

סדרת מחקרי מדיניות

מחקר מדיניות 7

מקורות ההכנסה של עובדים שכירים בישראל

טלי קריסטל

המרכז לחקר עוני ואי־שוויון, אוניברסיטת סטנפורד

ינון בהן

המחלקה לסוציולוגיה, אוניברסיטת קולומביה; הפקולטה למדעי החברה, אוניברסיטת תל־אביב

גיא מונדלק

בית הספר למשפטים, אוניברסיטת תל־אביב

התוכנית לכלכלה וחברה
במכון ון ליר בירושלים



מכון ון ליר בירושלים
THE VAN LEER JERUSALEM INSTITUTE
معهد فان لير في القدس

POLICY STUDIES SERIES

Sources of Income of Israeli Wage and Salary Workers (No. 7)

Tali Kristal
Yinon Cohen
Guy Mundlak

עורכת מפיקה: שרה סורני

עורכת לשון: נורית וולק

הדעות המובאות בסדרת מחקרי המדיניות משקפות את דעתם של הכותבים
ואינן מייצגות בהכרח את עמדתה של התוכנית לכלכלה וחברה במכון ון ליר בירושלים

© תשס"ט - 2008, מכון ון ליר בירושלים

דפוס "חדקל", תל-אביב

התוכנית לכלכלה וחברה

התוכנית לכלכלה וחברה במכון ון ליר בירושלים מבטאת קול ייחודי בשיח הציבורי בישראל בשאלות כלכלה וחברה. מסגרת זו הוקמה משום שלדעתנו קובעי המדיניות הכלכלית-חברתית מחזיקים לעתים קרובות בדעות נחרצות ושמרניות, שמקורן אידיאולוגי וביסוסן לוקה בחסר, ומשום שברוב המקרים הביקורת הנמתחת על המדיניות אינה מצליחה להעלות לדיון הציבורי חלופות מעשיות. התוכנית נועדה להעשיר את הדיון בסוגיות מרכזיות המעסיקות את הציבור בישראל מתוך זווית ראייה ביקורתית, כדי לעודד חשיבה מחדש על התפיסה הרווחת בסוגיות של כלכלה וחברה.

התוכנית פועלת כמסגרת למחקר כלכלי-חברתי, שבה נערכים מחקרים ונכתבים ניירות עמדה העושים שימוש במתודות מקובלות בכלכלה. בתוכנית משתתפים כלכלנים מוכרים באקדמיה ובמשק הישראלי וחוקרים ממדעי החברה. במסגרת זו מציגים אנשי מקצוע חלופות למדיניות הכלכלית הנהוגה, ונקודת המוצא היא הצורך בקידום צמיחה כלכלית בת קיימא המתבססת על טובת רוב האזרחים ועל הקטנת אי-השוויון בחברה.

אנו מודים כי ברצוננו להתערב בדיון הציבורי כדי להשפיע על תוצאותיו וכי אנו מחזיקים בדעות מגובשות משלנו. עם זאת, אנו מבטיחים לנמק את דעותינו אלה, לעגן אותן בהשקפה כוללת ולהשתית את טענותינו על מסד עובדתי מפורט וחשוף לביקורת. בכוונתנו להעמיד במוקד הפעילות סוגיות הנתונות במחלוקת, והנוגעות לתחומי המדיניות הכלכלית, לתפקידיה של הממשלה בשוק העבודה ולרשת הביטחון החברתית.

פעילות התוכנית

- חיבור מחקרי מדיניות בסוגיות מרכזיות בכלכלה וחברה בישראל.
- חיבור סדרת 11 מחלוקות בכלכלה והצגתן בערבי דיון.
- חיבור ניירות עמדה בשאלות העומדות על סדר היום הציבורי.
- הכנת דפי מידע המציגים נתונים על הכלכלה ועל החברה בישראל.
- עריכת ערבי דיון וימי עיון בנושאי כלכלה וחברה.
- עריכת פדנאות ודיוני שולחן עגול עם קובעי מדיניות.
- הפקת איגרות אלקטרוניות לציבור המקצועי והכללי המתעניין בשאלות כלכלה וחברה.
- עריכת כנס שנתי.

פרסומי התוכנית לכלכלה וחברה ומידע על פעילותה נמצאים באתר האינטרנט של מכון ון ליר בירושלים בכתובת: <http://www.vanleer.org.il>

תוכן העניינים

תקציר 7

מבוא 8

חלק ראשון: מקורות ההכנסה של שכירים משוקי העבודה וההון 9
הטבות המעביד הנלוות לשכר והכנסה מהון במדינות המתועשות 9
הטבות המעביד הנלוות לשכר בישראל 10
הכנסה מהון בישראל 13

חלק שני: אי־שוויון בהטבות המעביד הנלוות לשכר והכנסה מהון בקרב שכירים 15
הכנסות עובדים מהטבות נלוות לשכר: שתי גישות תיאורטיות 15
הכנסות עובדים הנלוות לשכר: המצב בישראל 17
נתונים, משתנים ושיטה 20
ממצאים: אי־שוויון בהטבות המעביד הנלוות לשכר ובהכנסה מהון בקרב שכירים ישראלים 22

חלק שלישי: השלכות אי־שוויון בהטבות המעביד ובהכנסה מהון 31
הטבות המעביד, הכנסה מהון ואי־שוויון הכלכלי בקרב שכירים בישראל 31
התמסדות קבוצות הכנסה בקרב שכירים 33

סיכום ומסקנות 38

לוח נספח 41

רשימת מקורות 43

תקציר

מחקר זה מתמקד במקורות ההכנסה, שאינם תשלומי העברה מהמדינה, של עובדים שכירים. חוץ מהכנסה משכר וממשכורת, יש שכירים המקבלים מהמעביד הכנסה נוספת הנלווית לשכר (דוגמת הפרשות המעביד לקרנות השתלמות ולפנסיה) והכנסה נוספת מהון (דוגמת ריבית על פיקדונות ורווח הון ממכירת נכסים). מטרת מחקר זה היא לבחון אם הכללת מקורות הכנסה נוספים מתוך סך כל הכנסות השכירים משנה את תמונת אי־השוויון בשכר בישראל. המחקר מתבסס ברובו על ניתוח נתונים מינהליים של הכנסות שכירים בשנת 1998 מתוך מאגר המידע של מינהל הכנסות המדינה. להלן הממצאים העיקריים:

- מתוך סך ההכנסות משכר וממשכורת של כלל השכירים, הטבות המעביד הנלוות לשכר הן רכיב חשוב בהכנסת העובדים, אם כי משקלן ירד החל משנות התשעים. לעומת זאת ההכנסות של עובדים מהון עלו בעשור האחרון.
- בקרב עובדי מדינה ועובדים המועסקים במקומות עבודה גדולים אחוז העובדים שברשותם קרן השתלמות או הסדר פנסיה מהמעביד גבוה מהממוצע במשק.
- בדרך כלל הטבות המעביד הנלוות לשכר אינן מפצות על שכר נמוך. בקרב קבוצות עובדים שרבים מהם משתכרים שכר נמוך – עובדים יומיים, מהגרים ועובדים המועסקים במקומות עבודה קטנים – שיעור העובדים הנהנים מהפרשות המעביד לקרן השתלמות או לפנסיה נמוך יחסית לממוצע בכלל המשק.
- הכנסה מהון (שהיתה חייבת במס ב־1998) נמצאה שכיחה בעיקר בקרב מנהלים שבבעלותם חלק ממניות החברה ובקרב שכירים העובדים גם בתור עצמאים.
- ההתפלגות האי־שוויונית של מקורות ההכנסה הנוספים מרחיבה את אי־השוויון הכלכלי בקרב השכירים גם לפי הנתונים המקובלים הנוגעים אך ורק לשכר ולמשכורת.
- מקורות ההכנסה הנוספים יצרו כמה קבוצות בקרב השכירים. קבוצות אלה נבדלות זו מזו במקורות הכנסתן. עובדים שהכנסתם משכר בלבד הם ברובם עובדים המועסקים בשוק העבודה הפריפריאלי בעבודות שהשכר בהן נמוך יחסית. לעומתם עובדים המועסקים בשוק העבודה הראשוני או במגזר הציבורי נהנים גם מהטבות המעביד הנלוות לשכר. התרחבות היקף ההכנסות מהון בקרב שכירים יצרה קבוצה שנוסף על הכנסתה הגבוהה משכר ומהטבות המעביד היא נהנית גם מהכנסה מהון.

כפי שעולה גם ממחקרים קודמים, אי־השוויון בהכנסות נוצר בגלל הקיטוב שבשוק העבודה. בקצה האחד נמצאים העובדים הבכירים שהכנסתם נובעת משכר, מהטבות שנותן המעביד ומהון. קבוצה זו קטנה יחסית ואמידה מהקבוצות האחרות. בקצה האחר נמצאים עובדים המשתכרים שכר נמוך ואין להם הכנסה נוספת מהטבות המעביד או מהון. לעובדים אלה אין כוח אישי לשינוי ממשי של תנאי העסקתם. הדרך העיקרית להרחבת זכויותיהם היא ככל הנראה חתימה של ארגוני עובדים ומעסיקים על הסכם קיבוצי ענפי והבטחת אכיפתו.

מבוא

אִי־השוויון הכלכלי בישראל גדל מאמצע שנות השבעים ורמתו היום היא מהגבוהות במדינות המערב. כפי שהראינו במחקר המדיניות הקודם שערכנו (קריסטל ואחרים 2006), לשוק העבודה יש תפקיד חשוב ביצירת אי־השוויון בחברה. גם בקרב אוכלוסיית השכירים בלבד אי־השוויון בהכנסה משכר הולך וגדל עם השנים. במחקר מדיניות זה אנו ממשיכים לבחון את אי־השוויון הכלכלי בקרב אוכלוסיית השכירים. מטרת המחקר היא לבחון אם הכללת מקורות הכנסה נוספים, שמקורם בשוק העבודה ובשוק ההון והם נוספים על ההכנסה משכר, משנה את תמונת אי־השוויון הכלכלי בישראל.

חוץ מהכנסה משכר, יש לשכירים אפשרויות הכנסה ממקורות נוספים שאינם תשלומי העברה מהמדינה. יש שכירים הנהנים מהטבות המעביד הנלוות לשכר, כמו למשל הפרשות המעביד לפנסיה ולקרנות השתלמות. מקור הכנסה נוסף הוא שוק ההון – הכנסה מריבית ומדיווידנד על נכסים פיננסיים, דמי שכירות עסקיים ורווח הון ממכירת נכסים. למרות החשיבות הכלכלית של מקורות ההכנסה הנוספים, מחקרים הבוחנים את התפלגות ההכנסות בקרב שכירים נוטים להתמקד אך ורק בהכנסה משכר. ההתמקדות בהכנסה משכר בלבד פותחת פתח לטיעונים שא־השוויון בסך כל ההכנסות נמוך מא־השוויון בשכר. טענה שכחה בכלכלת עבודה היא כי שכר נמוך במקומות עבודה מסוימים "מפוצה" בהטבות גבוהות מהמעביד (ראו למשל בספרי הלימוד Ehrenberg and Smith 2006; Rosen 1986). למשל, יש עובדים במגזר הציבורי שנתוני השכר שלהם מעידים על שכר נמוך יחסית, אך בצד שכרם הם מקבלים גם תנאים נלווים שאינם מתועדים במחקר. עוד טענה אפשרית היא שיש עובדים בשכר נמוך שבשל הכנסתם הגבוהה מהון הם אינם נזקקים לעבוד במשרה מלאה כדי להבטיח את קיומם. על פי שתי טענות אלה, מחקר הכולל את סך כל ההכנסות יראה פערים נמוכים מפערי השכר הגבוהים שתועדו בישראל.¹

במחקר זה שלושה חלקים. בחלק הראשון נאמוד את היקף ההכנסה מהטבות המעביד הנלוות לשכר ואת ההכנסה מהון של כלל השכירים בישראל בארבעת העשורים האחרונים. בחלק השני נבחן מי הם העובדים שנהנו מהטבות המעביד הנלוות לשכר ומי הם העובדים שנהנו מהכנסה נוספת מהון בסוף שנות התשעים. בחלק השלישי ננתח את ההשפעה של מקורות ההכנסה הנוספים על רמת אי־השוויון הכלכלי ועל היווצרות קבוצות שכירים הנבדלות זו מזו במקורות הכנסתן.

1 השלכות של הטבות המעביד הנלוות לשכר ושל ההכנסה מהון על אי־השוויון הכלכלי נבחנות לרוב במחקרים נפרדים. כיוון שבמחקר זה אנו מבקשים לבחון את אי־השוויון הכלכלי מכלל מקורות ההכנסה של השכירים שאינם תשלומי העברה מהמדינה, כללנו כאן הן את ההכנסות מהטבות המעביד הן את ההכנסות מהון.

חלק ראשון: מקורות ההכנסה של שכירים משוקי העבודה וההון

חוץ מהכנסה משכר וממשכורת, שכירים במדינות המתועשות יכולים ליהנות מהכנסה נוספת משוקי העבודה וההון. בשוק העבודה יש שכירים הנהנים מהטבות הנלוות לשכר כדוגמת הפרשות המעביד לפנסיה. נוסף על הכנסות שמקורן בשוק העבודה, יש שכירים הנהנים היום גם מהכנסה נוספת שמקורה בשוק ההון: ריבית ודיווידנד על נכסיהם הפיננסיים, דמי שכירות עסקיים או רווח הון ממכירת נכסים. החלק הראשון של המחקר מוקדש אפוא להערכת היקף ההכנסות מהטבות המעביד ומהכנסות מהון לכלל השכירים בישראל מאמצע שנות השישים של המאה העשרים. נפתח בסקירה קצרה על מקורות ההכנסה הנוספים של שכירים במדינות המתועשות.

הטבות המעביד הנלוות לשכר והכנסה מהון במדינות המתועשות

מאז מלחמת העולם השנייה מערכות רווחה הנלוות לעבודה הפכו תופעה נפוצה במדינות המתועשות. מערכות רווחה אלה מכונות בשמות שונים: "תנאים נלווים", "עלויות נלוות לעבודה", או "שירותי רווחה תעסוקתיים". כל הגדרה מייצגת תפיסה שונה של מערכות אלה ופועל יוצא מזה אף כוללת בתוכה שירותים ותשלומים שונים.² במחקר זה אנו מתמקדים בהטבות כספיות של המעביד הנלוות לשכר ואינן מחויבות על פי חוק. מתוקף היותן הטבות וולונטריות הן ניתנות רק לחלק מן העובדים ומבוססות על הסכמים קיבוציים בין איגודי העובדים למעבידים, על הסדרים קיבוציים ולעיתים גם על הסכמים אישיים. הפרשת המעביד לפנסיה וכיסוי העובד בביטוח רפואי ממקום העבודה הן החלק המרכזי של הטבות אלה במדינות המתועשות.

הטבות וולונטריות מטעם המעביד (להלן הטבות המעביד) שכיחות בעיקר במדינות אנגלו-סקסיות ובמדינות מערב אירופה (Charny 1996; Shalev 1996). במדינות אנגלו-סקסיות, כדוגמת ארצות הברית ואנגליה, הכוחות הפועלים בשוק הפרטי הם הכוחות המפיקים ומספקים שירותי רווחה, ואילו שירותי הרווחה הציבוריים מוענקים רק לקבוצות חלשות ועניות באוכלוסייה. לכן הטבות המעביד הניתנות בשוק הפרטי הן רכיב חשוב בהכנסתם של העובדים השכירים במדינות אלה. בשנת 2000 הטבות המעביד הוסיפו 17% ו-15%, בהתאמה, להכנסה משכר של כלל השכירים האמריקנים והאנגלים (ניתוח נתונים המתפרסמים ב־OECD Economic Outlook). גם במדינות הקורפורטיסטיות של מערב אירופה הטבות המעביד הן תוספת ניכרת להכנסתם של העובדים השכירים. מערכות הרווחה במדינות אלה מפוצלות במידה רבה ומאורגנות לרוב בשוק העבודה סביב קבוצות תעסוקה. את תוכניות הרווחה מנהלים בדרך כלל ארגוני העובדים והמעסיקים עצמם (כך למשל בבלגיה). בהולנד הטבות המעביד הוסיפו 17% להכנסה משכר של כלל העובדים השכירים בשנת 2000. שלא כבמדינות האנגלו-סקסיות, במדינות מערב אירופה ובמדינות סקנדינביה הסוציאל-דמוקרטיות השוק הפרטי ממלא תפקיד קטן בלבד בייצור ובהספקה של שירותי רווחה בשעה ששירותי הרווחה הציבוריים מוענקים לכלל האוכלוסייה. התוצאה היא שהטבות המעביד בשוודיה לדוגמה הוסיפו רק כ-5% להכנסה משכר של כלל העובדים השכירים בשנת 2000.

2 השמות השכיחים למערכות רווחה נלוות לעבודה בספרות המחקר האנגלית הם: fringe benefits, employer care, non-wage labor costs, welfare work, occupational welfare.

נוסף על הכנסות מהטבות המעביד, עוד ועוד שכירים נהנים היום יותר מבעבר מהכנסה נוספת מהון. בעשורים האחרונים הבעלות על נכסים פיננסיים, המקנים הכנסה מהון, איננה עוד נחלתם של העשירים בלבד. בשנות התשעים עלה בהדרגה שיעור העובדים שבבעלותם נכסים פיננסיים כלשהם – תוכניות חיסכון, פיקדונות או מניות. לדוגמה, אחוז משקי הבית האמריקניים המחזיקים בבעלותם מניות בערך של \$5,000 או יותר עלה מ-23% ב-1989 ל-35% ב-2004 (Mishel et al. 2007). בסוף שנות התשעים אחוז משקי הבית שבבעלותם נכסים פיננסיים כלשהם היה 79% בשוודיה, 81% באיטליה, 90% בקנדה, 91% בארצות הברית ו-92% בפינלנד (Sierminska et al. 2006). שאלת היקף הנכסים והתפלגותם (עושר) בקרב שכירים חשובה כשלעצמה, אך במחקר זה אנו מתמקדים רק בהכנסה שמניבים הנכסים האלה.

סביר להניח שנוסף על התרחבות הבעלות על נכסים פיננסיים בקרב שכירים, הגידול בהיקף ההכנסות מהון גדל גם הוא. גידול זה נובע בין השאר מהגידול בריבית הריאלית, המיטיבה עם בעלי הנכסים הפיננסיים, בשיתוף גובר של בעלי המניות בדיוידנדים, בעלייה בשערי המניות הנסחרות בבורסה ובהתפתחות מואצת של המגזר הפיננסי.³ לפיכך בתחילת שנות ה-2000 הכנסה מהון היתה 11% מההכנסה הכוללת של עובדים אמריקנים (Mishel et al. 2007). מנהלי חברות נמצאו הנהנים העיקריים מהכנסה מהון בקרב שכירים. נוסף על משכורותיהם הגבוהות, אופציות למניות הן היום הרכיב העיקרי בתמורה למנהלים (Abowd and Kaplan 1999; Piketty and Saez 2001).

הטבות המעביד הנלוות לשכר בישראל

זה שנים רבות גם בישראל פועלת מערכת ענפה של הטבות הניתנות באמצעות מקום העבודה. תהליך היווצרותן החל עוד לפני קום המדינה. היעדר מערכת רווחה ממשלתית מקיפה בתקופת המנדט הביאה את ההסתדרות הכללית לקבל על עצמה תפקיד מרכזי בהקמת מערכת רווחה לעובדים היהודים ובהפעלתה. באותן שנים נהנו חברי ההסתדרות הכללית ממערכת ענפה של שירותים וגמלאות בתחומי הפנסיה, הבריאות, החינוך, הדיור והבטחת ההכנסה. הטבות המעביד הנלוות לשכר בתקופה זו כללו חופשת מחלה, ביטוח תאונות עבודה, הפרשה לקרנות פנסיה ולביטוח רפואי של קופת חולים כללית.

