

אוניברסיטת תל אביב
הפקולטה למדעי החברה ע"ש גרשון גורדון
החוג ללימודי עבודה

פערים תלויי גיל בהתאוששות מפיתורין בשוק ההייטק בישראל

חיבור זה הוגש כעבודת גמר לקראת התואר

"מוסמך אוניברסיטה" - מ.א.

באוניברסיטת תל-אביב

על ידי

מיטל קגן

העבודה הוכנה בהדרכת:

פרופסור יצחק הברפלד

יוני 2017

אוניברסיטת תל אביב
הפקולטה למדעי החברה ע"ש גרשון גורדון
החוג ללימודי עבודה

פערים תלויי גיל בהתאוששות מפיתורין בשוק ההייטק בישראל

חיבור זה הוגש כעבודת גמר לקראת התואר

"מוסמך אוניברסיטה" - מ.א.

באוניברסיטת תל-אביב

על ידי

מיטל קגן

העבודה הוכנה בהדרכת:

פרופסור יצחק הברפלד

יוני 2017

תודות:

“גיל הוא סוגיה של מחשבה, לא שינוי. אם אתה לא חושב על זה, זה לא משנה”

- מרק טוויין

לפרופי יצחק הברפלד על הנחייה משמעותית, מסורה, מדהימה, הדרכה וסיוע לאורך כל שלבי העבודה.

לבעלי – עידו גיא ומשפחתי על התמיכה הרבה, הסבלנות, והאוזן הקשבת ולעובדי פריסקייל היקרים שהקדישו לי מזמנם בתקופה לא פשוטה וללא שיתוף הפעולה שלהם, התזה הזאת לא הייתה יוצאת אל הפועל.

תוכן עניינים:

4.....	תקציר
6.....	סקירה ספרותית
6.....	גילנות – הגדרת המושג ושורשיו
7.....	חקיקה בנושא גילנות
8.....	גילנות בשוק העבודה
11.....	תיאוריות ומודלים קיימים להסברת תופעת הגילנות ודרכים להתמודדות עם התופעה
15.....	גילנות בחברה
18.....	שיטת המחקר
24.....	תוצאות
24.....	סטטיסטיקה תיאורית
27.....	מודלים לינאריים
30.....	מודלים לוגיסטיים
32.....	סיכום הממצאים
33.....	דיון
34.....	מגבלות המחקר
35.....	הצעה למחקרי המשך
36.....	בבילוגרפיה
40.....	נספחים

תקציר:

נתונים מלמדים שחלקה היחסי של האוכלוסייה המבוגרת גדל עם השנים, עובדה המתבטאת בהזדקנותה של האוכלוסייה. לאור זאת ישנה חשיבות רבה להכרה ולהתמודדות עם תופעת הגילנות- מושג המוגדר כ"דעה קדומה של קבוצת גיל אחת כנגד קבוצות גיל אחרות". לאור החשיבות הגוברת של תופעת הגילנות בשוק העבודה בכלל, ושבאה במיוחד לידי ביטוי בשוק ההייטק, מטרת המחקר הנוכחי היא לבחון אם קיימים פערים תלויי גיל במציאת עבודה בתחום ההייטק בקרב עובדים שפוטרו מעבודתם לפני כתשעה חודשים מחברת "Freescale", שהייתה חברה אמריקאית אשר עסקה בתכנון וייצור של רכיבים אלקטרוניים. במרץ 2016, זמן קצר לאחר רכישת החברה על ידי NXP ההולנדית, הוחלט להפסיק את פעילות הפיתוח של החברה בישראל. בחברה עבדו כ-187 עובדים, וכולם פוטרו במרץ 2016. גילם של העובדים היה מגוון, החל מסטודנטים באוניברסיטה ובוגרים טריים וכלה בעובדים בגילאי +50. אחת המחלקות הגדולות בחברה הגיעה להסכמה עם חברת "אינטל", לפיה רוב עובדי המחלקה גויסו ל-"אינטל" כקבוצה אחת מיד עם סיום העסקתם ב-"פריסקייל".

השערות המחקר התמקדו בקשר שבין גיל לבין פרמטרים שונים המעידים על מידת הקושי בהתאוששות מפוטורים. השערת המחקר הראשונה היא שהסיכוי של המפוטורים המבוגרים יותר למצוא עבודה ימצא נמוך יותר מהסיכוי של המפוטורים הצעירים. שאר השערות המחקר הן ביחס לעובדים שכן מצאו עבודה: העובדים המבוגרים יזדקקו לזמן רב יותר למציאת עבודה בהשוואה לצעירים; העובדים המבוגרים יהיו פחות שבעי רצון מהצעירים ביחס לשינוי שחל בחייהם בשל הפיטורין; העובדים המבוגרים יצליחו פחות מהצעירים לשפר את שכרם בהשוואה לשכר אותו הרוויחו בתקופת טרום הפיטורין שלהם; העובדים המבוגרים יצליחו פחות מהצעירים במציאת עבודה בתחומי עיסוקם; שיעור עובדי הקבלן בקרב העובדים המבוגרים יהיה גבוה יותר מזה בקרב הצעירים.

כדי להפריך או לאשש השערות אלה, הופץ שאלון בקרב כול 187 העובדים שפוטרו מ-"פריסקייל" במרץ 2016. המדגם בו נעשה שימוש מורכב מכל המפוטורים שענו על השאלון - 99 אנשים.

איסוף הנתונים- פרטי ההתקשרות עם המפוטורים נלקחו מתוך קובץ של 187 העובדים שפוטרו-"דף קשר" שבו מופיעים השם המלא של המפוטור והמייל שלו. נבנה שאלון סקר שנערך בנקודת זמן אחת (נספח א'). השאלון מומש באמצעות Google Forms, כך שניתן היה לענות עליו דרך האינטרנט. בשלב הראשון נשלחה גרסת פיילוט של השאלון למייל של 10 מפוטורים מהמאגר שנבחרו באופן אקראי, והם סיפקו הערות ומשובים לגבי השאלון. בהתאם להערות אלו בוצעו

שינויים ושיפורים בשאלון, ולאחר יומיים השאלון נשלח למייל של כל שאר המפוטרים. כעבור שבועיים נשלחה תזכורת לכל הנסקרים, וחודשיים לאחר מכן נשלחה תזכורת אחרונה למיילים של כל המפוטרים. עובדי פריסקייל לשעבר ענו על השאלון תוך שהאנונימיות שלהם הובטחה להם ונשמרה באופן מלא. בשאלון הם נשאלו לגבי נתונים דמוגרפים, ניסיונם התעסוקתי, והניסיון שלהם לאחר הפיטורים (למשל, כמה זמן לקח להם למצוא עבודה, כיצד השתנו תנאי העסקתם וכו').

ניתוח הנתונים בוצע באמצעות כלים כמותניים - עבור כל אחד מהמשתנים התלויים הרציפים נאמדה רגרסיה לינארית מרובת משתנים, במודל Forward-Forward. עבור המשתנים הקטגוריאליים בוצעה רגרסיה לוגיסטית מרובת משתנים במודל Forward-Forward.

מסיכום הממצאים העיקריים של הניתוחים הרב-משתנים ניתן ללמוד שהתאוששות מפיטורין קשה יותר למבוגרים מאשר לצעירים. הסיכוי שהמפוטרים המבוגרים ירדו בשכר, שהם יהיו עובדי קבלן, שהם יאלצו לשנות את מקצועם או שיאלצו לוותר על תפקיד ניהולי נמצא גבוה יותר מזה של צעירים. עם זאת, קיימים תחומים בהם לגיל המפוטרים אין השפעה מובהקת - לגיל אין השפעה על הסיכויים למצוא עבודה לאחר הפיטורין, אין לו השפעה על זמן חיפוש העבודה על ידם, ואין לו השפעה על שביעות הרצון מהשינוי שחל בחייהם של המפוטרים. כמו כן, ניתן לראות מהממצאים כי מצבם של השכירים טוב בהרבה ממצבם של עובדי הקבלן והעצמאיים - הם מצאו עבודה יותר מהר, בשכר יותר גבוה, ולמעשה רק שביעות הרצון שלהם יותר נמוכה מאשר עובדי הקבלן והעצמאיים. בנוסף לכך, הממצאים מעידים על כך שאלו שעבדו לפני הפיטורין במחלקה ש-"אינטל" גייסה מתוכה מצאו עבודה מהר יותר, אבל שכרם נמוך במידה מסוימת מזה של עמיתיהם שעבדו במחלקות האחרות. כמו כן, המנהלים שגויסו ל-"אינטל" נאלצו לוותר על תפקיד ניהולי, בניגוד למנהלים ממחלקות אחרות.

סקירה ספרותית:

גילנות- הגדרת המושג ושורשיו:

גילנות היא מונח שהוטבע על ידי פרופסור בטלר (Butler, 1969). הוא הגדיר את המושג כ"דעה קדומה של קבוצת גיל אחת כנגד קבוצת גיל אחרות". במחקרו (Butler, 1975) ישנו תיאור מטיל אימה אודות היווצרותם של התנאים לשלילת משמעות החיים לקראת זקנה לעומת הרצון והצורך לשמרה ולטפחה דווקא לנוכח האיום המבני החברתי הרוצה לכלותה. חידושו היה בכך שהגדיר גילנות כתהליך שיטתי של סטריאוטיפיזציה ואפליה נגד אנשים בשל היותם זקנים, בדיוק כמו שגזענות וסקסיזם קשורים לצבע עור ומגדר. זקנים נתפשים כסנייליים, כנוקשים בחשיבה ובהתנהגות, וכמיושנים במיומנויות שישנן באמתחתם. כך, הגילנות מאפשרת לצעירים לראות את הזקנים כשונים מהם, ולכן הם מפסיקים לראות את הזקנים כבני אדם.

בהגדרה זו יש התייחסות לסטריאוטיפיזציה ולאפליה. הסטריאוטיפיזציה היא התייחסות לכל הזקנים כמקשה אחת - כאנשים נדושים, בלתי משתנים, סנייליים, נוקשים ומיושנים, בלא הבדל ביניהם. האפליה היא תוצר שלה, כפי שנמצא במחקר אוסטרלי שבו רואיינו בני 89-65: "אתה מקבל יחס כזה, כאילו אינך קיים" (Minichiello, 2000).

מחקר נוסף (Palmore 1999, 3) מחדש כי גילנות יכולה להיות גם חיובית וגם שלילית: "גילנות היא הדעה הקדומה האולטימטיבית, האפליה האחרונה. הדחיה האכזרית ביותר. אני מאמין שזהו ה'איזם' השלישי (שני האיזמים הראשונים הם גזענות וסקסיזם) [...]במקרה זה - נגד זקנים". גילנות כאן היא שלילית- אפליה אכזרית הנובעת מדעה קדומה. אך בהמשך ישנה הגדרה נוספת: "גילנות יכולה להיות שלילית (נגד זקנים) או חיובית (בעד זקנים), גילנות כוללת הן דעות קדומות (אמונות ועמדות) והן אפליה (פעולות). לכן, יש ארבעה מופעים של גילנות: דעה קדומה שלילית, אפליה שלילית, דעה קדומה חיובית ואפליה חיובית. כמו בטלר, גם פלמור מזהה את ההבדל היסודי שבין גילנות ובין גזענות- בניגוד לגזענות המופנית לקבוצות מיעוט מסוימות, כולם יכולים לחוות גילנות אם וכאשר יגיעו לגיל מבוגר. פלמור מוסיף להגדרה מאפיין תרבותי: "גילנות שונה בשתי דרכים מה'איזמים' האחרים; כל אחד עשוי להיות מטרה של גילנות אם הוא חי די זמן, ואנשים רבים לא ערים לכך או מכחישים זאת, כי זה מושג חדש יחסית, אך הגילנות נפוצה בחברות מודרניות, בניגוד לחברות מסורתיות, שבהן רוחשים כבוד לזקנה" (Palmore, 2004). חידוש נוסף במחקר הזה הוא שיש כאן ניסיון ראשוני להתייחס להבדלים בין תרבויות באשר לתופעת הגילנות.

מחקר נוסף הראה כי גילנות משמעותה מחשבות ורגשות לא מודעים ולא נשלטים כלפי זקנים, והם מנחים את הקשר עם זקנים (Levy, 2001). כלומר, גילנות היא אוסף של תפיסות שליליות סמויות, פנימיות, לא מודעות המשפיעות על התנהגות כלפי מבוגרים.

מחקר אחר (Agnus and Reeve 2006, 139) ניסח הגדרה מקיפה: "הגילנות- אפליה נגד פרטים על בסיס גילם – נפוצה, מקובלת וזוכה להתעלמות [...] כיום היא מוגדרת באופן רחב כדעה קדומה או אפליה נגד או בעד קבוצת גיל כלשהי". הגדרה זאת בדומה לאלו של בטלר ופלמור מוצאת בגילנות דואליות רבה כי לאפליה יש גם צד חיובי מתקן, לדוגמא: הנחה לזקנים בתחבורה הציבורית.

גילנות כוללת מספר אלמנטים שונים: סטריאוטיפים חברתיים שליליים על זקנה, דעות קדומות חברתיות אודות זקנים, פחד אישי מהזדקנות וסטיגמות הקשורות עם זקנים (דורון, 2010). המושג המשיך להתפתח ולהיחקר על ידי חוקרים שונים, כולל בטלר עצמו, והמושג הוגדר באופן מקיף על ידי החוקרים איוורסון, לארסון, וסולם. ההגדרה תורגמה לעברית על ידי קבוצת המחקר בנושא גילנות של מכון ון-ליר: "גילנות מוגדרת כסטריאוטיפים שליליים וחיוביים, דעות קדומות ו/או אפליה נגד (או בעד, לתועלת) אנשים זקנים, על בסיס גילם הכרונולוגי או על בסיס תפיסתם כזקנים. גילנות יכולה להיות סמויה או גלויה ויכולה להתבטא ברמת המיקרו, המאזו או המאקרו". (דורון, 2011).

