

התפתחותה של המוביליות בתעסוקה¹ בין 2003 ל-2013

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

המוביליות בתעסוקה בישראל והתפתחותה בין 2003 ל-2013

בין 2004 ל-2009 עלה בהדרגה גיל הפרישה של נשים וגברים בישראל מ-60 ל-62 ומ-65 ל-67, בהתאמה, בעקבות השינוי בחוק גיל הפרישה². ההעלאה הרחיבה בין 2004 ל-2009 את ההשתתפות בכוח העבודה אצל פרטים שהתקרבו לגיל הפרישה (נשים בנות 55–62 וגברים בני 55–67) הרבה מעבר להתרחבות שנרשמה באותה תקופה בקבוצות גיל אחרות (לפני כן גדל שיעור התעסוקה של קבוצות הגיל השונות בקצב אחיד כמעט). הניתוח שלהלן עוסק בהשפעת ההעלאה על המוביליות – כלומר על שיעורם של מחליפי

כתבו: טניה סוחוי ותמר רמות-ניסקה.

¹ מעבר בין מעסיקים (inter-firm mobility). כדי למדוד את המוביליות נוטלים את מחליפי המעסיק בין שנים סמוכות ומחשבים מהו שיעורם בקרב השכירים. זיהינו את הפרטים שהחליפו מעסיק מרצון על סמך הרישום הנוגע לפיצויי פיטורין בקובץ השכירים של מס הכנסה: אם השכירים לא קיבלו פיצויי פיטורין, הסקנו שהם החליפו מעסיק מרצון. שיטת זיהוי זו מניבה קירוב בלבד, היות שהיא חשופה לשני סוגים של טעות. הסוג האחד מוליך לאומדן יתר: הקבוצה כוללת שכירים שלא החליפו מעסיק מיוזמתם אך בכל זאת לא קיבלו פיצויי פיטורין, מפני שהם עבדו אצל המעסיק פחות משנה לפני החלפתו ולכן אינם זכאים לפיצויים; הסוג השני מוליך לאומדן חסר: בקבוצה חסרים שכירים שהחליפו מקום עבודה מיוזמתם אך בכל זאת קיבלו פיצויי פיטורין. על מנת להעריך את השפעתה של בעיית הזיהוי, נציג גם בדיקות אמפיריות שנערכו רק בקרב שכירים בעלי ותק ארוך משנה אצל המעסיק.

² ראו חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004. הרחבה מופיעה בתוך בנק ישראל (2011), דין וחשבון לשנת 2010, פרק ה'.

המעסיק – והוא מתמקד במגזר העסקי בישראל ובשכירים שגילם נע בין 35 לגיל הפרישה³. שיעור המוביליות ב-2003 – 2013 נע בין 8% ל-20%, וכ-80% ממחליפי המעסיק עשו זאת מיוזמתם. איור 1 מציג את הדינמיקה של שיעור המחליפים-מיוזמתם לפי מגדר וקבוצות גיל. העלאת גיל הפרישה מתפקדת ב-2003–2013 כאירוע חד-פעמי שהשפיע באופן דיפרנציאלי על המוביליות בקבוצות גיל שונות והתווסף לגורמים שהפחיתו את המוביליות במידה דומה בכל קבוצות הגיל. ניתוח המוביליות נועד לבחון אם השינוי בגיל הפרישה השפיע על התנהגותם של העובדים במשק, והוא זורה אור על הדינמיקה של התעסוקה בגיל מבוגר.

מוביליות התעסוקה היא אחת הדרכים להקצאת התשומות (העובדים) בשוק העבודה. העובדים מחפשים הזדמנויות לשפר את שכרם ואת תנאי העסקתם או למצוא משרה מתאימה יותר להעדפותיהם (למשל משרה חלקית), והמעסיקים מחפשים עובדים מתאימים למשרה. איכות ההתאמה (matching) בין עובדים למעסיקים תלויה הן בגורמים מקרו-כלכליים ומגזריים – כמו רמת האבטלה במשק ויצירת המשרות בענפי הכלכלה – והן בגורמים מיקרו-כלכליים: מאפייני הפירמה ומאפייני הפרט.

