

שוק העבודה בישראל: מבט-על

מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס

מבוא

מגפת הקורונה והמשבר הכלכלי שנלווה אליה הכו בשוק העבודה הישראלי וחוללו שינויים קיצוניים ומהירים ברמת התעסוקה והאבטלה ובשכר. לאחר הזעזועים הקשים של 2020, שנת החל"תים והסגרים, החל תהליך של שיקום, שנכנס להילוך גבוה במחצית השנייה של 2021 ובעצם הושלם במהלך שנת 2022. במחצית הראשונה של שנת 2022 חזרה רמת התעסוקה במשק להיקפה ב-2019, ושיעור האבטלה הצר אף ירד מתחת לרמתו ערב המשבר; בסוף הקיץ חלה עלייה זעירה בשיעור האבטלה בהגדרתו הרחבה והצרה, ומאז הוא נמצא בטווח של פחות מנקודת אחוז ופחות מחצי נקודת אחוז מעל ערכו בסוף 2019, בהתאמה.

במאמר זה נסקור את ההתפתחויות בשוק העבודה ונדון בהן אל מול תחזיות העבר והתחזיות לעתיד. נידרש לרמת התעסוקה ולשעות העבודה בענפים שונים וכן לשכר ולעליית השכר, נציג את ההבדלים בתעסוקה לפי מגדר, מגזר, גיל ומחוז ואת השינויים שחלו בשנים האחרונות בהשכלה הגבוהה ובהכשרות המקצועיות, ונדון בתחזיות של גופים מקצועיים לגבי עתידו של שוק העבודה הישראלי.

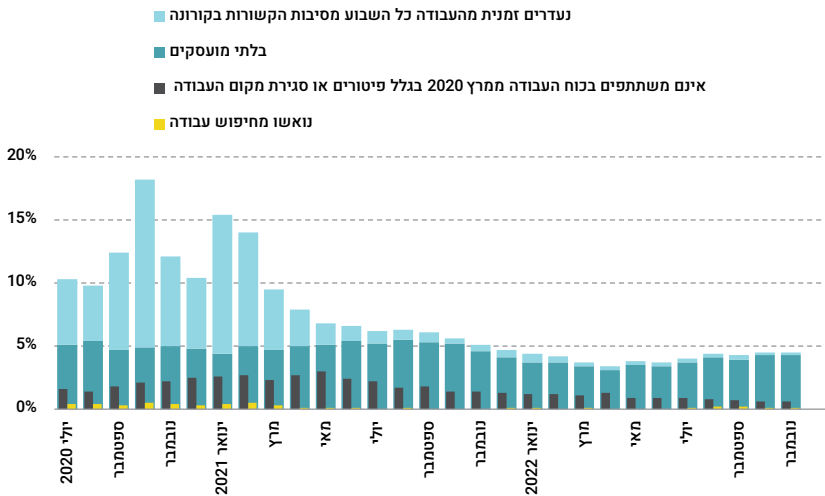
* מיכאל דבאוי, חוקר במרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל ודוקטורנט במחלקה לכלכלה, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב; פרופ' גיל אפשטיין, חוקר ראשי במרכז טאוב, פרופסור לכלכלה ודיקן הפקולטה למדעי החברה, אוניברסיטת בר-אילן; פרופ' אבי וייס, נשיא מרכז טאוב והמחלקה לכלכלה באוניברסיטת בר-אילן.

אבטלה, תעסוקה ושכר

תרשים 1 מציג את האבטלה ואת מרכיביה בשנתיים האחרונות. במהלך משבר הקורונה הורחבה הגדרת האבטלה כך שמניין המובטלים יכלול גם עובדים שיצאו לחל"ת (או נעדרו מעבודתם מסיבה אחרת הקשורה בקורונה) ואנשים שיצאו מכוח העבודה עקב הקורונה. תרומתן של שתי הקבוצות הללו לשיעור האבטלה ב-2020 וב-2021 הייתה **בנוסף** לשיעור האבטלה לפי ההגדרה הצרה בתקופה זו (שיעור מחפשי העבודה מסך העובדים ומחפשי העבודה), שעלה משמעותית. בשנת 2022, לעומת זאת, הן תרמו לשיעור האבטלה על פחות מ-2% (1.2% ביולי 2022).

שיעור האבטלה בהגדרתו הצרה צנח גם הוא באופן משמעותי בין 2021 ל-2022 והגיע באביב 2022 לפחות מ-3.5%, לפני שעלה שוב בקיץ ובסתיו (4.3% באוקטובר 2022). גם אם כוללים במובטלים עובדים שנעדרו מעבודתם עקב הקורונה, שיעור האבטלה במחצית הראשונה של 2022 היה נמוך משיעורו ב-2019, ובמחצית השנייה של השנה הוא לא עלה על זה של סוף 2019 ביותר ממחצית נקודת אחוז. על פי מדד פשוט זה, התעסוקה הישראלית הגיעה במהלך 2022 לאחד המצבים הטובים ביותר שהייתה בהם אי פעם, ונתרה במצב דומה גם בסופה של השנה.

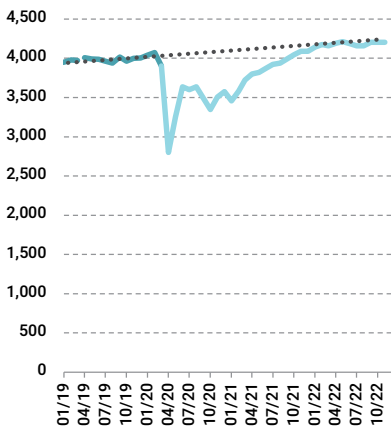
תרשים 1. שיעור הבלתי מועסקים



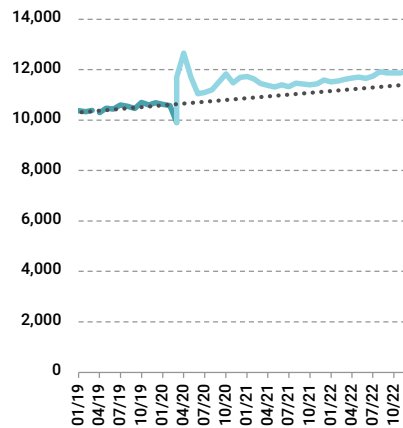
מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

העליות והמורדות בתעסוקה בשנתיים האחרונות הלכו יד ביד עם שינויים בשכר העובדים. תרשימים 2א ו-2ב מציגים את מספר משרות השכיר במשק ואת השכר החודשי הממוצע למשרת שכיר בין תחילת 2019 לספטמבר 2022. הקווים המקווקים מציגים מגמה ארוכת טווח המבוססת על נתוני טרום המשבר. כידוע, הצניחה בשיעורי התעסוקה עם פרץ משבר הקורונה לוותה בעלייה בשכר הממוצע, שכן המשרות שנותרו היו בממוצע עתירות שכר יותר מהמשרות שאבדו. במהלך המחצית השנייה של 2021 החל מספר המשרות לחזור לרמתו טרום המשבר, ובד בבד ירד השכר הממוצע. על כל פנים, אף שקצב הגידול במספר משרות השכיר חזר לרמתו טרום המגפה כבר בתחילת 2022, השכר הממוצע המשיך להיות גבוה (במונחים ריאליים) מערכו הצפוי, ונותר גבוה בכ-1% בספטמבר 2022. סביר להניח שממצא אחרון זה משקף את הקושי לגייס עובדים במהלך השיקום ואת העלאות השכר שנאלצו מעסיקים לתת כדי לשכנע עובדים לשוב לעבודה – סוגיה שנדונה בהרחבה בשיח הציבורי (לביא, 2021; ת"ש, 2021; ארלוזורוב, 2022).

תרשים 2ב. משרות שכיר במשק
באלפים



תרשים 2א. השכר החודשי הממוצע
למשרת שכיר במשק
ש"ח, במחירים שוטפים



הערה: הקווים הכהים נמשכים עד מרץ 2020, והם הבסיס לחישוב קווי המגמה המוצגים לאורך התקופה (בהתבסס על נתונים חודשיים מנוכי-עונתיות החל מינואר 2017).

מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

תעסוקה ושכר לפי ענף

כפי שתועד בסקירתנו הקודמת, למשבר הקורונה הייתה השפעה שונה בתכלית על ענפים שונים במשק (דבאוי ואחרים, 2021א). במקביל לזעזועים שונים בביקוש לתוצר בכל ענף ולמגבלות שונות על פעילות הייצור הנגזרות מאופי הייצור בכל ענף, המשיכו הענפים השונים להיות מושפעים מגורמי רקע נוספים כגון שינויים טכנולוגיים ותנודות במסחר הבין-לאומי. לוח 1 מציג את השינוי במספר המשרות בענפי המשק עד ספטמבר 2022 בהשוואה לממוצע השנתי או לאותו רבעון ב-2019 (הנתונים כוללים עובדים בחל"ת). ב-2020-2021 היה מספר המשרות מועט במידה ניכרת בהשוואה למספרן ב-2019 כמעט בכל הענפים (אם כי ב-2021 נרשם בכל הענפים שיפור בהשוואה ל-2020), וב-2022 חזר מספר המשרות לקדמותו במרביתם. ואולם מבחינת היקף התעסוקה נשאו כמה מהענפים קטנים יותר משהיו ב-2019.

עם הענפים שמספר המשרות בהם קטן משהיה טרם המשבר נמנים ענף החקלאות (שמספר המשרות החודשיות שאייש בתשעת החודשים הראשונים של 2022 היה נמוך ב-1,200 משרות בממוצע ממספרן בתקופה המקבילה ב-2019), ענף הכרייה והחציבה (400 משרות פחות), שירותי תחבורה ואחסנה (1,400), שירותי אירוח ואוכל (12,100), אמנויות ובידור (4,600) ושירותי ניהול ותמיכה – ענף שאבדו בו למעלה מ-33,000 משרות במהלך השנתיים הללו.

