

מה איגודי עובדים עושים? איגודי עובדים ואי-שוויון בהכנסות במקומות עבודה בישראל

מאת

טלי קריסטל*

הקדמה. א. איגודי עובדים ואי-השוויון בהכנסות. ב. נתונים ומשתנים. ג. ממצאים – פערי הכנסות בשוק העבודה ובמקומות עבודה. ד. ממצאים – חברות באיגודי עובדים ופערי הכנסות בשוק העבודה. ה. ממצאים – שיעור התאגדות ופערי הכנסות בתוך מקומות עבודה. ו. ממצאים – שיעור התאגדות ופערי הכנסות בין מקומות עבודה. ז. סיכום ומסקנות.

הקדמה

תור הזהב של תנועת העובדים במדינות המערביות, שאפיין את השנים שלאחר מלחמת העולם השנייה, הסתיים זה מכבר, וכוחם הארגוני של איגודי עובדים נמצא במשבר מתמשך כבר עשורים מספר. משבר זה בא לידי ביטוי בכך שאיגודי עובדים בכל המדינות המערביות חווים ירידה ניכרת בשיעור העובדים השכירים שהיו בעבר חברים באיגודי עובדים. תהליך זה התעצם משנות השמונים ואילך, בעיקר במדינות המאופיינות במדיניות כלכלית-חברתית המקדמת תחרות חופשית בשווקים. לשם המחשה, שיעור החברות באיגודי עובדים בקרב עובדים שכירים בין השנים 1980 ל-2012 נחתך במחצית – מ-22% ל-11% בארצות הברית, ומ-52% ל-26% באנגליה.¹ בישראל השחיקה הייתה דרמטית אף יותר, מ-84% עובדים שכירים החברים באיגודי עובדים ב-1980 ל-25% ב-2012.² גם בשוודיה הסוציאל-דמוקרטית ירדו שיעורי ההתאגדות אך בשיעור פחות, מ-78% ל-67%. למשבר המתמשך בכוחה של העבודה

* החוג לסוציולוגיה, אוניברסיטת חיפה.

1 ראו JELLE VISSER, ICTWSS: DATABASE ON INSTITUTIONAL CHARACTERISTICS OF TRADE UNIONS, WAGE SETTING, STATE INTERVENTION AND SOCIAL PACTS IN 55 COUNTRIES BETWEEN 1960 AND 2017 (Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, 2019) <http://bit.ly/2mozp4H>

2 ראו יגון כהן, יצחק הברפלד, גיא מונדלק ויצחק ספורטא "שיעור העובדים המאוגדים בארגוני עובדים ושיעור הכיסוי של הסכמים קיבוציים: עבר, הווה ועתיד" עבודה, חברה ומשפט 10, 15 (2004); טלי קריסטל, גיא מונדלק, יצחק הברפלד ויגון כהן "צפיפות ארגונית בישראל 2006–2012: פיצול מערכת יחסי העבודה" עבודה, חברה ומשפט יד 9 (2015).

המאורגנת יש תוצאות כלכליות וחברתיות החורגות מהסקטור המאוגד. מחקרים המשווים את רמת אי-השוויון הכלכלי בין מדינות מערביות, ומחקרים שבוחנים שינויים לאורך זמן בארצות הברית מראים שהירידה בשיעור ההתאגדות הביאה לכך שאי-השוויון בין רווחי המעבידים לשכר העובדים גדל כמו גם אי-השוויון בהכנסות בקרב העובדים.³ היחלשות כוחם הארגוני של העובדים הביאה גם לגידול במספר העובדים העניים,⁴ לצמצום מעמד הביניים⁵ ולהתחזקות ההשפעה של אליטות כלכליות על המערכת הפוליטית.⁶

למרות חשיבותם של איגודי עובדים לתנאי העבודה והשכר, שהביאה לעניין ציבורי מחודש בהם בשנים האחרונות, ולמרות מרכזיותן ההיסטורית של תנועת העבודה וההסתדרות הכללית בעיצוב שוק העבודה, עד כה נעשה רק מספר מועט של מחקרים על אודות השפעתם של איגודי עובדים על אי-השוויון בישראל. מחקרים היסטוריים מלמדים על היחס המיוחד שלו זכו העובדים היהודים, העובדים המקצועיים ועובדי החברות הממשלתיות בתוך ההסתדרות,⁷ ובכך מרמזים שמדיניות השכר של ההסתדרות כאיגוד מקצועי לא צלחה בצמצום פערי השכר. ואולם, טענה זו טרם נבחנה אמפירית מעבר לעובדה שבשנים שבהן היה שיעור העובדים השכירים החברים באיגוד עובדים בישראל גבוה, היה אי-השוויון בשכר נמוך יחסית,⁸ וכך גם אי-השוויון בין הכנסות העובדים ובין רווחי המעבידים.⁹ סביר להניח שהמחסור במחקר נובע מאי-זמינות של נתונים כמותיים המאפשרים לבחון נושא זה לעומק ובשיטתיות. נתונים על אודות חברות באיגודי עובדים וכיסוי על ידי הסכמים קיבוציים אינם נאספים בסקרי כוח אדם או במפקדי האוכלוסין של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (למ"ס). נתונים אלו נאספו על ידי הלמ"ס בקרב מדגם מייצג של עובדים לראשונה בסקר החברתי של 2012. ניתוח של הנתונים

-
- 3 ראו Tali Kristal & Yionon Cohen, *The Causes of Rising Wage Inequality: The Race Between Institutions and Technology*, 15 SOC. ECON. REV. 187 (2017); Tali Kristal, *Good Times, Bad Times: Postwar Labor's Share of National Income in Capitalist Democracies*, 75 AM. SOC. REV. 729 (2010); David Jacobs & Lindsey Myers, *Union Strength, Neoliberalism, and Inequality: Contingent Political Analyses of U.S. Income Differences since 1950*, 79 AM. SOC. REV. 752 (2014); Bruce Western & Jack Rosenfeld, *Unions, Norms, and the Rise in U.S. Wage Inequality*, 76 AM. SOC. REV. 513 (2011).
- 4 ראו David Brady, Regina Baker & Ryan Finnigan, *When Unionization Disappears State-Level Unionization and Working Poverty in the United States*, 78 AM. SOC. REV. 872 (2013).
- 5 ראו Richard Freeman, Eunice Han, David Madland & Brendan V. Duke, *How Does Declining Unionism Affect the American Middle Class and Intergenerational Mobility?* (NBER Working Paper No. 21638, 2015) <http://bit.ly/2kSrb4b>.
- 6 ראו MARK MIZRUCHI, *THE FRACTURING OF THE AMERICAN CORPORATE ELITE* (2013).
- 7 MICHAEL SHALEV, *LABOUR AND THE POLITICAL ECONOMY IN ISRAEL* (1992); לב גרינברג "עובדים חלשים, עובדים חזקים: זרמים בכלכלה הפוליטית הישראלית 1967–1994" תיאוריה וביקורת 9, 61 (1996); צבי זוסמן פער ושוויון בהסתדרות: ההשפעה של האינדאולוגיה השוויונית והעבודה הערבית על שכרו של העובד העברי בא"י (1974).
- 8 Tali Kristal & Yionon Cohen, *Decentralization of Collective Agreements and Rising Wage Inequality in Israel*, 46 INDUS. REL. 613 (2007).
- 9 Tali Kristal, *Slicing the Pie: State Policy, Class Organization, Class Integration, and Labor's Share of Israeli National Income*, 60 SOC. PROBLEMS 100 (2013).

מלמד ששיעורי ההתאגדות גבוהים יותר בקרב העובדים היהודים בהשוואה לעובדים הערבים ובקרב העובדים הפרופסיונליים בהשוואה לעובדי הצווארון הכחול, וכי עובדים מאוגדים נהנים מפרמיית שכר של 16% בממוצע בהשוואה לעובדים לא מאוגדים הזוהים להם בתכונות המדידות, כמו גם מסיכויים גבוהים יותר להטבות נלוות מהמעביד.¹⁰ עם זאת עדיין איננו יודעים מספיק על אודות השפעתם של איגודי עובדים על פערי ההכנסות בקרב עובדים.

במאמר זה אבקש להמשיך ולבחון את השפעת כוחם של איגודי עובדים על אי-השוויון בהכנסות בישראל בשנות האלפיים, אגב התמקדות בשלוש שאלות מרכזיות: (1) כיצד חברות באיגוד עובדים משפיעה על פערי ההכנסות בין קבוצות חברתיות (יהודים-ערבים, גברים-נשים), ותעסוקתיות (משכילים-לא משכילים, משרה מלאה-חלקית, מנהלים-עובדים)? (2) כיצד שיעור ההתאגדות בענף משפיע על פערי ההכנסות בין קבוצות חברתיות ותעסוקתיות בתוך מקומות עבודה? (3) כיצד שיעור ההתאגדות בענף משפיע על פערי ההכנסות בין מקומות עבודה? המאמר מבוסס על נתוני סקר חברתי 2012 כמו גם על נתוני מפקד 2008, שחברו לבקשתי לבסיס נתונים מזווג עובד-מעביד לשנת 2008 עבור מדגם גדול של עובדים. נתוני הסקר החברתי מאפשרים לבחון את שאלת המחקר הראשונה, ואילו נתוני עובד-מעביד מאפשרים לבחון פערים בשכר ובהטבות נלוות מהמעביד (הפרשות המעביד לפנסיה וקרן השתלמות) בקרב עובדים המועסקים במקומות עבודה בענפים בעלי שיעור התאגדות שונה (שאלת המחקר השנייה), ופערים בהכנסה הממוצעת בין מקומות עבודה לפי שיעור ההתאגדות בענף שאליו הם שייכים (שאלת המחקר השלישית). כיוון שהנתונים המנהליים ונתוני המפקד אינם כוללים אינפורמציה על אודות קיומם של איגודי עובדים אצל מעסיקים ספציפיים, כוחם של האיגודים בשתי שאלות המחקר האחרונות ייבחן על ידי נתונים מסקר חברתי 2012 על אודות שיעור ההתאגדות ב-62 ענפים כלכליים.¹¹ במילים אחרות, כל המעסיקים בענף מסוים קיבלו את שיעור ההתאגדות הממוצע בענף. בכך הנתונים אינם רגישים לשונות בשיעור ההתאגדות בין מקומות עבודה באותו ענף כלכלי.

