

לטפס בסולם התעסוקה: ניידות והשתלבות של יוצאי בריה"מ לשעבר

חיימה ארלנו-בובר (אוניברסיטת ייל)
שמואל סן (האוניברסיטה העברית)

הרקע למחקר

בשנות ה-90 של המאה הקודמת, כמיליון יהודים עלו לישראל מברית המועצות (לשעבר) בעקבות הסרת הגבלות ההגירה הסובייטיות. גל הגירה זה, שהגדיל את אוכלוסיית ישראל בכ-20% תוך פחות מעשור, הוא אחד מאירועי ההגירה הגדולים והמתועדים ביותר בהיסטוריה המודרנית. המחקר שלנו עוקב אחר ההשתלבות של המהגרים האלה בשוק העבודה הישראלי לאורך כמעט 30 שנה – מ-1990 עד 2019. מעבר לחשיבות ההיסטורית של תיעוד תהליך זה, המחקר מספק תובנות חשובות על תהליכי השתלבות של מהגרים בשוקי עבודה מודרניים בכלל.

ישראל כמעבדת מחקר ייחודית

המקרה הישראלי מציע תנאים ייחודיים לחקר השתלבות מהגרים, שאינם קיימים כמעט בשום מקום אחר בעולם. ראשית, העולים מברית המועצות קיבלו אזרחות ישראלית מיד עם הגעתם לארץ, בהתאם לחוק השבות. משמעות הדבר היא שלא היו להם כל מגבלות רגולטוריות בשוק העבודה - לא נדרשו אישורי עבודה מיוחדים, לא היו הגבלות על מעבר בין מעסיקים או ענפי תעסוקה, ולא היה חשש מאובדן מעמד חוקי או מגירוש. מצב שונה לחלוטין קיים במדינות קולטות הגירה אחרות, כמו ארצות הברית עם תוכניות הוויזה שלה (כגון H-1B) או מדינות אירופה עם מערכות ההיתרים המורכבות שלהן.

שנית, מדינת ישראל מחזיקה במערכת נתונים מינהליים יוצאת דופן בהיקפה ובאיכותה, שהיא קרקע פורייה למחקר. הנתונים שעליהם מבוסס המחקר נאספים באופן שוטף על ידי גופים שונים כגון רשות המסים, רשות האוכלוסין וההגירה והלמ"ס. הם כוללים מידע מפורט על כל עובד במשק הישראלי. לנתונים אלו חשיבות רבה עבורנו, שכן עבור כל עובד מוצג המזהה הייחודי של הפירמה שבה הוא עובד (מזהה מותמם כמובן לשמירה על פרטיות). כך יכולנו לעקוב באופן מדויק אחר המעברים של עובדים בין פירמות, לזהות מתי עובד עוזב מעסיק אחד ועובר לאחר, ולחשב את "פרמיות השכר" שכל פירמה משלמת (כלומר, מה רמת הפרמיה בפירמה מסוימת בהשוואה לממוצע בשוק עבור עובדים דומים).