חקיקה בנושא גילנות:

במישור המשפטי, החוק העוסק באפליה בשוק העבודה בישראל הינו "חוק שוויון הזדמנויות בעבודה" אשר נחקק במרץ 1988. סעיף 2(א) לחוק אוסר אפליה על בסיס אחד עשר מאפיינים: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה והשתייכות מפלגתית. החוק מתייחס באופן מפורש למספר קטגוריות, וניתן אולי להניח שהבחנות אחרות הן מותרות. אולם ניתן לטעון שבהקשרים מסוימים גם הקטגוריות שאינן מופיעות בחוק שרירותיות. כאשר אנחנו עוסקים באפליה מחמת גיל במסגרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, צריך לבחון את הנחת המחוקק שעובדים בגיל מבוגר צריכים הגנה במישור התעסוקתי. החוק הישראלי לא יצר קבוצת גיל מוגנת, וכל אפליה על בסיס גיל היא אסורה, גם אם היא פוגעת בצעירים, אולם ההנחה הנסתרת היא שהחקיקה באה לטפל קודם כל במצוקות ובקשיים של העובד המבוגר (רבין-מרגליות, 2002).

החוק הישראלי לא מגדיר קבוצה מוגנת בשוק העבודה בדומה לחוק האמריקאי, שקבע שהחוק מעניק הגנה רק לאנשים מעל גיל 40. החוק הישראלי קובע כי גיל הוא לא שיקול ענייני במישור התעסוקתי, ולכן כל אדם מוגן מפני אפליה מחמת גיל, לא משנה מה גילו. הבסיס לקביעה שגיל לא

יכול להוות שיקול ענייני מקורו באמונה שהבחנה על פי גיל קיימת בשוק העבודה הישראלי, תוך פגיעה באנשים המבוגרים, שהינם קבוצה שזקוקה להגנה (רבין-מרגליות, 2002).

החוק לשוויון הזדמנויות בתעסוקה עבר מספר תיקונים. קדם לו חוק הזדמנות שווה בתעסוקה (רבין-מרגליות, 2000). למרות שהיו עוד בתחילת שנות ה-80 מחקרים שהעידו על אפליה בהעסקה מחמת גיל (דייויס, 1983), רק בשנת 1995 איסור האפליה מחמת גיל נוסף לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

חשוב לציין, שאיסור אפליה מטעמי גיל לא חדש בדין הישראלי. החל משנת 1959 אסר סעיף 42 לחוק שירות התעסוקה להפלות בקבלה לעבודה מטעמי גיל, אך איסור זה לא נאכף בשל סיבות שונות שכוללות ירידת מרכזיותו של שירות התעסוקה בהשמת עובדים (רבין-מרגליות, 2002).

מחקרים שונים בארץ (רבין-מרגליות, 2002) ובחו"ל (Posner, 1999) חקרו את השפעתם של חוקי איסור האפליה בהקשר של גילנות בארצות שבהן בוצע מחקרים בנושא זה. לשני המחקרים שצוטטו לעיל הייתה מסקנה דומה – חוקים של איסור אפליה מחמת גיל בדרך כלל עוזרים רק לשכבות החזקות ולא לשכבות החלשות, שהן הזקוקות ביותר להגנה הזאת. כמו כן, מחקרים רבים מבצעים הבחנה בין אפליה בתהליכי גיוס עובדים לבין אפליה במועד סיום יחסי עובד-מעביד, ומסקנותיהם הן שהאפליה גדולה יותר בתהליכי הגיוס והקבלה לעבודה.

גילנות בשוק העבודה:

מחקרים שנערכו באוסטרליה (Healey, 2013) מצביעים על כך שהחברה האוסטרלית חווה תהליך של הזדקנות כתוצאה מעלייה בתוחלת החיים ושיעורי ילודה נמוכים יחסית. כמו כן, המחקרים הראו כי שיפור בשילוב של עובדים מבוגרים בשוק העבודה יתרום לשיפור כלכלת אוסטרליה. סביר להניח שניתן להשליך מהמחקרים הללו על העולם המערבי, שחווה גם הוא תהליכים דומים מבחינת עלייה בתוחלת החיים ושיעור ילודה נמוך. במילים אחרות, משקלם של העובדים המבוגרים בשווקי העבודה של המדינות המפותחות הולך ועולה כל העת.

בשוק העבודה קיים יחס שלילי כלפי עובדים מבוגרים- שמוביל לאפליה כלפיהם פעמים רבות אך ורק בגלל גילם. מדובר בתופעה נפוצה מאד (דורון, 2013). לדוגמא, במדור הכלכלה של עיתון הארץ נכתב כך: "אכן, למרות חוק שוויון הזדמנויות בתעסוקה, הקיים זה כמה שנים ואוסר לפסול מועמדות לעבודה של אדם, בין השאר, מחמת גילו, מעסיקים בכל התחומים – לרבות ההיי-טק – מעדיפים לפגוש בראיונות קבלה מועמדים צעירים. מפורטי

חברות ההיי-טק שמלאו להם 40 הם בעלי ציפיות נמוכות יותר לחזור לעבוד בענף לעומת מפורטים בשנות ה-20-30 לחייהם, פרט לתפקידים שלהם קיים ביקוש גבוה במיוחד" (ביאור, 2002).

נקודת מבט נוספת לתופעה ניתן לראות בתחילת שנת 2007, כאשר התפרסמו ממצאי סקר שערכה חברת אג'נס ישראל. הסקר נערך בקרב מאתיים מעסיקים מהסקטור הפרטי והציבורי, ומצא כי "81% מהמעסיקים מעדיפים עובדים צעירים מתחת לגיל 35... מקרב המעסיקים שצינו כי הם מעדיפים עובדים צעירים, אמרו 49% כי יעדיפו צעירים כי הם זולים יותר, ו-38% ציינו כי עובדים מתחת לגיל 35 מעניקים למקום אווירה צעירה ודינאמית יותר" (ביאור, 2007).

אפליה מטעמי גיל יכולה לבוא לידי ביטוי במספר אופנים: אפליה מצד המעביד בהצעות עבודה ובקבלה לעבודה, אפליה של המעסיק בתנאי עבודה, שכר עבודה, תנאים סוציאליים, תנאי קידום, תנאי הכשרה והשתלמות מקצועית ואפליה בסיוע יחסי עבודה, כלומר פיטורי העובד סמוך לגיל פרישתו.

להבדיל מהשתייכות לקבוצות מוגנות אחרות בשל תכונה מולדת (מין, גזע, לאום וכו'), ההשתייכות לקבוצת גיל היא דינאמית. תהליך ההזדקנות גורם לכך שהגדרת האדם כמשתייך לקבוצת גיל מסוימת משתנה במהלך חייו. כמו כן, בשוק העבודה המסורתי קיים ריבוד גילאי כי בדרגים הבכירים יותר מצויים אנשים מבוגרים יותר.

אפליה מחמת גיל בשוק העבודה נבדקה במספר מחקרים (טביביאן- מזרחי, 2007). אפליה זו באה לידי ביטוי בעיקר בקבלה לעבודה, ובפיטורים או בהוצאה לפנסיה מוקדמת. אפלייתם של עובדים מבוגרים באה לידי ביטוי פחות בשכר ובתנאי העבודה (הנדלס, 2013). ישנה טענה כי מעסיקים רוצים לפטר או להוציא לפנסיה מוקדמת עובדים מבוגרים בשל שכרם הגבוה המושפע ממרכיב הוותק בשכר (Hutchens, 1989), ועל כן נראה יותר אפליה מחמת גיל בפיטורים וביחס שלילי כלפי עובדים מבוגרים שמוצאים עצמם מחוץ לשוק העבודה ומנסים לחזור אליו.

חלק מחקרי חשוב של תופעת האפליה בשוק העבודה על סמך גיל העובד/ת נבחן על ידי מספר מחקרי היענות. מחקרה של בתיה בן הדור (בן הדור, 2005), למשל, מצא כי מתקיימת אפליה מחמת גיל בקבלה לעבודה באופן שנמצא מובהק מבחינה סטטיסטית, גם כאשר דובר בפערי גיל קטנים יחסית. הייחוד במחקר המתואר הינו שהאפליה מטעמי גיל נמדדה באופן ישיר, במקרה זה על ידי שליחת קורות חיים של צעירים ומבוגרים עם אותו ניסיון תעסוקתי ל-81 מעסיקים מחברות הייטק שונות. מחקר דומה נעשה בשוודיה (Ahmed, 2012), כאשר שם נשלחו קורות החיים לתפקידים של עובדי מסעדה ועוזרי מכירות. גם שם הממצאים הראו אפליה בשכירה על סמך גיל.

לפי הדו"ח השנתי של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, מרבית הפניות ב-2014 על אפליית גיל היו על רקע פיטורים. אמנם ניכר שינוי במגמה בשל ריבוי פניות על רקע הרעה בתנאי העבודה, אך פיטורים עדיין היוו חלק משמעותי מפניות בנושא זה (כ-40% מהפניות). עוד ניתן ללמוד מהדו"ח כי שלב הקבלה לעבודה מהווה גם הוא שלב מכריע בפניות על רקע גיל (31%), כך שרבים מאלו שהופלו סובלים מכך כבר בעת הניסיון להשתלב בתעסוקה.

ב-2015 11% מהפניות שהתקבלו אצל נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה עסקו באפליה מחמת גיל. בנוסף, פילוח של פניות הגברים לפי נושא הפנייה מצביע על כך שהנושאים השכיחים ביותר שבגינם פנו בשנה זו היו גיל (15%) ושירות מילואים (16%).

על פי סקרים שנערכו בדצמבר 2012 וינואר 2013 על ידי מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, בשיתוף עם נציבות שוויון הזדמנויות והקיפו 1050 נשאלים, רק מיעוט מהנשאלים (13%) דיווחו שבמקום עבודתם לא עבדו עובדים מעל גיל 45. 35% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם היו המועסקים מעל גיל 45 עד 25%, ו-39% דיווחו שבמקום עבודתם 66% ויותר מכלל העובדים הם מעל גיל 45. ממצא זה מראה על היווצרותם של שוקי עבודה שונים המיועדים לעובדים צעירים ולעובדים מבוגרים מאחר ונראה שבחלק ממקומות העבודה העובדים המבוגרים מהווים רב מוחלט, ובמקביל ישנם מקומות עבודה בהם אין כלל עובדים מבוגרים או שהם מהווים פחות מרבע מהעובדים (הנדלס, 2013).

על פי נתוני הלמ"ס לשנת 2016 שיעור הבלתי מועסקים בקרב מבוגרים (גילאי 55 ומעלה) הינו 3.8%, לעומת זאת שיעור הבלתי מועסקים בקרב הצעירים (גילאי 25-34) עמד על 5.7%. אולם הנתון אינו מאפשר הבנה נרחבת של מציאות מחוסרי התעסוקה. אם הנשאלים, למשל, עובדים במשרה חלקית שלא מרצון או שלא חיפשו עבודה בארבעת השבועות שקדמו לסקר מחמת ייאוש, הם לא יוגדרו כבלתי מועסקים, אלא ככאלו שאינם בכוח העבודה. כך, כאשר בוחנים את אחוז המשתתפים בכוח העבודה רואים שכ-81.6% מהצעירים בגילאים 25-35 משתתפים בכוח העבודה, ואילו רק 74.7% מהבוגרים בגילאים 55-59 משתתפים בכוח העבודה. בקבוצת גיל מבוגרות יותר שיעורי ההשתתפות יורדים בצורה משמעותית – כ-63% בלבד מקבוצת הגיל של 60-64 משתתפים בכוח העבודה, ורק כ-38% מהאנשים בגילאי 65-69.

אפליית מבוגרים בשכירה לעבודה מתקיימת כלפי מחפשי עבודה בגילאים צעירים בהרבה מהגילאים של 55 ויותר (בעיקר בשוק ההייטק). מחקרים הראו שאפליה מחמת גיל בשכירה לעבודה היא לא מנת חלקם של קשישים בלבד, והיא פוגעת בעובדים בגילאי 40-55 (Naegele 1997,)

(Bendick, 1999). למרות שבגילאים אלו הפרודוקטיביות של העובד הינה בשיאה, מועמדים אלו הופכים להיות "הדור החדש של הקשישים", ונשאלת השאלה האם הסיבות לאפלייתם זהות לסיבות לאפליית העובדים המבוגרים יותר והקרובים לגיל הפרישה.

המועצה לשוויון הזדמנויות בתעסוקה של מדינת וושינגטון ערכה מחקר היענות שהציג פנייה של זוגות מועמדים בעלי הכשרה שווה - מבוגר בן 57 וצעיר בן 32, בבקשה לקבל עבודה בחברות הגדולות ביותר בארה"ב בתחום התעשייה והשירותים, וגם ל-752 חברות השמה שאחראיות על השמתם של כחצי מיליון עובדים בשנה. האפליה נבחנה על סמך תשובות מעסיקים וזימונם של הפונים לראיון. ממצאי המחקר העלו כי קיימת העדפה מובהקת של המעומדים הצעירים על פני המועמדים המבוגרים בקרב המעסיקים (Bendick, Jackson & Rornero, 1996).

מחקר נוסף שילב בין שיטת מחקר של סקר לראיונות אישיים (Veldon, 2013) וחקר שלושה ארגונים בתחום הייטק – DELL, HONEYWELL, DHL לגבי הימצאותה של אפליה על סמך גיל וגילויי גילנות במקום העבודה. המחקר מצא כי המודעות לתופעת הגילנות עלתה, אך עדיין יש גילויי גילנות במקום העבודה. הסקר גם הראה שככל שעולה גילו של העובד כך הוא בקיא יותר בחקיקה בנושא אפליה מחמת גיל.

