



## מאפייני עובדים אשר חזרו למשרתם ושכרם נפגע עקב הקורונה

מרק רוזנברג, נעם דמרי<sup>1</sup>

נובמבר 2020

### תמצית

במאמר זה נסקרו עובדים שכירים, אשר בעקבות התפרצות וירוס הקורונה הוצאו לחל"ת וחזרו למשרתם עד לסוף המחצית הראשונה של 2020, המאפיינים של עובדים אלה ומעסיקיהם. במסגרת האמידה זוהו המאפיינים של הפרט והעסק אשר משפיעים על ההסתברות לחזור מחל"ת לעבודה, ההסתברות להפחתת שכר של העובד השכיר לאחר החזרה למשרתו בתום ההיעדרות והשפעת המאפיינים על עומק הפחתת השכר. לצורך אמידת מאפייני החוזרים לעבודה נלקח מדגם של כ-875.4 אלף מובטלים או יוצאים לחל"ת שהתחילו לקבל דמי אבטלה החל מחודש מרץ 2020. לצורך בחינת סוגיית שכר החוזרים לעבודה צומצם המדגם לכ-309.8 אלף עובדים שכירים אשר עבדו במשרה יחידה בחודשים ינואר-פברואר, הוצאו לחל"ת, קיבלו דמי אבטלה בחודשים מרץ-אפריל, וחזרו למשרתם בחודש מאי או יוני. שינויי השכר נבחנו ע"י השוואת השכר לפני היציאה לחל"ת ולאחר החזרה ממנו. מהתוצאות עולה כי הסיכוי לחזור לעבודה עבור נשים, ערבים, בעלי שכר נמוך ועובדים שעבדו בעסקים קטנים גבוה יותר בהשוואה לקבוצות אחרות. כמו כן, ההסתברות הגדולה ביותר להפחתת שכר נאמדה בקרב גברים, ערבים, צעירים עד גיל 25, בעלי שכר גבוה ועובדים אצל מעסיקים גדולים מאוד. בנוסף נמצא כי אחוז הפחתת השכר גדול יותר בקרב גברים, לא חרדים ועובדים אצל מעסיקים בינוניים, בין 100 ל-150 עובדים.

בהשוואה בין ענפים כלכליים עולה כי בענפים שנפגעו בצורה המשמעותית ביותר, בעקבות פרוץ משבר הקורונה, ובהם נרשמה ירידה חדה במצבת העובדים, למשל 'אמנות, בידור ופנאי' ו-'שירותי אירוח ואוכל', ההסתברות לחזרת עובדים לעבודה ולהפחתת שכר גדולה משמעותית בהשוואה לענפים כלכליים אחרים. ואם לא די בכך בענף 'שירותי אירוח ואוכל' עומק הפחתת השכר הגבוה ביותר מבין הענפים הכלכליים השונים.

### מבוא

התפרצות וירוס הקורונה בישראל החלה בסוף פברואר 2020. בעקבות עלייה חדה במספר הנדבקים בוירוס הוחלט על שורה של צעדים למניעת ההתפשטות אשר המרכזי שבהם היה סגר כללי ב-16 למרץ. למהלך זה היו השלכות מרחיקות לכת על המשק בכלל ושוק העבודה בפרט. בניסיון למתן את הפגיעה הכלכלית בעובדים הוחלט על מתן זכאות לדמי אבטלה לא רק במצב של פיטורין של העובד אלא גם במקרה של הוצאה לחל"ת על-ידי המעסיק. התוצאה של מגמות אלו הייתה יותר ממיליון עובדים שנפלטו משוק העבודה, כ-90% מתוכם הוצאו לחל"ת. למרות שהוראות הריחוק החברתי והכלים

<sup>1</sup> אגף מחקרי גבייה ואיתנות פיננסית, מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי.



האחרים השפיעו בצורה רוחבית על כלל המעסיקים והעובדים ישנם מאפיינים ייחודיים של עובדים ומעסיקים אשר נפגעו בצורה חמורה יותר מאחרים<sup>432</sup>.

בכדי למזער נזקים ולהגן על העסק המעסיקים נקטו בשני כלים עיקריים. הכלי המשמעותי והבולט ביותר הינו צמצום משמעותי בכוח האדם, ע"י פיטורין והוצאה לחל"ת. הכלי הנוסף בו נקטו מעסיקים כחלק מהמאמץ להגן על העסק הינו הפחתת שכר העבודה של העובדים. הפחתת השכר יכולה להתבצע בכמה דרכים למשל הפחתה ישירה של שכר העבודה, צמצום הטבות נלוות כמו החזקת רכב או הקטנת היקף המשרה של העובד. עם תום הסגר ב-19 באפריל, רבים מהעובדים אשר הוצאו לחל"ת חזרו למשרתם ונשאלת השאלה האם כתנאי להחזרת העובד שכרו הופחת. מטרת מאמר זה לבחון את היקף התופעה של הפחתת השכר לאחר החזרת העובד מחל"ת למשרתו והאם יש מאפיינים ייחודיים לעובדים אלה ומעסיקיהם.