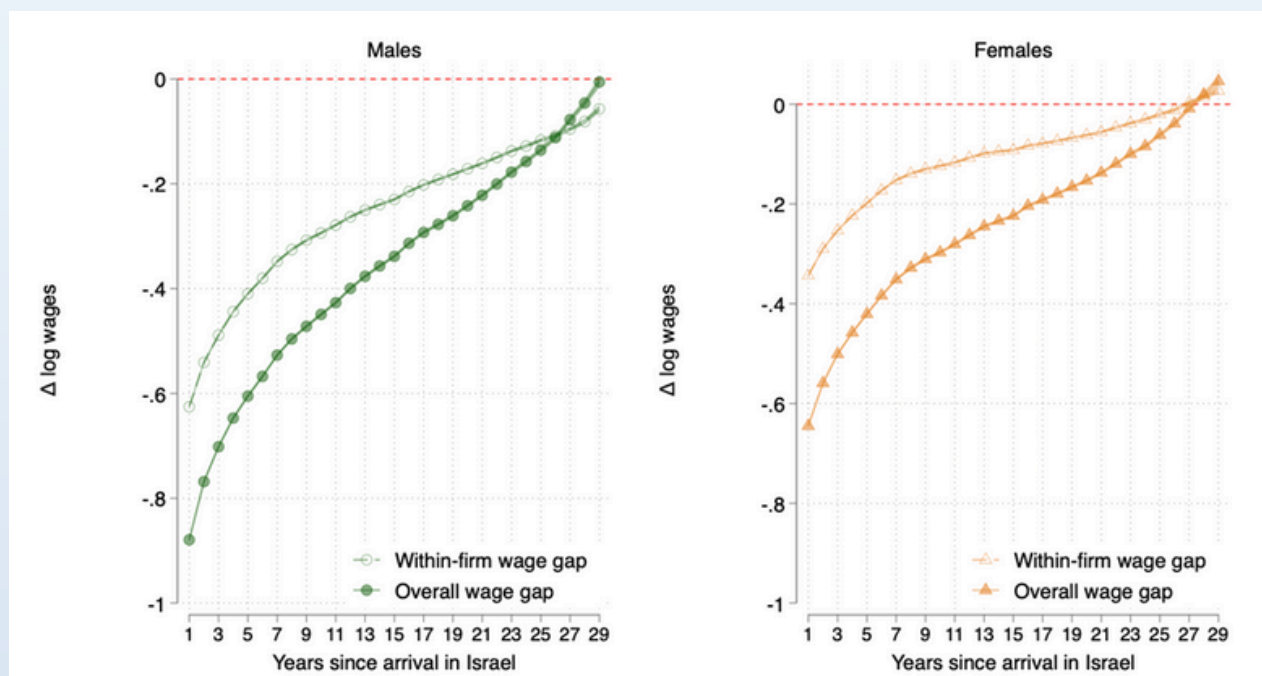
היכולת לקשר בין עובדים לפירמות לאורך זמן, מאפשרת לנו לנתח את התרומה הספציפית של הפירמות לפערי השכר ולהבין את תפקיד הניידות בין פירמות בתהליך ההשתלבות. הנתונים מאפשרים לנו "לעקוב" אחר כל מהגר מהיום הראשון שלו בארץ - לראות את כל המעסיקים שלו, את השכר שקיבל מכל אחד מהם, את המעברים ביניהם ואת ההתקדמות שלו לאורך זמן. הכיסוי הוא מלא - לא מדגם אלא כלל האוכלוסייה - והדיוק גבוה מאוד שכן הנתונים נאספים לצורכי מס ולכן יש תמריץ חזק לדיווח מדויק.

יתרון נוסף של המקרה הישראלי הוא התזמון. המהגרים מופיעים בנתונים המינהליים מיד עם הגעתם, בניגוד למדינות רבות אחרות שבהן מהגרים עשויים לעבוד תחילה בכלכלה הבלתי פורמלית או להמתין תקופה ארוכה לקבלת היתרי עבודה. זה מאפשר לנו לראות את התמונה המלאה מהרגע הראשון, ללא "נקודות עיוורות" בתחילת התהליך.

הממצאים המרכזיים

המחקר חושף תמונה מורכבת ורבת פנים של תהליך ההשתלבות. כפי שעולה מתרשים 1, הפער הראשוני בשכר היה עצום - שכרם של גברים שהגיעו מברית המועצות היה נמוך ב-57% בממוצע משכרם של ישראלים ותיקים בעלי מאפיינים דומים, ושכרן של נשים היה נמוך ב-47%. פערים אלו משקפים קשיים רבים שעיינו התמודדו המהגרים, החל מחסמי שפה ותרבות, דרך חוסר היכרות עם שוק העבודה המקומי, וכלה בקושי בתרגום ההון האנושי שהם צברו בארץ המוצא לשוק הישראלי. עם זאת, ראוי לציין שהגברים מצאו עבודה במהירות יחסית, ורבים מהם החלו לעבוד תוך חודשים ספורים מההגעה. אצל נשים התמונה הייתה מורכבת יותר, עם פער תעסוקתי משמעותי של כ-20 נקודות אחוז בשנים הראשונות לעומת נשים ותיקות. כדאי לחדד את המשפט כדי שהכוונה תהיה ברורה - האם אחוז הנשים שעבדו היה נמוך ב-20 נקודות האחוז מהגברים או מנשים ותיקות?

