

**תכונות מערכת מס הכנסה שלילי
הרצויה בישראל לאור מאפייני היצע העבודה
ותחולת העוני של בעלי פוטנציאל הכנסה נמוך***

עדי ברנדר ומישל סטרבצ'ינסקי

**סדרת מאמרים לדין 2005.07
אוגוסט 2005**

* אנו מודים ליוליה בלאוט, לליאור גאלו ולמשה סני על עזרתם המצויינת במחקר ועל מאמצים בלתי נלאים לבניית בסיס הנתונים, ביצוע העיבודים הסטטיסטיים והכנת הלוחות, לרות קלינוב ולאסטבן קלור על הערותיהם המועילות על טיוטות קודמות של המחקר, ולפורום למדיניות כלכלית על שם פנחס ספיר על תמיכתו במחקר.
מחלקת המחקר, בנק ישראל <http://www.boi.gov.il>.

הדעות המובאות במאמר זה אינן משקפות בהכרח את עמדת בנק ישראל

תמצית

מחקר זה בוחן את הפרמטרים הרצויים ליישום מערכת מס הכנסה שלילי בישראל, המבוססת על מתן תוספת שכר לעובדים בעלי שכר נמוך במטרה לעודד את הפרטים בעלי כושר השתכרות נמוך להיכנס לשוק העבודה ולהפחית את העוני בקרב משקי הבית שבהם יש עובדים. איחוד נתוני סקר כוח אדם עם סקר הכנסות, תוך שימוש בפקידות החוזרות בסקרי כוח אדם, מאפשר לנו לבדוק את רגישות הכניסה לכוח העבודה ולתעסוקה ואת רגישות היציאה מתעסוקה של הפרטים בקבוצות ההכנסה השונות לשינויים בשכר. אומדן הגמישויות ביחס לשכר של הכניסות והיציאות משמש לבחינת ההשפעה של תרחישי מדיניות שונים על התעסוקה והעוני. יישום מערכת מס הכנסה שלילי בתרחיש מדיניות כללי הנותן הטבות ברמות הכנסה שבין 1,000 ₪ עד 5,000 ₪ יגדיל את מספר המשתתפים בכוח העבודה בכ-13,000 פרטים המהווים כ-0.5 אחוז מהאוכלוסייה בגיל העבודה. יחד עם זאת, נמצא כי בתכנית זו העלות ליצירת משרה נוספת גבוהה, מרבית ההשפעה על התעסוקה אינה במשקי בית מהשכבות החלשות ויעילות התכנית בצמצום העוני נמוכה יחסית. מדיניות ממוקדת המתנה את ההטבה בהרכב המשפחה והמתחשבת בהכנסות של משק הבית היא אמנם פחות אפקטיבית בהגדלת התעסוקה, אך יעילותה רבה בהפחתת העוני: כ-18 אחוזים מהמשפחות הנמצאות מתחת לקו העוני נחלצות ממנו בעקבות התכנית. העלות התקציבית של התכנית הכללית היא 2.7 מיליארדי ₪ בעוד שהתכנית הממוקדת עולה 1.3 מיליארדי ₪.

א. מבוא

שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה והתעסוקה בישראל בקרב גברים ונשים בעלי השכלה מועטה הם נמוכים יחסית למדינות המפותחות גם כשמנכים את השפעות השרות הצבאי ושיעורי ההשתתפות הנמוכים של האוכלוסייה החרדית. גם שיעור העוני בקרב קבוצות אלה גבוה במיוחד. אחת הטענות המושמעות לאחרונה היא כי החזרה לצמיחה בת קיימא, המתרחשת בשנתיים האחרונות, תתרום לשילובם של פרטים אלה בשוק העבודה. עם זאת, ניתוח של דפוסי הצמיחה בישראל ב-15 השנים האחרונות, מעלה כי הצמיחה לא תרמה לשיפור מצבם היחסי של פרטים בעלי הכנסה נמוכה אשר השתלבו בשוק העבודה.¹ הניתוח מראה כי הצמיחה לא תרמה להגדלה משמעותית של תעסוקת השכבות החלשות, והיא גם לא שפרה באופן משמעותי את שכרן. יתר על כן, אחד האפיקים המשמעותיים דרכם השפיעה הצמיחה על השכבות החלשות היה דווקא מנגנון ההצמדה של תשלומי ההעברה לשכר הממוצע – מנגנון שפורק בשנתיים האחרונות. לפיכך, ניתן לצפות כי במידה שדפוסי הצמיחה יימשכו גם בעתיד, החזרה לצמיחה לא תיטיב עם השכבות החלשות.²

על רקע שיעורי ההשתתפות הנמוכים והמצוקה התקציבית, הופחתו בשלוש השנים האחרונות תשלומי ההעברה לפרטים בגיל העבודה שאינם מועסקים כדי להגדיל את הכדאיות היחסית של התעסוקה. מאידך, היקף הצעדים שמיועדים לתמוך באופן ישיר בהשתלבות בשוק העבודה היה קטן. זאת בניגוד למצב ברבות מהמדינות המפותחות שבהן יושמו בשנים האחרונות תכניות לעידוד ישיר של תעסוקת פרטים בעלי פוטנציאל להשתכרות נמוכה.³

לאור מצב זה הועלו לאחרונה הצעות שונות להנהגת מס הכנסה שלילי (סבסוד שכר) בישראל. משמעותו של צעד זה היא שפרטים שהכנסתם נמוכה יזכו לתוספת שכר מהממשלה; תוספת זו תגדיל את שכרם הפוטנציאלי של רבים מאלו שאינם מועסקים, צעד שעשוי לעודד את כניסתם לתעסוקה ולחלץ פרטים הנמצאים בשוק העבודה מעוני.

מערכת המס בישראל מעניקה הטבות רבות למועסקים. אלו כוללות זיכויי מס לפרט על בסיס מצבו המשפחתי, פטור ממס על הפרשות המעסיק לקרן השתלמות וזיכויי מס להפרשות לפנסיה. ואולם, רק בעלי הכנסה גבוהה יכולים למצות הטבות אלה, מכיוון שזיכויי המס האישיים מביאים לכך שמרבית הפרטים בעלי כושר השתכרות נמוך, וכן אלו שעובדים במשרה חלקית, מצויים מתחת לסף המס. זאת למרות שפרטים אלה משלמים דמי ביטוח לאומי ואת מס הבריאות. כתוצאה מכך

¹ ראה המסמך שנכתב על ידי הצוות המקרו-כלכלי בפורום קיסריה, יוני 2005.

² השינוי היחיד של התקופה האחרונה יחסית לשנות התשעים הוא מדיניות ההקטנה של מספר העובדים הזרים. כמובן שאם תהיה התמדה במדיניות זו ההשפעות של הצמיחה על השכבות החלשות עשויות להיות טובות יותר מאשר ב-15 השנים האחרונות.

³ נתונים השוואתיים על שיעורי ההשתתפות של בעלי השכלה נמוכה ועל תכניות לעידוד תעסוקה במדינות ה-OECD מופיעים במחקרם של ברנדר, פלד-לוי וקסיר קלינר (2002).

מופר עיקרון "הצדק האופקי" עבור קבוצות בעלות הכנסה נמוכה בתחומים שונים, דבר המביא לכך שמשפחות רבות של עובדים בשכר נמוך מצויות מתחת לקו העוני. בפרט, מרבית האימהות העובדות אינן ממצות את זיכויי המס בגין ילדיהן – דבר הנכון לגבי יותר מ-90 אחוזים מהאמהות עם 0-10 שנות לימוד וכ-80 אחוזים מהאימהות עם השכלה של 11-12 שנות לימוד. גם עובדים בעלי שכר נמוך החוסכים לטווח הבינוני או בחיסכון פנסיוני אינם נהנים מהטבות המס בגין חיסכון זה. יתר על כן, לאחרונה הוחלט על תוספת לתשלומי הבטחת ההכנסה למשפחות גדולות, שאינה תקפה עבור הרוב המכריע של משקי הבית שבהם יש עובדים, ובכך פוגעת בתמריץ לעבודה של הורים בעלי פוטנציאל השתכרות נמוך. מערכת של מס הכנסה שלילי יכולה לתקן חלק מעיוותים אלה על ידי הפחתת העוני בקרב עובדים בעלי שכר נמוך, או לפחות להגדיל את התמריץ לעבודה בקבוצות הרלוואנטיות בהיקפים גדולים יותר מאלו שמאפשרת מערכת הזיכויים והניכויים הקיימת.

בעולם נהוגים שני סוגי מערכות מס הכנסה שלילי: א. מערכות המבטיחות רמת הכנסה מינימלית למי שעובד (מעבר לסף של מספר שעות מסוים) תוך הפחתה הדרגתית של סכום המענק כשהשכר עולה מעל הסף שנקבע; בקטגוריה זו נמצאות אירלנד⁴, ניו זילנד (OECD, 2003) ובריטניה (OECD, 2002). ב. מערכות המעניקות תוספת כאחוז מההכנסה מהעבודה, תוך הפחתה ההדרגתית כאשר ההכנסה מעבודה עולה על סף מסוים; למשל, ה- EITC (EITC) בארה"ב⁵ וה-"Prime pour l'emploi" בצרפת.⁶

בעבודה הנוכחית ננסה להציג תשתית לניתוח מאפייני מערכת מס ההכנסה השלילי הרצויה בישראל. זאת תוך בחינת השפעת איפיונים שונים של המערכת על התעסוקה, על העוני ועל העלות התקציבית. על פי עבודתו של Saez (2002) בחירת המערכת האופטימלית תלויה בגמישות הכניסה לשוק העבודה ביחס לרמת השכר ובגמישות היצע שעות העבודה של המועסקים ביחס לשינויים בשכר. כשגמישות ההשתתפות גבוהה, המערכת האופטימלית צריכה להבטיח פער הכנסות גבוה לטובת מי שעובד, תוך שיעורי שחיקה (phasing out) מהירים שמאפשרים להקטין את עלות התכנית. כשגמישות שעות העבודה ביחס לשכר גבוהה, המערכת האופטימלית מבוססת על מתן תמריץ כפונקציה של היקף שעות העבודה, שמאפשר שיעורי שחיקה נמוכים יחסית. לכן, יש חשיבות רבה לזיהוי גמישויות ההשתתפות ושעות העבודה של הקבוצות הרלבנטיות.

⁴ לתיאור מדויק ראו: www.welfare.ie/publications/sw22.html

⁵ לתיאור מדויק ראו: www.irs.gov/publications/p596/ar01.html

⁶ מערכת זו אומצה לראשונה בספטמבר 2001 והוארכה בכל שנה מחדש באמצעות הוראות שעה (מעודכן ל-2004). הפרמיה לתעסוקה ממשולמת לשכירים בשיעור עולה על השכר שבין 30 אחוזים משכר המינימום ועד לשכר המינימום עצמו. הפרמיה יורדת בהדרגה עד להתאפסותה ברמת שכר של 140 אחוזים משכר המינימום. בסיס החישוב הוא משפחתי והפרמיה משולמת אם לפחות אחד מבני הזוג עובד. במבחן ההכנסה קיימת התחשבות בחלקיות התעסוקה.

ב. סקירת ספרות תמציתית

במחקרו של Saez (2002) מוצגת מסגרת אנליטית לניתוח השפעת סוגי התמריצים שמעניקה הממשלה על התעסוקה. המחקר מבחין, כאמור, בין גמישות ההשתתפות לבין גמישות הצע שעות העבודה ומוצא, באמצעות סימולציות, כי מערכת הרווחה בארה"ב קרובה למערכת האופטימלית רק עבור משפחות חד-הוריות.⁷

ברמה האמפירית נעשו בשנים האחרונות מספר מחקרים המנסים לאמוד את השפעת הפעלת מערכות מס הכנסה שלילי על היצע העבודה של פרטים בעלי כושר השתכרות נמוך. Blundell and (2001) Hoxnes אומדים את ההשפעה של מערכות כאלה על התעסוקה ושעות העבודה בקרב בעלי השכלה נמוכה. הם מצאו כי חלק ניכר מהגידול בהשתתפות בכוח העבודה בקרב המשפחות החד-הוריות בארה"ב בשנות התשעים מוסבר על ידי הנדיבות של מערכת ה-EITC. בבריטניה, לעומת זאת, ההשפעה של הנהגת מס הכנסה שלילי הייתה יותר מצומצמת. מחקרו של Brewer (2000) מתאר את המערכות השונות בארצות הברית ובבריטניה (האחרונה, כפי שהייתה בסוף שנות התשעים, מאז שונתה המערכת מספר פעמים), ומצביע על התפקיד החשוב של עיצוב המערכת על ההשפעה שניתן להשיג על התעסוקה. המחקר של Brewer and Clark (2002) מצביע על ההשפעה הדיפרנציאלית של צעדי המדיניות שנקטו בבריטניה על קבוצות אוכלוסיה שונות, ובפרט על היצע העבודה ושיעורי ההשתתפות של תאים משפחתיים בעלי מבנה שונה. בארה"ב, Eissa and Hoxnes (2004) מצאו כי כשבסיס המס הוא המשפחה והתנאי למתן ההטבה הוא כי לפחות אחד מבני הזוג יעבוד, עלול להיווצר תמריץ שלילי לעבודה. כך הם מצאו כי בעוד שה-EITC הגדיל את תעסוקת הגברים בעלי הכנסה נמוכה ב-0.2 אחוזים, הרי שתעסוקת הנשים ירדה באחוז – כך שבסך הכל חלה ירידה בתעסוקה של התא המשפחתי. המחברות מציעות שכדי להתמודד עם תופעה זו רצוי להוסיף דרישת מינימום למספר שעות העבודה בתא המשפחתי או לחילופין לשנות את בסיס המס – לפרט במקום המשפחה (כפי שמוצע בשלב זה בישראל).

