגדלת השכר הם שתי סיבות ישירות לשאיפה של יחידים להחליף עבודה. עובדים עשויים לבחור להישאר במקום העבודה או לעזבו גם בשל גורמים ושיקולים אחרים, כמו תחושת ההשתייכות לקהילה ולרשתות החברתיות שנוצרו במקום העבודה, או צבירה של ידע וניסיון ייחודיים בתחום ספציפי שדרשה השקעה רבה על פני תקופה ארוכה. גם הנטייה להימנע מהפסד הניסיון הייחודי שצברו ("עלות שקועה") עשויה להביא עובדים להימנע ממעבר בין משרות.<sup>3</sup>

שיקול אחר שקשור לטווח הארוך הוא האיתות הנוצר מכוח מעברים מרובים, ובמידת מה גם מהתמדה ממושכת. ריבוי מעברים עשוי לרמז על איכות נמוכה של העובד, מנקודת ראותם של מעסיקים פוטנציאליים, אם הם מפרשים זאת כאינדיקציה ליכולת התמדה מוגבלת של העובד. זו בתורה עשויה להעיד על "חוסר רצינות", על מחסור בכישורים רכים כמו כישורים בין-אישיים וכישורי למידה והסתגלות, או על חוסר שביעות רצון מצד המעסיקים הקודמים (Fan and De Varo, 2015).

דרך אחרת להבחין בין השיקולים והגורמים השונים המשפיעים על החלטתו של הפרט להישאר או לעזוב היא ההבחנה בין גורמי דחייה לגורמי משיכה. Campione (2015) הצביע על משקלם המכריע של גורמי דחייה בהגדלת הסיכוי לעזיבת משרה בקרב עובדים צעירים. הוא תיעד מאפיינים שצעירים בדור הנוכחי תופסים כשליליים, כמו חוסר הגינות ביחסו של המעסיק ובנהלים הפנימיים בפירמה. חשיבותם של גורמי הדחייה עולה בקנה אחד עם ממצאי סקר גאלופ 2016 הנזכר להלן (Gallup Institute, 2016).

3 ידע וניסיון קשורים במישורין לסוגיית השכר בכמה דרכים. באופן אחד, עובדים עשויים לוותר על שיפור בשכר בטווח הנראה לעין על מנת להמשיך ולצבור ידע וניסיון על גבי אלו שצברו בפירמה בשלבים מוקדמים יותר, בתקווה לזכות על סמך זה לשיפור עתידי משמעותי בשכר, בפירמה הקיימת או בפירמה אחרת. באופן אחר, ישנם מקרים שבהם המיומנות שצבר הפרט בעבודתו הנוכחית היא ספציפית מאוד עד שאינה שימושית מחוץ לפירמה, כך שמעבר משמעו החללה של צבירה מחדש של ידע וניסיון, ולעיתים גם ירידה או אי-עלייה ברמת השכר.

לאותם שיקולי ליבה הקשורים למקום העבודה של הפרט ולהיקפה בהווה ובעתיד מצטרפות העדפות שעניינן מגיע אל מעבר לשוק העבודה במובנו הצר. כלומר, העדפות המורגשות בתחומים אחרים של חייהם האישיים והמשפחתיים של הפרטים כמו גיל הנישואין, מספר הילדים, חלוקת האחריות לעבודות הבית ולגידול הילדים בין בני זוג, תזמון והיקף של ההשקעה בפיתוח הון אנושי כמו הכשרה ולימודים, ומעבר בין ערים ומדינות.<sup>4</sup> אחדים מן השינויים בתחומים אלו עשויים לנבוע מתמורות בשוק העבודה, ואחרים משינויים של נורמות.

## דינמיות תעסוקתית בארצות הברית

תמורות בדינמיות התעסוקתית בכלל, ובפרט במספר מעברי המשרה ובהעדפות ובציפיות של העובדים, נבחנו במקרה האמריקאי באמצעות סקרים איכותניים וניתוח של מסדי נתונים קונבנציונליים מתחום סטטיסטיקת עבודה. התמונה המתקבלת משני סוגי מקורות אלו אינה אחידה לגמרי, בהתחשב במדדים השונים שנבחנו ובשיטות המחקר השונות. במיוחד ניכר פער בין אפיון השאיפות וההעדפות המוצהרות של הפרטים, כפי שתועד בסקרים, לבין ההתנהגות שלהם בפועל, כפי שתועד בסקרי עבודה ובנתונים מנהליים. עצם קיומו של פער מעין זה מתקבל על הדעת, והוא עשוי לשקף את התאמת ההתנהגות לנוכח האילוצים, כלומר, את העובדה שאומנם עובדים צעירים היו רוצים – ואולי גם יותר מבעבר – לעבור בין מעסיקים ועיסוקים בתדירות גבוהה יותר, אך אין ביכולתם לעשות זאת, בהתחשב בעלות הנובעת ממעבר בין משרות (ראו להלן), ובהינתן התנאים המקור-כלכליים כמו שיעור המשרות הפנויות.

Twenge et al. (2010) הראו כי אומנם בארצות הברית אפשר לדבר על שינוי בין־דורי של נורמות, אולם שינוי זה הורגש רק באחדים מן התחומים ולא

4 כמה מן ההעדפות הללו – למשל הנטייה לעבור מעיר לעיר או הנטייה לבחור בתחום לימודים מסוים – אינן מבודדות, והן מגיבות בעצמן לשינויים בתנאים המקור-כלכליים.

באחרים. בין הדורות חל שינוי בחשיבותו היחסית של הפנאי על חשבון עבודה, אך לא נמצא שינוי של ממש בנטיות האלטרואיסטיות כבסיס להחלטות תעסוקתיות.

ערך הפנאי עלה בהתמדה לאורך הדורות [...] ומרכזיות העבודה ירדה. ערכים חיצוניים (למשל, מעמד וכסף) הגיעו לשיא עם דור ה-X, אך עדיין היו גבוהים בקרב דור ה-Y (בני דור המילניום) יותר מבקרב ה"בומרס" [...] בניגוד לדיווחים בעיתונות הפופולרית, דור ה-Y אינם מעדיפים ערכי עבודה אלטרואיסטיים (למשל, עזרה הדדית, ערכים חברתיים) יותר מהדורות הקודמים. דור ה-Y דרגו ערכים חברתיים (למשל, יצירת קשרים חברתיים) וערכים פנימיים (למשל, עבודה מעניינת ומוכוונת תוצאות) נמוך יותר מה"בומרס" (שם).

חשיבותו של המחקר הנזכר טמונה בהיותו מבוסס על תיעוד נטיותיהם של בני דורות שונים כאשר היו באותו הגיל. זאת, להבדיל מכמה מחקרים הבוחנים את העדפויותיהם של פרטים בני דורות שונים בשוק העבודה, מבלי להביא בחשבון את העובדה שהם נמצאים בשלב אחר בחיים (כך למשל Rigoni and Adkins, 2016).

סקר של גאלופ שהתמקד באמריקאים ילידי 1980-1996 הראה כי בהשוואה לדורות קודמים, דור זה של עובדים נוטה יותר להשקיע במציאת "מקום העבודה המושלם" שיש בו כדי לספק משמעות, איזון בין עבודה לפנאי, גמישות בשעות העבודה, וכן שכר גבוה. נטייה זו היא שמובילה, לדעת עורכי הסקר, לתכיפות גבוהה יותר של מעברי משרה ונטייה מוגברת לחפש משרה אחרת, בהשוואה לדורות קודמים (Gallup Institute, 2016). עם זאת, הסקר משווה את הצעירים לבני דורות אחרים בשנת הסקר, ואינו מבוסס על השוואה של צעירים בני הדור הנוכחי לבני דור מבוגר יותר בגיל המקביל. מכאן שממצאי הסקר משקפים, לפחות בחלקם, פערים בין צעירים למבוגרים שעשויים להיראות דומים בשנים שונות.

בני דור המילניום גם מראים פחות נכונות להישאר בעבודתם הנוכחית. מחצית מבני דור המילניום – בהשוואה ל-60%



מה"לא-מילניאלס" – מסכימים מאוד שהם מתכננים לעבוד בחברה שהם עובדים בה בעוד שנה מהיום [...] סקר גאלופ מצא כי 60% מבני דור המילניום אומרים שהם פתוחים להזדמנות עבודה אחרת; נתון זה גבוה ב־15 נקודות אחוז משיעור העובדים שאינם בני דור המילניום (שם).

לצד השינויים והשינויים-לכאורה בנורמות, כמה מחקרים שבחנו את ההתנהגות בפועל לא מצאו שינויים של ממש על פני זמן או בין דורות מבחינת עוצמת הדינמיות התעסוקתית. התמקדות בוותק אצל המעסיק הנוכחי העלתה שעובדים צעירים בארצות הברית כיום הם בעלי ותק דומה לזה של עובדים צעירים בעבר (Fry, 2022). הניגוד בין ממצא זה לבין ממצאי הסקר של גאלופ מלמד שגם אם ההעדפות השתנו, אין הכרח שההתנהגות בפועל השתנתה, שכן התנהגות הפרטים אינה פועל יוצא של העדפותיהם בלבד, והיא מעוצבת גם לנוכח מצב שוק העבודה והסיכויים הטמונים בו למצוא עבודה בכלל, ועבודה אטרקטיבית בפרט.

Shambaugh, Nun and Liu (2018) הראו במאמרם כי בשני העשורים הראשונים של המאה הנוכחית נעשה שוק העבודה האמריקאי דינמי פחות, וכי במיוחד פחתה נטייתם של פרטים לעבור בין משרות. הם הראו כי יש מתאם גבוה בין שיעור מעברי המשרות לקצב יצירת המשרות, וכי הקיטון במספר הפירמות החדשות עומד מאחורי רבע מהקיטון בשיעור המעבר בין משרות. ממצאיהם מספקים עדות לחשיבות הרבה של התנאים המקרו־כלכליים בקביעת הדינמיות בשוק העבודה גם אם חלו שינויים בהעדפות.

גם Escobari et al. (2021) תיעדו קיטון במוביליות התעסוקתית בארצות הברית, מתוך התמקדות בבחינת הקשר לשינויים בשכר. הם עמדו על ההבדלים הקיימים בין ענפים מבחינה זו, למשל מוביליות שכר נמוכה הקיימת בענף האירוח. כמו כן הם הצביעו על ההבדלים הניכרים ברמת מגדר וקבוצת אוכלוסייה: נשים שחורות ונשים היספאניות מאופיינות בעלייה מוגבלת בשכר במעבר בין משרות בענפים כלכליים שונים.

על רקע זה, המחקר הנוכחי מבקש לבחון אם השתנתה תדירות החלפת המשרות בין דורות של עובדים בישראל ובאיזו מידה, וכיצד קשורה החלפת

מקומות עבודה לרמת השכר של העובדים. מלבד השוואה בין דורות של עובדים בטווחי גיל שונים, המחקר כולל ניתוח לפי כמה חתכים עיקריים, ובכללם רמת השכלה, מגדר וקבוצת אוכלוסייה. חלק ניכר מן הניתוח מתייחס לתקופה שבה התנאים המקרו־כלכליים היו יציבים יחסית, דבר שמאפשר לפרש את המגמות שתועדו כמשקפות, לפחות בחלקן, את התמורות המצטברות בהעדפות הפרטים. לבסוף יש לציין כי המחקר הנוכחי מתמקד בתיעוד התופעות, ורק במידה פחותה נוגע בפענוח הסיבות והמקורות לתופעות אלו.

## אוכלוסייה, נתונים והגדרות

# פרק 1

### 1.1 אוכלוסיית המחקר

עיקר הניתוחים המוצגים במחקר זה מתייחס לילידי 1977-1983 בהימצאם בטווח הגילים 27 עד 36. מאחורי בחירת הגילים האלה עומד הרצון לאזן בין שני גורמים: עדכניות, ושיקוף התנהגות ארוכת טווח בשוק העבודה. מהניתוח הוחרגו פרטים שנפטרו לפני הגעתם לגיל 36, פרטים שירדו מהארץ או עלו אליה בתקופה הנסקרת, פרטים שהיו עצמאיים למשך שנה אחת לפחות, וכן פרטים בלי שיוך למקום עבודה (מזהה פירמה) בגיל 27.

### 1.2 הגדרות

#### שיוך ענפי

שיוך לענף כלכלי בתחילת התקופה הנסקרת נקבע לפי הענף שהפרט השתייך אליו בהיותו בטווח הגילים 27-29, כלומר הענף הנפוץ ביותר בעבור הפרט בטווח זה. במקרה שהשיוך הענפי אינו חד-משמעי, לדוגמה אם מחצית מהתקופה השתייך הפרט לענף אחד ובמחציתה האחרת לענף אחר, נבחר הענף שאליו השתייך בגיל 29.

השיוך הענפי בסוף התקופה הנסקרת נעשה בדרך דומה, והוא נקבע לפי הענף שהפרט השתייך אליו בהיותו בגיל 34-36. במקרה שהשיוך הענפי אינו חד-משמעי נבחר הענף שהפרט השתייך אליו בגיל 36.

פרט נחשב מי שעבר בין ענפים כלכליים אם הענף בסוף התקופה (גיל 34-36) שונה מהענף בתחילת התקופה (27-29). פרטים בלי שיוך ענפי בתחילת התקופה הנסקרת או בסיומה הוחרגו מהניתוחים העוסקים במעבר בין הענפים הכלכליים.

כל נתוני ההכנסות במחקר הם במונחים ריאליים (לפי שנת בסיס 2022=100.0).

הענפים הכלכליים הנדונים במסגרת המחקר הם ברמת פירוט של ספרה אחת, כלומר הרמה הכללית ביותר (חקלאות, תעשייה, חינוך וכך הלאה).

## שיוך למשרה ומעבר בין משרות

על בסיס קובץ משרות זוהה מקום העבודה (מזהה פיקטיבי לפירמה) של הפרט ברמה החודשית. כאשר פרט הועסק בשתי פירמות או יותר באותו חודש הוא שויך לפירמה שממנה קיבל את ההכנסה הגבוהה ביותר באותו חודש.

משתנה התוצאה הבינארי "מעבר בין משרות", כלומר בין פירמות, הוגדר כך: 1 אם מזהה הפירמה בחודש  $t$  שונה ממזהה הפירמה בחודש  $t-1$ , ו-0 אחרת.

## 1.3 מקור הנתונים

הניתוחים השונים מתבססים על הקבצים האלה: קובץ משרות וקובץ הכנסות שמקורם ברשות המיסים; קובץ מרשם אוכלוסין שמקורו ברשות האוכלוסין וההגירה; וקובץ מרשם השכלה שמקורו בנתוני המועצה להשכלה גבוהה (מל"ג).<sup>5</sup>

5 זהות הפרט בחדר המחקר של הלמ"ס היא פיקטיבית כדי לשמור על צנעת הפרט.

## 2.1. מספר המעברים בין משרות בגילי העבודה העיקריים (25-64)

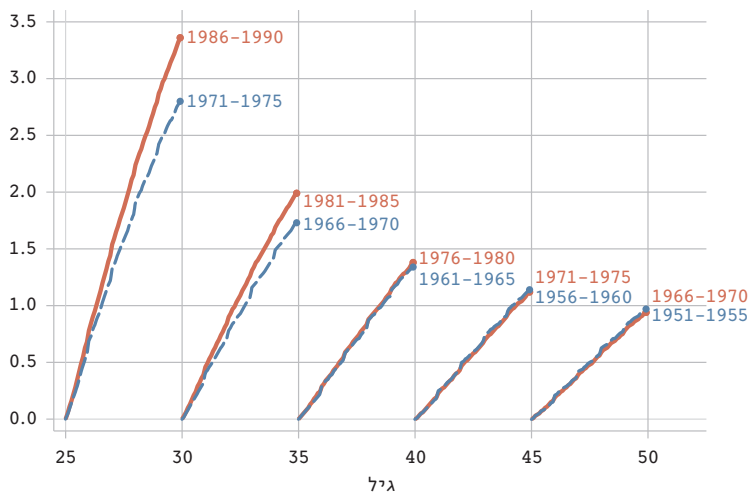
מהם השינויים שחלו בין דורות של עובדים מבחינת הדינמיות התעסוקתית, ובעיקר מבחינת הנטייה לעבור בין משרות? האם שינויים אלו חלו באותו אופן בקרב קבוצות גיל שונות?

בחלק זה מוצג המספר המצטבר של מעברי משרות המתרחשים בפרק זמן של חמש שנים. בכל פרק זמן השווינו את מספר המעברים בין שתי קבוצות של שנתוני לידה, שביניהן 15 שנים. לדוגמה, עבור פרק הזמן שבין גיל 25 לגיל 29 השווינו את מספר המעברים בקרב ילידי 1975-1971 למספר המעברים שנצבר בקרב ילידי 1986-1990.

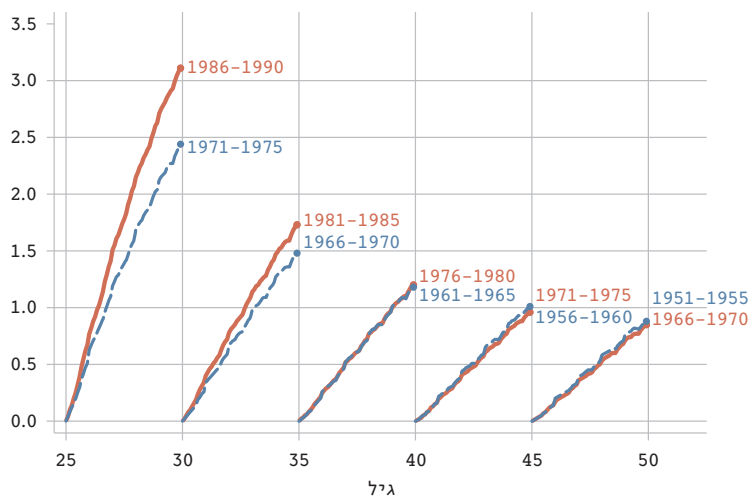
הממצאים מתרשים 1 מלמדים על כמה תופעות. ראשית, ככל שמתקדמים בגיל, מספר המעברים בין משרות – הנצבר במשך פרקי זמן קבועים – הולך וקטן, הן בקרב גברים הן בקרב נשים. שנית, ההשוואה בין דורות של עובדים מעלה שכמעט שלא חל שינוי במספר המעברים הנצבר מגיל 35 ואילך. לעומת זאת, בגילים הצעירים, בין 25 ל-34, ניכר גידול לא מבוטל במספר מעברי המשרות, כלומר, דור העובדים הצעיר עובר בין משרות פעמים רבות יותר בתחילת הקריירה בהשוואה למספר המעברים של הדור הקודם באותו שלב בחייו. בפרט, בקרב גברים בשנות העשרים לחייהם, מספר המעברים גדל בין הדורות מ<sup>-</sup>2.8 ל<sup>-</sup>3.4 (+20%); ובקרב נשים בשנות העשרים לחייהן גדל מספר זה מ<sup>-</sup>2.4 ל<sup>-</sup>3.1 מעברי משרות (+28%).

**תרשים 1**  
**מספר המעברים בין משרות בגילי העבודה העיקריים,**  
**לפי מגדר ושנתון לידה**

**גברים**



**נשים**

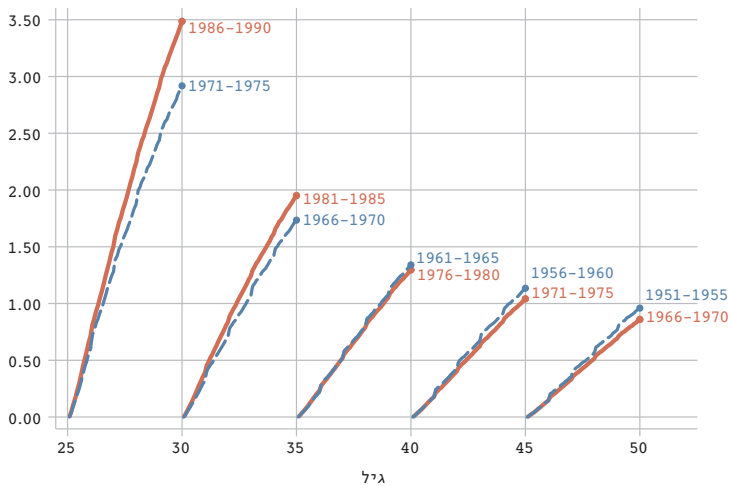


התרשימים להלן משחזרים את הניתוח בחלוקה למגדר ולקבוצת אוכלוסייה. תרשים 2 מראה את המצב בקרב נשים וגברים יהודים, ותרשים 3 – בקרב נשים וגברים ערבים. נדמה כי בקרב שתי האוכלוסיות, היהודית והערבית, מספר המעברים בין משרות גדול יותר ככל שפרטים צעירים יותר או משתייכים לשנתוני לידה מאוחרים יותר. ואולם תופעה זו בולטת במיוחד בקרב ערביות צעירות, העוברות בממוצע 1.5 משרות יותר בהשוואה לנשים ערביות המשתייכות לשנתון לידה מוקדם יותר כאשר היו באותו גיל.