אקדים את המאוחר ואציין שממצאי המחקר שופכים אור חדש על ההשפעה של איגודים על אי-השוויון בהכנסות בישראל ומלמדים שבניגוד לתפיסה הרווחת, איגודי עובדים בישראל מפחיתים את מידת אי-השוויון בדומה לאיגודי עובדים במדינות אחרות. איגודי עובדים נמצאו כמצמצמים פערי שכר בין יהודים לערבים, בין משכילים ובין משכילים פחות ובין מנהלים לבין עובדים מן השורה, בשוק העבודה בכלל ובתוך מקומות עבודה בפרט. איגודי עובדים נמצאו גם כמפחיתים פערי שכר בין גברים לנשים המועסקים באותם מקומות עבודה.

א. איגודי עובדים ואי-השוויון בהכנסות

השפעת איגודי עובדים על אי-השוויון בהכנסות מעסיקה את חוקרי מדעי החברה כבר עשורים מספר. הגישה הרווחת בקרב כלכלנים נאו-קלאסיים היא שאיגודי עובדים הפועלים כמונופול

10 קריסטל, מונדלק, הברפלד וכהן, לעיל ה"ש 2.

11 ענף כלכלי מתייחס לפעילות הכלכלית של מקום העבודה, כדוגמת תעשיית מוצרי מזון, בינוי, מסחר סיוטוני, שירותי שמירה, אבטחה וניקיון או שירותי חינוך.

בשוק העבודה אומנם מעלים את שיעורי השכר לעובדים המאוגדים במקצוע או בתעשייה מסוימת, אבל בכך מצמצמים את אפשרויות התעסוקה באותם מקצועות ותעשיות (ההנחה היא ששכר גבוה אינו מאפשר למעבידים להעסיק מספר רב של עובדים), ולכן פוגעים בשכר של העובדים הלא מאוגדים שמתחרים ביניהם על מספר מצומצם של עבודות. כיוון שההנחה היא שהאיגודים חזקים בקרב קבוצות עובדים בעלי שכר גבוה, השפעתם היא שבעלי שכר גבוה יקבלו שכר גבוה עוד יותר, על גבם של העובדים בעלי השכר הנמוך. על פי גישה זו, איגודים מגדילים אי־שוויון לא רק על ידי הפחתת האפשרויות העומדות בפני העובדים החלשים, אלא גם בכך שהם מביאים לשכר שונה עבור עובדים הדומים זה לזה ביכולות שלהם.¹² גישה הפוכה על תפקידם של איגודי עובדים בשוק העבודה, הטוענת שאיגודים פועלים לצמצום אי־שוויון, פותחה בספרם המשפיע של שני כלכלני עבודה מוסדיים מאוניברסיטת הרווארד – Richard Freeman & James Medoff – משנת 1984.¹³ הטענה המרכזית של שני הכלכלנים היא שאיגוד עובדים הינו קול קולקטיבי עבור העובדים בכך שהחלטותיו נקבעות בהליך פוליטי דמוקרטי. התוצאה היא שאיגוד עובדים מייצג את כלל העובדים במקום העבודה בהתדיינות מול המעביד על תנאי העבודה, ומחזק את כוח המיקוח של העובדים מול המעביד. מתוקף היותו קול קולקטיבי עבור העובדים, איגוד עובדים מצמצם את אי־השוויון בקרב העובדים המאוגדים בכך שהוא פועל להשגת הסכם שכר קיבוצי, שאמור למצע בין הדרישות של העובדים החזקים לבין אלה של העובדים החלשים ולקבוע מדיניות שכר אחת התקפה לכלל העובדים. מדיניות השכר תחת הסכם קיבוצי מצמצמת את האפשרויות לאפליה של עובדים בקידום, פיטורין וקביעת שכר וחבילת הטבות, בכך שהיא קובעת מדרגות שכר לעבודות ותפקידים בארגון ולא לעובדים ספציפיים, ובכך תורמת גם היא לצמצום אי־השוויון. לבסוף, חברי איגוד אמורים להעדיף התפלגות שוויונית יותר של הכנסות מטעמים אידאולוגיים וסולידריות בין עובדים.

בספרם הציגו Freeman & Medoff לראשונה עדויות אמפיריות על כך שאיגודי עובדים מצמצמים את אי־השוויון בשכר, עדויות התומכות בטענתם שהשפעת הקול הקולקטיבי של איגודים על מקומות העבודה ושוק העבודה חזקה יותר מהאפקט המונופוליסטי.¹⁴ הממצאים המוצגים בספר עבור הסקטור הפרטי בארצות הברית מלמדים שאיגודי עובדים מפחיתים אי־שוויון בשכר בין עובדי צווארון לבן לכחול, בין משכילים יותר למשכילים פחות, בין שחורים ללבנים (בקרב עובדי צווארון כחול), בין מקומות עבודה ובתוך מקומות עבודה (אשר נמצאים באותה תעשייה). ממצאים חשובים אחרים מראים שבמקומות עבודה מאוגדים ההנהלה מקצועית יותר ופועלת "על פי הספר", ואיגודי עובדים מעלים לחבריהם לא רק שכר אלא גם את שיעור ההטבות הנלוות בסך כל התמורה לעובדים. בשלושים השנים האחרונות הצטברו

MILTON FRIEDMAN, CAPITALISM AND FREEDOM (1962); MILTON FRIEDMAN & ROSE 12
FRIEDMAN, FREE TO CHOOSE (1980)

RICHARD B. FREEMAN & JAMES L. MEDOFF, WHAT DO UNIONS DO? (1984) 13

שם. 14

עדויות אמפיריות רבות נוספות על השפעתם המצמצמת של איגודי עובדים את אי-השוויון בהכנסות בקרב עובדים.¹⁵

בשנים האחרונות נערכו מחקרים מספר על אודות השפעתם של איגודי עובדים על אי-השוויון המגדרי ועל פערי ההכנסות בין מנהלים לעובדים – שני נושאים שכמעט נעדרו מספרם של Freeman & Medoff. אף על פי שאיגודי עובדים והסכמי שכר קיבוציים נמצאו כמכניזם חשוב לצמצום אי-השוויון, ואחת מהתופעות המושרשות בשוק העבודה בכלל ובמקומות העבודה בפרט היא השכר הגבוה יחסית של גברים לעומת נשים, קיימות רק עדויות אמפיריות מועטות על השפעת איגודי עובדים על אי-שוויון מגדרי. חברות של עובדים באיגודים בארצות הברית נמצאה כמרחיבה את אי-השוויון המגדרי בשכר בסקטור הפרטי על ידי כך שחברות באיגודי עובדים מקנה לגברים תוספת שכר גבוהה מזו של נשים בהשוואה לעובדים בעלי תכונות דומות.¹⁶ לעומת זאת, בסקטור הציבורי ובקרב עובדי צווארון לבן נמצא שאיגודי עובדים מפחיתים את פערי השכר המגדריים.¹⁷ ואולם, חברות או אי-חברות באיגודי עובדים אינן רק מאפיין של העובד עצמו ושל כוח המיקוח שלו מול המעביד, אלא גם של מקומות העבודה, שכן איגודי עובדים והסכם שכר קיבוצי מאפיינים גם את מדיניות השכר ונורמות השכר במקום העבודה. במקומות עבודה מאוגדים צפוי להיות שוויון מגדרי רב יותר, מכיוון שהסכמים קיבוציים קובעים לרוב שכר על פי משלח יד ותפקיד ולכן מצמצמים את הפערים בין גברים לנשים המועסקים באותן עבודות, זאת נוסף על צמצום הפערים בקרב כלל המועסקים במקום העבודה. כמו כן, ייתכן שתהליכים כמו קבלה לעבודה וקידום מוטים פחות במקומות עבודה מאוגדים, ולכן אי-השוויון המגדרי צפוי להיות נמוך יותר. אישוש של הטענות הללו נמצא במחקר בארצות הברית שמצא שמקומות עבודה מאוגדים מאופיינים לרוב בפערים מגדריים נמוכים יותר.¹⁸ זמינות של נתוני עובד-מעביד בגרמניה אפשרה גם היא להראות שפערי השכר המגדרי בתוך מקומות עבודה נמוכים יותר במקרים הבאים: (1) כאשר במקום העבודה קיימת מועצת עובדים שפועלת ליישום ההסכם הקיבוצי במקום העבודה ואף לקביעת שכר מעבר להסכם; (2) כאשר מקום העבודה נכלל בענף כלכלי המכוסה על ידי הסכם קיבוצי.¹⁹ השוואה של אי-השוויון המגדרי בין שתי פירמות בישראל, האחת מאוגדת והאחרת

-
- Richard B. Freeman, *What Do Unions Do? The 2004 M-Brane Stringtwin Edition*, 26 J. LAB. RES. 641 (2004). 15
- Freeman & Medoff, לעיל ה"ש 13. 16
- James Baron & Andrew Newman, *For What It's Worth: Organizations, Occupations, and the Value of Work Done by Women and Nonwhites*, 55 AM. SOC. REV. 155 (1990); Richard B. Freeman & Jonathan Leonard, *Union Maids: Unions and the Female Workforce* (National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 1652, 1985) <http://bit.ly/2IZJXXS>. 17
- Marta M. Elvira & Ishak Saporta, *How does Collective Bargaining Affect the Gender Pay Gap?*, 28 WORK & OCCUPATION 469 (2001). 18
- Anja Heinze & Elke Wolf, *The Intra-Firm Gender Wage Gap: A New View on Wage Differentials Based on Linked Employer-Employee Data*, 3 J. POPULATION ECON. 851 (2010). 19