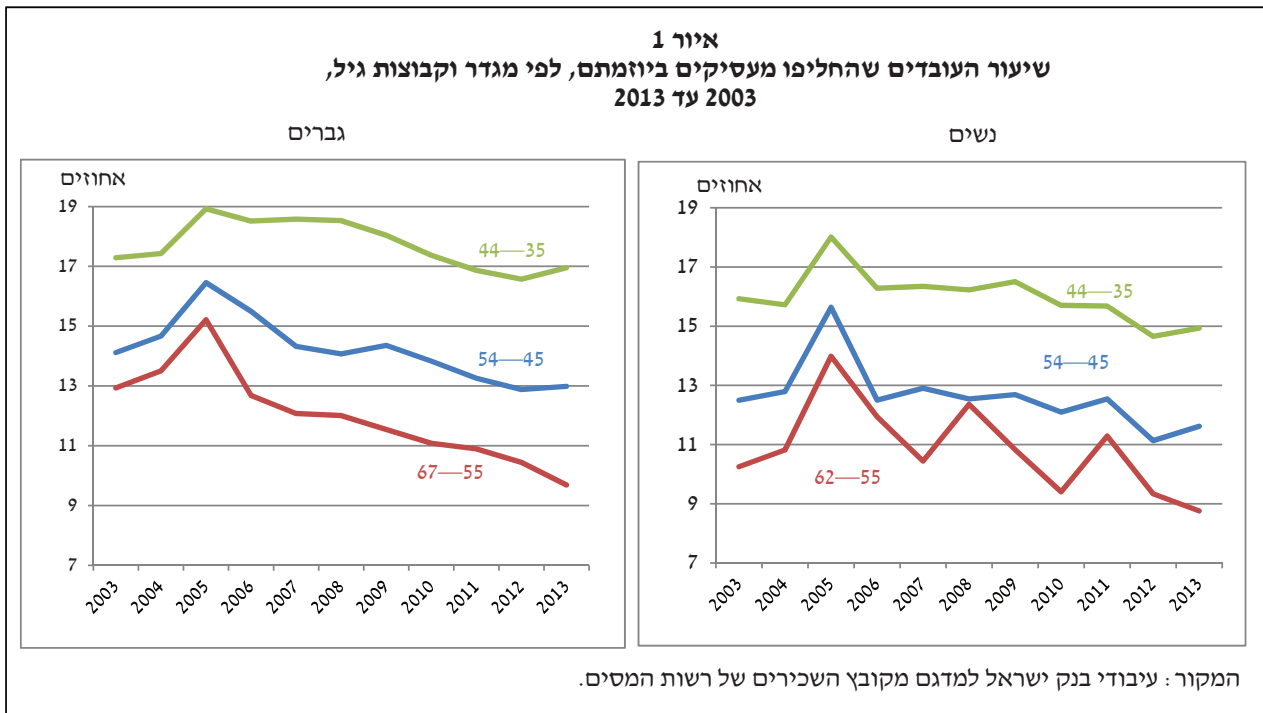
למוביליות בכוח העבודה פנים רבות. מוביליות של עובדים בין פירמות תורמת לצמיחה משום שהיא כרוכה בהעברת ידע וניסיון מקצועי ולכן מעלה את פריון העבודה (Parrotta and Pozzoli, 2012). מוביליות רבה ביוזמת העובדים גם מתואמת, ברמת העובד, עם גידול בשכר ועם התפתחות הקריירה, והיא אופיינית יותר למבנה ענפי מבוסס ידע.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

³ לא נעסוק בשכירים מתחת לגיל 35 משום שיש בקרבם שכחות גבוהה של מוביליות הנובעת מרכישת הכשרה מקצועית והשכלה, ואנו מעוניינות לנכות מוביליות כזו במידת האפשר.

את הירידה הכללית במוביליות מסבירים כמה גורמים. ראשית, עוצמת הצמיחה ירדה בין שתי התקופות. לוח 2 מראה כי בין התקופות יש הבדלים בצמיחת התוצר של המגזר העסקי והבדלים ביצירת המשרות החדשות לפי גודל הפירמה – הערוץ העיקרי שדרכו הצמיחה משפיעה על המוביליות. שנית, במהלך התקופה ירד שיעור העובדים במשרה חלקית, ואלה מתאפיינים בהחלפות מעסיק תכופות יותר. לבסוף, חיפוש העבודה התייעל, והתקצר משך הזמן הנחוץ כדי לאייש משרות פנויות⁴. אולם דבר זה יכול להעיד על שני תהליכים בעלי השפעה הפוכה על המוביליות: מחד גיסא הוא יכול להעיד על שיפור ההתאמה בין עובדים למשרות, ותהליך זה צפוי להקטין את המוביליות. מאידך גיסא הוא יכול להעיד על שיפור בטכנולוגיה לחיפוש העבודה ועל שינויים במדיניות לגבי דמי האבטלה, ותהליכים אלה מתמרצים מובטלים לקבל הצעות עבודה שאינן מיטביות עבורם; תוצאה זו עשויה להגדיל את המוביליות משום שהעובדים יחפשו משרה מתאימה יותר, אולם המוביליות לא תגדל ללא משרה חלופית מובטחת.