סקר מקיף שנערך בין 1650 מנהלים בבריטניה הראה שמחסומי גיל קיימים באופן כללי, ובעיקר בשכירה לעבודה, שם הגיל מהווה מקור סינון לצמצום מאגר הפונים. על פי הסקר, יותר ממחצית המנהלים מאמינים שהארגון שלהם מקיים אפליה מחמת גיל בכל הנוגע לגיוס ומיון של עובדים. נמצא שארגונים גדולים מפלים יותר, במיוחד בתחום משרות צווארון לבן ומשרות ניהול. ניסיון אישי של אפליה על בסיס גיל נפוץ בקרב מנהלים בגילאים שונים (EIRO, 2000).

מחקר שנערך בגרמניה מציג נתונים על פיהם אפליה מחמת גיל בגרמניה באה לידי ביטוי בנחיתות המבוגר המחפש עבודה. בני 45 ויותר נתקלים בקושי רב ומשמעותי למצוא עבודה חדשה, ובהתאם עולה תקופת האבטלה שלהם. מובטלים בגילאי 50-55 עומדים בפני תקופת אבטלה ממוצעת של 40 שבועות, בהשוואה למוצע הכללי בגרמניה של 28 שבועות (Naegele, 1997).

תיאוריות ומודלים קיימים להסברת תופעת הגילנות ודרכים להתמודדות עם התופעה:

לא כל העדפה של מועמד צעיר על פני מועמד מבוגר בקבלה לעבודה מוגדרת בהכרח כאפליה – לעיתים היא יכולה להיות אבחנה מוצדקת על ידי המעסיק. אפליה בתעסוקה מוגדרת כמתן יחס שונה לקבוצות שונות בעלות פרודוקטיביות זהה (Darity & Mason, 1988). לכן, אפליה מחמת גיל תהיה במקום בו אדם צעיר יועדף על אדם מבוגר בעל רמת פריון ותפוקה שווה לו, או גבוהה משלו.

אם קיים שוני אמיתי ברמת התפוקה של השניים, האבחנה ביניהם לא תחשב כאפליה. הכלכלנים הקלאסיים סבורים כי בשוק חופשי, העדפה של מועמד צעיר על פני מבוגר נובעת בעיקר מהבדלים בפרודוקטיביות, מאחר ואפליה, שבה מעדיפים מועמד שאינו הטוב ביותר מבין המועמדים הזמינים, אינה רציונאלית, ואינה יכולה לשרוד בשוק תחרותי לאורך זמן.

גישת ההון האנושי (Becker, 1964) גורסת שעובד בעל "הון אנושי" רב יותר מציע למעסיק רמה גבוהה יותר של פרודוקטיביות בתקופת העסקתו. מעסיקים נוטים להאמין שצעירים הם בעלי השכלה טובה יותר ומיומנות מעודכנת יותר ממבוגרים (למשל, בתחום ההייטק, המועמדים הצעירים יודעים את שפות התכנות והטכנולוגיות הכי חדישות), ולכן הם יוצאים מנקודת הנחה שצעירים יהיו בממוצע פרודוקטיביים יותר מעובדים מבוגרים (Levin, 1988).

מחקרים הראו כי יש תפישות שליליות אודות העובד המבוגר באשר לתפקודו וליכולתו להשתלב בשוק העבודה (Bendick, 1999; Arvey 1979; Rosen, 1978; Naegele, 1997). נמצא שמעסיקים, עובדים אחרים ולקוחות, חושבים שעובדים מבוגרים הם בעלי מוטיבציה ואנרגיה נמוכה יחסית, בעלי פרודוקטיביות נמוכה, חסרי יצירתיות וגמישות ובעלי יכולת הסתגלות נמוכה לשינויים. בנוסף קיים דימוי שקיימת ירידה במחויבות העובד המבוגר לקריירה ושהוא אינו מעוניין בהכשרה והדרכה, ואינו מפיק תועלת מהן. כמו כן, קיים דימוי שהעובד המבוגר לא יכול ללמוד טכנולוגיות חדשות, הוא בעל כושר פיזי ומצב בריאותי ירודים, ולכן תהיינה לו יותר היעדרויות בשל תאונות ומחלות (Levin, 1988). במקביל, ישנה הנחה כי עלות העסקתו של עובד מבוגר רבה מזו של העובד הצעיר, בשל דרישות שכר גבוהות שלו והעלויות הגבוהות של פרישתו.

בסקירה שנערכה ב-1994 אצל "מקבלי החלטות בתחום משאבי אנוש" בקרב מנהלים של 400 חברות, עלה שמנהלים צעירים לא מעוניינים לעבוד עם מבוגרים, גם אם כישוריהם גבוהים יותר מאלו של צעירים. המנהלים הצעירים לא נוטים להתחבר לעובדים המבוגרים מכיוון שהם לא חלק מהתרבות והדור שלהם עצמם ובשל הדימוי אודותיהם על חוסר גמישותם או נכונותם להשתנות (Greenberg, 1999). כאן, אפליית טעמים של צעירים משתלבת עם סטראוטיפים והנחות מוטעות ביחס לעובד המבוגר. מחקר שנערך בישראל בשנת 1981 (ערן ושניט, 1981) מצא שמעסיקים חשבו שמקורה של הבעייתיות בהעסקתם של עובדים מבוגרים היא בכפיפות עובד מבוגר לעובד צעיר ובשל כך לא ניתן להעסיק עובדים מבוגרים. מחקר אחר העלה שמנהלים צעירים בתחום ההייטק נמנעים מהעסקת עובדים מבוגרים. שמה של תופעה זו הינו "סינדרום: אני שוכר רק את אלה שנראים כמוני" (Matloff, 2000).

מחקר נוסף שנעשה בקרב חברות השמה בארה"ב האחראיות על מיון עובדים עבור מעסיקים מצא כי רב העובדים המועסקים בחברות ההשמה ואחראים על מיונם של המועמדים מאמינים גם הם שהעובד המבוגר הוא פחות פרודוקטיבי, נעדר לעיתים קרובות, מעורב יותר בתאונות, מקובע בגישתו וקשה להשביע את רצונו (Levin, 1988). ההנחות האלו אשר מיחסות למועמדים מבוגרים תכונות קבוצתיות, לוקחות חלק בהחלטות ופעולות המעסיק ויכולות להביא לאפליית טעמים על בסיס גיל (Rosen&Jerdee, 1976).

הסבר נוסף לאפליה בשל גיל הוא אפליה על בסיס טעמים (Arrow, 1998; Becker, 1964). מודל זה מניח ששוק העבודה תחרותי והשכר בו נקבע על ידי כוחות ביקוש של הפירמות לעובדים והיצע של עובדים. אולם ישנם שחקנים בשוק העבודה שיש להם "טעמים" שליליים כנגד קבוצות מסוימות, בעלי הטעמים מוכנים לשלם פרמיה נוספת מעבר למחיר השוק בכדי לספק טעמים אלו (Becker, 1971). כאשר מדובר באפליית טעמים, הדגש הוא על אפליה כנגד קבוצת אנשים בעלי פריון זהה לאלה שלא מופלים.

אפליית טעמים יכולה לשקף טעמים של מעסיקים, חברים לעבודה ולקוחות. חשש מתגובת העובדים ביחס להפרת איזון הגילאים בארגון, הוא דוגמא מובהקת לאפליית טעמים של חברים לעבודה (ערן ושניט, 1981). לעומת זאת, העדפת עובדים צעירים לתפקידי מלצרות, דיילות, נותני שירות וכו', יכולה לשקף אפליית טעמים של לקוחות, ושם עולה שכיחות האפליה על בסיס גיל. לדוגמא: בפסק דין רקנט, אל- על טענה שאחד השיקולים שהנחו אותה לחייב את דיילי האוויר לפרוש בגיל 60, כחריג לגיל הפרישה המקובל שהיה 65, הוא הצורך שהדיילים שלה יהיו בעלי הופעה צעירה כפי שמצפים הלקוחות שלה- הנוסעים.

תיאוריה נוספת לאפליה בשוק העבודה היא תאוריית האפליה הסטטיסטית, שבאה לידי ביטוי כאשר מעסיק משתמש בשיוך לקבוצות דמוגרפיות כמו גיל כמנבא אמין לכישורים נדרשים. תהליך זה הינו רציונאלי, בניגוד לדעה קדומה או ל"טעמים", ומבוסס על ניסיונו של המעסיק עם עובדים מקבוצות שונות. הכוונה היא לסיטואציות שבהן לשיוך קבוצתי יש כושר ניבוי. מעסיק רציונאלי יכול להשתמש במידע אודות ממוצע הפרודוקטיביות של קבוצה כדי ליצור תחזיות על הפרודוקטיביות של המועמד/ת או העובד/ת המשתייך לאותה קבוצה. במצב של חוסר מידע על המועמד, המעסיק הרציונאלי הרוצה למקסם את רווחיו יסיק מסקנות על המועמד על סמך מאפייני הקבוצה אליה הוא שייך (Dairy & Mason, 1988). האפליה הסטטיסטית מבוססת על ההנחה שהמאפיינים של הקבוצה אכן נכונים, וזה עשוי להוביל לאפליה ברמת הפרט הבודד. לפי מודל זה, מעסיקים יעדיפו לא להעסיק עובדים מבוגרים מאחר והם רוצים למקסם רווחים, בהנחה שעובדים

מבוגרים פחות יעילים ועלות העסקתם גבוהה יחסית לעלות העסקתם של עובדים צעירים (Levin, 1988). כמו כן, קיים קשר בין גיל לבריאות - ישנה הנחה שעובד צעיר חולה פחות מאשר עובד מבוגר, למרות שתוחלת החיים עולה (רבין-מרגליות, 2002).

השאלה היא, האם ההנחות האלו קיימות במציאות או שהן סטראוטיפ מוטעה. ביטולן של הנחות אלו ימוטט את הבסיס הרציונאלי שנותן מודל האפליה הסטטיסטית לאפליית הגיל.

הספרות מציגה מחקרים אשר לא הצליחו להוכיח ירידה בביצועי העבודה של עובדים בגיל הפרישה הממוצע. בנוסף, לא הוכח שפגיעה בביצועים מתרחשת בגיל ביולוגי מסוים (Levin, 1988; Bowers, 1952; Cleveland & Landy; Waldman & Avolio, 1986). הביצוע של העובד המבוגר אינו טוב או גרוע יותר מזה של העובד הצעיר. מחד, ניתוח והערכות ביצועים שנעשו על סמך אמצעי מדידה שונים כגון מדידת פריון עבודה, הראה קשר ישיר בין עליה בביצועים לגיל - ככל שהגיל עולה כך גם הביצועים, אך מאידך, ניתוח הערכות ממונים הראה על נטייה קלה להערכת ביצועים נמוכה יותר עם עליית הגיל, ייתכן מאחר והערכת ממונים מוטה ומושפעת מדעות קדומות וסטריאוטיפיים שלילים (Waldman & Avolio, 1986). אולם, מחקרה של בן ישראל (בן ישראל, 1998) הראה שקיימות הוכחות לכך שכישורים מסוימים כגון זריזות ידיים, מהירות תגובה, שמיעה וראיה יורדים עם הגיל.

ההנחה בנושא פריון עבודה מופחת של מבוגרים לא אוששה, ואף נמצאו כמה יתרונות של העובד המבוגר על פני העובד הצעיר. שיעורי העזיבה של מבוגרים נמוכים יותר, הם נוטים להיות יותר יציבים תעסוקתית, פחות להעדר מן העבודה מסיבות של תאונה או מחלה, הם בעלי שביעות רצון רבה יותר בעבודה, ולרב מדווחים על מוטיבציה רבה ומעורבות בתפקיד. אולם, בגיל מבוגר יותר ישנה נטייה לשיעור גבוה יותר של היעדרות בגלל מחלות כרוניות ולתקופת החלמה ארוכה יותר לאחר פציעה. בנוסף, הם נוטים יותר לתאונות קטלניות או נכות קבועה (Levin, 1988).

כמו כן, ישנו הסבר נוסף לאפליה מחמת גיל בקבלה לעבודה - מבנה השוק הפנימי בארגונים מסוימים. ישנם ארגונים בהם אפליה על בסיס גיל קשורה למדיניות של שכירת עובדים לתפקידי כניסה תוך קידום בשוק הפנימי (Levin, 1988). כמו כן, ישנם מעסיקים שלא מוכנים לקבל התחלות מאוחרות או קריירות קטועות של מועמדים.

ישנן כמה דרכים להעלות מודעות לתופעת הגילנות בשוק התעסוקה, כמו לאכוף מדיניות שיפוטית שתבחן כל תביעה בגין שימוש לא חוקי באפליה מחמת גיל בלי קשר אם היא מתרחשת בשלב

הקבלה לעבודה, הקידום, הפיטורים או הפרישה – בדומה למתבצע באפליה מחמת מין (רבין-מרגליות, 2002).

דרך נוספת להילחם בתופעת הגילנות, לפי בודנר (בודנר, 2011), היא לעורר מודעות לנושא אצל אנשים צעירים, לדוגמא: שינוי היחס למושג "מוות" או שינוי היחס למושג "גיל וזקנה". על ידי חינוך לקבלת המוות כחלק בלתי נפרד מהחיים, ניתן להפחית את החרדה מפני מוות בקרב צעירים. השלמה זו עם היותם בני תמותה תפחית את הרתיעה שלהם מזקנה ומתהליך ההזדקנות, וכתוצאה מכך גם תחליש את עמדותיהם הגילניות. בנוסף לכך, גם חשיפה לאנשים זקנים בתקופת הילדות המוקדמת יכולה לפתח אצל צעירים סטריאוטיפים חיוביים לגבי גיל וזקנה, ולגרום גם כן להפחתת עמדות גילניות. כמו כן, ניתן לעודד מפגשים בין-דוריים בין צעירים לזקנים כדי לעודד קרבה ביניהם - בדומה לתכניות של משרד החינוך, פרויקט "זיכרון בסלון" שבו ניצולי השואה מספרים לצעירים על התלאות שעברו במלחמת העולם השנייה וכו'.