אינה מאוגדת, מלמדת שמדרגות השכר שנקבעו בהסכם הקיבוצי בפירמה המאוגדת הפחיתו במידת מה את הפרשי השכר המגדריים בכך שצמצמו את הפרשי השכר בתוך הפירמה.²⁰ אחת התופעות הכלכליות-חברתיות הבולטות של העשורים האחרונים היא הזינוק החד בשכר ובהטבות כספיות אחרות של מנהלים בכירים. בארצות הברית היחס בין עלות המשכורת (כולל הטבות נלוות, מענקים ותשלום מבוסס-מניית) של מנהלים בכירים לבין זו של עובדי צווארון כחול היה פי 27 בשנת 1978 ומאז גדל לפי 137 בשנת 1995 ועד פי 220 בשנת 2015.²¹ נתונים מישראל בנוגע ליחס בין עלות המשכורת של מנהלים בכירים לשכר הממוצע במשק של כלל העובדים בשנת 2015 מלמדים על משכורת הגבוהה פי 44.²² אומנם התמורה למנהלים נקבעת לרוב בחוזה אישי ולא בהסכם קיבוצי, אולם איגודי עובדים יכולים להשמיע את קולם נגד שכר חריג להנהלה הבכירה ובכך לפקח על שכר המנהלים. בתעשיות ובמקומות עבודה מאוגדים שכר המנהלים צפוי להיות נמוך יותר גם כתוצאה של השכר הגבוה יותר בממוצע של העובדים מן השורה, שמשאיר נתח מצומצם יותר מעוגת ההכנסות כתמורה למנהלים. אחד מהמחקרים הבודדים על אודות ההשפעה של איגודי עובדים על גובה התמורה למנהלים מצא שבתעשיות ובמדינות שבהן שיעורי ההתאגדות גבוהים (שוודיה לדוגמה), השכר של מנהלים בכירים נמוך יחסית לתעשיות ומדינות שבהן שיעורי התאגדות נמוכים (ארצות הברית לדוגמה).²³ ממצא מעניין נוסף של החוקרים הוא שבמקומות עבודה בארצות הברית, שבהם החליטו העובדים, בתמיכת ההנהלה, שאינם רוצים שהאיגוד ימשיך לייצג אותם מול המעביד (decertification elections), ובכך בעצם הפכו את מקום העבודה ללא-מאוגד, הייתה התוצאה גידול במשכורת המנהלים בכ-10%–15%. החוקרים פירשו את הממצאים כתמורה שקיבלו המנהלים הבכירים לכך ש"חיסלו" את האיגוד. ניתוח של ההכנסה של מנהלים בכירים בפירמות בארצות הברית בשנות התשעים ותחילת שנות האלפיים מלמד גם הוא שככל ששיעור ההתאגדות ברמת הענף גבוה יותר, פערי ההכנסות בתוך מקומות עבודה בין מנהלים בכירים לשאר העובדים נמוכים יותר.²⁴

-
- 20 Peter Bamberger, Michal Admati-Dvir & Gedaliahu Harel, *Gender-based Wage and Promotion Discrimination in Israeli High-Technology Firms: Do Unions Make a Difference?*, 38 ACAD. MGMT. J. 1744 (1995)
- 21 CEO Compensation, *CEO-to-worker Compensation Ratio, and Stock Prices (2016 Dollars)*, 1965–2016, EPI (June 14, 2007) <http://bit.ly/2mgr96z>
- 22 שלמה סבירסקי, אתי קונור-אטיאס, נוגה דגן-בוזגלו ורתם זלינגר עובדים, מעסיקים, ועוגת ההכנסה הלאומית: דו"ח לשנת 2015 (מרכז אדוה, 2016).
- 23 John DiNardo, Kevin Hallock & Jorn-Steffen Pischke, *Unions and Managerial Pay* (National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 6318, 1997) <http://bit.ly/2m1rDxb>
- 24 Taekjin Shin, *Explaining Pay Disparities between Top Executives and Nonexecutive Employees: A Relative Bargaining Power Approach*, 92 SOC. FORCES 1339 (2014)

ב. נתונים ומשתנים

במחקר זה אבקש לבחון לראשונה האם הממצאים על אודות השפעת איגודי עובדים על פערים בהכנסות במדינות אחרות תקפים גם לישראל של שנות האלפיים. נתונים שנאספו על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס) בשנת 2012 במסגרת הסקר החברתי מאפשרים לבחון כיצד חברות באיגוד עובדים משפיעה על פערי ההכנסות בקרב קבוצות חברתיות ותעסוקתיות.²⁵ בסקר זה נאספו לראשונה בישראל נתונים על אודות ארגוני עובדים, לצורך מדגם מייצג של כ-7,500 משיבים עבור האוכלוסייה הקבועה של מדינת ישראל (כולל תושבי מזרח ירושלים) בגילאים 20 ומעלה. הניתוחים במאמר הנוכחי נעשו בנוגע לשכירים מועסקים בגיל העבודה (25–64) שהשיבו על השאלות הנוגעות לחברות באיגודי עובדים ולתעסוקה, סך הכול מדגם של קרוב ל-3,000 איש ואישה. הסקר החברתי מורכב משני חלקים: גרעין קבוע, המכיל מספר רב של שאלות במגוון תחומי חיים, כולל דמוגרפיה, השכלה, תעסוקה והכנסות משוק העבודה (בנוגע לגובה המשכורת ולשאלה אם תנאי העבודה כוללים גם הטבות מהמעביד), וחלק מתחלף, המוקדש בכל שנה לנושא אחד או שניים הנחקרים בהרחבה. בשנת 2012 הוקדש החלק המתחלף להתארגנויות עובדים והסדרי פנסיה ופרישה. חברות באיגודי עובדים הוגדרה עבור כל המשיבים שענו בחיוב לשאלה "האם אתה חבר בארגון עובדים? (למשל הסתדרות, ארגון מורים, הסתדרות רפואית וכדומה, כולל איגודים מקצועיים)".²⁶ נספח 1 כולל תיאור של משתני המחקר בסקר חברתי של שנת 2012 ובבסיס הנתונים המזווג עובד-מעביד לשנת 2008.

בשנים האחרונות, נתונים עשירים על אודות מאפייני מקום העבודה ומאפייני העובדים המועסקים בו ("נתוני עובד-מעביד מזווגים") נהיו זמינים למחקר בכמה מדינות מערביות. נתונים אלו אוצרים בתוכם מידע נרחב ביותר על אודות שוק העבודה מצד העובד ומצד המעביד ומאפשרים לבחון ביתר דיוק את טענותיהם של Freeman & Medoff, שלפיהן קיומם של איגודי עובדים ברמת מקום העבודה (להבדיל מרמת העובד) מפחיתים אי-שוויון בין מקומות עבודה ובתוך מקומות עבודה. ממצאים ממספר מצומצם של מחקרים שעשו שימוש בנתוני עובד-מעביד בארה"ב ומערב גרמניה אכן מאששים את הטענה שאי-שוויון בשכר ובהטבות נלוות נמוך יותר במקומות עבודה המכוסים על ידי הסכם קיבוצי.²⁷ בישראל קיימים מאז 1996 נתונים מנהליים על אודות כלל מקומות העבודה המזווגים לנתונים על אודות

25 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה הסקר החברתי 2012 (2014) <http://bit.ly/2moB2PR>

26 המחקר הנוכחי בוחן השפעה של חברות באיגודי עובדים ושיעור התאגדות על פערי הכנסות, ללא התייחסות למסגרת הארגונית של העובדים, כלומר באיזה ארגון העובדים חברים, וללא התייחסות לשאלה אם הסכם השכר נקבע ברמת מקום העבודה או ברמה הארצית.

27 ראו Tali Kristal, Yinon Cohen & Edo Navot, *Workplace Compensation Practices and the Rise in Benefit Inequality*, 85 AM. SOC. REV. 271 (2020); David Card, Jörg Heining & Patrick Kline, *Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality*, 128 Q. J. ECON. 967 (2013); Brend Fitzenberger, Karsten Kohn & Alexander C. Lembcke, *Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany*, 66 INDUS. & LAB. REL. REV. 169 (2014)

המועסקים בהם הנגישים לעבודה בחדר המחקר של הלמ"ס, אך מעטים המחקרים על שוק העבודה בישראל אשר עשו בהם שימוש.²⁸ בסיס נתונים מזווג עובד-מעביד מבוסס על קובצי מס הכנסה שכירים (הנגזרים מדיווח המעבידים לפי טופס 126), קבצים מנהליים שיעודם המקורי הוא לצורכי מיסוי, אולם נתונים אלה משמשים כמקור מידע ייחודי על הכנסות הפרט ממקום העבודה, כולל משכורת שנתית וכמה הטבות כספיות מרכזיות מהמעביד, כדוגמת הפרשות לפנסיה וקרן השתלמות והשתתפות המעביד בהוצאות רכב. הלמ"ס "העשירה" קבצים אלה על ידי זיווג למקורות מנהליים נוספים הקיימים בלמ"ס, הכוללים את מרשם התושבים ומרשם העסקים. נתוני מרשם התושבים מתייחסים למאפיינים דמוגרפיים של העובדים, ונתוני מרשם העסקים כוללים, בנוגע לכל מעסיק,²⁹ אינפורמציה על צורת הבעלות, מספר העובדים וענף כלכלי מפורט.³⁰

למרות עושר הנתונים המנהליים על אודות העובדים והמעבידים בנתונים המזווגים של עובד-מעביד בישראל, הם אינם כוללים אינפורמציה על אודות השכלה ומשלח יד של העובדים, שעות עבודה, וגם לא על חברות באיגודי עובדים – נתונים החיוניים להסבר של פערי הכנסות בשוק העבודה. מכיוון שנתונים על אודות שעות עבודה, השכלה ומשלח יד של העובדים נאספים בסקרים השונים של הלמ"ס, חיברו עובדי הלמ"ס, על פי בקשתי, נתונים שנאספו במפקד האוכלוסין של 2008 עבור כ-150,000 שכירים בגילאי העבודה עם הנתונים הקיימים עבורם בקובץ עובד-מעביד לשנת 2008. הניתוחים במאמר הנוכחי נעשו עבור שכירים בגילאי העבודה (25–64), אשר היו מועסקים במקום עבודה שבהם חמישה עובדים לפחות, אשר גם עבורם (עבור המעסיק) קיימת אינפורמציה במדגם, ללא ערכים חסרים במשתנים הרלוונטיים. סך הכול מדגם של קרוב ל-74,000 איש ואישה, אשר היו מועסקים בשנת 2008 ב-3,786 מקומות עבודה.

מפקד האוכלוסין וסקרי כוח אדם אינם שואלים על אודות חברות באיגודי עובדים; הסקר היחיד שעושה זאת עבור מדגם מייצג של עובדים הוא הסקר החברתי. לפיכך חישבתי את שיעור ההתאגדות ברמת הענף הכלכלי בפירוט של שתי ספרות מהסקר החברתי של 2012 ומיזגתי נתונים אלו לנתוני עובד-מעביד, וכך שיעור ההתאגדות של כל מעסיק זהה לשיעור ההתאגדות בענף.³¹ טבלה 1 מציגה את התפלגות המועסקים, המעסיקים והענפים הכלכליים על פי כמה קטגוריות של שיעור התאגדות. מקרב המועסקים במקומות עבודה שבהם חמישה

28 Tali Kristal, *Who Gets and Who Gives Employer-Provided Benefits? Evidence from* 28
 Kristal, *Who Gets* (להלן: *Matched Employer-Employee Data*, 96 SOC. FORCES 31 (2017)
 Sami Miaari, Asaf Zussman & Noam Zussman, *Ethnic Conflict and Job*; (and *Who Gives*
Separations, 25 J. POPULATION ECON. 419 (2013).