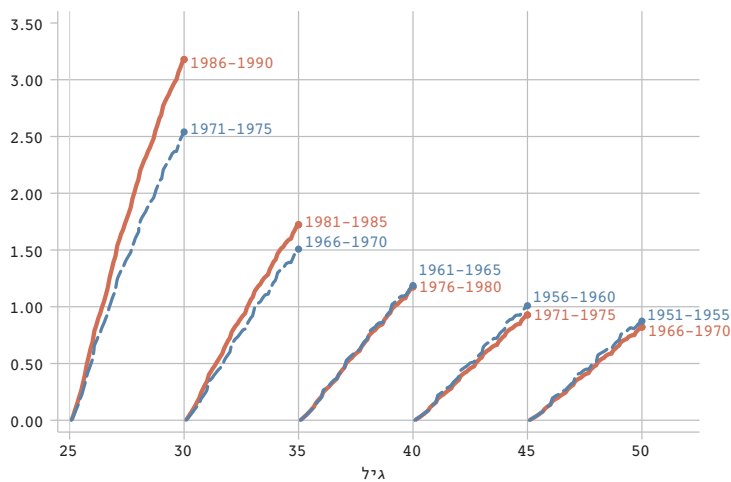
תרשים 4 מסכם את הפער הבין־דורי במספר המעברים בכל חלון גיל. בצירוף הממצאים הקודמים, ממצאי התרשים מלמדים על הבדלים בין יהודים לערבים בשלבים שונים של החיים. אצל יהודים אין כמעט הבדלים בין שנתוני הלידה במספר מעברי המשרות בגילים המאוחרים. מנגד, באוכלוסייה הערבית הגידול במספר המעברים בין דורות נמשך גם בשלבים מתקדמים יותר במחזור החיים, ובמיוחד בקרב נשים ערביות. כלומר, בשנים האחרונות נשים ערביות מבוגרות עוברות בין משרות יותר מנשים ערביות מבוגרות בעבר. ממצא זה עקבי עם השינויים הבין־דוריים הדרמטיים שחלו בקרב נשים ערביות בשוק העבודה: אותן נשים שהשתתפו בשוק העבודה בדורות מוקדמים – שהיו חריגות יותר בקרב כלל הנשים הערביות בהשוואה למצב שהתהווה לאחרונה – היו כפי הנראה מקובעות במשרותיהן יותר מנשים ערביות בדור הצעיר (ראו בנושא זה תרשימים 11–41 בנספח).

**תרשים 2**  
**המספר המצטבר של מעברים בין משרות,**  
**לפי שנתון לידה, יהודים**

**גברים**



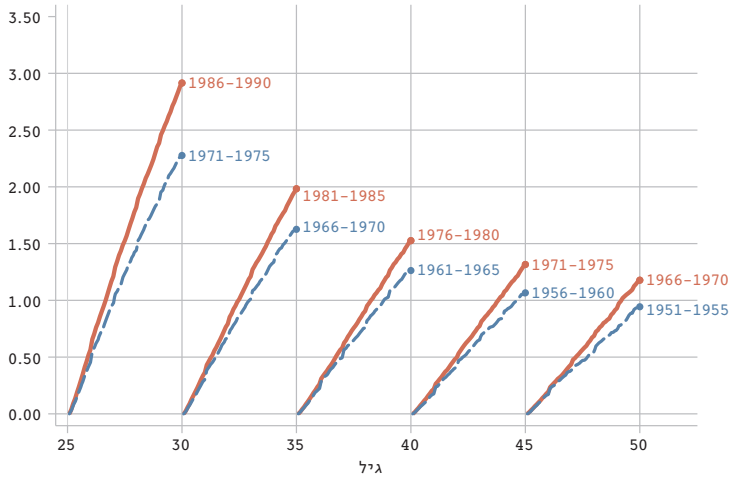
**נשים**



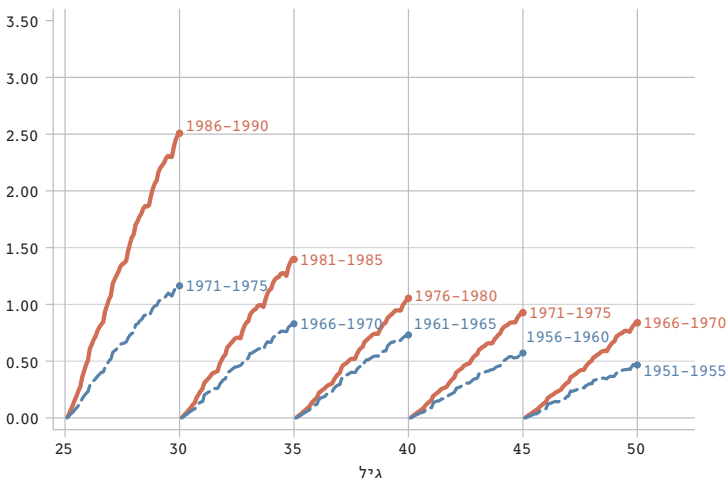


**3 חרשים**  
**המספר המצטבר של מעברים בין משרות,**  
**לפי שנתון לידה, ערבים**

גברים



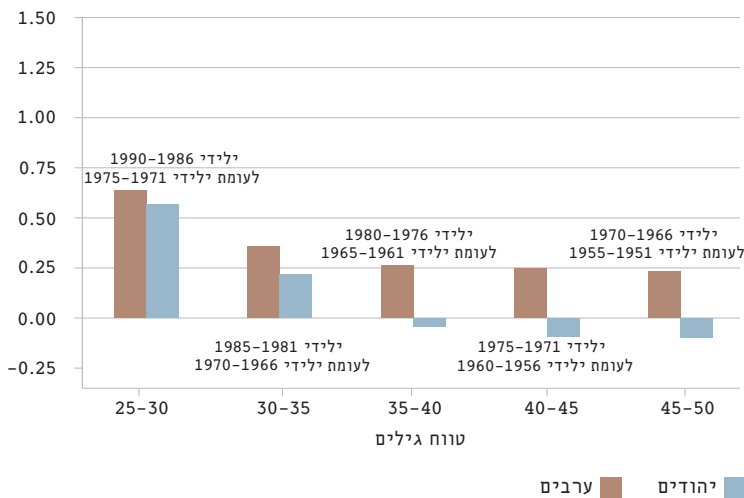
נשים



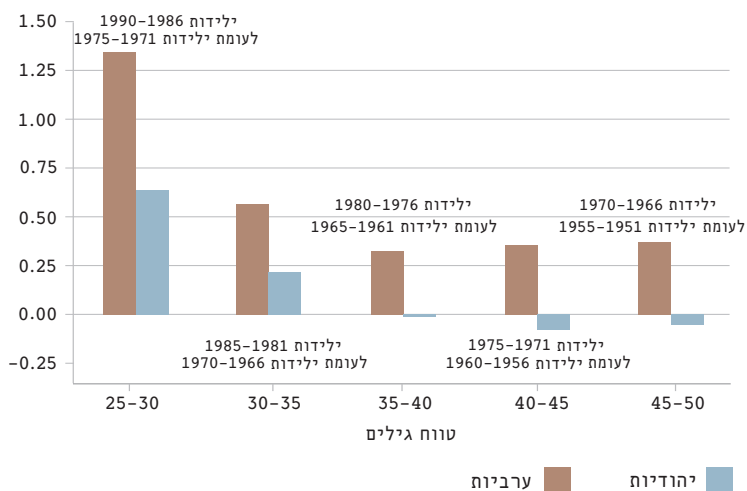
**4 חרשים**

**שיעור השינוי במספר המצטבר של מעברים בין משרות  
בין שנחוננים שהפער ביניהם 15 שנים, יהודים וערבים (ב-%)**

**גברים**



**נשים**



המגבלות המובנות בניתוח – ובעיקר חוסר היכולת לעקוב אחרי שנתון לידה או קבוצת שנתונים לאורך מסלול חיים שלם – מצריכות הסתייגות חשובה: אי אפשר לדעת אם הפער בין הדורות, מבחינת מספר מעברי המשרות בתחילת הקריירה, נותר קבוע בשלבים הבאים של הקריירה, גדל או מצטמצם. לכל הפחות אפשר לומר שפער מעין זה מורגש היטב בעשור של גיל 25-34, שהוא העשור הראשון של השתייכות מלאה לשוק העבודה של עובדים משכילים.

בהנחה ששנתונים סמוכים מתנהגים דומה, אפשר ליצור באופן סינתטי את מספר מעברי המשרות על פני מחזור החיים, כמתואר בתרשים 5. בתרשים זה מוצבים זה על גבי זה מספר המעברים של כל קבוצת שנתוני לידה בחלון הגיל הרלוונטי, כך שמתקיימת חפיפה חלקית בין כל 2-3 קבוצות שנתונים. התרשים מראה שבין גיל 25 לגיל 64, ובהנחות הנזכרות, גברים מבצעים 10.4 מעברים, כלומר אוחזים ב־11.4 משרות, ואילו נשים עוברות 9.4 פעמים, כלומר אוחזות ב־10.4 משרות.

לוח 1 משווה נתונים אלו לנתונים מקבילים שפורסמו על ידי הלשכה לסטטיסטיקת עבודה של ארצות הברית (U.S. Bureau of Labor Statistics). ההשוואה אינה מקבילה במלואה: טווח השנים במקרה של ישראל הוא 40, ובמקרה האמריקאי 39; וההתמקדות בנתונים האמריקאיים היא בילידי 1957-1964, ואילו במקרה של ישראל מדובר בטווח רחב יותר של שנתוני לידה: 1941-1985. גם חלון הגיל אינו זהה, דבר הנובע מזמינות הנתונים, אך אפשר להצדיקו בהתחשב בעיכוב הכניסה לתעסוקה במקרה הישראלי בשל שירות החובה.

כך או אחרת, מספר המשרות שהפרטים אוחזים בהן על פני כ־40 שנה הוא בסדרי גודל דומים. הפערים שבכל זאת קיימים אינם מפתיעים בהתחשב בשוני בחלון הגיל. בקרב גברים – 11.4 בישראל ו־12.8 בארצות הברית (פער של 11%); ובקרב נשים – 10.3 משרות בישראל ו־12.5 בארצות הברית (פער של 21%). לכך נוסף דמיון שניכר בממדים האלה: בשתי המדינות גברים מחזיקים במשרות רבות יותר מנשים, אם כי הפער בישראל גדול מעט יותר; קצב החלפת המשרות פוחת עם הגיל, וכמחצית ממספר המשרות נצבר בתקופת הגיל הראשונה.

—  
**לוח 1**  
**מספר מעברי משרה לפי קבוצת גיל, שנתון לידה ומגדר,**  
**בישראל ובארצות הברית**  
 —

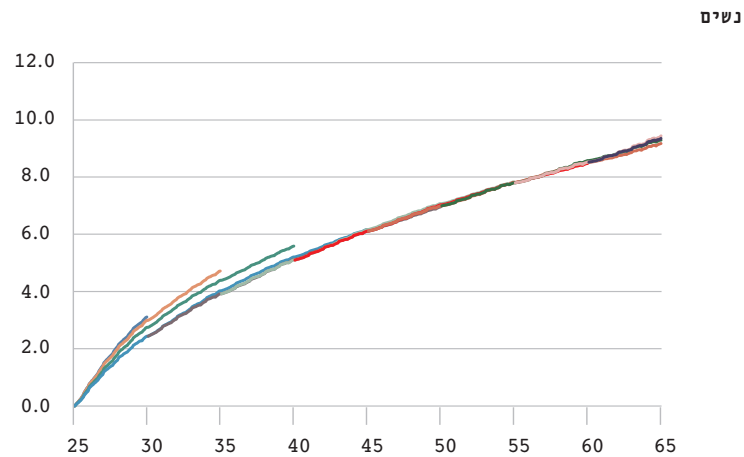
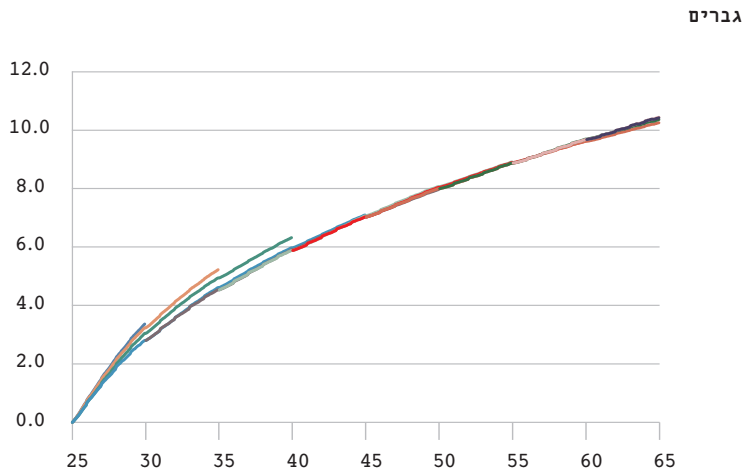
מספר משרות		מספר מעברי משרה לפי קבוצת שנתוני לידה											
ארצות הברית**	ישראל*	ממוצע פשוט	1945-1941	1950-1946	1955-1951	1960-1956	55-1961	1970-1966	1975-1971	1980-1976	1985-1981	קבוצת גיל	מגדר
5.8												24-18	גברים
4.7	6.02	5.02							4.73	5.01	5.31	34-25	
2.9	3.54	2.54					2.60	2.50	2.51			44-35	
****2.3	2.91	1.91			1.94	1.90	1.90					54-45	
	2.57	1.57	1.71	1.56	1.44							64-55	
*****12.8	*****11.4											סה"כ***	
5.4												24-18	נשים
4.3	5.38	4.38							4.05	4.39	4.70	34-25	
2.9	3.21	2.21					2.27	2.19	2.17			44-35	
****2.4	2.73	1.73			1.77	1.73	1.69					54-45	
	2.67	1.67	1.89	1.64	1.47							64-55	
***12.5	***10.3											סה"כ***	

\* מספר המשרות בישראל המוצג כאן הוא המספר המצטבר של מעברי המשרה בחקופה ועוד 1, כלומר המשרה הראשונה.  
 \*\* על פי U.S. Bureau of Labor Statistics, 2023  
 \*\*\* במקרה הישראלי טווח הגילים הוא 25-64 (40 שנים); במקרה האמריקאי טווח הגילים שנבחר הוא 18-56 (39 שנים).  
 \*\*\*\* בנתונים מארצות הברית קבוצת הגיל המבוגרת ביותר שנבחנה היא 45-56.  
 \*\*\*\*\* המספרים המוצגים למלוא טווח השנים אינם שווים לסכום השורות שמעליהם, שכן הפרטים עשויים להישאר באותה משרה במעבר בין תקופות שונות בחייהם.



5 תרשים

המספר המצטבר של מעברי משרות - סדרה סינתטית, לפי שנחונים



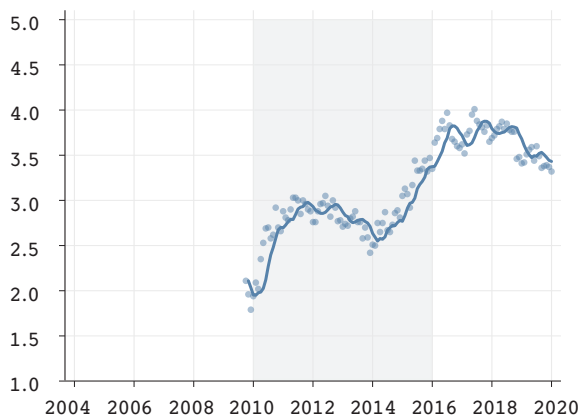
- 1936-1940      1941-1945      1946-1950      1951-1955
- 1956-1960      1986-1990      1981-1985      1976-1980
- 1971-1975      1966-1970      1961-1965

כדי להשלים חלק זה, הבוחן את הטווח הבינוני-ארוך ומתייחס לקבוצת גיל רחבה, נציג בשלב זה ניתוחים המדגישים את ההקשר המקור-כלכלי של המעברים בין משרות, ואת חשיבות ההבחנה בין נתוני חתך (cross section) לנתוני פאנל.

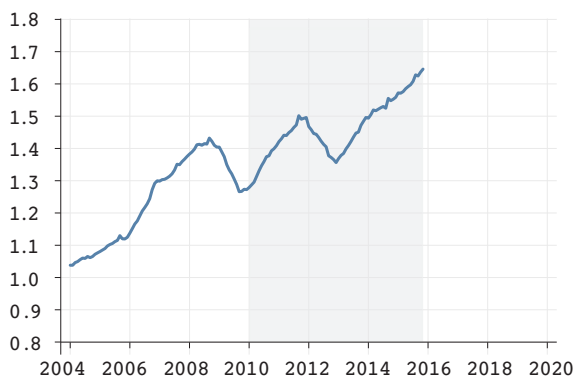
תרשים 6 מציג את הקשר בין מעברי משרות לבין שיעור המשרות הפנויות. התרשים העליון מראה את שיעור הפרטים מקרב השכירים בגילים 18-67 שעברו בין מעסיקים ברציפות, כלומר בלי תקופה מחוץ לשוק העבודה, על בסיס ממוצע נע. התרשים התחתון מראה את המשרות הפנויות כשיעור מסך המשרות במשק. בתקופה המשותפת, המסומנת באפור, אפשר לראות שהתואי של שיעור הפרטים שעברו בין מעסיקים ברצף דומה לתואי המקביל בשיעור המשרות הפנויות, מה שעשוי ללמד על הקשר בין שתי התופעות. ממצא זה דומה לממצא מקביל המתואר אצל Shambaugh, Nun and Liu (2018) שהראו כי שיעור החלפות המשרה (ברצף) נע בתיאום עם קצב יצירת המשרות במגזר הפרטי, כפי שמוצג בתרשים 1 במאמרם.

**תרשים 6**  
**השיעור החודשי של מעברים רציפים בין משרות בישראל**  
**ושיעור המשרות הפנויות (ב-%)**

שיעור הפרטים שעברו בין מעסיקים



שיעור המשרות הפנויות



הערה: התרשים מראה ממוצע נע של 12 חודשים של שיעור הפרטים שעברו בין מעסיקים (תרשים עליון) ואת שיעור המשרות הפנויות (תרשים תחתון). בתרשים מסומנת תקופת החפיפה בין התרשימים (ולא תקופה של מיחון כלכלי).  
 מקור: הלמ"ס, מחולל לוחות.