ביתר ענפי הכלכלה נרשם גידול במספר המשרות, בכמה מהם גידול בולט במיוחד. ענף הבריאות והרווחה גדל בכ-26%; בין שלושת הרבעונים הראשונים של 2019 לאלה של 2022 נוספו בו למעלה מ-112,000 משרות חדשות מתוך 190,000 המשרות שהתווספו בכלל המשק. בענף המידע והתקשורת נוספו כ-44,700 משרות, וב"ענף ההיי-טק" (הגדרה חלופית החופפת חלקית לכמה ענפים ראשיים אחרים) נוספו 60,000 משרות. בענף החינוך ובענף השירותים המקצועיים, המדעיים והטכניים נוספו קצת פחות מ-19,000 משרות בכל אחד. גם ענף הבינוי, שספג מהלומה במהלך המשבר, השתקם ונוספו בו כ-17,800 משרות; לא מן הנמנע שנתון אחרון זה קשור ישירות לשיקום התעסוקה בקרב גברים ערבים, כפי שיוצג בהמשך הדברים.

לוח 1. שיעור השינוי במספר המשרות (כולל עובדות ועובדים בחל"ת) ב-2020–2022 ביחס לתקופה המקבילה ב-2019, לפי ענף כלכלי

ממוצע 2020	ממוצע 2021	רבעון 1 2022	רבעון 2 2022	רבעון 3 2022	
-10%	-3%	5%	5%	5%	כלל המשק
-5%	-4%	-1%	-2%	-4%	חקלאות, ייעור ודיג
-10%	-11%	-8%	-7%	-7%	כרייה וחציבה
-6%	-3%	1%	1%	2%	תעשייה וחרושת
1%	3%	3%	4%	3%	אספקת חשמל, מים, שירותי ביוב ופסולת
-9%	-4%	8%	8%	10%	בניין
-13%	-6%	2%	2%	2%	מסחר סיטוני וקמעוני ותיקון כלי רכב מנועים
-15%	-8%	-1%	-1%	-1%	שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות
-40%	-23%	-2%	-6%	-5%	שירותי אירוח ואוכל
-1%	9%	23%	23%	23%	מידע ותקשורת
-6%	-5%	0%	1%	2%	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
-10%	-3%	7%	8%	9%	פעילויות בנדל"ן
-8%	-1%	8%	8%	8%	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
-22%	-17%	-11%	-10%	-11%	שירותי ניהול ותמיכה
-1%	1%	2%	1%	2%	מינהל מקומי, מינהל ציבורי וביטחון
-4%	-1%	4%	4%	3%	חינוך
6%	17%	26%	26%	26%	שירותי בריאות ושירותי רווחה וסעד
-36%	-24%	-6%	-7%	-5%	אמנויות, בידור ופנאי
-17%	-10%	2%	3%	6%	שירותים אחרים
0.2%	8%	18%	19%	19%	היי-טק

הערה: ענפי ההיי-טק כוללים מספר ענפי משנה המשתייכים לענפים ראשיים שונים – תעשייה וחרושת; מידע ותקשורת; שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים – ועל כן מדובר במשרות חופפות חלקית לאלו המוצגות באותם ענפים. מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

בשל קיצוץ שעות העבודה של העובדים הנותרים, שתועד כמעט בכל ענף כלכלי, הייתה הפגיעה בתעסוקה במשבר הקורונה גדולה אף מהפגיעה במספר המשרות. לוח 2 מציג את השינוי שחל בשלוש השנים האחרונות במספר שעות העבודה השבועיות לעובד בענפים השונים ביחס לשנת 2019; עבור שנת 2022 מוצגת השוואה לרבעון המקביל ב-2019.

ניתן להבחין בפגיעה הרחבתית שהשפיעה בשנת 2020 כמעט על כל הענפים, התמתנה בשנת 2021 אך נותרה גבוהה בענפים אחדים, במיוחד בענף תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות. עם זאת, במהלך שנת 2022 גדל מספר שעות העבודה במרבית הענפים, לרבות ענף זה, כך שמספר שעות העבודה הממוצע לעובד נותר מרחק אחוזים בודדים ממספרן במחצית הראשונה של 2019.

לוח 2. שיעור השינוי בממוצע שעות העבודה השבועיות לעובד ב-2020-2022 ביחס לתקופה המקבילה ב-2019, לפי ענף כלכלי

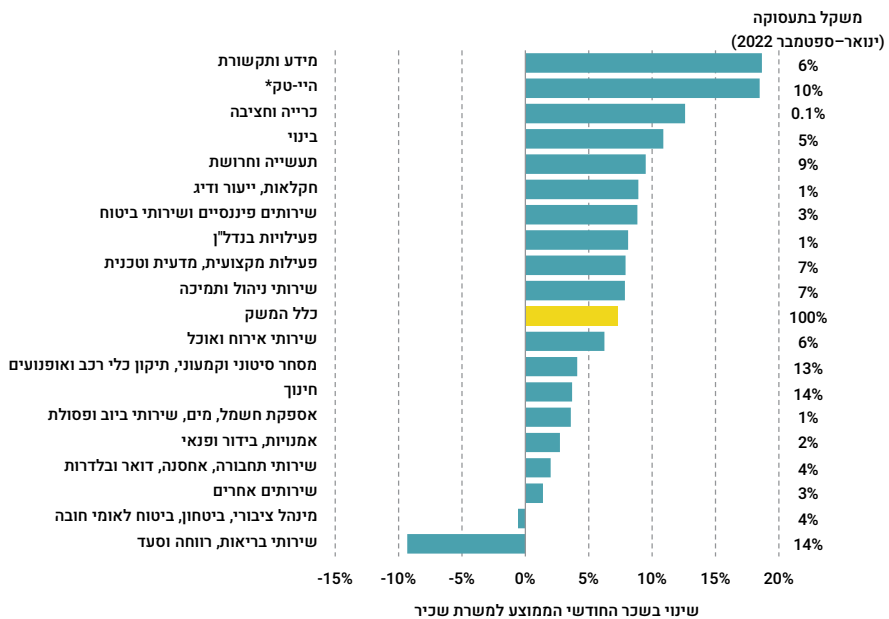
ממוצע 2020	ממוצע 2021	רבעון 1 2022	רבעון 2 2022	רבעון 3 2022	
3%	1%	-1%	3%	-1%	כלל המשק
-2%	-1%	0%	3%	-2%	חקלאות, ייעור ודיג
-1%	5%	3%	-2%	-1%	כרייה וחציבה
0%	-1%	-7%	6%	0%	תעשייה וחרושת
-6%	-1%	1%	1%	-3%	אספקת חשמל, מים, שירותי ביוב ופסולת
-10%	-3%	-1%	-1%	0%	בינוי
-13%	-3%	-2%	-3%	-1%	מסחר סיטוני וקמעוני ותיקון כלי רכב מנועיים
-30%	-13%	0%	-4%	2%	שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות
1%	2%	1%	3%	0%	שירותי אירוח ואוכל
0%	2%	1%	5%	3%	מידע ותקשורת
-12%	-3%	2%	-5%	3%	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
-6%	-1%	-1%	3%	3%	פעילויות בנדל"ן
-14%	-6%	-6%	-3%	1%	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
0%	0%	0%	1%	4%	שירותי ניהול ותמיכה
-6%	0%	-1%	-1%	1%	מינהל מקומי, מינהל ציבורי וביטחון
-5%	1%	-3%	3%	1%	חינוך
-28%	-7%	2%	-1%	2%	שירותי בריאות ושירותי רווחה וסעד
-19%	-7%	-3%	-6%	5%	אמנויות, בידור ופנאי
4%	12%	14%	5%	3%	שירותים אחרים

מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

בד בבד עם השינוי בהיקפי התעסוקה בענפים השונים חלו בשנות המשבר והשיקום שינויים מרחיקי לכת גם בשכר. תרשים 3 מציג את השינוי בשכר החודשי הממוצע למשרת שכיר בין שלושת הרבעונים הראשונים של 2019 לאלה של 2022 לפי ענף כלכלי.¹ בקצה כל עמדה מופיע חלקו (באחוזים) של הענף מסך התעסוקה במשק בשלושת הרבעונים הראשונים של 2022. בולט לרעה ענף הרפואה והרווחה, שהשכר הממוצע בו ירד בכ-9%. כאמור לעיל, בענף זה חל בתקופת המשבר גידול מטאורי במספר המשרות; רבות מהמשרות הללו הן משרות בשכר נמוך (של עורכי בדיקות קורונה למשל), ונראה שהגדלת מספר המשרות פעלה להורדת השכר הממוצע בענף. מגד מתבלטים לחיוב ענפי התעשייה והבינוי (עליית שכר של 9%-11%), ענף המידע והתקשורת וענף ההיי-טק (18%-19%), ענף החקלאות (9%), ענף הפיננסים והביטוח (9%) וענף הכרייה והחציבה (13%).