גילנות בחברה:

תופעת הגילנות היא אוניברסלית והולכת וגוברת ברחבי העולם. למרות קיומו בישראל של חוק בנושא, המראה על מודעות ציבורית מסוימת, המחקר בישראל על אפליית גיל הוא דל ביותר. מחקרו של אהוד בודנר (בודנר, 2011) ניסה להסביר את מקורות תופעת הגילנות על פי תיאוריות מהפסיכולוגיה החברתית: "תיאוריית ניהול האימה" (TMT- Terror Management Theory), המשמשת כמסגרת תיאורטית להבנת גילנות אצל אנשים צעירים- מחקרים שבחנו גילנות אצל אנשים צעירים מסבירים את התופעה כהגנה לא מודעת מחרדת המוות. תיאוריה שניה בה הוא עושה שימוש הינה "תיאוריית הזהות החברתית" (SIT-Social Identity Theory), המסבירה גילנות בקרב אנשים מבוגרים ע"י קישור שלה לאופן בו תופסים אנשים מבוגרים את בני גילם.

בודנר השתמש במסגרות מושגיות אלו כדי להציע דרכים להילחם בתופעת הגילנות מן השורש- על ידי חינוך צעירים לפרספקטיבה שונה על מושגי המוות והזקנה, ועל ידי טיפוח תפיסה חיובית של גיל הזקנה בקרב זקנים. המאמר לא חקר את תופעת הגילנות בישראל או בתרבות ספציפית אחרת, ויתכן שבצדק כך מאחר ולפי המחקר של מכון ון-ליר (דורון, 2011) תופעת הגילנות היא תופעה גלובלית וחוצה תרבויות, וממדי תופעת הגילנות בישראל אינם יוצאי דופן בהשוואה למדינות אירופה.

לאור החשיבות הגוברת של תופעת הגילנות שבאה לידי ביטוי מוקצן בשוק ההייטק, המחקר יעסוק בחברת Freescale שהייתה חברה אמריקאית ועסקה בתכנון וייצור של רכיבים אלקטרוניים. במרץ 2016, זמן קצר לאחר רכישת החברה על ידי NXP ההולנדית, הוחלט להפסיק את פעילות הפיתוח של החברה בישראל. בחברה עבדו כ-187 עובדים, וכולם פוטרו במרץ 2016. גילם של העובדים היה מגוון, החל מסטודנטים באוניברסיטה ובוגרים טריים וכלה בעובדים בגילאי 50+. בנייני פריסקייל בארץ מוכרים לרבים. מיקומו של הבניין בכניסה לאזור התעשייה בהרצליה פיתוח, יחד עם פסל "פרוסת הסיליקון הכסופה" שהיה ממוקם בחזית הבניין, היו פרסומת חיה לעולם ההייטק הישראלי מראשית דרכו.

ערב הפסקת הפעילות של פריסקייל בישראל, אוכלוסיית העובדים בחברה הייתה מבוגרת יחסית למה שנפוץ בחברות הייטק בישראל. יש לכך מגוון סיבות: ראשית, פריסקייל הייתה חברת חומרה, ובענף החומרה יותר נפוץ לראות עובדים מבוגרים מאשר בענף התוכנה. כמו כן, מאחר והחברה הייתה וותיקה, נשארו בה אנשים מהדור המבוגר, שפחות נטו להחליף מקומות עבודה. בנוסף לכך, המנטליות בחברה הייתה שלא לפטר אנשים רק בגלל הגיל, כך שגם עובדים מבוגרים נשארו בעבודה אם היו עובדים טובים. כמו כן, שני המנכ"לים האחרונים שהיו לפריסקייל בישראל היו מבוגרים כאשר הגיעו לתפקיד, ונטו באופן שמרני לקדם עובדים מבוגרים. לבסוף, בשנים שקדמו לסגירת החברה הייתה נטייה שלא לפתוח תקנים לעובדים חדשים, וכך היה גם קשה להחליף עובדים קיימים מאחר ולא הובטח שיפתחו תקן לעובדים אחרים במקומם, מה שהוביל לתחלופה מועטה בקרב העובדים ולכך שהיו לעובדים מבוגרים בעלי וותק רב.

מטרת המחקר תהיה לבחון האם קיימים פערים תלויי-גיל במציאת עבודה בתחום ההייטק בין עובדים שפוטרו מעבודתם לפני כתשעה חודשים בחברת "Freescale". המחקר יתמקד בחברה אחת בשוק ההייטק המקומי וייעשה על ידי שליחת שאלונים לעובדים שפוטרו.

שאלת המחקר: האם קיימים פערים תלויי-גיל במציאת עבודה בתחום ההייטק בין עובדים

שפוטר מעבודתם לפני כתשעה חודשים בחברת "Freescale"?

השערות המחקר:

- הסיכוי של המפוטרים המבוגרים למצוא עבודה יימצא נמוך יותר מהסיכוי של המפוטרים הצעירים.

ביחס לעובדים שכן מצאו עבודה:

- העובדים המבוגרים יזדקקו לזמן רב יותר למציאת עבודה בהשוואה לצעירים.
 - העובדים המבוגרים יהיו פחות שבעי רצון מהשינוי שחל בחייהם בשל הפיטורין ביחס לעובדים צעירים.
 - העובדים המבוגרים יצליחו פחות מהצעירים לשפר את שכרם מתקופת טרום הפיטורין שלהם.
 - העובדים המבוגרים יצליחו פחות מהצעירים במציאת עבודה בתחומי עיסוקם.
 - שיעור עובדי הקבלן בקרב העובדים המבוגרים יהיה גבוה יותר מזה בקרב הצעירים.
- יש לציין שלא מצאתי מחקרים אמפיריים על גילנות בשוק ההייטק, ולכן המחקר שלי חשוב ומחדש לנושא.

שיטת המחקר:

האוכלוסייה הרלוונטית: כל עובדי חברת פריסקייל שפוטרו במרץ 2016.

המדגם שהשתמשי מורכב מכל המפוטרים שענו לי על השאלון ששלחתי- 99 אנשים.

מערך המחקר- פרטי ההתקשרות נלקחו מתוך קובץ עם נתוני התקשרות של 187 העובדים שפוטרו- "דף קשר" שבו מופיעים השם, שם המשפחה של המפוטר והמייל של המפוטר. בניתי שאלון סקר שנערך בנקודת זמן אחת (נספח א'). השאלון מומש באמצעות Google Forms, בצורה שבה ניתן לענות עליו דרך האינטרנט. בהתחלה נשלחה גרסת פיילוט של השאלון למייל של 10 אנשים מהמאגר שנבחרו באופן אקראי, והם נתנו הערות ומשובים. בהתאם להערות שלהם בוצעו שינויים לשאלון, ולאחר יומיים השאלון נשלח למייל של כל שאר המפוטרים באותה נקודת זמן. כעבור שבועיים נשלחה תזכורת לכל העובדים, וחודשיים לאחר מכן נשלחה תזכורת אחרונה למיילים של כל המפוטרים. סך הכל השיבו 99 מפוטרים על השאלון. עובדי פריסקייל לשעבר ענו על השאלון תוך שהאנונימיות שלהם נשמרת באופן מלא. בשאלון הם נשאלו לגבי נתונים דמוגרפים, ניסיונם התעסוקתי, והניסיון שלהם לאחר הפיטורים (למשל, כמה זמן לקח להם למצוא עבודה, כיצד השתנו תנאי העסקתם וכו').

להלן הגדרה ותיאור של המשתתפים התלויים והבלתי תלויים של המחקר:

טבלה 1 - המשתתפים

משתנה תלוי	משתנה בלתי תלוי
האם מצא עבודה (כן/לא)	גיל
משך הזמן שעבר מרגע שהמפוטר התחיל לחפש עבודה ועד שמצא אותה	מגדר
שינוי בתחום התעסוקה לאחר הפיטורין	האם גר במרכז
שביעות רצון מהשינוי שחל בחיי המפוטר בשל הפיטורין	האם דור ראשון בארץ
השוואת מקום העבודה החדש לפריסקייל מבחינת תנאי העבודה	האם דור שני בארץ
שינוי בצורת העסקה לאחר הפיטורין	מספר שנות הניסיון במקצוע ¹
שינוי בשכר לאחר הפיטורין	מספר השנים שעבד בארגון פריסקייל ²
שינוי בתפקיד הניהולי	השכלה
	המפוטר למד באוניברסיטה – לא אתיחס בנייתוח כי הרוב המוחלט למדו באוניברסיטה (97.8%)
	לא עבד במחלקה ש-"אינטל" גייסה מתוכה לאחר הפיטורים
	המפוטר למד במכללה- לא אתיחס כי הרוב למדו באוניברסיטה
	מצב משפחתי

¹ הקורלציה בין מספר שנות הניסיון במקצוע לבין גיל המועמד היא 0.83, כך שהוחלט להשמיט את המשתנה הזה מהמודלים.

² הקורלציה בין הוותק בפריסקייל לבין הגיל היא 0.89, כך שהוחלט להשמיט את המשתנה הזה מהמודלים.

מספר ילדים	
גילו של הילד הקטן ביותר ³	

טבלה 2- הגדרות המשתנים

שם המשתנה	הגדרה	קידוד
מציאת עבודה	לפי תשובת הנסקר לשאלה: "האם מצא עבודה כן / לא?"	משתנה דמי: 1-כן 0-לא
משך הזמן שעבר מרגע שהמפוטר התחיל לחפש עבודה עד שמצא עבודה		קודד למספר שבועות מאחר והיה מספר רב של אנשים שמצאו עבודה תוך מספר כלשהו של שבועות שהוא פחות מחודש. טווח: 0-44 שבועות
שינוי במקצוע לאחר הפיטורין	לפי תשובת הנסקר לשאלה "האם מצאת עבודה במקצוע שבו עבדת ב-Freescale?" הנתונים הוצלבו על ידי השוואה של השאלה "מה היה המקצוע שלך בפריסקייל" לשאלה "מה המקצוע שלך במקום עבודתך החדש?"	משתנה דמי: 1- היה שינוי בתחום התעסוקה 0- לא היה שינוי בתחום התעסוקה
לא עבד במחלקה ש-"אינטל" גייסה מתוכה לאחר הפיטורים	לפי תשובת הנסקר לשאלה "באיזו מחלקה עבדת ב-Freescale?" במסגרת עסקה קבוצתית, עובדים במחלקת SoC ב-Freescale גויסו בצורה המונית לחברת "אינטל", למרות שלא כל העובדים במחלקה גויסו דרך העסקה הזו.	משתנה דמי: 1- לא עבד במחלקה ש-"אינטל" גייסה מתוכה. 0- כן עבד במחלקה הזו.
שביעות רצון מהשינוי שחל בחיי המפוטר בשל הפיטורין	לפי תשובת הנסקר לשאלה "באיזו מידה אתה שבעת/רצון מהשינוי שחל בחייך בעקבות הפיטורין?" על סולם 1-5 (1- לא מרוצה בכלל. 5- מרוצה במידה רבה מאוד)	
השוואת מקום העבודה החדש לפריסקייל מבחינת תנאי העבודה	לפי תשובת הנסקר לשאלה "כיצד התנאים של עבודתך החדשה משתווים לתנאים בעבודה שממנה פוטרת?" על סולם 1-5 (1- הרבה פחות טובים, 5- הרבה יותר טובים)	
שינוי בצורת העסקה לאחר הפיטורין	לפי תשובת הנסקר לשאלה "האם כיום אתה/ה (עובד/ת עצמאי/ת, עובד/ת קבלן, עובד שכיר/ה בחברה או בארגון ציבורי)?"	שני משתני דמי: א. האם עובד קבלן: 1-כן 0-לא ב. האם עובד שכיר: 1-כן 0-לא

³ גילו של הילד הקטן ביותר הושמט מהמודלים מאחר ולא קיים ערך למשתנה זה עבור נסקרים שאין להם ילדים.

שינוי בשכר לאחר הפיטורין	לפי תשובת הנסקר לשאלה " באיזו מידה השתנה שכרך לעומת מה שהיה? ", בהצלבה עם התשובה לשאלה " האם שיפרת את השכר לעומת מה שהיה? "	קודד לפי תשובת הנסקר באחוזים, כאשר ההפרש הכי קטן בין שני ערכים שונים הוא 10%. טווח: -50% עד +30%
שינוי בתפקיד הניהולי	לפי התשובות לשאלות "האם בתפקידך הקודם עבדת בתפקיד ניהולי?", "האם תפקידך החדש הינו תפקיד ניהולי?" ובהצלבה עם התשובות לשאלות "מה היה תפקידך בפריסקייל?" ו"ומה תפקידך החדש?".	סדרה של 4 משתני דמי: א. היה בתפקיד לא ניהולי ונשאר בתפקיד לא ניהולי -1 כן -0 לא ב. היה בתפקיד ניהולי ועבר לתפקיד לא ניהולי -1 כן -0 לא ג. היה בתפקיד לא ניהולי ועבר לתפקיד ניהולי -1 כן -0 לא ד. היה בתפקיד ניהולי ונשאר בתפקיד ניהולי -1 כן -0 לא
גיל	לפי תשובת הנסקר לשאלה "מהי שנת הלידה שלך?"	קודד על ידי חיסור התשובה לשאלה "מהי שנת הלידה שלך?" (מ-2016) (השנה שבה נערך הסקר). טווח: 26-60 שנים.
מגדר	לפי תשובת הנסקר לשאלה "מיך"	משתנה דמי: 1-גבר 0-אישה
האם גר במרכז	לפי תשובת הנסקר לשאלה " באיזה יישוב אתה גר/ה? "	משתנה דמי: 1-גר במרכז. אנשים שגרים בין אשדוד לחדרה. 0-לא גר במרכז
האם דור ראשון בארץ?	לפי תשובת הנסקר לשאלה "באיזו מדינה נולדת?" – מי שנולד בישראל הוא לא דור ראשון.	משתנה דמי: דור ראשון בארץ: 1-כן 0-לא
האם דור שני בארץ?	לפי תשובת הנסקר לשאלות "באיזו מדינה נולד אביך?" ו-"באיזו מדינה נולדה אמך?"	משתנה דמי: דור שני בארץ: 1-כן 0-לא דור שני-לפחות אחד מהוריו לא נולד בישראל
מוצא	לפי התשובות לשאלות "האם נולדת בארץ?" , "באיזו מדינה נולד",	שני משתנה דמי: א. האם מזרחי? -1 כן