חלק מהמאמרים בחנו גם את השפעת מס הכנסה שלילי על העוני. Hotz and Scholz (2003) מראים כי הצמיחה בארה"ב הביאה לירידת חלקם של העניים בהכנסה הלאומית, מגמה שתוקנה חלקית על ידי ה-EITC, אשר הביא להוצאה מעוני של 4.3 מיליון פרטים. Liebman (1998) מראה

⁷ ספרות זו מתבססת על הגמישויות בטווח הקצר, בעוד שבטווח הארוך קיימות גם השפעות דינאמיות. להרחבה על הספרות המתחשבת בהשפעות הדינאמיות ראה Eckstein and van den Berg (2003).

כי השפעה זו הייתה יכולה להיות גבוהה יותר אילו הצליחה המערכת להגיע לכל הפרטים, המאופיינים ברובד זה בשיעורי אי-דיווח משמעותיים.

במחקרים שנערכו בישראל נמצאו אינדיקציות לקיומו של קשר בין רמת ההכנסה מעבודה לבין ההחלטות על השתתפות בכוח העבודה. ברמן וקלינוב (1997) ניתחו את הקשר בין שינויים בשכר הפוטנציאלי ובין השינוי בשיעור אי-השתתפות, לפי הסיבה לאי השתתפות, בשנים 1980 עד 1993. הם מצאו כי השכר הצפוי של המשתתפים בכוח העבודה עלה בשיעור גבוה יותר משכרם הפוטנציאלי של הלא משתתפים. בינשטוק וקלינוב (1998) בדקו במסגרת רחבה יותר את הגורמים המשפיעים על יציאה מכוח העבודה. בין היתר, הם אפיינו את השפעת התכונות האישיות של הפרטים על הסתברות המעבר מתעסוקה לאבטלה ולאי-השתתפות בכוח העבודה. עם זאת, הם לא אמדו את הגורמים המשפיעים על כניסה לכוח העבודה ואת ההשפעות של השכר הפוטנציאלי על שיעור ההשתתפות. קלינוב ואמיר (2003) בדקו את גמישויות ההשתתפות ביחס להכנסה עבור קבוצת הגיל 60+ ומצאו שבקבוצה זו הגמישות היא כ-0.4, כלומר שקיים קשר מובהק בין ההכנסה לבין ההחלטה על השתתפות בכוח העבודה בקבוצה זו. על רקע ממצאים אלה נראה כי רמת ההכנסה הפוטנציאלית אכן עשויה להשפיע באופן משמעותי על שיעורי ההשתתפות. מהמחקרים בארץ ובעולם עולה כי קיימת שונות רבה במידת ההשפעה של שינויים בהכנסה הפוטנציאלית על קבוצות שונות באוכלוסיית הלא מועסקים. לכן, לצורך איפיון המדיניות של מס הכנסה שלילי, יש לאמוד באופן ישיר את גמישויות ההשתתפות של הקבוצות הצפויות להיות מושפעות ממנה ביותר, לצד אמידת גמישות ההיצע של שעות העבודה. זאת במקביל לבחינת העלויות של המדיניות באיפיונים שונים. במחקר זה אנו מציגים ניתוח של אומדן גמישות ההשתתפות ושל חלקיות המשרה של הנכנסים לשוק העבודה. עם זאת, ניתוח מלא של השפעת המדיניות על סך שעות היצע העבודה במשק דורש גם להתחשב בהשפעתה השלילית האפשרית על שעות העבודה של פרטים שכבר עובדים.

הניסיון הבריטי

בטיוטת דוח שהוכן לאחרונה עבור משרד העבודה הבריטי (Myck et al., 2004) נבחנה ההשפעה של צעדי מדיניות שונים שהופעלו שם (שכר מינימום, הפחתת מיסי ביטוח לאומי, הפחתת שיעורי מס ההכנסה ברמות ההכנסה הנמוכות, ומס הכנסה שלילי) על היצע העבודה. בשונה מהמחקר הנוכחי, עמד לרשות החוקרים מידע על נתוני השכר בפועל בעת הכניסה לשוק העבודה. מעניין, אפוא, להשוות בין ממצאיהם לבין תוצאות המחקר הנוכחי. להלן כמה מהתוצאות שהתקבלו במחקר הבריטי:

- התפלגות שכר הכניסה לשוק העבודה צפופה יותר ובעלת ממוצע נמוך יותר מהתפלגות השכר הרגילה.
- השכר החציוני של הנכנסים לתעסוקה הוא כ-69 אחוזים מחציון השכר של העובדים.
- רגישות הכניסה לשוק העבודה גדולה יותר עבור נשים יחסית לגברים.
- הכניסה לשוק העבודה מושפעת משינויים בשכר בכל סוגי המשפחות שנבדקו במחקר.
- גמישות ההשתתפות ביחס לשכר גבוהה יותר עבור גברים ונשים בעלי פוטנציאל השתכרות נמוך.
- קיימת שונות רבה בין התוכניות בעלות למשרה נוספת המושגת באמצעות המדיניות.

ג. מתודולוגיה

עיצוב מערכת מס הכנסה שלילי שתפחית באופן משמעותי את העוני, בעלויות סבירות, מחייב מיקוד של המדיניות במשקי הבית שמתחת לקו העוני ובאוכלוסיות ששכרן הפוטנציאלי נמוך יחסית. לעומת זאת, כדי שהמערכת תגדיל את התעסוקה בעלות הנמוכה ביותר היא צריכה להתמקד באוכלוסיות שהיצע העבודה שלהן הוא הגמיש ביותר ביחס לשכר; אלו אינן חופפות בהכרח למשקי הבית מהשכבות החלשות ביותר. לכן, עיצוב המדיניות דורש קודם כל הגדרה של מטרותיה, אך מעבר לכך יש חשיבות רבה לזיהוי גמישות התעסוקה ביחס לשכר בקבוצות השונות של האוכלוסייה, ולזיהוי הקבוצות שיהיו מההטבות בתוכנית באפיונים שונים. עיצוב התכנית צריך להתחשב בכך שמחד גיסא אם היא תכסה תוואי רחב יותר של הכנסות ותעניק הטבות נדיבות יותר היא תתרום יותר לתעסוקה ולהפחתת העוני, אך מאידך גיסא עלויותיה יהיו גבוהות יותר. כדי לבחון את מגוון השיקולים האלה נקטנו בדרך הבאה:

(1) אמדנו משוואת שכר של העובדים באמצעות סקר ההכנסות⁸, (2) באמצעות מקדמי המשוואה אמדנו את השכר הפוטנציאלי של כל הפרטים המופיעים בסקרי כוח אדם, (3) באמצעות השאלונים החוזרים בסקרי כוח אדם הפרדנו בין הפרטים שלא עבדו להשתתפו בכח העבודה בשתי הפקידות הראשונות (מתוך ארבע) לבין אלו שעבדו, (4) לגבי אלה שמחוץ לתעסוקה הכח העבודה בחנו האם הם נכנסו לתעסוקה הכח העבודה באחת מבין הפקידות הבאות, (5) לגבי העובדים בחנו האם הם הפסיקו לעבוד בפקידות הבאות⁹, (6) אמדנו משוואות שאפיינו את הגורמים המשפיעים על המעבר מחוסר תעסוקה לאי-השתתפות לתעסוקה והשתתפות, ולהיפך, כולל גמישות ההשתתפות לתעסוקה ויצאה

⁸ משוואת השכר נאמדה לכל שנה בנפרד ושימשה לאמידת השכר הפוטנציאלי באותה שנה.
⁹ עבודתם של Beenstock and Klinov, (1998) דנה בנושא השפעת השכר על היציאות מכוח העבודה.

מתעסוקה ביחס לשינויים בשכר הפוטנציאלי, (7) על בסיס משוואות אלה ערכנו סימולציות של השפעת אפיונים שונים של מערכת מס הכנסה שלילי על התעסוקה וההשתתפות בכוח העבודה ובמקביל בחנו את עלות המערכת באפיונים השונים על בסיס נתוני התפלגות ההכנסות בסקר ההכנסות, (8) בנתוני סקר ההכנסות בחנו את השפעת התוכנית על העוני. זאת באמצעות חישוב התוספת שיקבל כל פרט על פי שכרו, צירוף סך התוספות של המשתתפים למשק הבית להכנסתו הכוללת וחלוקתה של ההכנסה למספר "הנפשות הסטנדרטיות" במשק הבית.

כדי להתמודד עם הקושי לזהות בסקרי כוח האדם ובסקרי ההכנסות את המשרתים בצבא, מתמקד המחקר בגברים בגילים 23 עד 70¹⁰ ובנשים בגילים 22 עד 65¹¹. האוכלוסייה הרלבנטית למדגם כוללת פרטים שנפקדו לפחות 3 פעמים רצופות בסקר כוח האדם של הלמ"ס. פרטים אלה נפקדים במשך שני רבעונים רציפים, ולאחר הפסקה של שני רבעונים, הם נפקדים במשך שני רבעונים נוספים (סה"כ ארבע פקידות). בלוח 1 מופיע מספר הפרטים שנפקדו לפחות 3 פעמים בתקופת המדגם – כ-156 אלף בסך הכל. מספר זה מהווה כ-70 אחוזים מסך הפרטים שנפקדו; האחרים נפסלו בגלל שנפקדו פחות מ-3 פעמים. בלוח 2 ניתן לראות שהמאפיינים של הפרטים שנפסלו אינם שונים באופן מהותי מאלו של האוכלוסייה הנפקדת – פרט לכך שמשקל הצעירים (מתחת לגיל 30) והעולים בקבוצה שנפסלה גבוה יותר, ומשקל הנשואים נמוך יותר¹². מאפיינים אלה משתקפים בכך שמשקל המועסקים בתצפיות שנפסלו נמוך בכ-5 נקודות אחוז מהממוצע בקרב התצפיות "ששרדו", והשכר הממוצע של פרטים אלה נמוך בכ-7 אחוזים מהשכר הממוצע במדגם. על בסיס השוואת הקבוצות נראה כי הפרטים שנפסלו לא גורמים להטיה מהותית במדגם¹³.

את השכר הפוטנציאלי ברוטו לשעה של מי שאינם מועסקים אמדנו בכל אחת מהשנים באמצעות פונקצית שכר שהתבססה על נתוני ההכנסות של העובדים, תוך שימוש בנתוני סקרי ההכנסות בשנים 1988-2003¹⁴. אמידה זו התחשבה בתכונות הפרטים (השכלה, מצב משפחתי, גיל, מין, לאום, עולה חדש, מקום מגורים, השתייכות למשק בית חרדי). בלוח 3 מוצגת השוואה של שכרם הפוטנציאלי (המחושב) של הלא-מועסקים לשכרם בפועל של המועסקים לפי תקופות. תכונה בולטת היא היציבות של יחס השכר הפוטנציאלי של הלא-מועסקים לשכר המועסקים על פני השנים, כשני

¹⁰ בשנים 1988 ו-1994 המדגם כולל גברים בגילים 25 עד 70 ונשים בין 25 עד 64, שכן לא ניתן להפריד את האוכלוסייה בגילים הצעירים יותר לשנתונים.

¹¹ בארצות הברית רק האוכלוסייה בגיל 25 עד 64 זכאית להטבות במסגרת EITC.

¹² מאפיינים אלה נובעים ככל הנראה מכך שאיננו יכולים לעקוב בשאלונים אחרי פרטים שמשנים את משק הבית אליו הם משתייכים.

¹³ בכל המשוואות נכללו גם משתני דמי עבור עולים, צעירים ונשואים, ונבחנה האפשרות שרגישותן של קבוצות אלה לשינויים בשכר ובתוצר שונה מזו של הקבוצות האחרות במדגם.