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

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



⁴ ראו בנק ישראל (2014), דין וחשבון לשנת 2013, פרק ה'.

לוח 1
הוותק הממוצע אצל המעסיק: השוואה לפי קבוצות גיל¹ ותקופת הצמיחה –
2004 עד 2006 ו-2010 עד 2013

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

¹ קבוצת הגיל המבוגרת כוללת נשים בנות 55—62 וגברים בני 55—67.
 המקור: עיבודי בנק ישראל למדגם מקובץ השכירים של רשות המסים.

לוח 2
יצירת המשרות החדשות ושיעור מחליפי המעסיק לפי גודל הפירמה: השוואה בין שתי תקופות צמיחה –
2004 עד 2006 ו-2010 עד 2013

שיעור העובדים שהחליפו מעסיק (מהשכירים, הממוצע השנתי)		שיעור המשרות החדשות בסך המשרות (הממוצע השנתי, בסוגריים סטיית התקן)		גודל החברה שהעובד עובר אליה (לפי מספר העובדים)	שיעור הצמיחה הממוצע של התוצר העסקי	התקופה
גברים	נשים	גברים	נשים			
19.6	19.6	2.5	(0.6)	עד 20		
19.2	19.9	2.0	(0.4)	20—49		
17.6	19.4	1.6	(0.2)	50—99	6.2	2006 עד 2004
16.6	18.2	1.6	(0.8)	100—249		
11.9	12.0	0.9	(0.3)	>250		
17.1	16.9	2.2	(0.4)	עד 20		
16.9	17.1	2.3	(0.5)	20—49		
15.9	16.8	1.9	(0.6)	50—99	4.6	2013 עד 2010
15.1	15.8	1.3	(0.4)	100—249		
10.1	10.1	0.7	(0.2)	>250		

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

אמידת ההשפעה

אנו משערות כי העלאת גיל הפרישה פעלה כאירוע חד-פעמי שהפחית את המוביליות והשפיע בעיקר על קבוצת הגיל המבוגרת. העלאת גיל הפרישה מאריכה אמנם את משך הזמן שנותר לעבוד, ולכן התשואה להחלפת מעסיק (אם היא מלווה בעליית שכר או בשיפור בתנאים חשובים לעובד) עשויה להיות גבוהה יותר. מנגד, הארכת התקופה

עד לגיל הפרישה עשויה לגרום לירידה בנכונות השכירים ליטול את הסיכונים הכרוכים בהחלפת משרה – ובראשם את הסיכון לפיטורין. זאת מפני שהסיכוי להתרחשותם עולה עם התקצרות הוותק אצל המעסיק, והסיכון מתעצם בגיל מבוגר, בין השאר מכיוון שמשך האבטלה הממוצע גבוה יותר אצל מובטלים בני +55, ומפני שעם העלייה במשך האבטלה יורד הסיכוי לשוב לתעסוקה. אם אפקט

– וכך מבקשות לבודד את השפעת החוק על המוביליות⁷. שיטה זו מניחה כי בין שתי קבוצות הגיל (האחת קיבלה טיפול והשנייה משמשת כביקורת) קיים פער שיטתי במוביליות, ופער זה היה נשמר בין שתי תקופות הצמיחה ללא שינוי החוק (הטיפול). אם חל שינוי במגמה, האמידה זוקפת הבדל זה להשפעתו של הטיפול. כאמור לעיל, פרט לגיל הפרישה פעלו עוד גורמים להפחתת המוביליות של עובדים בישראל, אך אנו מניחות כי אלה פעלו על כל קבוצות הגיל במידה דומה.