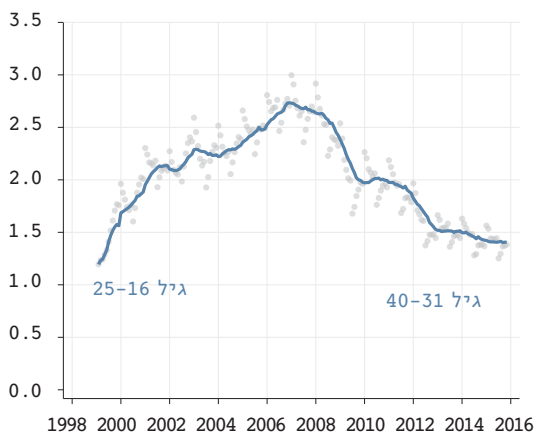


תרשים 7 מציג את שיעור הפרטים שעברו ברצף בין מעסיקים, בשתי גרסאות. בתרשים העליון מוצגת המגמה של תוצאה זו ברמה החודשית על בסיס נתוני חתך, כלומר על בסיס מדגם מתחלף המראה בכל תקופה את שיעור המחליפים מתוך השכירים שהיו באותה תקופה בגיל 18-67. על פי הגדרה, פרטים יוצאים מהמדגם ונכנסים אליו. התרשים מראה שלאורך זמן שיעור הפרטים העוברים בין מעסיקים גדל: מכ-1% מהשכירים לכיוון 2%. הגידול בשיעור הפרטים העוברים בין מעסיקים – מעברים שסביר להניח כי רובם נעשו מרצונם של העובדים – עקבי עם השיפור במצב שוק העבודה ועם הגידול במספר המשרות הפנויות באותה תקופה.

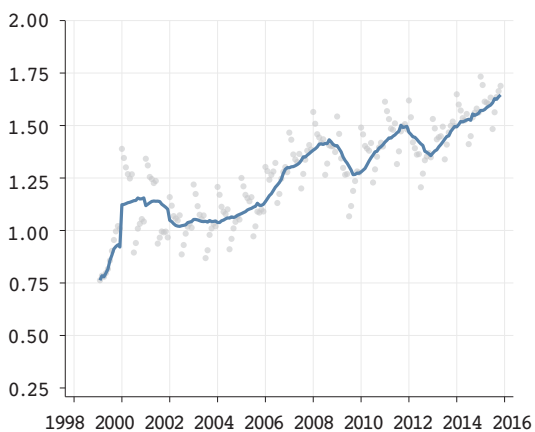
בתרשים התחתון מוצגת המגמה עבור מדגם קבוע של פרטים שנולדו בשנים 1975-1984 שהתנהגותם מתועדת על פני אותה התקופה, בין ינואר 1999 לדצמבר 2015. לכן הממצא בתרשים זה משקף את הנטייה לעבור בין מעסיקים לאורך מחזור החיים, נטייה שנבחנת ביתר פירוט בפרק הבא. אפשר לראות כי נטייה זו מתחזקת בסוף שנות ה-20 ותחילת שנות ה-30, ואז שבה ונחלשת עם המעבר לשנות ה-30 המאוחרות. במקרה של קבוצת שנתונים זו, ניכרת ירידה בשיעור העוברים בין מעסיקים מאז שנת 2007 בערך, ומכאן שהירידה עשויה לשקף בחלקה גם את המשבר הכלכלי של שנת 2008-2009. עם זאת, כפי שמראה תרשים 8, גם שיעור היציאות מתעסוקה ושיעור הכניסות לתעסוקה בקרב אותה קבוצת שנתונים ירדו במקביל באותה תקופה. תופעות אלו תומכות בהסבר המבוסס על מחזור חיים, על חשבון ההסבר המבוסס על מחזור עסקים, ובמיוחד בהתחשב בכך שהמשבר של שנת 2008 פגע בישראל במידה מוגבלת.

**7 תרשים**  
**שיעור המעברים הרציפים בין מעסיקים**  
**(נתוני חתך ונתוני פאנל) (ב-%)**

ילידי 1975-1984, נתוני פאנל

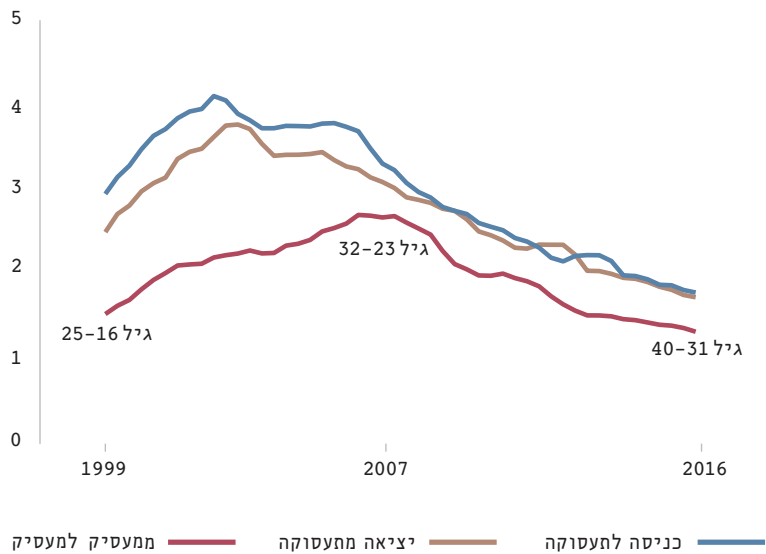


אנשים בגיל 18-67, נתוני חתך



הערה: שיעור המעבר הרצוף בין מעסיקים על בסיס ממוצע נע של שישה חודשים מוצג בנקודות האפורות, וממוצע נע של 12 חודשים מוצג בעקומה האדומה.

**8 חרשים**  
**שיעור הפרטים בכל סטטוס מעבר בין חודשים סמוכים,**  
**ילידי 1984-1975 (ב-%)**



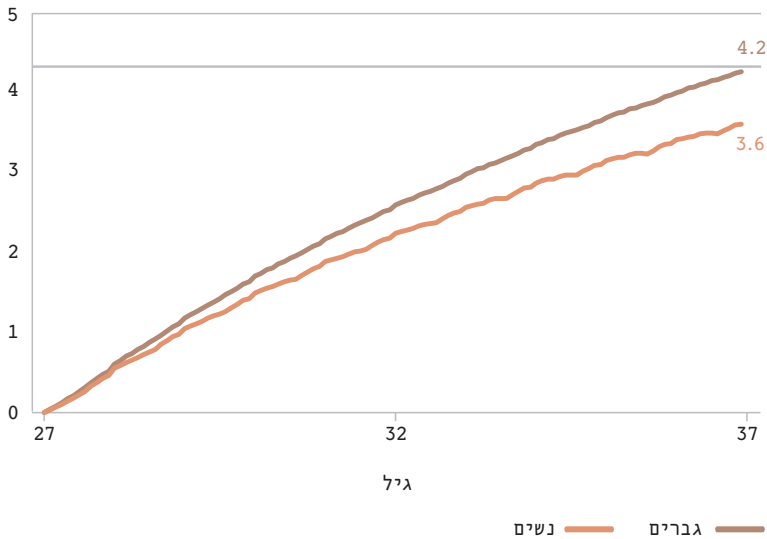
## דפוסי מעבר בין משרות בקבוצת הגיל 27-36

### 3.1. מעברי משרות בקרב כלל האוכלוסייה

לאחר הצגת השינויים במעברי משרות בין דורות של עובדים, חלק זה עוסק בתיאור המעברים על פני מחזור החיים, בתקופה המוקדמת של הימצאות הפרטים בשוק העבודה. לצורך כך נתמקד באוכלוסיית הליבה של המחקר: פרטים שנולדו בשנים 1977-1983, בהיותם בגיל 27-36. אם כן, התוצאות מחושבות לשנות המס 2004-2019. רוב הניתוחים מוצגים בנפרד לגברים ולנשים.

תרשים 9 מראה את מספר מעברי המשרות המצטבר עד לכל גיל בקרב גברים ונשים. הממצאים בתרשים מעידים כי בתקופת ראשית הקריירה, גברים צוברים בסך הכול מספר גבוה יותר של מעברי משרות לעומת נשים: 4.2 לעומת 3.6, בהתאמה. בקרב שתי הקבוצות הנטייה לעבור בין משרות הולכת ופוחתת בהדרגתיות על פני מחזור החיים.

**תרשים 9**  
**מספר המעברים בין משרות בכלל האוכלוסייה, לפי מגדר**



**3.1.1. נשאים בענף מול עוזבים**

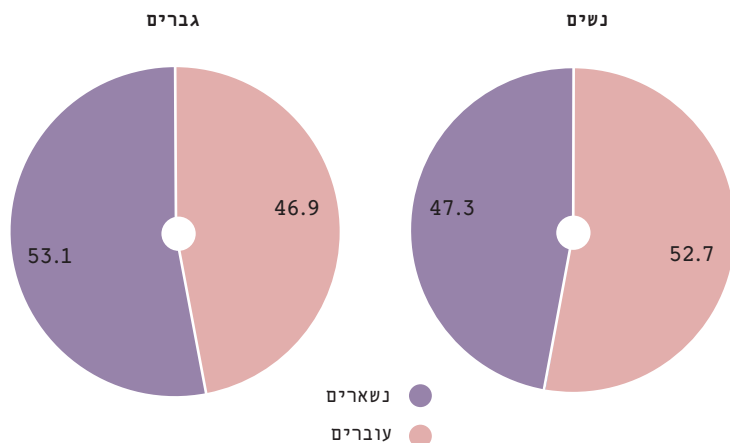
בסעיף זה מוצגת השוואה בין פרטים שנשארו באותו ענף כלכלי לאורך זמן לבין פרטים שעברו בין ענפים. לוח 2 מציג את ההתפלגות של מאפיינים נבחרים לפי חלוקה זו. במיוחד בולטות העובדות הללו: ערבים, ועוד יותר מכך חרדים, עוברים פחות בהשוואה לקבוצת הרוב באוכלוסייה, ובעלי השכלה אקדמית נוטים יותר לעבור בין ענפים בהשוואה לבעלי השכלה נמוכה יותר. לבסוף, בחתך מגדר, אפשר לראות כי 53% מהגברים שהיו מועסקים בגיל 27 עבדו באותו ענף גם בגיל 36, לעומת 47% בקרב נשים, כמוצג בתרשים 10.

**לוח 2**  
**החפלות מאפיינים נבחרים בקרב הנשאים בענף כלכלי**  
**והעוברים בין ענפים**

שיעור מטור			שיעור משורה		
עוברים	נשאים	סך הכול	עוברים	נשאים	קבוצה
80%	76%	100%	51%	49%	יהודים לא-חרדים
5%	7%	100%	39%	61%	חרדים
16%	17%	100%	47%	53%	ערבים
100%	100%				סך הכול
47%	53%	100%	47%	53%	גברים
53%	47%	100%	53%	47%	נשים
100%	100%				סך הכול
46%	46%	100%	49.7%	50.3%	מרכז
54%	54%	100%	49.9%	50.1%	פריפריה
100%	100%				סך הכול
27%	22%	100%	54%	46%	תואר אקדמי
28%	31%	100%	46%	54%	תעודה
45%	47%	100%	48%	52%	בלי תעודה
100%	100%				סך הכול

תרשים 10

התפלגות לפי העוברים ענף כלכלי והנשארים בו, לפי מגדר (ב-%)

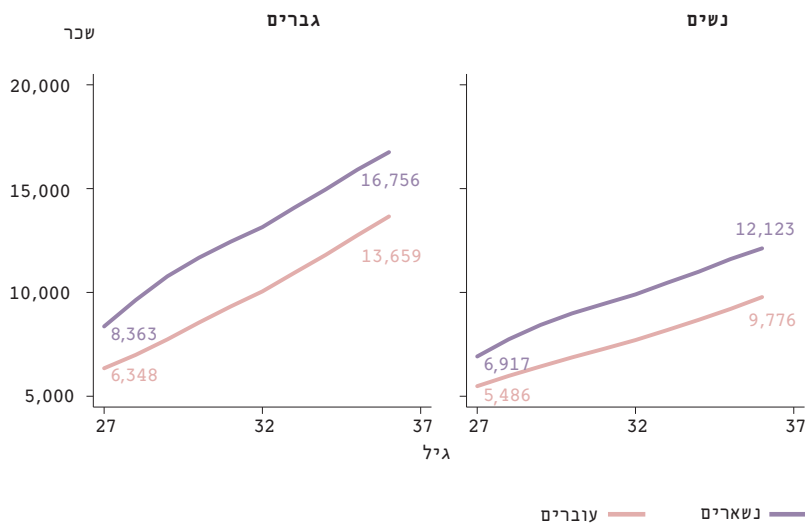


מלבד תיעוד מספר המעברים והתזמון שלהם, אחד ההקשרים החשובים ביותר של מעבר בין משרות הוא רמת השכר. בהקשר זה עולות למשל השאלות הללו: באיזו מידה ריבוי מעברים בין משרות קשור לעלייה מוגבלת של השכר? והאם יש הבדל שיטתי ועקבי בין שכרם של הנשארים במשרתם, או בענף הכלכלי שבו עבדו, לבין מי שעזבו אותם?

תרשים 11 מראה כי השכר ההתחלתי הממוצע בקרב הנשארים בענף גבוה יותר מהשכר ההתחלתי בקרב העוזבים. לכך נוספה עלייה ניכרת יותר בשכר הנשארים בהשוואה לעלייה המקבילה בקרב העוזבים, אם כי במידה מתונה. אפשר להציע כמה הסברים לקשר זה. ראשית, פרטים שרמת השכר שלהם במשרתם הראשונה בתקופה הנבחנת גבוהה יחסית מעוניינים פחות לעבור בין משרות. שנית, פרטים הנשארים באותו ענף צוברים ותק וניסיון ספציפי לתחום עיסוקם, התורם לקידומם בענף. כמו כן, אפשר שבעלי יכולות אישיות גבוהות (משתנה שאינו נצפה) מאופיינים גם ברמת שכר גבוהה יחסית בתחילת הדרך – גמול על תרומתם לפירמה – וגם ביכולת לזהות בשלב מוקדם את הענף הכלכלי ההולם את העדפותיהם ואת כישוריהם.

יתר על כן, פרטים שעוברים בין ענפים כלכליים נוטים להימצא מחוץ לשוק העבודה למשך תקופה ארוכה יותר לעומת הנשארים: 14% ו-19% מהתקופה בקרב המחליפים והמחליפות ענף, בהתאמה, לעומת 8% ו-12% מהתקופה בקרב הנשארים והנשארות, בהתאמה, כמוצג בתרשים 12. גם בהקשר זה אפשר להביא בחשבון שני הסברים רלוונטיים. הסבר אחד הוא עלות המעברים, כלומר, מי שעוברים בין ענפים מועדים יותר, בממוצע, להיות חסרי עבודה למשך תקופה, בין השאר משום שהם צריכים לשלם את מחיר חוסר ההיכרות עם הענף הכלכלי ולהתאים עצמם לדרישות הענף החדש, כמו רכישת כישורים ויצירת קשרים. הסבר שני טמון ביכולת אישית. יכולת גבוהה של הפרט מובילה במקביל גם לזיהוי מוקדם של הענף הכלכלי הרצוי מבחינתו וגם לסיכוי גבוה יותר להתמיד בתעסוקה לאורך זמן.

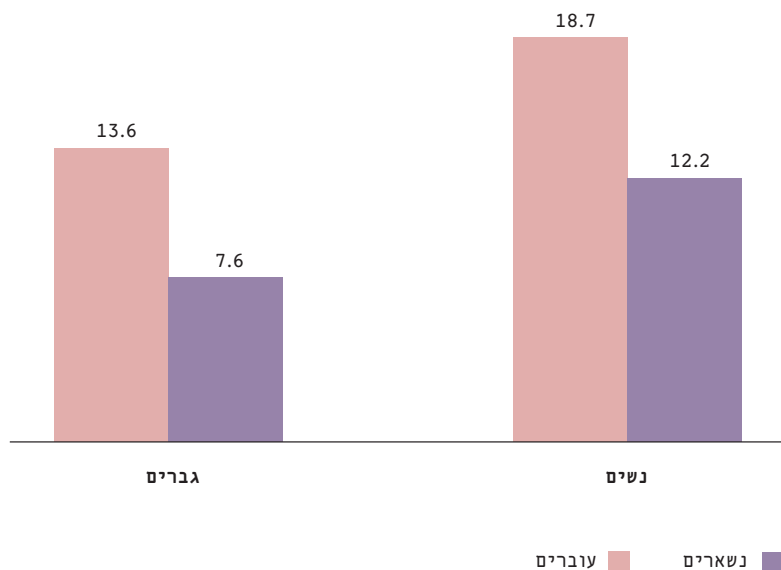
**11 תרשים**  
**גובה השכר לפי סטטוס המעבר בין ענפים ומגדר (בש"ח)**





תרשים 12

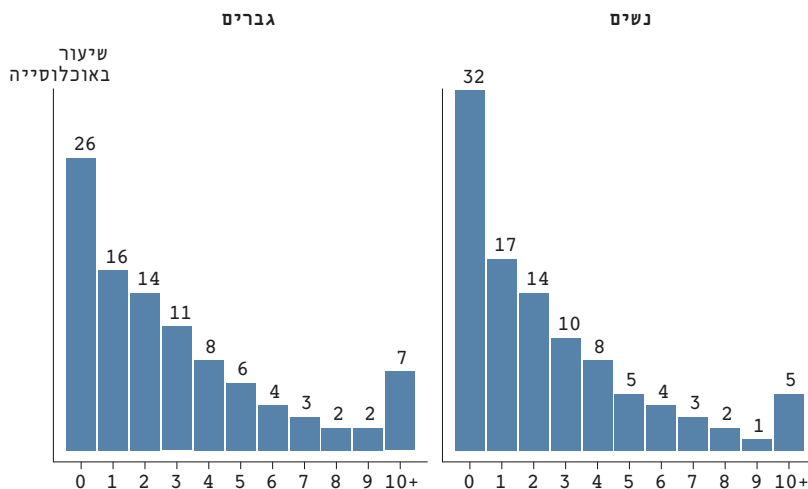
משך הזמן בלי תעסוקה, לפי סטטוס המעבר בין ענפים (מחוך 120 חודשי עבודה פוטנציאליים שנבחנו במהלך התקופה, ב-%)



### 3.1.2. אפיון הנשאים בענף

בסעיף זה נדונים אך ורק הפרטים שנשארו באותו ענף כלכלי, כמחצית מהאוכלוסייה שנדונה בסעיף הקודם. תרשים 13 מראה את התפלגות מספר מעברי המשרות בין הגילים 27-36 בקרב מי שנשארו במהלך תקופה זו באותו ענף כלכלי. הממצאים מלמדים כי בקבוצה זו שליש מהנשים (32%) ורבע מהגברים (26%) עבדו באותה פירמה במשך כל התקופה, כלומר עשר שנים לפחות. באופן כללי, מבין הנשאים בענף, מספר המעברים בין מקומות עבודה גבוה מעט יותר בקרב גברים בהשוואה לנשים.

**תרשים 13**  
**התפלגות מספר המעברים בקרב הנשאים בענף**  
**בין גיל 27 לגיל 36, לפי מגדר**



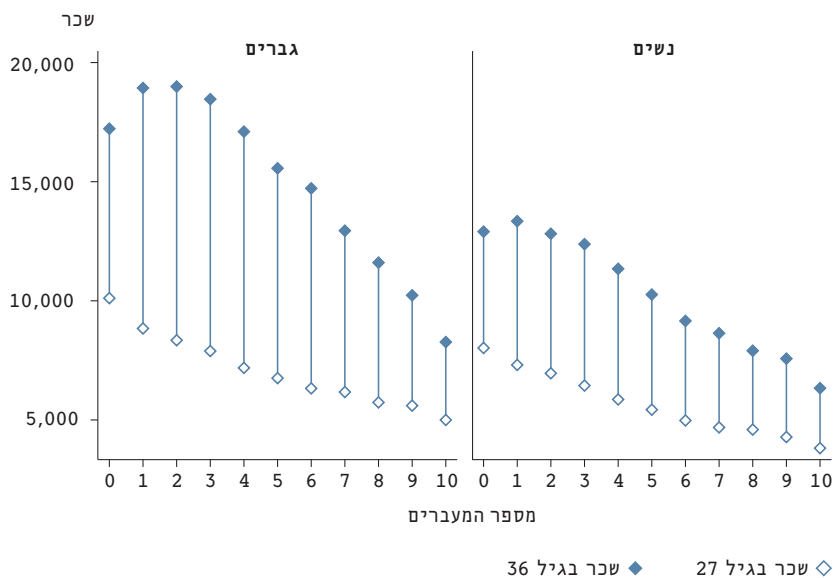
הערה: קבוצת "10+" משקפת את הפרטים שעברו עשר פעמים לפחות, וכיוון שמדובר בריכוז של קבוצות קטנות רבות לקבוצה אחת היא גדולה מהקבוצות הקודמות. אילו היינו "מאריכים" את הסולם של ציר ה-X, היינו רואים שהדפוס שחוד נותר בעינו, ומספר המעברים הולך ופוחת.