¹⁴ שיטת האמידה של השכר הפוטנציאלי מפורטת בנספח I. ניתוח בטכניקה דומה מוצג בברנדר, פלד-לוי וקסיר (קלינר) לעיל. שם גם מצוי דיון בהטייה האפשרית כלפי מעלה של אומדני השכר של הלא מועסקים עקב שחיקת ההון האנושי שצברו בתקופות עבודה בעבר (ואמור להשתקף דרך מקדם הגיל) ובשל מאפיינים בלתי-נצפים נחותים בהשוואה לעובדים.

שלישים. יחס זה דומה מאוד לזה שנמצא במחקר על בריטניה, אשר התבסס כאמור על נתוני השכר בפועל של הנכנסים לשוק העבודה. כפי שנמצא בבריטניה, אנו מוצאים כי יחס השכר הפוטנציאלי של הלא מועסקים לשכרם של המועסקים גבוה יותר בקבוצות בעלות פוטנציאל ההשתכרות הנמוך יותר (בעלי השכלה נמוכה, עולים). באופן דומה חישבנו את שכרם הפוטנציאלי לשעה של העובדים המופיעים בסקר כוח אדם¹⁵.

את השכר הפוטנציאלי החודשי למשרה מלאה של הלא מועסקים חישבנו על ידי הכפלת השכר לשעת עבודה ב-173.2 שעות ועבור המועסקים השתמשנו בשעות העבודה בפועל של העובד. על השכר שחושב בצורה זו, הפעלנו את שיעורי המס הסטטוטוריים במערכת מס הכנסה ובמערכת הביטוח הלאומי כדי לעבור מההכנסה ברוטו להכנסה נטו. זאת תוך התחשבות פרטנית בנקודות הזיכוי המוענקות על בסיס המצב המשפחתי. מנתוני השכר הפוטנציאלי נטו חישבנו את שיעור השינוי בין הפקידה הראשונה לאחרונה ובאמצעותם אמדנו את גמישויות הכניסה לתעסוקה/לכוח העבודה והיציאה מתעסוקה עבור פרטים בעלי מאפיינים שונים (ראו סעיף ה'). איתור האוכלוסיות הרלבנטיות (למשל: משפחות בגדלים שונים, משפחות חד-הוריות, משפחות עם מועסק אחד) מאפשר לנו לבצע ניתוח עלות/תועלת של מערכות אלטרנטיביות של מס הכנסה שלילי בישראל; זאת על ידי אמידת גודל הסובסידיה שתצטרך הממשלה לשלם על בסיס אפיונים שונים של המדיניות, הן למועסקים חדשים והן למועסקים קיימים, ובמקביל בחינת גודל התוספת הצפויה למספר המועסקים ומידת ההפחתה של העונו.

ד. מאפייני המדגם

בלוח 4 מוצגים דפוסי המדגם בהקשר של השתתפות ותעסוקה. בממוצע, כרבע מהפרטים הנדגמים נמצאו מחוץ לכוח העבודה בשתי הפקידות הראשונות – בסך הכל, כ-41 אלף פרטים. מספר הפרטים הלא מועסקים היה גבוה יותר, כ-49 אלף, שהם כשליש מהמדגם.¹⁶ מהנתונים עולה עוד כי משקלם של הפרטים שנמצאו מחוץ לכוח העבודה או לא עבדו בשתי הפקידות הראשונות היה יציב למדי על פני תקופת המדגם. עוד בולט משקלם הקטן של המובטלים שתי פקידות רצופות בקרב הלא עובדים – ששה אחוזים בלבד.

בלוח 5 ניתן לראות את הרכב המשתתפים והלא משתתפים על פני זמן. בעוד שהרוב המוחלט של הגברים (כ-80 אחוזים) משתתף בכוח העבודה, ניכרת ירידה בשיעור ההשתתפות של הגברים בין

¹⁵ בסקר כוח אדם לא מופיעים נתוני שכר של העובדים, אלא רק נתונים על מצבם התעסוקתי ומאפייניהם האישיים והמשפחתיים.

¹⁶ בנוסף לפרטים שהיו מובטלים בשתי הפקידות הראשונות או מחוץ לכח העבודה בשתי פקידות אלה, ישנם פרטים שהיו מובטלים בפקידה הראשונה ומחוץ לכח העבודה בפקידה השנייה, או להיפך.

שתי התקופות המוצגות בלוח. לעומת זאת, אצל הנשים כ-57 אחוזים השתתפו בכוח העבודה בתקופה הראשונה, תוך עלייה משמעותית בשיעור ההשתתפות על פני זמן עד ל-63 אחוזים בתקופה המאוחרת יותר. ירידה בשיעורי ההשתתפות ניכרת בקרב בעלי ההשכלה הנמוכה (0 עד 8 שנות לימוד), בעוד ששיעורי ההשתתפות של נשים ממשקי בית חרדיים ותושבי ערי פיתוח גדלו.

לוח 5 מאפשר גם לנתח את הרכב האוכלוסייה של הלא משתתפים בשוק העבודה. מהניתוח עולה כי כשני שלישים מאוכלוסייה זו הם נשים, כ-28 אחוזים הם ערבים (בעיקר נשים ערביות), כשליש הם בעלי 0 עד 8 שנות לימוד (ירידה מיותר מ-42 אחוזים בראשית שנות התשעים) וכמעט מחצית הם מעל גיל 50. לעומת זאת, החרדים מהווים בסך הכל 7 אחוזים מהאוכלוסייה שמחוץ לכוח העבודה, למרות שיעורי ההשתתפות הנמוכים בקרבם, ותושבי עיירות הפיתוח מהווים רק 6 אחוזים מהלא משתתפים.

בלוח 6 מוצגות התנועות לתוך ואל מחוץ לכוח העבודה ולתעסוקה. הנתונים מצביעים על ניידות משמעותית: כ-14 אחוזים מהפרטים שהיו מחוץ לכוח העבודה בשנים 1998-2002 החליטו להשתתף בשוק העבודה, מתוכם כ-9 אחוזים החלו לעבוד וכ-5 אחוזים הפכו למובטלים. כ-15 אחוזים מהפרטים שלא עבדו החלו לעבוד. נתונים אלה דומים לנתונים שנמצאו בבריטניה שם החלו לעבוד כ-17 אחוזים מהפרטים שלא עבדו בראשית התקופה, מתוכם כ-12 אחוזים במשרה מלאה. הלוח מבליט גם את הזמניות של מצב האבטלה: כ-80 אחוזים מהמובטלים בשתי הפקידות הראשונות הפסיקו להיות כאלה בשתי הפקידות הבאות. מקרב אלה שהפסיקו להיות מובטלים כשני שלישים מצאו עבודה וכשליש יצאו מכח העבודה.

את הרכב הנכנסים לכוח העבודה לפי קבוצות ניתן לראות בלוח 7. בדומה לממצאים במדינות אחרות, רוב הנכנסים החדשים – כשני שלישים – הן נשים. משקל זה משקף את חלקן היחסי באוכלוסייה שמחוץ לכח העבודה כך ששיעור הכניסה שלהן לכח העבודה דומה לזה של הגברים. מתוך הנשים הנכנסות לכח העבודה כמחצית הן אמהות (כשליש מסך הנכנסים) ושליש מבין האמהות (כ-12 אחוזים מסך הנכנסים לכוח העבודה) הן אמהות לילדים שנולדו בשנתיים האחרונות, שסביר שיצאו ממנו זמנית עקב הלידה. שיעורי הכניסה יציבים למדי בעשור האחרון ודומים בקרב הגברים והנשים – כ-14 אחוזים. מתוך האוכלוסייה שמחוץ לכח העבודה בולטים שיעורי כניסה גבוהים בקרב העולים, בעלי השכלה גבוהה וצעירים, בעוד שבקרב החרדים (גברים ונשים), המבוגרים ובעלי 0-8 שנות לימוד, שיעורי הכניסה נמוכים. מאפיין נוסף של הנכנסים לכח העבודה הוא רמת ההשכלה: 35 אחוזים מהנכנסים הם בעלי השכלה של 13 שנות לימוד או יותר (לא כולל השכלה תורנית). משקלה הגבוה של קבוצה זו בקרב הנכנסים משקף את שיעור הכניסה הגבוה

של בעלי ההשכלה הגבוהה – כ-24 אחוזים – הנובע משכרם הפוטנציאלי הגבוה. בלוח בולט גם הגידול לאורך זמן במשקלה של קבוצה זו בקרב הנכנסים, גידול המשקף את עליית חלקה באוכלוסייה בכלל ובקרב הלא מועסקים בפרט (לוח 5).

חלק ניכר מהעלות של יישום מערכות מס הכנסה שלילי נובע מכך שהסובסידיה ניתנת בדרך כלל לכל הפרטים הנמצאים ברמת הכנסה נתונה, מבלי להבחין האם מדובר דווקא באותם הפרטים שללא הסובסידיה היו נשארים מחוץ לכוח העבודה. אי-לכך, לצורך קביעת גודל הסובסידיה חשוב לבחון באילו רמות שכר צפויים להמצא הפרטים שאינם עובדים, אם ייכנסו לכח העבודה, ביחס לשכר של הפרטים שנמצאים בתוך שוק העבודה. באמצעות ניתוח זה ניתן לאתר את רמות השכר בהן תהיה ההשפעה הרבה ביותר על הנכנסים הפוטנציאליים לשוק העבודה לצד עלות מתונה יחסית של התוכנית.

בלוח 8 מוצגת התפלגות ההשתתפות בכוח העבודה לפי השכר הפוטנציאלי בשנת 2003. המאפיין הבולט הוא כי הפרטים הנמצאים מחוץ לכוח העבודה הם בעלי שכר פוטנציאלי נמוך יחסית לאלה שבתוך כוח העבודה. צפיפות שכר גבוהה ברמות הנמוכות היא תכונה שנמצאה גם במחקר על בריטניה. התפלגות זו רלבנטית מאוד כדי לאפיין את רמות ההכנסה בה תופעל מערכת מס ההכנסה השלילי הרצויה ושיטת ה-Phasing Out. כך, ניתן לראות ששכרם הפוטנציאלי של כ-68 אחוזים מהפרטים שמחוץ לכוח העבודה נמוך מ-5,000 ₪, בעוד שאומדן השכר נמוך מרמה זו רק עבור כ-42 אחוזים מאלה שבתוך כוח העבודה.¹⁷ ברמות השכר הפוטנציאלי של עד 3,500 ₪ לחודש מצויים 27 אחוזים מהלא מועסקים ורק 10 אחוזים מהמועסקים. על סמך נתונים אלה (הפער בין שני הטורים בלוח 8), נראה כי תואי ה-Phasing Out במערכת מס הכנסה שלילי בישראל צריך להיקבע עד רמות שכר של כ-5,000 ₪.

ה. תוצאות

כניסה לכוח העבודה ולתעסוקה

בלוחות 9 ו-10 מוצגות התוצאות של הרגרסיות הבסיסיות, ששימשו בסיס לסימולציות של השפעת מס הכנסה שלילי על הכניסות לתעסוקה ולכוח העבודה. כל המקדמים הם בעלי הסימנים הצפויים, ונמצאה השפעה מובהקת של שינויים בשכר הפוטנציאלי על שיעורי ההשתתפות והתעסוקה. גמישות הכניסות לכוח העבודה ביחס לשינויים בשכר היא 0.07 (כלומר, כל אחוז גידול בשכר הפוטנציאלי מגדיל את ההסתברות לכניסה לשוק העבודה ב-0.07 אחוז) וגמישות הכניסה לתעסוקה היא 0.06.

¹⁷ השכר החודשי בפועל בסקר ההכנסות נמוך יותר מהשכר החודשי המופיע בלוח 8, המחושב על ידי הכפלת השכר לשעה ב-173.2, מכיוון שרבים מהמועסקים אינם עובדים במשרה מלאה.

במשוואות נכלל גם משתנה שנועד לבחון האם הגמישות גדולה יותר עבור שינויים גדולים בשכר (בין 10 ל-50 אחוזים)¹⁸. נמצא כי משתנה זה אינו מובהק, כלומר – גמישויות ההשתתפות בכוח העבודה והכניסה לתעסוקה אינן משתנות כשמדובר בשינויים גדולים בשכר. לעומת זאת נמצא כי גמישות הכניסה לתעסוקה ביחס לשכר בקרב אנשים שעל סף גיל הפנסיה (55-60 לנשים 60-65 לגברים) היא אפסית, וכך גם הגמישות של הורים לילדים שנולדו בשנתיים האחרונות (לוח 9א'). גם עבור פרטים ששכרם הפוטנציאלי גבוה יחסית (מעל 6,000 ₪ לחודש) גמישות התעסוקה ביחס לשכר כמעט מתאפסת. הממצאים לגבי גמישות הכניסה לשוק העבודה דומים, פרט לכך שהגמישות מתאפסת גם לגבי נשים ממשקי בית חרדיים. לא נמצאו גמישויות שונות מהממוצע בקבוצות אוכלוסיה אחרות.