29 מקום העבודה מוגדר בנתוני עובד-מעביד כמפעל. לא קיימת אינפורמציה באשר לשאלה אם
 מספר מפעלים נכללים בפירמה מסוימת.

30 Kristal, *Who Gets and Who Gives*, לעיל ה"ש 28.

31 נתוני סקר חברתי 2012, הנגישים לציבור החוקרים, כוללים אינפורמציה על אודות ענף כלכלי
 בספרה אחת. הלמ"ס נענתה לבקשתי ואפשרה לי לנתח נתונים על אודות ענף כלכלי בשתי ספרות
 בחדר המחקר של הלמ"ס.

עובדים לפחות, כ-11% מועסקים בענפים כלכליים, כמו מסחר קמעוני ומסעדות, שבהם איגודי עובדים כמעט אינם קיימים. השיעור הגבוה ביותר של עובדים (32%) ומקומות עבודה (41%) נמצא בענפים כלכליים כמו תעשיית ההלבשה, תעשיית הרכיבים האלקטרוניים ומסחר סטוני, שבהם שיעורי ההתאגדות נמוכים (5%–19%). בענפי השירותים הציבוריים של חינוך ובריאות שיעורי ההתאגדות גבוהים באופן ניכר, וכך גם בשירותי המנהל של הרשויות המקומיות. שיעורי ההתאגדות הגבוהים ביותר נמצאו בענפי החשמל והמים (המכילים בעיקר שתי חברות ממשלתיות – חברת החשמל ומקורות), שמייצגים רק כ-1% מכלל המועסקים.

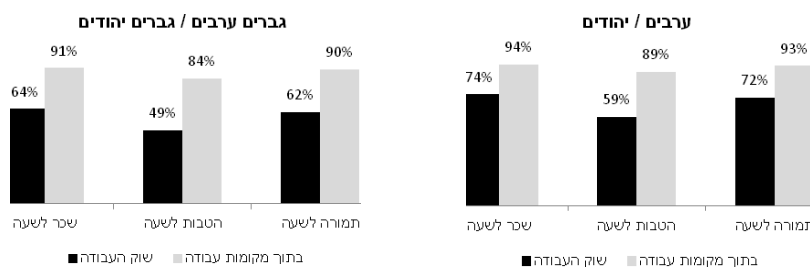
טבלה 1: התפלגות העובדים ומקומות העבודה על פי שיעור התאגדות באיגודי עובדים בענף הכלכלי (2 ספרות), נתוני עובד-מעביד 2008

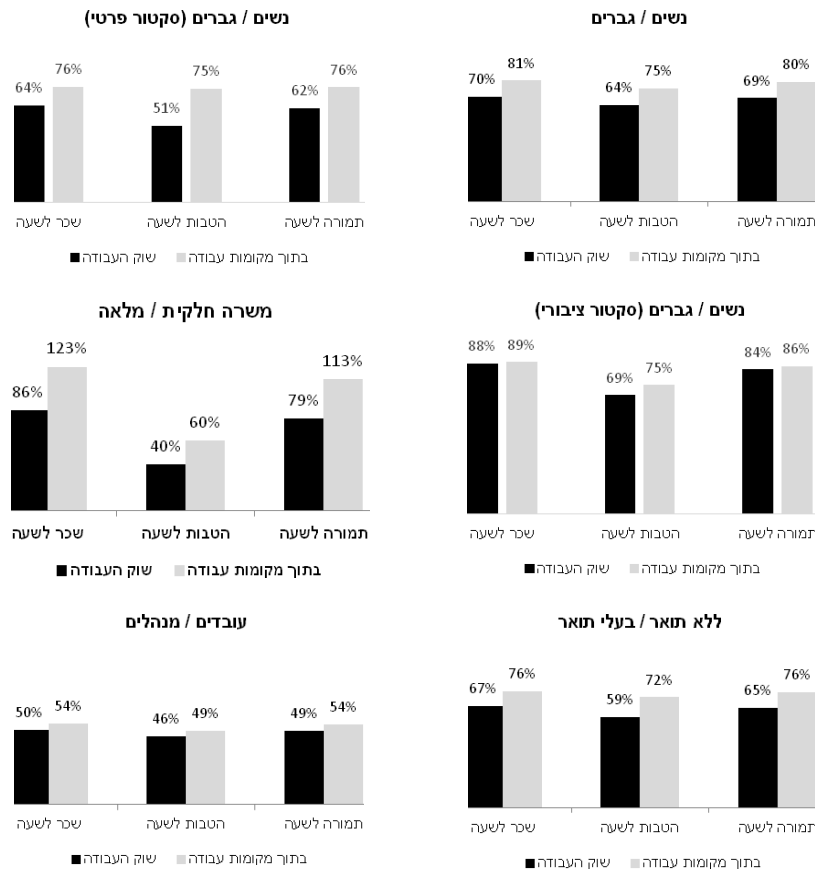
| ענפים כלכליים | מספר מקומות עבודה (מהמדגם %) | מספר מועסקים (מהמדגם %) | מספר מועסקים (מהאוכלוסייה %) | שיעור התאגדות בענף |
|---|------------------------------|-------------------------|------------------------------|--------------------|
| מסחר קמעוני, מסעדות, ביטוח וקופות גמל, שירותי מחשוב | 538 (14%) | 7,573 (10%) | 114,784 (11%) | 0%–4% |
| תעשיית הלבשה, תעשיית פלסטיק, תעשיית רכיבים אלקטרוניים, מסחר סטוני | 1,569 (41%) | 22,800 (31%) | 336,657 (32%) | 5%–19% |
| תעשיית מוצרי מזון, תעשיית כימיקלים, תעשיית אלקטרוניקה, הובלה יבשתית | 857 (23%) | 19,559 (26%) | 273,407 (26%) | 20%–39% |
| תעשיית כלי הובלה, מוסדות פיננסיים, דואר, חינוך, בריאות | 609 (16%) | 17,347 (23%) | 246,468 (23%) | 40%–59% |
| הובלה ימית, הובלה אווירית, מנהל הרשויות המקומיות | 205 (5%) | 5,830 (8%) | 80,976 (8%) | 60%–79% |
| ייצור חשמל וחלוקתו, הפקת מים וחלוקתם | 8 (0.2%) | 1,109 (1%) | 16,003 (1%) | 80%–100% |
| | 3,786 | 74,218 | 1,068,294 | סה"כ |

ג. ממצאים – פערי הכנסות בשוק העבודה ובמקומות עבודה

לפני בחינת השפעתם של איגודי עובדים על אי-השוויון בהכנסות בישראל, ניתוח של פערי ההכנסות בהתבסס על נתוני עובד-מעביד לשנת 2008 מאפשר לבחון אי-שוויון בשכר ובהטבות נלוות מהמעביד (הכוללות במחקר הנוכחי את הפרשות המעביד לפנסיה וקרן השתלמות והשתתפות המעביד בהוצאות רכב), כמו גם את מידת אי-השוויון בכלל שוק העבודה ובתוך מקומות עבודה. תרשים 1 מתאר את פערי השכר בין יהודים לבין ערבים, בין גברים לבין נשים, בין מועסקים במשרה מלאה לבין אלו המועסקים במשרה חלקית, בין עובדים בעלי תואר ראשון לבין עובדים ללא תואר ובין מנהלים לעובדים. התרשים מציג יחס בין ההכנסה הממוצעת לשעת עבודה (שכר, הטבות נלוות מהמעביד וסך הכול תמורה לעובד) של שתי הקבוצות בשוק העבודה ובתוך מקומות עבודה. פערי השכר בשוק העבודה על פי מגדר ולאום ידועים ממחקרים קודמים. בממוצע, שכר הנשים מהווה 70% משכר הגברים ושכר הערבים מהווה 74% משכר היהודים (שכר גברים ערבים מהווה 64% מהשכר של גברים יהודים). מוכר פחות הממצא שהפערים בהטבות נלוות מהמעביד אף רחבים יותר מהפערים בשכר – 64% ו-59% בהתאמה. אי-שוויון בהטבות נלוות קיים גם בסיכוי לקבל הטבות נלוות מהמעביד וגם בגובה ההטבה עצמה, שאינה רק נגזרת של גובה השכר אלא גם של מאפייני התפקיד וגובה שכר הבסיס.³² התוצאה היא שפערי ההכנסות בסך כל התמורה לעובד מעבודה שכירה, הכוללת שכר והטבות נלוות, רחבים אף יותר מפערי השכר. ממצא זה רלוונטי במיוחד להיקף המשרה. עובדים המועסקים במשרה חלקית לא רק משתכרים שכר נמוך יותר לשעת עבודה בהשוואה למועסקים במשרה מלאה, אלא נוסף על כך לכ-40% מהם המעביד אינו מפריש לפנסיה וקרן השתלמות. פערי ההכנסות בסך כל התמורה לעבודה עמוקים אפוא מפערי השכר על פי היקף משרה.

תרשים 1: פערי הכנסות* בשוק העבודה ובתוך מקומות עבודה על פי לאום, מגדר, היקף משרה, השכלה, ומעמד בעבודה, נתוני עובד-מעביד 2008





* פערי הכנסות חושבו כיחס בין ההכנסה של הקבוצה עם ההכנסה הנמוכה יותר לקבוצה עם ההכנסה הגבוהה יותר. סקטור ציבורי כולל מקומות עבודה בבעלות ציבורית, ללא חברות ממשלתיות.

ניתוח של פערי ההכנסות בשוק העבודה ובתוך מקומות עבודה מלמד שחלק ניכר מאי-השוויון בין קבוצות חברתיות ותעסוקתיות נובע מההבדלים בתכונות של מקומות העבודה. בתוך מקומות עבודה, אי-השוויון בהכנסות בין גברים לנשים, בין יהודים לערבים, בין מועסקים במשרה מלאה לאלה המועסקים במשרה חלקית ובין בעלי השכלה גבוהה לבעלי השכלה נמוכה נמוך באופן ניכר מסך כל אי-השוויון בשוק העבודה. ממצא חשוב במיוחד הוא שבתוך מקומות עבודה כמעט ולא קיימים פערים בשכר בין ערבים ליהודים (יחס שכר של 94%), לעומת פערים גדולים בשוק העבודה (יחס שכר של 74%).