גם בתוך אותו ענף כלכלי מספר המעברים בין משרות אינו מנותק משינויים ברמת השכר של הפרטים. תרשים 14 מציג את גובה השכר ההתחלתי (בגיל 27) וזה הסופי (בגיל 36) לפי מספר המעברים בין משרות בקרב פרטים שבתחילת התקופה ובסופה היו באותו ענף כלכלי. התרשים מראה כי בקרב גברים ונשים כאחד יש מתאם שלילי בין גובה השכר ההתחלתי למספר מעברי המשרה בתוך אותו ענף. כלומר, ככל שמספר חילופי המשרה של הפרט גבוה יותר, שכרו בגיל 27 נמוך יותר בממוצע. ואולם, אין קשר דומה בין מספר המעברים לבין השכר בסוף התקופה, בגיל 36. מכאן שאפשר לזהות מעין

"תחום אופטימלי" של מספר חילופי משרה מבחינת השינויים בשכר<sup>6</sup> – הגם ששינויים אלו עשויים להיות מושפעים גם ממשנתנים שבמסגרת ניתוח זה אינם נצפים, למשל משלח יד, יכולת, או המשקל שנותן הפרט לגיוון ולשינוי. בקרב גברים, מספר המעברים "המתגמל" ביותר בתקופה הנסקרת הוא בטווח שבין מעבר אחד לשלושה מעברים בין מקומות עבודה. מעבר לטווח זה, כלומר 4 מעברים או יותר וכן 0 מעברים מתואמים עם עלייה מתונה יותר בשכר. מספר המעברים "המתגמל" ביותר בקרב נשים הוא מעבר אחד בלבד.

### תרשים 14

גובה השכר ההתחלתי (בגיל 27) והשכר הסופי (בגיל 36) בקרב הנשאים בענף, לפי מספר המעברים בין משרות (בש"ח)

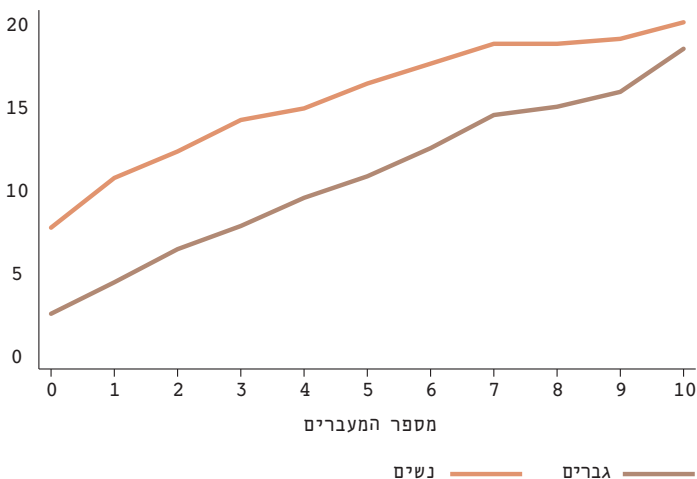


6 ראו בהמשך סעיף 4.2, המחאר את השונות בין הענפים הכלכליים באשר לאחוז "תחום אופטימלי".

אפשר להסביר את הקשר הלא־ליניארי בין מספר מעברים לבין שכר בסוף התקופה בעזרת שתי השפעות מנוגדות: מצד אחד, ריבוי מעברי משרות פוגע בצבירת ניסיון ספציפי וכן בצבירת ותק וזכויות. מצד אחר, סטטיות מלאה מונעת מיצוי הזדמנויות ושיפור באיכות השידוך בין עובד למשרה. יתר על כן, אפשר שהנטייה לעבור בין משרות – ובייחוד לא לעבור מספר רב מדי של פעמים – קשורה לתכונות אופיי שונות שגם מתואמות עם יכולת השתכרות כמו לקיחת סיכונים, קבלת החלטות ושאפתנות. לפיכך, מספר מעברים הגבוה מ־5 אך לא גבוה מאוד משקף, כנראה, שילוב אופטימלי בין שתי ההשפעות.

תרשים 15 מראה את משך התקופה בלי תעסוקה כשיעור מתוך 120 חודשי תעסוקה אפשריים עבור כל רמה (מספר) של מעברי משרה. מספר המעברים בין משרות מתואם התאמה חיובית עם משך התקופה שבה היו הפרטים מחוץ לשוק העבודה. מתאם זה נובע כנראה מהעובדה שכמה ממעברי המשרות אינם מעברים רציפים, אלא משקפים מצב של יציאה מתעסוקה בפירמה אחת וחזרה לתעסוקה בפירמה אחרת כעבור זמן, כשבין שתי תקופות התעסוקה הפרט אינו מועסק במהלך חודש אחד לפחות.

**תרשים 15**  
**משך הזמן בלי תעסוקה, לפי מספר המעברים בין משרות**  
**(מתוך 120 חודשי תעסוקה, ב־%)**



### 3.1.3. הקשר בין משך הזמן מחוץ לשוק העבודה לבין העלייה בשכר

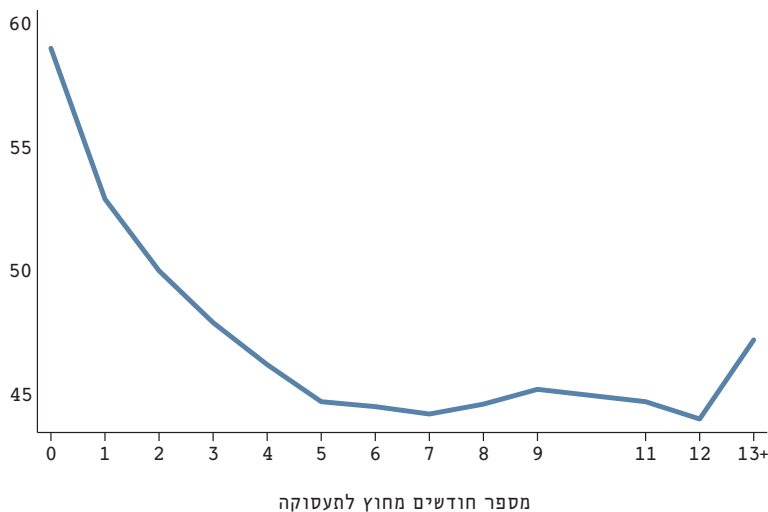
מעבר למספר המעברים – שבמסגרת הניתוח הנוכחי כולל כאמור מעברים רציפים בין מעסיקים ומעברים דרך תקופה של אי-תעסוקה – אפשר לשער שגם משך הזמן שבו מצויים פרטים מחוץ לתעסוקה יכול להיות קשור לרמת השכר, בנקודת המוצא ועל פני זמן. הקשר במקרה זה הוא שלילי: תרשים 16 מראה, על הציר האופקי, את מספר החודשים מחוץ לשוק העבודה – מתוך 12 חודשים אפשריים – ועל הציר האנכי את שיעור המעברים בין משרות שהיו מאופיינים בעלייה בשכר. תצפית היסוד שבבסיס התרשים אינה פרט, כי אם פרט מעבר משרה.<sup>7</sup>

התרשים מראה כי ככל שהפרט נמצא מחוץ לשוק העבודה למשך תקופה קצרה יותר – מצב המשקף כנראה את האפשרות שהמעבר בין מעסיקים היה ברציפות ומיזמתו של הפרט, כלומר, בתזמון ובתנאים הנוחים לו – כך גדל הסיכוי שהמעבר כרוך בעלייה בשכר ביחס למקום העבודה הקודם. ואומנם, בקרב הפרטים שעברו אך ורק מעבר רציף בין משרות – כלומר, לא היו מחוץ לשוק העבודה ולו למשך חודש אחד – כמעט 60% מן המעברים קשורים לשיפור בשכר. במקרים של משכי זמן ארוכים יותר מחוץ לתעסוקה, שיעור המעברים הכוללים שיפור בשכר הולך ופוחת. הקשר בין משך התקופה מחוץ לתעסוקה לבין הסיכוי לשיפור בשכר הוא שלילי ומונוטוני בין 0 ל-5 חודשים, קבוע בקירוב בין 5 ל-12 חודשים, ושב ועולה בתחום שמעל 12 חודשים. הסבר אפשרי לעלייה בקצה הימני של הטווח הוא שמדובר בפרטים שהשקיעו את הזמן הזה בשיפור הכישורים והיכולות האישיים, למשל באמצעות לימודים במוסדות להשכלה גבוהה או בהשתתפות בהכשרות מקצועיות.

7 כלומר, אם עד עכשיו יחידת הבסיס בנייתו הייתה הפרט, בחלק זה יחידת הבסיס היא פרט מעבר משרה, ולכן כל פרט יכול להופיע יותר מפעם אחת.

### תרשים 16

שיעור משפרי השכר לפי מספר חודשים מחוץ להעסוקה (ב-%)



המסקנה העיקרית העולה מן הממצאים האחרונים היא שפרטים חזקים כלכלית – כלומר בעלי יכולות גבוהות או מי שהשתלבו בענפים המאופיינים ברמת הכנסה גבוהה בשלבים המוקדמים של הקריירה – מאופיינים בזיקה חזקה לשוק העבודה, והם מצויים בשוק העבודה ברציפות למשך זמן רב וכמעט שאינם חווים חודשים בלי הכנסה.

לסיכום, מספר מעברי המשרות גבוה יותר בקרב גברים, בהשוואה לנשים. עם זאת, נטייתם של גברים להישאר באותו ענף כלכלי חזקה מעט יותר. הישארות באותו ענף בטווח הגילים שנבחן מתואמת עם עלייה ניכרת יותר בשכר, בהשוואה לעלייה המקבילה בקרב העוברים בין ענפים. יתר על כן, בקרב המתמידים באותו ענף כלכלי לאורך זמן הקשר בין מספר מעברי המשרה לבין גובה השכר אינו מונוטוני: מספר מועט של מעברים בין פירמות (1-3) מתואם עם עלייה ניכרת יותר בשכר בהשוואה ל-0 מעברים, ובהשוואה ל-4 מעברים או יותר. הסבר אפשרי לכך הוא שמספר מועט של מעברים

עשוי לשקף התנהגות של פרטים שמחפשים שיפור בתנאים, ואילו מעברים מרובים מאוד משקפים תופעה של חוסר יציבות תעסוקתית וקושי להתמיד במשרה לאורך זמן.

### 3.2. מעברים בין ענפים כלכליים

בחלק זה נבחנו דפוסי המעבר בין ענפים כלכליים וכן בין משרות בתוך ענף כלכלי.<sup>8</sup> לכך נוסף תיעוד הקשר בין דפוסים אלו לבין העלייה בשכרם של הפרטים על פני עשור מחייהם.

#### 3.2.1. הישארות בענף לעומת מעבר בין ענפים

אפשר לשער שענפים כלכליים נבדלים זה מזה בין השאר במידה שבה הם נעזבים. תרשים 17 מלמד כי השיעור הגבוה ביותר של גברים הנשארים בענף שבו עבדו בסוף שנות ה-20 לחייהם הוא בענף ההיי-טק – 72%. אחריו בדירוג: ענפי הבינוי (64%), המינהל (63%) והשירותים הפיננסיים ושירותי הביטוח (63%). בקצה השני, שיעור הנשארים הנמוך ביותר הוא בענף השירותים המקצועיים והטכניים (37%),<sup>9</sup> ענף המזון וההסעדה (45%) וענף החינוך (46%).

בקרב נשים, השיעור הגבוה ביותר של הנשארות בענף הוא בענף הפיננסיים והביטוח (68%), ואחריו ענף הבריאות והרווחה (61%), היי-טק (58%) וחינוך (58%). מנגד, הענפים שבהם שיעור הנשארות הוא הנמוך ביותר

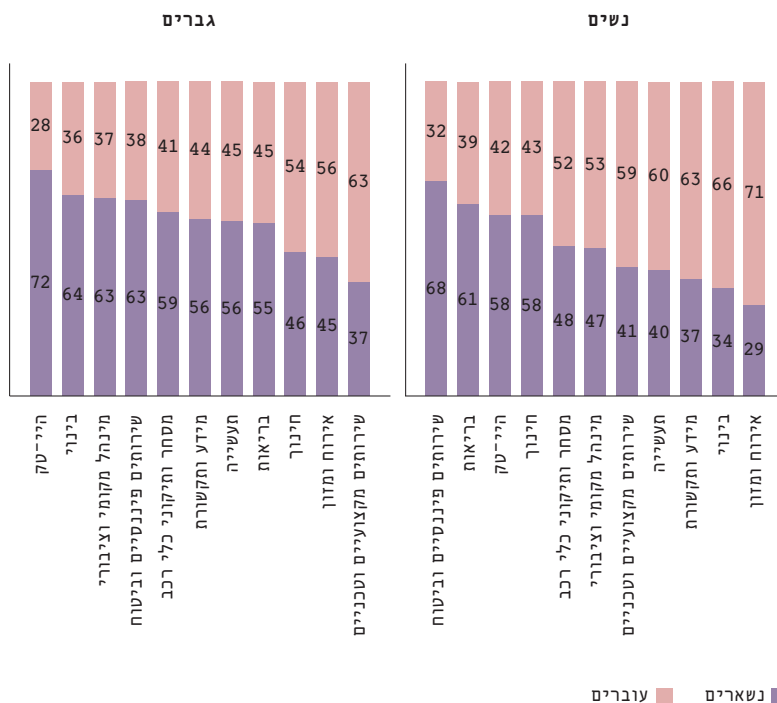
8 הענף בתחילת התקופה נקבע, כאמור, לפי הענף שבו עבד הפרט בגיל 27-29, והענף בסוף התקופה נקבע לפי הענף שבו עבד בגיל 34-36.

9 ענף זה כולל בין השאר את ענפי המשנה הללו: שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים, פרסום וחקר שווקים. במסגרת הניתוח הנוכחי הוא אינו כולל את ענף מחקר מדעי ופיחוח, שהוא מרכיב בענף ההיי-טק. למיפוי מלא של הגודל היחסי של הענפים ראו לוח 11 בנספח.

הם ענף המזון וההסעדה (29%), ענף הבינוי (34%) וענף התחבורה והתקשורת (37%).

**תרשים 17**

**התפלגות העוברים ענף והנשארים בו, לפי ענף המקור (ב-%)**



**3.2.2. מקרי בוחן: עוזבי ענף החינוך והמצטרפים לענף ההיי-טק**

חלק זה מציג התמקדות בשתי קבוצות נבחרות: העוזבים את ענף החינוך, שבו עבדו בגילים 27-29, והמצטרפים לענף ההיי-טק שאליו הגיעו עד לגיל 34-36. בכל אחד מהמקרים מוצגים הענפים שאליהם עברו או שמהם הגיעו העוזבים, וכן ההבדלים מבחינת תוואי השכר, בהשוואה לתוואי השכר בקרב



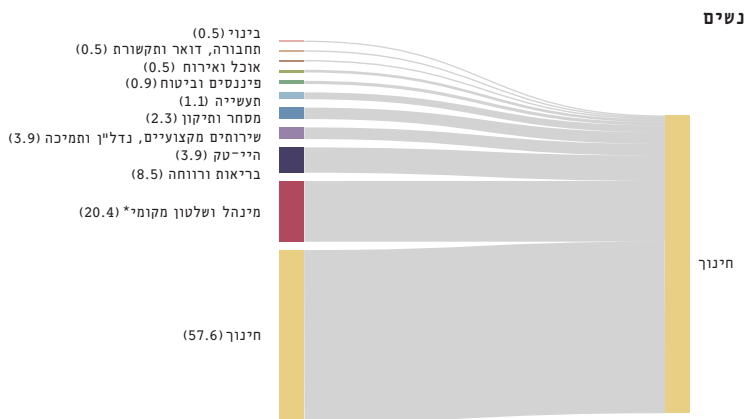
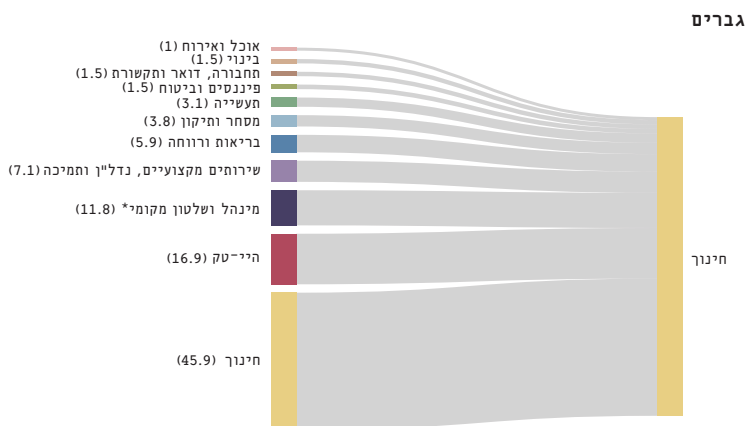
הנשארים בענף המוצא. כל הנתונים, כלומר, השכר בענף המקור והשכר בענף היעד בתחילת התקופה הנסקרת ובסופה, מופיעים בלוחות להלן. בחרנו להתעמק בענפי היי־טק והחינוך משום שהם נמצאים בשני קצות הסולם: מעבר מהראשון (חינוך) וכן מעבר אל השני (היי־טק) מובילים לשיפור במצב הכלכלי ברוב המוחלט של המקרים.

### קבוצה 1: עוזבי ענף החינוך

תרשים 18 מראה את הפיזור הענפי בסוף התקופה של הפרטים שענף המוצא שלהם הוא חינוך. התרשים כולל גם את מי שהחלו את התקופה וגם סיימו אותה בענף החינוך: 46% מהגברים ו־58% מהנשים. ענף מינהל, כלומר מינהל ציבורי, כולל את המועסקים על ידי הרשויות המקומיות, שרבים מהם מועסקים בבתי ספר יסודיים. לפיכך, אפשר לצרף חלק גדול מקבוצה זו למי שנשארו למעשה במסגרת אותו סוג של עיסוק. מכאן, שכמות הנשארים בתחום היא 52% ו־68%, בהתאמה, אם מניחים שמחצית מעובדי ענף מנהל ציבורי הם למעשה עובדי חינוך.

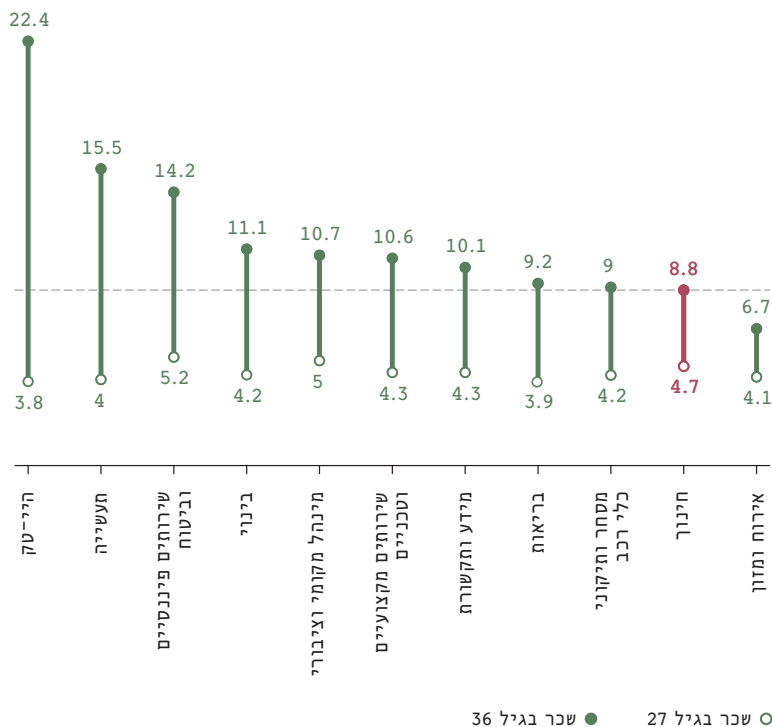
תרשים 19 מראה את גובה השכר בגיל 27 ובגיל 36 בחלוקה לענפי היעד, בקרב כל הפרטים שענף המוצא שלהם בתחילת התקופה הוא ענף החינוך. התרשים מלמד כי המעבר מענף החינוך לכל ענף אחר, למעט ענף המזון וההסעדה, כרוך בשיפור בשכר במידה העולה על העלייה המקבילה בקרב הפרטים שנשארו בענף החינוך. את העלייה בשכר אין לייחס למעבר בין ענפים לבדו, שהרי אפשר שבעלי הכישורים הגבוהים יותר הם שעוברים לענפים שבהם העלייה בשכר היא הגבוהה ביותר – ומכאן שהמעבר מענף החינוך לענפים אחרים איננו אקראי.