<p>0- לא ב. האם אשכנזי? 1- כן 0- לא מי ששני הוריו נולדו בישראל – יחשב כאשכנזי. והקטגוריה של מישוהו שהוא לא מזרחי ולא אשכנזי נשארת למעורבים.</p>	<p>אביך? ", "באיזו מדינה נולדה אמך? אשכנזי- מי ששני הוריו נולדו בישראל/ אירופה/ דרום אמריקה/ אמריקה/ אוסטרליה/ ברה"מ/ דרום אפריקה מזרחי- מי ששני הוריו נולדו במזרח התיכון/ באפריקה/ אסיה.</p>	
<p>משתנה דמי: 1-תואר שני 0-לא תואר שני קודדתי כך מאחר וכמעט לכל האנשים שענו יש תואר ראשון או תואר שני.</p>	<p>לפי תשובת הנסקר לשאלה " מהי התעודה או התואר הגבוהים ביותר שקיבלת בלימודיך?"</p>	השכלה
<p>משתנה דמי: 1-נשוי 0-לא נשוי</p>	<p>לפי תשובת הנסקר לשאלה "מה המצב המשפחתי שלך?"</p>	מצב משפחתי
<p>משתנה יחס. טווח: 0-6 ילדים.</p>	<p>לפי תשובת הנסקר לשאלה "האם יש לך ילדים?"</p>	מספר ילדים
<p>משתנה רציף- קידוד הגיל לפי שנים. טווח: 0-36 שנים</p>	<p>לפי תשובת הנסקר לשאלה "מה גילו של הילד הקטן ביותר שלך?"</p>	גילו של הילד הקטן ביותר
<p>משתנה רציף- קידוד לפי מספר שנים טווח: 1-35.</p>	<p>לפי תשובת הנסקר לשאלה "מה מספר שנות הניסיון שלך במקצוע זה?"</p>	מספר שנות הניסיון במקצוע*
<p>משתנה רציף- קידוד לפי מספר שנים. טווח: 1-30.</p>	<p>לפי תשובת הנסקר לשאלה "כמה שנים עבדת ב-Freescale?"</p>	מספר השנים שעבד בארגון פריסקייל*

*משתנה זה הינו בעל קורלציה גבוהה (מעל 0.8) עם הגיל, לכן לא אכליל אותו במודל.

המדגם אינו אקראי מכיוון שהמשיבים לא נבחרו באופן אקראי מכלל האוכלוסייה - מדובר בחברה אחת, ולא הייתה לי שליטה על אלו מתוך אוכלוסיית המפוטרים שענו על הסקר. כמו כן, גם הארגון "פריסקייל" לא נבחר באופן אקראי מאוכלוסיית ארגוני ההיי טק והוא נבחר מאחר והנתונים היחידים שהיו לי הם פרטי הקשר של מפוטרי פריסקייל. על כן, צריך להיזהר שלא להסיק מסקנות מרחיקות לכת מהמחקר הזה.

מאחר ומדובר באוכלוסייה בעלת מאפיינים דומים על פני כל טווחי הגילאים, אין סיבה להניח שהמדגם לא ייצג התפלגות גילאים קרובה לזו של כלל האוכלוסייה. עם זאת, מאחר ולאנשים יש נטייה להתבייש ולרצות להסתיר קשיים אישיים, סביר להניח שאנשים שלא מצאו עבודה או שמצאו עבודה כעובדי קבלן יינטו פחות להשיב לשאלון מאשר שאר האוכלוסייה. כמו כן, יש אנשים רבים שחוששים לדיסקרטיות שלהם ושלא אוהבים לשתף פעולה עם סקרים אינטרנטיים, ולכן ניתן להניח שאלו שלא ענו לסקר היו אנשים כאלו.

מבחינת ניתוח הנתונים, עבור כל אחד מהמשתנים התלויים הרציפים נאמדה רגרסיה לינארית מרובת משתנים, במודל Forward-⁴

עבור המשתנים הקטגוריאליים בוצעה רגרסיה לוגיסטית מרובת משתנים במודל Forward-. ברגרסיה לוגיסטית, המשתנה התלוי הוא בינארי (כלומר, מקבל אחד משני ערכים – "כן" או "לא"). בניגוד לרגרסיה לינארית, רגרסיה לוגיסטית מנסה לחזות הסתברות בין 0 ל-1 שהמשתנה התלוי יקבל ערך 1 ("כן") בהינתן סדרה מסוימת של משתנים בלתי-תלויים.

חשוב לזכור שלא מובטח שכל המשתנים שכלולים במודל הסופי יהיו מובהקים כי ייתכן שמשתנה שנכנס למודל בשלב מוקדם יאבד את מובהקותו אחרי שייכנסו משתנים נוספים הקשורים אליו (ולמשתנה התלוי). משתנה כזה יישאר במודל.

עבור כל רגרסיה לינארית, תתקבל נוסחה לינארית של תלות המשתנה התלוי Y_i במשתנים הבלתי-תלויים $X_{1...k}$:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

כאשר $X_{1...k}$ הינו וקטור של המשתנים הבלתי תלויים, ו- $\beta_{1...k}$ הינו וקטור של המקדמים שלהם. כל אחד מהמקדמים במשוואה זו מבטא את מידת ההשפעה של המשתנה הבלתי-תלוי שאליו המקדם שייך על המשתנה התלוי. כיוון ההשפעה נקבע על פי הסימן של המקדם (חיובי או שלילי). המקדמים וכיוונם ישמשו לבדיקתן של ההשערות. למשל: אם שיערנו שככל שהגיל עולה אורך יותר זמן למצוא עבודה חדשה, אבל בפועל יתקבל מקדם שהוא מובהק סטטיסטית, ושמעיד על כך שככל שהגיל עולה אורך פחות זמן למצוא עבודה חדשה, אז הקשר שנמצא יהיה הפוך לקשר שציפינו לו.

⁴ אמידת מודל בשלבים: המודל הראשון הינו ממודל ריק, שכולל רק את ה-constant, ובכל שלב נבדקים כל המשתנים הנותרים. כלומר, התהליך בפועל הוא הגדרת משתנה תלוי ומשתנים בלתי תלויים פוטנציאליים. בשלב השני נכפתה הכנסתו של המשתנה העיקרי במחקר - משתנה הגיל, ולאחריו יכללו, מבין כל שאר המשתנים הנותרים, אלה שמסבירים בצורה הטובה ביותר את השונות של המשתנה התלוי. התהליך מסתיים כאשר כל משתנה שנוסף למודל אינו מוסיף באופן מובהק להסבר השונות.

עבור כל רגרסיה לוגיסטית, תתקבל נוסחה של ההסתברות לקבלת הערך "1" על המשתנה התלוי
 -כתלות במשתנים הבלתי-תלויים $X_{1...k}$:

$$\Pr(Y_i = 1) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n)}}$$

נשים לב שעבור כל משתנה בלתי-תלוי X_j , אם הערך β_{jj} גדול מאפס, ההסתברות ש- Y יהיה 1 תגדל, ולהיפך. כדי לראות את העוצמה שבה מקדם מסוים משפיע על ההסתברות, נבחן את ה-Odd's ratio, המוגדר כך: $Odd's Ratio = e^\beta$. אם ערך זה גדול מ-1, המשמעות הינה שככל שהמשתנה הבלתי-תלוי גדול יותר (וחיובי), כך גדלה ההסתברות ש- Y_i יהיה 1, ולהיפך.

נאשש את ההשערות שלנו מתוך הרגרסיות הלוגיסטיות אם יתקבל קשר מובהק בין משתנה תלוי שתואם להשערה לבין משתנה בלתי תלוי רלוונטי להשערה, בהנחה שהקשר הוא בכיוון ששיערנו.

תוצאות:

סטטיסטיקה תיאורית:

טבלה 3 מציגה את מרכיביה של הסטטיסטיקה התיאורית של משתני המחקר הרציפים שחושבו על בסיס המדגם - ממוצע, סטיית תקן, שכית, וערכי המינימום והמקסימום.

טבלה 3 - סטטיסטיקה תיאורית של משתנים רציפים

שם המשתנה	N	ממוצע	סטיית תקן	שכיח	מינימום	מקסימום
גיל	99	41.05	9.077	31	26	60
מספר ילדים	99	2.1	1.439	2	0	6
גילו של הילד הקטן ביותר (בשנים)	80	7.89	7.074	5	0	36
משך הזמן עד למציאת עבודה בשבועות	96	4.97	6.578	0	0	44
הערכת תנאי העסקה ביחס ל-"פריסקייל"	96	3.32	0.878	3	1	5
הערכת שביעות רצון מהשינוי שחל בשל הפיטורין	96	3.51	1.096	4	1	5

ניתן לראות כי ישנם במדגם נבדקים בטווח רחב יחסית של גילאים (מ-26 עד 60), עם ממוצע גיל של 41. זמן חיפוש העבודה השכיח ביותר היה 0 שבועות (מיד), אך ניתן לראות מהטווח ומסטיית התקן שלמרות שרוב המשיבים מצאו עבודה באופן מידי, היו גם לא מעט אנשים שארך להם זמן רב יותר למצוא עבודה. ניתן לראות שהערכות שביעות הרצון ותנאי העסקה בעבודתם החדשה שלאחר הפיטורין קרובות לערך הניטרלי (3), עם נטייה קלה לכיוון החיובי. מעניין לראות כי שביעות הרצון מוערכת קצת יותר גבוה בממוצע מהערכת תנאי העסקה החדשים (לאחר הפיטורין).

בנוסף, לרוב המשיבים היו 2 או 3 ילדים, כאשר ממוצע גיל הילד הצעיר ביותר הינו 8 שנים.

בטבלה 4 מתוארים המשתנים הקטגוריאליים שבהם נעשה שימוש במחקר.

טבלה 4 - סטטיסטיקה תיאורית של משתנים קטגוריאליים

שם המשתנה	N	התפלגות
מגדר	99	24.49% נשים.
אזור מגורים	98	88.66% גר במרכז.
דור בארץ	99	28% דור ראשון, 42% דור שני, 30% דור שלישי ומעלה בארץ
מוצא	99	26% מזרחי, 71% אשכנזי, 3% מעורב
תחום עיסוק לפני פיטורין	99	62.24% חומרה, 25.51% תוכנה, 7.14% קושחה, 5.1% אחר
תחום עיסוק לאחר פיטורין	96	58.95% חומרה, 25.26% תוכנה, 7.37% קושחה, 8.42% אחר
השכלה	99	25.51% תואר אקדמי שני, 70.41% תואר אקדמי ראשון, 3.06% תעודה על תיכונית, 1.02% תעודת בגרות.
מצב משפחתי	99	78.57% נשואים, 14.29% רווקים, 6.12% גרושים, 1.02% אלמנים.
האם מצא עבודה?	99	97% מצאו עבודה.

96	האם שינה תחום עיסוק?	97% לא שינו תחום עיסוק.
92	בכמה השתנה השכר?	2.2% קטן בכ-50% או יותר, 2.2% קטן בכ-40%, 1.1% קטן בכ-30%, 6.59% קטן בכ-20%, 10.99% קטן בכ-10%, 42.86% השכר נשאר זהה, 20.88% השכר עלה בכ-10%, 10.99% השכר עלה בכ-20%, 2.2% השכר עלה בכ-30%
96	צורת העסקה לאחר הפיטורין	92.63% עובד שכיר בחברה או בארגון ציבורי, 3.16% עובד/ת קבלן, 4.21% עובד עצמאי/ת.
96	שינוי בתפקיד ניהולי	72.63% לא היה מנהל וגם לא מנהל עכשיו, 3.16% לא היה מנהל ועכשיו מנהל, 10.53% היה ונשאר בתפקיד ניהולי, 13.68% היה מנהל ועכשיו לא מנהל.
99	לא עבד במחלקה ש-"אינטל" גייסה מתוכה לאחר הפיטורים	41.4% כן עבדו במחלקה שאינטל גייסה מתוכה, השאר לא עבדו בה.

אחוז הנשים שענו על הסקר דומה לאחוז הנשים שעבדו בחברה ערב הפיטורים – כ-25%. בבחינת החלוקה האתנית של המדגם, ייצוג המזרחים בקרב הנשאלים הוא כ-25%. 72% הינם ילידי ישראל – בני דור שני (יותר מ-40%) ובני הדור השלישי (30%). השוואה של התפלגות תחומי העיסוק לפני הפיטורין ולאחר הפיטורין מעידה על כך שגם בקרב אלה שמצאו עבודה, היו אנשים שביצעו הסבת מקצוע לתפקיד שאינו בעל אופי טכנולוגי (אם כי לא רבים, כפי שניתן לראות בהתפלגות המשתנה "האם שינה תחום עיסוק?"). לכמעט 96% מהנשאלים יש תואר אקדמי (וכמעט כולם רכשו אותו באוניברסיטאות), ולכרבע מכלל הנשאלים יש תואר שני. רוב המשיבים דיווחו שלא חל שינוי בשכרם, ומבין אלו שחוו שינוי – רבים יותר דיווחו ששכרם עלה מאשר משיבים ששכרם ירד. יחד עם זאת, עליות השכר היו מתונות יחסית לירידות (לא היו כמעט עליות שכר של 30% או יותר, לעומת ירידות שכר של 40%-ו-50%). כמו כן, ניתן לראות כי יותר ממחצית המנהלים לשעבר בפריסקייל לא המשיכו לתפקיד ניהולי במקום עבודתם החדש.

טבלה 5 מכילה את המתאמים של כל המשתנים בניסוי עם המשתנה העיקרי שלנו – משתנה הגיל.