משתנה נוסף שנמצא מובהק הוא השינוי בתוצר, שהכללתו ברגרסיה נועדה לשקף את תנאי הביקוש לעבודה. הימצאותו ברגרסיה מאפשרת לנו להתייחס למקדם השכר כמקדם המשקף בעיקר את צד ההיצע – כלומר, האם הפרטים מחליטים להיכנס לשוק העבודה/לתעסוקה משיקולים של הגדלת התמורה היחסית לעבודה. גידול של אחוז אחד בתוצר מגדיל את ההסתברות לכניסה לתעסוקה ב-0.27 נקודות אחוז ואת ההסתברות לכניסה לכוח העבודה ב-0.12 נקודות אחוז. גמישות הכניסות לתעסוקה ביחס לתוצר קטנה בחצי לגבי עולים המצויים בארץ יותר מ-10 שנים (ואינם עובדים) וברבע כאשר יש כבר עובד נוסף במשק הבית.

בין הקבוצות השונות באוכלוסייה קיימים הבדלים משמעותיים בשיעורי הכניסה לתעסוקה ולכוח העבודה בנוסף להבדלים בגמישות ביחס לשכר ולתוצר. כדי לבחון את ההבדלים האלה נכללו משתני דמי להשתייכות לקבוצות השונות. בעוד ש"משתני השיפוע" משקפים את רגישות היתרו/חסר (יחסית לגמישות הכללית) של הקבוצות לשינויים בשכר, "משתני הרמה" משקפים את נטיית הקבוצות להיכנס לשוק העבודה. הממצאים העיקריים המתייחסות לשיעורי הכניסה לשוק העבודה הם:

- בין הקבוצות שלהן מקדם "רמה" שלילי, שמשמעותו כי לקבוצה הסתברות נמוכה יותר להיכנס לשוק העבודה בולטות – נשים ערביות, גברים ונשים ממשקי בית חרדיים¹⁹, גברים ונשים בעלי 0-8 שנות לימוד, גברים ונשים בגילים המבוגרים, אמהות ל-5 או יותר ילדים, והורים יחידים החל משנת 1994²⁰.

¹⁸ משתנה זה חושב על ידי יצירת משתנה דמי שקיבל את הערך 1 עבור שינויים גדולים בשכר והכפלתו בשיעור השינוי בשכר הפוטנציאלי.

¹⁹ זיהוי האוכלוסייה החרדית נעשה במחקר זה, כמקובל, באמצעות משתנה ההשכלה. פרטים שבמשק הבית שלהם מצוי אדם שהמוסד האחרון בו רכש השכלה היה מוסד להשכלה תורנית מוגדרים כחרדים. עם זאת, כפי שהוסבר בברנדר, פלד וקסיר (לעיל) הגדרה זו אינה כוללת את כל האוכלוסייה החרדית והיא מוטה כך שבאוכלוסייה המוגדרת כחרדית יש משקל גבוה יותר לאלו שאינם בכח העבודה.

²⁰ ההשפעה השלילית על חד-הוריים מובהקת רק החל משנת 1994, כנראה בשל שיפור תנאי הקצבאות לקבוצה זו בשנים 1992-1994. לפירוט ראו את מאמרו של פלוג וקסיר בכנס זה.

- בין הקבוצות בעלות מקדם "רמה" חיובי, שמשמעותו כי לקבוצה הסתברות גבוהה יותר להיכנס לשוק העבודה ניתן להזכיר – נשים, אימהות עם 1 עד 2 ילדים, עולים עד 10 שנים בארץ, גברים ונשים בעלי השכלה גבוהה, גברים ונשים מתחת לגיל 30, ופרטים המשתייכים למשקי בית שבהם יש כבר מפרנסים.
- שינויים במצב המשפחתי משפיעים אף הם על הכניסה לשוק העבודה ולתעסוקה: גברים שנישאו בתקופת המדגם נוטים פחות להכנס לתעסוקה ואילו נשים וגברים שהתגרשו נוטים יותר להכנס לכוח העבודה (אך לא בהכרח למצוא תעסוקה), בעוד שאלה שנישאו נוטים פחות להיכנס.

שכר המינימום

בהנחה ששכר המינימום אפקטיבי, פרטים ששכרם הפוטנציאלי הוא מתחת לשכר המינימום לא יוכלו לעבוד ברמת שכר זו, כי היא לא חוקית. אי-לכך יש לצפות ששינויים בשכר הפוטנציאלי ברמות שמתחת לשכר המינימום יאופיינו ברגישות נמוכה יותר לשכר הפוטנציאלי. ניתן לבדוק השערה זו באמצעות משתנה "שיפוע" עם ערך 1 עבור פרטים ששכרם הפוטנציאלי הוא מתחת לשכר המינימום (ברבע מסטיית התקן של השכר, כדי לתקן טעויות אמידה) ו-0 – אחרת. בלוחות 9א' ו-10א' ניתן לראות כי אכן המקדמים של משתנה זה שליליים ומובהקים ומאפסים את השפעת השינויים בשכר הפוטנציאלי על הכניסה לתעסוקה או לכוח העבודה. בממצאים אלה יש אינדיקציה לכך שפרטים בעלי שכר פוטנציאלי נמוך אכן אינם מגיבים לשינויים בשכר הפוטנציאלי בחיפוש עבודה, שכן אינם יכולים ממילא למצוא תעסוקה בגלל מגבלת שכר המינימום. תוצאה זו מדגימה את החשיבות שהדיון בהשפעת מס ההכנסה שלילי יתנהל תוך ראייה כוללת של רכיבי מדיניות הממשלה ותוך התחשבות בגורמי המדיניות הנוספים המשפיעים על שוק העבודה.

חלקיות משרה

אחד ההבדלים הבולטים בין הנכנסים לתעסוקה לבין המועסקים באופן מתמשך הוא היקף המשרה. בעוד שבקרב המועסקים במשך שתי הפקידות הראשונות 72 אחוזים מועסקים במשרה מלאה, הרי שרק חצי מהמועסקים החדשים – אלו שלא עבדו בשתי הפקידות הראשונות ועבדו באחת משתי הפקידות הבאות – עבדו במשרה מלאה (לוח 11).²¹ יתר על כן, גם מספר שעות העבודה של העובדים במשרה חלקית או במשרה מלאה נמוך יותר בקרב העובדים החדשים בהשוואה לממשיכים: עובד

²¹ משרה מלאה מוגדרת כתעסוקה בהיקף של יותר מ-35 שעות בשבוע, למעט מוריסאות שעבורן משרה מלאה מוגדרת מעל 28 שעות בשבוע.

חדש במשרה חלקית עבד בממוצע 19 שעות בשבוע, בעוד שמי שהועסקו במשרה חלקית בפקידה הראשונה עבדו בממוצע 23 שעות שבועיות. שקלול חלקיות המשרה עם היקף השעות מצביע על כך שתרומתם של מועסקים חדשים לתשומת העבודה במשק היא כ-79 אחוזים מתרומתם של עובדים ממשיכים.

בחינת מאפייני המועסקים החדשים שנכנסו למשרה מלאה, בהשוואה לאלה שנכנסו למשרה חלקית, מעלה כי הנטיה לכניסה למשרה חלקית חזקה במיוחד בקרב נשים ובפרט בקרב אמהות לילדים צעירים, אמהות חד-הוריות, נשים ממשקי בית חרדיים ונשים ערביות משכילות (לוח 12). לעומת זאת נשים ערביות בעלות השכלה של עד 12 שנות לימוד שמתחילות לעבוד נוטות לעשות זאת במשרה מלאה. עוד נמצא כי הנטיה להיכנס לתעסוקה במשרה מלאה פוחתת בשיעור חד בגילים המבוגרים (מעל 50) הן בקרב הגברים והן בקרב הנשים. קבוצות נוספות המאופיינות בנטיה לכניסה לתעסוקה חלקית הן גברים בעלי השכלה תורנית, וילידי אסיה ואפריקה. לעומת זאת, גברים ערביים, עולים חדשים ואבות לילדים נוטים להיכנס לעבודה במשרה מלאה. בנוסף נמצא כי המצאותם של עובדים נוספים במשק הבית (לרוב בן/בת הזוג) מגדילה את ההסתברות לכניסה לתעסוקה מלאה, אך בהינתן מספר המועסקים, הכנסה גבוהה יותר שלהם מקטינה את ההסתברות לכניסה לתעסוקה מלאה.

יציאה מתעסוקה

אחד האפיקים באמצעותם יכולה תוספת שכר להביא להגדלת התעסוקה היא באמצעות השפעתה על החלטותיהם של פרטים עובדים להמשיך לעבוד. כדי לבחון השפעה זו אמדנו משוואה בה המשתנה התלוי הוא הפסקת התעסוקה, והמשתנים המסבירים הם השינויים בתוצר ובשכר הפוטנציאלי, משתני דמי הבוחרים האם הגמישויות ביחס לשכר ולתוצר שונות עבור קבוצות אוכלוסיה שונות, ומשתני דמי שבחנו את ההבדלים בין קבוצות שונות באוכלוסיה בשיעורי היציאה. המשוואה המפורטת מופיעה בלוח 13.

מהלוח עולה כי גמישות היציאות מתעסוקה ביחס לשינויים בשכר היא שלילית, כצפוי, ובסדר גודל של כ-0.05. הגמישות גדולה במיוחד בקרב גברים עובדים בעלי 0-8 שנות לימוד בשנים שאחרי 1995. לעומת זאת בערי הפיתוח הגמישות היא אפסית. גמישות הפסקת התעסוקה ביחס לתוצר אף היא שלילית והיא גדולה במיוחד בקרב בעלי שכר גבוה יחסית.

ההסתברות ליציאה מתעסוקה גדולה במיוחד בקרב גברים ונשים בעלי השכלה נמוכה, ובמיוחד בקרב נשים ערביות בעלות השכלה נמוכה (0-8 שנות לימוד). כלומר, בקבוצה זו לא רק שיעורי

התעסוקה הם נמוכים במיוחד, אלא גם קיימת נטיה חזקה של העובדות להפסיק לעבוד. עולים חדשים וצעירים הם גם בעלי הסתברות גבוהה יותר להפסיק לעבוד, ככל הנראה עקב תהליך ההתאמה למקומות העבודה בצעדיהם הראשונים בשוק העבודה. במקביל גבוהה, כצפוי, ההסתברות ליציאה מעבודה של גברים ונשים מבוגרים. ההסתברות ליציאה מתעסוקה קטנה יותר גם בקרב פרטים שנישאו במהלך השנה, בעוד שאלו שהפסיקו את נישואיהם נוטים יותר להפסיק לעבוד.

הסתברות נמוכה יותר לצאת מתעסוקה נמצאה בקרב גברים נשואים (לא אלו שנישאו בשנה האחרונה), בקרב בעלי השכלה גבוהה, בקרב אלו שעבדו במשרה מלאה, ובמיוחד בקרב אלו שעבדו במשרה מלאה בשתי הפעמים הראשונות בהן נפקדו. כמו כן נמצא כי ככל שהשכר (לשעה) של העובד גבוה יותר (מעבר להשפעת התכונות האחרות של העובד), כך קטנה ההסתברות ליציאה מעבודה. משמעות תוצאה זו היא כי לתשלום מס הכנסה שלילי לעובד צפויה השפעה למניעת היציאה מעבודה לא רק בשנה הראשונה לתשלום – בה נרשם שינוי בשכר – אלא גם בשנים הבאות, בהן רמת השכר לעובד תישאר גבוהה יותר.

תרחישי מדיניות

בלוח 14 מוצגת השפעתם של שלושה תרחישי מדיניות שונים ליישום מערכת מס הכנסה שלילי על התעסוקה – הן באמצעות אפיק הכניסה לתעסוקה והן דרך אפיק צמצום היציאות. תוספת המשרות חושבה ביחס למספרי הכניסות והיציאות הצפויים אלומ תעסוקה בתרחיש בסיסי בו הנחנו ששכרם הפוטנציאלי של כל המועסקים נותר ללא שינוי. מספר הכניסות בכל תרחיש חושב על ידי הכפלת ההסתברות לכניסה בכל קבוצת אוכלוסיה בגודל האוכלוסיה של הלא מועסקים באותה קבוצה. באופן דומה חושב אומדן הקטנת היציאות מתעסוקה על בסיס אוכלוסיית המועסקים. התוספת שחישבנו אינה כוללת אומדן להשפעה של המדיניות על השכר בשוק העבודה בשל אלמנט הסבסוד והגדלת היצע העבודה ברמות הנמוכות²². כמו-כן אין ביטוי להשפעת המדיניות על צעירים שמתחת לגילי הסף במדגם (22 ו-23 לנשים ולגברים בהתאמה).