על מנת לבחון הבדלים בתכונות של מקומות העבודה בהם מועסקים עובדים מקבוצות חברתיות שונות, טבלה 2 מציגה היכן מועסקים עובדים בישראל על פי ארבעה מאפיינים

מרכזיים של מקומות העבודה: שיעור ההתאגדות בענף שאליו שייך מקום העבודה, גודל מקום העבודה (מספר המועסקים), צורת הבעלות והיקף מחזור המכירות. מאפיינים אלו מאפשרים לחוקרים להבחין בין מקומות עבודה במרכז הכלכלי לבין מקומות עבודה בפריפריה הכלכלית ואלו שבסקטור הציבורי; במחקר זה מלמדים על כך ששיעור התאגדות בענף הינו משתנה מרכזי להבחנה בין הסקטורים. העמדה הראשונה מציגה את שיעור החברים באיגוד עובדים על פי מאפייני מקום העבודה. שתי העמודות הבאות מציגות את שיעור הגברים ושיעור היהודים במקומות העבודה השונים. ארבע העמודות האחרונות מציגות את ההתפלגות של קבוצות חברתיות בין מקומות עבודה, כלומר כיצד סך כל המועסקים הגברים, הנשים, היהודים והערבים מתפלגים בין מקומות העבודה. למשל, בקרב מקומות עבודה גדולים של יותר מ-500 מועסקים, 92% מהמועסקים הם יהודים ו-8% ערבים. בקרב עובדים יהודים, 61% מועסקים במקומות עבודה גדולים שבהם יותר מ-500 מועסקים, ובקרב עובדים ערבים, 58% מועסקים במקומות עבודה גדולים.

טבלה 2: איפה מועסקים העובדים? התפלגות התעסוקה של קבוצות חברתיות ותעסוקתיות בין מקומות עבודה, נתוני עובד-מעביד 2008

| שיעור תעסוקה על פי מגדר ולאום במקומות עבודה (קבוצה חברתית) = 100% | | | | שיעור תעסוקה במקומות עבודה (מקום עבודה) = 100% | | | |
|---|--------|------|-------|--|-------|-------|---------------------------------------|
| % | % | % | % | % | % | % | |
| ערבים | יהודים | נשים | גברים | יהודים | גברים | חברים | |
| | | | | 91 | 44 | 31.1 | סה"כ |
| | | | | | | | שיעור התאגדות (%) |
| 5 | 11 | 9 | 12 | 96 | 50 | 2.3 | 4-0 |
| 25 | 31 | 28 | 34 | 93 | 49 | 11.7 | 19-5 |
| 37 | 25 | 26 | 27 | 88 | 45 | 30.7 | 39-20 |
| 20 | 24 | 27 | 19 | 92 | 36 | 52.4 | 59-40 |
| 13 | 7 | 9 | 6 | 86 | 34 | 70.1 | 79-60 |
| 0 | 2 | 1 | 3 | 98 | 74 | 87.4 | 100-80 |
| 100 | 100 | 100 | 100 | | | | |
| | | | | | | | גודל מקום העבודה (מספר עובדים) |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 71 | 47 | 10.5 | 9-5 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 88 | 48 | 19.5 | 19-10 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 90 | 55 | 18.7 | 49-20 |
| 8 | 7 | 6 | 9 | 91 | 55 | 20.4 | 99-50 |
| 18 | 17 | 15 | 20 | 91 | 51 | 24.3 | 249-100 |
| 13 | 13 | 12 | 13 | 91 | 46 | 27.5 | 499-250 |
| 58 | 61 | 65 | 55 | 92 | 40 | 35.4 | +500 |
| 100 | 100 | 100 | 100 | | | | |

| שיעור תעסוקה על פי מגדר ולאום במקומות עבודה (קבוצה חברתית) = 100% | | | | שיעור תעסוקה במקומות עבודה (מקום עבודה) = 100% | | | |
|---|--------|------|-------|--|-------|-------|-------------------|
| % | % | % | % | % | % | % | |
| ערבים | יהודים | נשים | גברים | יהודים | גברים | חברים | |
| 48 | 52 | 41 | 64 | 92 | 55 | 17.8 | צורת בעלות פרטי |
| 2 | 4 | 5 | 3 | 97 | 37 | 35.1 | פרטי פיננסי |
| 48 | 48 | 51 | 23 | 89 | 27 | 46.1 | ציבורי |
| 1 | 5 | 2 | 8 | 98 | 76 | 51.0 | חברות ממשלתיות |
| 100 | 100 | 100 | 100 | | | | |
| | | | | | | | מחזור מכירות שנתי |
| 97 | 93 | 96 | 89 | 91 | 42 | 31.1 | מתחת למוצע |
| 3 | 7 | 4 | 11 | 96 | 68 | 29.6 | מעל למוצע |
| 100 | 100 | 100 | 100 | | | | |

לקריאת הלוח: בקרב מקומות עבודה גדולים של יותר מ-500 מועסקים, 92% מהמועסקים הם יהודים (לעומת 91% בכלל המדגם) ו-8% ערבים. בקרב עובדים יהודים, 61% מועסקים במקומות עבודה גדולים ובקרב עובדים ערבים 58% מועסקים במקומות עבודה גדולים.

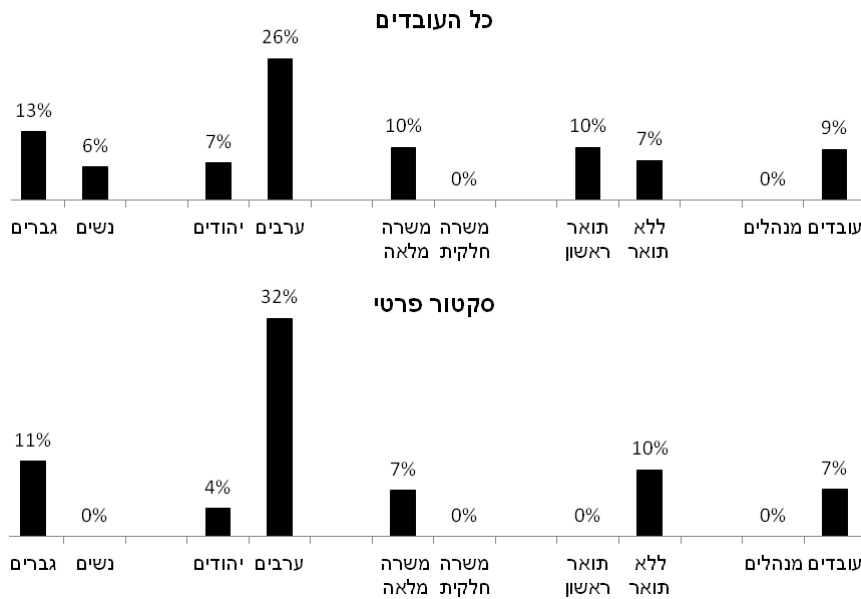
הנתונים המוצגים בטבלה מרמזים שייצוג גבוה יחסית של נשים ובעיקר ערבים במקומות עבודה ששייכים לפריפריה הכלכלית (מקומות עבודה קטנים, מחזור מכירות נמוך, שיעורי התאגדות נמוכים) לעומת ייצוג גבוה יחסית של גברים ויהודים במרכז הכלכלי, יכול להסביר חלק מפערי השכר בין הקבוצות, לא רק בשנות השבעים³³ אלא גם כיום. ייצוג גבוה לגברים קיים במקומות עבודה שבהם שיעור התאגדות נמוך, אך גם במקומות עבודה בעלי שיעור התאגדות גבוה מאוד, בחברות ממשלתיות ובמקומות עבודה שמחזור המכירות שלהם גבוה. נשים, לעומת זאת, מיוצגות בשיעורים גבוהים בסקטור הציבורי כמו גם בחברות פיננסיות. ייצוג גבוה יחסית לעובדים ערבים נמצא במקומות עבודה קטנים, שבהם עד 19 עובדים, ששיעור ההתאגדות בהם נמוך. ערבים כמעט אינם מועסקים בחברות ממשלתיות, שבהן שיעור ההתאגדות גבוה במיוחד – רק אחוז אחד מקרב הערבים מועסק בחברות ממשלתיות בהשוואה לחמישה אחוזים בקרב היהודים.

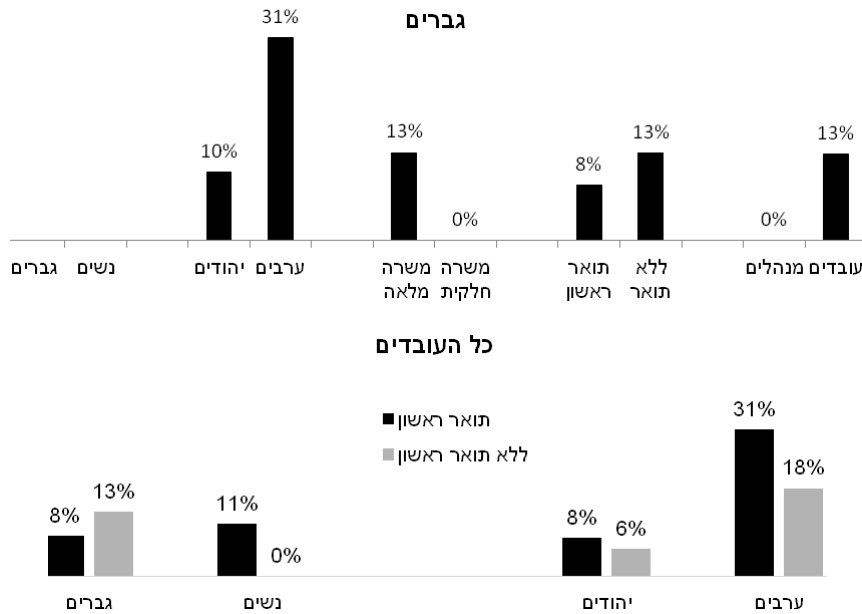
החלק הראשון של ממצאי המחקר הצביע על כך שמאפייני מקום העבודה עשויים להיות גורם חשוב בצמצום פערי ההכנסות בקרב קבוצות חברתיות. החלקים הבאים של הממצאים מתמקדים במאפיין חשוב אחד של מקומות העבודה – איגודי עובדים.