אנו אומדות את השפעתו של השינוי בגיל הפרישה על המוביליות באמצעות רגרסיה פואסונית⁸ שבה אנו מפקחות על משתנים מקרו-כלכליים ומגוריים ועל מאפייני השכיר. ארבע הרגרסיות שהרצנו מבוססות על קבוצות גיל סמוכות, במטרה לבודד את אפקט הפרש ההפרשים תוך פיקוח על משתנים מסבירים אקסוגניים. הפרמטרים שנאמדו מאפשרים לאפיין את הפרופיל של מחליפי המעסיק, והם מוצגים בלוח 3. מצאנו כי הסיכוי להחליף מעסיק יורד עם הגיל, והוא גבוה בקרב רווקים, שכירים שאין להם השכלה גבוהה, פרטים שנוטים לעבוד במשרה חלקית, ופרטים שהתמודדו עם הפסקות עבודה תוך-שנתיות – בקרב אלה הוא עולה ככל שהפסקות מתמשכות. כמו כן מצאנו נטיית יתר להחליף מעסיק אצל שכירים שמחזיקים בכמה משרות במקביל ואצל שכירים שמשלבים זאת עם תעסוקה כעצמאים⁹. גם לעולים שעלו אחרי 1989 יש נטייה גבוהה להחליף מעסיק (אך הנטייה הטרוגנית בקרב העולים). נשואים מתאפיינים במוביליות נמוכה יותר, אך היא עולה כאשר לבן הזוג יש הכנסה משכר ו/ או כאשר לשכיר יש הכנסה מפנסיה; הדבר מלמד כי לרשת ביטחון בהכנסה המשפחתית יש חשיבות להגברת המוביליות. האומד

הסיכון דומיננטי צפויה גם השפעה מסדר שני (אפקט זליגה) על המוביליות בקבוצות גיל שלא הושפעו ישירות משינוי החוק, כי שיעורו של פינוי המשרות יורד.

האמידה שערכנו מבוססת על מדגם מתוך קובץ השכירים של מס הכנסה. ממדגם זה יצרנו את אוכלוסיית הבדיקה – שכירים יהודים, גברים ונשים, שגילם נע בין 35 לגיל הפרישה הקודם (65 לגברים ו-60 לנשים); בחרנו בגיל הפרישה הקודם על מנת לשמור במידה רבה ככל האפשר על דמיון בין הקבוצות שלגביהן עורכים את ההשוואה. הקובץ מאפשר לעקוב אחר השכירים לפי מקום עבודתם, והוא מכיל פרטים סוציו-דמוגרפיים, נתונים על השכר ועל חודשי העבודה, ופרטים על מקום העבודה. לנתוני המיקרו בקובץ אנו מצמידות נתונים על שיעורי היצירה של משרות חדשות לפי גודל הפירמה⁵; חישבנו אותם על סמך סקר המעסיקים של משרד הכלכלה. נוסף לכך, מאחר שבקובץ השכירים אין נתונים על היקף המשרה וההשכלה, אנו מחשבות את ההסתברות (הנטייה) לעבוד במשרה חלקית ולהיות בעל השכלה גבוהה. חישוב זה נערך על פי התאמה סטטיסטית בין קובץ השכירים לקובץ סקר ההכנסות (לאותה שנה או לשנה קרובה). ההתאמה הסטטיסטית מתבצעת בחתכים של קבוצות גיל ומצב משפחתי (נשואים/ לא נשואים)⁶.

את השערת המחקר – היינו שההעלאה בגיל הפרישה השפיעה על המוביליות אצל פרטים שהתקרבו לגיל הפרישה (55–60 לנשים ו-55–65 לגברים) יותר מכפי שהשפיעה על קבוצות גיל אחרות – אנו בוחנות באמצעות שיטת הפרש ההפרשים. אנו משוות את שיעורי המוביליות בקבוצות גיל סמוכות ובשתי תקופות צמיחה במשק – בראשית יישום החוק (2004–2006) ולאחר יישומו המלא (2010–2013)