התרחיש הראשון מבוסס על תוספת של 20 אחוזים לשכר שמעל 1,000 ₪ ועד 3,500 ₪ לחודש ושחיקתה בין רמות השכר של 3,500 ₪ ו-5,000 ₪ לחודש. מדיניות זו מוסיפה בסך הכל כ-12,500 עובדים חדשים, כמחציתם באמצעות הקטנת היציאות מעבודה. האפקט הכולל של המדיניות הוא

²² מדיניות שתצליח להגדיל משמעותית את היצע העובדים ברמות השכר הנמוכות עשויה להקטין את שכרם ולכן תוספת השכר נטו תהיה קטנה מהסובסידיה הגלומה בתוכנית.

הגדלת שיעור התעסוקה במשק ב-0.6 אחוזים²³, ועלותה הכוללת היא 2.7 מיליארדי ₪²⁴; קרי – כ-210 אלף ₪ למועסק לשנה. עלות זו נמוכה בשליש מהעלות שנאמדה במחקר על בריטניה למדיניות בעלת אפיונים דומים, אך המחקר הבריטי לא כלל אומדן של הקטנת היציאות מתעסוקה. אחד המאפיינים הבולטים של תרחיש זה הוא המשקל הגדול של פרטים ממשקי הבית שאינם מהשכבות החלשות המושפעים ממנו: רוב ההשפעה, כשלושה רבעים, מושגת באמצעות תוספת תעסוקה במשקי בית כאלה²⁵. כמחצית מתוספת התעסוקה בתרחיש זה מושגת במשקי בית שבהם אין ילדים (רווקים או זוגות ללא ילדים). במקביל, תרחיש זה מסייע להפחתת העוני בקרב משקי הבית שבהם יש עובד אחד לפחות ב-9.2 נקודות אחוז, הפחתה הממוקדת במשקי הבית הקטנים (לוח 15). לכך ניתן להוסיף אומדן של כ-2,300 משקי בית נוספים שיחלצו מהעוני בשל הכניסה לתעסוקה. בתרחיש השני נבחנת השפעתה של הטבה זהה, אך היא מוגבלת למשפחות שבהן יש לפחות ילד אחד, וההטבה ניתנת רק לעובד בעל ההכנסה הגבוהה בין בני הזוג²⁶. אחד היתרונות של מתן ההטבה לבעל ההכנסה הגבוהה יותר הוא מניעת הפגיעה בתמריץ לעבודה של בן-הזוג. עלות המדיניות בתרחיש זה כ-800 מיליוני ₪ לשנה. בתרחיש זה ההשפעה על התעסוקה קטנה באופן משמעותי, כ-2,600 מועסקים בלבד, שכן כל משקי הבית שבהם אין ילדים, המהווים כמחצית מהגידול בתעסוקה בתרחיש הראשון, אינם נהנים כלל מההטבה. במשפחות שלהן ילד אחד או שניים ההשפעה על התעסוקה פוחתת בשיעור של כשני שלישים, שכן במשפחות אלה לרוב יש שני מפרנסים או לפחות מפרנס אחד בעל שכר גבוה. לעומת זאת במשפחות עם יותר משני ילדים ההשפעה על התעסוקה פוחתת רק במחצית, ובמשפחות שברמות ההכנסה הנמוכות ביותר בכשני שלישים. למרות שעלות המדיניות בתרחיש זה נמוכה משמעותית מאשר בתרחיש הכללי, העלות לתוספת מועסק היא גדולה יותר – כ-300 אלף ₪ לשנה – כך שמנקודת ראות של עלות-תועלת בהגדלת סך התעסוקה מדיניות זו פחות יעילה מהתרחיש הראשון. תוצאה זו משקפת את שלילת ההטבה מהקבוצות ה"קלות" להשפעה באוכלוסייה. עם זאת מנקודת הראות של הפחתת העוני מדיניות זו משיגה יחס עלות/תועלת טוב יותר מהמדיניות בתרחיש הראשון, שכן היא משיגה כשני שלישים מההפחתה בעוני שמשגיג התרחיש הראשון בעלות של 30 אחוזים²⁷. עם זאת, מדיניות זו אינה אפקטיבית

²³ האפקט על שעות העבודה (תשומת העבודה) במשק הוא קטן יותר מכיוון, שכאמור לעיל, לנכנסים החדשים לתעסוקה – המהווים כמחצית מהתוספת לתעסוקה – יש נטייה לעשות זאת בהיקף שעות נמוך יותר מזה של העובדים הממשיכים.

²⁴ עלות המדיניות כוללת בעיקר את התשלום לפרטים שכבר עובדים – המחושב ישירות מסקר ההכנסות – וגם את תוספת התשלום בגין הגדלת מספר המועסקים (שהיא קטנה מאוד בהשוואה לתשלום לעובדים מלכתחילה).

²⁵ מכיוון שלא ניתן לחשב באופן ישיר את קו העוני בסקר כוח אדם, חישובנו הכנסה "פוטנציאלית" של משק הבית לנפש סטנדרטית המבוססת על נתוני השכר הפוטנציאלי של העובדים במשק הבית (בהתאם לשעות העבודה שלהם) וקצבת הילדים. הגדרנו את האוכלוסייה המצויה ב-20 האחוזים התחתונים של התפלגות זו כ"שכבות החלשות".

²⁶ כלומר, אם שכרו של אחד מבני הזוג עולה על 5,000 ₪ לחודש המשפחה אינה זכאית להטבה.

²⁷ לכך ניתן להוסיף אומדן של כ-800 משקי בית שייחלצו מהעוני עקב הגדלת התעסוקה.

בהפחתת העוני במשפחות גדולות יחסית, שכן תוספת ההכנסה אינה מגדילה משמעותית את ההכנסה לנפש סטנדרטית במשפחות אלה.

בתרחיש השלישי אנו בוחנים את ההשלכות של מדיניות שתגדיל את התמיכה למשפחות גדולות שבהן יש עובדים. תרחיש זה זהה לתרחיש השני עבור משקי-בית עם פחות משלושה ילדים בעוד שמשפחות עם שלושה ילדים או יותר זוכות להטבה של 30 אחוזים מהשכר שמעל 1,000 ₪ – ועד 4,000 ₪ – תוך שחיקה עד לשכר של 7,000 ₪. גישה זו דומה למערכות מס ההכנסה השלילי באירלנד ובריטניה, אך גם במערכות מס ההכנסה השלילי בצרפת וה-EITC בארה"ב, ההטבות למשפחות עם ילדים גדולות יותר ומתפרסות על טווח הכנסות רחב הרבה יותר מאשר במשפחות קטנות, וטווח ההטבות גדל עבור משפחות עם שני ילדים או יותר. בתרחיש זה תוספת התעסוקה גדולה ב-80 אחוזים מאשר בתרחיש השני, ובמשקי הבית שבהם שלושה ילדים או יותר היא גדלה פי 3. גם עלותה של התוכנית גדולה יותר – 1.35 מיליארדי ₪ – ולכן העלות לתוספת מועסק נמוכה רק במקצת מזו שבתרחיש השני, וגבוהה בשליש מאשר בתרחיש הראשון. לעומת זאת, האפקטיביות של מדיניות זו בהפחתת העוני היא גדולה; היא מקטינה את העוני בקרב המשפחות שבהן יש עובדים ב-16.7 אחוזים, כשהאפקטיביות גדולה במיוחד במשקי הבית במשפחות עם שלושה ילדים ויותר. בהשוואה לתרחיש הראשון התוכנית מפחיתה את העוני פי שניים ובמחצית העלות. ההתחשבות בהשפעת תוספת המועסקים על העוני – כ-1,600 מועסקים בתרחיש זה – מגדילה את ההשפעה ל-17.8 אחוזים.

ו. מסקנות וכיווני מחקר עתידיים

במחקר זה נאמדו הפרמטרים של מערכת מס ההכנסה שלילי הרצויה בישראל במונחים של עלות/תועלת. נמצא כי הפעלת מס הכנסה שלילי יכולה לתרום להפחתה משמעותית של העוני בקרב משפחות שבהן יש מפרנס אחד לפחות. מצאנו גם כי בדומה למצב בעולם, הקבוצות השונות של האוכלוסייה בעלת כושר ההשתכרות הנמוך מגיבות לשינויים בשכר הפוטנציאלי – ולכן הנהגת מערכת מס הכנסה שלילי בישראל עשויה לתרום גם לגידול מסוים בתעסוקה.

הממצא המרכזי מניתוח התרחישים הוא כי לאיפיון המדיניות השפעה קריטית על התוצאות במונחים של תעסוקה ועוני. מערכת המציעה הטבות לכל הפרטים ברמות השכר הנמוכות, ללא קשר להרכב המשפחה ולהכנסות בן-הזוג, תהיה בעלת השפעות גדולות יחסית על התעסוקה אך עלותה גבוהה, מרבית השפעתה על התעסוקה אינה במשקי הבית מהשכבות החלשות, ויעילותה בצמצום העוני נמוכה יחסית. לעומת זאת, מדיניות ממוקדת המתנה את ההטבה בהרכב המשפחה ומתחשבת

בהכנסות של משק הבית, היא אפקטיבית פחות להגדלת התעסוקה אך יעילותה רבה בהפחתת העוני.

בעיה שעולה בעת הפעלת מערכת מס הכנסה שלילי היא דרכי היישום. ברוב המדינות בעולם שבהן יש מערכת כזו מקובל כי הממשלה מעבירה את הכספים ישירות לעובדים – מה שיוצר צורך להקים תשתית אדמיניסטרטיבית מתאימה. אלטרנטיבית, ניתן לחשוב על צורות יישום המחליפות מיסוי – אך בתרחיש מדיניות שנבחן, המבוסס על החלפת מיסי הביטוח הלאומי, נמצא כי אלטרנטיבה זו לא בהכרח יעילה.

רכיב בעל חשיבות בהפעלת מערכת מס הכנסה שלילי הוא מערכת האכיפה והענישה. בפרט, יש להבטיח כי הפרטים שמקבלים את תוספת השכר אכן עובדים. בחלק מהמדינות בהן קיימת מערכת מס הכנסה שלילי מקובל להטיל קנס גבוה על פרטים שמקבלים, או מנסים לקבל, את תוספת השכר מבלי לעבוד; לדוגמה, בארה"ב אסור למי שניסה לקבל מענק של EITC שלא כדין להגיש בקשה לקבלת הקצבה במשך עשר שנים. מערכת אכיפה יעילה יכולה לאפשר גם התניה של התשלומים בסך ההכנסות של משק הבית, ובפרט – להגביל את התשלום למפרנס אחד בלבד בכל משק בית; צעד זה יקטין את עלויות התכנית ויוכל להגדיל את האפקטיביות של המדיניות לצמצום העוני.

נציין כי העובדה כי לא ניתן לפקח ברגרסיה עבור כל המשתנים שעשויים להשפיע על ההשתתפות עלולה להטות חלק מהתוצאות. כך, לדוגמה, לא עמדו לרשותנו הנתונים על מספר הנכים בקרב אוכלוסיית המשתתפים הפוטנציאלית, חולים כרוניים וכן בעלי תכונות נוספות העשויות להשפיע על הסיכויים להיכנס לשוק העבודה.

כיוון מחקר עתידי הוא חישוב גמישות שעות העבודה לשינויים בשכר. בפרט, סבסוד השכר עשוי לתרום להגדלת מספר שעות העבודה של העובדים המצויים ברמות שכר שמתחת לרמת השיא של ההטבה, ולהקטנת מספר שעות העבודה של עובדים הנמצאים ברמות שכר שבהן נשחקת ההטבה. כפי שהוסבר לעיל (על פי המודל של Saez) לרגישות זו תפקיד חשוב בעיצוב מערכת מס הכנסה השלילי האופטימלית, ובחישוב השפעותיה על סך היצע העבודה במשק.

ביבליוגרפיה

ע. ברנדר, א. פלד-לוי ונ. קסיר קלינר (2002), "מדיניות הממשלה ושיעורי ההשתתפות בכוח העבודה של האוכלוסייה בגילי העבודה העיקריים – ישראל ומדינות OECD בשנות התשעים", *סקר בנק ישראל* 74, 62-7.

ש. אמיר ור. קלינוב (2003), "שינויים בהשתתפות גברים בכוח העבודה ובשיעורי הנשירה ממנו, 1973-1998", *משרד העבודה והרווחה, הרשות לתכנון כוח אדם, פברואר*.

Berman E. and R. Klinov (1997), "Human capital investment and non-participation: evidence from a sample with infinite horizons", *Falk Institute Discussion Papers*, no 97.05.

Beenstock M. and R. Klinov (1998), "The determinants of separations from employment: Israel, 1969-1992", *Falk Institute Discussion Papers*, no 98.02.