## מודל

### שלב א' – זיהוי מאפיינים המשפיעים על ההסתברות לחזור לעבודה

לצורך אמידת השונות בהסתברות להפחתת שכר בוצעה אמידה של רגרסיה לוגיסטית כאשר המשתנה המוסבר (התלוי) הינו משתנה דמי לעובד אשר חזר לעבודה חלקית או מלאה, באופן בלעדי או במקביל לקבלת דמי אבטלה באותו החודש, לאחר תקופה של חודש או יותר שבה לא היו מועסקים. דהיינו, עובדים אשר פוטרו או יצאו לחל"ת מכל משרותיהם וקיבלו דמי אבטלה באופן בלעדי בחודש  $t-1$ , ובחודש לאחר מכן ( $t$ ) חזרו לקבל שכר מעבודה שכירה כלשהי. המשתנים המסבירים (הבלתי תלויים) הינם: חודש חזרה לעבודה, לוג של השכר הממוצע לחודש טרם היציאה לחל"ת, מין, קבוצת אוכלוסייה, קבוצת גיל, גודל העסק והענף הכלכלי של המעסיק. מודל האמידה בשלב זה ובשלב הבא הינו בעל הצורה הבאה:

$$Y = \begin{cases} 1 & \text{if } \beta_0 + \beta X^t + \varepsilon > 0 \\ 0 & \text{else} \end{cases}$$

### שלב ב' – זיהוי מאפיינים המשפיעים על ההסתברות להפחתת שכר לאחר חזרה מחל"ת

לצורך אמידת השונות בהסתברות להפחתת שכר בוצעה אמידה של רגרסיה לוגיסטית כאשר המשתנה המוסבר (התלוי) הינו משתנה דמי לעובד אשר שכרו הממוצע לחודש עבודה לאחר חזרתו מחל"ת נמוכה משכרו טרם היציאה לחל"ת. לפירוט המודל לפיו נקבע השכר טרם היציאה לחל"ת ולאחריו ראו

<sup>2</sup> ניתוח מאפייני דורשי עבודה בתקופת הקורונה, אגף הכלכלנית הראשית, משרד האוצר, מאי 2020.  
<sup>3</sup> מי נפגע ממשבר הקורונה? אפיון השכירים שפוטרו או הוצאו לחל"ת במשבר הקורונה על פי שיוך ענפי, אורן הלר, המוסד לביטוח לאומי, אפריל 2020.  
<sup>4</sup> מאפייני שוק העבודה במחצית הראשונה של 2020, המוסד לביטוח לאומי, נובמבר 2020



נספח מס' 1. המשתנים המסבירים (הבלתי תלויים) הינם: מין, קבוצת אוכלוסייה, קבוצת גיל, לוג של השכר הממוצע לחודש טרם היציאה לחל"ת, גודל העסק והענף הכלכלי של המעסיק.

### שלב ג' – זיהוי מאפיינים המשפיעים על עומק הפחתת השכר לאחר חזרה מחל"ת

אמידת השונות בין מאפייני העובד השכיר והמעסיק בעומק הפחתת השכר בוצעה ע"י רגרסיה ליניארית פשוטה כאשר המשתנה התלוי הינו אחוז הפחתת השכר הממוצע לחודש עבודה אחרי החזרה מחל"ת. המשתנים המסבירים (הבלתי תלויים) הינם: מין, קבוצת אוכלוסייה, גיל, גיל בריבוע, לוג של השכר הממוצע לחודש טרם היציאה לחל"ת, גודל העסק והענף הכלכלי של המעסיק.

$$y_i = \alpha + \beta_i X + \varepsilon_i$$

כאשר:

$$y_i = \frac{w_i^A}{w_i^B} - 1 \text{ - שיעור השינוי בשכר הממוצע לחודש עבודה לאחר החזרה מחל"ת עבור פרט } i$$

$w_i^A$  – שכר ממוצע לחודש עבודה לאחר החזרה מחל"ת

$w_i^B$  – שכר ממוצע לחודש עבודה טרם היציאה לחל"ת

$X$  - וקטור משתנים מסבירים

### נתונים

הניתוח מתבסס על הנתונים המנהליים של המוסד לביטוח לאומי. נתוני השכר נלקחו משילוב של דיווחים על-גבי טופס 100 וטופס 126. טופס 100 הינו טופס המשודר על-ידי המעסיק לביטוח הלאומי ובו מפורטים נתוני השכר של העובד בכל אחד מהחודשים בשנה וחצי שקדמו למועד שליחת הטופס. הטופס משמש את הביטוח הלאומי במקרים בהם נדרש דיווח עדכני של השכר לצרכים מסוימים כמו למשל תביעה לקצבה. עם התפרצות משבר הקורונה הביטוח הלאומי עודד מעסיקים לשלוח את טופס 100, בצורה דיגיטלית, עבור העובדים שהוצאו לחל"ת או פוטרו, ובעזרתו לקבוע את הזכאות לדמי האבטלה וגובהם.