תרשים 3. שיעור השינוי בשכר החודשי הממוצע למשרת שכיר בין 2019 ל-2022,

לפי ענף כלכלי



הערות: ענפי ההיי-טק כוללים כמה ענפי משנה המשתייכים לענפים ראשיים שונים – תעשייה וחרושת; מידע ותקשורת; שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים – ועל כן מדובר במשרות חופפות חלקית לאלו המוצגות באותם הענפים. אורך העמודה מייצג את השינוי בשכר (באחוזים) בין שלושת הרבעונים הראשונים של 2019 לאלה של 2022, והערך המוצג בקצה העמודה מייצג את נתח הענף מסך התעסוקה במשק בשלושת הרבעונים הראשונים של 2022.
מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

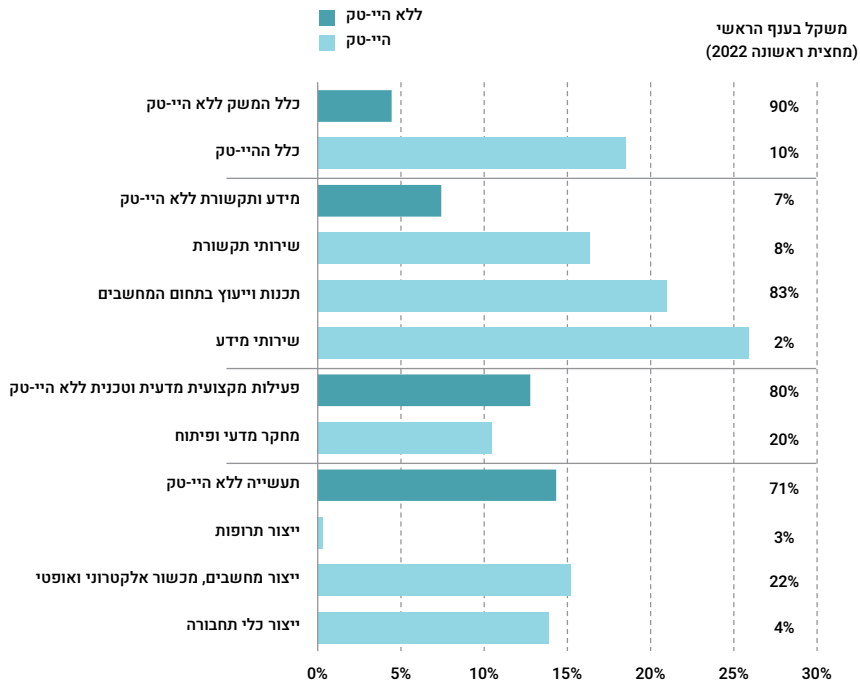
ראוי להתעכב על ענף ההיי-טק (וענף המידע והתקשורת, החופף ברובו להיי-טק) בשל משקלו הרב בתעסוקה (כ-10%), עליות השכר הגבוהות בו (ורמת השכר הגבוהה מלכתחילה) והשתלבותם של עובדים מאוכלוסיות שונות בענף בעשור האחרון (כהן קובץ', 2022) – גורמים בעלי משמעות רבה להתפתחות השכר במשק כולו. על פי ההגדרה הענפית של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ענף ההיי-טק מורכב ממספר ענפי משנה המשתייכים לענפים ראשיים שונים, ועל כן הוא חופף להם במידת מה².

כאשר מבחינים בין תת-ענפי ההיי-טק בענף ראשי מסוים ובין תת-הענפים שאינם היי-טק באותו ענף, מתגלה תמונה מעניינת. תרשים 4 מציג את שיעור השינוי בשכר החודשי הממוצע למשרת שכיר בענפים ראשיים נבחרים בין 2019 ל-2022. בכל ענף ראשי מוצג שיעור השינוי בתת-ענפי ההיי-טק השונים ובתת-הענפים שאינם היי-טק באותו ענף, לצד משקלה היחסי של כל קבוצה באותו ענף.

ראשית, ממבט על כלל המשק רואים כי בניכוי עליות השכר בהיי-טק – שהסתכמו בכ-18% בתקופה הנדונה – עליית השכר הממוצע במשק הייתה מתונה הרבה יותר. השכר מחוץ לענפי ההיי-טק עלה ב-4% (לעומת כ-7% בכל הענפים כולל ההיי-טק). שנית, בענף המידע והתקשורת, המורכב ברובו מהיי-טק (93%), ובעיקר מתכנות וייעוץ בתחום המחשבים (83%) – גדל השכר בתת-ענפי ההיי-טק פי 2-3 מכפי שגדל בתת-הענפים שאינם היי-טק. גם בענף הפעילות המקצועית והמדעית עלה השכר בתת-ענפי ההיי-טק יותר משעלה בשאר הענף (13% לעומת 10%). בענף התעשייה המצב היה שונה: עליות השכר בשלושת תת-ענפי ההיי-טק של הענף הגיעו לכ-13.6% בממוצע, לעומת 14.3% בשאר הענף. ענף זה הוא היחיד שעליית השכר בכמה מתת-ענפי ההיי-טק שלו הייתה מתונה מעליית השכר של העובדים בתת-הענפים שאינם היי-טק.

2 ענף ההיי-טק מורכב מענפי המשנה האלה: ייצור תרופות, ייצור מחשבים ומכשור אלקטרוני ואופטי וייצור כלי תחבורה והובלה (המשתייכים לענף הראשי תעשייה וחרושת); שירותי תקשורת, שירותי מידע ותכנות וייעוץ בתחום המחשבים (המשתייכים לענף הראשי מידע ותקשורת); מחקר מדעי ופיתוח (המשתייך לענף הראשי פעילות מקצועית, מדעית וטכנית).

תרשים 4. שיעור השינוי בשכר בתת-ענפי ההיי-טק לעומת תת-ענפים שאינם היי-טק בין 2019 ל-2022, בענפים ראשיים נבחרים



הערה: אורך העמודה מייצג את השינוי בשכר (באחוזים) בין שלושת הרבעונים הראשונים של 2019 לאלה של 2022, והערך המוצג בקצה הימני מייצג את חלקו של תת-הענף בסך התעסוקה בענף הראשי בשלושת הרבעונים הראשונים של 2022.

מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

זרקור

הקשר בין השכר בהי-טק לשכר בשאר הענפים במשק

כיוון שענפי ההי-טק אחראים ישירות לנתח נכבד מעליית השכר המצרפית במשק, ובחלק מהמקרים הייתה עליית השכר בהם גבוהה מהעלייה בשאר הענפים הראשיים, נשאלת השאלה אם עליות השכר בהי-טק תורמות בעקיפין לעליית השכר גם בענפים אחרים משום שהן גורמות להגברת התחרות בין המעסיקים על העובדים גם מעבר לגבולות הענף. ואכן, בשיח הציבורי נשמעת לעיתים הטענה שמעסיקים שאינם בתחום ההי-טק נאלצים להעלות את שכר עובדיהם כדי למנוע מהם "לברוח להי-טק" (גרינצייג, 2021; פישר, 2022). התיאוריה הכלכלית חוזה כי ייתכן שבטווח הקצר אכן תהיה היוזמה בידי הענף בעל תוצר העבודה השולי הגבוה יותר, אך בטווח הארוך עתידה להיות תחרות הדדית בין עסקים או בין ענפים על עובדים (בהנחה שלעובדים יש כישורים המתאימים לענפים שונים או די זמן לרכישתם). טענה זו צפויה אפוא להיות תקפה בטווח הקצר בלבד (ואולי אף לא בטווח הקצר), ואילו בטווח הארוך הן ענף ההי-טק והן מתחריו יגיבו לעליות השכר זה של זה.

אמנם נתוני השכר שבידינו אינם מאפשרים לאשש את הטענה או להפריך אותה, אך הם מאפשרים איסוף "ראיות נסיבתיות" בנוגע לקשר שבין שינויי השכר בהי-טק לשינויי השכר בשאר הענפים. בדיקתנו האמפירית משתמשת במבחן גריינג'ר (Granger, 1969) לבחינת ההשערה שהתפתחות השכר בהי-טק בעבר אינה משפרת את דיוק תחזית השכר בענפים אחרים לאחר שכבר הבאנו בחשבון את התפתחות השכר באותם

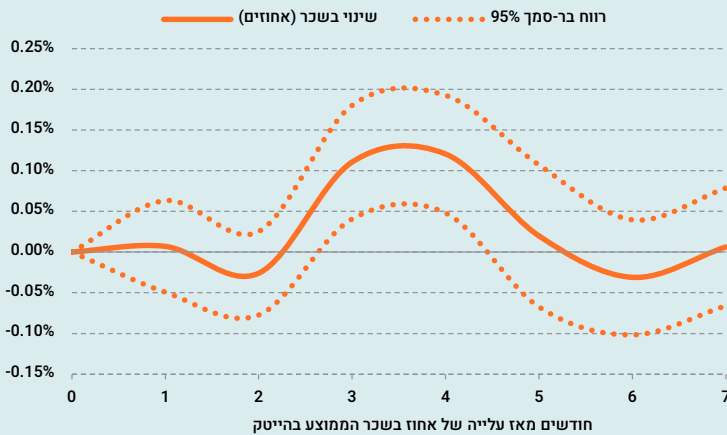
ענפים. כלומר, בדקנו אם בשכר בהיי-טק או במגמת השכר בענף טמון מידע על עתיד השכר בענפים אחרים. בדיקה זו, שביצענו על בסיס נתוני שכר חודשיים מינואר 2012 ועד יולי 2022, נשענת על מודל רב-משותף האומד את הקשר ההדדי בין סדרות שכר עתיות ובין גורמים נוספים כגון מגמה ארוכת טווח, עונתיות וסגרים.³ מובהקות התוצאות, לצד סטטיסטיים אחרים של המודלים, מוצגת בלוח נ'1א בנספח.

מצאנו שבטווח הקצר (עד שלושה חודשים), רמת השכר בהיי-טק או השינוי החודשי בה חוזים את רמת השכר והשינוי החודשי בשאר המשק, ואילו השכר בשאר המשק אינו חוזה את השכר בהיי-טק. בטווח של שישה חודשים ההשפעה הדדית ברובה, אם כי השפעת ההיי-טק על שאר המשק עדיין מובהקת יותר, ובטווח של תשעה חודשים ההשפעה הדדית לחלוטין. ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם הסברה שעליות השכר בהיי-טק גוררות עליות שכר בענפים אחרים, וגם עם התחזית התיאורטית שבטווח הארוך צפויה גם השפעה של הענפים האחרים על ההיי-טק.