**תרשים 18**  
**הנשארים בענף החינוך והעוזבים אותו (ענף המוצא בגיל 27-29),**  
**לפי ענף היעד בגיל 34-36**  
**(מתוך כל מי שהתחילו בענף החינוך, ב־% )**



\* ענף מנהל ושלטון מקומי (20% מהנשים) כולל מוסדות חינוך הפועלים תחת הרשויות המקומיות ולא תחת משרד החינוך, ולכן משקף למעשה (ברובו) מעברים בין סוגים של מוסדות לימוד.

**19 הרשים**  
**גובה השכר החודשי (באלפי שקלים) בחחילת התקופה ובסופה**  
**בקרב העוזבים את ענף החינוך, לפי ענף היעד**



התבוננות בהתפלגות העוברים המתוארת בתרשים 18 מאפשרת להפיק עוד לקח חשוב. בקרב הגברים, למשל, 17% מעוזבי ענף החינוך עברו לענף ההיי-טק ובו השתכרו בסוף התקופה פי 2.5 מעמיתיהם שנשארו בענף החינוך. אם כן, העובדה שבענף החינוך הועסקו בתחילת התקופה אנשים רבים בעלי פוטנציאל השתכרות גבוה מלמדת שענף החינוך – שברובו הגדול ממומן על בסיס מקורות ציבוריים – "הפסיד" עובדים רבים בעלי כישורים גבוהים, שאולי אפשר היה להשאיר כמה מהם בענף זה. השערה זו מתבססת על ההנחה שהגעתם של אלו למשרות במסגרת ענף החינוך

בתחילת התקופה מעידה במשהו על העדפותיהם. העדפות אלו קיבלו כנראה משקל הולך וקטן לנוכח עליית השכר לאורך זמן, אך הדבר עשוי להיות קשור גם במרכיבים אחרים שהם בני שינוי, כמו תנאי עבודה, מודל השכר, הכשרה וחניכה במקצוע וכיוצא באלו.<sup>10</sup>

עוד מלמדים הממצאים כי נשים נוטות יותר להישאר בענף החינוך ביחס לגברים. ההחלטה להישאר עשויה לנובע מכמה סיבות, ובכללן גמישות בשעות העבודה וחופשות מרוכזות – שיקולים הקשורים לגידול ילדים – וכן לעלייה בשכר המתרחשת לאורך זמן.

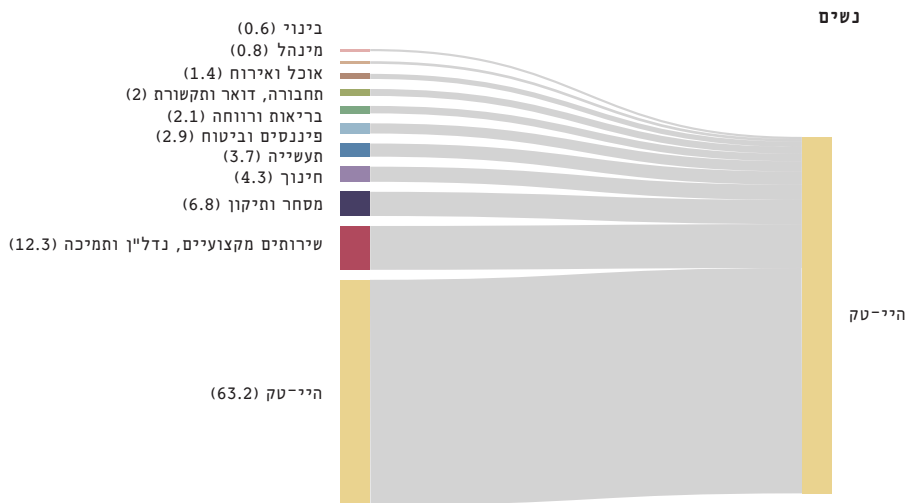
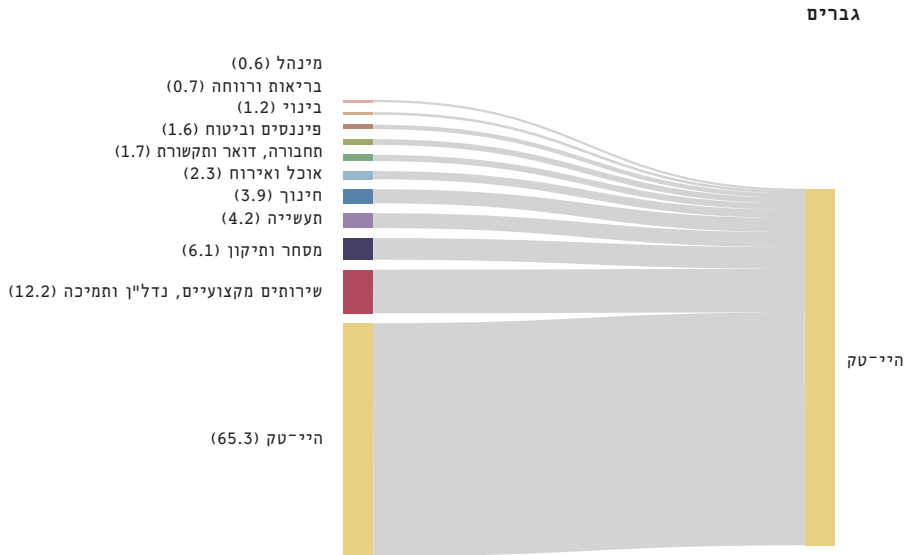
## קבוצה 2: המצטרפים לענף ההיי־טק

תרשים 20 מראה את הפיזור הענפי בתחילת התקופה של פרטים שענף היעד שלהם הוא ההיי־טק. התרשים כולל את מי שהחלו את התקופה וגם סיימו אותה בענף זה, שהם כשני שלישים מהמסיימים את התקופה בענף ההיי־טק. תרשים 21 מראה את גובה השכר בגיל 27 ובגיל 36, והפעם החלוקה היא בהתאם לענפי המוצא, בקרב כל הפרטים שענף היעד שלהם בסוף התקופה הוא ההיי־טק.

10 השערה זו רלוונטית רק אם מדובר בפרטים שהגיעו מתפקידי הליבה בענף החינוך, כלומר מורים ומחנכים, אך לא אם מדובר, למשל, במתכנתים בענף החינוך או עוזרי מחקר ועוזרי הוראה במוסדות להשכלה גבוהה, שאף הם כלולים בענף זה. יחד עם זאת, בקרב הגברים, השיעור הגבוה של עובדים שעברו מענף החינוך לענף ההיי־טק מרמז שיש ביניהם לא מעטים המשתייכים לאותם תפקידי ליבה.

**חרשים 20**

**מצטרפים להיי־טק עד גיל 36, לפי ענף המוצא בגיל 27-29**  
**(ב־% מסך העובדים בהיי־טק בגיל 36)**



על בסיס שני התרשימים אפשר להציע שלוש תובנות עיקריות. ראשית, הפרטים שהיו בענף לאורך כל העשור הם בעלי ההכנסה הגבוהה ביותר הן בתחילת התקופה הן בסופה. ממצא זה עשוי לנבוע מכמה סיבות: האפשרות שפרטים אלו הם, בממוצע, בעלי ההכשרה הקשורה במובהק לענף, ולכן הגיעו אליו בתחילת דרכם; צבירה מוגברת של סל כישורים ייחודי; או כישורים ויכולות שהובילו מלכתחילה לבחירה בהכשרה מתאימה ומובהקת וכן להתמיינות מוקדמת לענף זה.

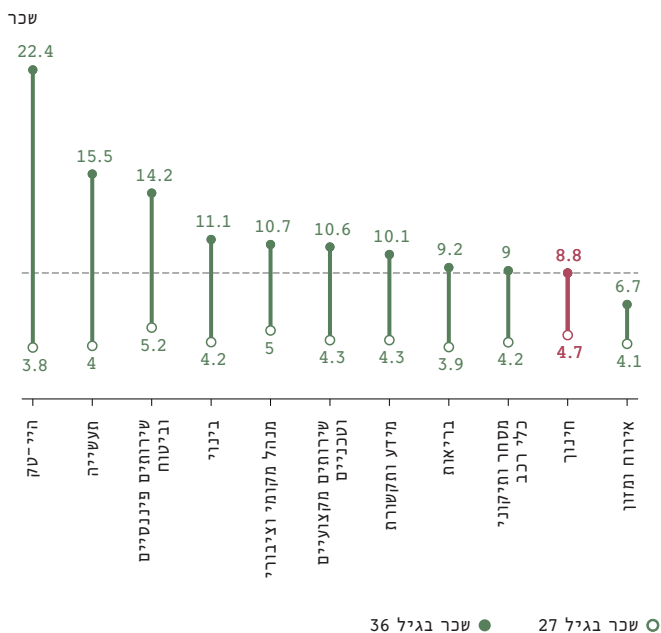
התובנה השנייה היא כי ברוב ענפי המוצא מדובר בפרטים שהיו בעלי שכר גבוה יחסית בתחילת התקופה. עובדה זו אינה מפתיעה כשלעצמה, אך היא מלמדת שהאפשרות לעבור אל הענף המניב ביותר מותנית בכישורים או בכישרון רלוונטיים שהיו שם בתחילת הדרך.

המסקנה השלישית העולה מן התרשימים היא כי כמעט שני שלישים מהפרטים שעבדו בסוף התקופה בענף ההיי־טק היו בו גם בתחילתה, הן בקרב גברים הן בקרב נשים. השיעור הזה, הגבוה יחסית, מלמד גם כי "הדרך אל ההיי־טק" תלויה במידה רבה מאוד בהחלטות ובביצועים המתרחשים בתקופה שלפני הכניסה לשוק העבודה או בתקופה המוקדמת של הימצאות בו, החלטות כמו רכישת תואר המתאים לעבודה בהיי־טק.<sup>11</sup>

11 כהן־קובץ', 2022 מצא כי סוג ההשכלה, בפרט במקצועות ה־STEM, הוא המנבא החזק ביותר להעסקה בהיי־טק.

### תרשים 21

גובה השכר החודשי בקרב העוברים לענף ההיי־טק, בתחילת התקופה ובסופה, לפי ענף המקור (באלפי ש"ח)



### 3.2.3. גובה שכר לפי ענף מוצא וענף יעד

לוח 3 מציג פירוט של השכר בגיל 27 לפי ענף המוצא וענף היעד. ברוב המקרים, למעט בענף הבינוי, בשירותים מקצועיים וטכניים ובענף החינוך, פרטים שנשארו באותו ענף ולא עברו לענף אחר השתכרו בתחילת הדרך יותר מעמיתיהם שעברו לענף אחר. עם זאת, במקרים רבים פרטים שעברו בין ענפים הצליחו בהמשך לשפר את מצבם בהשוואה לנשארים, כפי שמראה לוח 4, המתאר את השכר בגיל 36 לפי ענף המקור וענף היעד. פרטים שהתחילו בהיי־טק ונשארו שם מאופיינים בשכר הגבוה ביותר. לעומת זאת, אלו שהחלו את דרכם בענף בריאות ורווחה היו בעלי השכר הנמוך ביותר כמעט בכל ענף שאליו הגיעו עד סוף התקופה הנסקרת, דפוס המלמד כנראה משהו על קבוצת עובדים זו, לא פחות מעל אופי המעבר.

**לוח 3**  
**שכר בתחילת התקופה הנסקרת, פירוט לפי מעברים בין ענפים**

ענף היעד													ענף המוצא
היי־טק	בריאות ורווחה	חינוך	מינהל	שירותים מקצועיים וטכניים	ביטוח ופיננסים	תחבורה, תקשורת, דואר	מזון והסעדה	תיקון ומכירה	בינוי	תעשייה	מזון והסעדה		
7,044	5,051	5,125	5,888	5,889	7,052	7,082	5,875	6,591	6,283	7,687		תעשייה	
7,010	4,687	4,219	5,371	5,662	6,371	6,048	5,409	5,790	6,466	6,031		בינוי	
7,170	4,941	4,883	5,178	5,707	6,229	6,427	5,665	7,221	6,016	6,392		תיקון ומכירה	
4,208	4,279	4,308	4,510	4,759	5,058	5,313	6,413	5,105	5,463	5,257		מזון והסעדה	
6,556	5,174	5,312	6,052	6,377	6,089	8,214	5,880	6,293	6,039	6,271		תחבורה, תקשורת, דואר	
8,045	6,168	6,086	6,456	7,275	8,352	6,366	6,495	7,349	6,974	7,254		ביטוח ופיננסים	
6,190	4,394	4,698	5,300	6,105	6,291	5,666	5,017	5,340	5,512	5,500		שירותים מקצועיים וטכניים	
6,221	6,375	5,277	6,928	5,930	6,060	6,344	5,458	5,881	5,853	5,445		מינהל	
3,848	3,876	4,680	4,987	4,341	5,180	4,344	4,096	4,196	4,209	3,958		חינוך	
5,280	6,022	4,077	5,043	4,018	5,511	4,812	4,036	4,706	4,503	4,300		בריאות ורווחה	
10,980	6,438	7,486	6,659	7,937	8,752	7,885	7,037	8,283	8,000	7,542		היי־טק	

**לוח 4**  
**שכר בסוף התקופה הנסקרת, פירוט לפי מעברים בין ענפים**

ענף היעד													ענף המוצא
היי־טק	בריאות ורווחה	חינוך	מינהל	שירותים מקצועיים וטכניים	ביטוח ופיננסים	תחבורה, תקשורת, דואר	מזון והסעדה	תיקון ומכירה	בינוי	תעשייה	מזון והסעדה		
15,691	6,820	7,308	9,624	8,863	13,236	10,728	7,750	9,819	8,698	12,816		תעשייה	
17,903	7,392	7,001	10,354	9,396	12,144	9,507	6,900	8,597	10,565	10,638		בינוי	
17,134	7,173	6,714	8,989	8,513	11,738	9,664	7,517	11,536	8,920	10,779		תיקון ומכירה	
16,957	7,449	7,603	9,763	9,584	14,337	9,399	9,824	9,334	9,163	10,312		מזון והסעדה	
16,931	8,302	7,839	10,439	10,943	13,260	13,552	7,992	10,010	9,324	11,909		תחבורה, תקשורת, דואר	
19,846	8,550	8,028	11,092	12,463	17,904	11,950	8,643	11,922	12,999	12,925		ביטוח ופיננסים	
20,118	8,246	7,951	11,849	12,638	17,953	11,402	7,661	10,864	12,310	13,253		שירותים מקצועיים וטכניים	
17,722	11,859	11,199	12,714	11,946	15,141	11,785	8,047	10,032	11,642	12,414		מינהל	
22,415	9,196	8,833	10,736	10,572	14,177	10,069	6,728	8,987	11,071	15,451		חינוך	
16,244	10,730	7,563	10,644	7,227	11,459	8,229	6,166	8,823	7,300	8,926		בריאות ורווחה	
25,273	10,078	9,171	10,852	14,780	18,335	14,048	8,564	15,392	13,638	16,584		היי־טק	





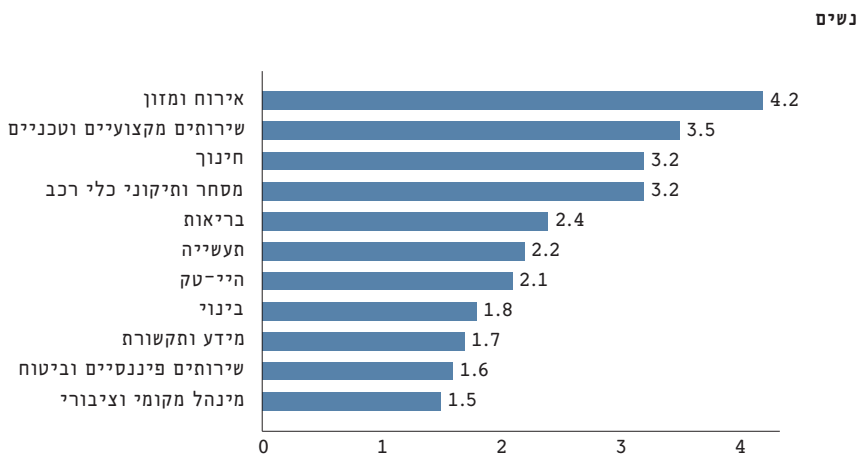
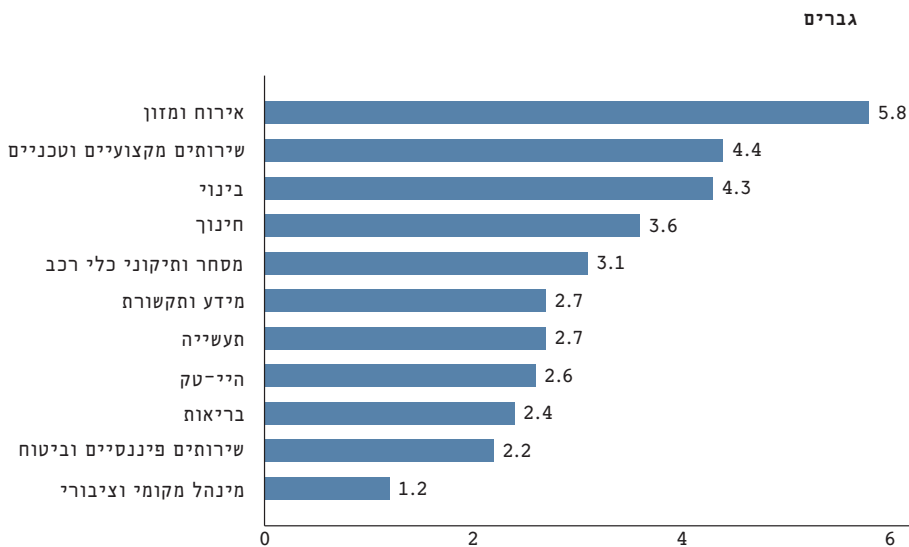
### 3.2.4. מעבר בין משרות בקרב הנשאים באותו ענף כלכלי לאורך עשור

מעברים בין ענפים שונים קשורים אפוא בתוואים מובחנים של עליית השכר. לכך נוספים הבדלים ניכרים גם במספר מעברי המשרות בקרב הנשאים לאורך זמן באותו ענף, כולל מי שיצאו מענף מסוים וחזרו אליו. כלומר, ענפים כלכליים נבדלים זה מזה במידת התנודתיות המאפיינת את המועסקים בהם. בקרב פרטים שנשארו לאורך עשור מחייהם באותו ענף כלכלי, גברים החליפו 3.1 משרות בממוצע על פני עשור, בהשוואה ל-4.2 מעברים בקרב כל הגברים, לרבות מחליפי ענף. בקרב הנשים שנשארו באותו ענף כלכלי, מספר מעברי המשרות על פני עשור עומד על 2.5 בממוצע, בהשוואה ל-3.6 מעברים בקרב כל הנשים, לרבות מחליפות ענף.