טבלה 5 - המתאמים של כל משתני המחקר עם משתנה הגיל

האם מזרחי	האם מזרחי	דור ראשון בארץ	דור שני בארץ	גר במרכז	מגדר	גיל	
.219*	0.146	0.079	0.106	0.006	1	Pearson Correlation	גיל
0.030	0.150	0.435	0.300	0.949		Sig. (2-tailed)	
99	99	99	98	99	99	N	
מספר ילדים	האם נשוי	האם בעל תואר שני	וותק בפריסקייל	שנות ניסיון במקצוע	האם אשכנזי		
.592**	0.163	.366**	.893**	.843**	-.246*	Pearson Correlation	גיל
0.000	0.106	0.000	0.000	0.000	0.014	Sig. (2-tailed)	
99	99	99	99	99	99	N	
האם השכר ירד	האם השכר עלה	האם שינה תחום עיסוק	זמן מציאת עבודה	מצא עבודה	גיל הילד הקטן ביותר		
.436**	-.542**	.249*	0.123	0.040	.824**	Pearson Correlation	גיל
0.000	0.000	0.015	0.232	0.696	0.000	Sig. (2-tailed)	
96	96	96	96	99	80	N	
שבעות רצון	לא עבד במחלקה שאינטל גייסה מתוכה	תנאי העסקה ביחס לפריסקייל	היה מנהל ונשאר מנהל	עובד קבלן	עובד שכיר		
0.008	-0.19	-0.192	0.136	0.188	-.215*	Pearson Correlation	גיל
0.936	0.855	0.061	0.188	0.067	0.036	Sig. (2-tailed)	
99	99	96	96	96	96	N	

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

המתאמים החזקים ביותר הם גם הקלים להסבר – ישנה קורלציה חזקה מאד, כצפוי, בין גיל לבין הוותק ב-“פריסקייל” ומספר שנות הניסיון של העובדים. כמו כן נמצאו מתאמים חזקים בין גיל לבין מספר ילדים וגילו של הילד הקטן ביותר- ככל שאדם יותר צעיר, כך ילדיו צעירים יותר ומספרם של הילדים קטן יותר. כמו כן, כפי ששיערנו, קיימת קורלציה מובהקת וחזקה בין השינוי בשכר לבין הגיל- ככל שהמפוטר מבוגר כך עולה הסיכוי ששכרו ירד ולא יעלה. כיוון דומה של קשר נמצא בין גיל ושינוי תחום עיסוק. מפוטרים מבוגרים נאלצו להחליף עיסוק יותר מאשר צעירים. חסרון הגיל נמצא גם במעמד התעסוקתי של המפוטרים. ההסתברות של המבוגרים למצוא תעסוקה כשכירים נמוכה יותר, וההסתברות שלהם להיות עובדי קבלן גבוהה יותר.

לעומת כל אלו – לא נמצא קשר בין גיל לבין משך הזמן שנדרש למפוטרים למצוא עבודה חדשה.

מודלים לינאריים:

בטבלה 6 רוכזו התוצאות הסופיות של הרגרסיות הלינאריות. בטבלה מוצגים הקשרים המובהקים בין משתנים בלתי-תלויים למשתנה התלוי שנאמדו בשיטת ה- Forward. כל מודל גרסיה מוצג בעמודה נפרדת. תאים ריקים מייצגים משתנה בלתי-תלוי שלא נכנס למודל.

**טבלה 6 - תוצאות של רגרסיות לינאריות (OLS בשיטת Forward) –
עובדי "פריסקייל" לשעבר (b ; s.e.)**

זמן מציאת עבודה (בשבועות)	שביעות רצון	תנאי העסקה (בסולם של -1 הרבה פחות טובים עד 5- הרבה יותר טובים)	שינוי בשכר (באחוזים) לעומת השכר ב"פריסקייל" (מירידה בשכר לעלייה בשכר)	
			-0.709*** (0.00)	גיל
12.959*** (0.00)	-1.603** (0.021)		-13.14** (0.019)	עובד קבלן ¹
	-1.707*** (0.00)	0.716** (0.015)	10.802** 0.028	עובד שכיר ¹
5.181** (0.016)				היה מנהל ב"פריסקייל" ונשאר מנהל
			-16.071** (0.024)	לא היה מנהל ב"פריסקייל" ועכשיו מנהל ²
2.933** (0.025)			6.709*** (0.005)	לא עבד במחלקה ש"אינטל" גייסה מתוכה לאחר הפיטורים
	0.732*** (0.00)		4.750*** (0.001)	תנאי העסקה (בסולם של -1 הרבה פחות טובים עד 5- הרבה יותר טובים)
	0.486** (0.02)	-0.338** (0.033)		דור ראשון בארץ
				שינה תחום עיסוק ³
		0.430*** (0.00)		שביעות רצון
		0.016*** (0.003)		שינוי בשכר (באחוזים) לעומת השכר ב"פריסקייל" (מירידה בשכר לעלייה בשכר)
2.419** (0.018)	2.555*** (0.00)	1.224*** (0.002)	0.749 (0.931)	CONSTANT
0.195	0.390	0.458	0.497	ADJUSTED R SQUARE
91	91	91	91	מספר התצפיות

p<0.01 = *** ; p<0.05 = ** ; p<0.10 = *

¹ הקטגוריה המושמטת היא "עובד עצמאי" – מי שאינו עובד שכיר או עובד קבלן הוא עובד עצמאי.
² לגבי המקדם של "לא היה מנהל ב-פריסקיילי ועכשיו מנהל" - היו שלוש תצפיות כאלו בלבד, כאשר שניים מהם עצמאיים - לאחד מהם ירד השכר ב-50% ולשני ב-30%, והשלישי הוא שכיר והשכר שלו נשאר זהה, ולכן המקדם שלילי במקרה הזה.

³ היו שני מפורטים בלבד (שתיהן נשים) ששינו תחום עיסוק, ושתיהן בעלות ערכים קיצוניים, ולכן לא הכללתי את המקדם של "שינה תחום עיסוק" ברגרסיה של "שינוי בשכר".

ניתן לראות כי קיים קשר מובהק בין שינוי בשכר לבין גיל המפורט – על כל שנה נוספת בגיל המפורט, הוא צפוי לחוות ירידה ממוצעת של כ-0.7% בשכרו. כצפוי, נמצא קשר חזק בין השינוי בשכר לבין הערכת תנאי ההעסקה של המועמד בהשוואה לפריסקייל. ככל שתנאי ההעסקה לאחר הפיטורין נתפשים כטובים יותר, כך עליית השכר לאחר הפיטורין גבוהה יותר. מובן שהקשר במקרה זה עשוי להיות דו-סטרי – אנשים שחוו עליית שכר במקומם החדש מדווחים על תנאי העסקה טובים יותר במקום זה. כמו כן, ניתן לראות כי מי שלא הגיע מהמחלקה ב-"פריסקייל" ממנה גייסה חברת "אינטל" מפורטים, צפוי לחוות עלייה של כ-7% בשכרו. במילים אחרות, "אינטל" הציעה עבודה למפורטים תמורת שכר נמוך. ניתן לראות כי מי שהפך לעובד קבלן צפוי לחוות ירידה בשכר, לעומת השכירים, שצפויים לחוות עלייה בשכר.

העמודה השנייה של טבלה 5 מציגה את התוצאות עבור המודל בו תפישת תנאי ההעסקה של המפורטים במקומם החדש (לעומת התנאים ב-"פריסקייל") משמשת כמשתנה התלוי. ברגרסיה הזו לא נמצא קשר מובהק בין הגיל לבין הערכת תנאי ההעסקה, ולכן משתנה הגיל לא נכנס למודל. ניתן לראות שקיים קשר חזק בין הערכת שביעות הרצון להערכת תנאי ההעסקה – מי ששביעות רצונו גבוהה יותר צפוי להעריך את תנאי ההעסקה שלו כטובים יותר. גם כאן נראה שהקשר בין שני המשתנים הינו דו סטרי: מי שהעריך את תנאי ההעסקה שלו כטובים יותר צפוי להיות שבע רצון מהשינוי. עלייה בשכר גם היא צפויה להגדיל את הערכת תנאי ההעסקה (ובאותה מידה, ירידה בשכר צפויה להקטין את הערכת תנאי ההעסקה). עובדים שכירים צפויים להעריך יותר טוב את תנאי העסקתם, ואנשים שלא נולדו בארץ צפויים להערכה יותר נמוכה של תנאי העסקתם.

במודל השלישי משמשת שביעות הרצון כמשתנה התלוי. גם ברגרסיה הזו לא נמצא קשר מובהק בין הגיל לבין שביעות הרצון, ולכן משתנה הגיל לא נכנס למודל. ניתן לראות כי עובדים עצמאיים הרבה יותר שבעי רצון מאשר עובדי הקבלן והשכירים, וכמו כן מי שלא נולדו בארץ צפוי להיות יותר שבע רצון מאשר מפורטים אחרים. כפי שכבר הוזכר לעיל, ניתן לראות שהקשר בין שביעות רצונם של המפורטים במקומם החדש נקבעת, בין השאר, מתנאי העסקתם שם. נראה שהקשר בין השניים

הינו דו סטרי, ותפישת שביעות הרצון משפיעה על תפישת תנאי ההעסקה, ולהיפך. המתאם בין שני משתנים אלו ($r = 0.535$) אכן מלמד שיש קשר חיובי יחסית חזק בין שני המשתנים.

המודל הרביעי הינו מודל בו משך הזמן שארך למפוטרים למצוא עבודה משמש כמשתנה התלוי. גם כאן לא נמצא קשר מובהק בין הגיל לבין משך זמן מציאת העבודה של המפוטרים, ומשתנה הגיל לא נכנס למודל. מודל זה מלמד שמפוטרים שהפכו להיות עובדי קבלן, שהיו ונשארו בתפקיד ניהולי, ושלא עבדו במחלקה ממנה "אינטל" גייסה לאחר הפיטורין – משך זמן החיפוש שלהם התארך.

מודלים לוגיסטיים:

בטבלה 7 מוצגים כל הצעדים באמידת מודל רגרסיה לוגיסטית להסתברות למעבר מתפקיד ניהולי ב-"פריסקייל" לתפקיד לא ניהולי לאחר הפיטורין. כל צעד ברגרסיה זו מוצג בעמודה נפרדת, ועבור כל משתנה מוצגים המקדם, תרגומו למונחים של Odds Ratio (שהוא אקספוננט של המקדם) והמובהקות של המשתנה. מקדמים חיוביים מעידים על הסתברות יותר גבוהה למעבר מתפקיד ניהולי לתפקיד לא ניהולי, ומקדמים שליליים מעידים על הסתברות יותר נמוכה.

טבלה 7 - מודל לוגיסטי של ההסתברות למעבר מתפקיד ניהולי ב-"פריסקייל" לתפקיד לא ניהולי

(4)	(3)	(2)	(1)	משתנים
0.137***	0.112**	0.120***	0.113***	גיל
1.147	1.119	1.127	1.119	מקדם Odds Ratio
(0.006)	(0.012)	(0.006)	(0.007)	מובהקות
-1.417*	-1.190*	-1.187*		לא עבד במחלקה ש-"אינטל" גייסה מתוכה לאחר הפיטורין
0.242	0.304	0.305		מקדם Odds Ratio
(0.052)	(0.079)	(0.073)		מובהקות
19.488	19.329			מקדם Odds Ratio
2.91E08	2.48E08			מובהקות
(0.998)	(0.998)			האם נשוי
-1.632*				מקדם Odds Ratio
0.196				מובהקות
(0.087)				האם מזרחי
-25.960	-25.171	-6.446***	-6.738***	מקדם Odds Ratio
0.000	0.000	0.002	0.001	מובהקות
(0.998)	(0.998)	(0.001)	(0.001)	קבוע
91	91	91	91	תצפיות
0.367	0.309	0.224	0.166	NAGELKERKE R SQUARE

p<0.01 = *** ; p<0.05 = ** ; p<0.10 = *

ניתן לראות כי הגיל הוא המשתנה הראשון שנכנס למודל, ושהוא שמר על רמת מובהקות גבוהה לאורך כל הצעדים. לאנשים מבוגרים הסתברות גבוהה יותר לעבור מתפקיד ניהולי לתפקיד לא ניהולי לאחר פיטורין. כמו כן, גם לאנשים שעבדו במחלקה ש-"אינטל" גייסה מתוכה הסתברות יותר גבוהה לבצע מעבר כזה. נראה גם כי למזרחים הסתברות נמוכה לעבור מתפקיד ניהולי לתפקיד לא ניהולי. במילים אחרות: למנהלים המפוטרים המזרחים של "פריסקייל" סיכוי רב יותר מבני הקבוצות האתניות האחרות להמשיך בתפקידי ניהול. המשתנה "האם נשוי" נכנס למודל למרות שאינו מובהק, אך הוא תרם להסבר של חלק גדול מהשונות (ערך ה-R SQUARE עלה בכ-8% בעקבות הוספתו), וגרם לכך שהקבוע של משוואת הרגרסיה לא יהיה מובהק.

בטבלה 8 מוצגים כל הצעדים ברגרסיה הלוגיסטית להסתברות להיות העובד שכיר. הטבלה מוצגת באופן דומה לזה של טבלה 7, והיא מציגה את כל הצעדים באמידת המודל הלוגיסטי.