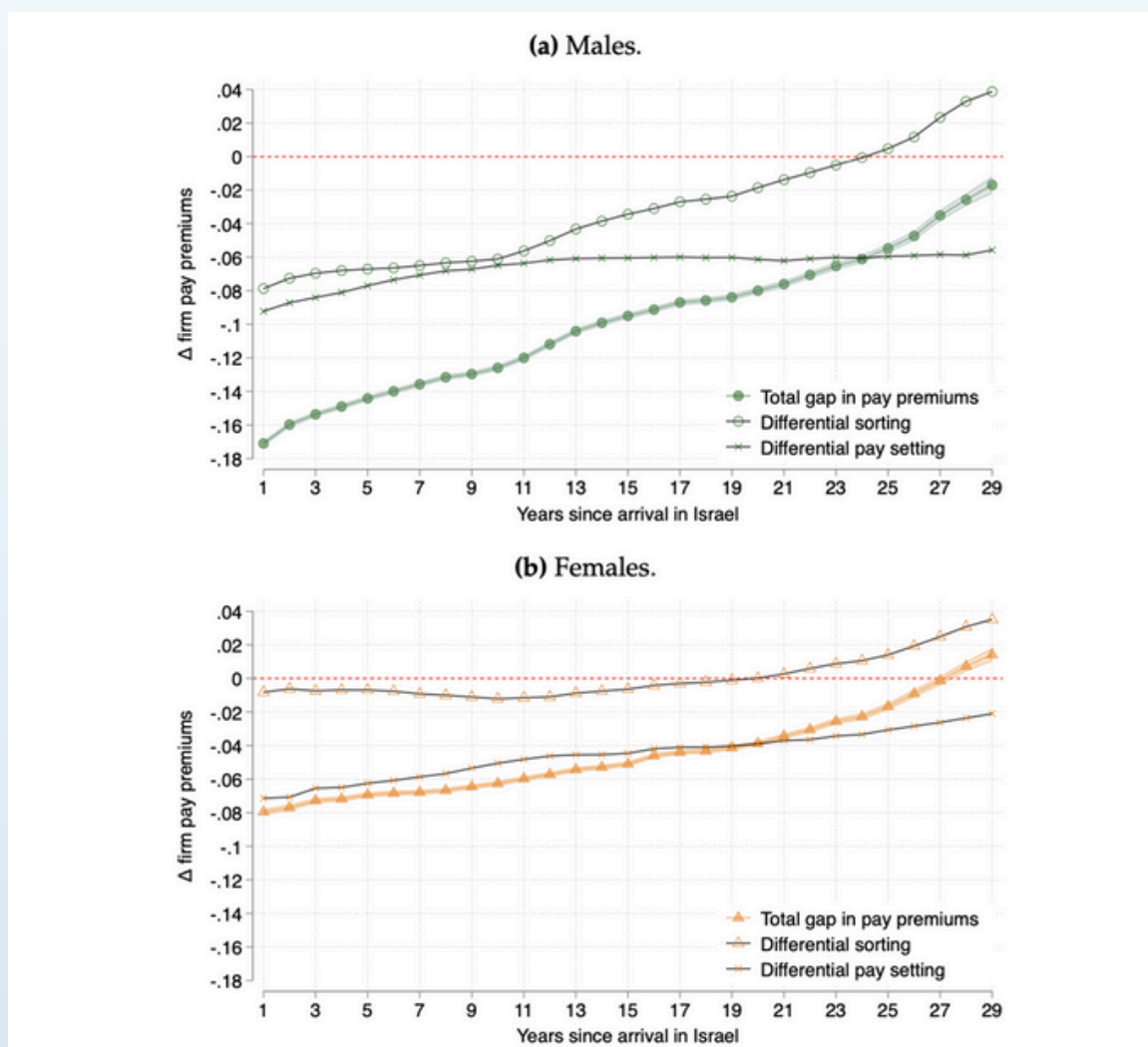
תרשים 1: פערי שכר לאורך זמן לפי מגדר



אחד הממצאים המרכזיים של המחקר נוגע לחשיבות הניידות התעסוקתית. המהגרים החליפו מקומות עבודה בתדירות גבוהה משמעותית מזו של ישראלים ותיקים, ובכל מעבר כזה נרשם בממוצע שיפור גדול יותר בפרמיית השכר של הפירמה. מעניין במיוחד שגם לאחר שלושה עשורים בארץ, שיעורי הניידות של המהגרים נותרו גבוהים מאלו של הוותיקים. ניידות זו לא הייתה אקראית - היא שיקפה תהליך של "טיפול בסולם" שבו המהגרים עברו בהדרגה למעסיקים טובים יותר המשלמים שכר גבוה יותר והמציעים תנאים טובים יותר. תהליך זה היה איטי אך עקבי, והוא היה גם המנגנון המרכזי בצמצום הפערים.

כדי להבין טוב יותר את מקורות הפערים, פיתחנו מודל המפרק את פער השכר לשני רכיבים עיקריים. הרכיב הראשון הוא "מיון דיפרנציאלי" שנגזר מהעובדה שמהגרים ואזרחים ותיקים עובדים בחברות שונות. בתחילת הדרך, מהגרים נקלטו בעיקר בחברות עם רמות שכר נמוכות, בענפים כמו בנייה, ניקיון ושמירה. הרכיב השני הוא "קביעת שכר דיפרנציאלית" שנגזר מהעובדה שגם כאשר מהגרים ואזרחים ותיקים עבדו באותה חברה, המהגרים קיבלו שכר נמוך יותר. שני הרכיבים היו משמעותיים, אך