

היבטים כלכליים והתנהגותיים של ניידות תעסוקתית

מחקר לשם מילוי חלקי של הדרישות לקבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה"

מאת

עידית רז קלישר

הוגש לסינאט אוניברסיטת בן גוריון בנגב

28 פברואר 2020

א' אדר תש"פ

באר שבע

מחקר זה מומן על ידי המוסד לביטוח לאומי

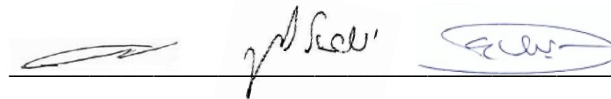
היבטים כלכליים והתנהגותיים של ניידות תעסוקתית

מחקר לשם מילוי חלקי של הדרישות לקבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה"

מאת

עידית רז קלישר

הוגש לסינאט אוניברסיטת בן גוריון בנגב



אישור המנחים

אישור דיקן בית הספר ללימודי מחקר מתקדמים ע"ש קרייטמן

24 מאי 2021

י"ג סיון תשפ"א

באר שבע

העבודה נעשתה בהדרכת

ד"ר סלימאן אבו בדר

פרופ' ישראל לוסקי

פרופ' מיקי מלול

במחלקה כלכלה

בפקולטה מדעי הרוח והחברה

תקציר

עבודה זו דנה בניידות תעסוקתית – מעבר עובדים בין מקומות עבודה בתוך-קריירה ובין-קריירות ('הסבת מקצוע'). קריירה מאופיינת על ידי שני רכיבים – ענף התעשייה אליו משתייך מקום העבודה, המתייחס להקשר בו מתרחשת הפעילות העסקית של מקום העבודה; ומשלח היד של העובד, המתייחס להגדרות התפקיד של העובד. ניידות בתוך-קריירה הוגדרה כמעבר בין מקומות עבודה המאופיין בשינוי של רכיב קריירה אחד לכל היותר, ואילו הסבת מקצוע הוגדרה כמעבר בין מקומות עבודה המאופיין בשינוי של שני רכיבי הקריירה. השינוי המתרחש במאפייני הקריירה בעת הסבת מקצוע הינו משמעותי יותר מבחינת ההון האנושי הספציפי ולכן ההתייחסות להסבת מקצוע הינה כאל ניידות בעצמה גבוהה יותר לעומת ניידות בתוך-קריירה.

ניידות תעסוקתית מושפעת מצד אחד מהשכר ומהוותק, כמו גם מגורמים נוספים, כגון מין ומוצא, ומתואמת עם גורמים אישיים כגון השכלה אקדמית ורכיבי הקריירה, וכן עם מאפיינים התנהגותיים, כגון יחס לסטטוס קוו ושנאת סיכון. מצד שני, לניידות תעסוקתית השפעה על השכר המידי, על צמיחת השכר ועל הקשר בין צמיחת השכר לוותק.

העבודה מחולקת לשלושה פרקים: הפרק הראשון דן בקשר בין השכר והוותק לבין ניידות תעסוקתית, הפרק השני דן בקשר בין ניידות תעסוקתית לצמיחת השכר, והפרק השלישי דן בקשר בין מאפיינים התנהגותיים לניידות תעסוקתית.

הפרק הראשון מציג ניתוח ייחודי של השפעת השכר והוותק על הסיכון היחסי (Relative Risk) לניידות תעסוקתית ביחס לאי-ניידות. תרומת הפרק למחקר הקיים בנושא הניידות התעסוקתית נעוצה בשימוש בנתוני פאנל לבחינה בו-זמנית של השפעות השכר והוותק על השינוי בסיכון היחסי (הבא לידי ביטוי ביחס הסיכון היחסי – rrr – relative risk ratio) של שני סוגי הניידות התעסוקתית, במודל יחיד ולא במודלים נפרדים לפי סוג ניידות. הסיכון היחסי הוא היחס בין ההסתברות לניידות לבין ההסתברות לאי-ניידות; ויחס הסיכון היחסי הוא היחס בין הסיכון היחסי לאחר שינוי באחד מהמשתנים המסבירים לבין יחס הסיכון לפני השינוי. כלומר יחס הסיכון היחסי מציג פי כמה השתנה הסיכון היחסי לניידות כתוצאה מהשינוי במשתנה המסביר.

בנוסף לכך, מוצגת בחינה מעמיקה של השפעות השכר והוותק על הניידות התעסוקתית, בהתמקדות בהבדלים בין קריירות שונות, ומאפיינים אישיים.

ההסתברות לבחירה באחת משלוש החלופות (אי-ניידות, ניידות בתוך קריירה או הסבת מקצוע) תלויה בשכר ובוותק במקום העבודה הנוכחי; מתואמת עם מאפייני הפרט בשוק העבודה, כגון השכלה אקדמית, רכיבי קריירה, ומשך תקופת האבטלה שקדמה לתעסוקה במקום העבודה הנוכחי; וכן מתואמת עם מאפיינים דמוגרפיים, כגון מין, מוצא ומצב משפחתי.