טבלה 8 - מודל לוגיסטי של ההסתברות להיות עובד שכיר

(4)	(3)	(2)	(1)	משתנים
0.106***	0.103***	0.105***	0.090***	שינוי בשכר
1.111	1.108	1.110	1.095	מקדם
(0.026)	(0.008)	(0.002)	(0.001)	Odds Ratio
2.993**	2.955**	2.597**		מובהקות
19.947	19.204	13.427		האם אשכנזי
(0.048)	(0.023)	(0.027)		מקדם
2.146**	1.009*			Odds Ratio
8.548	2.744			מובהקות
(0.019)	(0.072)			תנאי העסקה ביחס
-1.387*				לפריסקייל
0.250				מקדם
(0.071)				Odds Ratio
0.534	-1.081	1.989***	3.149***	מובהקות
1.705	0.339	7.310	23.301	מקדם
(0.813)	(0.552)	(0.002)	(0.000)	Odds Ratio
				מובהקות
91	91	91	91	קבוע
0.647	0.560	0.476	0.336	מקדם
				Odds Ratio
				מובהקות
				תצפיות
				NAGELKERKE R
				SQUARE

p<0.01 = *** ; p<0.05 = ** ; p<0.10 = *

ברגרסיה הזו לא נמצא קשר מובהק בין הגיל לבין ההסתברות של המפוטרים להיות עובדים שכירים, ולכן משתנה הגיל לא נכנס למודל. השינוי בשכר היה המשתנה המובהק ביותר לאורך כל צעדי הרגרסיה, והמקדם שלו מעיד על כך שמי ששכרו עלה יותר (או ירד פחות) צפוי להיות עובד שכיר. כמו כן, יותר סביר שעובדים ממוצא אשכנזי יהיו עובדים שכירים, ומי שהעריך את תנאי העסקתו כטובים יהיה שכיר. עם זאת, ככל ששביעות רצונו של המשיב ממצבו החדש לאחר הפיטורין גבוהה יותר, כך הסיכוי שהמפוטרים מועסק כיום כשכיר יורד.

סיכום הממצאים:

מסיכום הממצאים העיקריים של הניתוחים הרב-משתנים ניתן ללמוד שהתאוששות מפיטורין קשה יותר למבוגרים מאשר לצעירים. הסיכוי שמבוגרים ירדו בשכר, שהם יהיו עובדי קבלן, שיאלצו לשנות את מקצועם או שיאלצו לוותר על תפקיד ניהולי גבוה יותר. עם זאת, קיימים תחומים שבהם לגיל המפוטרים אין השפעה מובהקת - לגיל אין השפעה על הסיכויים למצוא עבודה לאחר הפיטורין, אין לו השפעה על זמן חיפוש העבודה על ידם, ואין השפעה על שביעות הרצון מהשינוי שחל בחייהם של המפוטרים. כמו כן, ניתן לראות מהממצאים כי מצבם של השכירים טוב בהרבה ממצבם של עובדי הקבלן והעצמאיים - הם מצאו עבודה יותר מהר, בשכר יותר גבוה, ולמעשה רק שביעות הרצון שלהם יותר נמוכה מאשר עובדי הקבלן והעצמאיים. בנוסף לכך, הממצאים מעידים על כך שאלו שעבדו לפני הפיטורין במחלקה ש-"אינטל" גייסה מתוכה מצאו עבודה מהר יותר, אבל שכרם נמוך במידה מסוימת מזה של עמיתיהם שעבדו במחלקות האחרות. כמו כן, המנהלים שגויסו ל-"אינטל" נאלצו לוותר על תפקיד ניהולי, בניגוד למנהלים ממחלקות אחרות.

מספר נבדקים הביעו עניין רב במחקר וביקשו לראות את התוצאות כאשר תתפרסמה. בנוסף לתשובותיהם של המפוטרים מ"פריסקייל" לשאלון, היו כאלו שבחרו גם להגיב במייל ולהוסיף לי מידע נוסף. כך, אחד המגיבים העיד כי ענה שלא מצא עבודה בשלב שבו בוצע הסקר אך זה היה מסיבות אישיות. אחד המגיבים העיד על כך שעשה הסבת מקצוע, ושבתאורו פרק זמן שבו בוצע הסקר הוא היה עדין בהכשרות ולמידה, ולכן כתב "כיום אני לא מרוויח/ה הרבה ואף מוציא/ה יותר כסף. אבל, אני מאמינה שהכנסתי תחיל לעלות בחודשים הקרובים, לכן המלצתי למיטל לחזור על השאלון בעוד חצי שנה ולאמת נתונים".

אם כן, רואים מהמיילים של המגיבים שככל הנראה פרק הזמן שבו בוצע הסקר היה אולי "בעייתי" עבור אותם אנשים שביצעו הסבה מקצועית או שרצו לקחת "פסק זמן", וסביר להניח שמצבם כחצי שנה לאחר ביצוע הסקר היה יותר טוב.

דיון:

נתונים מלמדים שהחלק היחסי של המבוגרים באוכלוסייה גדל עם השנים, כלומר שמתרחשת הזדקנות של האוכלוסייה (ברודסקי, שנוור ובאר, 2015). לכן, ישנה חשיבות גוברת להכרה והתמודדות עם תופעת הגילנות. מחקר זה ביקש לבחון אם קיימים פערים תלויי גיל במציאת עבודה בתחום ההייטק בקרב עובדים שפוטרו מעבודתם לפני כתשעה חודשים מחברת "Freescale". המחקר התמקד בחברה אחת בשוק ההייטק המקומי ונעשה על ידי שליחת שאלונים ל-187 העובדים שפוטרו.

הממצאים מצביעים על כך שהעובדים המבוגרים חוו שינויים שליליים בשכרם ביחס לצעירים, שסיכוייהם להיות עובדי קבלן גבוהים בהשוואה לסיכוייהם של צעירים, ושיותר סביר שהם ישנו את מקצועם, בין אם על ידי הסבה לתחום שונה ובין אם על ידי מעבר מתפקיד ניהולי לתפקיד לא ניהולי.

הממצאים של מחקר זה אינם מעידים על כך שהסיכוי של המפוטרים המבוגרים למצוא עבודה נמוך יותר מהסיכוי של המפוטרים הצעירים. כמו כן, לא נמצא כי שביעות הרצון של המפוטרים המבוגרים שונה באופן מובהק משביעות הרצון של המפוטרים הצעירים. עם זאת, יש לקחת בחשבון ששביעות רצון היא מדד סובייקטיבי - בהחלט ייתכן שלמפוטרים מבוגרים תהיינה ציפיות נמוכות יותר ביחס לסיכויי למצוא עבודה ולשפר את שכרו.

למרות שלא נמצא קשר מובהק בין גיל לבין הסיכוי למצוא עבודה, אך נמצא קשר מובהק בין ירידה בשכר לבין גיל. שני ממצאים אלו מצביעים על כך שיתכן שהמפוטרים המבוגרים חווים אפליה סטטיסטית בהצעות השכר אותן הם מקבלים בבואם לחפש עבודה חדשה. אפליה סטטיסטית באה לידי ביטוי כאשר מעסיקים משתמשים בשיוך מבקשי העבודה לקבוצות דמוגרפיות אליהן משתייכים מבקשי העבודה בבואם לנבא את הפרודוקטיביות העתידית של מועמדים אלו. בתהליך מיון מעין זה בוחנים המעסיקים את ממוצע היכולות והפרודוקטיביות של הקבוצה אליה משתייך המועמד, ומתייחסים לממוצע זה כאילו הוא רמת הפרודוקטיביות של כל מועמד ומועמד המשתייך לקבוצה (רבין- מרגליות, 2002). גיל יוצר קבוצות דמוגרפיות שונות – כאלו של מבוגרים ושל צעירים. אם אכן ממוצע הפרודוקטיביות של עובדים מבוגרים נמוך מזה של צעירים, הרי המעסיקים פועלים באופן רציונלי בהציעם למבוגרים שכר נמוך יותר. כך, בהחלט ייתכן שאם העובדים המבוגרים לא היו מוכנים להתפשר על דרישות שכר ותנאי העסקה (למשל: להיות עובדי קבלן) הם לא היו מוצאים עבודה, מאחר והמעסיקים הפוטנציאליים מעריכים את העובדים המבוגרים כעובדים פחות יעילים ובעלי מוטיבציה נמוכה יותר (בן ישראל, 1998).

פחות סביר שתיאורית "אפליית הטעמים" רלוונטית למקרה שנחקר בעבודה זו, מאחר ותיאורית האפליה הזאת גורסת כי למעסיקים אין רצון להעסיק כלל אנשים מהאוכלוסייה המופלית, והם מוכנים לשלם על טעמיהם אלו על יד הצעות שכר גבוהות יותר לבני הקבוצות לגביהן אין להם טעמים. אילו המעסיקים לא היו מעוניינים להעסיק עובדים מבוגרים בשל דעות קדומות שליליות אודותיהם או בשל טעמים שלהם או של עובדיהם או לקוחותיהם כנגד עובדים מבוגרים, אזי הם היו מעלים את שכר הצעירים. במקרים כאלו היינו רואים שני דברים. ראשית, יותר עובדים מבוגרים שלא מצאו עבודה (כזכור, כמעט כל הנסקרים בשאלון מצאו עבודה – כ-97%). שנית, שוק ההייטק הינו שוק תחרותי מאד – עובדה שמקשה על מעסיקים בעלי טעמים כנגד אוכלוסיות מסוימות לשלם לבני הקבוצות האחרות מעל שכר השוק.

מגבלות המחקר :

המחקר התמקד בחברה אחת, שלא בהכרח מייצגת את עובד ההייטק הממוצע. רוב עובדי "פריסקייל" למדו באוניברסיטאות והשתייכו לקבוצה חזקה בקרב עובדי ההייטק. כמו כן, המדגם לא אקראי ומייצג מאחר ולא הייתה אפשרות לבחור מדגם אקראי של מפורטים שיענו על השאלון. לכן, יש להיזהר מלהסיק מסקנות מרחיקות לכת מהמחקר לגבי כלל המפורטים בהייטק, ואפילו לגבי מפורטי "פריסקייל".

גם שיטת איסוף הנתונים- שאלון סקר אינטרנטי שנערך בנקודת זמן אחת – מביאה לכך שהתקפות הפנימית של המחקר נמוכה וקשה להשתמש בו להסברים של סיבה-תוצאה בשל בעיות אפשריות של משתנים חסרים וסלקציה. כמו כן, הוקפד על מספר מוגבל של שאלות בסקר, מתוך הנחה שהמפורטים הם אנשים עסוקים וכדי שישתפו פעולה עם הסקר, עליו להיות קצר, תמציתי וענייני. לא נכללו בסקר שאלות נוספות שיכלו להשפיע על חיפוש עבודה כמו: מצב כלכלי, תחושות ורגשות.

כמו כן, למרות שהאנונימיות נשמרה כמיטב היכולת, ולמרות שזה הודגש בפני האנשים שענו, עדיין יתכן שאנשים חששו מכך שיזהו אותם, ולכן אולי היססו לשתף פעולה עם הסקר. בנוסף, גם שאלות רגישות לגבי השכר (כמו השינוי בשכר) יכלו להרתיע אנשים מלענות על השאלון, או לענות עליו בכנות מחשש שהמידע הזה עלול לדלוף. ולבסוף, קיימות גם המגבלות הכרוכות בשאלון אינטרנטי: אין פיקוח על מי באמת ענה על השאלון, ולא קיימת האפשרות להבהיר שאלות לא ברורות לנבדקים.

הצעה למחקרי המשך:

מאחר והסקר קצר, יתכן ויש נתונים חשובים שלא נלקחו בחשבון במחקר, למרות שהוא תוכנן בקפידה. בכדי לקבל תמונת ברורה יותר אודות מצבם של המפוטרים, מומלץ לבצע מחקר המשך שיורכב מראיונות עומק פנים-אל-פנים עם עובדי "פריסקייל" לשעבר, כדי להעמיק בחוויותיהם בתהליך ההתאוששות מהפיטורים. לדוגמא, מספר מפוטרים שלחו מייל על כך שהם לא מצאו עבודה מסיבות אישיות/משפחתיות, או ששכרם ירד בהרבה מכיוון שפתחו עסק חדש, ושהם מאמינים שבנקודת זמן עתידית יחזרו לרמות השכר מהן נהנו ב-"פריסקייל".

כמו כן, יהיה ניתן ללמוד הרבה מהסתכלות על הנתונים לאורך זמן, כלומר לחזור לאותם מפוטרים מ-"פריסקייל" מספר פעמים כדי לבדוק אם אלו שלא מצאו עבודה הצליחו לבסוף למצאה, אם אלו שמצאו עבודה נשארו במקום עבודתם, אם הם עדיין שבעי רצון ממקום העבודה ותנאי העבודה וכ'.

בנוסף, ניתן לפנות לעוד חברות הייטק שפיטרו מספר רב של אנשים ולבדוק את מצבם של המפוטרים מהן, ועד כמה הגיל השפיע על מציאת עבודתם. לדוגמא: חברת "אינטל" פיטרה באוגוסט 2016 מאות עובדים, ואפשר באמצעות שימוש ברשתות החברתיות לאתר את אותם מפוטרים ולהעביר גם להם את אותן שאלון.

כמו כן, מעניין יהיה לבצע בדיקה כללית יותר אודות משך תקופת חיפוש העבודה של מבוגרים החל מגיל מסוים, ביחס לגילאים צעירים יותר, על בסיס נתוני שירות התעסוקה, הסקר החברתי האירופאי, ונתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (אך חשוב לזכור את המגבלה שאלו שזנחו את חיפוש העבודה, אינם כלולים בהגדרת ה-"בלתי מועסקים").

- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economics Letters*, 19(4), 403-406.
- Angus, J., & Reeve, P. (2006). Ageism: A threat to "aging well" in the 21st century. *Journal of Applied Gerontology*, 25(2), 137-152.
- Arrow, K. (1998). What Has Economics To Say About Racial Discrimination. *Journal of Economic Perspectives* 12(2) pp.91-100.
- Arvey, R. (1979) Unfair Discrimination in the Employment Interview: Legal and Psychological Aspects. *Psychological Bulletin* 86, 736-765.
- Becker, G. (1964). Human Capital National Bureau of Economic Research. *New York*.
- Becker, G.S (1971). *The Economics Of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.
- Bendick Jr, M., Brown, L. E., & Wall, K. (1999). No foot in the door: An experimental study of employment discrimination against older workers. *Journal of Aging & social policy*, 10(4), 5-23.
- Bendick Jr, M., Jackson, C. W., & Romero, J. H. (1997). Employment discrimination against older workers: An experimental study of hiring practices. *Journal of Aging & Social Policy*, 8(4), 25-46.
- Bowers, W.H., An Appraisal of Worker Characteristics as Related to Age. *Journal of Applied Psychology* 36 (1952) 296- 302.
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The gerontologist*, 9(4 Part 1), 243-246
- Butler, R. N. (1975). *Why survive? Being old in America*, New York: Harper and Row.
- Cleveland. J.N., & Landy F.J. (1981) the Influence of Rater Age and Rater Age on Two Performance Judgments. *Personal psychology* 34, 19-29.