המשקל היחסי שלהם השתנה לאורך הזמן וגם בין המינים. תרשים 2 מציג את התוצאות של הפירוק הזה. אצל גברים, שני הרכיבים היו בעלי חשיבות דומה, אך אצל נשים הרכיב של קביעת שכר דיפרנציאלית היה דומיננטי יותר.

תרשים 2: פירוק פער פרמיות השכר של פירמות לאורך זמן לפי מגדר



ממצא חשוב נוסף נוגע להתאמה בין עובדים למעסיקים. בשנים הראשונות להגעתם, לא הייתה כמעט כל התאמה בין כישורי המהגרים לאיכות המעסיקים שלהם - מהגרים בעלי כישורים גבוהים ונמוכים עבדו אצל מעסיקים דומים. עם הזמן, נוצרה התאמה חזקה יותר ויותר, ומהגרים בעלי כישורים גבוהים מצאו את דרכם למעסיקים טובים יותר. תהליך זה ארך שנים רבות אך היה עקיב. בסופו של דבר רמת ההתאמה אצל המהגרים אף עלתה על זו של האזרחים הוותיקים.

אחד הממצאים המפתיעים של המחקר התגלה כאשר בחנו לא רק את רמת השכר אלא גם את מכלול תנאי העבודה. כאשר הבאנו בחשבון את האטרקטיביות הכוללת של מקום העבודה, גילינו שהפערים בין מהגרים לוותיקים היו גדולים אף יותר מהפערים בשכר בלבד. נמצא שלא רק שמהגרים הרוויחו פחות, הם גם עבדו בתנאים פחות טובים באופן כללי. הפער הזה ב"תועלת מעבודה" נסגר לאורך זמן, אך בקצב איטי יותר מהפער בשכר.