⁷ תקופת הצמיחה הראשונה (2004–2006) אינה לוכדת בדיוק את התנהגות העובדים לפני הטיפול, משום שהחוק כבר נמצא בשלבי יישומו הראשונים. למרות זאת בחרנו בה כדי לייצג את התקופה שקדמה לטיפול, וזאת מכמה טעמים: (1) את החוק יישמו בהדרגה מאמצע 2004 עד אמצע 2009, ולכן עד סוף 2006 הייתה לו רק השפעה חלקית; (2) קובץ הנתונים שברשותנו מאפשר ניתוח החל מ-2001. ב-2001–2002 שררו מיתון ואבטלה גבוהה, ולכן קשה להשתמש בהן בניית השוואתי.
⁸ משום שמדובר על אירוע נדיר.
⁹ את הפרטים שמשלבים עבודה שכירה עם עבודה כעצמאים אי-אפשר לזהות ישירות בקובצי השכירים, אך אפשר לזהותם בקירוב באמצעות סימולציות של מס על קובצי השכירים. על פי זיהוי זה, שיעורה של אוכלוסייה זו נע בין 2.5% בשנים 2004–2006 לבין 1.6% בשנים 2010–2013 (נתונים דומים מתקבלים מסקר ההכנסות של הלמ"ס).

⁵ קובץ הנתונים שעומד לרשותנו אינו כולל מידע על הענף הכלכלי, אך ניתן לחשב בו את גודל הפירמה (בקירוב).
⁶ לקובץ השכירים של מס הכנסה ולסקר ההכנסות יש תכונות משותפות שמאפשרות לחשב נטייה לעבודה חלקית ו/ או נטייה להיות בעל השכלה גבוהה. אלה כוללות את: עשירון השכר הריאלי של השכיר, סטטוס העבודה (האם הוא משלב עבודה כשכיר עם עבודה כעצמאי), מספר הילדים, מספר הילדים שגילם מגיע עד שנתיים, האם הוא מקבל פנסיה, ההכנסות של בן/ בת הזוג (לנשואים בלבד), המחוז. אנו מתחשבות גם במתאם ההדדי בין שתי הנטייות (המחושב על יסוד סקרי ההכנסות) ובמקדמי הניפוח על מנת לשמור גם בקובץ השכירים על הפרופורציה של שכירים שיש להם נטייה לעבודה חלקית או נטייה להיות בעלי השכלה גבוהה.

לוח 3
תרומות המשתנים המסבירים בגרסיות פואסוניות של הפרש הפרשים יחסית לשיעור המוביליות
הבסיסי (שיעור המחליפים הממוצע בתקופה 2010–2013)

קבוצות הגיל והמגדר בגרסיית diff-in-diff				
גברים		נשים		
הניסוי : 45—	הניסוי : 55—	הניסוי : 45—	הניסוי : 55—	
54—45	65 הביקורת : 44—35	54—45	60 הביקורת : 44—35	המשתנה המסביר
27% ***	36% ***	23% ***	34% ***	שיעור הבסיס ¹
15% ***	17% ***	17% ***	19% ***	שיעור יצירת המשרות במשק
-1% ***	-2% ***	-2% ***	-2% ***	הגיל (בשנים)
-6% **	10% ***	-5%	10% ***	ההשתייכות לקבוצת הניסוי
-19% ***	-13% ***	-16% ***	-9% ***	התקופה 2010 עד 2013
41% ***	41% ***	41% ***	38% ***	מספר המשרות הנוספות שהחזיק העובד
6% ***	28% ***	43% ***	47% ***	שילוב עם עבודה כעצמאית
				עולה חדש (יחסית לילידי הארץ)
-8% **	-5%	-10% ***	-6%	שנות העלייה 1960–1947
8% **	6% *	9% ***	8% ***	שנות העלייה 1989–1961
28% ***	18% ***	28% ***	22% ***	שנות העלייה 1991–1990
32% ***	27% ***	30% ***	29% ***	שנות העלייה 2000–1992
37% ***	30% ***	27% ***	24% ***	שנות העלייה +2001
				המצב המשפחתי (יחסית לרווק/ה)
-28% ***	-24% ***	-43% ***	-53% ***	נשוי/נשואה
-2%	2%	-14% ***	-12% ***	גרושה
-15% ***	-11% ***	-20% ***	-22% ***	אלמן/ה
18% ***	17% ***	16% ***	15% ***	משך מרבי של הפסקת עבודה תוך-שנתית (בחודשים)
-15% ***	-15% ***	-5%	-23% ***	חרדי
-74% ***	-83% ***	-89% ***	-87% ***	השכלה גבוהה ³
-6% *	-21% ***	-3%	-8%	הכנסה מפנסיה של בן הזוג
16% ***	14% ***	17% **	23% ***	הכנסה משכר של בן הזוג
11% ***	17% ***	32% ***	32% ***	הכנסה מפנסיה
6% **	36% ***	19% ***	37% ***	נטייה לעבוד פחות מ-30 שעות בשבוע ³
				המחוז (יחסית לאזור יהודה ושומרון)
-6% *	-8% ***	-15% ***	-16% ***	ירושלים
3%	1%	-6%	1%	הצפון
4%	-1%	0%	1%	חיפה
5% **	2% **	3% **	7% **	המרכז
4% **	0%	3%	8% **	תל אביב
-1%	2% *	1%	5%	הדרום
-5% **	-2%	-7% **	1%	אפקט diff-in-diff³
69,052	92,739	66,634	95,388	מספר התצפיות בגרסיה⁴