ד. ממצאים – חברות באיגודי עובדים ופערי הכנסות בשוק העבודה

נתונים על אודות חברות באיגוד עובדים ברמת העובד, הנגישים בסקר חברתי 2012, מאפשרים לבחון את שאלת המחקר הראשונה – כיצד איגודי עובדים משפיעים על פערי ההכנסות בין קבוצות חברתיות (יהודים-ערבים, גברים-נשים), ותעסוקתיות (משכילים-לא משכילים, משרה מלאה-חלקית, מנהלים-עובדים) בשוק העבודה? רגרסיה ליניארית על סמך הנתונים הללו מאפשרת לאמוד את תוספת ההכנסה לעובדים החברים באיגוד עובדים בהשוואה לאלו שאינם חברים באיגודי עובדים אך זהים להם בתכונות המדידות הרלוונטיות להסבר הכנסה מעבודה. על מנת לבחון כיצד חברות באיגודי עובדים משפיעה על פערי ההכנסות בין קבוצות חברתיות ותעסוקתיות אמדתי מודלים נפרדים לכל קבוצה³⁴ המסבירים את גובה השכר, בשורה של משתנים הידועים לנו כרלוונטיים לקביעת שכר. תרשים 2 מציג את פרמיית השכר של היות הפרט חבר באיגוד עובדים עבור קבוצות חברתיות ותעסוקתיות (בפיקוח משתנים מדידים הרלוונטיים לקביעת השכר). מכיוון שהמדגם של הסקר החברתי אינו גדול (הניתוחים נעשו עבור כ-3,000 עובדים), כדאי להתייחס לממצאים כראשוניים.

תרשים 2: השפעה של חברות באיגודי עובדים על (לוג) השכר לשעה, נתוני סקר חברתי 2012





משתנים מפוקחים: גיל, גיל בריבוע, מגדר, מצב משפחתי, ילדים קטנים, לאום, מקום מגורים, שנות לימוד, תואר ראשון, משרה מלאה, וותק במקום העבודה, משלחי יד פרופסיונלי, משלח יד ניהולי, ענף כלכלי (ספרה אחת).

לקריאת התרשים: בקרב כל העובדים שחרם של גברים החברים באיגוד מקצועי גבוה כ-13% משחרם של גברים הדומים להם בתכונותיהם המדידות שפוקחו ברגרסיה, שאינם חברים באיגודים מקצועיים. האחוז המקביל בקרב נשים הוא רק 6%.

חברות של הפרט באיגוד עובדים לא זו בלבד שאינה מצמצמת את פערי השכר בשוק העבודה בין גברים לנשים בעלי תכונות דומות, אלא מרחיבה אותם. פרמיית השכר של גברים מחברות באיגוד עובדים היא 13%, בעוד אצל נשים היא רק 6%. פערים דומים נמצאו בניחות רק עבור המועסקים בענפי השירותים הציבוריים, בעוד בסקטור הפרטי לא נמצאה כלל פרמיית שכר לנשים מהיותן חברות באיגוד עובדים. הקבוצה היחידה אשר בה חברות באיגוד עובדים מפחיתה את פערי השכר המגדריים היא בקרב עובדים משכילים (פרמיית השכר של נשים היא 11% ושל גברים 8%). בקרב עובדים ללא תואר ראשון אין לנשים פרמיית שכר מהיותן חברות באיגוד עובדים, ואילו הפרמיה לגברים היא של 13%. הממצאים הללו דומים לאלו שמצאו Freeman & Medoff עבור שוק העבודה האמריקאי ומלמדים שחברות אישיות של נשים באיגוד עובדים, בממוצע, אינה משפרת את הכנסתן בהשוואה לגברים בעלי תכונות דומות (השכלה, מקצוע, היקף משרה, ענף כלכלי).³⁵

בניגוד להשפעה המרחיבה של איגודי עובדים על אי-השוויון המגדרי בשוק העבודה, חברות באיגודי עובדים נמצאה כמפחיתה את פערי השכר בין בעלי תואר ראשון לחסרי תואר ראשון (בקרב גברים ובקרב מועסקים בסקטור הפרטי). חברות באיגודי עובדים נמצאה גם כמפחיתה את פערי השכר בין יהודים לערבים. פרמיית השכר הגבוהה לעובדים ערבים החברים באיגודים מקצועיים מפתיעה – במיוחד לאור עברה המפלה של ההסתדרות ביחס לעובדים הערבים בעשורים הראשונים של המדינה – 31%–32% בסקטור הפרטי, בקרב גברים ובקרב בעלי תואר ראשון. במילים אחרות, בהשוואה בין שני גברים ערבים זהים בתכונות הרלוונטיות לקביעת שכר, אך העובד הראשון חבר באיגוד עובדים והשני אינו חבר בו – השכר של העובד הראשון גבוה ב-31% מזה של העובד השני. השוואה דומה בקרב גברים יהודים מלמדת שהשכר של העובד החבר באיגוד עובדים גבוה "רק" ב-10% בהשוואה לשכרו של עובד שאינו חבר באיגוד עובדים. עם זאת, שיעורי ההתאגדות הנמוכים יחסית בקרב גברים ערבים, בעיקר בסקטור הפרטי, שבו שיעורי ההתאגדות הם 9% לעומת 20% בקרב גברים יהודים, מלמדים שההשפעה המצטברת של איגודי עובדים על אי-השוויון הלאומי אינה צפויה להיות גדולה. הממצאים המוצגים בתרשים 2, אשר דומים לעולה ממחקרים עבור מדינות אחרות, גם מלמדים שחברות באיגודי עובדים אינה מעלה את השכר למנהלים (שבישראל ראשים להצטרף לאיגוד עובדים), ובכך מצמצמת את פערי השכר בינם לבין עובדים מן השורה.

ה. ממצאים – שיעור התאגדות ופערי הכנסות בתוך מקומות עבודה

נתוני מפקד 2008 בצירוף בסיס הנתונים המזווג עובד-מעביד מאפשרים לבחון את שאלת המחקר השנייה – כיצד איגודי עובדים משפיעים על פערי ההכנסות בין קבוצות חברתיות ותעסוקתיות בתוך מקומות עבודה? על מנת לבחון את פערי ההכנסות בתוך מקומות עבודה בין קבוצות חברתיות ותעסוקתיות אמדתי רגרסיה ליניארית הכוללת משתנים בלתי תלויים, הידועים לנו ממחקרים קודמים כרלוונטיים להסבר הכנסת העובד, ומשתני דמה לכלל 3,786 מקומות העבודה. ממצאים ממודלים המסבירים שכר לשעה, הטבות לשעה ותמורה לשעת עבודה בתוך מקומות עבודה מוצגים בטבלה מספר 3 עבור כלל מקומות העבודה (טור 1) ועבור מקומות עבודה רק בסקטור הפרטי (טור 3). מקדם חיובי מלמד שההכנסה של הקבוצה החברתית או התעסוקתית גבוהה יחסית לקבוצת ההשוואה, ומקדם שלילי מלמד על כך שההכנסה של הקבוצה נמוכה יחסית לקבוצת ההשוואה.

טבלה 3: השפעה של איגודי עובדים על פערי השכר בתוך מקומות עבודה בין גברים לנשים, בין יהודים לערבים, בין בעלי תואר ראשון לחסרי תואר ראשון, בין מועסקים במשרה מלאה לאלו שאינם מועסקים במשרה מלאה, בין מנהלים לעומת השאר, נתוני עובד-מעביד 2008

| סקטור פרטי | | כל העובדים | | |
|---|------------------------------|---|------------------------------|---|
| השפעה של שיעור התאגדות בענף על פערי הכנסות בתוך מקום העבודה | פערי הכנסות בתוך מקום העבודה | השפעה של שיעור התאגדות בענף על פערי הכנסות בתוך מקום העבודה | פערי הכנסות בתוך מקום העבודה | |
| IV | III | II | I | |
| 0.065 | -0.158 | -0.584 | 0.168 | משתנה תלוי: (לוג) שכר לשעה אישה (לעומת גבר) |
| 0.100 | -0.116 | -0.357 | 0.098 | |
| 0.149 | -0.046 | -0.341 | 0.387 | ערבי (בהשוואה ליהודי) משרה חלקית (בהשוואה למשרה מלאה) |
| 0.256 | 0.234 | -1.021 | 0.483 | |
| -0.023 | -0.147 | 0.602 | -0.280 | עובד (בהשוואה למנהל) |
| 0.485 | -0.269 | -0.045 | 0.341 | |
| | | | | משתנה תלוי: (לוג) הטבות לשעה (פיקוח על שכר) |
| -0.112 | 0.025 | 0.077 | 0.095 | אישה (לעומת גבר) – כולל פיקוח על משלח יד מפורט |
| -0.148 | 0.022 | -0.029 | 0.073 | |
| 0.295 | -0.135 | -0.346 | 0.014 | ערבי (בהשוואה ליהודי) משרה חלקית (בהשוואה למשרה מלאה) |
| -0.135 | -0.279 | 0.899 | -0.995 | |
| 0.176 | -0.029 | 0.747 | -0.035 | עובד (בהשוואה למנהל) |
| 0.143 | -0.092 | 0.130 | -0.043 | |
| | | | | משתנה תלוי: (לוג) תמורה לשעה (שכר פלוס הטבות) |
| 0.047 | -0.160 | -0.634 | 0.191 | אישה (לעומת גבר) – כולל פיקוח על משלח יד מפורט |
| 0.079 | -0.118 | -0.404 | 0.113 | |
| -0.086 | -0.050 | -0.419 | 0.412 | ערבי (בהשוואה ליהודי) משרה חלקית (בהשוואה למשרה מלאה) |
| 0.196 | 0.220 | -1.148 | 0.380 | |
| -0.010 | -0.151 | 0.702 | -0.287 | עובד (בהשוואה למנהל) |
| 0.491 | -0.282 | -0.127 | 0.377 | |

מקדמי רגרסיה מודגשים הינם מובהקים. מודל הרגרסיה כולל את המשתנים הבאים ברמת הפרט: גיל, גיל בריבוע, מגדר, מצב משפחתי, ילדים קטנים, לאום, מקום מגורים, שנות לימוד, תואר ראשון, משרה מלאה, ותק במקום העבודה, משלח יד פרופסיונלי, משלח יד ניהולי.

טורים 1 ו-3 מראים מקדמי רגרסיה מניתוח של שלושה מודלים נפרדים להסבר שכר, הטבות ושכר פלוס הטבות. מודל הרגרסיה הליניארית כולל משתנים בלתי תלויים הידועים לנו ממחקרים קודמים כרלוונטיים להסבר הכנסת העובד ומשתני דמה לכלל 3,786 מקומות העבודה. המקדמים מלמדים על ההשפעה של קבוצות חברתיות ותעסוקתיות על גובה ההכנסה בתוך מקומות עבודה.