לאחר קום המדינה פעלה ההסתדרות כדי לשמר את מעמדה ההגמוני בתור ספקית שירותי רווחה בשוק העבודה. ראשי ההסתדרות תמכו אמנם בחקיקת חוקי עבודה, אולם בד בבד מדיניותם היתה שתנאי העבודה צריכים להיקבע ברובם במסגרת המשא ומתן הקיבוצי בין איגודי העובדים למעבידים. אחד המניעים המרכזיים למדיניות זו של ההסתדרות היה שימור כוחה המונופוליסטי בתחום הביטוח הרפואי וקרנות הפנסיה (Shalev 1992; Mundlak 2007). ההסתדרות, בתמיכת מפלגת העבודה, אכן הצליחה להביא לידי יצירת מערכת רווחה בשוק העבודה הנשענת ברובה על הטבות וולונטריות של המעביד הנלוות לשכר (Doron and Kramer 1991; Gal and Bargal 2002). הטבות אלה הן בעיקר תוספות לסכומים המינימליים הקבועים בחוקי העבודה, ביטוח רפואי והפרשות המעביד להסדרי פנסיה ולקרנות השתלמות.⁴

3 הגידול בריבית הריאלית יכול לגרום גם להכנסה שלילית מהון במניות ובאיגרות חוב.

4 בשנת 1995 הפריד "חוק ביטוח בריאות ממלכתי" את הביטוח הרפואי ממקום העבודה. עד 1995 התבטאו הטבות המעביד בתחום הבריאות בתשלום המעסיקים את המס המקביל לקופת החולים שהעובד היה חבר

אף על פי שהטבות המעביד הנלוות לשכר היו נהוגות במדינת ישראל מאז הקמתה ואף לפני כן, ולמרות תפקידן המרכזי במערכת הרווחה בישראל, המחקר האמפירי בתחום הזה מועט ביותר. הערכות על היקפן של הטבות המעביד נעשו עד כה רק לתעשיות מסוימות ולשנים מסוימות. על סמך נתונים שאספה ההסתדרות הכללית על הסכמים קיבוציים בסוף שנות החמישים, הטבות המעביד הנלוות לשכר כאחוז מהשכר ומהמשכורת היו 18.6% בחקלאות, 27.3% בתעשייה ו-29.4% בבניין (טאב ואחרים 1961). בהתבסס על סקר עלות העבודה בתעשייה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס) שנערך ב-1966 (הלמ"ס 1966), העריך אברהם דניאל (1979) שחלקן של הטבות המעביד מסך כל השכר בתעשייה גדל מ-26% ב-1960 ל-43% ב-1977. גם ממצאיו של יעקב קונדור (1993), על סמך ניתוח של הלמ"ס וגורמים ממשלתיים אחרים, אפשר ללמוד כי חלקן של הטבות המעביד מסך כל השכר עלה מ-29% ב-1977 ל-32% ב-1981 וירד ל-23% ב-1990.⁵ מכיוון שההערכות באשר להיקף הטבות המעביד הנלוות לשכר נעשו עד כה רק עד תחילת שנות התשעים, במחקר זה אנו אומדים את היקף ההטבות לכלל השכירים בשנים 1965-2005. האמידה מבוססת הן על נתונים של הלמ"ס על סך כל התמורה לעובדים ישראלים הכוללת שכר, משכורת והטבות המעביד הנלוות לשכר (מפורסם בחשבונות הלאומיים, הלמ"ס 1998, הלמ"ס 2006), הן על נתונים מהמוסד לביטוח לאומי של סך כל ההכנסה משכר וממשכורת של עובדים ישראלים (מפורסם בשנתונים הסטטיסטיים של הלמ"ס). ההבחנה בין שכר ומשכורת ובין הטבות המעביד אינה חדשה. בנתונים הקיימים, חלק מהטבות המעביד כלולות בשכר ובמשכורת. שכר ומשכורת כוללים את כל סוגי התשלומים ברוטו: שכר יסוד, תוספות יוקר, תוספות ותק, תשלומים בעבור שעות נוספות, גמולים ותשלומים מיוחדים כגון גמול השכלה, גמול השתלמות, "חודש 13", מענקי פרישה, פיצוי לימי מחלה שלא נוצלו, דמי נסיעה, קצובת הבראה, תשלומים בעבור אחזקת רכב, טלפון, כלכלה ואש"ל, ותשלומים בעין (החייבים במס הכנסה בלבד) כגון ארוחות, שירותי דיור, שי לחגים וכד'. הטבות המעביד הנלוות לשכר כוללות את הפרשות המעסיק בפועל לביטוח לאומי, לקרנות פנסיה, לקופות גמל ולקרנות השתלמות. כמו כן הטבות המעביד כוללות זקיפת הוצאה לפנסיה לשכירים הנובעת מהתחייבות המעסיק לשלם פנסיה לגמלאי כתחליף להפרשות שוטפות לקרנות השתלמות או לקופות גמל. סכום זה שווה בערכו לסכומים שהיו צריכים להיות מועברים לקופות גמל כדי להבטיח את זכויות הפנסיה העתידיות של העובדים. מכיוון שמקצת מהטבות המעביד נכללות בנתונים בשכר ובמשכורת (לדוגמה אחזקת רכב), אמידת היקף הטבות המעביד במחקר זה היא אמידת חסר.

תרשים 1 מציג אומדן של הטבות המעביד הנלוות לשכר כאחוז משכר וממשכורת של כלל השכירים בשנים 1965-2005. האומדן לסך כל הטבות המעביד חושב על ידי הפחתה מסך כל התמורה לעובדים את סך כל השכר והמשכורת ואת הפרשות המעסיקים בפועל לביטוח לאומי (הנתונים נלקחו מהשנתונים הסטטיסטיים של ביטוח לאומי). זאת משום שהפרשות המעסיקים לביטוח לאומי אינן

בה. עם החלתו של חוק ביטוח בריאות ממלכתי נגבים התשלומים ישירות מהשכר, אך המעסיקים אינם משתתפים בתשלום דמי הביטוח. עם זאת יש מאז מעסיקים המשתתפים בהוצאות עובדיהם בביטוח בריאות משלים פרטי.

5 קונדור מסביר את התנודות על פני זמן בהטבות המעביד בשינויים שחלו בגובה הפרשות המעבידים לביטוח לאומי, הפרשות הכלולות בסך כל הטבות המעביד.

קשורות בהכרח לתשלומי הרווחה שמקבלים העובדים ולכן אינן מעידות בהכרח על מצבם הכלכלי של העובדים. אף על פי שבאמידה זו של היקף הטבות המעביד יש כמה בעיות אפשריות, סביר להניח שבעיות אלה הן בעיות הקבועות לאורך זמן ולכן אינן מטות את התוצאות הטיה ממשית.

תרשים 1. הטבות המעביד כאחוז משכר וממשכורת לכלל המשק בשנים 1965-2005

שכר בעל תו אקדמי	שכר באגוד מקצועי	הון לעובד	תוצר לעובד	% כנסות על ידי קרן השטלמות	% כנסות על ידי פנסיה	
24	60	114	225	77	98	חשמל ומים
34	49	7	367	77	98	מינהל ציבורי
18	50	12	112	97	98	שירותי דואר
44	57	53	314	84	94	הובלה אווירית
43	68	38	304	73	93	תעשייה ציגית
31	67	54	260	52	90	תעשייה ציגית-מערבית
49	66	109	377	75	89	בנקאות
40	27	234	580	81	89	תקשורת
68	27	21	200	63	83	שירותי מחשוב
44	63	24	113	67	81	בריאות
52	64	7	93	68	81	חינוך
28	17	2	72	69	81	שירותים קהילתיים
34	00	109	276	40	79	ביטוח
19	33	57	178	39	79	תעשייה מסחרית-מערבית
39	57	176	436	70	76	שירותים עסקיים
25	44	8	48	46	76	שירותי רווחה
31	33	36	176	33	74	שירותי תחבורה
18	58	26	133	37	73	תעשייה מסחרית
12	22	28	128	39	70	חקלאות
52	29	50	153	38	69	שירותים פרופסיונליים
47	20	36	77	48	68	תרבות
20	38	27	120	26	66	מסחר
5	78	95	148	38	62	הובלה יבשתית
20	38	17	71	30	56	שירותי אירוח
14	36	49	172	22	54	בינה
22	40	13	102	29	47	שירותי אבטחה וקיון
17	00	14	79	18	43	שירותים אישיים
31.0	42.3	52.5	196.8	50	77	ממוצע
0.409	0.403	0.226	0.514			ממוצע בין מאפייני הענף לפנסיה
0.462	0.413	0.269	0.508			ממוצע בין מאפייני הענף לקרן השטלמות

האומדנים מבוססים על נתונים מהחשבונאות הלאומית, משנתונים סטטיסטיים של הלמ"ס, ומשנתון סטטיסטי של ביטוח לאומי. הסבר בטקסט.

עד שנות התשעים הטבות המעביד הנלוות לשכר הוסיפו כ-30% בממוצע להכנסות משכר וממשכורת של כלל השכירים. בשנות התשעים הטבות המעביד ירדו לכ-25% מסך כל ההכנסות משכר וממשכורת. ניתן לשער שהירידה בהטבות המעביד הנלוות לשכר בשנות התשעים היא תוצאה ישירה של היחלשות העבודה המאורגנת ושחיקת מערכת יחסי העבודה הקורפורטיסטית בישראל. את הסימנים הראשונים למגמות אלה ניתן לזהות כבר בשנות השמונים עם ביזוריות הסכמי השכר הקיבוציים, הירידה בשיעור ההתארגנות בארגוני עובדים ומעסיקים והמרת נורמות של הסכמה שהוסדרו בעבר בהסכמים קיבוציים בהסדרה משפטית.⁶ מכיוון שהטבות המעביד הנלוות לשכר היו מוסדרות ברובן בהסכמים קיבוציים, השחיקה בהסדרים האחידים פגעה בהיקף הטבות המעביד של קבוצות מסוימות של עובדים ויוצא מזה בהיקף הטבות לכלל השכירים. אכן יש עובדים המקבלים היום הטבות מכוח הסדרים קיבוציים במקום עבודתם או מכוח הסכמים אישיים עם המעסיק, אך נראה ששיעור העובדים הנהנים מהסדרים אלה קטן משיעור העובדים שאיבדו את ההטבות בגלל

6 ראו Cohen et al. 2003; Kristal and Cohen 2007; Mundlak 2007.

נסיגת הכיסוי של ההסכם הקיבוצי. יש לציין כי יש קבוצה של עובדים הזכאים אולי להטבות מסוימות מכוח הסכמים קיבוציים, אך תנאי צבירת הזכויות נעשו קשים יותר והם מקשים על מימושם. למשל, עובדים המועסקים בעבודה זמנית מתקשים להתחיל לצבור זכויות פנסיוניות בשל הארעיות המתמשכת של עבודתם.

השחיקה בהטבות המעביד הנלוות לשכר בשנות התשעים אינה ייחודית רק לישראל, אלא תועדה גם במדינות אחרות, בעיקר בארצות הברית. שיעור הכיסוי של עובדים אמריקנים בפנסיה ובביטוח רפואי ממקום העבודה, שתי ההטבות הרווחות בשוק העבודה האמריקני, ירד ירידה של ממש בשני העשורים האחרונים. בסוף שנות השבעים 51% מהעובדים האמריקנים המועסקים במגזר הפרטי היו מכוסים בפנסיה מהמעביד ו-69% היו מכוסים בביטוח רפואי ממקום העבודה. בשנת 2004 רק ל-46% מהעובדים היתה פנסיה מטעם המעביד ושיעור הכיסוי בביטוח רפואי ירד ל-56% (Mishel et al., 2007). מגמה זו מוסברת בעיקרה בשחיקה בכוחם של איגודי העובדים במגזר הפרטי ובתהליך "החצנת העובדים", דהיינו החלשת הקשר בין העובדים למקום העבודה.

הכנסה מהון בישראל

השחיקה במערכת יחסי העבודה הקורפורטיסטית אירעה בד בבד עם התרחבות תהליכים כלכליים ניאורליברליים ששינו את פניה של החברה הישראלית בשני העשורים האחרונים. משנות השמונים, משהחלו ממשלות ישראל ליישם את האידאולוגיה הניאורליברלית, המדיניות הכלכלית בישראל מחויבת להפחתת מעורבותה של המדינה בשווקים, בד בבד עם פתיחת גבולות הסחר ומשיכת משקיעים זרים. מדיניות זו באה לידי ביטוי גם בביטול האסדרה של שערי המטבעות וזרימה חופשית של הון, ליברליזציה במסחר הבינלאומי (הסרת מחסומים בפני יבוא והפסקת היחס המועדף ליצוא), הפרטת נכסי המדינה, ירידת מעורבותה של המדינה בשווקים הפיננסיים ועידוד התחרות בענף הבנקאות.⁷ התהליכים הכלכליים הניאורליברליים הביאו לידי התפתחות מואצת של המגזר הפיננסי בישראל, ונתחו בתוצר המקומי גדל מ-17% ב-1985 ל-23% ב-2006 (הנתונים מפורסמים בחשבונות הלאומיים 1997-1998, הלמ"ס 1998). המגזר הפיננסי גדל לא רק מבחינת נפחו, אלא הופיעו בו גם אפיקי השקעה חדשים, חלקם תוצאה של הרפורמה בתחום החיסכון הפנסיוני וקופות הגמל. לפיכך בעשור וחצי האחרונים גדל הערך הריאלי של סך כל הנכסים הפיננסיים שבידי הציבור (נכסים לטווח קצר כמו פיקדונות לזמן קצוב), לטווח בינוני (כמו קרנות השתלמות), ולטווח ארוך (כמו קרנות פנסיה) כמעט פי ארבעה - מ-488 מיליארד ₪ ב-1990 ל-1,939 מיליארד ₪ ב-2006 (הלמ"ס 2006). מתוך סכום כולל זה של הנכסים הפיננסיים, הערך הריאלי של השקעות ישראלים בחו"ל (הכוללות פיקדונות והשקעות באגרות חוב ובמניות) גדל מ-3 מיליארד ₪ ל-152.4 מיליארד ₪. גם בבורסה לניירות ערך בתל-אביב חלה גאות ניכרת בשנות התשעים. המדד הכללי לשיעורי התשואה של המניות (המנוכה במדד המחירים לצרכן) עלה מ-208 נקודות ב-1990 ל-1,050 נקודות ב-2006 (שם). ניתן לשער שבגלל התהליכים האלה אנו צפויים למצוא שגם בישראל חל גידול בהכנסה של שכירים מהון. כמו כן הכנסה מהון אינה צפויה להיות נחלתו של המאיון העליון בלבד. מספר הולך וגדל של שכירים צפויים ליהנות היום מהכנסה נוספת מהון.

7 בלס ויושע, 2000; פילק 2004; Gottlieb and Blejer 2002; Gabai and Rob 2002; Shalev 1999.

תרשים 2 מציג אומדן להיקף ההכנסה מהון של כלל השכירים בשנים 1965-2005. האומדן מבוסס על נתונים מסקרי הכנסות שערכה הלמ"ס.⁸ נתוני ההכנסה מהון בסקרים אלה מבוססים על דיווח עצמי וכוללים הכנסה מדמי שכירות עסקיים, הכנסה מריבית על פיקדונות ואיגרות חוב והכנסה מדיוידנדים. ההכנסה מהון בסקרי ההכנסות אינה כוללת רווחי הון ממכירת נכסים. אף על פי שבאמידה זו של היקף ההכנסה מהון יש כמה בעיות אפשריות (הנובעות בעיקר מההיענות הנמוכה ומהדיווח העצמי בסקרים), תרשים 2 מציג אומדן לשינויים שחלו בהכנסה מהון בקרב כלל השכירים. שתי סדרות חושבו למשקי בית בעלי הכנסה חיובית שבראשם עומד שכיר. הסדרה הראשונה מציגה את אחוז משקי בית בעלי הכנסה כלשהי מהון. הסדרה השנייה מציגה את סך כל ההכנסה מהון כאחוז מהכנסות משק הבית משכר וממשכורת.⁹

תרשים 2. אחוז משקי בית של שכירים בעלי הכנסה מהון, והכנסה מהון כאחוז מסך כל ההכנסה של משקי הבית משכר וממשכורת בשנים 1965-2005



האומדנים מבוססים על ניתוח סקרי הכנסות בשנים 1965-2005.

היקף ההכנסות מהון של שכירים בישראל גדל במידה ניכרת בשנות התשעים. שיעור הולך וגדל של משקי בית ישראליים נהנים מהכנסות מהון ואחוז ההכנסות מהון מסך כל ההכנסות משכר וממשכורת גדל גם הוא. מגמה זו ניכרה בעיקר בשנות התשעים בד בבד עם גידול בערכם הריאלי של הנכסים

8 הגדרות המשתנים לשנים 1970-1974 לא מאפשרות ניתוח זה. בשנים 1977 ו-1986 לא ערכה הלמ"ס סקר הכנסות. ב-1983 נערך הסקר רק ברמת הפרט. הערכים החסרים לשנים 1977, 1983, ו-1986 הוחלפו בערכים הממוצעים על פי השנים הקודמות והשנים העוקבות.

9 ההכנסה מהון הוגדרה - הכנסה חודשית של לפחות 100 ש"ח (במחירי 2004).

הפיננסיים המוחזקים בידי הציבור והתרחבות המסחר בבורסה. בשנת 2005 הוסיפה ההכנסה מהון כ-3% לסך כל ההכנסות של משקי הבית משכר וממשכורת ו-13% ממשקי הבית נהנו מהכנסה נוספת מהון. אולם האומדן המוצג בתרשים 2 להיקף ההכנסות מהון הוא אומדן חסר. זאת משום שסקרי ההכנסות מבוססים על דיווח עצמי של משקי בית שלרוב הוא דיווח חסר. על פי אומדן של מינהל הכנסות המדינה, סך כל ההכנסה מהון שהיתה חייבת במס בשנת 2003 (לאחר הרפורמה במס הכנסה המחייבת במס להכנסות מהון) של כלל אוכלוסיית הנישומים היתה 11% מההכנסה הכוללת משכר וממשכורת (מינהל הכנסות המדינה 2005).

הטבות המעביד הנלוות לשכר וההכנסות מהון הן תוספת חשובה להכנסה של כלל השכירים הישראלים. למרות הירידה בהיקף הטבות המעביד בעשור האחרון, בשנות התשעים הטבות המעביד הוסיפו כ-25% להכנסות משכר וממשכורת של כלל השכירים, וההכנסה מהון הוסיפה עוד כ-3% עד 11%. מגמות אלה, של ירידה בהיקף ההכנסות מהטבות המעביד וגידול בהיקף ההכנסות מהון, היו גם במדינות אחרות בשנות התשעים והן דומות למגמות שתועדו בעיקר בארצות הברית.