לפי תיאוריית ההתאמה, השילוב של הוותק והשכר מייצגים את טיב ההתאמה בין העובד למקום העבודה ולקריירה. רמות גבוהות של וותק ושכר מייצגות התאמה משולבת טובה וצבירת הון אנושי ייחודי לשילוב של הקריירה ומקום העבודה. כתוצאה מכך עלייה בשכר ובוותק צפויות להפחית את הסבירות לניידות תעסוקתית, כיוון שעלויות המעבר גבוהות וכן עובדים בעלי התאמה טובה צפויים להשקיע מאמצים נמוכים בחיפוש חלופות תעסוקה. מאידך, טיב ההתאמה למקום העבודה אינו ידוע בתחילתה, אלא מתגלה עם הזמן, וכן במהלך תקופת העבודה העובדים ממשיכים לצבור הון אנושי כללי, כך שעלייה בשכר ובוותק עשויה להעלות את הסבירות לעזיבת מקום העבודה.

אסטרטגיית האמידה בפרק הראשון נועדה לענות על שני אתגרים שעלו משילוב המודל והנתונים: (א) אנדוגניות של השכר והוותק במשוואת הניידות; (ב) הטרוגניות בלתי נצפית של הפרטים. המענה ל-(א) התבצע על ידי אמידה בשני שלבים עבור משתנה מוסבר מוגבל (2SLDV – 2 Stage Limited Dependent Variable). ראשית נאמדו משוואות עבור כל אחד מהמשתנים האנדוגניים (השכר והוותק, ריבועי המשתנים והאינטרקציה ביניהם). משתני העזר הוגדרו על ידי הפער בין הערך השוטף של כל משתנה לערך הממוצע עבור כל שילוב של פרט ומקום עבודה, על פני התקופות הרלוונטיות. לאחר מכן נאמדה משוואת הניידות התעסוקתית, תוך שימוש בערכים החזויים מהשלב הראשון. המענה ל-(ב) התבצע על ידי אמידה באמצעות הטמעת אפקטים קבועים למודל מולטינומיאלי (femlogit – an implementation of the multinomial logit model with fixed effects), המשלבת את הנתונים על פני זמן במשוואת logit מולטינומיאלית. חלופת הבסיס הוגדרה כאי-ניידות, ולכל סוג ניידות התקבלה משוואה המאפשרת לחשב את ההסתברות לבחירה בכל אחד מסוגי הניידות. המקדמים המתקבלים באמידת femlogit מייצגים את השינוי בסיכון היחסי לניידות על פני אי-ניידות – כלומר השינוי ביחס בין ההסתברות לניידות לבין אי-ניידות כתוצאה מעלייה באחד מהמשתנים המסבירים.

הנתונים בפרק הראשון לקוחים מתוך ה-NLSY79 (National Survey of Youth 1979) של הלשכה לסטטיסטיקה בארצות הברית, בין השנים 1990 ו-2012. הנתונים כוללים 34,223 תצפיות עבור 4,591 גברים ונשים בעלי ניסיון תעסוקתי שחוו לפחות פעם אחת ניידות תעסוקתית כלשהי.

התוצאות העיקריות מראות כי בקרב עובדים שחוו ניידות לפחות פעם אחת, בדומה לציפיות ובהמשך לתוצאות מחקרים קיימים, לשכר השפעה מובהקת על הסיכון היחסי של הסבת מקצוע (ביחס לאי-ניידות) עבור כלל העובדים; בעוד שעבור ניידות בתוך-קריירה, השפעת השכר על הסיכון היחסי של ניידות קיימת רק עבור חלק מהעובדים (בהתאם למאפיינים אישיים של הפרט). השפעת השכר שלילית וגוברת כך שעליית השכר מפחיתה את הסבירות לניידות תעסוקתית, ובאופן משמעותי יותר ככל שרמת השכר גבוהה יותר.

בשונה ממחקרים קיימים ובניגוד לציפיות, השפעת הוותק על הסיכון היחסי לניידות תעסוקתית נמצאה חיובית, כלומר הסיכון היחסי של ניידות תעסוקתית עולה עם עליית הוותק. משמעות התוצאה היא כי היחס בין ההסתברות לניידות לבין ההסתברות לאי-ניידות עולה עם הוותק, אך עם זאת שנת וותק נוספת עדיין מפחיתה את הסבירות לניידות, ורק ברמות וותק גבוהות יחס הסיכון היחסי עולה על 1, כך שרק עבור רמות וותק גבוהות שנת וותק נוספת מעלה את הסבירות לניידות (כאשר עדיין ההסתברות לניידות עשויה להיות נמוכה מההסתברות לאי-ניידות). כמו כן נמצא כי הוותק מגביר את השפעת השכר ואילו השכר מממן את השפעת הוותק, כלומר השפעת השכר חזקה יותר עבור עובדים ותיקים ואילו השפעת הוותק חלשה יותר עבור עובדים ברמות שכר גבוהות.