בכל הנוגע למשך ההשפעה ועוצמתה, מרבית האמידות חזו כי עלייה של אחוז בשכר הממוצע בהיי-טק תוביל לעלייה של 0.11%–0.12% בשכר הממוצע בשאר ענפי המשק לאחר 3–4 חודשים. תרשים 5 להלן מציג פונקציית תגובה שכזו. הציר האנכי בתרשים מציג את תגובת השכר הממוצע בשאר המשק לעלייה של אחוז בשכר הממוצע בהיי-טק, והציר האופקי מציג את מספר החודשים מאז אותה עלייה. ניתן להבחין כי הרווח בר-הסמך כולל את ציר ה-0 בכל נקודה זולת החודש השלישי והרביעי; במילים אחרות, לא ניתן לשלול את האפשרות שאין תגובה לפני 3–4 חודשים ושהתגובה דועכת לחלוטין לאחר מכן. לעומת זאת, בטווח של 3–4 חודשים התגובה נאמדת בכ-0.05% לכל הפחות ו-0.19% לכל היותר (כאמור, 0.11%–0.12% בממוצע).

3 תוצאות מבחני Augmented Dicky-Fuller לסטציונריות של סדרות השכר מוצגות בלוח נ'1ב בנספח.

תרשים 5. תגובת השכר הממוצע בתת-הענפים שאינם היי-טק לעלייה של אחוז בשכר הממוצע בתת-ענפי ההיי-טק



הערה: התרשים מציג פונקציית תגובה (impulse response function) של רמת השכר הממוצע בשאר המשק לרמת שכר הממוצע בהיי-טק, בהתבסס על המודל הבוחן את הקשר בין השתיים עם 9 פייגורים (מוצג בלוח נ'1א).

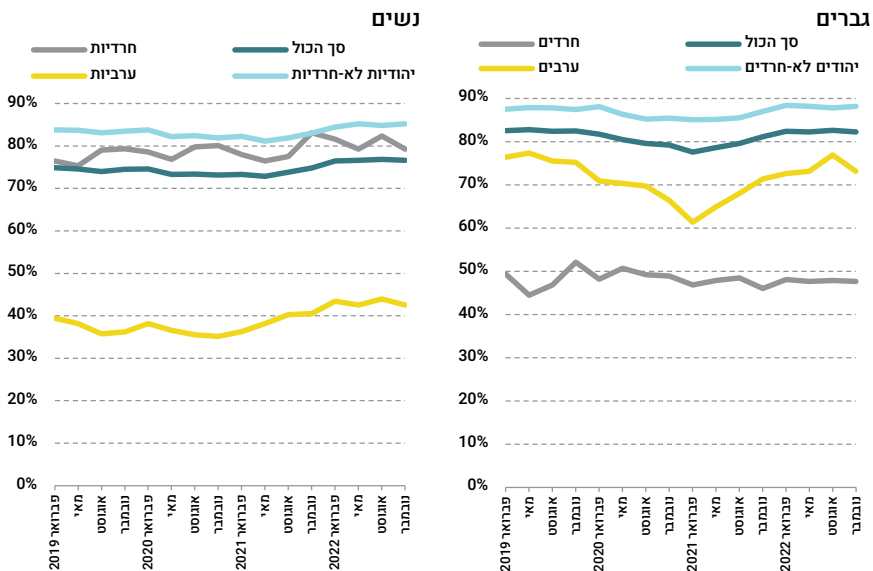
מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

לניתוח פשוטי זה יש כמה חסרונות: ראשית, נתוני השכר הממוצע מסתירים תמונה מורכבת הרבה יותר של רמות שכר שונות לבעלי מיומנויות ותפקידים שונים. שנית, השמטת הכנסות של עצמאים עלולה לשבש את אומדן השכר הממוצע האמיתי; ושלישית, ייתכן שההגדרה הרשמית של "ענף ההיי-טק" צרה מדי ואינה כוללת עסקים שכל אדם מן השורה היה מסווג כ"היי-טק", או רחבה מדי וכוללת עסקים שאדם מן השורה לא היה מסווג כך. אף על פי כן, בדיקתנו חשפה דפוס מעניין שמתיישב הן עם הדעה הרווחת בשיח הציבורי והן עם התיאוריה הכלכלית ורומז כי ענף ההיי-טק הצומח – אותו "קטר של המשק הישראלי" – אכן דוחף את שכר העובדים מעלה גם בענפים אחרים.

תעסוקה ושכר לפי מגזר

תרשים 6 מציג את שיעורי התעסוקה של גברים ונשים בני 25–64 מאוכלוסיות שונות בחברה הישראלית בשנים האחרונות. גברים יהודים שאינם חרדים, שתעסוקתם ירדה בכ-3–4 נקודות אחוז במהלך המשבר, חזרו לשיעור התעסוקה שלפניו כבר בראשית 2022. ירידת שיעור התעסוקה בקרב גברים ערבים, שהחלה עוד בשנת 2019 והתעצמה במהלך המגפה, נבלמה בקיץ 2021, ורושמת מאז שיקום עקבי. מנגד נשארה תעסוקת הגברים החרדים נמוכה במקצת מרמתה טרום המשבר (בכ-4 נקודות אחוז). גם אצל נשים יהודיות שאינן חרדיות, ששיעור ירידת התעסוקה בקרבן במהלך המשבר דמה לשיעור אצל הגברים באותו מגזר, חזרה רמת התעסוקה לרמתה לפני המשבר כבר בתחילת 2022, ושיעור התעסוקה בקרבן אף עלה עליו במהלך השנה. במקביל המשיך לעלות שיעור התעסוקה של הנשים החרדיות עד כדי שוויון זמני עם יהודיות לא-חרדיות ברבעון השלישי של 2021. גם בקרב הנשים הערביות חזר מצב התעסוקה לקדמותו עד תחילת 2022, ומאז אף עלה עליו בכמה נקודות אחוז.

תרשים 6. שיעורי התעסוקה בקרב בני ובנות 25–64, לפי מגזר

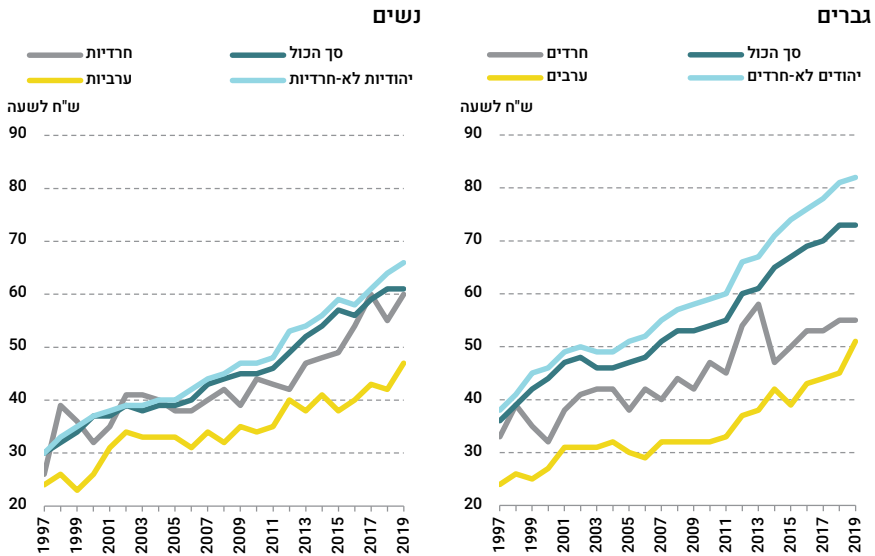


מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

ככלל, בעוד שיעור התעסוקה של הגברים בקיץ 2022 היה שווה לשיעורו בקיץ 2019 (82%), בקרב הנשים נרשמה עלייה של כ-2 נקודות אחוז (77% לעומת 75%). זאת ועוד, בקרב הנשים בכל המגזרים חזר שיעור התעסוקה לקדמותו ואף עלה בהשוואה לתום העשור הקודם, ובקרב גברים חזר שיעור התעסוקה לקדמותו. לעומת זאת, בקרב גברים חרדים שיעור התעסוקה עדיין לא חזר לחלוטין לקדמותו.

גידול זה בתעסוקת נשים נראה כהמשך טבעי למגמה של העשורים האחרונים, שלוותה גם בעלייה משמעותית בשכרן של הנשים, שכמעט לא נפלה מעלייתה של שכר הגברים (במונחים יחסיים) בשום מגזר. לדוגמה, מ-1999 עד 2019 עלה השכר השעתי הממוצע של ערבים וערבות ב-103% ו-100% בהתאמה, לעומת 83% ו-90% בקרב יהודים ויהודיות מרשימה זו לוותה בצמצום מסוים של פערי השכר השעתי בין יהודיות לערביות (פער השכר השעתי בין יהודיות שאינן חרדיות לחרדיות מעולם לא היה גדול או עקבי), ואולם פער השכר החודשי דווקא גדל (תרשים נ'1 בנספח). פערי השכר בין גברים יהודים שאינם חרדים לגברים ערבים וחרדים גדלו.