טופס 126 הינו טופס המשודר על-ידי המעסיקים לביטוח הלאומי 3 פעמים בשנה. בינואר דיווח ראשוני עבור השנה שעברה, באפריל דיווח סופי עבור השנה שעברה וביולי עבור המחצית הראשונה של השנה השוטפת, ינואר עד יוני. טופס 126 מפרט את סך התשלומים לעובד במהלך תקופת הדיווח ואת חודשי העבודה<sup>5</sup>. מבנה טופס 126 אינו מאפשר לחשב ולזהות את השתנות השכר בין חודשי העבודה אלא רק את השכר הממוצע לחודש עבודה על-ידי חלוקת סך התשלומים במספר חודשי העבודה בתקופת הדיווח.

<sup>5</sup> מאפייני שוק העבודה במחצית הראשונה של 2020, המוסד לביטוח לאומי, נובמבר 2020



בעזרת שילוב של טופס 100, טופס 126 ומועדי יציאה וחזרה מחל"ת בוצע פיצול מחדש של ההכנסות בין חודשי העבודה כך שמתקבלים נתוני שכר מדויקים יותר בחודשים שלפני היציאה לחל"ת ולאחריו ומאפשר לבחון את השפעת היציאה לחל"ת על שכר העבודה<sup>6</sup>.

בשלב א' נבחר מדגם של מבטחים אשר החלו לקבל דמי אבטלה החל מחודש מרץ 2020.

בשלב ב' המדגם צומצם ע"י הוספת התנאים הבאים:

1. קיימים דיווחים של טופס 126 למחצית הראשונה של 2020, טופס 100 לחודשים ינואר ופברואר ותאריכי יציאה וחזרה מחל"ת בין החודשים מרץ עד יוני.
2. העובד השכיר היה זכאי לדמי אבטלה בחודשים מרץ-אפריל.
3. העובד עבד במשרה יחידה.

המדגם לאמידת המודל בשלב א' מכיל כ-875.4 אלף מובטלים או יוצאים לחל"ת שהתחילו לקבל דמי אבטלה החל מחודש מרץ 2020. עבור כל תצפית נלקח המידע ערב היציאה לאבטלה, כלומר המשתנים המסבירים המאפיינים את העסק הם עבור העסק ממנו נשלח העובד לחל"ת או פוטר.

לאמידת המודל בשלב ב' המדגם צומצם לכ-309.8 אלף עובדים. מתוך קבוצת העובדים במדגם של שלב ב' כ-117.8 אלף עובדים הינם בעלי שכר ממוצע אחרי החזרה מחל"ת נמוך מהשכר הממוצע טרם היציאה לחל"ת. המשתנים המסבירים אשר מאפיינים את הפרט והעסק נכונים לינואר 2020.

<sup>6</sup> פירוט מודל חדש לפיצול שכר בנספח מס' 1



טבלה 1. סטטיסטיקה תיאורית, מדגם שלב א'

קבוצה	עובדים בפברואר, שקיבלו אבטלה במרץ	%	סך עובדים בפברואר	%
סך הכל	875,422		3,106,740	
שכר בחודש פברואר 2020	7,805		12,043	
<b>מין</b>				
זכר	384,065	43.90%	1,546,763	49.80%
נקבה	491,357	56.10%	1,559,977	50.20%
<b>קבוצת אוכלוסייה</b>				
יהודים לא חרדים	649,657	74.20%	2,383,313	76.70%
חרדים	64,593	7.40%	182,922	5.90%
ערבים	161,172	18.40%	540,505	17.40%
<b>קבוצת גיל</b>				
15-24	152,955	17.50%	495,422	16.00%
25-34	270,624	30.90%	762,619	24.60%
35-44	190,683	21.80%	716,979	23.10%
45-54	144,788	16.50%	594,620	19.10%
55-64	102,433	11.70%	409,934	13.20%
+65	13,939	1.60%	127,166	4.10%
<b>גודל עסק (מספר עובדים)</b>				
1-5 עובדים	109,320	15.10%	322,588	10.50%
6-20 עובדים	155,577	21.40%	435,640	14.10%
21-100 עובדים	181,123	24.90%	579,242	18.80%
101-150 עובדים	3,622	0.50%	136,150	4.40%
151-400 עובדים	81,261	11.20%	334,310	10.80%
401-1000 עובדים	69,267	9.50%	300,577	9.70%
+1000 עובדים	125,821	17.30%	972,428	31.50%
<b>ענף כלכלי ראשי</b>				
חקלאות ייעור ודייג	10,691	1.40%	43,039	1.40%
כרייה וחציבה	331	0.00%	3,578	0.10%
תעשייה וחרושת	57,425	7.60%	309,887	10.00%
אספקת חשמל גז קיטור ומיזוג אוויר	414	0.10%	14,297	0.50%
אספקת מים שירותי ביוב טיפול באשפה ובפסולת	848	0.10%	8,205	0.30%
בינוי	41,460	5.50%	176,871	5.70%
מסחר סיטוני וקמעוני תיקון כלי רכב מנועים ואופנועים	137,961	18.20%	433,843	14.10%
שירותי תחבורה אחסנה דואר ובלדרות	41,151	5.40%	119,489	3.90%
שירותי אירוח ואוכל	78,075	10.30%	171,730	5.60%
מידע ותקשורת	30,686	4.00%	190,538	6.20%
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	18,956	2.50%	113,622	3.70%
פעילויות בנדלן	9,270	1.20%	31,457	1.00%
שירותים מקצועיים מדעיים וטכניים	67,001	8.80%	244,900	7.90%
שירותי ניהול ותמיכה	53,074	7.00%	200,565	6.50%
מינהל מקומי מינהל ציבורי וביטחון ביטוח לאומי חובה	22,823	3.00%	346,968	11.20%
חינוך	53,138	7.00%	199,443	6.50%
שירותי בריאות ושירותי רווחה וסעד	59,199	7.80%	284,724	9.20%
אמנות, בידור ופנאי	29,697	3.90%	63,214	2.10%
שירותים אחרים	46,392	6.10%	130,742	4.20%