בנוסף נמצא כי השפעות השכר והוותק משתנות עם הגיל: עליית השכר מתואמת עם ירידה גבוהה יותר בסבירות להסבת מקצוע עבור עובדים בגיל 44-40 ביחס לשאר קבוצות הגיל, ועם ירידה נמוכה יותר בסבירות לניידות בתוך-קריירה עבור עובדים בגיל 49-45; שנת וותק נוספת מתואמת עם עלייה גבוהה יותר בסבירות לניידות עבור עובדים בגיל 44-35 ביחס לעובדים הצעירים.

כמו כן, השפעות השכר והוותק משתנות עם ההשכלה: עבור עובדים בעלי השכלה אקדמית השפעת השכר על הסבירות לניידות בתוך-קריירה חלשה יותר, וכן גם השפעת הוותק על הסבירות להסבת מקצוע. בתקופה הסמוכה לרכישת השכלה אקדמית חדשה הסבירות לניידות נמוכה יותר. השפעות השכר והוותק משתנות גם בהתאם לרכיבי הקריירה (ענף תעשייה ומשלח יד), כך שישנם שילובי קריירה עבורם ההשפעות חזקות יותר ביחס לשילובים אחרים.

פרק אבטלה קצר (עד שלושה חודשים וחצי) מתואם חיובית עם הסבת מקצוע בעוד אבטלה ממושכת מתואמת שלילית עם הסבת מקצוע, ואילו ניידות בתוך-קריירה מתואמת שלילית עם משך האבטלה בכל מקרה. תוצאה זו מציעה כי אבטלה קשורה בחיפוש התאמה לקריירה ולמקום העבודה, כך שפרקי אבטלה קצרים מתואמים עם חיפוש התאמה חזקה לקריירה ופרקי אבטלה ממושכים מתואמים עם חיפוש התאמה חזקה למקום העבודה, כאשר התאמת הקריירה חזקה; לחילופין המתאם השלילי בין אבטלה ממושכת לניידות עשוי להצביע על התגברות של המנעות מסיכון.

לאמידה באמצעות femlogit מגבלה הבאה לידי ביטוי בכך שנדרשת שונות במשתנה המוסבר ברמת הפרט. לפיכך האמידה מתמקדת בפרטים אשר נצפים לפחות פעמים ובנוסף חוו ניידות תעסוקתית לפחות פעם אחת, כך שהתוצאות מוגבלות לאוכלוסיית העובדים הניידים. כדי לבחון האם התוצאות המתקבלות מהמדגם המצומצם עקביות עם התוצאות שהיו מתקבלות לו היה ניתן להשתמש במדגם המלא (בהקשר של כיוון ההשפעות ומובהקותן) בוצעה אמידה של מודל ordered logit (המופיעה בנספח), בה נאמדת משוואה יחידה באמצעותה ניתן לחשב את ההסתברות לניידות מכל סוג. סדר הניידות הוגדר לפי "חומרת" השינוי, כך שחלופת הבסיס היא אי-ניידות, החלופה הבאה היא ניידות בתוך-קריירה והרמה הגבוהה ביותר היא ניידות בין-קריירות. המקדמים המתקבלים באמידת ologit מייצגים את השינוי בסיכוי היחסי לבחור באחד מסוגי הניידות לעומת אי-ניידות או לבחור בניידות בין-קריירות לעומת אי-ניידות בין-קריירות (השילוב של שתי החלופות האחרות). תוצאות האמידה בשיטת ologit היו עקביות עם תוצאות האמידה בשיטת femlogit מבחינת כיוון ההשפעות ומובהקותן.

לאמידת femlogit מגבלה נוספת, הנעוצה בשיטת האפקטים הקבועים – השפעתן של תכונות נצפות הקבועות על פני זמן, כגון מין ומוצא אינה ניתנת לאמידה ישירה, כיוון ששיטת אמידה זו דורשת השתנות של המשתנים המסבירים. עם זאת, ניתן לאמוד את ההבדלים בין גברים לנשים או בין קבוצות אתניות בהשפעות השכר והוותק על הסיכון היחסי לניידות, ובאמצעות הבדלים אלו להסיק את השפעת המין/מוצא על הסיכון היחסי לניידות תעסוקתית. מהממצאים עולה כי השפעות השכר והוותק עבור נשים הינה חלשות יותר מאשר עבור גברים; כלומר בהשוואה לגברים, הסבירות לניידות עבור נשים יורדת פחות לאחר עליית שכרן ויורדת יותר עם שנת וותק נוספת. כמו כן, הסיכון היחסי לניידות תעסוקתית גבוה יותר בקרב נשים, עבור כל פרופילי השכר והוותק שנבחנו. באשר למוצא, הממצאים מראים כי למיעוטים

(שחורים והיספנים) סיכון יחסי נמוך יותר לניידות תעסוקתית, עבור כל שילובי השכר והוותק שנבחנו, ובנוסף, השפעת הוותק חלשה יותר עבורם.