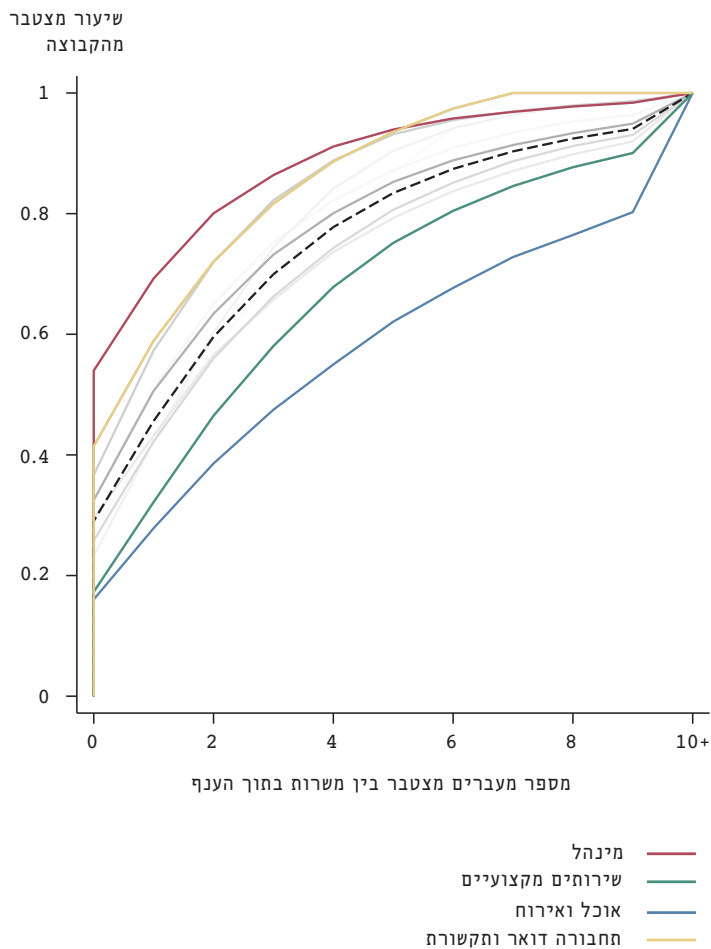
תרשים 22 מלמד כי מספר מעברי המשרות הוא הגבוה ביותר בקרב פרטים שנשארו בענף המזון וההסעדה על פני עשור. כמות המעברים היא מעל לממוצע המשוקלל באוכלוסייה גם בקרב עובדי ענף השירותים המקצועיים והטכניים וכן העובדים בענפי הבינוי והחינוך. לעומת זאת, העובדים בענף המינהל, בענף הפיננסים והביטוח ובענף הבריאות והרווחה – ענפים שבהם רווח מוסד הקביעות, ורבים מהמועסקים בהם חברים בוועדי עובדים – נוטים להחליף פחות משרות בהשוואה לממוצע. עובדי ענף היי־טק מאופיינים במספר מעברים הקרוב לאמצע הטווח. דפוסים אלו דומים בקרב גברים ונשים.

תרשים 23 משלים את המתואר בתרשים 22, בהצגת ההתפלגות המצטברת של מספר המעברים בין משרות בקרב הנשאים בענף, בקרב גברים ונשים כאחד. התרשים מראה, למשל, שכ־60% מעובדי ענף האוכל והאירוח החליפו 5 משרות במהלך התקופה הנבחנת, וכמעט 80% מעובדי ענף זה החליפו 9 משרות במהלך אותה תקופה. בענף המינהל הציבורי, יותר מ־50% מאלו שנשארו בענף לא החליפו בו משרה כלל, וכמעט 80% מהעובדים החליפו שתי משרות בלבד.

**22 חרשים**  
**מספר המעברים הממוצע בין משרות בקרב הנשארים בענף,**  
**לפי ענף כלכלי**



## תרשים 23 התפלגות מצטברת של מספר המעברים בין משרות לפי ענף כלכלי



גם בחלוקה לענפים יש קשר בין מספר המעברים לשיעור השינוי בשכר, אם כי קשר זה איננו אחיד על פני ענפים שונים. תרשים 24 מציג את גובה השכר בתחילת התקופה ובסופה לפי מספר המעברים, בחלוקה לענפים כלכליים. התרשים מצביע על כך שמבין הגברים הנשארים לאורך עשור באותו ענף

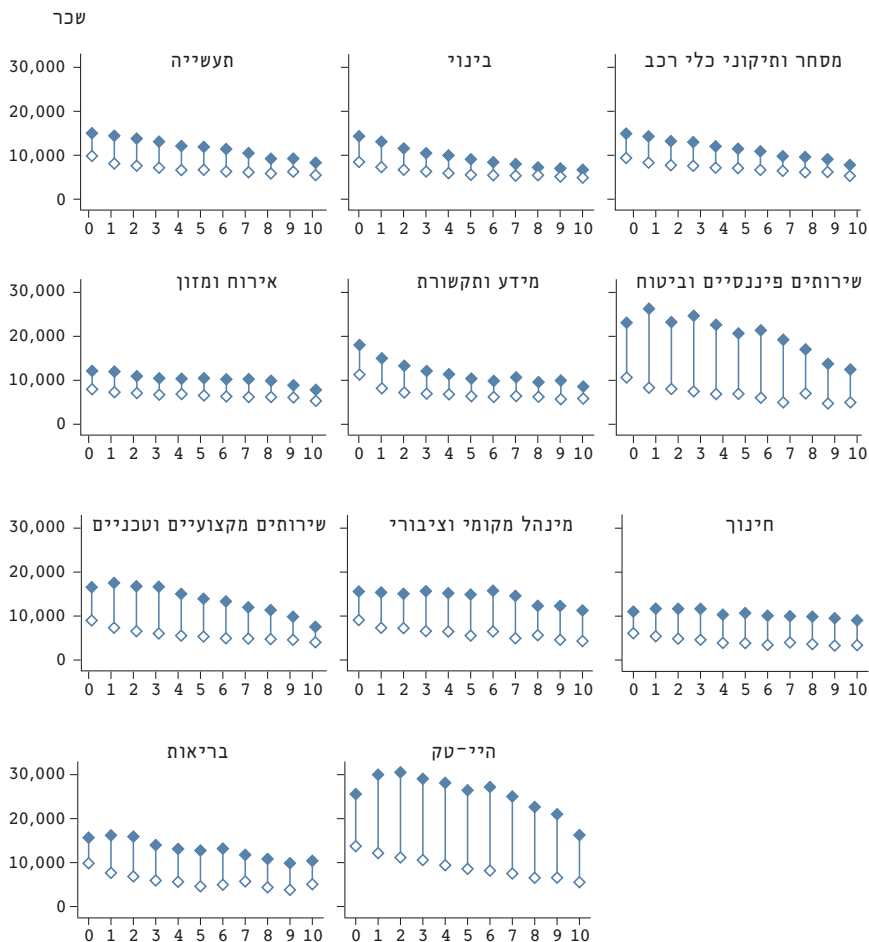
כלכלי, הפרטים שכלל לא עברו בין פירמות הם בעלי השכר ההתחלתי הגבוה ביותר. ואולם, בכמה מן הענפים, מספר מעברים כלשהו – הגבוה מאפס – מתואם עם עלייה מהירה יותר בשכר בהשוואה לקבוצת הפרטים המתמידים באותה הפירמה על פני עשור. בענפי התעשייה, הבינוי, התיקון והמסחר, המזון וההסעדה, והתחבורה והתקשורת, פרטים שהועסקו באותה פירמה לאורך כל העשור מאופיינים בשכר הגבוה ביותר הן בתחילת התקופה הן בסופה, בהשוואה לכל שאר הפרטים בענף. בענפי החינוך, המינהל, הבריאות והרווחה, ענפים שבהם רווחות קביעות והתאגדות כאמור, מספר המעברים אינו מתואם או כמעט שאינו מתואם עם מידת העלייה בשכר. לבסוף, מספר המעברים "האופטימלי" לפרטים שהועסקו בענף ההיי־טק על פני עשור הוא 2, כלומר הימצאות ב־3 פירמות שונות על פני עשר שנים.

התמונה המקבילה בקרב הנשים שונה מעט. בכל הענפים הכלכליים, בתחילת התקופה הנסקרת ההכנסות הגבוהות ביותר הן בקרב נשים שנשארו באותו מקום עבודה. מבחינת ההכנסות בסוף התקופה, כל מעבר מתואם עם שכר נמוך יותר בענפים רבים (ענף מכירות ותיקונים, מזון והסעדה, ביטוח ופיננסים, תקשורת ותחבורה, בריאות ורווחה), ובכמה מהענפים אין כמעט הבדל בין הישארות באותו מקום עבודה לבין מעברים ספורים (מינהל, תעשייה, ושירותים מקצועיים וטכניים). באשר לענף החינוך, כמעט שאין הבדל בין מי שכלל לא עברו בין מקומות עבודה לבין העוברות פעמים מעטות או אפילו פעמים רבות. ממצא זה עקבי עם העובדה שהשכר בענף החינוך, שרובו ציבורי, נקבע על ידי מנגנון מרכזי ואינו תלוי בדרך כלל במקום העבודה הספציפי. נשים בהיי־טק שעוברות פעם אחת או פעמיים הן בעלות השכר הגבוה ביותר בסוף התקופה בממוצע, בהשוואה לנשים שלא עברו כלל בתוך הענף, ובהשוואה למי שעברו שלוש פעמים או יותר.

הנתונים הנוגעים ל־8 מעברים ומעלה בענפי הבינוי, התחבורה והתקשורת חסרים בתרשים זה, מכיוון שמספר התצפיות בקבוצות אלה קטן מאוד.

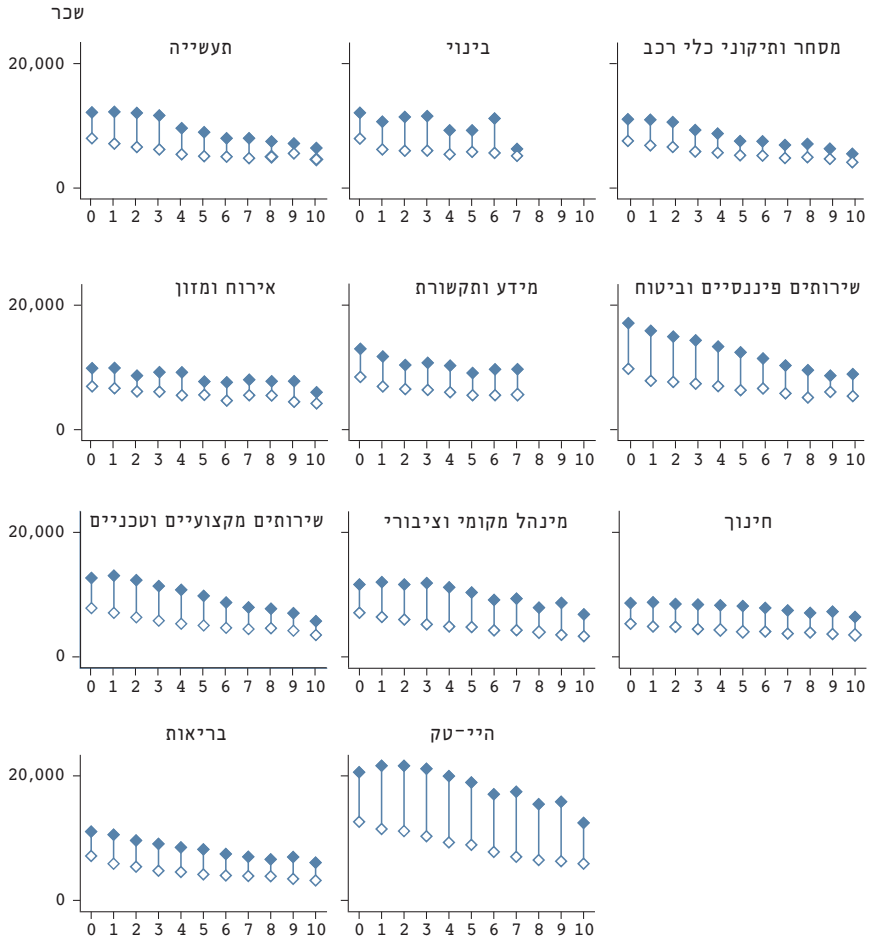
**תרשים 24**  
**גממות בשכר לפי ענף כלכלי ומספר המעבריים בין משרות**

גברים



◆ שכר בגיל 36      ◇ שכר בגיל 27

נשים

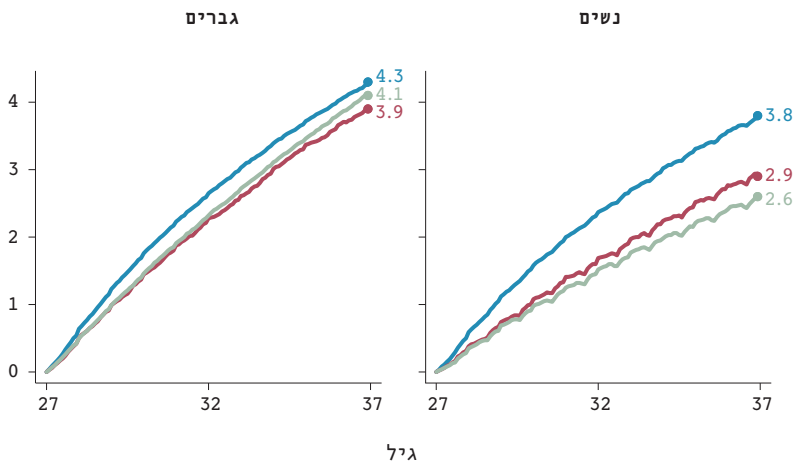


שכר בגיל 36 ◆ שכר בגיל 27 ◇

### 3.3 מעברי משרות בקרב קבוצות שונות באוכלוסייה

הדפוסים והמגמות במספר ובתזמון של מעברי המשרות, שהוצגו עד כה בקרב כל האוכלוסייה ובחתיך ענפי, מוצגים בחלק זה בחלוקה לקבוצות אוכלוסייה ולמגדר. ככלל, ניכר הבדל גדול יותר בין קבוצות האוכלוסייה בקרב נשים, ואילו בקרב גברים הדמיון בין הקבוצות רב יותר, כפי שמראה תרשים 25. בקרב גברים המספר המצטבר של מעברי המשרות של קבוצות האוכלוסייה נע בין 3.9 ל-4.3, ולעומת זאת בקרב נשים ישנם פערים ניכרים: חרדיות וערביות: 2.9 ו-2.6, בהתאמה.

**תרשים 25**  
מספר המעברים הממוצע בין משרות לפי קבוצת אוכלוסייה



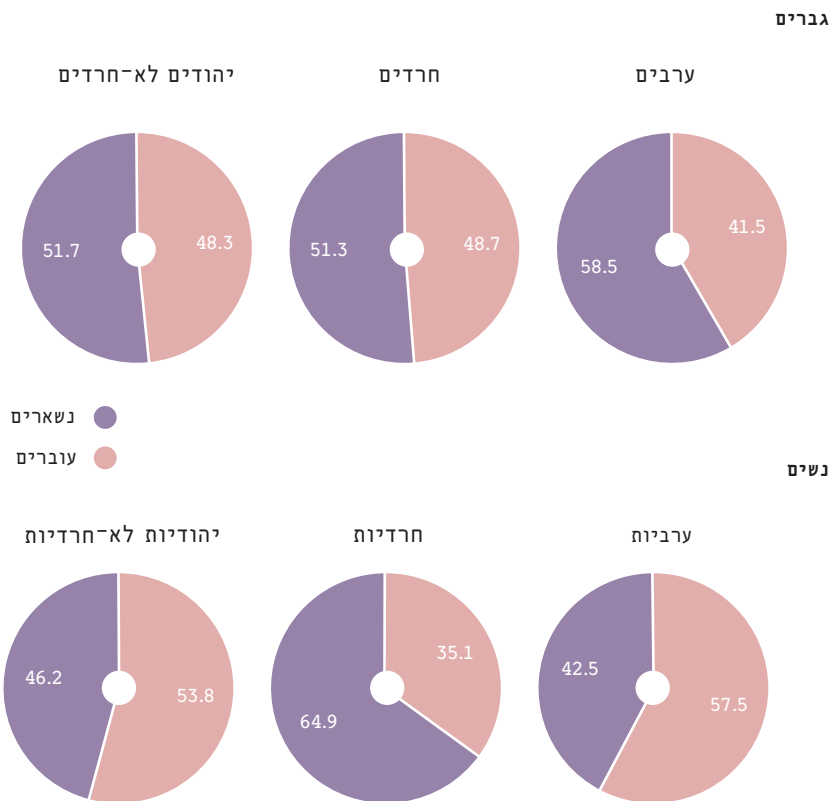


### 3.3.1. הישארות בענף לעומת מעבר בין ענפים

אשר למעברים בין ענפים, תרשים 26 מלמד כי בקרב הגברים, ערבים הם בעלי נטייה מובהקת יותר להישאר באותו ענף כלכלי לאורך זמן – כמעט 60% מועסקים באותו ענף על פני עשור – לעומת גברים יהודים, חרדים ולא־חרדים כאחד, שכמחציתם נותרים באותו ענף. בקרב הנשים, מועסקות חרדיות מפגינות את מידת הסטטיות הרבה ביותר: כמעט שני שלישים מהן נשארות באותו ענף כלכלי על פני עשור, הרבה יותר מיהודיות לא־חרדיות (46%) וערביות (43%).

תרשים 26

התפלגות העוזבים ענף והנשארים בו, לפי קבוצות אוכלוסייה (ב-%)

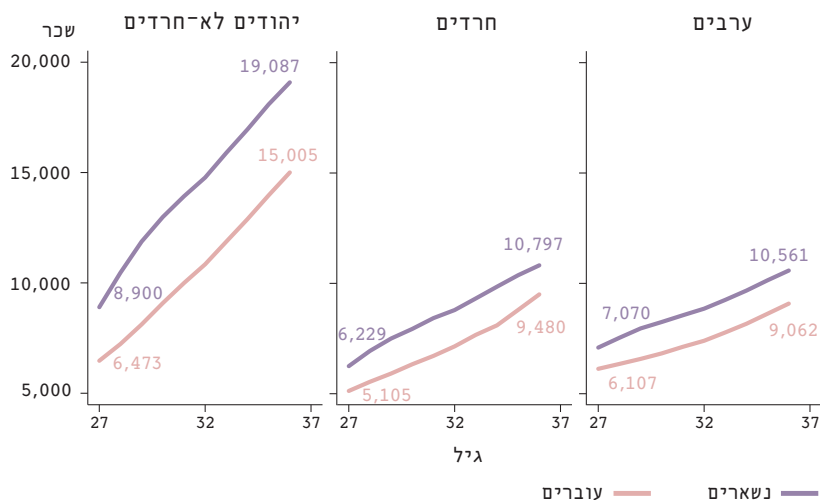


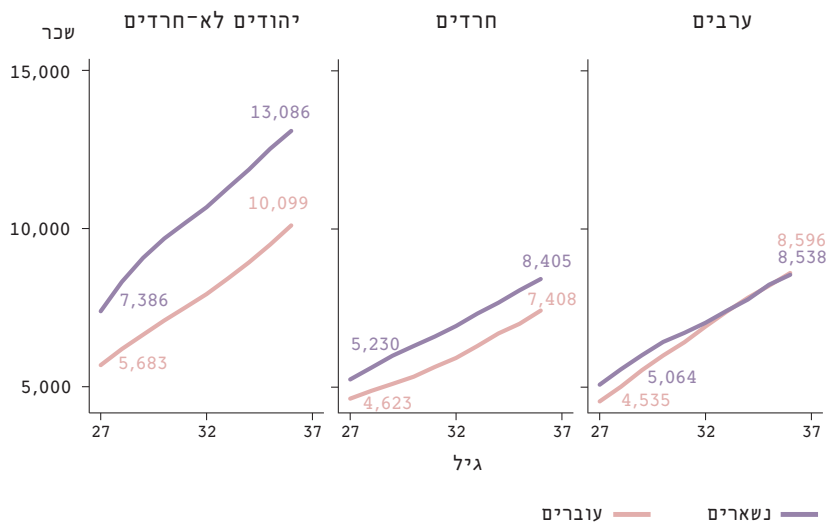
השכר בתחילת התקופה ובסופה – גיל 27 וגיל 36 – גבוה יותר בשלוש הקבוצות בקרב הנשארם בענף לעומת העוזבים. דפוס זה עקבי בכל קבוצות המשנה, להוציא נשים ערביות, שאצלן כמעט אי אפשר לזהות כל הבדל בשכר בין העוזבות לנשארות, בפרט כשמדובר בשכר בסוף התקופה. כך מציג תרשים 27.