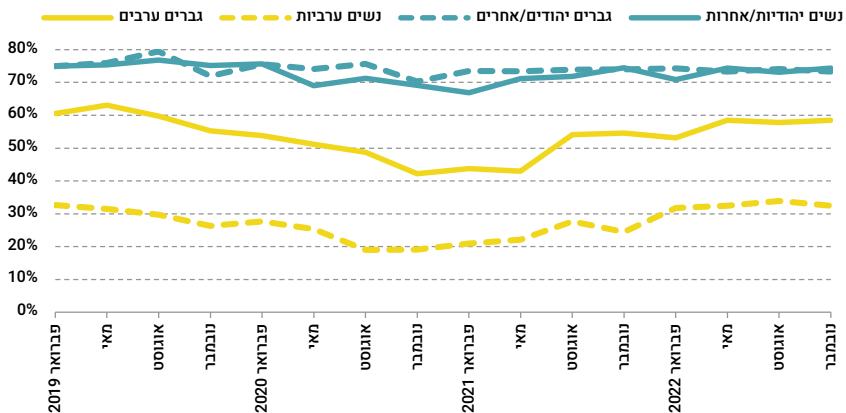
תרשים 7. השכר השעתי של בני ובנות 25–64, לפי מגזר



מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

המשבר וההתאוששות ניכרו ביתר שאת בתעסוקת צעירים. תרשים 8 מציג את שיעורי התעסוקה של גברים ונשים בגילי 20–24 לפי מגזר ומגדר. ניתן להבחין כי שיעור התעסוקה של צעירים אלו, שנוטה להיות נמוך בכמה נקודות אחוז משיעורה אצל המבוגרים יותר, נפגע באופן משמעותי יותר במהלך משבר הקורונה. זהו ממצא סביר לנוכח הפרופיל הדמוגרפי של העובדים בענפים שפעילותם שובשה באופן הקשה ביותר. בקרב צעירים וצעירות ערבים, לדוגמה, ירד שיעור התעסוקה ב-24% ו-27% (בהתאמה) בין הרבעון האחרון של 2019 לרבעון האחרון של 2020 – לעומת ירידות של 12% ו-3% בקרב ערבים וערביות בני 25–64. עם זאת, גם בקרב אוכלוסייה זו ניכרה התאוששות מרשימה במהלך 2021–2022. מאז אביב 2022 עומדת תעסוקת הצעירים היהודים והצעירות היהודיות על רמתה ערב המשבר, ובקרב ערבים וערביות צעירים היא אף עברה את רמתה טרם המשבר. הצעירות הערביות אף חזרו לרמת התעסוקה בתחילת 2019 – לפני תחילתה של מגמת אי-התעסוקה בקרב צעירי המגזר – בעוד הצעירים הערבים התקרבו לרמה זו, אך טרם חזרו אליה.

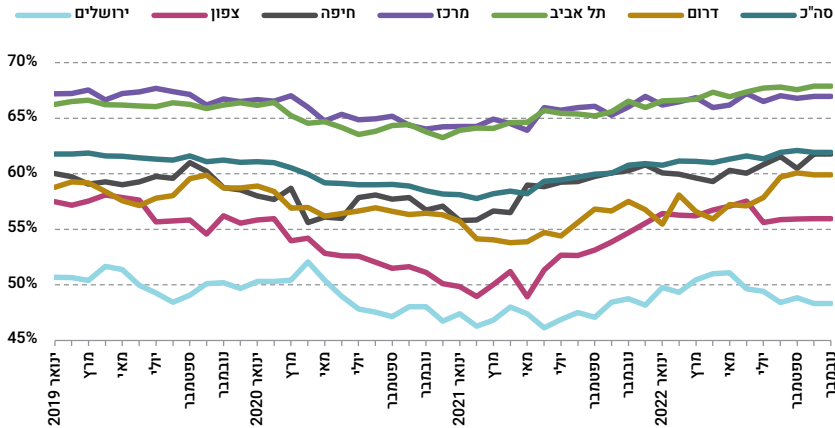
תרשים 8. שיעורי התעסוקה בקרב בני ובנות 20–24, לפי מגדר ומגזר



מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

שיקום התעסוקה מאז אמצע שנת 2021 עקבי גם בפילוח גיאוגרפי. תרשים 9 מציג את שיעור התעסוקה בקרב בני 15 ומעלה על פי מחוז; בכל המחוזות נרשמה חזרה לרמת התעסוקה הממוצעת של 2019 כבר בתחילת 2022. במחוזות ירושלים, הדרום והצפון, שהיו בהם ירידות של 10% ויותר בשיעורי התעסוקה במהלך המשבר, השתקמה התעסוקה במידה הרבה ביותר, אם כי רמת התעסוקה במחוזות אלו נותרה נמוכה מרמתה במחוזות המרכז ותל אביב, כמו שהיה טרם המשבר.

תרשים 9. שיעורי התעסוקה בקרב בני ובנות 15 ומעלה, לפי מחוז

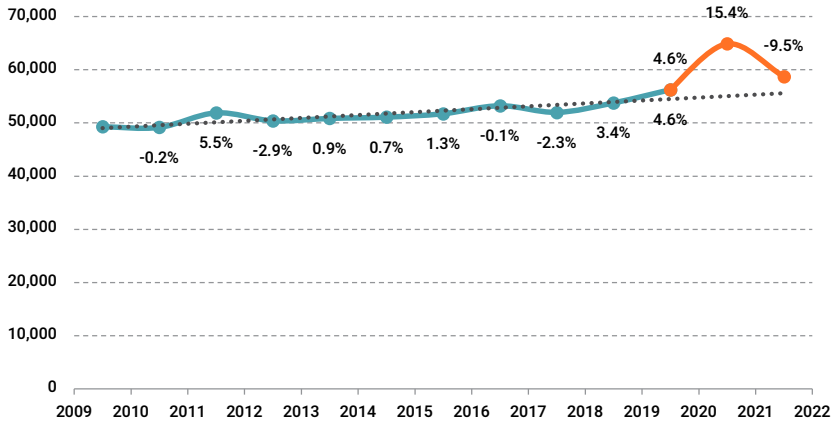


מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

השכלה גבוהה

משבר הקורונה והסגרים במהלכו הביאו לזינוק חד במספר הסטודנטים החדשים בשנת הלימודים תשפ"א (2020/2021), בעיקר בקרב בני הגילים שאפשרויות התעסוקה והפנאי שלהם נפגעו במיוחד מהמגפה, כגון צעירים שנמנע מהם לטייל בעולם או לעבוד בשירותים שונים. שאלה חשובה בהקשר זה היא כמה מאותם סטודנטים חדשים התכוונו ללמוד בלאו הכי ורק הקדימו את לימודיהם, וכמה מהם לא היו רוכשים השכלה גבוהה אילולא המשבר והנסיבות הייחודיות שיצר. ככל שחלקה של הקבוצה הראשונה גדול יותר, צפויה ירידה גדולה יותר במספר הסטודנטים החדשים בשנים שלאחר הקורונה, שכן מי שהתכוונו ממילא להתחיל ללמוד כבר נכנסו למערכת. בשנת הלימודים תשפ"ב (2021/2022) ירד מספר הסטודנטים החדשים לתואר ראשון ב-9.5% יחסית לשנת הלימודים תשפ"א (2020/2021) – ירידה משמעותית אך צנועה ביחס לזינוק במספרם בתשפ"א, כך שמספר הסטודנטים בשנה זו גדל מעבר למספר שהיה מתקבל אילו המגמה שהייתה לפני המגפה הייתה נשמרת (תרשים 10). נראה אפוא שרבים מהסטודנטים החדשים בתשפ"א לא היו בוחרים ללמוד כלל אילולא המגפה ונכנסו למערכת רק בשל אילוצים. מעניין יהיה לחקור זעזוע חד-פעמי זה ואת השלכותיו על הלומדים ועל המשק לאורך השנים הבאות.

תרשים 10. מספר הסטודנטיות והסטודנטים החדשים לתואר ראשון ושיעור השינוי במספרם



הערה: גובה הקו מייצג את מספר הסטודנטים החדשים לתואר ראשון בארץ, והמספר שמעליו או מתחתיו מייצג את שיעור הגידול במספר זה (באחוזים) ביחס לשנה האקדמית הקודמת. הקו הישר המקווקו מייצג את המגמה ארוכת הטווח, והוא מבוסס על שנות הלימודים תש"ע עד תש"ף בלבד.
מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

אשר למקבלי תארים, מספרם המשיך לגדול, במיוחד בקרב מקבלי ומקבלות תואר ראשון ושני. לוח 3 מציג את מספר מקבלי התארים בישראל בשלושת העשורים האחרונים. בשנות התשעים ובעשור הראשון של המאה הנוכחית היה גידול עצום במספר מקבלי התארים, בין היתר בזכות "מהפכת המכללות". בעשור האחרון הואט קצב הגידול, אך עדיין ישנה מגמה של עלייה במספר מקבלי התארים בכל תואר. משנת הלימודים תש"ס (1999/2000) ועד שנת הלימודים תשפ"א (2020/2021) גדל מספרם של מקבלי תואר ראשון בכ-21%, של מקבלי תואר שני בכ-68%, ושל מקבלי תואר שלישי – ב-7%. עם זאת, יש לזכור כי אוכלוסיית ישראל גדלה באותה תקופה ב-50% בקירוב.

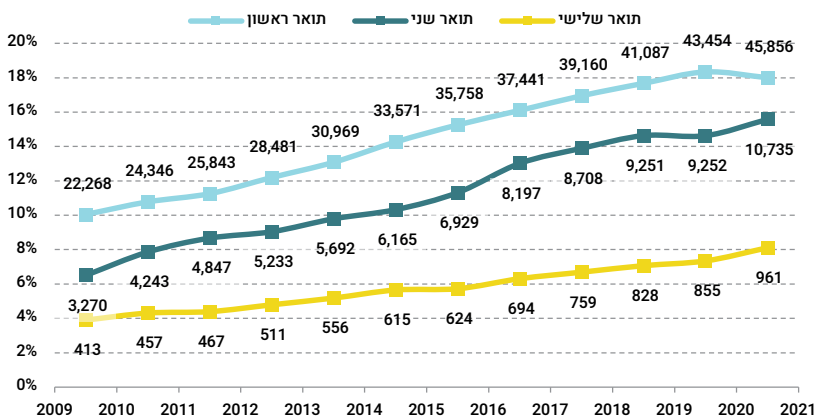
לוח 3. מספר מקבלי ומקבלות תארים אקדמיים בישראל, 1990–2020

שנה אקדמית	תואר ראשון	תואר שני	תואר שלישי
1989/1990	11,528	2,790	450
1999/2000	29,322	7,528	800
2009/2010	42,934	15,649	1,534
2019/2020	50,395	24,022	1,811
2020/2021	52,157	26,289	1,640

מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס, 2022

התרחבות ההשכלה הגבוהה התבטאה ביתר שאת בגידול בשיעורם של סטודנטים וסטודנטיות ערבים. תרשים 11 מציג את שיעור הסטודנטים הערבים הלומדים לתארים שונים (ואת מספרם המוחלט) לאורך העשור האחרון. משנת הלימודים תש"ע (2009/2010) עד שנת תשפ"א (2020/2021) הוכפל ואף יותר מזה מספר הסטודנטים והסטודנטיות הערבים לתואר ראשון, ושיעורם בכלל הסטודנטים לתואר זה גדל מ-10% ל-18%, נקודות אחוז בודדות פחות משיעורם בכלל האוכלוסייה. שיעור הלומדים לתארים מתקדמים בקרב הערבים גדל אף יותר (באופן יחסי): שיעור הסטודנטים לתואר שני עלה במהלך העשור מפחות מ-7% מכלל הסטודנטים לתואר זה לכ-16%, ושיעור הסטודנטים לתואר שלישי הוכפל מ-4% ל-8%.