טבלה 2. סטטיסטיקה תיאורית, מדגם שלב ב'ג'

קבוצה	מס' עובדים קבועים	% עובדים עם הפחתת שכר	שכר עבודה ממוצע 2019	שיעור הפחתה ממוצע
סך הכל	309,834	38%	8,235	-24%
<b>מין</b>				
זכר	127,525	41%	9,960	-24%
נקבה	182,309	36%	6,834	-23%
<b>קבוצת אוכלוסייה</b>				
יהודים לא חרדים	239,717	37%	8,508	-23%
חרדים	20,443	37%	6,322	-23%
ערבים	49,674	42%	7,754	-24%
<b>קבוצת גיל</b>				
15-24	47,002	43%	5,924	-28%
25-34	89,840	39%	8,055	-25%
35-44	71,341	36%	9,479	-22%
45-54	55,777	36%	9,303	-21%
55-64	41,045	37%	8,336	-21%
+65	4,829	39%	7,546	-22%
<b>גודל עסק (מספר עובדים)</b>				
1-5 עובדים	43,607	34%	7,823	-21%
6-20 עובדים	66,071	34%	8,906	-22%
21-100 עובדים	76,944	39%	8,749	-25%
101-150 עובדים	14,555	41%	8,558	-26%
151-400 עובדים	33,215	41%	7,701	-25%
401-1000 עובדים	25,948	39%	7,375	-23%
+1000 עובדים	49,494	41%	7,726	-25%
<b>ענף כלכלי ראשי</b>				
חקלאות ייעור ודייג	5,054	27%	6,953	-20%
כרייה וחציבה	84	39%	10,100	-18%
תעשייה וחרושת	25,167	37%	9,178	-22%
אספקת חשמל גז קיטור ומיזוג אוויר	95	25%	9,003	-25%
אספקת מים שירותי ביוב טיפול באשפה ובפסולת	246	35%	10,971	-23%
בינוי	15,113	35%	9,175	-23%
מסחר סיוני וקמעוני תיקון כלי רכב מנועים ואופנועים	65,444	36%	8,603	-21%
שירותי תחבורה אחסנה דואר ובלדרות	12,685	50%	10,787	-21%
שירותי אירוח ואוכל	31,223	50%	7,927	-30%
מידע ותקשורת	11,371	38%	10,209	-26%
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	8,531	31%	9,653	-25%
פעילויות בנדלן	3,743	36%	9,692	-25%
שירותים מקצועיים מדעיים וטכניים	28,581	34%	9,903	-23%
שירותי ניהול ותמיכה	17,182	44%	7,359	-25%
מנהל מקומי מינהל ציבורי וביטחון ביטוח לאומי חובה	4,302	32%	4,515	-29%
חינוך	21,489	38%	5,523	-22%
שירותי בריאות ושירותי רווחה וסעד	27,018	30%	7,030	-21%
אמנות, בידור ופנאי	12,446	49%	7,188	-25%
שירותים אחרים	20,060	35%	6,387	-22%



## תוצאות

מתוצאות האמידה בשלב א' (טבלה 3) עולה כי נשים בעלי הסתברות גבוהה בכ-24% לחזור לעבודה בהשוואה לגברים. האוכלוסייה היהודית הלא חרדית הינה קבוצת האוכלוסייה בעלת ההסתברות הגדולה ביותר לחזור לעבודה. עובדים בני 65+ הם בעלי ההסתברות הנמוכה ביותר לחזור לעבודה, ואחריהם העובדים בקבוצת הגיל 45-54, הסתברות הנמוכה בכ-20% ו-16% בהשוואה לצעירים בני 15-24 (בהתאמה). בנוסף, לעובדים שפוטרו מעסקים גדולים סיכוי חזרה לעבודה נמוך יותר בהשוואה לאלו שעבדו בעסקים קטנים (למעט אלו שעבדו בעסק של 1-5 עובדים). כך למשל, עובדים שעבדו בעסקים עם 21-100 עובדים הם בעלי סיכוי גבוה יותר לחזור לעבודה בהשוואה לעובדים שעבדו בעסקים עם למעלה מ-1,000 עובדים, ואחריהם העובדים שעבדו בעסק של 6-20 עובדים. מבין הענפים הכלכליים, ההסתברות הגבוהה יותר לחזרה לעבודה הוא בענפים 'שירותי בריאות רווחה וסעד' ו'אמנות בידור ופנאי' בהשוואה ל-ענף 'חקלאות, ייעוד ודייג'.