השלכות המחקר

ממצאים המחקר מספקים תובנות חשובות למדיניות ציבורית בתחום ההגירה והקליטה. ראשית, הם מדגישים את החשיבות הגבוהה של מתן חופש תעסוקתי למהגרים. מגבלות על ניידות תעסוקתית, כגון ויזות הקשורות למעסיק ספציפי כפי שנהוג במדינות רבות, עלולות לעכב משמעותית את תהליך ההשתלבות. מהגרים ה"כבולים" למעסיק מסוים, מאבדים את אחד הכלים החשובים ביותר לשיפור מצבם - היכולת לעבור למעסיק טוב יותר. המקרה הישראלי מראה שאם מסירים מגבלות אלו, המהגרים משתמשים בניידות כדי להתקדם ולהשתלב.

שנית, המחקר מלמד שתהליך ההשתלבות המלאה דורש אופק זמן ארוך מאוד. במקרה שלנו, נדרשו כמעט שלושה עשורים לסגירה מלאה של הפערים. זהו ממצא מפוכח שמחייב את קובעי המדיניות לאמץ גישה ארוכת טווח וסבלנית. ציפיות לא ריאליות להשתלבות מהירה עלולות להוביל לאכזבה ולמדיניות שגויה. יש להבין שמדובר בתהליך דורי שמתרחש לאורך עשורים, ולא שנים ספורות.

מנקודת מבט של שוק העבודה, המחקר מדגיש את תפקידה של הניידות התעסוקתית כמנגנון מרכזי להתאמה בין כישורי העובדים לצורכי המעסיקים. לא תמיד נוצרת בשוק התאמה מיידי, אך לאורך זמן, דרך תהליך של ניסוי וטעייה ומעברים רבים, נוצרת התאמה טובה יותר ויותר. זהו תהליך איטי המלווה בחיכוכים רבים, אך הוא מצליח. ההבנה הזו רלוונטית לא רק למהגרים אלא לשוק העבודה בכללותו.

בעידן של גלי הגירה גלובליים הנובעים ממשברים פוליטיים, כלכליים ואקלימיים, הלקחים מהניסיון הישראלי רלוונטיים במיוחד. מדינות רבות מתמודדות עם שאלות לגבי אופן הקליטה של מהגרים ופליטים וגיבוש המדיניות הנכונה לגביהם. המחקר שלנו מספק עדות אמפירית חזקה לכך שמתן חופש תעסוקתי מלא למהגרים מניב תוצאות חיוביות בטווח הארוך. זוהי השקעה שמחזירה את עצמה, גם אם הפירות מגיעים רק לאחר שנים רבות.

המחקר גם מדגיש את החשיבות של נתונים איכותיים ומעקב ארוך טווח להבנת תהליכים חברתיים מורכבים. רק בזכות האפשרות לעקוב אחר אותם אנשים לאורך כמעט 30 שנה, יכולנו לראות את התמונה המלאה ולהבין את הדינמיקה של תהליך ההשתלבות. זהו שיעור חשוב גם למדינות אחרות על החשיבות של איסוף נתונים שיטתי ואיכותי.

לסיכום, המחקר מספק תמונה מקיפה וייחודית של תהליך ההשתלבות של מהגרים בשוק העבודה. הממצאים מראים שההשתלבות אפשרית ומוצלחת, אך היא דורשת זמן רב, סבלנות, וחשוב מכל - מתן חופש פעולה למהגרים למצוא את דרכם בשוק העבודה. הניידות בין מעסיקים אינה סימן לחוסר יציבות, אלא מנגנון חיוני להתקדמות ולצמצום פערים. ממצאים אלו מספקים בסיס אמפירי מוצק לעיצוב מדיניות מושכלת של קליטת מהגרים, המבוססת על ראיות אמפיריות ולא על הנחות או על אידיאולוגיה.