טורים 2 ו-4 מראים מקדמי רגרסיה מניתוח של שלושה מודלים נפרדים להסבר שכר, הטבות ושכר פלוס הטבות. מודל הרגרסיה הליניארית כולל משתנים בלתי תלויים הידועים לנו ממחקרים קודמים כרלוונטיים להסבר הכנסת העובד, משתני דמה לכלל 3,786 מקומות העבודה ואינטראקציות בין שיעור ההתאגדות בענף לבין הקבוצה החברתית תעסוקתית. המקדמים מלמדים על ההשפעה של שיעור ההתאגדות בענף שאליו משתייך מקום העבודה על פערי ההכנסות בתוך מקום העבודה בין קבוצות חברתיות לקבוצות תעסוקתיות.

כצפוי, פערי הכנסות בין גברים לנשים, בין משכילים למשכילים פחות ובין מנהלים לעובדים (הדומים בשאר התכונות הרלוונטיות לקביעת שכר) קיימים גם בתוך מקומות עבודה. שכר הנשים נמוך משכר הגברים בממוצע ב-16% בתוך מקומות עבודה בסקטור הפרטי, שכר העובדים ללא תואר ראשון נמוך ב-15% בהשוואה לעובדים בעלי תואר ראשון, ושכר העובדים מן השורה נמוך בכ-27% יחסית למנהלים. ממצא מפתיע הוא שההכנסה של עובדים ערבים אינה נמוכה יותר בהשוואה לזו של עובדים יהודים הזהים להם בתכונות המדידות ומועסקים באותם מקומות עבודה בסקטור הפרטי. ברם, בהטבות נלוות בסקטור הפרטי העובדים הערבים מופלים לרעה. ניתוח של כלל מקומות העבודה במשק מלמד שלעובדים ערבים אף יש שכר גבוה יותר בהשוואה לעובדים יהודים המועסקים באותם מקומות עבודה, הדומים להם ברמת ההשכלה, משלח היד, ותק במקום העבודה והיקף משרה. אפשרות אחת להבין ממצא זה היא התאמה טובה יותר בין עובדים ערבים למקומות עבודה בהשוואה להתאמה בין עובדים יהודים למקומות עבודה, התאמה המבטיחה תנאי עבודה טובים יותר. אפשרות אחרת להבנת ממצא זה היא סלקציה חיובית של העובדים הערבים, בעיקר למקומות עבודה בסקטור הציבורי. במילים אחרות, עובדים ערבים שמצליחים להתקבל לעבודות בסקטור הציבורי הינם טובים יותר בתכונות שלא ניתן למדוד, כמו מוטיבציה, בהשוואה לעובדים יהודים הזהים להם בתכונות שניתן למדוד, כמו השכלה.

נתוני עובד-מעביד מאפשרים לבחון את הטענה שבמקומות עבודה מאוגדים אי-השוויון נמוך יותר על ידי אמידה של רגרסיה היררכית המשלבת משתנים מסבירים ברמות שונות של ניתוח (מאפייני הפרט ומאפייני מקום העבודה שבו הוא מועסק). על מנת לבחון את ההשפעה של שיעור ההתאגדות בענף שאליו משתייך מקום העבודה על פערי ההכנסות בתוך מקום העבודה, אמדתי מודל היררכי הכולל אינטראקציה בין שיעור ההתאגדות ברמת מקום העבודה לבין משתנים ברמת הפרט (מגדר, לאום, הסדרי העסקה, השכלה, מעמד בעבודה). הממצאים מוצגים בטבלה מספר 3 בעמודה השנייה עבור כל העובדים, ובעמודה הרביעית רק עבור עובדים בסקטור הפרטי. מקדם חיובי מלמד שככל ששיעור התאגדות ברמת הענף גבוה יותר,

כך קטנים פערי ההכנסות בתוך מקומות העבודה. מקדם שלילי, לעומת זאת, מלמד שאיגודי עובדים מרחיבים את הפערים.

שיעורי התאגדות גבוהים בענף נמצאו כמפחיתים פערים בשכר ובגובה ההטבות הנלוות בין עובדים בעלי תואר ראשון לבין עובדים ללא תואר המועסקים באותו מקום עבודה. במקום עבודה השייך לענף כלכלי שבו כ-40% מהעובדים מאוגדים, פערי השכר בין קבוצות השכלה נמוכים בכ-18% בהשוואה למקום עבודה שבו יש רק 10% שיעורי התאגדות. גם אי-השוויון בין מנהלים לעובדים מהשורה נמוך יותר במקומות עבודה בסקטור הפרטי שבהם איגודי העובדים חזקים יחסית. הממצאים המוצגים בטבלה 3 מלמדים ששיעור התאגדות גבוה ברמת הענף בישראל אינו מפחית את פערי ההכנסות בין גברים לנשים בתוך מקומות עבודה. ואולם, ממצא זה נכון רק כאשר בוחנים את פערי ההכנסות בין גברים לנשים, ללא התייחסות מפורטת למשלח היד. מכיוון שחלק ניכר מפערים מגדריים בהכנסות הוא תוצאה של סגרגרציה עיסוקית – נשים וגברים מועסקים במידה רבה במשלחי יד שונים ובעבודות שונות – אמדתי את אותן משוואות עם פיקוח על משלח יד בפירוט של שלוש ספרות. ניתוח זה מלמד שכאשר משווים נשים וגברים המועסקים באותו משלח יד מפורט בתוך אותו מקום עבודה, בעיקר בסקטור הפרטי שבו פערי ההכנסות גדולים, איגודי עובדים מפחיתים את פערי ההכנסות בין גברים לנשים הן בשכר והן בהטבות הנלוות. הסבר אפשרי לממצא הוא שבמקומות עבודה מאוגדים, שבהם נקבעים תנאי העבודה בהסכמים קיבוציים, גובה השכר וההטבות הנלוות נקבע לרוב על פי משלח יד ותפקיד, ולכן האפשרות לאפליית מעבידים פחותה יחסית בהשוואה למקומות עבודה שבהם נקבעים תנאי העבודה בחוזה אישי.

ו. ממצאים – שיעור התאגדות ופערי הכנסות בין מקומות עבודה

בסיס הנתונים המזווג עובד-מעביד בצירוף נתוני סקר חברתי 2012 אודות שיעורי התאגדות מאפשרים לבחון גם את שאלת המחקר השלישית – כיצד שיעור התאגדות ברמת הענף משפיע על פערי ההכנסות בין מקומות עבודה? בחנתי שאלת מחקר זו על ידי אמידה של רגרסיה היררכית המאפשרת לפרק את סך כל ההבדלים בשכר בקרב עובדים לשונות שקיימת בין מקומות עבודה ולשונות בתוך מקומות עבודה. על מנת לבחון את הקשר בין שיעור התאגדות בענף ומידת אי-השוויון בין מקומות עבודה אמדתי את המודל בנפרד עבור חמש קבוצות של ענפים השונות זו מזו בשיעור התאגדות. הקבוצה הראשונה כוללת מקומות עבודה השייכים לענפים שבהם שיעורי התאגדות נמוכים (0%–9%), והקבוצה החמישית כוללת מקומות עבודה השייכים לענפים שבהם שיעורי התאגדות גבוהים (60%–100%). טבלה 4 מציגה את הממצאים.

טבלה 4: שיעור התאגדות בענף ופערי שכר בין מקומות עבודה, נתוני עובד-מעביד 2008

| שיעור התאגדות | מספר מקומות עבודה | מספר עובדים | שכר ממוצע של מקומות העבודה (ש"ש לשעה) | שונות בשכר הממוצע בין מקומות עבודה |
|---------------|-------------------|-------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| 9-0 | 1,221 | 15,858 | 166 | 0.431 |
| 19-10 | 886 | 14,515 | 113 | 0.541 |
| 39-20 | 857 | 19,559 | 122 | 0.401 |
| 59-40 | 609 | 17,347 | 111 | 0.346 |
| 100-60 | 213 | 6,939 | 148 | 0.111 |

הממצאים מאששים את הטענה של Freeman & Medoff שאיגודי עובדים מפחיתים את פערי השכר בין מקומות עבודה.³⁶ שכר ממוצע גבוה יחסית נמצא בשתי הקצוות – גם במקומות עבודה הנמצאים בענפים בעלי שיעור התאגדות נמוך (166 ש"ש לשעת עבודה) וגם במקומות עבודה בעלי שיעור התאגדות גבוה (148 ש"ש לשעת עבודה). ואולם, ההבדלים בין מקומות עבודה בשכר הממוצע של העובדים קטנים ככל ששיעור ההתאגדות בענף עולה. חלק מהשונות בשכר בין מקומות עבודה הוא תוצאה של מספר מקומות העבודה. ואולם, גם כאשר משווים שתי קטגוריות הדומות במספר מקומות העבודה – שיעור התאגדות של בין 10% ל-19% בהשוואה לשיעור התאגדות של בין 20% ל-39% – מוצאים שבאחרון השונות בשכר בין מקומות עבודה נמוכה באופן בולט. במילים אחרות, שיעור התאגדות גבוה בענף קשור לפערים נמוכים יותר בין מקומות עבודה בשכר הממוצע.

ז. סיכום ומסקנות

מאמר זה בוחן לראשונה את השפעת כוחם של איגודי עובדים על אי-השוויון בהכנסות בישראל בשנות האלפיים.

ממצאי המחקר עקביים עם הידוע לנו על אודות מדינות אחרות שבהן נמצא שאיגודי עובדים חזקים קשורים לאי-שוויון נמוך יותר בהכנסות. הממצאים של תרשים 2 מלמדים שחברות אישיות של העובד באיגודי עובדים מצמצמת את פערי שכר בין יהודים לערבים, בין משכילים למשכילים פחות ובין מנהלים לעובדים מן השורה, בכך שהתוספת לשכר מהיות העובד מאוגד גדולה יותר עבור הקבוצות המאופיינות בממוצע בשכר נמוך יותר. סביר להניח שהשפעה מצמצמת זו של חברות באיגודי עובדים על פערי השכר נובעת מכך שהשכר ותנאי העבודה בהסכם קיבוצי נקבעים עבור תפקיד ולא עבור עובד ספציפי. בכך מביאים ההסכמים הקיבוציים, בממוצע, להעלאת השכר עבור העובדים בשכר נמוך (למשל עובדים ערבים) ולהורדה יחסית בשכר של העובדים בשכר גבוה (למשל עובדים יהודים). בדומה לממצאים

36 המחברים בחנו השערה זו על ידי השוואה של השונות בשכר בין מקומות עבודה מאוגדים לבין מקומות עבודה לא מאוגדים הנמצאים באותו ענף כלכלי. נתונים על אודות התאגדות ברמת מקום העבודה עדיין אינם קיימים בישראל, ולכן לא ניתן לערוך ניתוח דומה. ראו שם.