הסבר אפשרי לתופעה הכללית טמון בכך שפרטים בעלי פוטנציאל השתכרות גבוה יותר מתמקמים בשלב מוקדם יותר בענף כלכלי ההולם את כישוריהם והעדפותיהם. ההסבר של הון אנושי ספציפי יכול להסביר את שימור הפער בין הקבוצות. אשר לנשים הערביות, נדמה שקבוצה זו מאופיינת בשכר נמוך כל כך – שאפשר לייחסו לסוג מסוים של משרות, משלחי יד והכשרה – עד שגם המעברים בין ענפים אינם קשורים בעלייה ניכרת בשכר. כלומר, רמות השכר הנמוכות, הדומות בקרב נשארות ועוזבות, משקפות ככל הנראה השתייכות לתחום מצומצם של מקצועות המאופיינים ברמת שכר שכזו.

**תרשים 27**  
**עלייה בשכר לפי עוברים ענף או נשארים בו,**  
**ולפי קבוצות אוכלוסייה (בש"ח)**

גברים



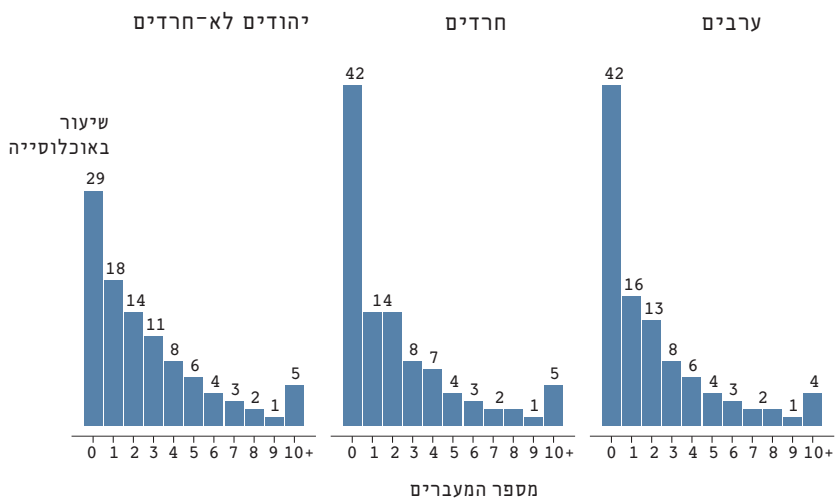
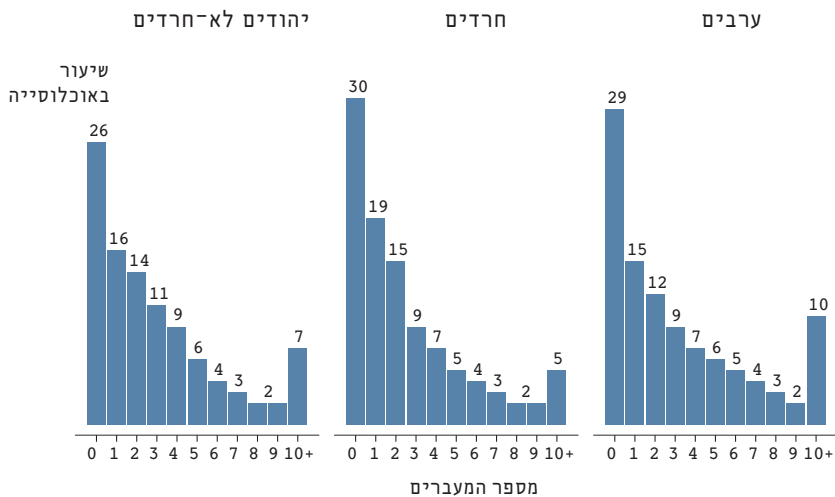


### 3.3.2 מעבר בין משרות בענף

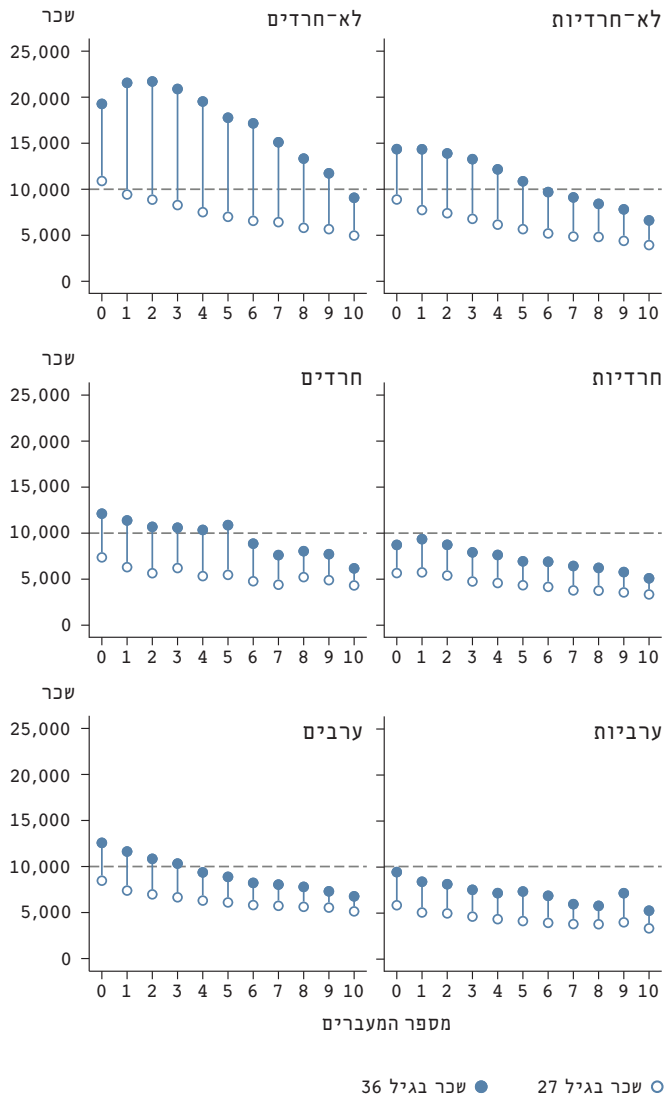
תרשים 28 מראה את התפלגות מספר המעברים בין משרות בקרב הנשאים בענף בחלוקה לקבוצת אוכלוסייה ולמגדר. בדומה לתמונת היציאה מן הענף, גם בתוך הענף נרשם דמיון בין קבוצות האוכלוסייה בקרב גברים: כ-30% אינם עוברים בין פירמות, ויתרת ההתפלגות בעלת מבנה דומה למדי (גברים חרדים סטטיים מעט יותר משתי קבוצות הגברים האחרות). בקרב הנשים, לעומת זאת, השוני בין האוכלוסיות בולט יותר. חרדיות וערביות מאופיינות בסטטיות חזקה למדי בתוך הענף: מתוך אלו מהן שנשארו באותו ענף כלכלי, יותר מ-40% לא החליפו פירמה אפילו פעם אחת לאורך העשור הנסקר. זאת לעומת יהודיות לא-חרדיות, שרק 30% מהן לא עברו בין פירמות בתוך הענף במהלך העשור.

אשר לשינויים בשכר לפי מספר מעברי משרה בקרב יהודים לא-חרדים – גברים ונשים כאחד – העלייה הרבה ביותר בשכר נצפתה בעבור 1-3 מעברים, והיא נמוכה יותר עבור 0 או 4 מעברים ומעלה. בקרב קבוצות המיעוט, המגמה הכללית היא מתאם שלילי בין מספר המעברים לבין העלייה בשכר, ומגמה זו מובהקת מעט יותר בקרב גברים, כפי שמציג תרשים 29.

**תרשים 28**  
**התפלגות מספר המעברים בין גיל 27 לגיל 36**  
**לפי קבוצות אוכלוסייה**



**29 חרשים**  
**מגמות בשכר לפי מספר המעברים בין משרות**  
**ולפי קבוצות אוכלוסייה (בש"ח)**

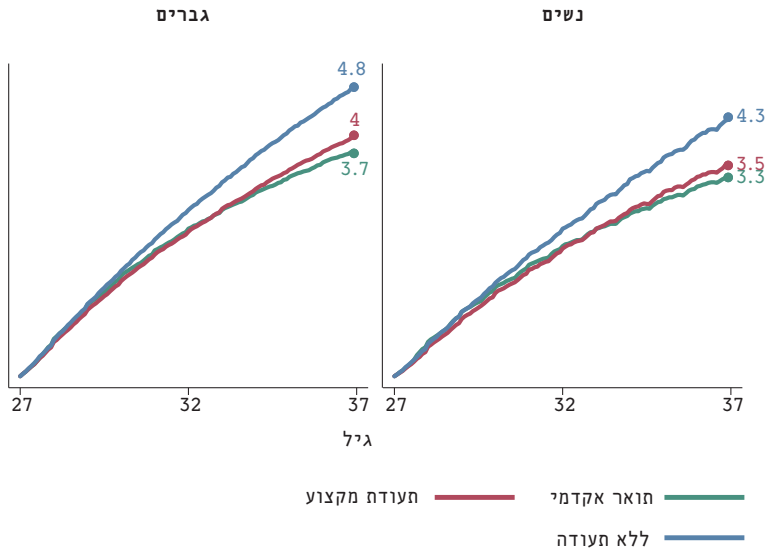


### 3.4 מעברי משרות לפי קבוצות השכלה

בחלק זה נדונים ההבדלים במגמות המעברים בין ענפים ומשרות בחתך קבוצות השכלה – בעלי תואר אקדמי (להלן "בעלי תואר"), בעלי תעודה מקצועית או תעודת בגרות (להלן "בעלי תעודה"), ופרטים חסרי תעודה כלשהי. תרשים 30 מלמד כי הנטייה להחליף מקומות עבודה לאורך העשור שבין גיל 27 לגיל 36 מובהקת יותר בקרב פרטים חסרי תעודה, בהשוואה לבעלי השכלה אקדמית או מקצועית. דפוס זה ניכר בקרב גברים ונשים כאחד.

#### תרשים 30

מספר מעברים ממוצע בין משרות לפי קבוצות השכלה

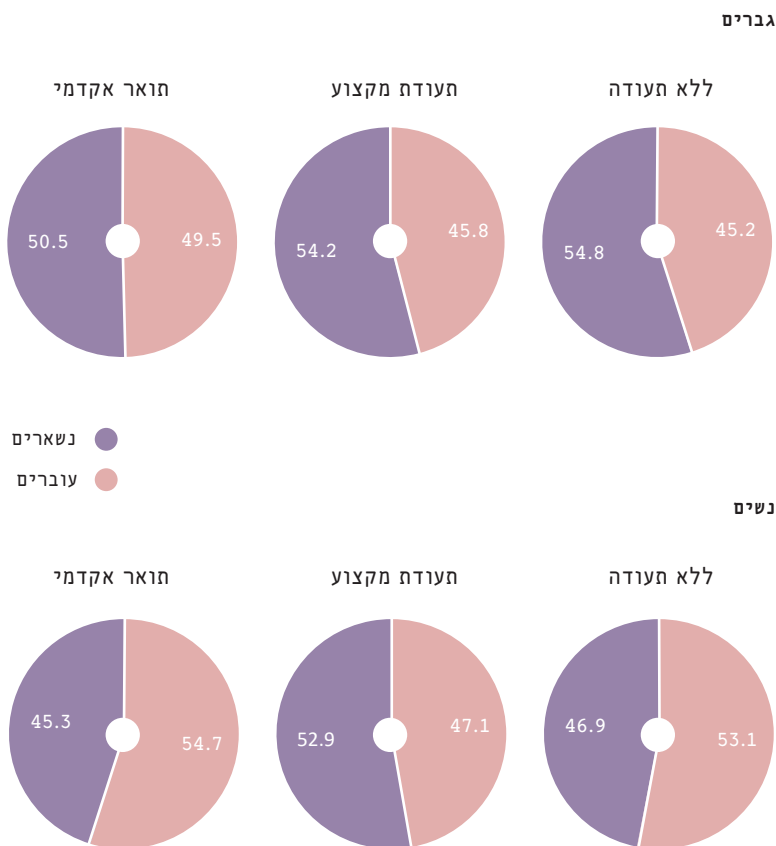


### 3.4.1. הישארות בענף לעומת מעבר בין ענפים

בקרב גברים, כמחצית מבעלי התואר נשארים באותו ענף כלכלי לאורך עשור, והשאר סטטיים מעט יותר: כ-55% נשארו בענף במהלך תקופה זו. בקרב הנשים, שיעור ההישארות של אקדמאיות בענף דומה לזה של חסרות תעודה – מעט פחות ממחצית – וגבוה יותר בקרב בעלות הכשרה מקצועית ותעודת בגרות (53%).

#### תרשים 31

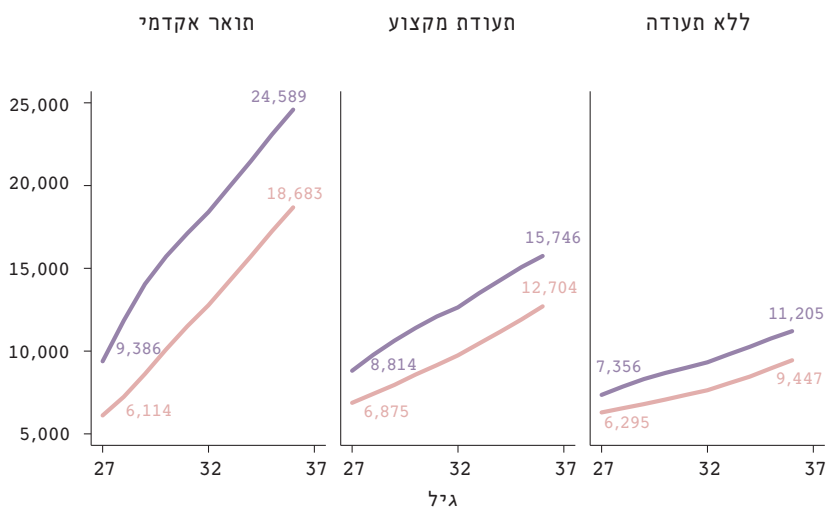
התפלגות העוזבים ענף והנשארים בו, לפי קבוצות השכלה (ב-%)



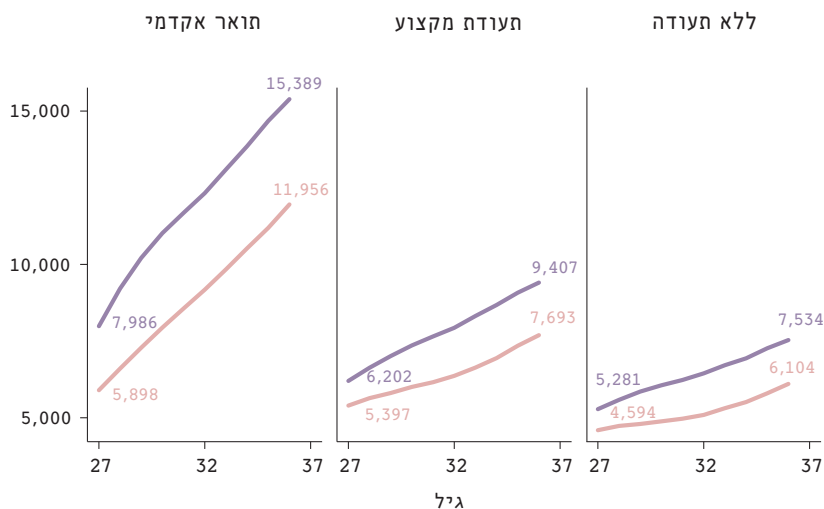
הן השכר בתחילת התקופה הנסקרת, הן העלייה בשכר, גבוהים יותר בקרב הנשואים בענף לעומת העוזבים, בכל הקבוצות. תופעה זו נצפית בקרב גברים ונשים כאחד. גם במקרה זה אפשר להביא בחשבון את ההסברים שתוארו קודם: התמיינות של עובדים בתחילת הקריירה, וביטוי לצבירת הון אנושי הספציפי לענף בשנים שלאחר מכן.

**תרשים 32**  
**עלייה בשכר לפי העוברים ענף או הנשואים בו,**  
**ולפי קבוצות השכלה (בש"ח)**

גברים







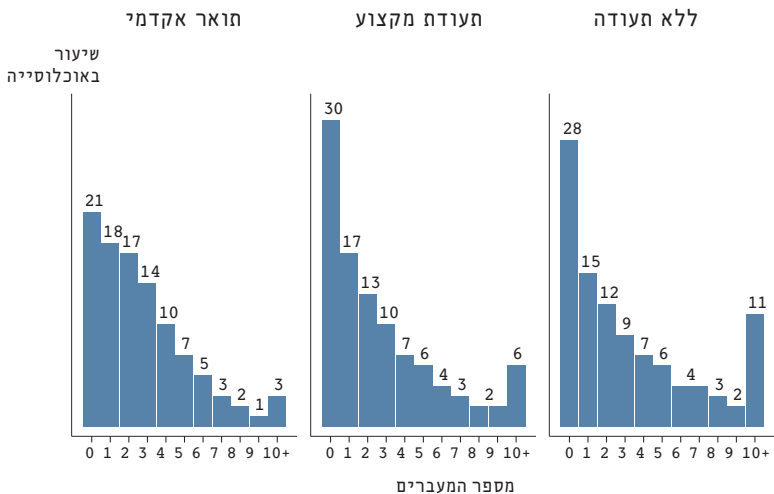
### 3.4.2. מעבר בין משרות בענף

תרשים 33 מראה כי השונות במספר המעברים בין משרות בתוך הענף גבוהה יותר בקרב לא־אקדמאים. בקבוצה זו, בהשוואה לאקדמאים, נרשם שיעור גבוה יותר של פרטים (כ־29%) שלא עברו אפילו פעם אחת בין פירמות לאורך העשור הנסקר, אך גם שיעור גבוה יותר של פרטים שעברו 10 פעמים או יותר. תמונה זו חוזרת על עצמה גם אצל הנשים, אם כי הפערים בין אקדמאיות ללא־אקדמאיות מתונים יותר בהשוואה לפער המקביל בקרב גברים.

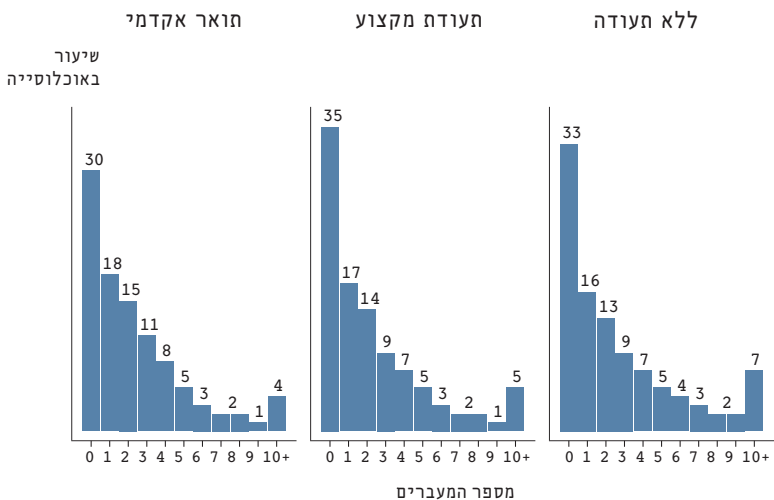
כפי שמציג תרשים 34, הקשר בין מספר המעברים לבין השינוי בשכר הוא שלילי ומונוטוני כמעט בכל מספרי המעברים וכמעט בכל רמות ההשכלה, בקרב נשים וגברים כאחד. כלומר, מספר רב יותר של מעברים מתואם עם עלייה מצומצמת יותר בשכר (דפוס העקבי עם אובדן של הון אנושי הספציפי למקום העבודה). החריג לכלל זה הוא הנקודה של 0 מעברים, המצויה בנחיתות מבחינת העלייה בשכר – ברוב המקרים – בהשוואה למספר מעברים בטווח של 1-3.