Blundell R. and H. Hoynes (2001), "Has 'in-work' benefit reform helped the labor market?", *N.B.E.R. Working Paper* No 8546.

Brewer M. (2000), "Comparing In-Work Benefits and Financial Work Incentives for Low-income Families in the Us and the UK," *Institute for Fiscal Studies Working Paper* 00/16, September.

Brewer M. and Clark T. (2002), "The Impact on Incentives of Five Years of Social Security Reforms in the UK," *Institute for Fiscal Studies Working Paper* 02/14.

Eckstein Z. and G. van den Berg (2003), "Empirical labor search: a survey", *IZA Discussion Paper* No 929.

Eissa N. and H. Hoynes (2004), "Taxes and the labor supply of married couples: the earned income tax credit", *Journal of Public Economics*, 88, 1931-1958.

Hotz J. and J. Scholz (2003), "The earned income tax credit", in *Means-tested transfer Programs in the United States*, edited by R. Moffitt, NBER, 141-198.

Liebman (1998), "The impact of the earned income tax credit on incentives and income distribution", in *Tax Policy and the Economy*, Edited by J. Poterba, NBER, 83-120.

Myck, M. et al. (2004), Draft Report of the IFS submitted to the Ministry of Labor, United Kingdom.

OECD (2002), Economic Surveys- United Kingdom, vol. 1, p.164.

OECD (2003), Economic Surveys- New Zealand, Supplement No. 3, p.122-127.

Saez, E. (2002), "Optimal income transfer programs: intensive versus extensive labor supply responses", *Quarterly Journal of Economics*, 1039-1073.

**לוח 1: מספר האנשים הנפקדים לראשונה בכל שנה וממשיכים להפקד בפקידות
הבאות**

<u>מספר האנשים הממשיכים להיפקד לפקידה 3 לפחות</u>	<u>נפקדים לראשונה</u>	<u>אחוז הנפקדים לפחות 3 פקידות מתוך סך הנפקדים לראשונה</u>	
9,341	13,723	68.1	1988
9,846	14,188	69.4	1989
10,352	14,626	70.8	1990
10,121	14,506	69.8	1991
9,289	13,954	66.6	1992
8,464	14,069	60.2	1993
6,436	14,968	43.0	1994
11,415	15,497	73.7	1995
11,410	15,634	73.0	1996
11,160	15,057	74.1	1997
11,856	15,708	75.5	1998
11,551	15,733	73.4	1999
11,730	15,627	75.1	2000
11,549	15,477	74.6	2001
11,587	15,262	75.9	2002
156,107	224,029	69.7	סה"כ

לוח 2: השוואת מאפייני הנפקדים לפחות 3 פקידות לפסולים, שנפקדו פחות מכך

מאפיינים	נפקדו 3 פקידות לפחות	פסולים (נפקדו פחות מ- 3 פקידות)
ערבים	14.8	11.1
בני 22-30	18.9	26.3
בני 31-40	27.6	25.4
בני 41-50	26.3	22.9
בני 51-60	18.7	14.8
בני 61-70	8.5	10.5
בעלי 0-8 שנות לימוד	19.0	15.1
בעלי 9-10 שנות לימוד	11.1	10.0
בעלי 11-12 שנות לימוד	30.6	34.4
בעלי 13-15 שנות לימוד	19.0	22.0
בעלי 16 שנות לימוד ויותר	17.4	16.2
עולים חדשים (עד 10 שנים בארץ)	9.7	15.1
חרדים	4.0	3.5
נשואים	81.0	63.8
חד הוריים	1.7	1.9
נשים ללא ילדים	26.1	31.2
אמהות ל- 1-2	6.4	4.9
אמהות ל- 3-4	2.3	1.6
אמהות ל- 5+	2.0	1.2
מועסקים	65.0	60.4
שכר פוטנציאלי ריאלי ממוצע	5,247	4,896
סך הכל תצפיות (ממוצע לשנה)	40,805	7,955

לוח 3: השוואת נתוני שכר פוטנציאלי לנתוני שכר בפועל לפי קבוצות¹

שנים 1998-2002			שנים 1993-1997			שנים 1988-1992			
יחס השכר בין הלא מועסקים למועסקים (%)	שכר פוטנציאלי ממוצע לשעה לפני מיסוי (לפי סקר כח אדם) - לא מועסקים	שכר ממוצע לשעה לפני מיסוי (לפי סקר הכנסות) - מועסקים	יחס השכר בין הלא מועסקים למועסקים (%)	שכר פוטנציאלי ממוצע לשעה לפני מיסוי (לפי סקר כח אדם) - לא מועסקים	שכר ממוצע לשעה לפני מיסוי (לפי סקר הכנסות) - מועסקים	יחס השכר בין הלא מועסקים למועסקים (%)	שכר פוטנציאלי ממוצע לשעה לפני מיסוי (לפי סקר כח אדם) - לא מועסקים	שכר ממוצע לשעה לפני מיסוי (לפי סקר הכנסות) - מועסקים	קבוצה
63.8	27.0	42.3	66.4	23.8	35.9	67.5	23.8	35.2	סה"כ
67.0	31.4	46.9	71.2	28.0	39.3	72.8	28.4	39.0	גברים
64.7	24.2	37.4	67.5	21.5	31.9	70.6	21.4	30.2	נשים
74.9	24.1	32.2	78.8	21.2	26.9	77.9	20.7	26.6	בני 25-30
66.7	26.9	40.3	70.4	24.0	34.1	68.4	23.8	34.8	בני 31-40
64.1	29.3	45.7	65.0	26.2	40.3	64.5	25.6	39.7	בני 41-50
58.5	29.2	49.9	63.6	24.8	39.1	63.5	23.7	37.4	בני 51-60
67.4	20.4	30.2	68.9	19.3	27.9	70.6	19.4	27.5	ערבים
77.4	20.2	26.1	73.8	16.4	22.3	70.5	18.0	25.6	עולים פחות מ-10 שנים בארץ
64.2	30.1	47.0	66.0	26.3	39.8	67.6	24.5	36.3	עולים יותר מ-10 שנים בארץ
78.5	20.0	25.5	79.4	18.2	22.9	75.8	18.7	24.7	בעלי 0-8 שנות לימוד
73.6	31.1	42.2	74.8	27.9	37.4	77.6	30.6	39.4	לא חרדים בעלי 13-15 שנות לימוד
72.8	44.1	60.5	72.5	37.2	51.3	75.4	37.3	49.4	לא חרדים בעלי 16 שנות לימוד ויותר
72.6	29.5	40.6	78.6	27.3	34.7	80.7	27.8	34.5	חרדים
73.8	29.9	40.6	76.4	26.4	34.6	83.3	25.4	30.5	נשים חרדיות
70.4	24.6	35.0	70.1	21.2	30.3	64.4	22.6	35.1	תושבי עיירות פיתוח
74.8	49.2	65.7	75.4	43.5	57.7	79.1	40.7	51.5	בעלי 16 שנות לימוד ויותר שאינם חרדים ואינם עולים חדשים

(1) במחירים קבועים לשנת 2002

לוח 4: מאפייני המדגם על פי מצב תעסוקה והשתייכות לכח העבודה

(בסוגריים : אחוז מסך הכל נפקדים)

סה"כ	<u>נפקדו לראשונה</u> <u>בשנים 2002-1999</u>	<u>נפקדו לראשונה</u> <u>בשנים 1998-1995</u>	<u>נפקדו לראשונה</u> <u>בשנים 1994-1991</u>	<u>נפקדו לראשונה</u> <u>בשנים 1990-1988</u>	
156,107	46,417	45,841	34,310	29,539	סה"כ נפקדים
48,705	14,394	13,809	10,923	9,579	לא מועסקים
(31.2)	(31.0)	(30.1)	(31.8)	(32.4)	בפקידות 1,2
3,181	1,156	788	719	518	מזה : מובטלים
(2.0)	(2.5)	(1.7)	(2.1)	(1.8)	בפקידות 1,2
40,733	11,677	11,710	9,049	8,297	מחוץ לכח העבודה
(26.1)	(25.2)	(25.5)	(26.4)	(28.1)	בפקידות 1,2
107,402	32,023	32,032	23,387	19,960	מועסקים
(68.8)	(69.0)	(69.9)	(68.2)	(67.6)	בפקידות 1 או 2
115,374	34,740	34,131	25,261	21,242	בכח העבודה
(73.9)	(74.8)	(74.5)	(73.6)	(71.9)	בפקידות 1 או 2

לוח 5: תכונות הפרטים בסקר בהשתייכותם לכח העבודה לפי שנים

נפקדו לראשונה בשנים 1995-2002		נפקדו לראשונה בשנים 1988-1994		סה"כ
שעור בסה"כ משתתפים/ אינם משתתפים בכח העבודה	שעור בסה"כ הקבוצה	שעור בסה"כ משתתפים/ אינם משתתפים בכח העבודה	שעור בסה"כ הקבוצה	
100	70.5	100	69.3	משתתפים בכח העבודה
100	29.5	100	30.7	אינם משתתפים בכח העבודה
				גברים
54.3	79.0	58.9	82.3	משתתפים בכח העבודה
34.6	21.0	28.6	17.7	אינם משתתפים בכח העבודה
				נשים
45.7	62.6	41.1	56.6	משתתפים בכח העבודה
65.4	37.4	71.4	43.4	אינם משתתפים בכח העבודה
				בני 26-30
12.4	72.2	13.7	69.9	משתתפים בכח העבודה
11.4	27.8	13.4	30.1	אינם משתתפים בכח העבודה
				בני 31-40
27.3	75.9	33.1	74.4	משתתפים בכח העבודה
20.7	24.1	25.8	25.6	אינם משתתפים בכח העבודה
				בני 41-50
29.8	78.8	28.8	77.6	משתתפים בכח העבודה
19.2	21.2	18.8	22.4	אינם משתתפים בכח העבודה
				בני 51-60
17.7	67.4	17.2	63.1	משתתפים בכח העבודה
20.4	32.6	22.8	36.9	אינם משתתפים בכח העבודה
				ערבים
10.5	46.8	9.0	46.8	משתתפים בכח העבודה
28.5	53.2	23.1	53.2	אינם משתתפים בכח העבודה
				עולים פחות מ-10 שנים בארץ
13.2	73.5	5.7	72.0	משתתפים בכח העבודה
11.4	26.5	5.0	28.0	אינם משתתפים בכח העבודה
				בעלי 0-8 שנות לימוד
8.5	39.6	16.6	46.9	משתתפים בכח העבודה
31.0	60.4	42.5	53.1	אינם משתתפים בכח העבודה
				לא חרדים בעלי 13-15 שנות לימוד
23.6	78.1	18.5	82.7	משתתפים בכח העבודה
15.8	21.9	8.8	17.3	אינם משתתפים בכח העבודה
				לא חרדים בעלי 16 שנות לימוד ויותר
23.5	86.2	18.7	87.0	משתתפים בכח העבודה
9.0	13.8	6.3	13.0	אינם משתתפים בכח העבודה
				חרדים
2.5	44.6	2.8	46.9	משתתפים בכח העבודה
7.3	55.4	7.3	53.1	אינם משתתפים בכח העבודה
				מזה: נשים חרדיות
1.4	51.7	1.3	44.9	משתתפים בכח העבודה
3.1	48.3	3.5	55.1	אינם משתתפים בכח העבודה
				תושבי עיירות פיתוח
6.2	71.4	5.6	66.8	משתתפים בכח העבודה
6.0	28.6	6.3	33.2	אינם משתתפים בכח העבודה
				בעלי 16 שנות לימוד ויותר שאינם חרדים ואינם עולים חדשים
19.7	87.4	16.8	88.0	משתתפים בכח העבודה
6.8	12.6	5.2	12.0	אינם משתתפים בכח העבודה
				נשוי שבן זוגו עובד
52.7	76.7	54.6	72.2	משתתפים בכח העבודה
38.3	23.3	47.5	27.8	אינם משתתפים בכח העבודה
				נשוי שבן זוגו אינו עובד
25.8	62.2	31.7	65.6	משתתפים בכח העבודה
37.5	37.8	37.6	34.4	אינם משתתפים בכח העבודה
				רווק
21.6	68.1	13.7	67.6	משתתפים בכח העבודה
24.1	31.9	14.9	32.4	אינם משתתפים בכח העבודה

לוח 6: תנועות כח אדם לכח העבודה ולתעסוקה

2002-1998	1997-1993	1992-1988	
2,104	1,764	1,657	מספר האנשים שהיו מחוץ לכח העבודה ונכנסו לכח העבודה
14.3	14.2	12.2	אחוז מתוך סך האנשים שהיו מחוץ לכח העבודה
8.9	10.1	7.6	מזה: נכנסו לעבודה
5.4	4.1	4.6	מזה: נכנסו לאבטלה
2,678	2,193	2,002	מספר האנשים שלא עבדו ועברו לעבודה
14.8	15.0	12.5	אחוז מתוך סך האנשים שלא עבדו
49.1	54.5	50.6	אחוז המובטלים שעברו לעבודה מתוך סך המובטלים
28.9	31.1	29.8	אחוז המובטלים שיצאו מכח עבודה מתוך סך המובטלים