תוצאות המחקר בפרק הראשון נוגעות למדיניות תמריצים ושכר עובדים – התוצאות מראות כי העלאת שכר לא תביא בהכרח לירידה בסבירות לניידות תעסוקתית של העובדים וכן כי צבירת וותק אף היא אינה מעידה על ירידה בסבירות לניידות, אלא אף להפך במקרים מסוימים. הקשר בין השכר והוותק מצביע על כך שהעלאת שכר יכולה להיות אפקטיבית יותר במניעת ניידות עובדים ותיקים מאשר עבור עובדים צעירים. לפיכך חברות המעוניינות להפחית את הסבירות לניידות עובדים נדרשות למדיניות תמריצים אשר אינה מתבססת רק על פרופיל צמיחת שכר.

כמו כן, המתאם השלילי בין ניידות תעסוקתית ואבטלה ממושכת מצביע על חשיבות קרן אבטלה, בין אם בצורה של חיסכון (חבילת פיזויים) או בצורה של ביטוח (ציבורי או פרטי), שתאפשר לעובדים להשקיע בחיפוש יעיל של מקום עבודה חדש, כך שניידות תעסוקתית תוכל לשמש כאמצעי להקצאת עובדים יעילה שתביא לשיפור רווחה עבור המשק.

הפרק השני ממשיך את בחינת הניידות התעסוקתית, ובוחן את השפעת הניידות התעסוקתית על צמיחת השכר, באמצעות יישום פירוק הפער בלוג-השכר בין עובדים ניידים לאחרים ובין עובדים ניידים לפי סוג הניידות, תוך שימוש בנתונים על פני זמן. שיטת פירוק השכר נהוגה במחקר אודות אפליה בשכר לפי מגדר או לפי קבוצות אתניות, כך שהחידוש בפרק השני הינו יישום שיטת הפירוק להשוואה בין קבוצות עובדים לפי ניידות (ניידים ולא-ניידים), ניידות בין קריירה (הסבת מקצוע לעומת אחרים) וכן לפי סוג הניידות (ניידים בלבד). פירוק הפער בלוג-השכר בין הקבוצות מאפשר לבחון הן את התשואה הכוללת לניידות והן את התרומה לפער הכולל הקשורה בכל אחד מהגורמים המשפיעים על השכר, תוך התחשבות בבעיית הסלקטיביות העולה מתוך הנתונים.

המשמעות המידית של ניידות תעסוקתית היא ויתור על הוותק במקום העבודה הקודם, וכן אופק תעסוקתי קצר יותר במקום העבודה החדש (בעיקר עבור עובדים מבוגרים יותר). הוותק במקום העבודה מייצג את צבירת ההון האנושי, הייחודי לשילוב מקום העבודה והקריירה, המשפיעה באופן חיובי על השכר וצמיחתו. משום כך ניידות תעסוקתית משמעותה ויתור על צבירת הון אנושי זה ועל השכר בגינה, כך שלניידות התעסוקתית עשויה להיות השפעה שלילית על צמיחת השכר.

מאידך, לעובדים ניידים ניסיון בשוק העבודה המייצג צבירת הון אנושי כללי, אשר בא לידי ביטוי בתפוקה וכן ביכולתם להשתלב במקום העבודה החדש. כמו כן, ניידות תעסוקתית דורשת השקעה בחיפוש, כך שהניידות עשויה להניב התאמה טובה יותר למקום העבודה ולקריירה, כך שערכם של העובדים הניידים עבור הפירמה החדשה יעלה על ערכם עבור הקודמת. כתוצאה מכך לניידות התעסוקתית עשויה להיות השפעה חיובית על צמיחת השכר.

השפעת הניידות התעסוקתית על צמיחת השכר נבחנת באופן דומה להשפעת המין על צמיחת השכר של נשים וגברים, כך שהחלוקה לקבוצות השוואה הינה בהתאם לניידות התעסוקתית.

אסטרטגיית האמידה בפרק זה עונה על שני אתגרים בדומה לפרק הראשון – (א) אנדוגניות של הוותק במשוואת השכר, ו-(ב) הטרוגניות בלתי נצפית של הפרטים וסלקציה. המענה ל-(א) בוצע באופן דומה לפרק הראשון: על ידי שימוש במשתנה עזר שחושב כפער בין הוותק השוטף לממוצע הוותק עבור כל שילוב של פרט ומקום עבודה. לאחר מכן נאמדה משוואת השכר לכל קבוצה באמצעות הערכים החזויים מהשלב הראשון. המענה ל-(ב) בוצע על ידי שימוש בפירוק פערי השכר בשילוב עם אפקטים קבועים לפרטים ותיקון לסלקציה.