מתוצאות האמידה בשלב ב' (טבלה 4) עולה כי גברים בעלי הסתברות גבוהה בכ-11% להיפגע מהפחתת שכר בהשוואה לנשים. מבין קבוצות האוכלוסייה השונות עובדים ערבים הינם בעלי ההסתברות הגבוהה ביותר להפחתת שכר, כ-18% יותר בהשוואה ליהודים לא חרדים. מבין קבוצות הגיל הצעירים ביותר, עד גיל 25, הינם הקבוצה בעלת ההסתברות הגבוהה ביותר להפחתת שכר, כ-27.9% יותר מקבוצת בני 35-44 שהינה הקבוצה בעלת ההסתברות הנמוכה ביותר. כמו כן, נמצא כי שכר גבוה יותר מגדיל את ההסתברות להפחתת שכר לאחר החזרה למשרה מחל"ת.

בהשוואת גודל העסק נמצא כי המעסיקים הגדולים ביותר, מעל 1,000 עובדים, הינם בעלי ההסתברות הגבוהה ביותר להפחתת שכר לעובדיהם. לעומת זאת, מעסיקים קטנים בעלי ההסתברות נמוכה יותר להפחתת שכר. למשל מעסיקים עם מצבת עובדים של בין 6 ל-20 עובדים בעלי ההסתברות הנמוכה ביותר להפחית שכר העובדים, הסתברות הנמוכה בכ-24.3% בהשוואה למעסיקים עם מעל 1,000 עובדים.

בהשוואה בין הענפים הכלכליים של המעסיקים נמצא כי הענפים המוכרים כענפים אשר נפגעו בצורה המשמעותית ביותר עם פרוץ המשבר בעלי הסתברות גדולה יותר להפחתת שכר, למשל הענפים 'אמנות, בידור ופנאי' ו-'שירותי אירוח ואוכל' הינם הענפים עם ההסתברות הגדולה ביותר להפחתת שכר, הסתברות הגדולה בכ-147% ו-138% בהתאמה בהשוואה לענף החקלאות.

התוצאות של שלב ג' (טבלה 5) מצביעות על כך שעומק הפחתת השכר, כלומר אחוז הפחתה, גדול במקצת בקרב גברים בהשוואה לנשים. מהשוואת קבוצות האוכלוסייה עולה כי עומק הפחתת השכר בקרב יהודים לא חרדים הוא הגבוה ביותר בניגוד לתוצאות משלב ב' בהן נמצא כי קבוצת היהודים הלא חרדים הינם הקבוצה בעלת ההסתברות הנמוכה ביותר להפחתת שכר. כלומר, על אף שליהודים לא חרדים סיכוי נמוך יותר להפחתת שכר, במידה וכן הופחת שכרם הפחתה זו הייתה הגבוהה ביותר בממוצע בהשוואה לקבוצות האוכלוסייה האחרות. תוצאה נוספת מלמדת כי ככל שהשכר לפני היציאה



לחל"ת היה גבוה יותר עומק ההפחתה נמוך יותר, גם עבור משתנה זה התוצאה בשלב ג' הפוכה מהתוצאה בשלב ב' בה התקבל כי שכר גבוה יותר מגדיל ההסתברות להפחתת שכר.

מהשוואת גודל העסק עולה כי דווקא המעסיקים הקטנים ביותר, עד 5 עובדים, הפחיתו שכר עובדיהם פחות ממעסיקים גדולים יותר, כ-3.3% פחות בהשוואה ל-1,000 עובדים ויותר. בקרב מעסיקים להם בין 100 ל-150 עובדים אחוז הפחתת השכר הוא הגבוהה ביותר כ-1.5% יותר בהשוואה למעסיקים עם 1,000 עובדים ויותר. הענפים הכלכליים 'שירותי אירוח ואוכל', 'פעילויות בנדל"ן' ו-'מידע ותקשורת' הינם הענפים בהם עומק הפחתת השכר היא הגבוהה ביותר, 9.2%, 6.7% ו-6.4% בהתאמה בהשוואה לענף 'חקלאות ייעור ודייג'.

יש צורך לציין כי הניתוח לא מתייחס להיקף העבודה כך שיתכן ולעובדים רבים צומצם היקף המשרה שבביל להתמודד עם המצב המיוחד, למשל הצורך בטיפול בילדים הנמצאים בבית עקב סגירת מערכות החינוך, או צמצום היקף הפעילות של העסק. בהתחשב בעובדה זו ניתן להניח כי עומק הפחתת השכר נמוך יותר.

התוצאות שהוצגו עד כה מתייחסות לעובדים אשר עבדו במשרה אחת בלבד. יש לציין כי ישנה כמות לא מבוטלת של עובדים אשר במהלך המחצית הראשונה של 2020 עבדו ביותר ממשרה אחת בו זמנית. לבחינת מובהקות התוצאות שהתקבלו בוצעה אמידה נוספת כאשר המדגם כולל את כלל המשרות העונות לתנאים 1-2 שהוגדרו בפרק הנתונים. תוצאות האמידה ברמת משרה מחזקות את הממצאים של האמידה ברמת עובד אם כי ההסתברויות להפחתת שכר נמוכות יותר.