המגמות המצרפיות המתוארות כאן עשויות ללמד על תהליך של הפרטה בהגדרתה הרחבה. בעבר הסתמכו עובדים על סכומים שמעסיקיהם נדרשו לשלם מכוח הסכמים קיבוציים רחבים, ואילו היום יש לעובדים מקורות הכנסה אחרים הנובעים מנכסיהם הפיננסיים. כדי לבחון אם מגמות אלה אכן מבטאות רק שינוי בהרכב מקורות ההכנסה של שכירים, עלינו לבדוק מי הם העובדים שנפגעו מהירידה בהטבות המעביד, מי הם אלה שנהנו מהעלייה בהכנסות מהון, ואם יש חפיפה בין שתי הקבוצות. החלק השני של המחקר בוחן חלקית שאלות אלו.

חלק שני: אי-שוויון בהטבות המעביד הנלוות לשכר והכנסה מהון בקרב שכירים

מכיוון שהטבות המעביד הנלוות לשכר הן תלויות מקום עבודה, וההכנסה מהון תלויה בעיקרה בנכסים הפיננסיים שבידי השכירים, רק מקצת השכירים נהנים ממקורות ההכנסה הנוספים. מטרת חלק זה של מחקר המדיניות היא לבחון מי הם השכירים בישראל שנהנו מהטבות המעביד הנלוות לשכר בסוף שנות התשעים, ומי הם השכירים שנהנו מהכנסה נוספת מהון. לפני הצגת הממצאים בנוגע לשאלות אלה, נפרט תחילה את הטיעונים התיאורטיים ואת הממצאים האמפיריים בספרות המחקר בנוגע להתפלגות מקורות ההכנסה הנוספים, ואת הממצאים בישראל.

הכנסות עובדים מהטבות נלוות לשכר: שתי גישות תיאורטיות

שני טיעונים מתחרים מועלים בספרות המחקר בנוגע לעובדים הנהנים מהטבות המעביד הנלוות לשכר. על פי תיאוריית הפיצוי (compensating wage differentials), הטבות המעביד צפויות להיות גבוהות יחסית בעבודות שהשכר בהן נמוך. לעומתן התיאוריות המוסדיות טוענות שיש קשר חיובי בין הטבות המעביד לגובה השכר. השאלה מי הם העובדים הנהנים מהכנסה נוספת מהון כמעט לא

נחקרה. סביר להניח שהסיבה היא המחסור בנתונים המאפשרים ניתוח זה. כבר במאה ה-18 הסביר אדם סמית (Smith 1937 [1976]) שבעבודות בתנאי עבודה קשים מפוצים העובדים בשכר גבוה יחסית, "שכר העבודה משתנה לפי מידת הקלות או הקושי, הניקיון או הלכלוך, הכבוד או פחיתות הכבוד שבעיסוק" (שם, 162). לכן על פי סמית, לא רק השכר הוא זה המביא לידי שיווי משקל בין העבודות בשוק העבודה התחרותי, אלא התמורה הכוללת לעובדים ובכלל זה השכר ותנאי העבודה. טענה מקובלת בקרב כלכלני עבודה היום¹⁰ היא כי שכר נמוך "מפוצה" בהטבות גבוהות יותר מהמעביד. הדוגמה השכיחה לטענה זו היא עובד הציבור ששכרו נמוך יחסית, אך הוא מקבל הטבות נלוות המפצות על השכר הנמוך – מהן הטבות כלכליות (לדוגמה קרן פנסיה) ומהן תנאי ההעסקה (לדוגמה קביעות). אולם רוב המחקרים האמפיריים אינם מאששים את הטענה כי שכר נמוך מפוצה בהטבות גבוהות מהמעביד (Brown 1980; Borjas 2005). למשל, מחקרים שנערכו בעת האחרונה על שוק העבודה האמריקני מצאו קשר חיובי בין גובה השכר להיקף כיסוי העובדים בביטוח רפואי מטעם מקום העבודה (Currie and Madrian 1999).

בניגוד לטענה הכלכלית הרווחת שהטבות המעביד מפצות על שכר נמוך, על פי תיאוריית הכלכלה הדואלית יש קשר חיובי בין הטבות המעביד לגובה השכר. על פי תיאוריה זו, האינטרס של מעסיקים גדולים ורווחיים בשוק העבודה הראשוני הוא להיטיב עם עובדיהם ולהעניק להם תמורה גבוהה הן על ידי שכר הן על ידי הטבות נלוות לשכר. ממצאים משוק העבודה האמריקני שהתמקדו בעיקר בגודל הפרימה כמדד למרכז הכלכלי,¹¹ מאששים טענה זו.¹² סביר להניח שהענקת הטבות נלוות בשוק העבודה הראשוני, נוסף על שכר גבוה, מונעת בעיקר משיקולים של הטבות במס לעובדים ולמעבידים כאחד. עם זאת אפשר לחשוב גם על מגוון סיבות אחרות להענקת הטבות נלוות. לדוגמה, רצון המעביד לעודד מחויבות של העובד למקום עבודתו.

מקורו של הסבר מוסדי נוסף להתפלגות הטבות המעביד בקרב קבוצות שונות של שכירים הוא התיאוריה המוסדית החדשה, המדגישה את תהליך הדיפוזיה בין ארגונים. הטענה היא כי ארגונים שונים דומים זה לזה מכיוון שפרקטיקות שונות עוברות תהליך של מיסוד בשדה הארגוני ומופצות בקרב כלל הארגונים (DiMaggio and Powell 1983). בנוגע להטבות המעביד הנלוות לשכר טען פרנק דובין (Dobbin 1992) שהמדיניות הציבורית בארצות הברית שלאחר מלחמת העולם השנייה הובילה לתמיכה של איגודי העובדים והמעבידים במערכות רווחה במקום העבודה ולהפצתן בקרב כלל הארגונים. טיעון דומה על דמיון בין ארגונים בהיקף הטבות המעביד טענו ארני קאלברג ומרק ון

10 ראו למשל בספרי הלימוד של כלכלת עבודה: Rosen 1986; Ehrenberg and Smith 2006.

11 חוקרים המזוהים עם תיאוריית הכלכלה הדואלית טוענים לדואליות גם במבנה הכלכלי וגם במבנה שוק העבודה, ראו Gordon et al. 1982; Doeringer and Piore, 1971; Averitt 1968 המבנה הכלכלי מחולק לרוב למרכז ולפריפריה, ושוק העבודה מחולק לשוק עבודה ראשוני ושניוני. המרכז הכלכלי מורכב מהפירמות הגדולות בשוק המוצרים המונופוליסטי שכוחן הכלכלי חזק ומספר העובדים שבהן גדול. שוק העבודה הראשוני הפועל בו מאופיין ב"עבודות טובות" המספקות ביטחון תעסוקתי וביטחון סוציאלי. לעומת זאת הפריפריה הכלכלית מורכבת מפירמות קטנות הפועלות בשוק תחרותי. שוק העבודה השניוני המאפיין פירמות אלה אינו מציע לרוב ביטחון תעסוקתי והתמורה בו נמוכה יחסית.

12 ראו Kalleberg and Van Buren 1996; Brown, Hamilton and Medoff 1990. בשנות התשעים ההשפעה של גודל הרפורמה על הסיכוי ליהנות מהטבות המעביד ירדה ירידה של ממש, ממצא המוסבר בשחיקת שוק העבודה הפנימי (Hollister, 2004).

בורן (Kalleberg and Van Buren 1996) בנוגע להיקף הטבות המעביד בארגונים ציבוריים. לטענתם, הנסיבות הסביבתיות השונות המבדילות בין ארגונים (למשל מטרת הרווח) מסבירות מדוע היקף הטבות המעביד גדול יותר בארגונים ציבוריים.

חיזוק נוסף לטענה המוסדית על קשר חיובי בין הטבות המעביד לגובה השכר מתקבל מממצאים אמפיריים שבמקומות עבודה מאוגדים הטבות המעביד הנלוות לשכר גבוהות יחסית מאשר במקומות עבודה שאינם מאוגדים.¹³ האם הגדלת היקף הטבות המעביד על ידי איגודי העובדים מעלה את סך כל התמורה לעובדים או שמא הטבות המעביד הן תחליף לשכר ואינן משפיעות על סך כל התמורה? לפי רייצ'רד פרימן וג'ימס מדוף (Freeman and Medoff 1984), יש לאיגודים שתי השפעות על התמורה לעובדים. הפן המונופוליסטי של האיגודים המקצועיים מגדיל את סך התמורה לעובדים. לעומת זאת הקול הקיבוצי של האיגודים מגדיל את חלקם היחסי של הטבות המעביד בסך כל התמורה. זאת משום שהעובד הממוצע, המאופיין בגיל ובוותק גבוהים יחסית, מעדיף הטבות נלוות, כדוגמת הפרשות המעביד לקרן פנסיה, על פני שכר. אמפירית נמצא שהשפעת האיגודים על התמורה לעובדים משלבת את שתי ההשפעות יחדיו. איגודי עובדים מגדילים את גובה השכר כמו גם את שיעור הטבות המעביד (לעומת השכר) מתוך כלל התמורה הכלכלית (שם; Budd 2005).

רצון המעבידים לצמצם את עלויות העבודה, ובתוכן את ההשפעה הניכרת של איגודים על התמורה לעובדים, תרם להתפתחות הסדרי עבודה לא שגרתיים כדוגמת עובדי קבלן, העסקה חלקית ותעסוקה קצרת טווח. עובדים המועסקים בהסדרי עבודה לא שגרתיים נמצאים בעמדת חולשה לא רק יחסית למעבידים, אלא גם יחסית לעובדים המועסקים במשרה מלאה ונהנים מהישיגי איגודי העובדים בהגדלת התמורה ובשיעור ההטבות שהם מקבלים. אכן מחקרים על שוק העבודה האמריקני מלמדים שהסיכוי של עובדים המועסקים בהסדרי עבודה לא שגרתיים ליהנות מהטבות המעביד הנלוות לשכר נמוך יחסית לעובדים המועסקים במשרה מלאה (Kalleberg et al. 2000). מחקר על שוק העבודה באנגליה העלה ממצאים דומים (McGovern et al. 2004).

אם כן, ממצאים אמפיריים, בעיקר של שוק העבודה בארצות הברית, תומכים בתיאוריה המוסדית. הטבות המעביד הנלוות לשכר שכיחות יותר בקרב עובדים המועסקים ב"עבודות טובות" בשוק העבודה הראשוני או במגזר הציבורי, בקרב עובדים מאוגדים ובקרב עובדים המועסקים במשרה מלאה. המחקרים המעטים שנעשו בהקשר זה בישראל, ומפורטים בהמשך, תומכים גם הם בטענות העולות מהתיאוריה המוסדית. כאמור השאלה מי הם העובדים הנהנים מהכנסה נוספת מהון כמעט טרם נחקרה. המחקרים המועטים שנעשו בהקשר זה מלמדים שהכנסה מהון שכיחה יחסית בקרב עובדים בעלי שכר גבוה (Mishel et al 2007).

הכנסות עובדים הנלוות לשכר: המצב בישראל

הטענה הרווחת בנוגע להטבות המעביד בישראל היא שבגלל מדיניות ההסתדרות, התומכת באיגודי העובדים החזקים במגזר הציבורי, ההטבות הנלוות לשכר במגזר הציבורי גבוהות מההטבות הנלוות לשכר במגזר הפרטי.¹⁴ כמה מחקרים אמפיריים מאששים טענה זו כמו גם את הטענה המוסדית

13 ראו Freeman and Medoff 1984; Buchmueller et al. 2002; Budd 2004.

14 ראו Doron 1988; Grinberg 1991; Shalev 1992.

שהטבות המעביד גבוהות יותר בשוק העבודה הראשוני. סקר עלות העבודה בתעשייה (הלמ"ס 1966) מתאר את הוצאות העבודה הנוספות כאחוז מסך עלות העבודה על פי ענף ראשי, סוג המעסיק וגודל המעסיק. דניאל (1979) בוחן את היקף הטבות המעביד בכמה מקצועות ובכמה סוגי תעשייה על פי סעיפים בהסכמים הקיבוציים. ג'וני גל ודוד ברגל (1999) משווים בין היקף ההטבות ב-11 מפעלים הנבדלים ביניהם בסוג הבעלות, בגודל, ברמה טכנולוגית ובנוכחותו של ועד עובדים. הממצאים של מחקרים אלה מלמדים שהיקף הטבות המעביד גדול יותר לעובדים המועסקים במפעלים גדולים ובמגזר הציבורי יחסית לשאר העובדים במשק.

מחקרים אחרים על הטבות המעביד בישראל התמקדו בפנסיה. עד שנות התשעים הסדרי הפנסיה בישראל היו מבוססים בעיקרם על שני הסדרים - קרנות הפנסיה ההסתדרותיות והפנסיה התקציבית. קרנות הפנסיה ההסתדרותיות פעלו דרך כמה קרנות של קבוצות מקצועיות שונות (הבולטות שבהן היו קרן פנסיה מבטחים, קגמ - קרן הגמלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות, וקרן פנסיה מקפת). גם המעבידים וגם העובדים מפרישים באופן שוטף לקרנות אלה, לרוב 12% משכרו החודשי של העובד מפריש המעביד ו-5% מפריש העובד. לעומת קרנות הפנסיה, בפנסיה התקציבית אין הפרשה שוטפת לפנסיה, אלא המעביד מתחייב לשלם את הפנסיה שהעובד יהיה זכאי בבוא העת "מתוך התקציב".¹⁵ תוכנית פנסיה זו נהוגה בעיקר במשרדי ממשלה, ברשויות מקומיות, בצבא, באוניברסיטאות ובגופים ציבוריים אחרים. סקר שערכה הלמ"ס על כיסוי פנסיוני בתחילת שנות השמונים מלמד ש-81% מקרב השכירים בני 14 ומעלה היו מכוסים בהסדר פנסיה (הלמ"ס 1982). מחצית מתוכם היו מכוסים בקרנות הפנסיה ההסתדרותיות והשאר בפנסיה תקציבית (22%), בתוכניות חיסכון לקראת פרישה (18%), או בקרנות פנסיה פרטיות שהקימו לעצמם מפעלים גדולים כדי לבטח את השכירים המועסקים בהם (10%), בעיקר קרנות הקאופרטיבים "אגד" ו"דן" וקרן הפנסיה לעובדי "הדסה".¹⁶

מערך הסדרי הפנסיה בישראל עבר שינויים של ממש בשנות התשעים, בעיקר עקב שינויים במדיניות הממשלה כפי שבאה לידי ביטוי ברפורמה של שנת 1995 (יוסף וספיבק 2008). ראשית, הממשלה החליטה לסגור את קרנות הפנסיה הוותיקות בפני מבטחים חדשים. לצורך קבלת המבטחים החדשים הוקמו קרנות פנסיה חדשות שבהן הפנסיה של הפרט כבר אינה ידועה מראש, אלא תלויה בתשואה של הקרן בשוק ההון (defined contributions plans). שנית, תפקידה של הפנסיה התקציבית במערך הפנסיות בישראל ירד בצורה ניכרת, בעיקר בעקבות המעבר של עובדי ציבור מפנסיה תקציבית לקרנות הפנסיה החדשות בשנת 1999. שלישית, כבמדינות אחרות, בשנות התשעים גדל חלקם של הסדרי החיסכון לקראת פרישה במערך הפנסיות בישראל. הסדרי חיסכון לקראת פרישה הם הסדרי חיסכון וביטוח לטווח ארוך, הכוללים קופות גמל, ביטוחי מנהלים וביטוחי חיים בעלי מרכיב חיסכון. ביסודם אלו הם חסכוניות פרטיים שאליהם מפריש המעביד (ולרוב גם העובד) והם אינם מיועדים בהכרח לתשלומי קצבת פנסיה חודשית לכל החיים. כקרנות הפנסיה החדשות גם בהסדרי פנסיה אלה רק העובדים הם הנושאים בסיכון. התשואה, ומכאן גם גובה תשלומי הפנסיה, אינם מובטחים מראש אלא תלויים בביצועי הקרן בשוק ההון.

15 החל ב-2004 המעבידים ניכו 1% משכר העובדים המכוסים בפנסיה תקציבית. הניכוי עלה ל-2% ב-2005.
16 הרקע ההיסטורי של ענף הפנסיה בישראל וניתוח של הרפורמות מאמצע שנות התשעים ואילך מפורטים במחקר המדיניות של רמי יוסף ואביה ספיבק (2008).

הסקר החברתי שערכה הלמ"ס התמקד לאחרונה בפנסיה וחסכון לקראת פרישה. הממצאים מלמדים שבשנת 2002 רק 74% מאוכלוסיית השכירים בני עשרים ומעלה היו מכוסים לפחות בהסדר אחד של פנסיה או חיסכון לקראת פרישה לעומת 81% בשנת 1980. קרוב למחצית מהאוכלוסייה המכוסה בהסדר פנסיה או בחיסכון לקראת פרישה נמצאה מכוסה על ידי שני הסדרים או יותר. כלומר אי־השוויון בכיסוי הפנסיוני התרחב בישראל בשני העשורים האחרונים – היום פחות עובדים מכוסים על ידי הסדר פנסיוני כלשהו ורבים מהמכוסים נהנים מכמה הסדרי פנסיה. אי־השוויון בכיסוי הפנסיוני חופף ברובו ממדים אחרים של אי־שוויון בשוק העבודה. מחקרים שנעשו לאחרונה מתארים את אי־השוויון בשיעור הכיסוי הפנסיוני שנמצא גבוה יותר בקרב יהודים. כמו כן נמצא שהכיסוי הפנסיוני עולה עם רמת ההשכלה, רמת ההכנסה והגיל (אבל יורד לאחר גיל 64). כצפוי שיעור הכיסוי הפנסיוני הנמוך ביותר נמצא בקרב עובדים המועסקים בענפי החקלאות, הבינוי, המסחר, שירותי האירוח וההסעדה והשירותים האישיים.¹⁷

ממד מרכזי נוסף בהטבות המעביד בישראל הוא הפרשות המעבידים והעובדים לקרנות ההשתלמות. הפרשות המעבידים לקרנות ההשתלמות הן לרוב 7.5% מהשכר (למורים 8.4%) והפרשות העובדים הן 2.5% מהשכר (4.2% למורים). קרנות השתלמות הן הטבה כלכלית חשובה לשכירים בעלי הכנסה מעל לסף המס כיוון שההפרשות לקרן השתלמות פטורות ממס (עד למשכורת מרבית של 15,712 ₪ לחודש במחירי 2005). אם הוחזקו ההפרשות בקרן השתלמות שש שנים רצופות לפחות, או פחות מזה בתנאי שנמשכו למטרות מסוימות המוגדרות בחוק (למשל לימודים), גם המשיכה מקרנות ההשתלמות (כולל הצמדה, ריבית ורווחים אחרים) פטורה ממס. למרות החשיבות הכלכלית הרבה של קרנות ההשתלמות לעובדים השכירים, טרם נעשה מחקר הבוחן מי הם העובדים במשק הישראלי הנהנים מקרנות השתלמות.