לוח 7: הרכב הנכנסים לכח העבודה

<u>אחוז הנכנסים לכח העבודה מתוך</u> <u>הקבוצה שמחוץ לכח העבודה</u>			<u>אחוז מסה"כ הנכנסים לכח העבודה</u>			
2002-1998	1997-1993	1992-1988	2002-1998	1997-1993	1992-1988	
14.3	14.2	12.2	100.0	100.0	100.0	סה"כ
14.5	14.6	11.9	35.4	32.1	26.3	גברים
14.1	14.0	12.3	64.6	67.9	73.7	נשים
19.0	20.0	24.1	14.4	14.1	7.1	עולים חדשים
8.6	7.9	7.2	4.9	4.5	4.2	חרדים
8.6	9.7	7.5	1.9	2.5	2.1	נשים חרדיות
15.5	13.8	10.1	7.5	4.4	3.6	גברים ערבים
5.4	4.6	2.1	9.4	7.0	3.8	נשים ערביות
15.9	16.9	16.4	30.8	35.9	42.4	אמהות
6.9	6.3	6.3	15.5	16.0	24.0	בעלי 0-8 שנות לימוד
25.2	25.8	23.8	26.6	22.6	14.7	בעלי 13-15 שנות לימוד ¹
21.9	25.7	27.4	12.8	13.0	11.6	בעלי 16 שנות לימוד ויותר ¹
20.2	20.7	19.6	15.5	16.0	20.6	גילאי 26-30
16.2	16.3	16.9	23.1	25.1	35.2	גילאי 31-40
14.9	16.7	13.6	19.7	22.6	20.0	גילאי 41-50
9.1	8.6	7.6	13.9	13.0	14.8	גילאי 51-60
5.1	4.7	4.7	4.6	4.4	5.1	גילאי 61-65
5.7	5.4	2.4	8.9	10.0	16.9	נשים בעלות 0-8 שנות לימוד
16.9	17.8	6.3	11.8	13.9	16.7	אמהות חדשות
14.6	15.4	14.6	37.4	46.7	57.5	נשוי שבן זוגו עובד
9.4	9.1	8.6	26.8	24.0	26.7	נשוי שבן זוגו אינו עובד
22.7	21.3	13.7	35.8	29.4	15.8	רווק

(1) לא כולל השכלה תורנית

לוח 8- התפלגות ההשתתפות בכח העבודה לפי שכר פוטנציאלי בשנת 2003¹

(שכר פוטנציאלי לחודש על משרה מלאה לפני מיסוי, במחירי 2002)

<u>קבוצת שכר פוטנציאלי</u>	<u>אחוז הנפקדים מחוץ</u> <u>לכח העבודה</u>	<u>אחוז הנפקדים בכח</u> <u>העבודה</u>
עד 2500 ₪	2.8	1.3
2501-3000 ₪	7.8	2.7
3001-3500 ₪	16.5	6.3
3501-4000 ₪	14.0	8.2
4001-4500 ₪	14.8	11.3
4501-5000 ₪	12.2	12.1
5001-5500 ₪	8.5	10.7
5501-6000 ₪	6.5	10.1
6001-7000 ₪	7.8	13.1
7001 ₪ ומעלה	8.9	24.3
סה"כ	100	100

(1) חישוב השכר הפוטנציאלי נעשה לפי הפקידה הראשונה של כל אדם.

לוח 9 א' : הגורמים המשפיעים על כניסה לתעסוקה

p.value	גמישות	
<u>משתנים כלכליים</u>		
0.000	0.274	שעור השינוי בתמ"ג הריאלי ברבעון הרלוונטי ביחס למקביל אשתקד
0.000	0.063	שעור השינוי בשכר הריאלי
0.001	-0.028	השכר הפוטנציאלי הוא 1/4 סטיית תקן מתחת לשכר המינימום
0.092	-0.022	שכר פוטנציאלי ריאלי גבוה מ- 6,000 ₪ לחודש
<u>דאמי שיפוע לשינויים בשכר</u>		
0.098	-0.092	לאנשים ששכרם הפוטנציאלי נמוך בלפחות 1/4 סטיית תקן משכר המינימום
0.040	0.045	לעולים שיותר מ- 10 שנים בארץ
0.010	-0.092	לאנשים בגיל טרום פנסיה
0.075	-0.078	להורים לילד חדש
0.185	-0.027	למי שבן זוגם מועסק
0.000	-0.054	למי ששכרם הפוטנציאלי הריאלי גבוה מ- 6,000 ₪ לחודש
<u>דאמי שיפוע לשינויים בתוצר</u>		
0.084	-0.287	לסטודנט שסיים לימודיו
0.007	-0.141	לעולה שיותר מ- 10 שנים בארץ
0.009	-0.079	למספר המפרנסים במשק הבית
<u>שינוי במאפיינים בין הפקידות</u>		
0.000	-0.054	נולד ילד בין הפקידות הראשונות לאחרונות
0.000	-0.046	הגיע לגיל הפנסיה בתקופת המדגם
0.010	-0.019	מעבר לקבוצת ההשכלה של 13-15 שנות לימוד
0.000	0.096	סטודנט שסיים לימודיו
0.017	-0.060	גברים שנישאו בתקופת המדגם
<u>מאפייני מצב משפחתי</u>		
0.008	-0.012	אם לילד עד גיל שנה
0.000	-0.016	אם לילד בטווח הגילאים 2-5
0.029	-0.008	אם לילד בטווח הגילאים 6-9
0.004	0.013	אם ל- 1 או 2 ילדים
0.002	-0.028	אם ל- 5 ילדים ויותר
0.012	-0.015	אב לילד עד גיל שנה
0.000	0.020	אב לילד בגילאים 14 עד 17
0.000	-0.012	מספר המבוגרים במשק הבית
0.000	0.036	מספר המפרנסים במשק הבית
0.022	-0.028	חד הוריים משנת 1994

לוח 9 ב': הגורמים המשפיעים על כניסה לתעסוקה

p.value	גמישות	מאפייני פרט
0.019	0.017	אישה
0.000	-0.020	אישה נשואה
0.000	-0.113	נשים ערביות
0.007	0.030	נשים ערביות משנת 1995
0.000	-0.076	גבר ממשק בית חרדי
0.000	-0.040	אישה ממשק בית חרדי
0.000	0.041	עולה חדש
0.000	-0.040	גבר בעל 0-8 שנות לימוד
0.000	0.038	גבר בעל 16 שנות לימוד ויותר
0.053	-0.022	השכלה לא ידועה
0.000	-0.039	אישה בעלת 0-8 שנות לימוד
0.000	-0.026	אישה בעלת 9-10 שנות לימוד
0.000	0.034	אישה בעלת 13-15 שנות לימוד
0.000	0.078	אישה בעלת 16 שנות לימוד ויותר
0.000	0.034	גבר בטווח הגילאים 20-25
0.000	0.034	גבר בטווח הגילאים 26-30
0.000	-0.055	גבר בטווח הגילאים 56-60
0.000	-0.076	גבר בטווח הגילאים 61-65
0.000	-0.089	גבר בטווח הגילאים 66-70
0.000	0.037	אישה בטווח הגילאים 20-25
0.000	0.024	אישה בטווח הגילאים 26-30
0.000	-0.037	אישה בטווח הגילאים 41-50
0.000	-0.071	אישה בטווח הגילאים 51-55
0.000	-0.086	אישה בטווח הגילאים 56-60
0.000	-0.099	אישה בטווח הגילאים 61-65

לוח 10 א': הגורמים המשפיעים על כניסה לכח העבודה

p.value	גמישות	
<u>משתנים כלכליים</u>		
0.008	0.116	שעור השינוי בתמ"ג הריאלי ברבעון הרלוונטי ביחס למקביל אשתקד
0.000	0.072	שעור השינוי בשכר הריאלי
0.001	-0.029	השכר הפוטנציאלי הוא 1/4 סטיית תקן מתחת לשכר המינימום
0.002	-0.021	שכר פוטנציאלי ריאלי גבוה מ- 6,000 ₪ לחודש
<u>דאמי שיפוע לשינויים בשכר</u>		
0.053	-0.094	לנשים ממשק בית חרדי
0.069	-0.103	לאנשים ששכרם הפוטנציאלי נמוך בלפחות 1/4 סטיית תקן משכר המינימום
0.097	-0.057	לאנשים בגיל טרום פנסיה
0.048	-0.072	לאנשים ששכרם הפוטנציאלי הריאלי גבוה מ- 6,000 ₪ לחודש
<u>דאמי שיפוע לשינויים בתוצר</u>		
0.065	-0.339	לסטודנט שסיים לימודיו
0.000	-0.260	לעולה שיותר מ- 10 שנים בארץ
0.096	0.191	לאנשים בגיל טרום פנסיה
0.073	0.193	לאנשים ששכרם הפוטנציאלי הריאלי גבוה מ- 6000 ₪ לחודש
<u>שינוי במאפיינים בין הפקידות</u>		
0.000	-0.050	נולד ילד בין הפקידות הראשונות לאחרונות
0.004	0.051	הפסקת נישואין בתקופת המדגם
0.035	-0.050	התחתן בתקופת המדגם
0.000	-0.046	הגיע לגיל הפנסיה בתקופת המדגם
0.016	-0.020	מעבר לקבוצת השכלה של 13-15 שנות לימוד
0.000	0.183	סטודנט שסיים לימודיו
<u>מאפייני מצב משפחתי</u>		
0.000	-0.031	אב לילד עד גיל שנה
0.020	0.015	אב לילד בגילאים 14 עד 17
0.027	-0.010	אם לילד עד גיל שנה
0.000	-0.011	אם לילד בטווח הגילאים 2-5
0.000	-0.013	אם לילד בטווח הגילאים 6-9
0.002	0.016	אם ל- 1 או 2 ילדים
0.066	0.012	אם ל- 3 או 4 ילדים
0.014	-0.023	אם ל- 5 ילדים ויותר
0.000	0.018	בן הזוג עובד
0.000	0.010	מספר המבוגרים במשק הבית
0.000	-0.008	מספר המפרנסים במשק הבית

לוח 10 ב': הגורמים המשפיעים על כניסה לכח העבודה

p.value	גמישות	מאפייני פרט
0.000	0.056	נשים
0.000	-0.026	גברים נשואים
0.000	-0.031	נשים נשואות
0.014	-0.018	גברים ערבים
0.000	-0.135	נשים ערביות
0.000	0.044	נשים ערביות משנת 1995
0.057	0.034	נשים ערביות בעלות 13 שנות לימוד ויותר
0.000	-0.068	גברים ממשק בית חרדי
0.000	-0.059	נשים ממשק בית חרדי
0.002	0.020	עולה חדש
0.000	-0.036	גבר בעל 8-0 שנות לימוד
0.000	-0.040	אישה בעלת 8-0 שנות לימוד
0.000	-0.021	אישה בעלת 10-9 שנות לימוד
0.001	0.021	אישה בעלת 15-13 שנות לימוד
0.000	0.039	אישה בעלת 16 שנות לימוד ויותר
0.000	0.059	גבר בטווח הגילאים 25-20
0.000	0.043	גבר בטווח הגילאים 30-26
0.008	0.024	גבר בטווח הגילאים 50-41
0.000	-0.042	גבר בטווח הגילאים 60-56
0.000	-0.060	גבר בטווח הגילאים 65-61
0.000	-0.078	גבר בטווח הגילאים 70-66
0.000	0.042	אישה בטווח הגילאים 25-20
0.003	0.019	אישה בטווח הגילאים 30-26
0.000	-0.047	אישה בטווח הגילאים 50-41
0.000	-0.073	אישה בטווח הגילאים 55-51
0.000	-0.093	אישה בטווח הגילאים 60-56
0.000	-0.104	אישה בטווח הגילאים 65-61

לוח 11: היקף התעסוקה של עובדים ממשיכים מול מועסקים חדשים¹

משרה חלקית	משרה מלאה	משרה
(אחוזים מסך הקבוצה)		<u>חלקיות משרה</u>
27.6	72.4	עובדים ממשיכים
50.4	49.6	מועסקים חדשים
(שעות לשבוע)		<u>שעות עבודה ממוצעות</u>
22.9	48.0	עובדים ממשיכים
19.5	45.4	מועסקים חדשים

¹ עובדים ממשיכים הם אלו שעבדו בפקידות הראשונה והשניה. מועסקים חדשים הם אנשים שלא עבדו בפקידה הראשונה והשניה אך עבדו בפקידה השלישית או הרביעית.