**תרשים 33**  
**התפלגות מספר המעברים בין גיל 27 לגיל 36, לפי קבוצות השכלה**

גברים

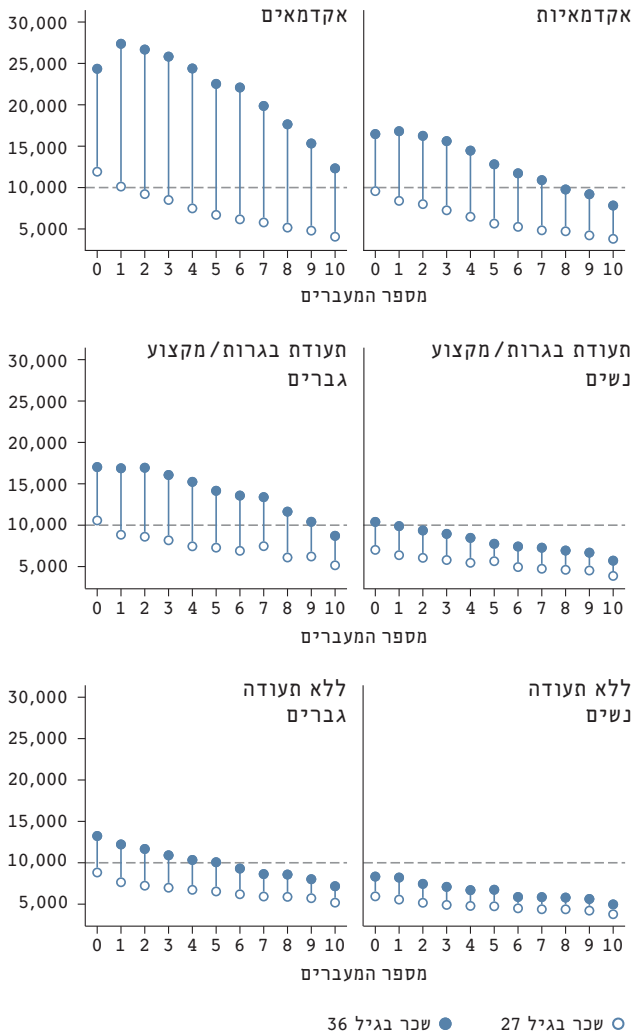


נשים



34 תרשים

השכר בתחילת התקופה ובסופה, לפי רמת השכלה, מגדר ומספר מעברי משרה, בקרב הנשארים בענף הכלכלי (בש"ח)



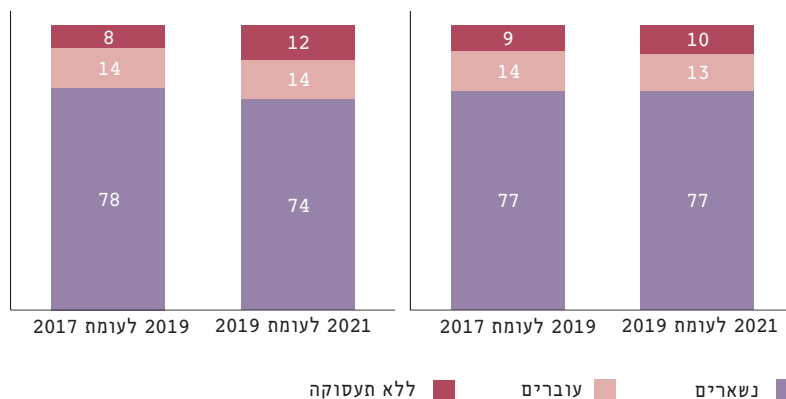
### 3.5. השפעות הקורונה

בסעיף זה מתוארת ההשפעה של משבר הקורונה על היקף המעבר בין ענפים כלכליים ובין מקומות עבודה. מכיוון שעובדים רבים איבדו את מקום עבודתם או יצאו לחופשה ללא תשלום במהלך המשבר, אפשר לשער כי כמה מן העובדים ניצלו את התקופה הזמנית מחוץ לשוק העבודה כדי לעבור לתחום או לענף אחר, או לעבור בין מקומות עבודה בתוך אותו ענף.

כדי לבדוק את ההשפעה של משבר הקורונה בחנו את השינויים שחלו בין הרבעון האחרון של 2019 לרבעון האחרון של 2021, בהשוואה לשינויים שחלו בין הרבעון האחרון של 2017 לרבעון האחרון של 2019. בקרב כל הפרטים שהיו בתעסוקה שנתיים קודם לכן בדקנו כיצד הם מתפלגים על פני שלוש קטגוריות: (1) נשארו באותו ענף כלכלי (או באותה משרה, בנייתו נפרד); (2) עברו בין ענפים (או בין משרות, בנייתו נפרד); (3) אינם מועסקים.

#### תרשים 35

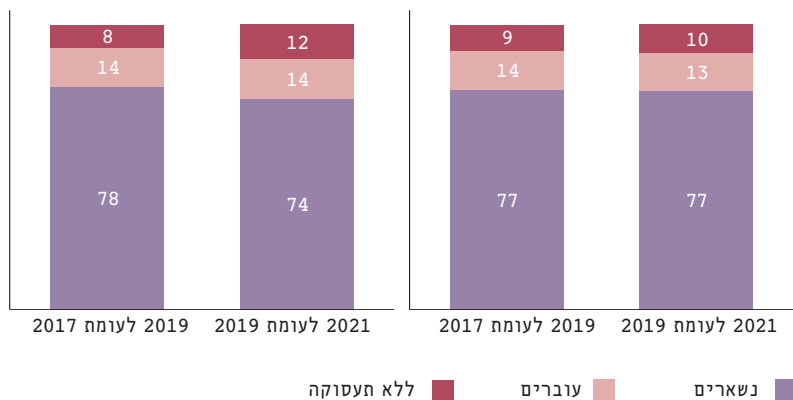
התפלגות העוברים ענף והנשארים בו,  
2019-2017 ו-2021-2019 (לפי רבעון אחרון)



תרשים 35 מלמד כי בין הרבעון האחרון של 2017 לרבעון האחרון של 2019 שיעור העוברים בין ענפים כלכליים זהה כמעט לשיעור העוברים בין 2019 ל-2021. בקרב גברים ניכר גידול של 4 נקודות אחוז בשיעור הבלתי מועסקים על חשבון הנשארים בענף.

כך, אם מסתכלים על שיעור העוברים בין משרות, המוצג בתרשים 36, אפשר לראות כי כמעט שלא חל שינוי בשיעור העוברים בין מקומות עבודה בין 2017 ל-2019 בהשוואה לשיעורם בין 2019 ל-2021.

**תרשים 36**  
**התפלגות העוזבים משרה והנשארים בה,**  
**2019-2017 ו-2021-2019**



לסיכום, בניגוד להשערה שפרטים ניצלו את המשבר ואת התקופה מחוץ לשוק העבודה כדי להחליף ענף כלכלי או משרה, מצאנו שכמעט שלא חל שינוי מבחינה זו ביחס לתקופה שקדמה למשבר.

במחקר זה בחנו את התופעה של מעבר עובדים בין משרות, בתור צוהר להערכת השינויים שחלו בדינמיות ובגמישות של שוק העבודה הישראלי בשנים האחרונות.

תחילה בדקנו את ההבדלים בין דורות של עובדים, ומצאנו כי הדורות הצעירים בישראל אכן נוטים לעבור בין משרות מספר רב יותר של פעמים בהשוואה לדורות קודמים. ואולם, תופעה זו של גידול במספר המעברים ניכרת בעיקר בתחילת הדרך בשוק העבודה, בין גיל 25 ל-34, וכמעט שאינה ניכרת בגילים מבוגרים יותר. גידול רב במיוחד בין הדורות ניכר בקרב נשים ערביות: מ-2 מעברים בקרב צעירות ערביות בדור הקודם, לכ-4 מעברים בקרב צעירות ערביות בדור הנוכחי.

הראינו גם כי שיעור הפרטים העוברים ברציפות בין מעסיקים גדל מעט בשני העשורים הראשונים של המאה הנוכחית, וכי עובדים בישראל מחזיקים לאורך גילי העבודה העיקריים – מגיל 25 עד גיל 64 – כ-11 משרות. נתון זה דומה מבחינת סדר הגודל לממצא המקביל בקרב עובדים אמריקאים.

בהמשך התמקדנו בתוואי החלפת המשרות של שכירים בשנות ה-30 שלהם ב-15 השנים שקדמו למשבר הקורונה, בהפרדה בין מי שעוברים בין ענפים כלכליים לבין מי שעוברים בין משרות בתוך אותו ענף כלכלי. מצאנו כי באופן כללי, גברים מאופיינים במספר גבוה יותר של מעברי משרה בהשוואה לנשים, 4.2 ו-3.6, בהתאמה, אך נשים נוטות מעט יותר לעבור בין ענפים.

כמו כן הראינו כי העוברים בין ענפים מאופיינים ברמת שכר נמוכה יותר בתחילת התקופה הנסקרת ובסופה, בהשוואה לנשאים באותו ענף לאורך זמן; וכי המעבר בין משרות בתוך אותו ענף מתואם באופן לא מונוטוני עם השינוי ברמת השכר. העלייה הניכרת ביותר בשכר נרשמה בקרב גברים, הכפלה של פי 2 על פני עשור, והיא מאפיינת את השכירים שעברו פעם או פעמיים בין מעסיקים בתוך אותו ענף. זאת בהשוואה לשכירים שלא החליפו משרה מעולם ובהשוואה לאלו שהחליפו משרה שלוש פעמים או יותר.

בחלוקה לענפים כלכליים מצאנו כי ענפי המזון וההסעדה, השירותים המקצועיים והבניין הם הענפים המאופיינים בתכיפות הרבה ביותר של מעברים בין משרות, וכי בניגוד אליהם ענף המינהל הציבורי וענף הפיננסים

והביטוח הם הענפים היציבים ביותר. בניגוד לדימוי הרווח בנושא זה, מצאנו כי נטייתם של שכירים בענף ההיי־טק לעבור בין משרות אינה שונה מאוד מהנטייה של השכיר הממוצע.

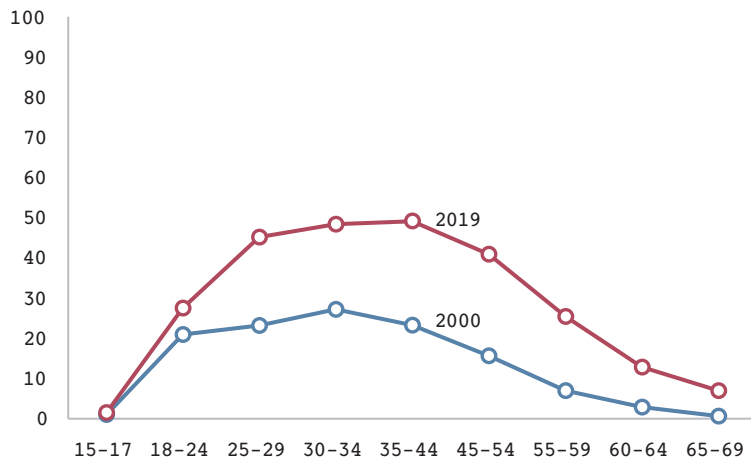
לבסוף שחזרנו את הניתוחים הנזכרים בחלוקה לקבוצות אוכלוסייה ולרמות השכלה. מועסקות חרדיות וערביות מאופיינות במספר מעברי משרות נמוך בהרבה מזה של נשים יהודיות לא־חרדיות, ובקרב גברים יש דמיון רב יותר בין הקבוצות. לצד זאת, שכירים חסרי השכלה גבוהה או מקצועית מאופיינים במעברים מרובים יותר בהשוואה לקבוצה המשלימה של פרטים בעלי השכלה, והדבר ניכר בקרב גברים ונשים כאחד.

**לוח נ**  
**התפלגות ענפי הכלכלה בקרב נשאים ועוזבים,**  
**לפי התקופה הנסקרת במחקר ולפי מגדר**

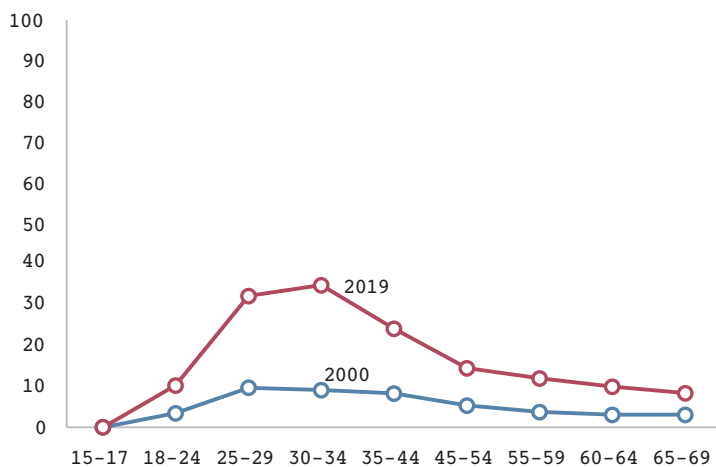
לפי סוף התקופה				לפי תחילת התקופה				
נשים		גברים		נשים		גברים		
נשאים	עוזבים	נשאים	עוזבים	נשאים	עוזבים	נשאים	עוזבים	
5%	6%	12%	12%	5%	7%	11.9%	12.1%	תעשייה
1%	3%	9%	8%	1%	2%	9.4%	6.7%	בינוני
13%	10%	18%	16%	13%	14%	18.3%	16.5%	מסחר ותיקון
2%	2%	5%	4%	2%	5%	5.2%	8.3%	אוכל ואירוח
2%	3%	6%	9%	2%	4%	6.2%	6.1%	תחבורה, דואר ותקשורת
10%	5%	4%	5%	10%	4%	3.8%	2.9%	פיננסים וביטוח
13%	13%	11%	14%	13%	20%	10.6%	23.5%	שירותים מקצועיים, נדל"ן ותמיכה
13%	15%	6%	7%	13%	14%	5.5%	4.1%	מינהל
14%	21%	4%	6%	14%	11%	3.7%	5.5%	חינוך
13%	12%	3%	4%	13%	8%	2.9%	3.0%	בריאות ורווחה
14%	9%	23%	15%	14%	11%	22.6%	11.2%	היי־טק
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
82,922	81,938	92,185	72,133	82,922	81,938	92,185	72,133	סה"כ
164,860		164,318		164,860		164,318		



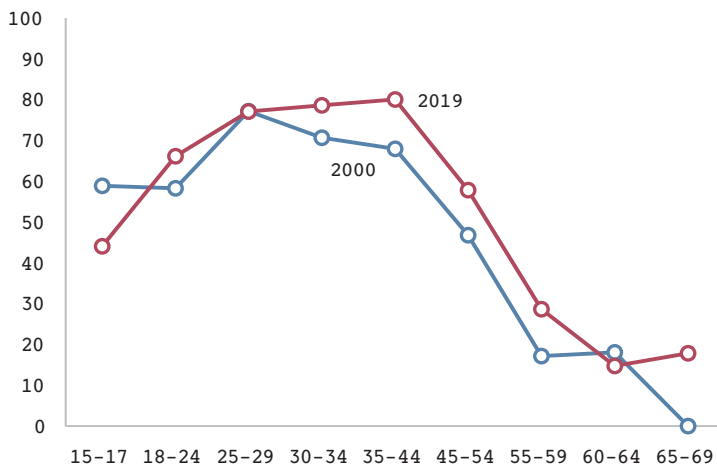
**תרשים נ1**  
**שיעור החעסוקה של נשים ערביות לפי גיל,**  
**2000 ו-2019 (ב-%)**



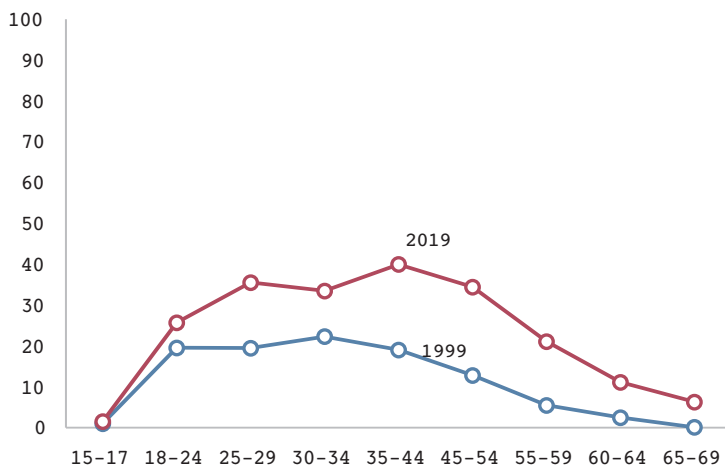
**תרשים נ2**  
**שיעור בעלות תואר אקדמי: נשים ערביות לפי גיל,**  
**2000 ו-2019 (ב-%)**



**תרשים נ3**  
**שיעור התעסוקה של אקדמאיות ערביות לפי גיל,**  
**2000 ו־2019 (ב־%)**



**תרשים נ4**  
**שיעור התעסוקה של ערביות חסרות השכלה אקדמית,**  
**2000 ו־2019 (ב־%)**



## רשימת המקורות

כהן־קובץ', גלעד, 2022. "משחלבים אבל לאט: מגמות בתעסוקת חרדים, ערבים וקבוצות אחרות בענפי ההייטק", משרד הכלכלה והתעשייה, זרוע העבודה.

Campione, Wendy A., 2015. Corporate Offerings: Why aren't Millennials Staying?. *Journal of Applied Business & Economics* 17 (4).

Decker, Ryan, John Haltiwanger, Ron Jarmin, and Javier Miranda, 2014. "The Role of Entrepreneurship in U.S. Job Creation and Economic Dynamism," *Journal of Economic Perspectives* 28 (3), 3-24.

Dustmann, Christian, Uta Schönberg, and Jan Stuhler, 2017. "Labor Supply Shocks, Native Wages, and the Adjustment of Local Employment," *The Quarterly Journal of Economics* 132 (1), 435-483.

Escobari, Marcela, Ian Seyal, and Carlos Daboin Contreras, 2021. *Moving Up: Promoting Workers' Upward Mobility Using Network Analysis*, Brookings Institution.

Fallick, Bruce and Charles A. Fleischman, 2004. "Employer-to-Employer Flows in the U.S. Labor Market: The Complete Picture of Gross Worker Flows."

Fan, Xiaodong and Jed De Varo, 2015. *Does Job Hopping Help or Hinder Careers? The Signaling Role of Work History*, University of New South Wales.

Fry, Richard, 2022. "For Today's Young Workers in the U.S., Job Tenure is Similar to that of Young Workers in the Past," Pew Research Center.

Gallup Institute, 2016. *How Millennials Want to Work and Live*.

Rigoni, Brandon, and Amy Adkins, 2016. "What Millennials Want from a New Job," *Harvard Business Review*.

Shambaugh, Jay, Ryan Nunn, and Patrick Liu, 2018. *How Declining Dynamism Affects Wages*, The Hamilton Project, Brookings Institution.

Twenge, Jean M., Stacy M. Campbell, Brian J. Hoffman, and Charles E. Lance, 2010. "Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing," *Journal of Management* 36 (5), 1117–1142.

U.S Bureau of Labor Statistics, 2023. "Number of Jobs, Labor Market Experience, Marital Status, and Health for Those Born 1957–1964," Economic News Release (22.8.2023).

**גבריאל גורדון** הוא חוקר במרכז לממשל וכלכלה ובמרכז ג'ואן וארווין ג'ייקובס לחברה משותפת במכון הישראלי לדמוקרטיה. דוקטורנט בבית ספר פדרמן למדיניות ציבורית באוניברסיטה העברית בירושלים.

**ד"ר איתמר יקיר** הוא חוקר במרכז לממשל וכלכלה במכון הישראלי לדמוקרטיה ועמית פוסט-דוקטורט באוניברסיטת ייל. בעל תואר דוקטור מבית הספר למדיניות ציבורית באוניברסיטה העברית בירושלים. מחקריו עוסקים בכלכלה פוליטית, התנהגות פוליטית וזהות חברתית.



המכון הישראלי  
לדמוקרטיה

[www.idi.org.il](http://www.idi.org.il)

מסת"ב:  
978-965-519-459-3