לכל קבוצת עובדים נאמדה רגרסיה עבור לוג-השכר וחושב הפער בלוג-השכר בין קבוצות העובדים. הפער בלוג-השכר פורק לשלושה רכיבים המחושבים באמצעות מקדמי הרגרסיות וממוצעי המשתנים בכל קבוצה: (1) הפער המוסבר – החלק מתוך פער השכר הנובע מההבדלים בין מאפייני הפרטים בין הקבוצות. עבור כל משתנה חושב הפער בין ממוצעי הקבוצות, והוכפל במקדמים של קבוצת הניידים, כך שהפער המוסבר הינו החלק מתוך הפער הכולל שהיה מתקזז לו העובדים בקבוצת הבסיס היו בעלי מאפיינים זהים בממוצע לעובדים בקבוצת הניידות; (2) הפער הלא-מוסבר – החלק מתוך פער השכר הנובע מההבדלים בין יחס השוק למאפייני הפרטים. עבור כל משתנה חושב הפער בהשפעות השוליות (מקדמי הרגרסיות, כולל החותך) בין הקבוצות והוכפל בממוצעי המשתנים של קבוצת הבסיס, כך שהפער הלא-מוסבר הינו החלק מתוך הפער הכולל שהיה מתקזז לו התשואה למאפיינים הנצפים עבור העובדים בקבוצת הבסיס הייתה זהה לזו של העובדים בקבוצת הניידות; ו-(3) סלקטיביות – הטמעת תיקון Heckman בפירוק השכר, כלומר החלק מתוך הפער הכולל שהיה מתקזז לו לא היו הבדלים בהסתברות להשתתף בשוק העבודה בין הקבוצות.

השפעת הניידות התעסוקתית באה לידי ביטוי ברכיב (2): לו ההבדלים בצמיחת השכר היו נובעים אך ורק מהבדלים במאפיינים הנצפים, הרי שלא הייתה כלל השפעה לניידות התעסוקתית על השכר (השכר הממוצע לעובדים היה צפוי להיות זהה, ללא תלות בניידות תעסוקתית). אך אם קיימים הבדלים בהשפעות השוליות של המאפיינים הנצפים על השכר

הרי שלמעשה שוק העבודה מתייחס באופן שונה למאפיינים הנצפים של העובדים ניידים לעומת עובדים לא-ניידים, וזוהי השפעת הניידות התעסוקתית, כלומר "התשואה" לניידות.

הנתונים בפרק השני לקוחים אף הם מסקר ה-NLSY79, בין השנים 1990 ו-2012, וכוללים כ-64 אלף תצפיות עבור כ-8,600 נשים וגברים בעלי ניסיון בשוק העבודה, חלקם לא חוו כלל ניידות תעסוקתית במהלך התקופה הנבחנת.

הפער הכולל בממוצע לוג-השכר בין עובדים ניידים לעובדים לא-ניידים הינו שלילי; כלומר בממוצע שכרם של עובדים ניידים נמוך משכרם של עובדים לא-ניידים. פירוק הפער הכולל לפער המוסבר על ידי ממוצע המאפיינים האישיים ולתשואה לניידות (הפער שאינו מוסבר על ידי המאפיינים האישיים) מראה כי התשואה לניידות תעסוקתית הינה שלילית, הן באופן כללי והן עבור הסבת מקצוע, זאת כיוון שהחלק שאינו מוסבר מתוך הפער הכולל הינו שלילי. עם זאת, נמצאו הבדלים בין התשואה לניידות בתוך-קריירה לתשואה להסבת מקצוע – הן בכיוון והן בהיקף התרומה לפער הלא-מוסבר בלוג השכר.

בחינה מעמיקה של התשואה לניידות המתואמת עם כל אחד מהמשתנים המסבירים מעלה כי ישנם מאפיינים הקשורים בתשואה חיובית לניידות תעסוקתית, כגון ניסיון כולל בשוק העבודה, אשר בסך הכל מקוזזת על ידי התשואה השלילית הקשורה במאפיינים האחרים, כגון הוותק במקום העבודה. בנוסף, התשואה להסבת מקצוע הקשורה במאפייני הון אנושי, כגון השכלה גבוהה, משלח יד של בעלי מיומנויות ותעשיות עתירות בעבודה, נמצאה שלילית כצפוי; עם זאת, התשואה לניידות בתוך-קריירה הקשורה בהשכלה גבוהה נמצאה חיובית. כמו כן נמצאו הבדלים בתשואה לניידות תעסוקתית לפי מין וקבוצת אוכלוסייה.

כמו כן נמצאו משתנים אשר תרומתם לפער בלוג-השכר מנוגדת בין סוגי הניידות התעסוקתית: בעוד הפער הקשור בוותק במקום העבודה הינו שלילי עבור ניידות באופן כללי, עבור הסבת מקצוע הפער הקשור בוותק במקום העבודה הינו חיובי; כלומר התשואה לוותק במקום העבודה תהיה נמוכה יותר עבור עובדים ניידים בהשוואה לעובדים לא-ניידים, אך תהיה גבוהה יותר עבור מסבי מקצוע.