### סיכום ומסקנות

התפרצות וירוס הקורונה וצעדי המנע שננקטו למיגור ההתפרצות השפיעו באופן משמעותי על שוק העבודה והביטוי המידי והבולט לכך היה גל הפיטורין. כאשר המגבלות והחסמים הוסרו או צומצמו חזרו חלק מהעובדים למשרתם. יש מעסיקים אשר ניצלו את המצב הייחודי והשברירי להפחית את שכר העובדים, אולי אף להתנות החזרת העובד למשרתו בצמצום שכרו.

במאמר זה נעשה ניסיון לזהות את המאפיינים הייחודיים, של העובד והעסק, המשפיעים על ההסתברות לחזור לעבודה, ההסתברות להפחתת שכר לאחר החזרה למשרה ועומק הפחתת השכר. מהתוצאות עולה כי הסיכוי לחזור לעבודה עבור נשים, ערבים, בעלי שכר נמוך ועובדים שעבדו בעסקים קטנים גבוה יותר בהשוואה לקבוצות אחרות. כמו כן, גברים, ערבים, צעירים עד גיל 25, בעלי שכר גבוה, עובדים אצל מעסיקים גדולים מאוד בעלי הסתברות גבוהה יותר להפחתת שכר. ולבסוף, נשים, יהודים לא חרדים, עובדים אצל מעסיקים בינוניים, בין 100 ל-150 עובדים, אחוז הפחתת השכר גדול יותר משמעותית בהשוואה לקבוצות אחרות. מהשוואת ענפים כלכליים של המעסיקים עולה כי עובדים שעבדו בענפים 'אמנות, בידור ופנאי' ו-'שירותי אירוח ואוכל' בעלי הסתברות גדולה יותר לחזור לעבודה. עם זאת, קבוצה זו של עובדים גם בעלת ההסתברות הגדולה ביותר להפחתת שכר בהשוואה לענפים כלכליים אחרים. ואם לא די בכך בענף 'שירותי אירוח ואוכל' אחוז הפחתת השכר הגבוה ביותר מבין הענפים הכלכליים השונים.





מאמר זה מצטרף לעבודות אחרות שנעשו על שוק העבודה בהקשר של משבר הקורונה ומדגיש כי יש שונות גדולה בין מאפייני העובד והעסק בעוצמת הפגיעה לא רק ברובד התעסוקתי המתבטא בפיטורין והוצאה לחל"ת אלא גם בפגיעה בשכרו של העובד. על מקבלי ההחלטות לשקול צעדים לצמצום עלויות העסקה, תוך מזעור הפגיעה בשכרו של העובד, ובכך לעודד העסקה.

### טבלה 3. תוצאות אמידת רגרסיה לוגיסטית – שלב א'

משתנה תלוי דמי חזרה לעבודה בין החודשים אפריל-יוני 2020					
95% CI	OR	Pr	S.E	$\beta$	
		<.0001	0.037	0.5603	חותך
[0.98-1]	0.991	0.007	0.003	-0.009	לוג של שכר לפני היציאה לאבטלה
		<.0001	0.005	0.214	מין (בסיס=זכר)
[1.23-1.25]	1.238				נקבה
		<.0001	0.009	-0.303	קבוצת אוכלוסייה (בסיס=יהודי לא חרדי)
[0.73-0.75]	0.738				חרדים
[0.78-0.8]	0.792	<.0001	0.006	-0.234	ערבים
		<.0001	0.007	-0.135	קבוצת גיל (בסיס=15-24)
[0.86-0.89]	0.873				25-34
[0.84-0.86]	0.849	<.0001	0.008	-0.164	35-44
[0.82-0.85]	0.837	<.0001	0.008	-0.178	45-54
[0.84-0.87]	0.855	<.0001	0.009	-0.157	55-64
[0.77-0.83]	0.798	<.0001	0.020	-0.226	65+
		<.0001	0.009	-0.088	גודל עסק (בסיס=1000+ עובדים)
[0.9-0.93]	0.916				1-5 עובדים
[1.05-1.08]	1.062	<.0001	0.008	0.060	6-20 עובדים
[1.08-1.12]	1.098	<.0001	0.008	0.093	21-100 עובדים
[0.95-1]	0.974	0.035	0.012	-0.026	101-150 עובדים
[1-1.04]	1.016	0.093	0.009	0.016	151-400 עובדים
[1.01-1.05]	1.030	0.003	0.010	0.030	401-1000 עובדים
		<.0001	0.118	-1.015	ענף כלכלי ראשי (בסיס=חקלאות ייעור ודייג)
[0.29-0.46]	0.362				כרייה וחציבה
[0.8-0.87]	0.836	<.0001	0.022	-0.180	תעשייה וחרושת
[0.29-0.43]	0.351	<.0001	0.106	-1.048	אספקת חשמל גז קיטור ומיזוג אוויר
[0.43-0.57]	0.493	<.0001	0.073	-0.708	אספקת מים שירותי ביוב טיפול באשפה ובפסולת
[0.66-0.72]	0.685	<.0001	0.023	-0.378	בינוי
[0.92-1]	0.961	0.058	0.021	-0.040	מסחר סטוני וקמעוני תיקון כלי רכב מנועיים ואופנועים
[0.5-0.54]	0.518	<.0001	0.023	-0.658	שירותי תחבורה אחסנה דואר ובלדרות
[0.94-1.03]	0.984	0.455	0.022	-0.016	שירותי אירוח ואוכל
[0.64-0.7]	0.671	<.0001	0.023	-0.399	מידע ותקשורת
[0.89-0.98]	0.930	0.004	0.025	-0.073	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
[0.74-0.83]	0.786	<.0001	0.029	-0.241	פעילויות במדלן
[0.8-0.87]	0.832	<.0001	0.022	-0.184	שירותים מקצועיים מדעיים וטכניים
[0.56-0.61]	0.585	<.0001	0.022	-0.535	שירותי ניהול ותמיכה
[0.27-0.3]	0.285	<.0001	0.025	-1.256	מינהל מקומי מינהל ציבורי וביטחון ביטוח לאומי חובה
[0.81-0.89]	0.848	<.0001	0.022	-0.165	חינוך
[1.07-1.17]	1.119	<.0001	0.022	0.113	שירותי בריאות ושירותי רווחה וסעד
[1.04-1.14]	1.091	0.000	0.024	0.087	אמנות, בידור ופנאי
[0.93-1.01]	0.967	0.139	0.022	-0.033	שירותים אחרים