Cleveland, J.N., & Landy F.J. (1983) The Effects of Person and Job Stereotypes on Two Personal Decisions. *Journal of applied psychology* 1983, 86 (4) 609- 619

Darity, W. & Mason, P.(1988) Evidence on discrimination in employment: cods of color, cods of gender. *Journal of Economic Perspectives* 12(2) pp 63-90.

European Industrial Relations Observatory (EIRO) (2000) Industrial Relations and The Aging Workforce: A Review Of Measures To Combat Discrimination in Employment. *Comparative Study Oct' 2000*. "Eironline"-
www.eiro.eurofound.ie/2000/10/studv (printed 28.7.01)

Frerichs, F., & Naegele, G. (1997). Discrimination of older workers in Germany: Obstacles and options for the integration into employment. *Journal of aging & social policy*, 9(1), 89-101.

Greenberg, S. (1999) Age discrimination: A pervasive and Damaging Influence. <http://www.aoa.dhhs.gov/factsheets/ageism.html>

Healey, J. (2013). *Age Discrimination*. Thirroul, N.S.W: Spinney Press

Hutchens, R. M. (1989) Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade. *Journal of Economics Perspectives*, 3(4), 49-64.

Levin, M.L., (1988) *Age Discrimination and The Mandatory Retirement Controversy*. Johns Hopkins University Press, Baltimore and London Johns Hopkins University Press, Baltimore and London

Levy, B.R., (2001). "Eradication of ageism Requires Addressing the Enemy Within," *The Gerontologist* 41(5).

Minichiello, V., Browne, J., & Kendig, H. (2000). Perceptions and consequences of ageism: views of older people. *Ageing and Society*, 20(03), 253-278.

Matloff, N. (2000). *Debunking the Myth of Desperate Software Labor Shortage*. Testimony to the U.S House Judiciary Committee Subcommittee on Immigration. Department of Computer Science.

Palmore, E. (1999). *Ageism: Negative and positive*. New York: Springer Publishing Company.

- Palmore, E. B. (2004). Research note: ageism in Canada and the United States. *Journal of cross-cultural gerontology*, 19(1), 41-46.
- Posner, R. A. (1999). Employment discrimination: Age discrimination and sexual harassment. *International Review of Law & Economics*, 19(4), 421-446.
- Rosen, B., (1978). Management Perception of Older Workers. *Monthly Labor Review*, 101, 33-35.
- Rosen, B., and T. Jerdee, (1976). The Nature of Job Related Age Stereotypes. *Journal of Applied Psychology* 61, 180-183
- Veldon, B. (2013). Ageism and Age Discrimination in the Workplace. *CRIS-Bulletin of the Centre for Research and Interdisciplinary Study*, 2013(2), 33-41.
- Waldman. D.A, & Avolio. B.J, (1986). A Meta-Analysis of Age Differences in Job Performance *Journal of Applied Psychology* 71(1) 33-38.
- בודנר, א. (2011). מקורות הגילנות בקרב זקנים וצעירים. גרונטולוגיה, 1, 19-40.
- ביאור, ח', 2002. "מחסום גיל ה-40", הארץ 24 ביוני, עמוד 6ג.
- ביאור, ח', 2007. "עכשיו זה רשמי 81% מהמעסיקים מעדיפים לקלוט צעירי בני פחות מ-35", הארץ, 5 בפברואר, <http://www.haaretz.co.il/misc/1.1383888>
- בן הדור, ב. (2005). בדיקת אפליה בשכירה לעבודה על-ידי מבחני היענות. עבודה, חברה ומשפט, י"א, 381-402.
- בן ישראל, ר. & בן ישראל, ג. (2004). מי מפחד מהגיל השלישי. אש"ל- האגדה לתכנון ופתוח שרותים למען הזקן בישראל. תל-אביב: עם עובד.
- בן ישראל, ר. (1998). שוויון הזדמנויות בעבודה ואיסור אפליה בעבודה (האוניברסיטה הפתוחה), כרך ג'.
- ברודסקי, ג', שנור, י', ובאר ש' (עורכים). (2015). קשישים בישראל: שנתון סטטיסטי. ירושלים: גוינט ברוקדייל ואשל.
- דורון, י. (2011). גילנות בישראל ובאירופה: ממצאים ראשוניים מתוך הסקר החברתי האירופי (ESS). גרונטולוגיה, 2-3, 73-92.
- דורון, י. (2013). גילנות בחברה הישראלית הבניה חברתית של הזקנה בישראל. ירושלים: מכון ון ליר.
- דורון, י. (2010). גילנות ואנטי-גילנות בפסיקת בית המשפט העליון. כתב עת לענייני משפט, 14, 65-126.
- דייויס, י. (1983). הפלית קשישים בתעסוקה. גרונטולוגיה, 25\26, 10-20.

הנדלס, י. (2013). תחושת אפליה של עובדים ושל מחפשי עבודה, וגיוון תעסוקתי במקומות עבודה. משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה. מנהל תכנון, מחקר וכלכלה. ירושלים: משרד התמי"ת, מחקר וכלכלה.

טביביאן-מזרחי, מ. (2007). איסור אפליה על רקע גיל, מרכז המחקר והמידע, הכנסת, ירושלים.

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. (2015). דוח שנתי. ירושלים.

ערן, מ. ו-ד שניט (1981) אפליית דורשי עבודה בשל גילם. אוניברסיטת תל-אביב.

רבין-מרגליות, ש. (1999). המקרה החמקמק של אפליה בעבודה - כיצד מוכיחים את קיומה? הפרקליט, מד(ג), 529-573.

רבין-מרגליות, ש. (2002). הבחנה, אפליה וגיל: משחק של יחסי כוחות בשוק העבודה. משפטים, לב, 131-176.

השנתון הסטטיסטי של הלמ"ס לשנת 2016

נספח א

שאלון לעובדי "Freescale" לשעבר

שלום רב,
שמי מיטל קגן-גיא ואני סטודנטית לתואר שני בחוג ללימודי עבודה באוניברסיטת תל-אביב.
במסגרת מחקר התיזה שלי באוניברסיטת תל אביב אני עורכת מחקר שמטרתו לבדוק אם קיימים פערים תלויי-גיל במציאת עבודה בתחום ההייטק בין עובדים שפוטר מעבודתם לפני כשמונה חודשים בחברת "Freescale".

*Required

1. מהי שנת הלידה שלך? *

2.

* מין:

.Mark only one oval

זכר

נקבה

3. באיזה יישוב את/ה/גר/ה? *

4. באיזו מדינה נולדת? *

5. באיזו מדינה נולד אבך? *

6. באיזו מדינה נולדה אמך? *

7.

באיזו מחלקה עבדת ב-Freescale? *

Mark only one oval

SoC

SSI

IP

CAD

IT

כספים

משאבי אנוש

תפעול

מכירות

8. **מה היה המקצוע שלך ב-Freescale? ***

9. **מה מספר שנות הניסיון שלך במקצוע הזה? ***

10. **כמה שנים עבדת ב-Freescale? (כולל השנים שהיא הייתה מוטורלה) ***

11. **מהי התעודה או התואר הגבוהים ביותר שקיבלת בלימודיך? ***

Mark only one oval

תעודת בגרות. Skip to question 13.

תעודה של בית ספר על-תיכוני (כמו: הנדסאי). Skip to question 13.

תואר אקדמי ראשון. Skip to question 12.

תואר אקדמי שני. Skip to question 12.

תואר אקדמי שלישי. Skip to question 13.

לא קיבלת אף תעודה. Skip to question 13.

Skip to question 13.

12. **האם למדת באוניברסיטה או מכללה? ***

Mark only one oval

אוניברסיטה

מכללה

13.

מה המצב המשפחתי שלך? *

.Mark only one oval

נשוי/נשואה

פרוד/ה

גרוש/ה

אלמן/ה

רווק/ה

14.

האם יש לך ילדים? *

.Mark only one oval

Skip to question 15. כן

Skip to question 17. לא

Skip to question 17.

15.

מה מספר הילדים? *

.Mark only one oval

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

16. **מה גילו של הילד הקטן ביותר שלך? ***

17.

האם מצאת עבודה? *

.Mark only one oval

כן

Skip to question 27. לא

18. **כמה זמן עבר עד שמצאת עבודה מרגע שהתחלת לחפש? ***

19. **האם מצאת עבודה במקצוע שבו עבדת ב-Freescale?***
Mark only one oval
- כן
- לא
20. **מה המקצוע שלך במקום עבודתך החדש?***
-
21. **האם שיפרת את השכר לעומת מה שהיה?***
Mark only one oval
- כן, שיפרתי את השכר
- לא, השכר דומה למה שהיה
- לא, ואף חלה ירידה בשכר
22. **באיזו מידה השתנה שכרך לעומת מה שהיה?***
Mark only one oval
- קטן ב-50% או יותר
- קטן בכ-40%
- קטן בכ-30%
- קטן בכ-20%
- קטן בכ-10%
- נשאר זהה (שינוי של פחות מ-10%)
- עלה בכ-10%
- עלה ב-20%
- עלה בכ-30%
- עלה בכ-40%
- עלה בכ-50% או יותר
23. **האם כיום את/ה:***
Mark only one oval
- עובד/ת עצמאי/ת
- עובד/ת שכיר/ה בחברה או ארגון ציבורי
- עובד/ת קבלן
24. **האם בתפקידך הקודם עבדת בתפקיד ניהולי?***
Mark only one oval
- כן
- לא

25.

האם תפקידך החדש הינו תפקיד ניהולי? *

Mark only one oval

כן

לא

26.

כיצד התנאים של עבודתך החדשה משתווים לתנאים בעבודה שממנה פוטרת? *

Mark only one oval

5 4 3 2 1

הרבה פחות טובים הרבה יותר טובים

27.

באיזו מידה את/ה שבע/ת רצון מהשינוי שחל בחייך בעקבות הפיטורין? *

Mark only one oval

5 4 3 2 1

לא מרוצה בכלל מרוצה במידה רבה מאוד

English abstract:

Data show that the relative part of the elderly population grows over the years, a fact that is expressed by aging of the general population. Consequently, it is important to recognize and to cope with the ageism phenomenon- a term that is defined as "prejudice by one age group towards other age groups". In light of the increasing importance of the ageism phenomenon in the labor market in general, and especially in the high-tech sector, this study's objective is to examine if there are age-dependent disparities in finding a new job in the high tech industry among workers who were fired in March 2016 from "Freescale", that was an American semiconductor company. A short time after the company's acquisition by NXP, it was decided to halt the R&D activity that was held in Israel. There were 187 employees in the company and all of them were fired in March 2016. The employees' age was diverse, from university students and young graduates to workers above the age of 50. One of the biggest departments in the company reached an agreement with Intel, according to which most of the department's workers were recruited to Intel as a unified group with the termination of their employment at Freescale.

The study's hypotheses focus on the relationship between age and different parameters that indicate the hardships of recovering from being fired. The first hypothesis is that the probability of older fired workers to find a new job will be found to be lower than that of the young fired workers. The remaining hypotheses concentrate on workers that found a new job: the older employees will need more time to find a new job compared to the young; the older workers will be less satisfied than the young with the change in their lives after being fired; the older workers will be less successful than the young in improving their salary compared to the salary they had in "Freescale"; the older employees will be less successful than the young in finding a job in their occupation; the ratio of contract employees among the older employees will be higher than among the young.

In order to refute or confirm these hypotheses, a questionnaire was sent to all 187 workers who were fired from "Freescale" on March 2016. The sample that was used is composed of all of the people who replied – 99 workers.

Data collection – the contact information of the fired employees was taken from a file of 187 workers that were fired- a "contact list", which contains the name and the mail address of those workers. A questionnaire was composed and conducted at a single point in time (appendix A). The questionnaire was written in Google Forms, so that people could answer it over the internet. First, a pilot version was sent to 10 random people from the contact list, and they provided a feedback about the questions. The questionnaire was then improved based on the feedback, and two days later, the questionnaire was sent to the rest of the workers. Two weeks later a reminder was sent by mail to all of the workers, and two months later a final reminder was sent. Full anonymity of Freescale's ex-workers who answered the questionnaire has been kept. In the questionnaire they were asked about demographic details, professional experience and their experiences after being fired (for instance how long it took them to find a new job).

Data analysis was performed by quantitative tools – for each of the continuous dependent variables a linear regression was estimated in a forward approach. For the categorical variables, a multinomial logistic regression was estimated in a forward approach.

The study's findings from the multinomial analysis show that recovery from being fired is harder for the old than it is for the young. The probability that older fired employees will suffer a pay cut, that they will be contract employees, that they will need to change their profession or that they will be forced to give up on managerial position was higher than it was for the younger employees. Yet, there are domains where the age of the fired workers has no significant impact – age does not affect the chances to find a new job after being fired, it does not have an effect on the time that it takes to find a new job, and it does not affect the satisfaction from the changes that occurred in the fired workers'

lives. In addition, the findings show that the state of those who are directly hired in their new job is much better than that of contract employees and self-employed - they found a new job faster, their jobs paid a higher pay, and in fact only their satisfaction was found to be lower. Also, the finding show that those who worked at the department that had the agreement with Intel found a new job faster, but their salary was somewhat lower than that of their peers from other departments. Furthermore, the managers who were recruited to Intel had to give up their managerial role, unlike managers from other departments.

Tel Aviv University
The Gershon H. Gordon Faculty of Social Sciences
Department of Labor Studies

Age-related gaps in recovery from layoffs in the high-tech sector in Israel

This paper was submitted as the thesis for the M.A. degree
by: Meital kagan

This study was carried out under the supervision of:
Professor Yitchak Haberfeld

June 2017