¹ שיעור הבסיס שווה לאקספוננט מהקבוע בכל גרסיה, והוא מבטא את שיעור המוביליות בקרב השכירים השייכים לקטגוריות הבסיס, כלומר השכירים המשתייכים לקבוצת הביקורת בתקופה 2004–2006, ילידי הארץ, רווקים, לא-חרדים, ללא השכלה גבוהה, עובדים במשרות מלאות, אינם מחזיקים במשרות כפולות, אינם משלבים עבודה כשכיר עם עבודה כעצמאי, אינם מקבלים פנסיה, ללא הכנסות מפנסיה או משכר של בן הזוג.

² ההסתברות להיות בעל השכלה של 16 שנות לימוד או יותר/ לעבוד במשרה חלקית. היא נאמדת על פי התאמה סטטיסטית בין קובץ השכירים לקובץ סקר ההכנסות (לאותה שנה או לשנה קרובה). ההתאמה הסטטיסטית נערכה בחתכים של קבוצות גיל ומצב משפחתי (נשואים/ לא נשואים).

³ האינטראקציה בין השתייכות לקבוצת הטיפול לבין התקופה 2010–2013.

⁴ בניכוי תצפיות שחוזרות על אותו שכיר בתוך כל תקופה.

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

לוח 4
תוצאות הרגרסיה של הפרש הפרשים:
האפקט הדיפרנציאלי (באחוזים) בקבוצת הניסוי אחרי
יישום החוק, 2010—2013 לעומת 2004—2006

אפקט פלצבו ¹		אפקט אמתי ¹	
בני 45—54		בני 55—גיל הפרישה ²	
לעומת בני 35—44		לעומת בני 45—54	
Prob	האומד	Prob	האומד
χ^2		χ^2	
פאנל א': מחליפי מעסיק שלא קיבלו פיצויי פיטורין			
0.44	-2.4%	0.05	-5.1%**
(92,739 תצפיות ³)		(66,634 תצפיות ³)	
0.57	-1.1%	10.0	-6.7%***
(95,388 תצפיות ³)		(66,634 תצפיות ³)	
פאנל ב': מחליפי מעסיק שלא קיבלו פיצויי פיטורין ועבדו יותר משנה²			
0.14	-4.3%	0.05	-4.9%**
(81,035 תצפיות ³)		(60,766 תצפיות ³)	
0.28	-3.4%	<0.001	-9.0%***
(82,896 תצפיות ³)		(52,934 תצפיות ³)	