מאמצות הברית, גם בישראל נשים "מרוויחות" יותר מחברות באיגודי עובדים בהשוואה לגברים רק בקרב עובדים משכילים. ייתכן שממצא זה נובע משיעורי ההתאגדות הגבוהים יחסית של נשים משכילות (41%) בהשוואה לנשים משכילות פחות (24%). עקב כך, קולן של הנשים נשמע ומיוצג פחות מזה של הגברים במשא ומתן על הסכמי שכר התקפים למשלחי יד המאופיינים בהשכלה נמוכה. הסבר אפשרי נוסף לממצאים עשוי להופיע בתוכנם של ההסכמים הקיבוציים ובמשקל היחסי של הטבות נלוות בהשוואה לגובה השכר.³⁷ בארצות הברית נמצא שבהסכמים קיבוציים עבור משלחי יד בעלי ייצוג גבוה של נשים (אחיות) ניתן דגש רב יותר להסדרים המאפשרים לשלב בין עבודה למשפחה, כמו חופשות או שעות עבודה גמישות, לעיתים על חשבון השכר, וזאת בהשוואה למשלחי יד שבהם ייצוג גבוה של גברים (כבאים).³⁸ בחינת ההשפעה של שיעור התאגדות ממוצע בענף על אי-השוויון בתוך מקומות עבודה השייכים לאותו ענף (טבלה 3) מראה ששיעור התאגדות גבוה ברמת הענף מפחית את פערי השכר בתוך מקומות עבודה בין עובדים משכילים לעובדים משכילים פחות, בין מנהלים לעובדים ובין גברים לנשים. שיעור התאגדות גבוה בענף נמצא קשור גם לפערים נמוכים יחסית בין מקומות עבודה בשכר הממוצע (טבלה 4). ממצאים אלו מרמזים על כך שבמקומות עבודה וענפים שבהם איגודי העובדים חזקים יחסית, בהשוואה למקומות עבודה וענפים שבהם לא קיימים איגודי עובדים או איגודי העובדים יחסית חלשים, הסכמי השכר הקיבוציים מצמצמים את אי-השוויון בהכנסות בקרב עובדים, בין השאר, יתכן שעל ידי הגורמים הבאים: (1) מיצוע בין הדרישות של העובדים החזקים לבין העובדים החלשים בהתאם לאינטרסים של העובד הממוצע; (2) צמצום אפשריות האפליה של עובדים על רקע לאומי או מגדרי בקידום ובקביעת שכר וחבילת הטבות; (3) העברת ידע לעובדים על אודות תנאי העסקתם וסיוע לעובדים במימוש זכויותיהם (למשל פנסיית חובה); (4) ביסוס נורמות שוויוניות יותר במקום העבודה המקדמות גם אינטרסים של קבוצות מיעוט.

אין פירושו הדבר שאיגודי עובדים מפחיתים את פערי השכר בין כל הקבוצות התעסוקתיות והחברתיות. חברות אישית באיגוד של עובדים המועסקים במשרה חלקית אינה מביאה לתוספת בשכר לשעה, בעוד עובדים המועסקים במשרה מלאה זוכים לתוספת לשכר מעצם היותם מאוגדים (תרשים 2). גם שיעור התאגדות גבוה אינו מצליח להביא לצמצום פערי השכר בין המועסקים במשרה מלאה לאלה המועסקים במשרה חלקית באותו מקום עבודה (טבלה 4). לאיגודי עובדים יש יחסים מורכבים עם הסדרי עבודה לא שגרתיים, כדוגמת תעסוקה במשרה חלקית, תעסוקה זמנית או תעסוקה על ידי קבלני משנה. מצד אחד, ארגוני עובדים נוטים להתנגד להעסקת עובדים בהסדרים לא שגרתיים, ולו רק משום שמעבידים משתמשים בהסדרים אלו כנשק נגד התארגנות עובדים באיגודי עובדים ולעיתים גם כשוברי שביתה.³⁹ מצד אחר, איגודי עובדים נוטים להסכים להסדרי העסקה לא שגרתיים במקומות עבודה

Lilach Lurie, *Do Unions Promote Gender Equality?*, 22 DUKE J. GENDER L. & POL'Y 89 37
(2014).

Jillian Crocker & Dan Clawson, *Buying Time: Gendered Patterns in Union Contracts*, 59 38
SOC. PROBLEMS 459 (2012).

Erin Hatton, *Temporary Weapons: Employers' Use of Temps against Organized Labor*, 67 39
INDUS. & LABOR REL. REV. 86 (2014).

מאוגדים בתמורה לתנאים טובים יותר לעובדים הוותיקים המועסקים בהסדרי עבודה שגרתיים, או אי־פגיעה בהם, כפי שהדבר בא לידי ביטוי פעמים רבות בהסכמי דורות.⁴⁰ נוסף על כך, אף על פי שבידי איגודי עובדים היכולת לקדם גם את אוכלוסיית מהגרי העבודה,⁴¹ בישראל איגודי עובדים הפלו ומפלים לרעה מהגרי עבודה ומנעו מהם את האפשרות להצטרף לחברים להסתדרות הכללית (עד שנת 2010), בדומה לאיסור שחל עד 1966 על עובדים ערבים להצטרף להסתדרות הכללית.

אם כך, למרות החולשה של תנועת העובדים בעשורים האחרונים (ובישראל אולי בזכותה), חברות של עובדים שכירים באיגודי עובדים מצליחה לצמצם חלק מפערי ההכנסות בשוק העבודה ובמקומות העבודה. וזאת בתקופה שבה ישראל נמצאת בקבוצת המדינות השוויוניות פחות ואינה דומה עוד לחלק ניכר ממדינות אירופה, שבהן אי־השוויון בקרב עובדים גדל במתינות יחסית. מאמץ של איגודים לצרף את העובדים החלשים יותר לשורותיהם, כמו גם גידול בסך כל העובדים השכירים החברים באיגודי עובדים, יכולים, על פי ממצאי המחקר הנוכחי, להביא להפחתה נוספת של פערי ההכנסות בקרב עובדים בישראל.

נספח 1: משתנים ברמת העובד בסקר החברתי ובנתוני עובד-מעביד

| ממוצע (סטיית תקן) | | הגדרה | משתנים |
|---|-----------------------|--|-------------------------|
| עובד- מעביד 2008 (מקומות עבודה עם 5 (+) | סקר חברתי 2012 | | |
| 9,846 (11,411) | 8,646 (5,543) | סקר חברתי – הכנסה ברוטו מכל מקומות העבודה; * עובד-מעביד – הכנסה שנתית ברוטו ממקום העבודה / מספר חודשי עבודה בשנה | שכר חודשי |
| 1,680 (2,530) | --- | הפרשות המעביד לפנסיה, קרן השתלמות והוצאות רכב / מספר חודשי עבודה בשנה | הטבות חודשיות |
| (11) 42 (943) 1869 | (11) 42 (967) 1877 | משתנה רציף* משתנה רציף | גיל גיל ² |
| 0.44 | 0.49 | משתנה דמה, הערך 1 מציין גבר | גבר |
| 0.77 | 0.71 | משתנה דמה, הערך 1 מציין נשוי | נשוי |
| 0.35 | 0.31 | משתנה דמה, הערך 1 מציין נוכחות של ילדים קטנים (גילאי 6 ומטה) במשק הבית (בסקר החברתי גילאי 5 ומטה) | ילדים קטנים |
| 0.91 | 0.88 | משתנה דמה, הערך 1 מציין יהודי ואחר | יהודי |
| 0.45 | 0.46 | משתנה דמה, הערך 1 מציין מגורים במטרופולין תל אביב | מטרופולין |

40 גלי רכבי "הסכמי דורות בישראל" עבודה חברה ומשפט טז XXX (2020)
 41 Guy Mundlak & Hila Shamir, *Organizing Migrant Care Workers in Israel: Industrial
 Citizenship and the Trade Union Option*, 153 INT'L LABOUR REV. 93 (2014).

| ממוצע (סטיית תקן) | | הגדרה | משתנים |
|--|-------------------|--|-----------------------|
| עובד – מעביד 2008 (מקומות עבודה עם 5 (+) | סקר חברתי 2012 | | |
| 14.6 (3.3) | 15.4 (2.9) | משתנה רציף* | שנות לימוד |
| 0.55 | 0.38 | משתנה דמה, הערך 1 מציין תואר ראשון ומעלה | תואר אקדמי |
| 40.6 (12.7) | 42.4 (12.7) | משתנה רציף* | שעות עבודה שבועיות |
| 0.75 | 0.83 | משתנה דמה, הערך 1 מציין משרה של +35 שעות בשבוע | משרה מלאה |
| 7.9 (8.8) | 9.3 (8.9) | משתנה רציף**, * | ותק במקום העבודה |
| 0.42 | 0.34 | משתנה דמה, הערך 1 מציין בעלי משלח יד אקדמי ומקצועות חופשיים וטכניים (סיווג אחיד של משלחי יד 1994) | משלח יד פרופסיונלי |
| 0.6 | 0.10 | משתנה דמה, הערך 1 מציין מנהלים (סיווג אחיד של משלחי יד 1994) | משלח יד ניהולי |
| --- | 0.29 | משתנה דמה, הערך 1 מציין חברות באיגוד עובדים | חבר באיגוד עובדים |
| 0.31 | --- | משתנה רציף, שיעור העובדים השכירים החברים באיגוד עובדים, ממוצע עבור כל מקומות העבודה בענף כלכלי מסוים | שיעור התאגדות |
| 74,218 | 2,906 | | מספר עובדים |

* משתנים מקובצים בסקר חברתי 2012, חושב לפי אמצע הקבוצה.

** ותק במקום עבודה של עובדים שהחלו לעבוד בין ינואר 2008 ליוני 2008 חושב כשנת ותק אחת. עובדים עם ערך חסר במשתנה זה קיבלו את הערך הממוצע של המשתנה. הממצאים דומים.

--- המשתנה אינו קיים בנתונים.