טבלה 4. תוצאות אמידת רגרסיה לוגיסטית – שלב ב'

משתנה תלוי דמי להפחתת שכר לאחר החזרה לעבודה במשרה					
95% CI	OR	Pr	S.E	$\beta$	
		<.0001	0.063	-2.221	חותך מין (בסיס=נקבה')
1.09-1.12	1.11	<.0001	0.004	0.050	זכר
					קבוצת אוכלוסייה (בסיס=יהודי לא חרדי')
1.01-1.08	1.043	0.0111	0.011	-0.027	חרדים
1.16-1.21	1.18	<.0001	0.008	0.096	ערבים
					קבוצת גיל (בסיס=15-24')
0.81-0.85	0.828	0.0268	0.008	0.018	25-34
0.7-0.74	0.721	<.0001	0.009	-0.120	35-44
0.72-0.75	0.734	<.0001	0.009	-0.101	45-54
0.75-0.79	0.77	<.0001	0.010	-0.054	55-64
0.8-0.91	0.854	0.0501	0.025	0.049	65+
1.21-1.24	1.222	<.0001	0.007	0.201	לוג של שכר לפני היציאה לאבטלה
					גודל עסק (בסיס=1000+ עובדים')
0.78-0.83	0.802	<.0001	0.010	-0.117	1-5 עובדים
0.74-0.78	0.757	<.0001	0.008	-0.175	6-20 עובדים
0.83-0.88	0.855	<.0001	0.008	-0.052	21-100 עובדים
0.93-1	0.961	<.0001	0.015	0.065	101-150 עובדים
0.97-1.03	0.995	<.0001	0.011	0.100	151-400 עובדים
0.94-1	0.97	<.0001	0.012	0.074	401-1000 עובדים
					ענף כלכלי ראשי (בסיס=חקלאות ייעור ודייג')
1.07-2.6	1.666	0.5711	0.213	0.121	כרייה וחציבה
1.34-1.53	1.43	0.156	0.023	-0.032	תעשייה וחרושת
0.53-1.36	0.852	0.0144	0.225	-0.550	אספקת חשמל גז קיטור ומיזוג אוויר
1.07-1.84	1.405	0.6968	0.128	-0.050	אספקת מים שירותי ביוב טיפול באשפה ובפסולת
1.27-1.47	1.363	0.0016	0.025	-0.080	בינוי
1.32-1.5	1.407	0.0188	0.021	-0.048	מסחר סטוני וקמעוני תיקון כלי רכב מנועיים ואופנועים
2.08-2.41	2.238	<.0001	0.026	0.416	שירותי תחבורה אחסנה דואר ובלדרות
2.23-2.55	2.386	<.0001	0.022	0.480	שירותי אירוח ואוכל
1.37-1.58	1.47	0.8709	0.027	-0.004	מידע ותקשורת
1.01-1.18	1.093	<.0001	0.029	-0.301	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
1.36-1.63	1.489	0.8193	0.038	0.009	פעילויות בנדלן
1.29-1.48	1.38	0.0026	0.023	-0.068	שירותים מקצועיים מדעיים וטכניים
1.81-2.08	1.938	<.0001	0.024	0.272	שירותי ניהול ותמיכה
1.14-1.37	1.247	<.0001	0.037	-0.169	מינהל מקומי מינהל ציבורי וביטחון ביטוח לאומי חובה
1.56-1.79	1.675	<.0001	0.024	0.126	חינוך
1.09-1.25	1.164	<.0001	0.023	-0.238	שירותי בריאות ושירותי רווחה וסעד
2.3-2.66	2.472	<.0001	0.026	0.515	אמנות, בידור ופנאי
1.37-1.57	1.467	0.7731	0.024	-0.007	שירותים אחרים