באופן דומה, הפער הקשור בהשכלה אקדמית, פרק אבטלה טרם תחילת העבודה במקום הנוכחי ועבור קבוצות הגיל מעל 40 שנים אף הוא שלילי עבור ניידות באופן כללי וחיובי עבור הסבת מקצוע. לעומת זאת, הפער הקשור במיעוטים הינו חיובי עבור ניידות באופן כללי ולעומת זאת שלילי עבור הסבות מקצוע – כלומר למיעוטים קיימת תשואה חיובית לניידות בתוך-קריירה אך שלילית להסבת מקצוע.

תוצאות הפרק השני מדגישות את הסיכון הגלום בניידות תעסוקתית הבא לידי ביטוי בירידה בשכר הממוצע לעובדים ניידים לעומת לא-ניידים, עבור שני סוגי הניידות – כאשר עבור הסבת מקצוע הפגיעה בשכר גבוהה יותר. התוצאות עקביות עם חקרים קודמים ועם הציפיות לפי תיאוריית ההון האנושי, כך שניתן לשייך את הפגיעה בשכר לאובדן ההון האנושי הספציפי. עם זאת, מפירוק הפער בלוג-השכר מתקבלת כי קיימת תשואה חיובית משמעותית לניידות הקשורה בניסיון בשוק העבודה המדגישה את חשיבותו של ההון האנושי הכללי עבור עובדים ניידים.

מכאן עולה חשיבות ההשקעה בהון האנושי הכללי יחד עם ההשקעה בהון האנושי הספציפי, הן לעובדים והן למשק. השקעה בהון האנושי הכללי תסייע להפחית את החיכוכיות הנוצרת כתוצאה מהניידות התעסוקתית, ואת העלות האלטרנטיבית של ניידות תעסוקתית וכתוצאה מכך ניידות תעסוקתית תוכל לשמש כאמצעי להקצאה יעילה של עובדים – מסקנה העולה בקנה אחד עם תוצאות הפרק הראשון.

כמו כן, ההיקף הנרחב של הניידות התעסוקתית, על אף העלות במונחי הכנסה, מצביע על תועלת לא-כספית העולה מהניידות התעסוקתית.

לשיטת הפירוק של לוג-השכר עלולות להיות מגבלות העולות מתוך נושאים אשר אינם נידונים בפרק זה, כגון תשואה לניידות שאינה ממונית, מבנה שונה של משוואת השכר לעובדים ניידים ולעובדים לא-ניידים, והשפעת האיתות הנוצר כתוצאה מניידות תעסוקתית.

הפרק השלישי מציג התייחסות חדשה לניידות תעסוקתית, על ידי ניתוח הקשר בין מאפיינים התנהגותיים לבין ניידות תעסוקתית. שוק העבודה הינו גדול מימדים ביחס לעובד בודד – המוגבל ביכולתו להעריך את מגוון אפשרויות התעסוקה העומדות בפניו בהווה, על שלל האפשרויות העתידיות הנובעות מהן, ולהשוות ביניהן. בנוסף, חלק מהמידע הנדרש לשם קבלת ההחלטה על תעסוקה ועל ניידות תעסוקתית אינו זמין במלואו בטרם הבחירה, ועל כן תהליך הבחירה בניידות תעסוקתית מתבצע תחת תנאים של אי וודאות, ועלול להיות מושפע ממאפיינים התנהגותיים.

הניתוח בפרק השלישי מתמקד בשלושה מאפיינים התנהגותיים: היחס לסטטוס-קוו, שנאת סיכון והעדפת זמן. עובדים בעלי העדפה חזקה לסטטוס-קוו יעריכו את המצב הנוכחי ביתר, ויעריכו בחסר כל חלופה הדורשת שינוי של הסטטוס-קוו, כך שהעדפה חזקה לסטטוס-קוו צפויה להיות מתואמת שלילית עם ניידות תעסוקתית; עובדים בעלי שנאת סיכון חזקה יעריכו

את הסיכון הגלום בניידות תעסוקתית ביתר (כדוגמת פגיעה בשכר, ויתור על הטבות הקשורות בוותק), ויעריכו בחסר את התועלת האפשרית (כדוגמת עלייה בתפוקה ופרופיל צמיחת שכר תלול יותר), כך ששנאת סיכון חזקה אף היא צפויה להיות מתואמת שלילית עם ניידות תעסוקתית; ועובדים בעלי העדפת הווה חזקה יעריכו ביתר חלופות בהן התועלת המתקבלת היא מיידית על פני חלופות בהן התועלת תתקבל מאוחר יותר בעתיד, כך שהעלות המיידית הכרוכה בניידות תעסוקתית תהיה מוערכת ביתר ואילו התועלת מהניידות התעסוקתית תהיה מוערכת בחסר לעומת זו העולה אי-ניידות, וכתוצאה מכך גם במקרה של העדפת הווה נצפה למתאם שלילי עם ניידות תעסוקתית.

הנתונים בפרק השלישי נאספו באמצעות סקר ייחודי שנערך בקרב מדגם מייצג של 500 נשים וגברים בישראל, בעלי ניסיון תעסוקתי רלוונטי. הסקר כלל שלושה חלקים: (א) היסטוריה תעסוקתית והעדפות תעסוקה, (ב) שאלון התנהגותי, ו-(ג) שאלון דמוגרפי.