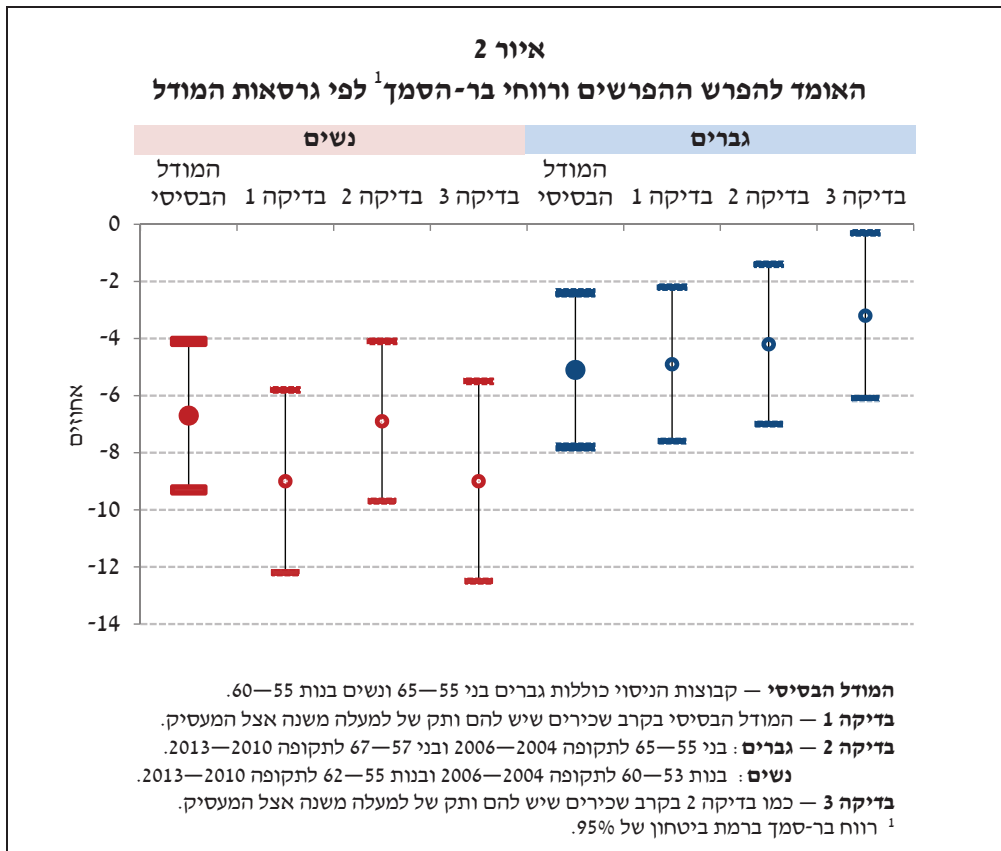
¹ *** מצייין מובהקות ברמה של 99%.

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

³ בניכוי תצפיות שחוזרות על אותו שכיר בתוך כל תקופה.

לאפקט dif-in-dif (האינטראקציה בין תקופת הצמיחה להשתייכות לקבוצת הגיל) מאפשר להסיק באיזו מידה השפיע החוק על המוביליות, באחוזים.

לוח 4 ואיור 2 מתמקדים באומד להפרש הפרשים בגרסאות השונות של המודל. האמידה של המודל הבסיסי (המוצג גם בלוח 3) מניבה את התוצאות הבאות לגבי השפעת השינוי בחוק גיל הפרישה על קבוצת הטיפול: לאחר היישום המלא של השינוי מגיעה הירידה הדיפרנציאלית במוביליות ל-7% בקרב הנשים ול-5% בקרב הגברים (לוח 4, פאנל א'), וזוהי ירידה של 0.8 ו-0.7 נקודת אחוז, בהתאמה. שינוי זה מסביר כשליש עד מחצית מהירידה במוביליות בקבוצות הגיל של טרום הפרישה. ערכנו להשפעת השינוי בחוק גם בדיקת פלצבו: בחנו את המוביליות של בני 45—54 כנגד המוביליות של בני 35—45, היות שעל פי השערתנו השינוי בחוק צפוי להשפיע עליהם באותה מידה. בבדיקה זו אכן לא מצאנו אפקט דיפרנציאלי מובהק. על מנת לוודא שההשפעה הנאמדת של השינוי בחוק אינה רגישה לטעויות בזיהוי הפרטים שהחליפו מעסיקים מרצון¹⁰, אנו



¹⁰ ר' הערה 1.

לשפר את הקצאת העובדים בין מעסיקים. איננו ממליצות במסמך זה על צעד מסוים, אך מדיניות שכזו יכולה לבוא לידי ביטוי בהגדלת ההיצע של הכשרות מקצועיות למבוגרים, בהגמשת התנאים לקבלת דמי אבטלה בגיל מבוגר, ובהסברה שמעודדת העסקת מבוגרים.

מקורות

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

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

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

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

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

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

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

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

חוזרות על הבדיקה בתוך מדגם השכירים שיש להם ותק של למעלה משנה אצל המעסיק. סלקציה זו מסננת כ-12% מסך השכירים בכל מדגם וכ-37% מסך מחליפי המעסיק (לוח 4, פאנל ב').

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

סיכום

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

מאחר שקיים קשר בין המוביליות להתפתחות הפריון, ובין המוביליות בקבוצות הגיל השונות, מדיניות שמעודדת תעסוקה של עובדים מבוגרים ראוי שתאפשר תנאים למוביליות כדי להקל על העובדים ליטול סיכונים וכך