לוח 12: הגורמים המשפיעים על כניסה לתעסוקה במשרה מלאה¹

p.value	גמישות	מאפייני פרט
0.000	-0.223	נשים
0.009	-0.083	הולדת ילד בשנה האחרונה (לגברים ונשים)
0.001	0.112	נשים ערביות
0.000	-0.282	נשים ערביות בעלות 13 שנות לימוד ויותר
0.000	0.156	גבר ערבי, החל משנת 95
0.000	-0.167	גברים ממשק בית חרדי
0.019	-0.131	נשים ממשק בית חרדי
0.000	0.112	עולה חדש
0.009	-0.049	ילידות אסיה או אפריקה
0.069	-0.058	גבר בטווח הגילים 20-25
0.000	-0.175	גבר בטווח הגילים 56-60
0.000	-0.328	גבר בטווח הגילים 61-65
0.000	-0.413	גבר בטווח הגילים 66-70
0.000	0.088	אישה בטווח הגילים 26-30
0.016	-0.053	אישה בטווח הגילים 41-50
0.000	-0.139	אישה בטווח הגילים 51-55
0.000	-0.297	אישה בטווח הגילים 56-60
0.000	-0.322	אישה בטווח הגילים 61-65
0.034	-0.040	אם
0.000	-0.079	אמהות לילדים בגילים 2-5
0.004	-0.048	אמהות לילדים בגילים 6-9
0.100	-0.096	הורה יחיד, מ-1994
0.076	0.041	אב
0.000	0.370	סטודנט שהפסיק/סיים את לימודיו
0.000	0.035	מספר המפרנסים במשק הבית
0.053	0.004	הכנסות משק הבית למעט שכר העובד עצמו (אלפי ₪)
0.000	-0.281	סטודנט

לוח 13 א': הגורמים המשפיעים על היציאה מתעסוקה

p.value	גמישות	
משתנים כלכליים		
0.010	-0.067	שעור השינוי בתמ"ג הריאלי ברבעון הרלוונטי ביחס למקביל אשתקד
0.000	-0.054	שעור השינוי בשכר הריאלי
0.000	-0.001	שכר פוטנציאלי ריאלי לשעה
0.017	0.009	שכר פוטנציאלי ריאלי בין 3,000 ל- 3,500 ₪ לחודש
0.000	-0.017	מועסק במשרה מלאה בפקידה ראשונה
0.000	-0.026	מועסק במשרה מלאה בשתי הפקידות הראשונות
דאמי שיפוע לשינויים בשכר		
0.106	-0.081	לנשים ממשק בית חרדי
0.057	0.050	לתושבי איזורי פיתוח
0.003	0.107	לגברים בעלי 0-8 שנות לימוד
0.002	-0.161	לגברים בעלי 0-8 שנות לימוד משנת 1995
דאמי שיפוע לשינויים בתוצר		
0.160	0.112	לאנשים בגיל טרום פנסיה
0.045	-0.093	לאנשים ששכרם הפוטנציאלי הריאלי גבוה מ- 6,000 ₪ לחודש
שינוי במאפיינים בין הפקידות		
0.000	0.063	נולד ילד בין הפקידות הראשונות לאחרונות
0.034	0.031	הפסקת נישואין בתקופת המדגם
0.009	-0.033	התחתן בתקופת המדגם
0.000	0.133	הגיע לגיל הפנסיה בתקופת המדגם
0.016	0.014	מעבר לקבוצת השכלה של 13-15 שנות לימוד
מאפייני מצב משפחתי		
0.035	0.006	אם לילד בטווח הגילאים 6-9
0.037	-0.007	אם ל- 1 או 2 ילדים
0.010	-0.011	אם ל-3 או 4 ילדים
0.064	0.005	אב לילד בגילאים 14 עד 17
0.000	-0.015	בן הזוג עובד
0.011	-0.018	חד הורית
0.000	0.005	מספר המפרנסים במשק הבית

לוח 13 ב': הגורמים המשפיעים על היציאה מתעסוקה

p.value	גמישות	מאפייני פרט
0.000	-0.044	גבר נשוי
0.000	0.029	גברים ערבים משנת 1995
0.013	0.027	נשים ערביות
0.004	-0.035	נשים ערביות בעלות 13 שנות לימוד
0.000	0.091	נשים ערביות בעלות 0-8 שנות לימוד
0.002	0.041	גבר ממשק בית חרדי משנת 1995
0.004	-0.022	אישה ממשק בית חרדי
0.000	0.028	עולה חדש
0.000	0.035	עולה בשנתיים הראשונות בארץ
0.000	0.032	גבר בעל 0-8 שנות לימוד
0.006	0.020	גבר בעל 0-8 שנות לימוד משנת 1995
0.000	0.017	גבר בעל 9-10 שנות לימוד
0.000	-0.017	גבר בעל 16 שנות לימוד ויותר
0.000	0.048	אישה בעלת 0-8 שנות לימוד
0.000	0.022	אישה בעלת 9-10 שנות לימוד
0.000	-0.018	אישה בעלת 13-15 שנות לימוד
0.000	-0.034	אישה בעלת 16 שנות לימוד ויותר
0.016	0.039	השכלה לא ידועה
0.000	0.045	גבר בטווח הגילאים 20-25
0.001	0.014	גבר בטווח הגילאים 26-30
0.000	0.018	גבר בטווח הגילאים 51-55
0.000	0.023	גבר בטווח הגילאים 56-60
0.000	0.090	גבר בטווח הגילאים 61-65
0.000	0.153	גבר בטווח הגילאים 66-70
0.000	0.089	אישה בטווח הגילאים 20-25
0.000	0.028	אישה בטווח הגילאים 26-30
0.000	-0.014	אישה בטווח הגילאים 41-50
0.008	0.019	אישה בטווח הגילאים 56-60
0.000	0.081	אישה בטווח הגילאים 61-65
0.004	-0.015	בעל תעודת הוראה
0.088	0.008	סטודנט

לוח 14: השפעת התרחיש הכללי והתרחיש הממוקד על התעסוקה									
מתן ההטבה לעובד בעל השכר הגבוה במשק הבית						מתן ההטבה לכלל העובדים במשק הבית			
הטבה גדולה יותר במשקי בית עם יותר מ- 2 ילדים			בכל משקי הבית בהם יש ילדים						סך הכל כאחוז מהמועסקים
תוספת כניסות לתעסוקה	צימצום היציאות מתעסוקה	סה"כ	תוספת כניסות לתעסוקה	צימצום היציאות מתעסוקה	סה"כ	תוספת כניסות לתעסוקה	צימצום היציאות מתעסוקה	סה"כ	
2,333	2,410	4,743	1,234	1,411	2,645	5,938	6,540	12,478	
0.11	0.11	0.22	0.06	0.07	0.12	0.28	0.30	0.58	
1,627	279	1,906	883	210	1,093	2,912	450	3,362	
705	2,131	2,836	351	1,201	1,552	3,026	6,090	9,116	
0	0	0	0	0	0	2,567	3,104	5,671	
734	887	1,621	734	887	1,621	2,313	2,394	4,707	
1,201	1,124	2,325	383	377	760	791	779	1,570	
398	339	737	117	147	264	265	264	529	
286			301			214			עלויות למועסק נוסף" (אלפי ₪) ²

¹ שיוך הפרטים למשקי בית הנמצאים מעל ומתחת לקו העוני הוא קירוב בלבד המתבסס על הכנסות משק הבית מעבודה ומקצבאות ילדים.

² עלות התוכנית מחולקת בתוספת המועסקים.

נספח I: חישוב השכר הפוטנציאלי

מכיוון שבסקר כוח אדם לא מדווח שכרם של העובדים השתמשנו במחקר זה באומדן של השכר הפוטנציאלי לכל פרט המבוסס על משוואות שכר שנאמדו בסקר ההכנסות¹. בשלב הראשון חושב השכר הנומינלי לשעה לכל עובד המופיע בסקר ההכנסות. שכר זה שימש לאמידה של משוואת שכר - בכל שנה - על בסיס מאפייני הפרט. מאפיינים אלה כללו את המין, הגיל, הלאום, אינדיקטור האם האדם עולה חדש (פחות מ-10 שנים בארץ) או עולה ותיק (יותר מ-10 שנים בארץ), ההשכלה, ההשתייכות למשק בית חרדי, מספר שנות הלימוד של המשתתפים למשק בית חרדי, אינדיקטור למגורים בעיר פיתוח, גיל הנישואים ומשתנה אינטרקציה בין גיל הנישואים למין. למשתנים נוספים שנבחנו לא נמצאה השפעה מובהקת על השכר, באופן שיטתי, על פני שנות המדגם. המקדמים הממוצעים של המשתנים (לתקופות של 5 שנים) מופיעים בלוח נ-1 וסימניהם הם בכיוונים הצפויים. שילוב המקדמים של הגיל והגיל בריבוע מצביע על כך שבסביבות גיל 50 הופכת השפעת הגיל על השכר לשלילית.

על בסיס משוואות השכר אמדנו לכל אחד מהפרטים המופיעים בסקרי כוח האדם את ה"שכר הפוטנציאלי" לשעה, המשקף את אומדן שכרו על פי תכונותיו. בכל שנה השתמשנו במשוואת השכר שנאמדה לאותה שנה, כך שלפרטים שנפקדו לראשונה בשנה מסויימת מחושב השכר הפוטנציאלי בפקידה הראשונה על פי משוואת השכר לאותה שנה, והשכר הפוטנציאלי בפקידה האחרונה על פי משוואת השכר של השנה הבאה. עבור מי שאינו עובד לא נכללה בפקידה המאוחרת שנת הותק הנוספת, שכן משתנה זה מיועד לשקף פרמיה לנסיון בעבודה. שינויים בתכונות האחרות של הפרט הנכללים במשוואת השכר, משפיעים על השינוי בשכר הפוטנציאלי, אך במקביל נכללו בחישובי הגמישות גם משתני בקרה עבור השינויים בתכונות אלה.

את השכר הפוטנציאלי לשעה שהתקבל מהאמידה הכפלנו ב-173.2 שעות כדי לקבל את השכר הפוטנציאלי למשרה מלאה (ברוטו). על בסיס שכר זה חושבו ניכויי המס (מס הכנסה וביטוח לאומי) בהתאם לשיעורי המס החלים על כל פרט ונקודות הזכוי המתאימות למצבו המשפחתי. (כולל נקודות זיכוי אישיות, בגין בן זוג שאינו עובד, לנשים, בגין ילדים, חד-הוריות, עולים חדשים וגרושים). החישוב נערך בכל שנה על פי כללי המס שהיו נהוגים בה. לאחר הפחתת המסים התקבל השכר הפוטנציאלי נטו לכל פרט, בכל שנה, והומר למחירים קבועים על פי מדד המחירים לצרכן הממוצע לכל שנה. מנתונים אלה חושב השינוי בשכרו הפוטנציאלי של כל פרט בין הפקידה הראשונה לפקידה האחרונה שלו.

¹ חישוב דומה של אומדני שכר מופיע בברנדר, פלד-לוי ו(קלינר) קסיר (2002).

לוח נ' - 1: ממוצע מקדמי משוואות השכר בתקופה 1988 - 2003¹

מקדם	1992 - 1988	1997 - 1993	2003 - 1998
קבוע	0.691	1.457	2.113
אשה	-0.121	-0.133	-0.152
הגיל בשנה הנוכחית	0.071	0.064	0.053
הגיל בשנה הנוכחית בריבוע	-0.001	-0.001	-0.001
ערביה	-0.086	-0.114	-0.227
עולה עד 10 שנים בארץ	-0.523	-0.646	-0.562
עולה מעל ל 10 שנים בארץ	-0.058	-0.039	-0.091
0 - 8 שנות לימוד	-0.328	-0.350	-0.285
9 - 10 שנות לימוד	-0.153	-0.171	-0.152
13 - 15 שנות לימוד	0.250	0.267	0.257
16 שנות לימוד או יותר	0.435	0.499	0.542
שייכות למשק בית חרדי	-0.129	-0.315	-0.307
אשה ממשק בית חרדי	0.175	0.360	0.391
גבר ממשק בית חרדי: 13 עד 15 שנות לימוד	0.213	0.212	0.197
גבר ממשק בית חרדי: +16 שנות לימוד	0.187	0.340	0.333
תושבת עיר פיתוח	-0.027	-0.092	-0.085
אינטראקציה בין גיל ונשוי/אה	0.005	0.005	0.005
אינטראקציה בין מין (אשה = 1), גיל ונשואין	-0.004	-0.003	-0.002

¹ ממוצע פשוט של המקדמים במשוואות הרגרסיה השנתיות בהן המשתנה התלוי הוא לוג השכר לשעה.