בחלק (א) השאלות עסקו בראיית המשיבים את שוק העבודה, בהעדפותיהם ביחס למאפיינים של מקום העבודה ובהיסטוריה תעסוקתית בהתייחס לניידות תעסוקתית. הסבת מקצוע הוגדרה בתור שינוי בו-זמני של מאפייני התעשייה ומשלח היד, בעוד שינוי של מאפיין אחד בלבד הוגדרה כשינוי בתוך-קריירה (למשיבים ניתן הסבר מפורט וידידותי אודות הגדרת הסבת מקצוע כהקדמה לחלק העוסק בניידות התעסוקתית). עובדים שצינו כי חוו ניידות תעסוקתית התבקשו למלא חלק נוסף בשאלון המתייחס לסוג הניידות אותו ציינו.

השאלות בחלק (ב) עסקו במאפיינים התנהגותיים, וכללו שאלות מקובלות להסקת מדדים התנהגותיים. העדפת הסטטוס קוו חושבה באמצעות שאלות המבקשות לציין את סכום האדישות בין הסטטוס-קוו שהוגדר בכל שאלה לבין שינוי; העדפת הזמן חושבה באמצעות שאלות המבקשות לציין את סכום האדישות בין קבלת סכום באופן מיידי לבין דחייתה, כאשר בוצעה הבחנה בין העדפת זמן לסכומים נמוכים לבין העדפת זמן לסכומים גבוהים; והיחס לסיכון חושב באמצעות שאלות המבקשות לציין את הסכום המקסימאלי לרכישת כרטיסי הגרלה.

בחלק (ג) המשיבים התבקשו לציין את מאפייניהם הדמוגרפיים, כגון גיל, מצב משפחתי והכנסה נוכחית (משיבים אשר השתייכו בחלק הראשון לקבוצות העובדים הניידים נשאלו אודות חלק ממאפיינים אלה גם בעת הניידות הנידונה).

אמידת הקשר בין ניידות תעסוקתית לבין המאפיינים ההתנהגותיים בוצעה בשיטת Multinomial Logit, המאפשרת לאמוד את ההסתברות לבחירה בכל אחת משלוש חלופות הניידות: (א) אי-ניידות, (ב) ניידות בתוך-קריירה ו-(ג) הסבת מקצוע. חלופת הבסיס הוגדרה

כאי-ניידות. מהאמידה בשיטת multinomial logit מתקבלות שתי משוואות, אחת לכל אחת מחלופות הניידות הנותרות. האומדים לפרמטרים מייצגים את יחס הסיכון היחסי בין כל חלופה לבין חלופת הבסיס (בדומה לאמידה בפרק הראשון, כאשר בפרק זה הנתונים אינם על פני זמן, אלא לכל פרט קיימת תצפית אחת בלבד). הסיכון היחסי הינו היחס בין ההסתברות לניידות לבין ההסתברות לאי-ניידות, ויחס הסיכון היחסי הינו השינוי ביחס הסיכון המתואם עם שינוי ביחידה אחת במשתנים המסבירים. המשמעות של עלייה של יחידה אחת במאפיין התנהגותי אינה ברורה ולכן הדיון ממשיך במונחי מתאם ומובהקות.

קיים חשש כי המשתנים המסבירים יהיו מתואמים עם השאריות, כיוון שנתוני הסקר אינם כוללים את השכר בתקופה הרלוונטית העלול להיות מתואם עם המאפיינים ההתנהגותיים. על סמך הספרות הקיימת בנושא, אם אכן קיים מתאם בין השכר להעדפת הסטטוס-קוו ובין השכר לבין שנאת הסיכון אזי הוא צפוי להיות שלילי, כך שהאומדים המתקבלים יהיו אומדי חסר ויהוו גבול תחתון למתאם עם משתנים אלו (כיוון שבהמשך לתוצאות הפרק הראשון, גם השכר צפוי להיות מתואם שלילית עם הסבירות לניידות תעסוקתית).

התוצאות מראות קשר מובהק ושלילי בין ניידות בתוך-קריירה לבין העדפת הסטטוס-קוו, כלומר העדפת סטטוס-קוו חזקה יותר מתואמת עם סבירות נמוכה יותר לניידות בתוך-קריירה, תוצאה העולה בקנה אחד עם הציפיות. עם זאת, לא נמצא מתאם מובהק בין העדפת הסטטוס-קוו לבין הסבירות להסבת מקצוע. תוצאה זו אינה תואמת את הציפיות וייתכן כי קשורה בתהליך ההחלטה שקדם לבחירה בהסבת מקצוע, או בחוסר שביעות רצון במידה גבוהה מהסטטוס-קוו, כך שעל אף שהעובדים מפגינים מידה כלשהי של העדפה לסטטוס-קוו באופן כללי, העדפה זו אינה מתואמת עם הבחירה בהסבת מקצוע.