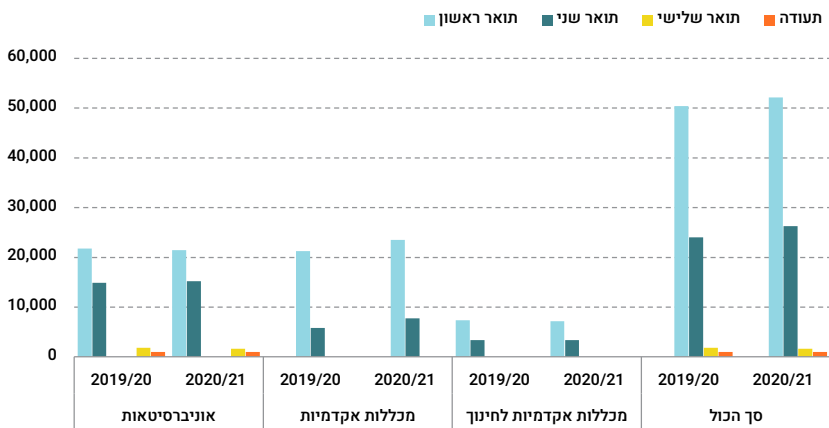
תרשים 11. שיעור הסטודנטיות והסטודנטים הערבים במוסדות להשכלה גבוהה, לפי תואר



מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: המל"ג

כאשר מתמקדים במוסדות המעניקים את התארים, ובתקופה האחרונה במיוחד, נגלית תמונה מעניינת יותר. תרשים 12 מציג את מספר התארים שהוענקו בשנות הלימודים תש"ף (2019/2020) ותשפ"א (2020/2021). הגידול הרב ביותר בהענקת תארים ניכר במכללות האקדמיות, שבשנת הלימודים תשפ"א העניקו לראשונה יותר תארים ראשונים משהעניקו האוניברסיטאות. בשנת הלימודים תשפ"א (2020/2021) העניקו המכללות האקדמיות כמעט אלפיים תארים שניים יותר מאשר בשנת הלימודים תש"ף (2019/2020) – גידול של יותר מ-33%. בעוד ב-2019 העניקו המכללות האקדמיות פחות מ-40% מהתארים השניים שהעניקו האוניברסיטאות, ב-2020 הן העניקו יותר מ-50% מאלה שהעניקו האוניברסיטאות.

תרשים 12. מספר מקבלי ומקבלות תארים אקדמיים בשנים 2019/2020 ו-2020/2021, לפי התואר וסוג המוסד



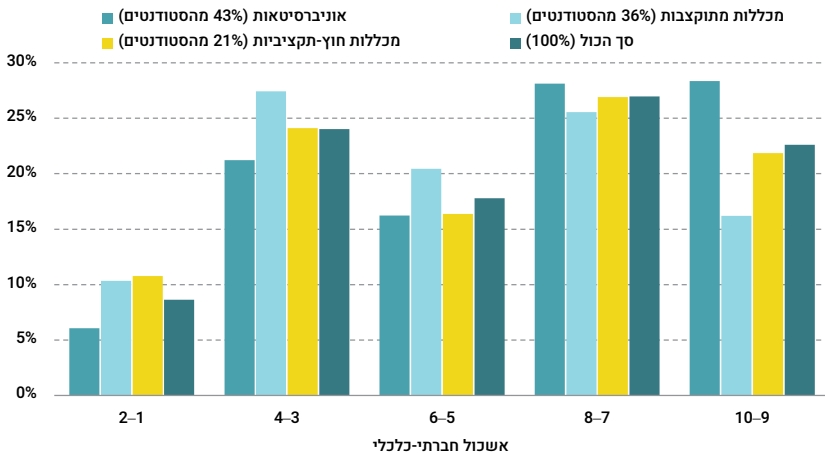
הערה: תארים שלישיים ותעודות אקדמיות (כגון תעודת הוראה, תעודה בתרגום, במוזיקולוגיה או בעריכת לשון, שהלימודים לקבלתן מותנים בסיום לימודים לתואר ראשון) ניתנו רק מטעם אוניברסיטאות, למעט האוניברסיטה הפתוחה.

מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס, 2022

הגידול המזהיר במספר מקבלי תואר שני תואם גם את הגידול ארוך הטווח שהוזכר לעיל (68% ב-21 שנים). תרשים 12 מראה שמגמה זו נשמרת גם בטווח הקצר, וכן שרק תארים שניים הוענקו במספר גדול יותר באוניברסיטאות ב-2020/2021 מאשר ב-2019/2020. ראוי להזכיר כי תארים שניים הם מהקצרים ביותר במשך הלימוד שלהם – לרוב שנתיים ולעיתים אף שנה – ועל כן ייתכן שבקרב אלו שקיבלו תואר שני ב-2020/2021 היו שהחלו את לימודיהם באותה שנה כחלק מהזינוק בהרשמה ללימודים בעקבות המגפה והסגרים.

הובלתן של המכללות בהענקת תארים מעודדת במיוחד כשמתבוננים באוכלוסיות הסטודנטים שהן משרתות. אכן, בחמש השנים האחרונות, בד בבד עם הרחבת פעילות המכללות גדל מספר הסטודנטים מיישובים במעמד חברתי-כלכלי נמוך (אשכולות חברתיים-כלכליים 1-4) בכ-14,000. זהו רוב מוחלט מסך הגידול במספר הסטודנטים לתואר ראשון, שעמד על כ-21,000 (המל"ג, 2022). תרשים 13 מציג את תמונת התפלגות הסטודנטים לתואר ראשון בשנת הלימודים תשפ"א (2020/2021) לפי רקע חברתי-כלכלי וסוג המוסד. המכללות, בעיקר המכללות המתוקצבות, רשמו שיעור גדול יותר של סטודנטים מהחציון התחתון, ושיעור הסטודנטים מאשכולות 1-4 במכללות המתוקצבות עמד על 35% – דומה לשיעור האוכלוסייה הכללית המתגורר ביישובים המשתייכים לאשכולות אלו. מנגד, באוניברסיטאות שיעור הסטודנטים מרקע חברתי-כלכלי חזק (אשכולות 7-10) גדול יותר משיעורם במכללות. עם זאת, ראוי לציין כי ההבדלים בין המכללות לאוניברסיטאות בשיעורי הסטודנטים מרקעים שונים לרוב אינם עולים על כמה נקודות אחוז.

תרשים 13. התפלגות הסטודנטים והסטודנטיות לתואר ראשון במוסדות להשכלה גבוהה, לפי אשכול חברתי-כלכלי, שנת הלימודים תשפ"א (2020/2021)



הערה: הנתונים אינם כוללים את האוניברסיטה הפתוחה והמכללות לחינוך שאינן בתקצוב הוות"ת, ואחוז הסטודנטים בכל סוג מוסד (מופיע במקרא) כולל סטודנטים שלא קושרו לאשכול חברתי-כלכלי (האחוזים המופיעים בעמודות הם ביחס לסך הסטודנטים שכן קושרו לאשכול חברתי-כלכלי, שמהווים כ-90% מהסטודנטים בכל סוגי המוסדות). מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: המל"ג

הכשרות מקצועיות

על אף הזינוק החד בביקוש לסיוע למובטלים בהשמה ולהכשרות מקצועיות במהלך משבר הקורונה והסגרים, התקשה שירות התעסוקה לספק את הסיוע והכלים בזמן אמת בשל הנחיות הריחוק החברתי. מספר המשתתפים בהכשרות מקצועיות ובתוכניות לחיזוק כישורים של שירות התעסוקה בשנת 2020 היה נמוך ב-35% ממספרם בשנת 2019.

מנגד, במהלך השיקום בשנת 2021 גדל מאוד מספר המשתתפים כמעט בכל התוכניות של שירות התעסוקה לעומת 2019 (לוח 4). עלייה חדה של 91% (כ-50,000 משתתפים נוספים) ביחס ל-2019 נרשמה במספר המשתתפים בייעוץ, בסדנאות ובתוכניות התשתית. הגידול הרב ביותר היה בתוכניות האבחון IAM ובייעוץ התעסוקתי (69% ו-50%, בהתאמה) – שינויי היקף שבשירות התעסוקה הגדירו אותם "שינויים פרדיגמטיים" (שירות התעסוקה הישראלי, 2022). גם בהכשרות המקצועיות ובתוכניות לחיזוק הכישורים, שפעילותן הצטמצמה בשנת 2020, נרשמה עלייה ניכרת של 32% לעומת 2019 (כ-6,200 משתתפים נוספים). בקבוצת תוכניות זו בלט הגידול במספר המשתמשים בשוברים להכשרה מקצועית אצל מעסיקים (86%) ובמספר המשתתפים בקורסים לעברית תעסוקתית (68%) ובתוכנית "הכשרה בהתאמה" (61%), לצד השתתפות נרחבת בתוכניות חדשות כגון לימוד אנגלית תעסוקתית.

נראה אפוא כי במהלך 2021 חזרו תוכניות ההשמה וההכשרות המקצועיות לפעילות מלאה, ולצידן נפתחו תוכניות חדשות המותאמות לאתגרי שוק העבודה הנוכחי. הגידול המרשים במספר המשתתפים בתוכניות השונות מעיד כי ישראליות וישראלים היטיבו לנצל חלק מהאפשרויות לשיפור ההון האנושי שעמדו לרשותם גם כאשר שוק העבודה הלך והתאושש; לא מן הנמנע כי לתוכניות אלו הייתה תרומה לעלייה בתעסוקה ובשכר בהמשך 2021 ובמהלך 2022.