הערות: N=309,834



טבלה 5. תוצאות אמידת רגרסיה ליניארית – שלב ג'

משתנה תלוי שיעור הפחתת שכר לאחר חזרה לעבודה במשרה			
Pr	S.E	$\beta$	
<.0001	0.012	-0.587	חותך
<b>מין (בסיס=נקבה')</b>			
<.0001	0.001	-0.009	זכר
<b>קבוצת אוכלוסייה (בסיס=יהודי לא חרדי')</b>			
0.0078	0.003	0.007	חרדים
0.42	0.002	0.001	ערבים
<.0001	0.000	0.004	גיל
<.0001	0.000	0.0000	גיל <sup>2</sup>
<.0001	0.001	0.032	לוג של שכר לפני היציאה לאבטלה
<b>גודל עסק (בסיס=1000+ עובדים')</b>			
<.0001	0.002	0.033	1-5 עובדים
<.0001	0.002	0.024	6-20 עובדים
0.0049	0.002	0.006	21-100 עובדים
<.0001	0.003	-0.015	101-150 עובדים
0.6994	0.002	-0.001	151-400 עובדים
<.0001	0.003	0.013	401-1000 עובדים
<b>ענף כלכלי ראשי (בסיס=חקלאות ייעור ודייג')</b>			
0.8165	0.038	0.009	כרייה וחציבה
<.0001	0.006	-0.032	תעשייה וחרושת
0.2058	0.044	-0.055	אספקת חשמל גז קיטור ומיזוג אוויר
0.0191	0.023	-0.054	אספקת מים שירותי ביוב טיפול באשפה ובפסולת
<.0001	0.007	-0.041	בינוי
0.0321	0.006	-0.013	מסחר סיטוני וקמעוני תיקון כלי רכב מנועיים ואופנועים
0.0008	0.006	-0.022	שירותי תחבורה אחסנה דואר ובלדרות
<.0001	0.006	-0.092	שירותי אירוח ואוכל
<.0001	0.007	-0.064	מידע ותקשורת
<.0001	0.007	-0.061	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
<.0001	0.008	-0.067	פעילויות בנדלן
<.0001	0.006	-0.045	שירותים מקצועיים מדעיים וטכניים
<.0001	0.006	-0.043	שירותי ניהול ותמיכה
<.0001	0.008	-0.072	מינהל מקומי מינהל ציבורי וביטחון ביטוח לאומי חובה
0.0334	0.006	-0.013	חינוך
0.1718	0.006	-0.009	שירותי בריאות ושירותי רווחה וסעד
<.0001	0.006	-0.047	אמנות, בידור ופנאי
0.0183	0.006	-0.015	שירותים אחרים
		0.0403	R <sup>2</sup>
		114,778	N



## נספחים

### נספח 1. מודל פיצול שכר בין חודשי עבודה

מטרת המודל לפרוס את סך השכר המדווח בטופס 126 בין חודשי העבודה בצורה שתבטא טוב יותר את השונות בשכר בין החודשים ולא בחלוקה שווה. המודל עושה שימוש בשולשה מקורות מידע טופס 126, טופס 100, ונתוני יציאה וחזרה מחל"ת. להלן התנאים הקובעים את גובה השכר המתוקן בכל אחת מחודשי העבודה.

1. אם יש שכר מטופס 100 לחודש  $i$  ואין חודש עבודה לחודש  $i$  בטופס 126 מחיקת הדיווח לחודש  $i$  מטופס 100

2. אם יש שכר מטופס 100 לחודש  $i$  ויש חודש עבודה לחודש  $i$  בטופס 126 רישום השכר מטופס 100 לחודש  $i$  כשכר המתוקן,  $SN_i$

3. אם אין שכר מטופס 100 לחודש  $i$  ויש חודש עבודה לחודש  $i$  בטופס 126 ואין נתוני יציאה לחלת אז:

$$SN_i = (\sum_{i=1}^6 SahT126_i - \sum_{i=1}^6 SahT100_i) / (WmT126 - WmT100)$$

4. אם אין שכר מטופס 100 לחודש  $i$  ויש חודש עבודה לחודש  $i$  בטופס 126 ויש נתוני יציאה לחלת אז:

א. אם  $M(D_t) = i$  אז:  $WD_i = diff(D_t - D_{1/i/20})$

ב.  $M(D_t) < i < M(D_s)$  אז:  $WD_i = 30$

ג. אם  $M(D_s) = i$  אז:  $WD_i = diff(D_{30/i/20} - D_s)$

ד. אם  $M(D_s) < i$  אז:  $WD_i = 30$

כאשר  $D_t$  תאריך יציאה לחלת,  $D_s$  תאריך חזרה מחל"ת,  $WD_i$  מספר ימי עבודה

בחודש

5. אם  $WD_i > 0$  אז:  $SN_i = (WD_i / \sum_{i=1}^6 WD_i) * (\sum_{i=1}^6 SahT126_i - \sum_{i=1}^6 SahT100_i)$