כמו כן נמצא קשר מובהק וחיובי בין העדפת הווה ביחס לסכומים גבוהים לבין ניידות בתוך-קריירה, כלומר הסבירות לניידות בתוך-קריירה עולה ככל שהעדפת הווה חזקה יותר. תוצאה זו נראית כמנוגדת לציפיות, אך ייתכן ונעוצה במבנה שוק העבודה המאפשר התקדמות מידית בשכר במעברים בין מקומות עבודה, כך שהתועלת מניידות בתוך-קריירה עולה על עלות המעבר. לא נמצא מתאם מובהק בין העדפת הווה לבין הסבת מקצוע.

בנוסף, בניגוד לציפיות לפיהן שנאת הסיכון תהיה מתואמת באופן שלילי עם הסבירות לניידות תעסוקתית, לא נמצא קשר מובהק בין שנאת סיכון לניידות תעסוקתית, משני הסוגים.

חידוש נוסף בפרק זה הינו בחינת ההבדלים בקשר בין המאפיינים ההתנהגותיים והסבירות לניידות תעסוקתית בין עובדים שעזבו מרצונם את מקום העבודה לבין עובדים שנאלצו לעזוב את מקום העבודה; הציפיות היו לקשר חלש יותר בין המאפיינים ההתנהגותיים בקרב עובדים

אשר עזבו את מקום העבודה מרצונם, אך התוצאות הראו כי לא קיימים הבדלים מובהקים בין קבוצות עובדים אלו. ייתכן והדבר נובע מכך שעובדים שהועזבו ממקום העבודה נאלצים לבחור באחת מבין חלופות הניידות הנותרות, ללא תלות במאפייניהם ההתנהגותיים.

עבודת מחקר זו עסקה בניידות תעסוקתית – בחירת העובדים בין אי-ניידות (המשך תעסוקה במקום העבודה הנוכחי) לבין ניידות בתוך-קריירה (מעבר בין עבודות בעלות מאפיינים דומים מבחינת רכיבי הקריירה – ענף התעשייה ומשלח היד של העובד) והסבת מקצוע (מעבר בין עבודות בעלות מאפיינים שונים מבחינת רכיבי הקריירה).

לניידות תעסוקתית השלכות לטווח הקצר ולטווח הארוך הן עבור העובדים והן עבור החברות. ניידות תעסוקתית יוצרת אובדן של השקעה בהון אנושי מצד אחד, אך תורמת לשיפור ההתאמה בין עובד למקום העבודה וכתוצאה מכך להקצאת משאבים יעילה יותר.

המחקר עסק בשלושה היבטים של ניידות תעסוקתית: השפעת השכר והוותק על הסבירות לניידות תעסוקתית, השפעת הניידות התעסוקתית על צמיחת השכר, והקשר בין ניידות תעסוקתית והטיות התנהגותיות.

בעבודה זו נעשה שימוש בשיטות מחקר מתקדמות וחדשניות במחקר בכלכלת עבודה – הטמעת אפקטים קבועים במודל מולטינומיאלי לאמידת השפעת השכר והוותק על הסבירות לניידות תעסוקתית; פירוק פער השכר בין עובדים ניידים ולא-ניידים תוך שימוש בנתונים לאורך זמן ותיקון לסלקציה; ואמידת הקשר בין מאפיינים התנהגותיים לסבירות לניידות תעסוקתית.

מתוך התוצאות עולה כי עבור חלק מהעובדים לעלייה בשכר ולצבירת וותק קיימות השפעות מנוגדות על הסבירות לניידות תעסוקתית, כך שהעלאת השכר או צבירת וותק אינן מפחיתות בהכרח את הסבירות לניידות העובדים, ויש לבחון אמצעים נוספים על מנת לשכנע עובדים וותיקים וחיוניים לבחור באי-ניידות; בנוסף, על אף הפער השלילי בשכר בין עובדים ניידים ללא-ניידים, קיימת תשואה לניידות תעסוקתית עבור מאפיינים שונים בשוק העבודה; וכן קיימים מאפיינים התנהגותיים המתואמים עם הבחירה בניידות תעסוקתית.

תוצאות המחקר מציעות לבחון ולהעריך את חשיבותו של ההון האנושי הכללי ולא רק להתמקד בהון האנושי הספציפי – לשקול להרחיב את תכניות הלימוד כך שלימודים כלליים לא יידחקו על ידי הכשרה ספציפית, ותתאפשר ניידות תעסוקתית תוך אובדן מצומצם יותר של ההשקעה בהון האנושי; בנוסף עולה חשיבותה של קרן אבטלה, בין אם כחלק מתשלום

פיצויי פיטורין, דמי אבטלה ממשלתיים או מתוך חיסכון פרטי, שתאפשר לעובדים להשקיע בחיפוש עבודה בר-קיימא, כך שניידות תעסוקתית תוכל לשמש כאמצעי להקצאת משאבים יעילה ולשיפור הרווחה הן לעובדים והן למעסיקים ולמשק.