לוח 4. שיעור השינוי במספר המשתתפים והמשתתפות בתוכניות להכשרה מקצועית של משרד התעסוקה בין 2019 ל-2021

שיעור השינוי 2019/2021	2021	2020	2019	תוכנית
-58%	450	0	712	תעסוקה פלוס (שיקום)
	437			אימון תעסוקתי בלשכות
0.2%-	7,147	3,591	7,158	חממת קריירה +40
42%	27,427	32,312	15,881	מעגלי תעסוקה
50%	50,453	53	25,400	ייעוץ תעסוקתי
69%	19,368	4,914	5,933	כלי אבחון IAM
48%	105,282	40,870	55,084	סך הכול סיוע, ייעוץ, סדנאות ותוכניות תשתית
	2,163			שת"פים עם גופים חיצוניים
61%	142	9	55	הכשרה בהתאמה
68%	1,600	197	516	עברית תעסוקתית
	2,394	2,000		מיזם משותף UP
	2,397			אנגלית תעסוקתית
86%	2,981	0	419	שוברים למעסיקים
17%	3,055	2,597	2,540	שוברי הכשרה מקצועית מגער
17%	4,443	2,418	3,680	קורסים באגף להכשרה מקצועית
		1,249	5,737	תוכניות אחרות
32%	19,175	8,470	12,947	סך הכול הכשרות מקצועיות ותוכניות לחיזוק כישורים
45%	124,457	49,340	68,031	סך הכול

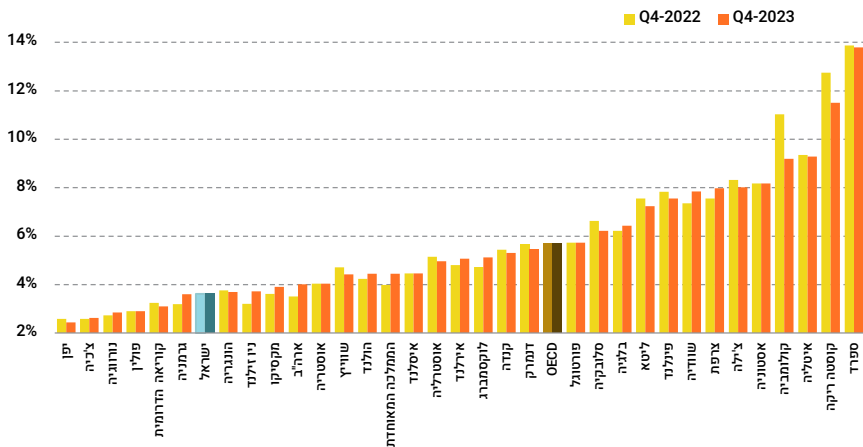
מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: שירות התעסוקה

תחזיות

בשנת 2019 עמד שיעור האבטלה בישראל על כ-3.8%. באפריל 2020 הגיע שיעור האבטלה בהגדרתה הרחבה לשיא של 36%, ובאוגוסט 2021 עמד השיעור על פי ההגדרה המסורתית על שיא של 5.5%. עד יולי 2022 חלה ירידה באבטלה על פי שתי ההגדרות: שיעור האבטלה בהגדרתה הרחבה ירד ל-4.6%, והשיעור בהגדרה המסורתית ירד ל-3.4%. לאור נתונים אלו נשאלות שתי שאלות חשובות: האחת היא אם המשק השתקם מהמשבר

הגיע לתעסוקה מלאה, והשאלה השנייה, המהותית יותר, היא אם ניתן לצפות שבעתיד יתהדק שוק העבודה עוד יותר, או שמא שיעור האבטלה יעלה שוב. גופים שונים בארץ ובעולם ערכו תחזיות של התפתחות המשק ושוק העבודה בשנים הקרובות. על פי תחזית בנק ישראל מאוקטובר השנה, שיעור האבטלה בקרב בני ובנות 25–64 צפוי לעמוד ב-2022 על כ-3.1% בממוצע, וב-2023 – על כ-3.5% (בנק ישראל, 2022). תחזית דומה, אם כי אופטימית קצת פחות, עולה מחישובי ה-OECD (תרשים 12) כ-3.6% בסוף 2022 ובסוף 2023. תחזית זו שונה מתחזיות הארגון שנה קודם לכן, שצפו כי שיעור האבטלה בסוף 2022 יהיה גבוה משיעורו ב-2019 בכנקודת אחוז וכי המשק הישראלי לא יחזור לתעסוקה מלאה עד 2025.

תרשים 14. שיעור האבטלה החזוי במדינות ה-OECD ברבעונים האחרונים של 2022 ו-2023



מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: OECD

אף שתחזיות ה-OECD אופטימיות קצת פחות מתחזיותיו של בנק ישראל, הן מחמיאות למשק בהשוואה בין-לאומית. תרשים 14 משווה את תחזיות הארגון עבור מדינות שונות. שיעור האבטלה החזוי בישראל עומד על כשני שלישים מהממוצע החזוי במדינות הארגון, ורק במדינות אחדות צפוי שיעור אבטלה נמוך יותר. תחזיותיו הקודמות של ה-OECD, שכאמור היו אופטימיות פחות, נשענו בין השאר על ההנחה שיהיה קשה מאוד לשחזר את שיעור האבטלה ההיסטורי של 3.8% שתועד ב-2019. ואולם הנתונים מראים כי ישראל חזרה לשיא הזה בעצם ואף שברה אותו בתחילת קיץ 2022 (אף שיש לסייג ולומר שמאז הוא עלה מעט ויש לחכות ולראות סביב איזה ערך יתייצב).

סיכום

קצב השיקום של שוק העבודה הישראלי בשנת 2022 עלה על מרבית התחזיות, ושיעור דורשי העבודה ירד מתחת לשפל ההיסטורי של 2019. חזרה לרמת התעסוקה של שנת 2019 תועדה בכל המחוזות כבר בתחילת 2022, ועלייה בשיעורי התעסוקה ניכרה גם בקרב אוכלוסיות שונות. בקרב גברים יהודים שאינם חרדים בכל הגילים תועדו שיקום מלא בהיקף התעסוקה וחזרה לרמה של טרום הקורונה, וגם בקרב גברים ערבים בכל הגילים נרשם שיקום מרשים. בקרב גברים חרדים נשאר שיעור התעסוקה נמוך משהיה. בקרב הנשים בכל המגזרים לא זו בלבד ששוחזרה רמת התעסוקה שהייתה לפני המגפה, אלא שאף נרשמו שיאי תעסוקה חדשים בכל אחד מהם: 85% בקרב יהודיות שאינן חרדיות, 83% בקרב חרדיות, ו-43% בקרב ערביות. השיקום המרשים בשיעורי התעסוקה ובהיצע המשרות לווה בעלייה מצרפית בשכר השכירים הממוצע, והוא גבוה בכ-7% מרמתו ב-2019 במונחים ריאליים.

ההתאוששות לא הייתה אחידה בכל חלקי המשק, ובפרט לא בענפיו השונים. עיקר המשרות שהתווספו במשק מאז 2019 היו בענפי הבריאות, הרווחה והסעד (כ-59% מהמשרות שהתווספו במשק) והיי-טק (32%), לצד תוספות לא קטנות גם בחינוך (10%) ובבינוי (9%). בענפי הבריאות והיי-טק ניכר גם הגידול הרב ביותר במשרות ביחס לעצמם (26% ו-19%, בהתאמה). גידול יחסי צנוע יותר, אם כי משמעותי כשלעצמו, נרשם גם בבינוי (9%) ובנדל"ן (8%). גם תמונת השכר אינה אחידה בכל הענפים, בעיקר לא בענפים שהתעסוקה בהם התרחבה מאוד. למשל, השכר החדושי הממוצע לשכירים בהיי-טק עלה בכ-18% ובבינוי – בכ-11%, בענף החינוך הוא עלה רק ב-4.4%, ובענף הבריאות והרווחה הוא ירד בכ-9%. השכר הפליא לעלות בתעשייה המסורתית ובחקלאות (9%) ובענפים עתירי ידע כגון פיננסים וביטוח (9%); נדל"ן (8%); ושירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים (13%, ללא היי-טק). סביר להניח כי עליות שכר אחרונות אלו קשורות בעקיפין לענף היי-טק, שמתחרה על עובדים עם ענפים אחרים ומאלץ אותם להעלות את השכר המוצע בהם. מדובר בהשפעה שמעבר לתרומתו הישירה של היי-טק על גידול השכר בשנים שנבדקו, העומדת על כשליש מהצמיחה (כאמור, מחוץ לענפי היי-טק עלה השכר ב-4% בלבד, לעומת עלייה של 7% בכל הענפים כולל היי-טק).

4 שכר העובדות והעובדים בענף החינוך נקבע ברובו בהתאם להסכמים הקיבוציים של עובדי ההוראה ועל כן נותר קבוע עד לחתימת הסכם השכר החדש בין נציגי המדינה להסתדרות המורים בסתיו 2022. מסגרת השכר החדשה, הכוללת העלאת שכר משמעותית, בעיקר לעובדי הוראה מתחילים, אמורה להיכנס לתוקף בינואר 2023 ולכלול החזר רטרואקטיבי על ספטמבר-דצמבר 2022.