מטרת חלק זה של המחקר היא לנתח מי הם השכירים בישראל שנהנו מהפרשות המעביד לפנסיה ולקרנות השתלמות ומי היו העובדים שנהנו מהכנסה נוספת מהון בסוף שנות התשעים. בעיקר אנו מבקשים לבחון את הקשר בין גובה השכר לסיכוי ליהנות מהטבות נלוות, קשר הצפוי להיות שלילי על פי תיאוריית הפיצוי חיובי על פי התיאוריות המוסדיות. המחקר הזה מתמקד בנקודת זמן אחת – 1998, וזאת משום שאין נמצא נתונים משנות השמונים או נתונים מאוחרים משנה זו. על סמך ממצאים קודמים ניתן לשער שבעבר שכר היסוד הנמוך יחסית במגזר הציבורי אכן היה מפוצה בהטבות המעביד. התחלופה בין שכר ובין הטבות אפשרה משא ומתן ריכוזי יחסית, יצרה חזות חיצונית של ריסון תקציבי ושיקפה משא ומתן שנבנה טלאי על טלאי. קרוב לוודאי ששחיקת ריכוזיות מערכת יחסי העבודה בעשורים האחרונים שינתה קשר שלילי זה בין שכר להטבות נלוות. ההסדרים האחידים, שאפיינו בעבר את שוק העבודה הישראלי, נפגעו ונשחקו ולכן קרוב לוודאי שבקרב העובדים החלשים נוצר קשר חיובי בין שכר להטבות נלוות במובן של רכיבים משלימים שכשהם באים יחד הם מעצימים את אי־השוויון.

17 ראו טרקל וספיבק 2001; דהן 2003; הלמ"ס 2005.

נתונים, משתנים ושיטה

ניתוח מאפייני השכירים הנהנים מהטבות המעביד ומהכנסות מהון נעשו על סמך נתונים ברמת העובד ונתונים ברמת הענף. הנתונים ברמת העובד מבוססים על מדגם מתוך מאגר המידע של מינהל הכנסות המדינה לשנת 1998. המאגר מכיל נתונים מנהליים על הכנסות של כ-25 אלף עובדים שהם אחוז אחד מכלל הנישומים. נתונים אלה מבוססים על מערך הגבייה של מס הכנסה הכולל את הדיווח השנתי של עצמאים ואת דיווחי המעבידים על העסקת עובדים שכירים (דוח 126).¹⁸ במחקר זה הגבלנו את המדגם לעובדים בעלי הכנסה משכר, בני 25-64, בלי ערכים חסרים במשתני המחקר. במדגם השתתפו בסך הכול 15,890 שכירים. כדי לבנות מדדים למשתנים רלוונטיים נוספים שאינם מופיעים בקובץ המס, אספנו נתונים ממקורות שונים על 27 ענפים כלכליים (סקרים שונים של הלמ"ס וסקר של משרד העבודה והרווחה על איגודים מקצועיים; כהן ואחרים 2004). הנתונים ברמת הענף צורפו לנתונים ברמת העובד על פי המשתנה המשותף לשני הקבצים - הענף הכלכלי.

הנתונים בקובץ המס על מקורות ההכנסה של כל נישום מרובים יחסית לסקרי הכנסות והוצאות של הלמ"ס. הם כוללים את ההכנסה השנתית משכר וממשכורת מכל מקומות העבודה וההכנסה השנתית שממנה מפריש המעביד לקרן השתלמות. הקובץ מכיל גם נתונים על ההכנסה השנתית שממנה מפריש המעביד לפנסיה ואת הפקדות העמית השכיר לקופת גמל לתגמולים או לקצבה כשגם המעביד מפריש בעבורו. במחקר זה פנסיה מהמעביד מוגדרת ערך חיובי באחד משני משתני הפנסיה הללו. לעובדים הנהנים מפנסיה תקציבית, שרובם מועסקים במגזר הציבורי, זהו אומדן חסר לפנסיה מהמעביד, זאת משום שבפנסיה תקציבית המעביד והעובדים אינם מפרישים סכומים מהכנסת העובד ולכן קובץ המס אינו מכיל מידע על הסדר פנסיה זה. מקור הכנסה נוסף המופיע בקובץ הוא ההכנסה השנתית מהון החייבת במס.¹⁹ בשנת 1998 רק חלק קטן מההכנסות מהון היה חייב במס (הכנסות מריבית על פיקדונות בבנקים ועל רווחי הון בבורסה לניירות ערך היו פטורים ממס ולכן אינם כלולים בנתונים).²⁰ לפיכך יש לראות בממצאים שלנו מהכנסות מהון ממצאים ראשוניים המלמדים על תופעה רחבה יותר. מכיוון שבחלק זה של המחקר אנו מעוניינים לבחון מי הם העובדים הנהנים מהפרשת המעביד לפנסיה, לקרן השתלמות ולהון, ולא את גובה ההכנסה מכל מקור, משתני ההכנסה ממקורות אלה (פנסיה, קרן השתלמות והון) הוגדרו בשתי קטגוריות בלבד - הכנסה חיובית (הערך 1) או היעדר הכנסה (הערך 0).

נוסף על נתונים של מקורות ההכנסה, קובץ המס מכיל גם מידע חשוב שאינו בנמצא בסקרי הכנסות של הלמ"ס, על מאפייני מקום העבודה. ראשית, הנתונים כוללים מידע על גודל המעסיק על פי חמש קטגוריות: 1-9 מועסקים, 10-19 מועסקים, 20-99 מועסקים, 100-499 מועסקים ו-500 מועסקים

18 קובץ המס אינו כולל עובדים שמעבידיהם לא דיווחו עליהם לרשויות המס. רובם מן הסתם משתתפים בשוק העבודה הלא-פורמלי.

19 סביר להניח שהתפלגות ההכנסה מהון מושפעת הן ממאפייני הפרט (כמו גובה השכר ומצב התעסוקה) הן ממאפייני משק הבית (כמו בעלות על נדל"ן). עם זאת הנתונים מאפשרים לנו להסביר את התפלגות ההכנסה מהון רק באמצעות המשתנים ברמת הפרט.

20 משנת 2003 יש מיסוי על הכנסה מריבית על פיקדונות בבנקים ועל רווחי הון בבורסה לניירות ערך. על פי שיחות עם מינהל הכנסות המדינה, קובץ המס לשנת 2004 יכול לנתונים אלה. לצערנו, מינהל הכנסות המדינה אינו מוכן לשחרר קובץ זה למטרות מחקר.

ומעלה. שנית, קובץ המס מבחין בין סוגים שונים של מעסיקים. ההבחנה בין סוגי מעסיקים נעשתה על פי ההגדרות המינהליות של מינהל הכנסות המדינה ובה שבע קטגוריות: מעסיק עצמאי, שותפות, חברה עסקית בע"מ, קואופרטיב (למשל קואופרטיב אגד וקואופרטיבים אחרים בחקלאות), מלכ"ר (בעיקר עובדים המועסקים באוניברסיטאות, בתיכונים, בסמינרים ובבתי חולים), רשות מקומית (בעיקר עובדים המועסקים במינהל הרשויות המקומיות ומורים בבתי ספר יסודיים) ועובדי מדינה המועסקים במינהל הציבורי.

נוסף על תיאור העובדים הנהנים היום מהכנסה מהון ומהפרשות המעביד לקרן פנסיה ולקרן השתלמות, אמדנו כמה מודלים של רגרסיה לוגיסטית היררכית. ברגרסיה לוגיסטית המשתנה המוסבר הוא משתנה בעל שתי קטגוריות בלבד (0 ו-1), שיטה זו מאפשרת לאמוד את ההשפעה של סדרת משתנים מסבירים על הסיכוי להשתייך לקטגוריה 1 של המשתנה המוסבר. רגרסיה היררכית מאפשרת לשלב משתנים מסבירים ברמות שונות של ניתוח (למשל מאפייני הפרט ומאפייני הענף הכלכלי שבו הוא מועסק). רגרסיה זו שימושית כשהמשתנים הרלוונטיים למחקר נמצאים ביותר מרמת ניתוח אחת (למשל במחקר הזה אין משתנה השכלה ברמת הפרט אבל כן נמצא ברמת הענף).²¹ אמידת רגרסיה לוגיסטית היררכית מאפשרת אפוא לבחון את ההשפעה הנקייה של כל אחד מהמשתנים ברמת העובד על הסיכוי היחסי של העובדים ליהנות מפנסיה, מקרן השתלמות ומהכנסה מהון. נוסף על משתנים ברמת העובד, רגרסיה לוגיסטית היררכית מאפשרת גם לבחון את ההשפעה של המשתנים רק ברמת הענף על הסיכוי של "העובד הממוצע" ליהנות מכל אחד ממקורות ההכנסה הנוספים. "עובד ממוצע" הוא עובד בעל ערכים ממוצעים (ברמת הפרט) במשתנים הרציפים ושייך לקטגוריה המושמטת במשתני הדמי. אם כן, משתני הענף בוחנים אם יש הבדל בין עובדים ממוצעים, המועסקים בענפים שונים, בסיכוי ליהנות ממקור הכנסה נוסף.

בכל אחד מהמודלים אמדנו את הסיכוי של העובד ליהנות מהכנסה מהון, מהפרשת המעביד לפנסיה ומהפרשת המעביד לקרן השתלמות. הסיכויים ליהנות מכל מקור הכנסה הוסברו על ידי משתנים ברמת העובד וברמת הענף. נוסף על מאפייני מקום העבודה ברמת העובד כללנו משתנים של המאפיינים הדמוגרפיים של העובדים הנמצאים בקובץ - גיל רציף, מגדר, מצב משפחתי והבחנה בין ותיקים למהגרים חדשים שהגיעו לאחר 1989 (לא ניתן להבחין בקובץ בעובדים זרים).²² כללנו גם משתנים של המאפיינים התעסוקתיים - מספר חודשי העבודה בשנה, עובדים יומיים (משתנה דיכוטומי - לעומת עובדים המועסקים במשרה מלאה או חלקית) וסטטוס תעסוקתי (שלוש קטגוריות של שכירים - שכירים בעלי עבודה עצמאית נוספת ושכירים המנהלים חברות). ברמת הענף כללנו עוד שלושה משתנים של מאפייני מקום העבודה - תוצר לעובד, עתירות ההון (הון לעובד) ואחוז השכירים החברים באיגוד המקצועי. לבסוף מכיוון שקובץ המס אינו מכיל מידע על השכלת העובד, כללנו משתנה זה ברמת הענף (אחוז השכירים בגיל העבודה שהם בעלי השכלה אקדמית).

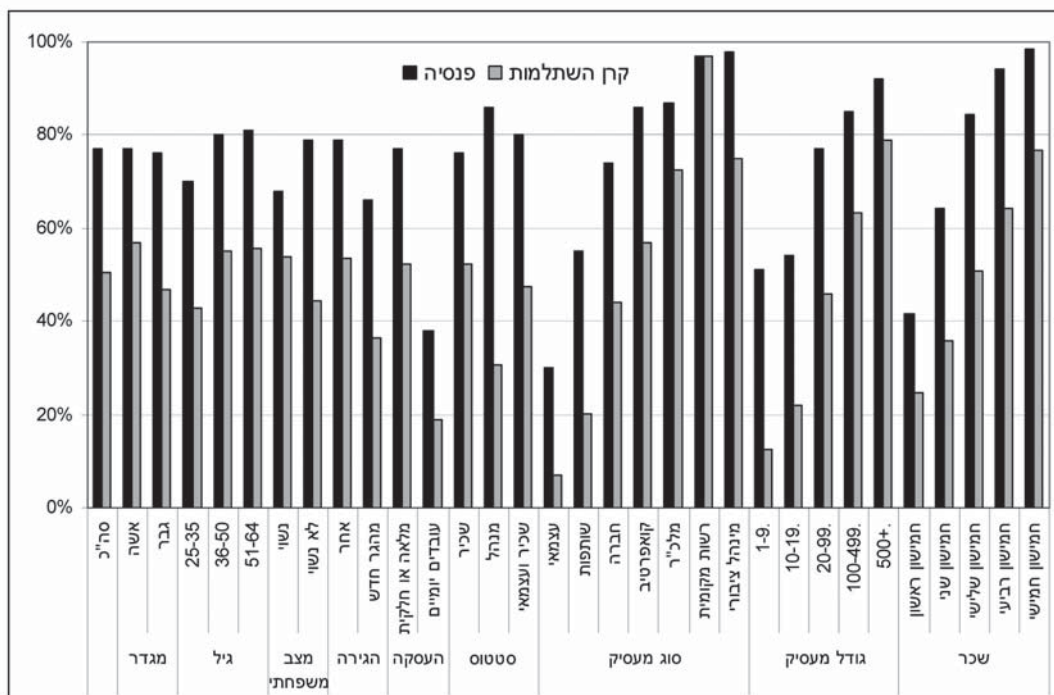
21 משתמשים ברגרסיה היררכית (המתאימה פחות למחקר זה) גם שכשהשערת המחקר היא שכל מקרה ברמה המצרפית מאופיין בקו רגרסיה שונה (השערת מחקר כזאת יכולה להיות למשל שיש הבדל בין הענפים השונים בהשפעת המגדר על הסיכוי ליהנות מפנסיה מהמעביד).

22 בקובץ המס אין מידע על הלאום או על הדת של העובד. בחינת השפעתו של משתנה זה ברמת הענף - אחוז השכירים הלא-יהודים בענף - נמצאה לא מובהקת בכל המודלים.

ממצאים: אי-השוויון בהטבות המעביד הנלוות לשכר ובהכנסה מהון בקרב שכירים ישראלים

תרשים 3 מציג את אחוז העובדים שבעבורם המעביד מפריש לפנסיה ולקרן השתלמות בקרב קבוצות שונות. הממצאים מלמדים שפנסיה מהמעביד שכיחה פחות בקרב עובדים יומיים (38%), בקרב עובדים שמעסיקם עצמאי (30%) או שותפות (55%), בקרב עובדים המועסקים במקומות עבודה קטנים (51%), ובקרב עובדים הנמצאים בחמישון התחתון של התפלגות השכר (41%).²³ אף על פי שחלק גדול מקרב עובדי המדינה נהנים מפנסיה תקציבית, שעליה אין בנמצא נתונים בקובץ זה, אחוז העובדים שהמעביד מפריש בעבורם לפנסיה בקרב עובדי המדינה נמצא קרוב ל-100%. הסבר אפשרי לממצא מפתיע זה הוא האחוז הגבוה בקרב עובדי המדינה הנהנים מכמה הסדרי פנסיה. בסקר החברתי של הלמ"ס (2005) נמצא שלרוב המועסקים במינהל הציבורי יש יותר מהסדר פנסיה אחד.

תרשים 3. אחוז העובדים השכירים (בני 25-64) המכוסים בפנסיה מהמעביד או בקרן השתלמות על פי תכונות שונות ב־1998



מקור: קובץ המס, 1998. הסברים למשתנים ראו בטקסט.

²³ אף על פי שהפרשות המעביד לפנסיה ולקרן השתלמות נקבעות לרוב בהסכם הקיבוצי, הסכמים אלה אינם מכסים לרוב עובדים המועסקים בהסדרי עבודה לא שגרתיים ועובדים המועסקים תקופה קצרה מהותק הנדרש בהסכם.

נוסף על הפרשות המעביד לפנסיה, עובדים המועסקים ב"עבודות טובות" נהנים גם מהפרשות המעביד לקרן השתלמות.²⁴ כמעט כל העובדים המועסקים ברשות מקומית (97%), במינהל הציבורי (75%), או במלכ"רים (70%) נהנים מהפרשות המעביד לקרן השתלמות. ככל שמקום העבודה גדול יותר וההכנסה השנתית משכר גבוהה יותר כך גם גבוה יותר אחוז העובדים הנהנה מהפרשות המעביד לקרן השתלמות. כמו בממצאים של הפרשה לפנסיה מטעם המעביד, הפרשות המעביד לקרן השתלמות שכיחות פחות בקרב עובדים יומיים (19%), עובדים שהמעסיק שלהם הוא עצמאי (7%) או מועסקים בשותפות (20%), עובדים המועסקים במקומות עבודה קטנים (13%), ועובדים הנמצאים בחמיון התחתון של התפלגות השכר (25%). שלא כמו הפרשת המעביד לפנסיה, אחוז הנשים הנהנות מקרן השתלמות גבוה יחסית לאחוז הגברים.

לוח 1 מציג לכל ענף את אחוז העובדים שבעבורם המעביד מפריש לפנסיה ולקרן השתלמות ואת מאפייני הענף. כצפוי ככל שהתוצר וההון לעובד גבוה יותר, וככל ששיעור ההתאגדות ואחוז השכירים בעלי תואר אקדמי בענף גבוה יותר, כך גבוה יותר גם אחוז השכירים המקבלים הטבות מהמעביד. הממצאים על הקשר בין הטבות המעביד ובין מאפייני הענף מלמדים על מצב הדומה לשעון חול אסימטרי - קיטוב בין עובדים הנמצאים בשני קצות ההתפלגות. על סמך הנתונים על מאפייני הענף המוצגים בלוח 1, בתרשים 4 מוצג גרפית הקיטוב בין קבוצות העובדים. מצד אחד, בראש שעון החול, נמצאים עובדים הנהנים מהטבות המעביד מכוח השתייכותם למקומות עבודה מבוססים, ובעיקר בענפי הטכנולוגיה החדשה. מקבץ הענפים השמאלי בתרשים 4 כולל ענפים שבהם התפוקה וההשכלה של העובדים גבוהה יחסית (לדוגמה תעשיית ההייטק, חשמל ומים, תקשורת ובנקאות). ריבוי הטבות המעביד בענפים אלה הוא פונקציה של כוח שוק ממוצע גבוה יחסית של העובדים בענף. מנגד, בתחתית שעון החול (מקבץ הענפים הימני בתרשים 4), נמצאים עובדים המועסקים במקומות עבודה מאורגנים פחות ומאופיינים בתפוקה נמוכה יותר. מרביתם אינם נהנים מהטבות המעביד (לדוגמה, עובדים המועסקים בענפי הבינוי, שירותי האירוח וההסעדה, האבטחה והניקיון). בתווך, במרכז שעון החול, נשארו ענפים שבהם שיעור ההתארגנות גבוה ולכן חלק גדול מהעובדים נהנים מהטבות המעביד. לאמיתו של דבר מקבץ זה כולל שני מקבצים. האחד של ענפים מאורגנים שבהם מועסקים עובדים משכילים יחסית (לדוגמה חינוך). השני, של ענפים מאורגנים שבהם מועסקים עובדים בעלי השכלה נמוכה יחסית (לדוגמה תעשייה מסורתית).

24 המתאם בין פנסיה מהמעביד לקרן השתלמות הוא 0.472.

לוח 1. אחוז העובדים השכירים (בני 25-64) הנהנים מהטבות המעביד בכל ענף ומאפייני הענף, ב-1998*

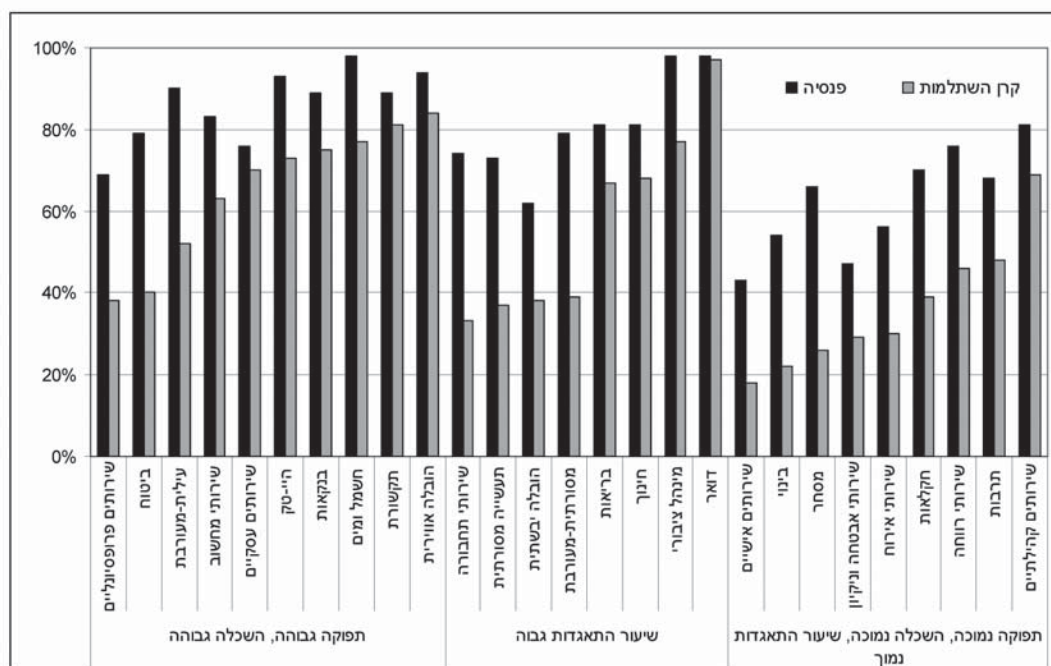
מאפייני הענף				הטבות המעביד		
% שכירים בעלי תואר אקדמי	% שכירים באיגוד מקצועי	הון לעובד	תוצר לעובד	% כיסוי על ידי קרן השתלמות	% כיסוי על ידי פנסיה	
24	60	114	225	77	98	חשמל ומים
34	49	7	367	77	98	מינהל ציבורי
18	50	12	112	97	98	שירותי דואר
44	57	53	314	84	94	הובלה אווירית
43	68	38	304	73	93	תעשייה עילית ²
31	67	54	260	52	90	תעשייה עילית-מעורבת
49	66	109	377	75	89	בנקאות
40	27	234	580	81	89	תקשורת
68	27	21	200	63	83	שירותי מחשוב
44	63	24	113	67	81	בריאות
52	64	7	93	68	81	חינוך
28	17	2	72	69	81	שירותים קהילתיים
34	00	109	276	40	79	ביטוח
19	33	57	178	39	79	תעשייה מסורתית-מעורבת
39	57	176	436	70	76	שירותים עסקיים
25	44	8	48	46	76	שירותי רווחה
31	33	36	176	33	74	שירותי תחבורה
18	58	26	133	37	73	תעשייה מסורתית
12	22	28	128	39	70	חקלאות
52	29	50	153	38	69	שירותים פרופסיונליים
47	20	36	77	48	68	תרבות
20	38	27	120	26	66	מסחר
5	78	95	148	38	62	הובלה יבשתית
20	38	17	71	30	56	שירותי אירוח
14	36	49	172	22	54	בינוי
22	40	13	102	29	47	שירותי אבטחה וניקיון
17	00	14	79	18	43	שירותים אישיים
31.0	42.3	52.5	196.8	50	77	ממוצע
0.409	0.403	0.226	0.514	מתאם בין מאפייני הענף לפנסיה		
0.462	0.413	0.269	0.508	מתאם בין מאפייני הענף לקרן השתלמות		

מקורות: קובץ המס 1998; הלמ"ס סקר תעשייה 1998; הלמ"ס סקר מסחר, שירותים, תחבורה ותקשורת 1998; הלמ"ס סקר כוח אדם 1998; הלמ"ס לוחות תשומה תפוקה 1995; כהן ואחרים 2004.

^א הנתונים על הון לעובד הם ל-1995 והנתונים על שיעור ההתאגדות הם ל-2000.

^ב ענפי התעשייה קובצו לפי עוצמה טכנולוגית בהתאם להגדרות הלמ"ס: תעשיות טכנולוגיה עילית - ענפי אלקטרוניקה, כלי טיס ותרופות; תעשיות טכנולוגיה עילית-מעורבת - ענפי כימיה (ללא ענף תרופות), מכונות, ציוד חשמלי וכלי הובלה (ללא ענף כלי טיס); תעשיות טכנולוגיה מסורתית-מעורבת - ענפי כרייה וחציבה, מינרלים אל-מתכתיים, גומי ופלסטיק, מתכת בסיסית ומוצרי מתכת; תעשיות טכנולוגיה מסורתית - ענפי מזון, משקאות וטבק, טקסטיל, הלבשה, מוצרי עור, נייר, דפוס, עץ ומוצרי.

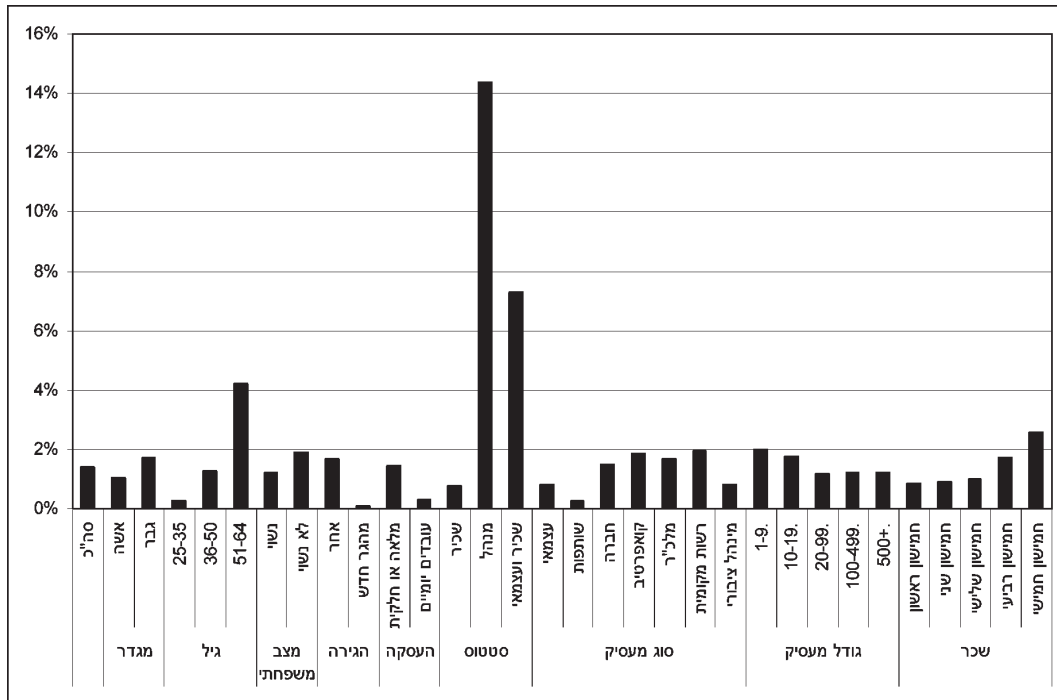
תרשים 4. אחוז העובדים השכירים (בני 25-64) המכוסים בפנסיה מהמעביד או בקרן השתלמות על פי מאפייני הענף ב-1998



מקור: קובץ המס 1998. הסברים למשתנים ראו בטקסט.

אחוז העובדים בעלי הכנסה נוספת מהון (שהיתה חייבת במס ב-1998) בקרב קבוצות שונות של עובדים מוצג בתרשים 5. סביר להניח שלו היו בידינו נתונים על סך כל ההכנסה מהון, היינו מוצאים שאחוז גבוה יותר מקרב העובדים נהנים מהכנסה מהון. הכנסה מהון נמצאה שכיחה בעיקר בקרב מנהלים שבבעלותם חלק ממניות החברה (14%) ובקרב שכירים העובדים גם בתור עצמאים (7%). האחוז הנמוך ביותר של עובדים בעלי הכנסה מהון נמצא בקרב עובדים יומיים (0.3%), מהגרים (0.1%) ועובדים המועסקים בשותפות (0.3%). שלא כמו בהפרשה לפנסיה או לקרן השתלמות, אחוז גבוה יותר של עובדים בעלי הכנסה מהון נמצא במקומות העבודה הקטנים יותר. כמו כן אחוז גבוה יחסית של עובדים המועסקים בתעשיות עתירות הון (השייכות לחלק העליון של שעון החול) - שירותים עסקיים וביטוח וקופות גמל - נהנים מהכנסה נוספת מהון (הנתונים אינם מוצגים).

תרישים 5. אחוז העובדים (בני 25-64) בעלי הכנסה מהון על פי תכונות שונות ב-1998



מקור: קובץ המס 1998. הסברים למשתנים ראו בטקסט.

הממצאים התיאוריים מאששים את הטענה שגם בשוק העבודה הישראלי עובדים המועסקים ב"עבודות טובות" בשוק העבודה הראשוני ובמגזר הציבורי נהנים גם מהכנסות נוספות מהטבות המעביד הנלוות לשכר. בנוגע להכנסות מהון, מנהלי חברות ושכירים בעלי עבודה עצמאית נוספת נמצאו הנהנים העיקריים. כדי לבחון את ההשפעה הנקייה של כל אחד מהמשתנים ברמת העובד וברמת הענף על הסיכוי ליהנות מפנסיה מטעם המעביד, מקרן השתלמות ומהכנסה מהון, אמדנו כמה מודלים של רגרסיה לוגיסטית היררכית. מקדמי המשתנים מוצגים בלוח 2.²⁵

25 אמדנו אותן משוואות לנשים ולגברים בנפרד (ראו נספח א). הממצאים דומים.

לוח 2. יחס סיכויים ממשוואות רגרסיה לוגיסטית היררכית לחישוב ההסתברות לפנסיה, לקרן השתלמות, להכנסה מהון ולשכר נמוך של עובדים שכירים בני 25-64, בי-1998

(1) פנסיה	(2) קרן השתלמות	(3) הון	(4) שכר נמוך ^א	
0.789	0.091**	0.001**	0.344**	השפעות ברמת הפרט
				קבוע
				מאפיינים דמוגרפיים:
1.058**	1.033*	1.165**	0.875**	גיל
0.999**	1.000	0.999	1.002**	גיל ²
1.400**	1.783**	1.139	3.169**	אשה
0.826**	0.953	3.617**	1.101**	לא-נשוי
0.868**	0.686**	0.060**	1.682**	מהגר לאחר 1989
				מאפיינים תעסוקתיים:
0.973**	0.898**	1.097**	0.972**	מספר חודשי עבודה
0.446**	0.577**	0.517	7.554**	עובדים יומיים
1.000	1.000	1.000	1.000	שכירים ^ב
2.133**	0.764**	20.662**	0.542**	מנהלים
2.622**	1.074	17.413**	1.245**	שכירים העובדים גם בתור עצמאים
				מאפייני המעסיקים:
0.612**	0.732**	1.095	2.815**	מעסיק עצמאי
0.716**	0.526**	0.525	1.181	שותפות
1.000	1.000	1.000	1.000	חברה עסקית בע"מ ^ג
2.153**	1.782**	2.528**	0.595	קואופרטיב
2.823**	3.201**	2.187**	1.039	מלכ"ר
4.433**	23.347**	0.922	0.898	רשות מקומית
9.443**	3.851**	0.447**	0.243**	מינהל ציבורי
0.456**	0.199**	1.023	1.577**	1--9 מועסקים
0.544**	0.543**	0.887	1.235**	10--19 מועסקים
1.000	1.000	1.000	1.000	20--99 מועסקים ^ד
2.106**	2.195**	0.975	0.853**	100--499 מועסקים
3.410**	3.258**	0.784	0.688**	500+ מועסקים
		1.089		(לוג) שכר ומשכורת
				השפעות ברמת הענף על הקבוע
1.007**	1.003**	1.004**	0.999	תוצר לעובד
0.990*	1.000	1.006	0.998	הון לעובד
1.008	1.011**	1.002	1.000	% שכירים החברים באיגוד מקצועי
1.005	1.019**	0.990	0.984*	% שכירים בעלי תואר אקדמי
				χ^2
724**	445**	59**	892**	מספר מקרים (פרטים)
15,890	15,890	15,890	15,890	מספר מקרים (ענפים)
27	27	27	27	

* P < .10 ** P < .05

מקורות: קובץ המס 1998; הלמ"ס סקר תעשייה 1998; הלמ"ס סקר מסחר, שירותים, תחבורה ותקשורת 1998; סקר כוח אדם 1998; הלמ"ס לוחות תשומה תפוקה 1995; כהן ואחרים 2004.

^א שכר חודשי ברבעון התחתון - נמוך מ-3,719 ₪ (מחירי 1998); ^ב קטגוריה מושמטת - שכירים; ^ג קטגוריה מושמטת - עובדי חברה עסקית בע"מ; ^ד קטגוריה מושמטת - 20-99 מועסקים.

את המקדמים יש לפרש כיחס סיכויים. לדוגמה, מצאנו שהשפעת הגיל על הסיכוי לפנסיה מהמעביד שווה ל-1.058. משמעות ערך זה היא שכל שנת גיל מעלה את הסיכוי לפנסיה מהמעביד פי 1.058 (לעומת הגיל הממוצע) לעובדים בעלי נתונים מדידים זהים. גם השפעת המגדר על הסיכוי לפנסיה מהמעביד נמצאה שווה ל-1.400. המשמעות היא שהסיכוי של אשה לפנסיה מהמעביד גדול פי 1.400 מהסיכוי של גבר בעל נתונים

מדידים זהים. בנוגע למשתנים ברמת הענף מצאנו שהשפעת שיעור ההתאגדות על הסיכוי של "העובד הממוצע" ליהנות מקרן השתלמות שווה ל-1.011. המשמעות היא שככל ששיעור ההתאגדות בענף גבוה יותר, כך עולה הסיכוי של "העובד הממוצע" באותו ענף ליהנות מקרן השתלמות.

כצפוי מאפייני מקום העבודה נמצאו חשובים בבחינת סיכויי העובדים ליהנות מהפרשות המעביד לפנסיה ולקרן השתלמות. ראשית, הסיכויים גדלים ככל שמקום העבודה מעסיק מספר גדול יותר של עובדים. שנית, הסיכויים של עובדים המועסקים ברשות מקומית, במינהל הציבורי או במלכ"ר ליהנות מפנסיה מהמעביד (שאינה פנסיה תקציבית) ומקרן השתלמות גבוהים בהרבה מהסיכויים של עובדים המועסקים בחברה עסקית.²⁶ כמו כן הסיכויים של עובדים שמעסיקם הוא עצמאי או שמועסקים בשותפות ליהנות מהפרשות המעביד לפנסיה ולקרן השתלמות נמוכים מהסיכויים של עובדים המועסקים בחברה עסקית. השפעה נוספת של מאפייני מקום העבודה על הסיכויים ליהנות מהטבות המעביד נאמדה על ידי המשתנים ברמת הענף. הממצאים מלמדים שככל שהתוצר לעובד בענף גבוה יותר וככל ששיעור ההתאגדות בענף גבוה יותר, כך גם הסיכויים של העובד הממוצע לפנסיה מהמעביד ולקרן השתלמות גבוהים יותר.

השפעת המשתנים ברמת העובד וברמת הענף על הסיכויים להכנסה נוספת מהון מוצגים בטור השלישי בלוח 2. נזכיר שוב שהנתונים של הכנסה מהון כוללים רק חלק מסך כל ההכנסות מהון ולכן יש לנהוג בממצאים בזהירות יתרה. יש שלושה ממצאים עיקריים בולטים. ראשית, הסיכוי של מנהלי חברות ליהנות מהכנסה מהון גבוה פי 20.7 מהסיכוי של עובדים שכירים ליהנות מהכנסה מהון. שנית, הסיכוי של עובדים שכירים העובדים גם בתור עצמאים ליהנות מהכנסה מהון גבוה פי 17.4 מהסיכוי של עובדים שכירים. שלישית, ככל שהפרודוקטיביות ועתירות ההון בענף גבוהים יותר כך גדלים סיכויי העובדים ליהנות מהכנסה נוספת מהון.

הטור הרביעי בלוח 2 מציג את השפעת המשתנים ברמת העובד וברמת הענף על סיכויי העובדים להשתכר שכר נמוך. הממצאים מלמדים שהטבות המעביד אינן מפצות את העובדים על שכרם הנמוך. "עבודות רעות" במונחים של היקף נמוך של הטבות המעביד הן גם "עבודות רעות" במונחים של שכר נמוך. במילים אחרות, עובדים בעלי סיכויים נמוכים יותר לקבל פנסיה מהמעביד, קרן השתלמות או הכנסה מהון הם גם בעלי סיכויים גבוהים יותר להשתכר שכר נמוך. סיכוייהם של עובדים יומיים, מהגרים ועובדים המועסקים במקומות עבודה קטנים ליהנות מהטבות המעביד נמוכים יחסית, ואילו סיכוייהם להשתכר שכר נמוך גבוהים יחסית. לעומתם סיכוייהם של עובדים המועסקים במקומות עבודה גדולים ובמינהל הציבורי ליהנות מהטבות המעביד גדולים יחסית וסיכוייהם להשתכר שכר נמוך נמוכים יחסית.

יוצאות הדופן בהקשר זה הן הנשים המפוצות חלקית על שכן הנמוך על ידי הטבות המעביד הנלוות לשכר. סיכוייהן ליהנות מפנסיה ומקרן השתלמות גבוהים פי 1.4 ו-1.8 מהגברים והסיכוי שלהן להשתכר שכר נמוך הוא גבוה פי 3.2 מסיכוי הגברים. לא רק סיכויי הנשים ליהנות מהטבות המעביד

26 אף על פי שבמגזר הציבורי מקומות העבודה גדולים יחסית, המתאם בין סוג המעביד לגודל המעביד אינו גבוה ולכן אינו פוגע באמידה הסטטיסטית.

גבוהים מאלה של הגברים, ²⁷ גם הכנסות של נשים מהטבות המעביד גבוהות מהכנסות של גברים בעלי אותה רמת שכל, זאת משום שהבסיס להפרשה לפנסיה או לקרן השתלמות אצל הנשים מכיל חלק גדול יותר משכרם יחסית לגברים.

הסבר אפשרי לממצא זה הוא האחוז הגבוה יחסית מקרב הנשים (פי שניים מהגברים) המועסקות במינהל הציבורי, ברשויות המקומיות או במלכ"רים, שהם מקומות עבודה בעלי סיכוי גבוה יחסית ליהנות מהטבות המעביד. כדי לבחון טענה זו הוספנו למשוואת הרגרסיה משתני אינטראקציה בין המגדר ובין סוג המעביד (לוח 3). אף על פי שחלק ממקדמי האינטראקציה נמצאו מובהקים סטטיסטית, הסיכוי של נשים ליהנות מהטבות המעביד נותר גבוה ומובהק סטטיסטית יחסית לגברים גם בקרב המועסקים בחברה עסקית (הקטגוריה המושמטת). כלומר שכיחות ההעסקה הגבוהה יחסית של נשים במגזר הציבורי מסבירה רק חלק מהסיכוי הגבוה של הנשים, יחסית לגברים, ליהנות מהטבות המעביד.

לוח 3. יחס הסיכויים ממשוואות רגרסיה לוגיסטית היררכית לחישוב ההסתברות לפנסיה ולקרן השתלמות, כולל משתני אינטראקציה, עובדים שכירים, בני 25-64, כ"1998

קרבן השתלמות	פנסיה	השפעות ברמת הפרט
0.095**	0.831	קבוע
		מאפיינים דמוגרפיים:
1.033*	1.058**	גיל
1.000	0.999**	גיל ²
1.355**	1.219**	אשה
0.971	0.828**	לא-נשוי
0.697**	0.870**	מהגר לאחר 1989
		מאפיינים תעסוקתיים:
0.899**	0.974**	מספר חודשי עבודה
0.597**	0.447**	עובדים יומיים
1.000	1.000	שכירים
0.667**	2.051**	מנהלים
1.031	2.634**	שכירים העובדים גם בתור עצמאים
		מאפייני המעסיקים:
0.612**	0.541**	מעסיק עצמאי
0.577**	0.594**	שותפות
1.000	1.000	חברה עסקית בע"מ
1.849**	1.985**	קואופרטיב
2.963**	1.948**	מלכ"ר
25.390**	2.702**	רשות מקומית
1.819**	7.656**	מינהל ציבורי
0.275**	0.459**	1--9 מועסקים
0.610**	0.546**	10--19 מועסקים
1.000	1.000	20--99 מועסקים

²⁷ ממצא זה תואם לממצאיהם של אריק סולברג ותרזה לוגלין (Solberg and Laughlin 1995) שפערי השכר בין גברים לנשים גבוהים יחסית לפערים בהכנסות הכוללות הן את השכר הן את הטבות המעביד. לאה אחדות (2007) הגיעה גם היא לממצאים דומים (לפי נתוני הלמ"ס 2005).

המשך לוח 3

2.410**	2.125**	100--499 מועסקים
3.757**	3.474**	500+ מועסקים
2.975**	3.800**	(לוג) שכר ומשכורת
1.176	1.327**	אשה* מעסיק עצמאי
0.849	1.507	אשה* שותפות
0.746	1.173	אשה* קואופרטיב
1.209	1.816**	אשה* מלכ"ר
1.028	2.287*	אשה* רשות מקומית
5.635**	1.522	אשה* מינהל ציבורי
<u>השפעות ברמת הענף על הקבוע</u>		
1.003**	1.007**	תוצר לעובד
1.000	0.990*	הון לעובד
1.011*	1.007	% שכירים החברים באיגוד מקצועי
1.020**	1.005	% שכירים בעלי תואר אקדמי
428**	715**	χ^2
15,890	15,890	מספר מקרים (פרטים)
27	27	מספר מקרים (ענפים)

$P < .05$ ** $P < .10$

מקורות: ראו לוח 2

את המקדמים של משתני האינטראקציה יש לפרש ביחס לקטגוריה המושמטת - גברים המועסקים בחברה עסקית. למשל, מצאנו שהסיכוי של אשה המועסקת במינהל הציבורי ליהנות מקרן השתלמות גבוה פי 5.635 מהסיכוי של גבר המועסק בחברה עסקית. המשמעות של מקדם המגדר הוא שהסיכוי של נשים המועסקות בחברה עסקית ליהנות מקרן השתלמות גבוה פי 1.355 מהסיכוי של גבר המועסק בחברה עסקית.

הסבר אפשרי אחר לסיכוי הגבוה יחסית של נשים ליהנות מהטבות המעביד הוא ההבדלים בין משלחי היד של גברים ושל נשים. כלומר ייתכן שהטבות המעביד שכיחות יחסית במקצועות "צווארון לבן" שבהם יש ייצוג רב לנשים כמו למשל מורות, אחיות, עובדות מעבדה רפואית, או מזכירות. מכיוון שקובץ המס אינו כולל מידע על משלח היד לא ניתן לבדוק השערה זו ישירות. אולם כן ניתן לבחון ברמת הענף את התפלגות משלחי היד (נתונים מסקר כוח אדם) והתפלגות הטבות הנלוות (נתונים מקובץ המס). בדיקה זו מלמדת על קשר חיובי חזק בין שיעור העובדים המועסקים במקצועות "צווארון לבן" לשיעור העובדים הנהנים מפנסיה מטעם המעביד ומקרן השתלמות.²⁸ לפיכך השיעור הגדול של נשים המועסקות במקצועות צווארון לבן לעומת גברים עשוי להסביר את הסיכוי הגבוה של נשים יחסית לגברים ליהנות מפנסיה מהמעביד ומקרן השתלמות.

מכיוון שמקצועות צווארון לבן אינם בהכרח מבטיחים שכר גבוה, הטבות המעביד עשויות לפצות נשים על גובה שכרן. בדיקת זהותם של עובדי צווארון לבן המשתכרים שכר נמוך (הרבעון התחתון של התפלגות השכר החודשי) מלמדת על הייצוג הגבוה יחסית של נשים.²⁹ 22.1% מהנשים המועסקות במשלחי יד צווארון לבן משתכרות שכר נמוך, לעומת רק 8.1% מהגברים המועסקים במשלחי יד

28 מקדמי המתאם שווים ל-0.591 ו-0.616 בהתאמה.

29 ניתוח סקר הכנסות משנת 2005 הכולל פירוט רב של משלחי יד מלמד כי שכר חודשי ברבעון התחתון של ההתפלגות בשנת 2005 הוא שכר חודשי הנמוך מ-3,880 ש"ח.

צווארון לבן. ממצא זה אינו מפתיע מכיוון שהתפלגות משלחי היד של עובדי צווארון לבן המשתכרים שכר נמוך מלמדת על שכיחות גבוהה למשלחי יד שבהם יש ייצוג רב לנשים – עובדות הוראה בבתי ספר יסודיים, עובדות מעבדה רפואית, אחיות ומזכירות. יוצא אפוא שתיאוריית הפיצוי עשויה להיות נכונה לבחינת אי־השוויון המגדרי בהכנסות. כדי לברר נושא זה ביסודיות דרוש מחקר נוסף שיבדוק נתונים על משלחי היד של העובדים השכירים.

בחלק זה בחנו אילו קבוצות שכירים היו הנהנות העיקריות מהטבות המעביד ומהכנסה מהון בסוף שנות התשעים. הממצאים מאששים את הטענה המוסדית גם לשוק העבודה הישראלי – עובדים המועסקים ב"עבודות טובות" בשוק העבודה הראשוני ובמגזר הציבורי נהנים מהכנסות נוספות מהון ומהטבות המעביד הנלוות לשכר. בניגוד לתיאוריית הפיצוי, עובדים המועסקים בשכר נמוך אינם מפוצים מהמעביד בהטבות גבוהות יותר. מרביתם של עובדים אלה גם אינם נהנים מהטבות המעביד. כמו כן אפשר לראות כי אין לקשור בין עבודה בשכר נמוך ובין הכנסות מפצות מהון. בחינת מקורות ההכנסה של השכירים מחזקת את התמונה המייחסת לבעלי שכר נמוך מאפיינים דמוגרפיים, כמו גם מאפיינים של מעסיק וענף, והם מלמדים על חולשתם הכללית של בעלי השכר הנמוך בשוק העבודה.

חלק שלישי: השלכות אי־השוויון בהטבות המעביד ובהכנסה מהון

להתפלגות הלא־שוויונית של מקורות ההכנסה הנוספים שתי השלכות חשובות: השלכה ראשונה היא על רמת אי־השוויון הכלכלי בקרב שכירים, מכיוון שההכנסות הנוספות אינן מפצות על שכר נמוך, אי־השוויון בסך כל ההכנסות של השכירים צפוי להיות גבוה מאי־השוויון בשכר. יתרה מזו, מכיוון שלא רק הטבות המעביד אלא גם גובהן קשור קשר חיובי לרמת השכר, נצפה למצוא שאי־השוויון הכלכלי יגדל עוד יותר. אכן מחקרים שנעשו בשנים האחרונות על שוק העבודה האמריקני מצאו שאי־השוויון משכר ומהטבות המעביד גבוה מאי־השוויון בשכר בלבד (Pierce 2001; Chung 2003).

השלכה שנייה להתפלגות האי־שוויונית של מקורות ההכנסה היא על ריבוד מעמד השכירים לכמה קבוצות הכנסה. מכיוון שלא כל השכירים נהנים מהטבות המעביד או מהכנסה מהון, מקורות ההכנסה הנוספים לשכר עשויים למסד קבוצות שכירים הנבדלות זו מזו במקורות ההכנסה שלהן. על פי הממצאים מהחלק השני של המחקר אפשר לשער שיש עובדים בישראל המשתכרים רק משכר, יש עובדים הנהנים גם מהכנסות הנובעות מהטבות המעביד ויש עובדים הנהנים גם מהכנסה מהון. מטרת חלק זה של המחקר היא לבחון את ההשלכות של אי־השוויון במקורות ההכנסה הנוספים על אי־השוויון הכלכלי בקרב שכירים בישראל ועל ריבוד מעמד השכירים הישראלי לקבוצות הכנסה. הנתונים, המדגם והמשתתפים בחלק זה זהים לאלה שהוצגו בחלק השני.

הטבות המעביד, הכנסה מהון ואי־השוויון הכלכלי בקרב שכירים בישראל

לוח 4 מציג מדדים שונים של אי־השוויון בהכנסות. המדד הראשון לאי־השוויון הוא מקדם ג'יני הנע מ־0 (המבטא שוויון מוחלט) ל־1 (המבטא אי־שוויון מוחלט). חישובו גם עוד שני מדדים של רמת אי־

השוויון בהכנסות - היחס בין הכנסת האחוזון התשעים להכנסת האחוזון העשירי והיחס בין הכנסת האחוזון השמונים להכנסת האחוזון העשרים. כל אחד מהמדדים לאי־השוויון חושב שש פעמים להכנסות שונות: בטור הראשון מובאות רק הכנסות משכר; בטור השני הכנסות משכר ומהפרשות המעביד לקרן השתלמות; בטור השלישי הכנסות משכר ומהון; בטור הרביעי הכנסות משכר, מקרן השתלמות ומהון; בטור החמישי הכנסות משכר וזקיפה של הפרשות המעביד לפנסיה; בטור האחרון הכנסות מארבעת מקורות ההכנסה יחדיו.

לוח 4. אי־השוויון בהכנסה השנתית בקרב כל העובדים השכירים (בני 25-64) ובקרב עובדים המכוסים בפנסיה או בקרן השתלמות ב-1998

הכנסה זקופה ¹		הכנסה ²				מקורות ההכנסה
שכר, קרן השתלמות, פנסיה והון	שכר ופנסיה	שכר, קרן השתלמות והון	שכר והון	שכר וקרן השתלמות	שכר	
כל העובדים						
0.508	0.469	0.473	0.471	0.469	0.466	מקדם גייני
13.37	13.02	12.82	12.49	12.80	12.44	יחס בין 90/10
4.82	4.73	4.69	4.61	4.68	4.59	יחס בין 80/20 (מספר נחקרים = 15,890)
עובדים המכוסים בקרן השתלמות						
				0.418	0.420	מקדם גייני
				7.89	7.91	יחס בין 90/10
				3.60	3.62	יחס בין 80/20 (מספר נחקרים = 8,020)
עובדים המכוסים בפנסיה מהמעביד						
	0.420				0.422	מקדם גייני
	7.78				7.89	יחס בין 90/10
	3.51				3.55	יחס בין 80/20 (מספר נחקרים = 12,169)
אי־השוויון אם כל העובדים היו מכוסים בקרן השתלמות או בפנסיה ³						
	0.465			0.465		מקדם גייני
	12.45			12.46		יחס בין 90/10
	4.59			4.59		יחס בין 80/20

מקור: קובץ המס 1998.

¹ הכנסה מקרן השתלמות מחושבת: 7.5% מהבסיס השנתי שממנו המעביד מפריש לקרן השתלמות. הבסיס השנתי להפרשה אינו זהה להכנסה השנתית משכר וממשכורת. המתאם בין הבסיס להפרשה להכנסה השנתית משכר וממשכורת הוא 0.639.

² הכנסה מפנסיה מחושבת: 12% מהבסיס השנתי שממנו המעביד מפריש לפנסיה. המתאם בין הבסיס להפרשה להכנסה השנתית משכר וממשכורת הוא 0.801.

³ אי־השוויון חושב בשלושה שלבים. בשלב הראשון חישבנו את היחס הממוצע בין הבסיס השנתי להפרשה לפנסיה ולהכנסה השנתית משכר וממשכורת לעובדים בעלי הכנסה מפנסיה. בשלב השני, בהתבסס על היחס שחושב בשלב הראשון, חישבנו בעבור כל עובד ללא פנסיה מה יהיה הבסיס השנתי להפרשה לפנסיה. לבסוף חישבנו לכל עובד ללא פנסיה 12% נוספים מהבסיס השנתי להפרשה שחושבה בצעד הקודם. החישוב בעבור ההכנסה מקרן השתלמות דומה, חוץ מהשלב השלישי שבו חישבנו 7.5% מהבסיס השנתי.

מדדי אי־השוויון מלמדים שמקורות ההכנסה הנוספים מגדילים את אי־השוויון בקרב כלל השכירים. רמת אי־השוויון הנמוכה ביותר היא זו המחושבת רק להכנסות משכר. הוספה של הכנסות מהפרשות המעביד לקרן השתלמות מעלה את מקדם ג'יני לא־השוויון מ־0.466 ל־0.469 (טור 2). רק חלק קטן מהשכירים נהנים מהכנסה מהון, אך הוספת ההכנסה מהון להכנסה משכר מעלה את אי־השוויון ל־0.471 (טור 3). אי־השוויון משלושת מקורות ההכנסה אף גבוה יותר ועומד על 0.473 (טור 4). גם זקיפה של ההכנסה הצפויה מפנסיה מהמעביד מרחיבה את אי־השוויון. הטור האחרון מלמד שאי־השוויון מארבעת מקורות ההכנסה אפילו גבוה יותר ועומד על 0.508, בכ־9% גבוה יותר מאי־השוויון בשכר. כדי להמחיש את משמעותו של פער זה ניתן להשוותו לגידול החד באי־השוויון בשכר לשעה בשנים 1990–2004, שהסתכם בגידול של 15% במקדם ג'יני (קריסטל ואחרים 2006), לגידול של 11% באי־השוויון בשכר בקרב גברים אמריקנים מתחילת שנות השמונים (Mishel et al. 2007), ולפער של 49% בין אי־השוויון הגבוה בארצות הברית ובין אי־השוויון הנמוך יחסית בפינלנד העומד על 49% (Luxemburg Income Study).³⁰

אף על פי שההכנסה מהפרשות המעביד לפנסיה ולקרן השתלמות מעלה את אי־השוויון בקרב כלל השכירים היא אינה מרחיבה את אי־השוויון בקרב אוכלוסיית השכירים הנהנית מפנסיה או מקרן השתלמות (שורות אמצעיות בלוח 4). הסבר אפשרי לממצא זה הוא שמכיוון שהפרשות המעביד לקרן השתלמות הפטורות ממס מוגבלות למשכורת מרבית של 14,400 ₪ לחודש (בשנת 1998), סביר להניח שהמעבידים אינם מציעים קרן השתלמות מעל תקרה זו או שהעובדים מגבילים את המשכורת שממנה מפריש המעביד לקרן השתלמות (אם העובד מעדיף נזילות על פני חיסכון). אכן בקרב שכירים הנהנים מקרן השתלמות שמשכורתם החודשית נמוכה מתקרה זו, המתאם בין המשכורת החודשית לבסיס ההפרשה לקרן השתלמות היא 0.718 ואילו בקרב שכירים בעלי משכורת חודשית גבוהה מתקרה זו המתאם הוא רק 0.436. אין מקום לצפות מהכנסה מהון להשפעה דומה של צמצום אי־השוויון בקרב אוכלוסיית השכירים בעלי ההכנסה מהון. השורות התחתונות של לוח 4 מלמדות שאם המעבידים יפרישו לפנסיה ולקרנות השתלמות לכלל השכירים מצבם הכלכלי של כל העובדים ישתפר ואי־השוויון כמעט לא ישתנה.

התמסדות קבוצות הכנסה בקרב שכירים

עד כה הראינו שמקורות ההכנסה הנוספים מגדילים את רמת אי־השוויון הכלכלי בקרב שכירים. בחלק זה של המחקר אנו מראים שנוסף על הגדלת אי־השוויון הכלכלי, מקורות ההכנסה הנוספים מפצלים את העובדים השכירים. ההתפלגות הלא־שוויונית של מקורות ההכנסה יוצרת קבוצות שכירים הנבדלות זו מזו במקורות הכנסתן, קבוצות העשויות גם להיבדל במדיניות כלכלית שתיטיב עמן.

מקורות ההכנסה הנוספים יצרו לפחות ארבע קבוצות בקרב שכירים הנבדלות זו מזו במקורות הכנסתן: (1) שכירים שהכנסתם היא רק משכר; (2) שכירים בעלי הכנסה נוספת מפנסיה או מקרן השתלמות; (3) שכירים בעלי הכנסה נוספת מפנסיה ומקרן השתלמות; (4) שכירים בעלי הכנסה נוספת מהון. לוח 5 מציג את ההכנסה השנתית הממוצעת בכל אחת משלוש הקבוצות הראשונות (הקבוצה

30 על סמך מדדי אי־השוויון לשנת 2000, ראו Luxemburg Income Study 2008.

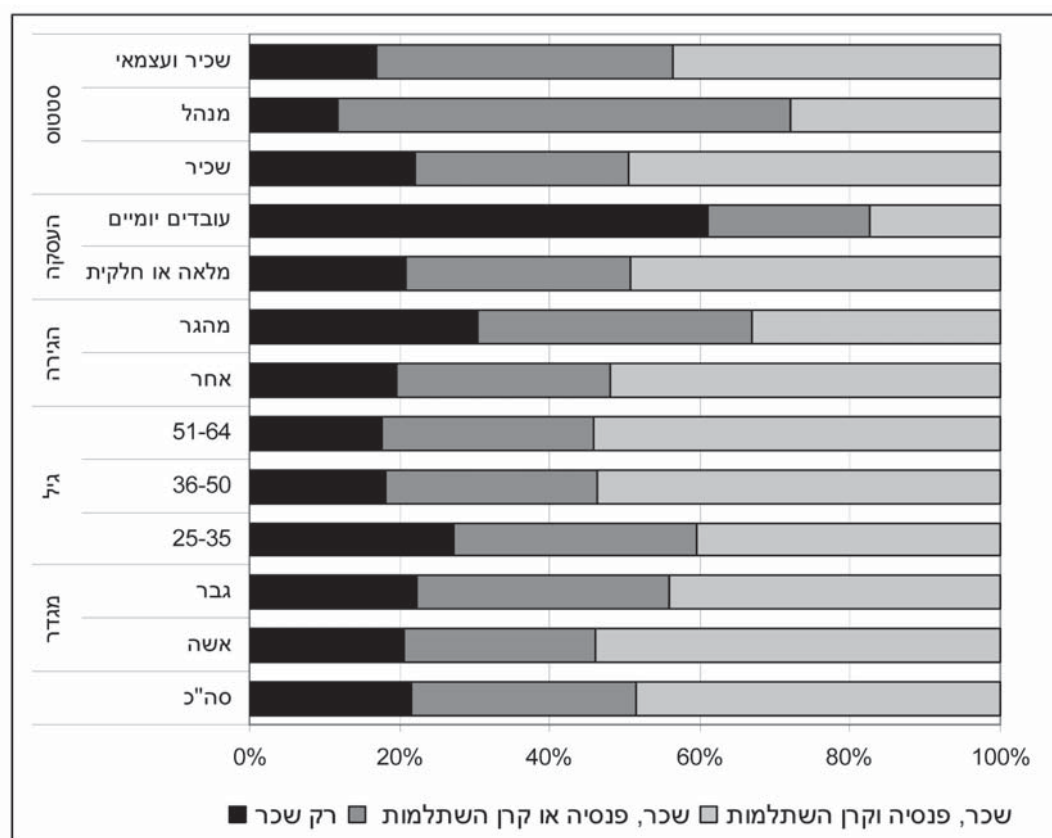
הרביעית קטנה יחסית בנתונים הקיימים ובה רק 223 אנשים). תרשימים 6-8 מציגים את התפלגות שלוש הקבוצות הראשונות לפי מאפיינים דמוגרפיים, תעסוקתיים וענפיים של העובדים.

לוח 5. עובדים שכירים (בני 25-64) על פי מקור הכנסה ב-1998

קבוצה 1 שכר	קבוצה 2 שכר, קרן השתלמות או פנסיה	קבוצה 3 שכר, קרן השתלמות ופנסיה	עובדים שלהם
31,264	74,034	108,390	הכנסה שנתית ממוצעת
0	114	5,128	שכר ומשכורת
0	6,547	8,616	קרן השתלמות
31,264	80,695	122,133	זקיפת הכנסה מפנסיה
			סה"כ הכנסה
0%	94%	100%	% כיסוי על ידי פנסיה
0%	6%	100%	קרן השתלמות
3,430	4,731	7,729	מספר מקרים

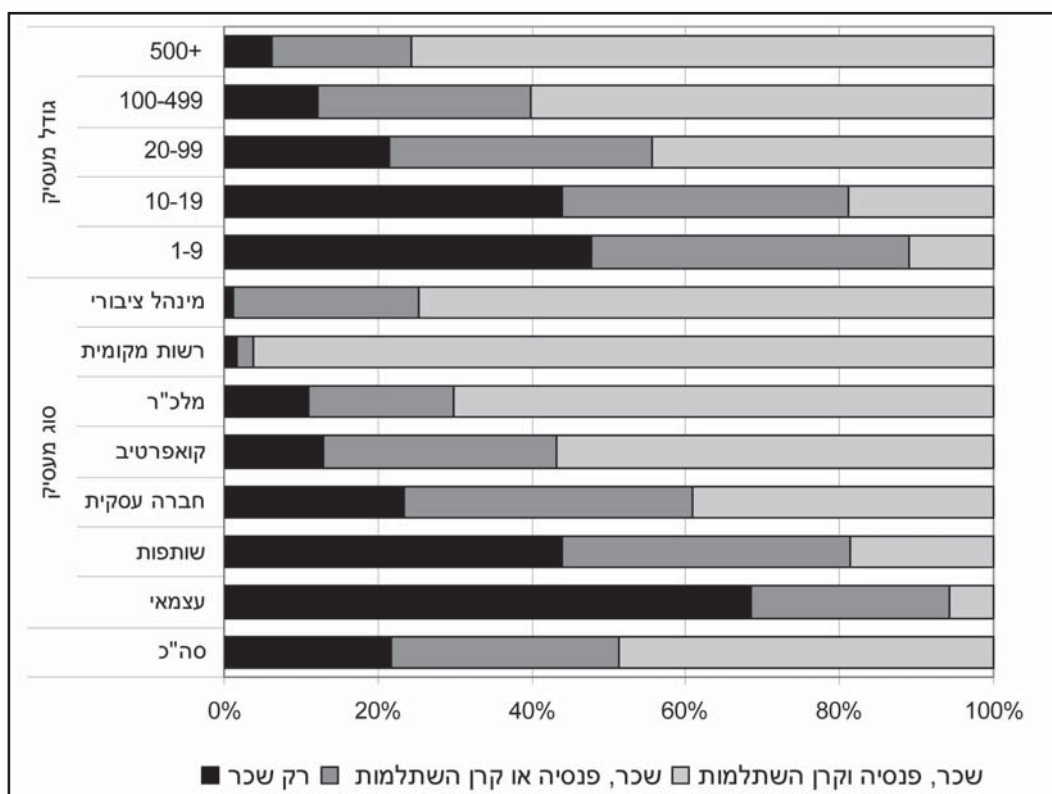
מקור: קובץ המס 1998.

תרשים 6. אחוז העובדים (בני 25-64) בכל קבוצת הכנסה, על פי מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים ב-1998



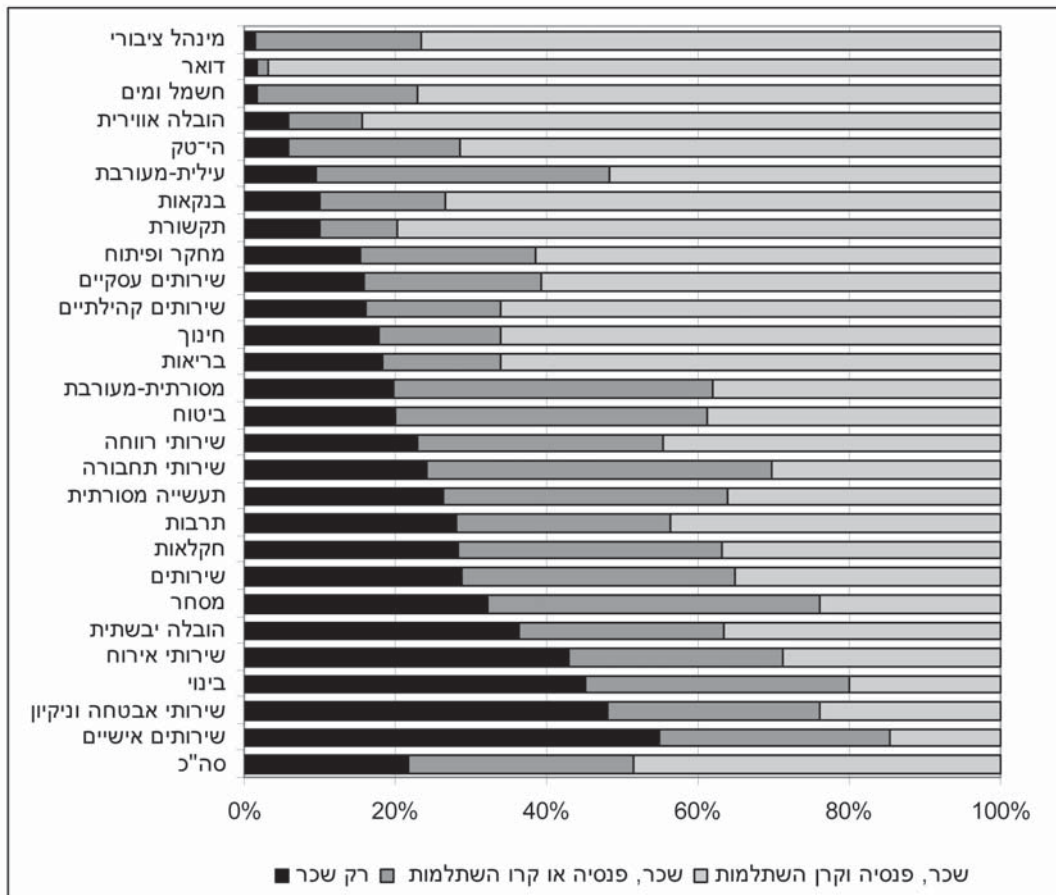
מקור: קובץ המס 1998. הסברים למשתנים ראו בטקסט.

תרשים 7. אחוז העובדים השכירים (בני 25-64) בכל קבוצת הכנסה, על פי סוג המעסיק וגודלו
ב־1998



מקור: קובץ המס 1998. הסברים למשתנים ראו בטקסט.

תרשים 8. אחוז העובדים השכירים (בני 25-64) בכל קבוצת הכנסה, על פי ענף כלכלי ב-1998



מקור: קובץ המס 1998. הסברים למשתנים ראו בטקסט.

הממצא הבולט בנוגע לריבוד מעמד השכירים לכמה קבוצות הכנסה הוא ההבדלים המובהקים בהכנסה הממוצעת בין שלוש הקבוצות. לא זו בלבד שההכנסה השנתית של הקבוצה הראשונה היא רק משכר, ההכנסה השנתית הממוצעת שלה משכר היא 31,264 ₪ ונמוכה בהרבה משתי הקבוצות האחרות - 74,034 ₪ בקבוצה השנייה ו-108,390 ₪ בקבוצה השלישית. סך כל ההכנסה השנתית הממוצעת של הקבוצה השלישית גבוה פי 151% מהקבוצה השנייה ופי 391% מהקבוצה הראשונה. הממצאים מלמדים שבשוק העבודה הישראלי יש ארבע קבוצות עובדים הנבדלות זו מזו במקורות הכנסתן. ככלל, עובדים השייכים לקבוצת ההכנסה הראשונה הם בעלי הכנסה ממוצעת משכר נמוכה ביותר, אין להם לא פנסיה, לא קרן השתלמות ולא הכנסה מהון. מדובר בעובדים שהם חלק גדול יחסית מהמועסקים בתעשייה המסורתית ובענפים שבהם התפוקה נמוכה יחסית, אך אי אפשר להעבירם מישראל בשל הצורך לבצעם במקום (לדוגמה שירותי אירוח והסעדה). הטענה שלפיה תחרות מוגברת בעידן הגלובלי מחייבת התאמת שכר איננה בהכרח נכונה לגבי קבוצות אלה. מדובר בעובדים שכוח השוק שלהם נמוך, כמו גם שיעור ההתארגנות שלהם. במצב דברים זה, אין ביכולתם לנהל משא ומתן על הטבות מהמעסיק, ויחד עם שכרם הנמוך, הדבר ממקם אותם בקבוצה הראשונה

של בעלי השכר הנמוך וללא הטבות נוספות. במילים אחרות, החברה נהנית מעלות העסקתם הנמוכה במחיר של פתיחת פערים בהכנסות העובדים. לעומתם עובדים המועסקים בשוק העבודה הראשוני או במגזר הציבורי נהנים נוסף על שכרם הגבוה יחסית גם מהטבות המעביד הנלוות לשכר. בקרב העובדים הנהנים מהטבות המעביד, הקבוצה המתוגמלת יותר היא זו הנהנית מהפרשות המעביד לקרן השתלמות. התרחבות היקף ההכנסות מהון בקרב שכירים יצרה קבוצת הכנסה נוספת שחוץ מהכנסתם הגבוהה משכר ומהטבות המעביד הם נהנים גם מהכנסה נוספת מהון. עובדים אלה הם בעיקר מנהלי חברות, שכירים שלהם גם עבודה נוספת בתור עצמאים, ועובדים המועסקים בענפי הביטוח והשירותים העסקיים.

על סמך הממצאים סביר להניח שהסיכויים למעבר עובדים מקבוצת ההכנסה הראשונה לקבוצות שלהן הכנסה גבוהה יותר אינם גדולים. מצד אחד אמנם יש השפעה חיובית לגיל על הכנסה ממקורות נוספים, אך יש ענפים, ובעיקר בשירות הציבורי, שהכניסה אליהם מוגבלת היום עקב ניסיון לצמצם את מצבת כוח האדם. ידוע גם כי יש קבוצות המתקשות למצוא תעסוקה במגזר הציבורי, בעיקר מייעוטים. מניתוח הענפים עולה שמצבם הכלכלי של העובדים בקבוצת ההכנסה הראשונה אינו תוצאה של הוותק הקצר שלהם ב"עבודות טובות" בשוק העבודה. בעתיד, עם צבירת ותק, אמנם תגדל הכנסתם, אך ותק גבוה יותר בעבודות שבהן הם מועסקים כעת אינו מבטיח בהכרח הטבה במצבם הכלכלי ומעבר לקבוצת הכנסה גבוהה יותר.

רק מספר קטן של שכירים נמצא שייך לקבוצת ההכנסה הרביעית. נתונים על כלל ההכנסות של שכירים מהון, שאינם בנמצא בקובץ הנתונים, יגדילו בוודאי את מספר השכירים השייכים לקבוצה זו. יתרה מזו, במהלך חייהם עוד ועוד עובדים צפויים היום לעבור מקבוצת ההכנסה השלישית לקבוצת ההכנסה הרביעית. זאת משום שהסיכויים לבעלות על נכסים פיננסיים כלשהם (תוכניות חיסכון, מניות או פיקדונות לטווח קצר או ארוך) גבוהים בקרב עובדים שלהם שכר גבוה והטבות מהמעביד. בעלות על נכסים פיננסיים תביא אפוא להכנסה מהון ולמעבר של שכירים מקבוצת ההכנסה השלישית לקבוצת ההכנסה הרביעית. ולכן אף על פי שתיתכן מוביליות גדולה יותר בין הקבוצה השלישית לרביעית, נראה כי לא כך המצב במעבר מהקבוצה הראשונה לשנייה.

להתפלגות הלא-שוויונית של מקורות ההכנסה הנוספים יש אפוא השלכות חשובות. הראינו שמקורות ההכנסה הנוספים מגדילים את אי-השוויון בקרב כלל השכירים. אי-השוויון מארבעת מקורות ההכנסה גבוה בכ-9% מאי-השוויון בשכר. לשם המחשה, הגידול הדרמטי באי-השוויון בשכר מתחילת שנות התשעים מסתכם ב-15%. ההתפלגות הלא-שוויונית של מקורות ההכנסה הנוספים יצרו גם לפחות ארבע קבוצות בקרב השכירים הנבדלות זו מזו במקורות הכנסתן.

סיכום ומסקנות

ההכנסות ממקורות הכנסה נוספים לשכר - מהטבות המעביד ומהון - חשובות לבחינת אי־השוויון הכלכלי בישראל. בחלק הראשון של העבודה הראינו שהטבות המעביד הנלוות לשכר הוסיפו עד שנות התשעים כ־30% להכנסת כלל השכירים משכר וממשכורת. בשנות התשעים חלה ירידה בהיקף הטבות המעביד. סביר להניח שירידה זו היא תוצאה של תהליך היחלשות העבודה המאורגנת וביזור ההסדרים הריכוזיים שאפיינו בעבר את שוק העבודה הישראלי. שלא כירידה בהיקף הטבות המעביד, בשנות התשעים גדלה ההכנסה מהון והוסיפה 3%-11% להכנסת כלל השכירים משכר וממשכורת. חלקים רחבים יותר מאוכלוסיית השכירים נהנים היום מהכנסה נוספת מהון הודות לתהליכים הכלכליים הניאו־ליברליים שהביאו לידי התפתחות מואצת של המגזר הפיננסי בישראל, לגידול ניכר בערך הריאלי של הנכסים הפיננסיים שבידי הציבור ולגאות בבורסה לניירות ערך בתל־אביב.

התפלגות הטבות המעביד וההכנסה מהון בקרב שכירים אינה שוויונית. הממצאים בחלק השני של המחקר מאששים את הטענות המוסדיות, ובעיקר את טענת שוק העבודה הדואלי, על שוק העבודה הישראלי בשנות התשעים - עובדים המועסקים בעבודות טובות בשוק העבודה הראשוני ובמגזר הציבורי נהנים, נוסף על שכרם הגבוה יחסית, גם מהכנסות נוספות מהון ומהפרשות המעביד לפנסיה ולקרן השתלמות. בניגוד לטענת תיאוריית הפיצוי, עובדים המועסקים בשכר נמוך אינם מפוצים בהטבות גבוהות יותר מהמעביד. כמו כן בניגוד לטענה שבקרב העובדים בשכר נמוך יש גם כאלה שבשל הכנסתם הגבוהה מהון אינם נזקקים לעבוד במשרה מלאה כדי להבטיח את קיומם, מצאנו שעבודה בשכר נמוך גם אינה מפוצה בהכנסה מהון.

בחלק השלישי של העבודה הראינו שההתפלגות האי־שוויונית של מקורות ההכנסה הנוספים הקצינה את אי־השוויון הכלכלי בקרב השכירים. גם ההכנסה מהפרשות המעביד לקרן השתלמות, גם ההכנסה מהון וגם הזקיפה של ההכנסה מפנסיה נמצאו מרחיבות את אי־השוויון בהכנסות בקרב כלל השכירים. ניתן לשער שנתונים על התפלגות מקורות ההכנסה בעשור האחרון היו מראים שהירידה בהיקף הטבות המעביד הנלוות לשכר (שסביר להניח שפגעה בעיקר בעובדים בעלי שכר נמוך), והגידול בהכנסות מהון (שסביר להניח שהיטיבו בעיקר עם עובדים בעלי שכר גבוה), האיזו עוד יותר את הגידול באי־השוויון בשכר.

חוץ מהרחבת אי־השוויון הכלכלי, מקורות ההכנסה הנוספים יצרו לפחות ארבע קבוצות בקרב השכירים הנבדלות זו מזו במקורות ההכנסה שלהן. עובדים שהכנסתם היא משכר בלבד הם ברובם עובדים המועסקים בעבודות בעלות שכר נמוך יחסית בשוק העבודה הפריפריאלי. לעומתם עובדים המועסקים בשוק העבודה הראשוני או במגזר הציבורי נהנים, נוסף על שכרם הגבוה יחסית, גם מהטבות המעביד הנלוות לשכר. התרחבות היקף ההכנסות מהון בקרב שכירים יצרה קבוצת הכנסה נוספת שחוץ מהכנסתם הגבוהה משכר ומהטבות המעביד הם נהנים גם מהכנסה נוספת מהון. עובדים אלה הם בעיקרם מנהלי חברות, שכירים בעלי עבודה נוספת בתור עצמאים ועובדים המועסקים בענפי הביטוח והשירותים העסקיים. לממצאים אלה כמה השלכות.

א. השלכות הממצאים על תפקיד מדינת הרווחה

הירידה בהיקף הטבות המעביד, שפגעה בעיקר בעובדים החלשים, התרחשה בד בבד עם נסיגת רשת הביטחון הסוציאלית שהעניקה המדינה בעבר. המשבר במדיניות הרווחה בא לידי ביטוי בקיצוצים בשירותים חברתיים ובקצבאות רווחה ובהתרחקות ממדיניות הרווחה האוניברסלית, המכוונת כלפי כלל האוכלוסייה, למדיניות רווחה סלקטיבית, המכוונת רק כלפי הקבוצות החלשות באוכלוסייה (Doron 2001). בעצם מדובר בשחיקה של מערכות הרווחה, שבעבר נתנה המדינה ונתנו המעבידים, שהחלישה בהמשך את רשת הביטחון הסוציאלית של מרבית השכירים בישראל. מי שהושפע פחות משינויים אלה הם קבוצת העובדים השלישית והרביעית. דהיינו עובדים הממשיכים לקבל הטבות מהמעסיק ובהם גם כאלה המקבלים רווחי הון ולכן מצליחים להתמודד במציאות החדשה, המתעלת לחיסכון פרטי ומצמצמת את ההסתמכות על הסדרי חיסכון קיבוציים.

ב. השלכות הממצאים על ריבוד מעמד השכירים

הממצאים מלמדים שמקורות ההכנסה של שכירים, והיום בעיקר הטבות המעביד, הם יסוד ריבוד מרכזי בחברה הישראלית. ההכנסה החודשית הממוצעת משכר וממשכורת בקרב עובדים בקבוצת ההכנסה השלישית (הנהנים מהפרשות המעביד לפנסיה ולקרן השתלמות) גבוהה פי 1.71 מההכנסה החודשית הממוצעת משכר וממשכורת של שאר השכירים. ההבדלים בהכנסה החודשית הממוצעת משכר בין קבוצות ההכנסה גדולים יותר בהשוואה לחלוקה מעמדית אחרת מקובלת - זו המבחינה בין העובדים במשלחי יד יוקרתיים של צווארון לבן, מנהלים ופרופסיונליים לעומת שאר העובדים. ניתוח ההכנסה החודשית הממוצעת של עובדים באותה קבוצת גיל של 25-64 (על פי נתונים מסקר הכנסות משנת 1998) מלמד שההכנסה החודשית הממוצעת משכר של פקידים, של עובדים בעלי משלח יד אקדמי, של בעלי מקצועות חופשיים וטכניים או של מנהלים גבוהה רק פי 1.57 מההכנסה הממוצעת משכר של שאר העובדים - עובדי מכירות, עובדי שירותים, עובדים מקצועיים ועובדים בלתי מקצועיים. גם ההכנסה החודשית הממוצעת של עובדים בעלי תואר אקדמי גבוהה "רק" פי 1.60 מההכנסה הממוצעת של עובדים ללא תואר.

מקורות ההכנסה הנוספים לשכר לא רק מרבדים את אוכלוסיית השכירים בישראל על פי הממד הכלכלי. עובדים המשתייכים לקבוצות הכנסה שונות צפויים להיבדל במדיניות כלכלית שתיטיב עמם והבסיס לסולידריות חברתית רחבה בקרב השכירים עשוי להמשיך להתערער. למשל, לעובדים המכוסים בפנסיה ממקום העבודה אין אינטרס ממשי לתמוך בחקיקה חברתית של פנסיות חובה שתחייב את כלל המעבידים. שלוש דוגמאות עדכניות נוספות עולות מהניסיונות הכוללים ברובם למיסוי מקורות הכנסה שהנהנים העיקריים מהם הם בעלי השכר הבינוני-גבוה. למרות כישלונם של ניסיונות אלה הממשלה כן צלחה בהעברת קיצוצים דרמטיים בתקציבים החברתיים. ראשית, בשנת 2000 ועדת בן-בסט לרפורמה במס הכנסה המליצה למסות את הפקדות המעביד לקרן השתלמות. ניסיון זה נתקל בהתנגדות נחרצת של ההסתדרות (ובעיקר של ועדי העובדים החזקים במשק) והיא מנעה את יישום ההמלצה. שנית, לאחרונה פועל משרד האוצר בניסיון למסות הטבה נוספת על ידי העלאת שווי השימוש של רכב ממקום העבודה לשווי הריאלי. ימים יגידו אם ההתנגדויות החריפות למהלך זה של העובדים הנהנים מההטבה, של המעסיקים ושל חברות הליסינג יצליחו לעצור אותו. לבסוף רק במסגרת הרפורמה במס בשנת 2003 הוטל מס נמוך על הכנסות פרטים מרווחים בבורסה

ומריבית על חיסכון. אולם באותה עת למיסוי ההכנסות מהון ב־2003 ניתנו הטבות בהיקף של 10 מיליארד שקל במס הכנסה, שרובן נפלו בחלקם של שני העשירונים העליונים שבקרב בעלי ההכנסות.

ג. סגירת קצוות שוק העבודה

כפי שעולה גם ממחקרים קודמים, הבעיה של אי־השוויון בהכנסות נוצרת מקצוות שוק העבודה. בקצה האחד של שוק העבודה נמצאים העובדים הבכירים שהכנסתם נובעת משכר, מהטבות המעסיק ומהון. קבוצה זו קטנה יחסית ואמידה מן הקבוצות האחרות. הפתרונות לצמצום אי־השוויון בקבוצה זו הם בעיקרם כאלה המתבססים על מיסוי. בקצה האחר של שוק העבודה נמצאים עובדים שאפשרויות המוביליות שלהם קטנות, והיקלעותם לקבוצה המקבלת שכר בלבד היא תוצאה של השתייכות דמוגרפית, עיסוק או ענף. לעובדים אלה אין כוח אישי לשינוי ממשי של תנאי העסקתם. מרביתם מועסקים בענפים עתירי עבודה שאינם ניתנים להעברה מעבר לים. הדרך העיקרית להרחיב את זכויותיהם היא ככל הנראה חתימה על הסכם קיבוצי ענפי והבטחת אכיפתו. הסכם קיבוצי לפנסיית חובה, שנחתם ביולי 2007 והורחב בתחילת 2008 על כלל העובדים השכירים במשק, הוא צעד הכרחי בכיוון זה, אך אין בו די. הקשיים באכיפת ההסכם הקיבוצי ושיעורי ההפרשה הנמוכים שנקבעו בו (כמו גם העובדה שאינו חל על עובדים זרים) מחלישים את השפעתו החיובית על זכויות העובדים.

נייר עמדה זה, כמו נייר העמדה שפרסמנו לפני שנתיים (קריסטל ואחרים, 2006), מלמד על השפעת השינויים במערכת יחסי העבודה על התרחבות הפערים בקרב שכירים. בנייר העמדה הקודם הראינו את ההשפעה הישירה של ביזור המשא ומתן הקיבוצי וירידת שיעור ההתאגדות על גידול אי־השוויון בשכר. בנייר עמדה זה אנו מראים שתי השפעות נוספות בהקשר של התפלגות ההכנסות בקרב שכירים. שחיקת ההסדרה האחידה של תנאי העבודה והשכר יצרה שכבה רחבה של עובדים המועסקים בעבודות בעלות שכר נמוך בשוק העבודה הפריפריאלי, במקומות עבודה לא מאוגדים, שרוב העובדים בהם אינם נהנים מהטבות המעביד הנלוות לשכר. מנגד נמצאים עובדים בעלי כוח כלכלי רב שהם כבר אינם חלק מהמערך הריכוזי ותנאי עבודתם ושכרם נקבעים בחוזים אישיים. שכבה מצומצמת זו של עובדים נהנית, נוסף על שכרה הגבוה, גם מקרנות השתלמות, מפנסיה ומהטבות נלוות נוספות. יש בהם עובדים הנהנים גם מהכנסה מהון. יוצא אפוא שיותר משהרחיבו השינויים במערכת יחסי העבודה את הפערים בהכנסות משכר הם הרחיבו את הפערים בסך כל הכנסות העובדים משכר וממקורות הכנסה נוספים לשכר – מהטבות המעביד ומהון.

לוח נספח: יחס סיכויים ממשוואות רגרסיה לוגיסטית היררכית לחישוב ההסתברויות לפנסיה, לקרן השתלמות, להכנסה מהון ולשכר נמוך, עובדים שכירים בני 25-64, 1998

שכר נמוך ^א		קרן השתלמות		פנסיה		
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	
<u>השפעות ברמת הפרט</u>						
0.967	0.361**	0.113**	0.110**	0.872	1.023	קבוע
מאפיינים דמוגרפיים:						
0.873**	0.891**	1.059**	1.014	1.072**	1.052*	גיל
1.002**	1.001**	0.999*	1.000	0.999**	1.000	גיל ²
0.840**	1.630**	0.956	0.977	0.825**	0.848**	לא-נשוי
1.928**	1.344**	0.752**	0.670**	0.813**	0.907	מהגר לאחר 1989
מאפיינים תעסוקתיים:						
1.002	0.945**	0.903**	0.896**	0.956**	0.992	מספר חודשי עבודה
6.285**	8.885**	0.610**	0.579**	0.349**	0.617**	עובדים יומיים
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	שכירים ³
0.402	0.551**	0.850	0.686**	0.754	2.145**	מנהלים
1.411	1.137	1.204	0.950	2.547**	2.654**	שכירים העובדים גם בתור עצמאים
מאפייני המעסיקים:						
2.284**	3.240**	0.596**	0.676**	0.729**	0.540**	מעסיק עצמאי
1.029	1.435**	0.457**	0.594**	0.906	0.601**	שותפות
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	חברה עסקית בע"מ ⁴
0.986	0.390**	1.335	1.796**	1.600	2.306**	קואופרטיב
0.774**	1.927**	3.990**	2.850**	3.515**	1.951**	מלכ"ר
0.713**	1.346	19.155**	35.952**	5.938**	2.882**	רשות מקומית
0.213**	0.321**	5.443**	3.077**	10.653**	8.668**	מינהל ציבורי
1.518**	1.579**	0.298**	0.293**	0.441**	0.474**	9--1 מועסקים
1.361**	1.125	0.598**	0.624**	0.486**	0.582**	19--10 מועסקים
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	99--20 מועסקים ⁵
1.001	0.653**	1.881**	2.959**	1.988**	2.273**	100--499 מועסקים
0.783**	0.519**	2.456**	5.301**	3.256**	3.957**	500+ מועסקים
		2.889**	3.083**	4.144**	3.563**	(לוג) שכר ומשכורת
<u>השפעות ברמת הענף על הקבוע</u>						
0.999	0.998	1.005**	1.001	1.008**	1.006**	תוצר לעובד
0.997	1.002	0.997	1.002	0.988**	0.992	הון לעובד
1.003	0.987	1.007	1.010**	1.003	1.006	% שכירים באיגוד מקצועי
0.983	0.993	1.018**	1.027**	1.006	1.010	% שכירים עם תואר אקדמי
651**	269**	163**	209**	212**	409**	χ^2
7,308	8,582	7,308	8,582	7,308	8,582	מספר מקרים (פרטים)
27	27	27	27	27	27	מספר מקרים (ענפים)

* P < .10 ** P < .05

מקורות: קובץ המס 1998; סקר תעשייה 1998; סקר מסחר, שירותים, תחבורה ותקשורת 1998; סקר כוח אדם 1998; לוחות תשומה תפוקה 1995; כהן ואחרים 2004.
^א שכר חודשי ברבעון התחתון - נמוך מ-3,719 ש"ח (מחירי 1998); ² קטגוריה מושמטת - שכירים; ³ קטגוריה מושמטת - עובדי חברה עסקית בע"מ; ⁴ קטגוריה מושמטת - 99-20 מועסקים.

רשימת מקורות

- אחדות, ל', 2007. מה שגלוי בתלוש השכר ומה שמעבר לו, הכנס השנתי השני של התוכנית לכלכלה וחברה, ירושלים: מכון ון ליר בירושלים.
- בלס, א' וע' יושע, 2000. הרפורמה במערכת הפיננסית בישראל וזרמי הכספים של חברות התעשייה הנסחרות בציבור, ירושלים: בנק ישראל, מחלקת המחקר, סדרת מאמרים לדיון מספר 5.
- גל, ג' וד' בריגל, 1999. מערכות הרווחה הנלוות לעבודה בישראל, תל-אביב: המרכז לפיתוח על שם פנחס ספיר, נייר דיון מספר 3-99.
- דהן, מ', 2003. "פנסיה חובה: אומדן תוספת אג"ח מיועדות", רבעון לכלכלה 50(3): 511-528.
- דניאל, א', 1979. הזכויות הסוציאליות במערכת השכר בישראל, תל-אביב: המכון לחקרי עבודה וחברה מיסודן של ההסתדרות הכללית ואוניברסיטת תל-אביב.
- הלמ"ס, 1966. סקר עלות העבודה בתעשייה, פרסום מיוחד מספר 280, ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- , 1982. ביטוח פנסיוני על ידי מעבידים, ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- , 1998. חשבונות לאומיים 1950-1997, פרסום מיוחד מספר 1097, ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- , 1999. סקר כוח אדם 1998, פרסום מיוחד מספר 7/1999, ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- , 2001. סקר תעשייה 1998, פרסום מיוחד מספר 1160, ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- , 2002. לוחות תשומה תפוקה 1995, פרסום מיוחד מספר 1175, ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- , 2003. סקר מסחר, שירותים, תחבורה ותקשורת 1998-1999, פרסום מיוחד מספר 18/2003, ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- , 2005. סקר חברתי 2002 - הסדרי פנסיה וחיסכון לקראת פרישה, אינדיקטורים חברתיים מספר 9, ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- , 2006. חשבונות לאומיים 1995-2005, פרסום מיוחד מספר 24/2006, ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- טאב, ג"י, י' עמי וג' שעל, 1961. יחסי העבודה בישראל, תל-אביב: הוצאת דביר.
- טרקל, ע' וא' ספיבק, 2001. "הכיסוי הפנסיוני בישראל", רבעון לכלכלה 48(3): 317-334.
- יוסף, ר' וא' ספיבק, 2008. עולם הפנסיה החדש: אחרי המפץ של 2003, ירושלים: מכון ון ליר בירושלים, מחקר מדיניות מספר 5, התוכנית לכלכלה וחברה.
- כהן, י', י' הברפלד, ג' מונדלק וי' ספורטא, 2004. "שיעור העובדים המאוגדים בארגוני עובדים ושיעור הכיסוי של הסכמים קיבוציים: עבר, הווה ועתיד", עבודה, חברה ומשפט י': 15-54.
- מינהל הכנסות המדינה, 2005. דוח שנתי ירושלים: מינהל הכנסות המדינה, המחלקה למחקר כלכלי.
- סמית, א', [1776] 1937. עושר העמים, תרגמו יריב עיטם ושמעון ענבל, ירושלים: מוסד ביאליק.
- פילק, ד', 2004. "ישראל מודל 2000: פוסט-פורדיזם ניאוליברלי", ד' פילק וא' רם (עורכים), שלטון ההון: החברה הישראלית בעידן הגלובלי, תל-אביב: הקיבוץ המאוחד, עמ' 34-56.
- קונדור, י'. עלויות עבודה נלוות בישראל 1977-1990, תל אביב: המרכז לפיתוח על שם פנחס ספיר, נייר דיון מספר 8-93.
- קריסטל, ט', י' כהן וג' מונדלק, 2006. האיגוד המקצועי וגידול אי-השוויון הכלכלי בישראל, 1970-2003, ירושלים: מכון ון ליר בירושלים, מחקר מדיניות מספר 1, התוכנית לכלכלה וחברה.

- Abowd, M. J., and D. S. Kaplan, 1999. "Executive Compensation: Six Questions that Need Answering," *Journal of Economic Perspectives* 13(4): 145-168.
- Averitt, T. R., 1968. *The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure*, New York: Norton.
- Borjas, J. G., 2005. *Labor Economics*, New York: McGraw-Hill.
- Brown, C., 1980. "Equalizing Differences in the Labor Markets," *The Quarterly Journal of Economics* 94(1): 113-134.
- Brown, C., J. Hamilton, and J. Medoff, 1990. *Employers Large and Small*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Buchmueller, C. Thomas, John Dinardo, and Robert G. Valletta. 2002. "Union Effects on Health Insurance Provision and Coverage in the United States." *Industrial and Labor Relation Review* 55(4): 610-627.
- Budd, W. J., 2004. "Non-Wage Forms of Compensation," *Journal of Labor Research* 25: 597-622.
- , 2005. "The Effect of Unions on Employee Benefits: Updated Employer Expenditure Results," *Journal of Labor Research* 26(4): 669-676.
- Charny, D., 1996. "The Employee Welfare State in Transition," *Texas Law Review* 74: 143-160.
- Chung, W., 2003. "Fringe Benefits and Inequality in the Labor Market," *Economic Inquiry* 41(3): 517-529.
- Cohen, Y., Y. Haberfeld, G. Mundlak, and I. Saporta, 2003. "Unpacking Union Density: Union Membership and Coverage in the Transformation of the Israeli Industrial Relations System," *Industrial Relations* 42(4): 692-710.
- Currie, J., and B. C. Madrian, 1999. "Health, Health Insurance, and the Labor Market," O. Ashenfelter and D. Card (ed.), *Handbook of Labor Economics*, vol.3c, Amsterdam: Elsevier, pp. 3309-3415.
- DiMaggio, J. P., and W. W. Powell, 1983. "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational fields," *American Sociological Review* 48(2): 147-160.
- Dobbin, R. F., 1992. "The Origins of Private Social Insurance: Public Policy and Fringe Benefits in America, 1920-1950," *American Journal of Sociology* 97(5): 1416-1450.
- Doeringer, P., and M. Piore, 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D.C.: Heath.
- Doron, A., 1988. "The Histadrut: Social Policy and Equality," *Jerusalem Quarterly* 47: 131-144.
- , A., 2001. "Social Welfare Policy in Israel: Developments in the 1980s and 1990s," *Israel Affairs* 7(4): 153-180.
- Doron, A., and R. M. Kramer, 1991, *The Welfare State in Israel*, Oxford: Westview Press.

- Ehrenberg, G. R., and R. S. Smith, 2006. *Modern Labor Economics*, Ninth Edition, Boston: Pearson and Addison-Wesley.
- Freeman, B. R., and J. L. Medoff, 1984. *What Do Unions Do?*, New York: Basic Books.
- Gabai, Y., and R. Rob. 2002. "The Import-Liberalization and Abolition of Devaluation Substitutes Policy: Implications for the Israeli Economy," in A. Ben Basat (ed.), *The Israeli Economy 1985-1998: From Government Intervention to Market Economics*, Cambridge: MIT Press, pp. 281-308.
- Gal, J., and D. Bargal, 2002. "Critical Junctures, Labor Movements and the Development of Occupational Welfare in Israel," *Social Problems* 49(3): 432-454.
- Gordon, M., D. R. Edwards, and M. Reich, 1982. *Segmented Work Divided Workers*, New York: Cambridge University Press.
- Gottlieb, D., and M. Blejer, 2002. "Liberalization in the Capital Account of the Balance of Payments," in A. Ben Basat (ed.), *The Israeli Economy 1985-1998: From Government Intervention to Market Economics*, Cambridge: MIT Press, pp. 243-280.
- Grinberg, L., 1991. *Split Corporatism in Israel*, Albany: SUNY Press.
- Hollister, N. M., 2004. "Does Firm Size Matter Anymore? The New Economy and Firm Size Wage Effects," *American Sociological Review* 69(5): 659-676.
- Kalleberg, L. A., B. F. Reskin, and K. Hudson, 2000. "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States," *American Sociological Review* 65(2): 256-278.
- Kalleberg, L. A., and M. E. Van Buren, 1996. "Is Bigger Better? Explaining the Relationship between Organization Size and Job Rewards," *American Sociological Review* 61(1): 47-66.
- Kristal, T., and Y. Cohen. 2007. "Decentralization of Collective Agreements and Rising Wage Inequality in Israel," *Industrial Relations* 46(3): 613-635.
- Luxembourg Income Study, 2008. 'Luxembourg Income Study (LIS) Key Figures', <http://www.lisproject.org/keyfigures.htm> (June 27 2008).
- McGovern, P., D. Smeaton, and S. Hill, 2004. "Bad Jobs in Britain: Nonstandard Employment and Job Quality," *Work and Occupations* 31(2): 225-249.
- Mishel, L., J. Bernstein and S. Allegretto, 2007. *The State of Working America 2006/2007: An Economic Policy Institute Book*, Ithaca, N.Y.: ILR Press, an Imprint of Cornell University Press.
- Mundlak, G., 2007. *Fading Corporatism: Israel's Labor Law and Industrial Relations in Transition*, Ithaca: ILR Press.
- Pierce, B., 2001. "Compensation Inequality," *The Quarterly Journal of Economic* 116(4): 1493-1525.

- Piketty, T., and E. Saez, 2001, *Income Inequality in the United States, 1913-1998*, Cambridge: NBER Working Paper No. 8467.
- Rosen, S., 1986. "The Theory of Equalizing Differences," in O. Ashenfelter and D. Card (ed.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, Amsterdam: Elsevier.
- Shalev, M., 1992, *Labor and the Political Economy in Israel*, Oxford: Oxford University Press.
- , 1996. "Introduction," in M. Shalev (ed.), *The Privatization of Social Policy?, Occupational Welfare and the Welfare State in America, Scandinavia and Japan*, Basingstoke: Macmillan, pp. 1-23.
- , 1999. "Have Globalization and Liberalization 'Normalized' Israel's Political Economy?," *Israel Affairs* 5(2-3): 121-155.
- Sierminska, E., A. Brandolini, and T. M. Smeeding, 2006. Comparing Wealth Distribution across Rich Countries: First Results from the Luxembourg Wealth Study, Luxembourg Wealth Study, Working paper No. 1.
- Solberg, E., and T. Laughlin. 1995. "The Gender Pay Gap, Fringe Benefits, and Occupational Crowding," *Industrial and Labor Relations Review* 48(4): 692-708.