אם התמשכות עליות השכר בהי-טק אכן מייצגת עלייה בפרייון העבודה של העובדים בענף הרי מדובר בהתפתחות מבורכת, שכן התחרות על העובדים עם ענפים אחרים תאלץ עסקים באותם ענפים להתייעל ולשפר את פרייון העבודה שלהם. לעומת זאת, אם עליות השכר בהי-טק נובעות בחלקן מעיוותים בשוק ההון ומהשקעות בחברות הזנק (סטארט-אפ) או מייצגות מצב של בועת היי-טק, אזי המעבר לשיווי משקל בר-קיימא ילווה בירידות שכר ואף בצמצום בתעסוקה בכל הענפים המושפעים ממנו, למורת רוחם של העובדות והעובדים.⁵ העקביות של עליות השכר בהי-טק לאורך שנים מאפשרת לנהוג מידה של אופטימיות ולהניח בזירות כי עליות השכר נובעות במידה לא מבוטלת מהעלייה בפרייון העבודה. בד בבד עם התרחבות התעסוקה והעלייה בשכר נרשמה בשנה הקודמת עלייה גם במספרם של מקבלי ומקבלות התארים האקדמיים, בעיקר תואר שני, ובמספר התארים שהעניקו המכללות האקדמיות. הגידול החד במספר מקבלי התואר השני מעניין במיוחד לנוכח התשואה שמיניבים בשנים האחרונות תארים מתקדמים (דבאוי ואחרים, 2021ב), ונראה שרבים בשוק העבודה הפנימו כי מדובר בכלי נגיש מאין כמוהו לשיפור כושר ההשתכרות. מנגד, היות שמדובר בתואר האקדמי שמשך הלימודים לקראתו הוא על פי רוב הקצר ביותר, ייתכן שמדובר בבוגרים הראשונים של "מחזור הקורונה", כלומר בתוצאה ישירה של הזינוק במספר הנרשמים ללימודים לתואר ראשון ושני עם פרוץ המגפה. כך או כך, גידול ניכר זה במספר העובדים בעלי תואר שני מבשר טובות, ומעודדת העובדה שמקורו בעיקר במכללות האקדמיות, המממשות את ייעודן – הספקת השכלה אקדמית לכל מי שחפץ בכך.

בסיכומי של דבר, שוק העבודה הפליא להשתקם ממשבר הקורונה. השיקום התבטא בהתרחבות התעסוקה ובעליית השכר מעבר לרמתם טרום המשבר. שיקום מצרפי זה טומן בחובו גם מגמות תעסוקה ושכר שונות מאוד בענפים הכלכליים השונים, אך התרחבות התעסוקה חוצת המחוזות והמגזרים והשבחת ההון האנושי של כוח העבודה על ידי רכישת השכלה גבוהה מאפשרות לאמץ השקפה אופטימית לגבי עתיד המשק, כפי שעולה מתחזיות בנק ישראל וה-OECD. בטווח הקצר סביר ששוק העבודה יוסיף לדהור קדימה, אך כדי להבטיח צמיחה ארוכת טווח יש להמשיך ולהשקיע בהנגשת ההשכלה הגבוהה וההכשרות המקצועיות, בתשתיות, בגורמי פרייון-כולל מאקרו-כלכליים ובאפשרויות תעסוקה איכותיות לעובדת ולעובד הישראליים.

5 כשרמת השכר מגיעה למצב שאינו בר-קיימא ועל מעסיקים להוריד את השכר כדי לשרוד, הם בוחרים לפעמים לצמצם פעילות ולפטר עובדים כדי לשמור על רמת השכר של העובדים הנותרים. השיקול הוא שהפגיעה המוראלית שצפויה להיגרם בשל קיצוץ השכר עלולה להביא לירידה גדולה כל כך בתפוקת העובדים עד שכבר עדיף יהיה לפטרם. תיאוריה זו, המוכרת בכלכלה, מכונה "downward nominal wage rigidity" (ראו Tobin, 1972).

מקורות

ארלוזורוב, מ' (2022, 1 ביוני). 30 אלף שקל בחודש: למה טייח לא יכול להרוויח כמו היי-טקיסט. **דה מרקר**.

בנק ישראל (2022). **התחזית המקרו-כלכלית של חטיבת המחקר, אוקטובר 2022**. בנק ישראל, חטיבת המחקר.

גרינצייג, א' (2021, 28 בדצמבר). **נלחמים בבריחה להיי-טק: משרדי עורכי הדין הגדולים מעלים את השכר באלפי שקלים. גלובס**.

דבאוי, מ', אפשטיין, ג', ווייס, א' (2021א). **שוק העבודה בישראל בעקבות הקורונה: מבט-על**. בתוך א' וייס (עורך), **דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2021** (עמ' 51–82). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

דבאוי, מ', אפשטיין, ג', ווייס, א' (2021ב). **תשואה מהשכלה ומניסיון בשוק העבודה בישראל**. בתוך א' וייס (עורך), **דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2021** (עמ' 83–113). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

הלמ"ס (2022). **הודעה לתקשורת (19.6.2022): מקבלי תארים אקדמיים בשנת תשפ"א (2020/21): נתונים נבחרים לרגל סיום שנת הלימודים האקדמית**. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

המל"ג (2022). **לקט נתונים לקראת פתיחת שנת הלימודים האקדמית תשפ"ב – 2021/2022**. המועצה להשכלה גבוהה.

כהן קובץ, ג' (2022). **משתלבים, אבל לאט: מגמות בתעסוקת חרדים, ערבים וקבוצות אחרות בענפי ההיי-טק**. זרוע העבודה, משרד הכלכלה והתעשייה.

לביא, ב' (2021, 11 בינואר). **11.9% מהמעסיקים מדווחים: העובדים לא רוצים לחזור מהחל"ת. גלובס**.

פישר, ד' (2022, 2 בינואר). **הבריחה של עובדים להיי-טק. חדשות 12**.

שירות התעסוקה הישראלי (2020). **דוח סיכום שנת 2019**.

שירות התעסוקה הישראלי (2021). **דוח סיכום שנת 2020**.

שירות התעסוקה הישראלי (2022). **דוח סיכום שנת 2021**.

ת"ש, ה' (2021, 15 באפריל). **לא רוצים לחזור? כך מתמודדות החברות עם אתגר גיוס העובדים. מאקו**.

Granger, C. W. J. (1969). Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods. *Econometrica*, 37(3), 424–438.

Tobin, J. (1972). Inflation and unemployment. *American Economic Review*, 62, 1–18.

נספח

לוח נ'1א. תוצאות מבחן גריינג'ר (Granger, 1969)

שינוי בשכר ממוצע בענף בין חודש t-1 לחודש t			שכר ממוצע בענף בחודש t			משתנה תלוי
9	6	3	9	6	3	מספר פיגורים
0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	מבחן סטטיסטי ל"השפעת" השכר בענף ההיי-טק על השכר בכלל המשק ללא היי-טק
0.000***	0.020**	0.307	0.000***	0.002***	0.330	מבחן סטטיסטי ל"השפעת" השכר בכלל המשק ללא היי-טק על השכר בהיי-טק
1.83	2.17	2.64	1.66	2.20	2.51	AIC קריטריון אינפורמציה של המודל
2.96	3.01	3.19	2.78	3.03	3.05	SBIC
117	120	123	118	121	124	מספר תצפיות

הערה: הלוח מציג מובהקות מבחני גריינג'ר לבדיקת "השפעת" שכר השכירים הממוצע בענף אחד על שכרם בענף אחר, בהתבסס על נתונים חודשיים מינואר 2012 ועד ספטמבר 2022. המבחנים מבוססים על מודלי VAR עם סדרת השכר הממוצע בהיי-טק וסדרת השכר הממוצע בשאר המשק, עם מגמה, עונתיות ומשתני דמי לסגרים ב-2020-2021; קריטריון אינפורמציה של Akaike ושל Schwarz מוצגים לכל מודל, לצד ה-p-value של סטטיסטי מבחן גריינג'ר לכל כיוון "השפעה".

מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

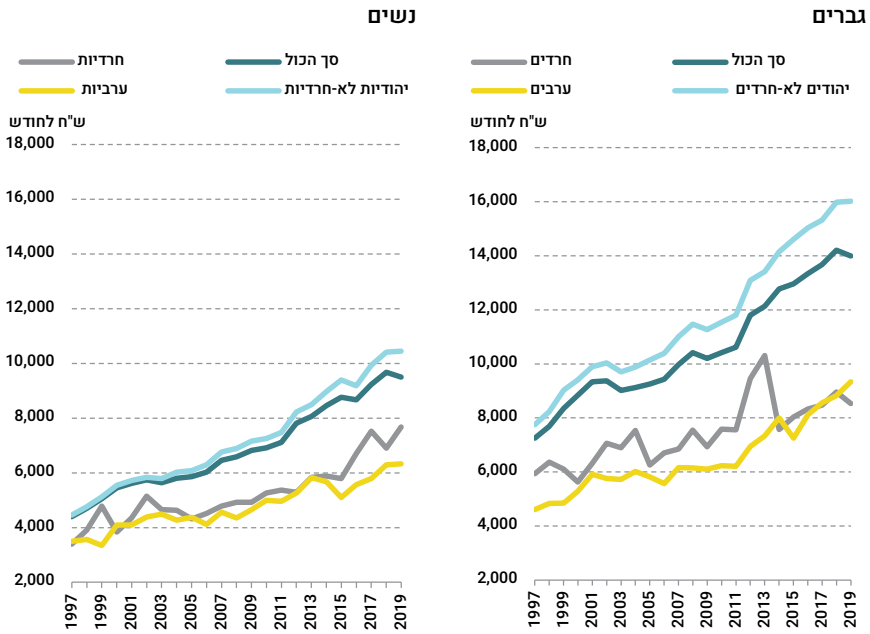
לוח נ'1ב. תוצאות מבחן Augmented Dicky-Fuller לסטציונריות

ענף	סטטיסטי Augmented Dicky-Fuller	p-value
כלל המשק ללא היי-טק	-8.068	0.0000***
היי-טק	-6.539	0.0000***

הערה: הלוח מציג תוצאות מבחן Augmented Dicky-Fuller לבדיקת סטציונריות בסדרות השכר שהשתמשו בהן בלוח נ'1א. כלל המבחנים כללו מגמה.

מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

תרשים נ'1. שכר חודשי ממוצע של בני ובנות 25-64, לפי מגזר



מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס