

התאגדות עובדים בישראל בשנים 2014–2018¹

- לאחר ירידה חדה של שיעורי ההתאגדות בעשורים הקודמים, עלה שיעור השכירים המשלמים דמי חבר/טיפול לארגוני עובדים (להלן העובדים המאוגדים) במתונות בשנים 2012–2018, במקביל לגל התאגדויות במשק. בשנת 2018 כרבע מהשכירים בגילים 25–64 שילמו לארגוני עובדים דמי חבר/טיפול, שסכומם עלה על מיליארד ש"ח. בניגוד לישראל, ברוב המוחלט של מדינות ה-OECD ירדו שיעורי ההתאגדות בתקופה זו ירידה מתונה.
- שיעור העובדים המאוגדים במגזר הציבורי (כ-65%) גבוה בהשוואה לשיעורם בחברות ועמותות המספקות שירותים ציבוריים (חינוך, בריאות וכו') ובענפים העסקיים (כ-11% ו-15%, בהתאמה). בחירה של הממשלה באספקת שירותים ציבוריים באמצעות עמותות/חברות ולא באמצעות יחידות ממשלתיות מקטינה כנראה את שיעור השירותים הציבוריים המסופקים באמצעות עובדים מאוגדים.
- שכירים המאוגדים במגזר הציבורי ובחברות ועמותות המספקות שירותים ציבוריים מאופיינים בשכר גבוה מזה של עמיתיהם שאינם מאוגדים. תופעה זו בולטת בעיקר בקרב נשים-שכירות. ייתכן שפערי שכר אלו משקפים מקצועות, עיסוקים ומאפיינים שונים של מקומות העבודה.
- בענפים העסקיים – בהסתכלות על המגזר בכללותו – פערי השכר בין העובדים המאוגדים ללא מאוגדים קטנים מפערי השכר המקבילים במגזר הציבורי ובחברות והעמותות שמספקות שירותים ציבוריים. ואולם שכרם של עובדים מאוגדים בני 50–60 בענפים אלו גבוה ויציב, בעוד שהשכר של עובדים לא מאוגדים יורד עם הגיל.

1. מבוא

מחקר זה מתאר את מגמות ההתאגדות, מאפייני המאוגדים והקשר בין התאגדות לשכר בשנים 2014–2018 באמצעות מקור סטטיסטי חדש: דיווחי המעסיקים לרשות המסים על ניכוי-מהשכר של דמי חבר/טיפול לארגוני עובדים. תשלום דמי חבר/טיפול הוא אינדיקציה לפעילות ארגונית, משום שדמי חבר משלמים שכירים שהחליטו להצטרף לארגוני עובדים, ודמי טיפול משלמים שכירים שאינם חברים בארגון עובדים אך מכוסים בהסכם עבודה קיבוצי או ענפי במקום עבודתם.² כך, באמצעות בסיס נתונים מנהלי גדול (כ-280 אלף תצפיות בשנה), המחקר שופך אור על ארגוני העובדים, אשר בשני העשורים האחרונים נבחנו באופן לא סדיר באמצעות סקרים שהקיפו אלפים בודדים של שכירים (הסקרים החברתיים ב-2012 ו-2016 וסקרי משרד העבודה 2000 ו-2006). מחקר תיאורי זה מציג מתאמים סטטיסטיים – ולא קשרים סיבתיים – בין התאגדות לבין מאפייני השכירים המשלמים דמי חבר/טיפול ושכרם, ובכך הוא משלים חלק בסטטיסטיקה של שוק העבודה.

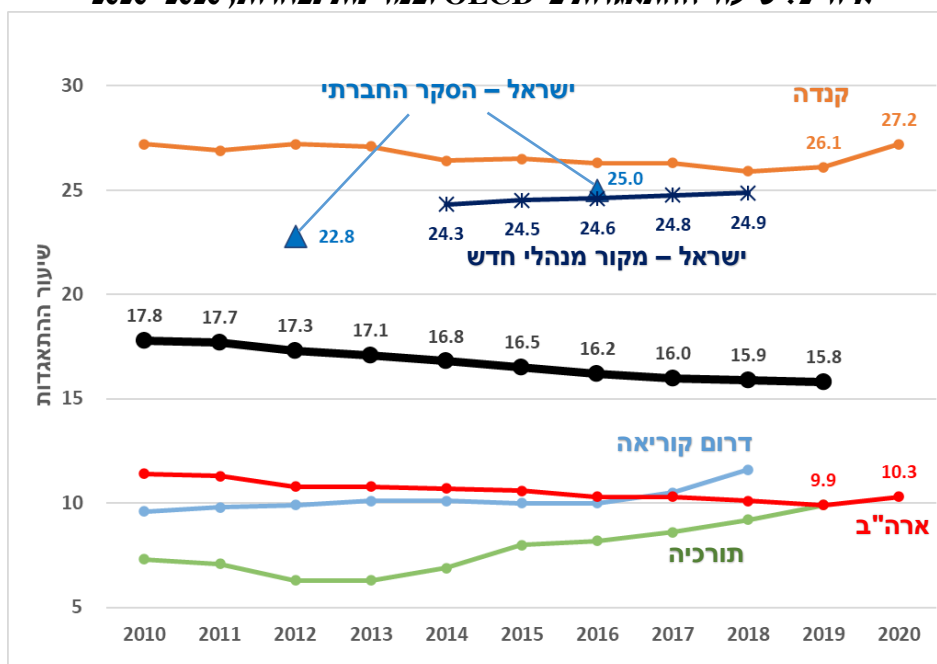
¹ כתבו: חגי אטקס וגיא אלמוג. הכותבים מודים לשרי אסיף, איל ארגוב וגיא מונדלק על הערות לטייטה מוקדמת, ולדפנה קטן על הסברים לגבי טופס 126. הכותבים מודים גם ל"הסתדרות החדשה", ל"כוח לעובדים", לאגף השכר באוצר וללמ"ס על אספקת נתונים ועל תגובות לממצאים.

² שכירים משלמים דמי טיפול כאשר המעסיק חתום על הסכם עבודה מקומי החל על העובדים (להוציא עובדים בחוזה אישי) או כאשר המעסיק חבר בארגון מעסיקים החתום על הסכם ענפי. שכירים המכוסים בצו הרחבה ענפי אך מעסיקהם אינם חברים בארגון המעסיקים החתום על הסכם ענפי שהורחב אינם משלמים דמי טיפול.

ארגוני העובדים בישראל חוו החל משנות השמונים ירידה של מספר החברים בהם, בפרט לאחר ניתוק הקשר בין החברות בהם לבין ביטוח רפואי עם חקיקת חוק הבריאות הממלכתי (1995). אולם בעשור האחרון התרחבה פעילותם של ארגוני העובדים לגיוס חברים חדשים: הקמת ארגון העובדים "כוח לעובדים" (2007), והקמת אגף להתאגדות עובדים בהסתדרות הכללית (2009) שיקפו פעילות אינטנסיבית של ארגוני עובדים לאיגוד עובדים במקומות עבודה לא מאוגדים, בין היתר בתחומי הסלולר, הפיננסים והתחבורה הציבורית, במכללות ואף במגזר ההיי-טק.

גם שינויי חקיקה ופסיקה הקלו על התאגדויות עובדים (2013), ופסק דין פלאפון (2012), אף אסרו על מעסיקים לבטא עמדה ביחס למאמצי התאגדות של עובדיהם. תהליכים אלה עודדו את ארגוני העובדים לפעול לאיגוד מקומות עבודה חדשים. ואכן, מגמת הירידה של שיעור החברות בארגוני עובדים מכ-45% בשנת 2000 לכ-34% ב-2006 וכ-23% ב-2012 (קריסטל ושות', 2015) נבלמה, ושיעור השכירים החברים בארגוני עובדים אף עלה מעט, לכ-25% ב-2016 (המשולשים הכחולים באיור 1). בדומה לממצאים אלה, גם המחקר הנוכחי מצביע על עלייה מתונה של שיעור השכירים המאוגדים במשק בשנים 2014–2018³ (הכוכביות והקו הכחולים באיור 1).

איור 1: שיעור ההתאגדות ב-OECD ובמדינות נבחרות, 2010–2020



המקור: OECD ועיבודי בנק ישראל לקובץ השכירים. הערה: שיעור ההתאגדות בנתוני ה-OECD משקף את שיעור העובדים השכירים החברים בארגוני עובדים, ואילו המקור המנהלי מציג את שיעור השכירים המשלמים דמי חבר/טיפול לארגוני עובדים באמצעות ניכוי משכרם.

העלייה, אף כי מתונה, של שיעור ההתאגדות בישראל בולטת לעומת הירידה המתונה של שיעורי החברות בארגוני עובדים במדינות ה-OECD. מבין מדינות אלו עלה שיעור ההתאגדות בשנים 2010–2019 רק בתורכיה, בדרום קוריאה ובאיסלנד (איור 1). בשאר המדינות שיעורי ההתאגדות נותרו יציבים או ירדו. בשנת 2020 גדל השיעור הנמדד של העובדים המאוגדים בכמה מדינות, משום שהפגיעה בתעסוקת העובדים המאוגדים הייתה מתונה יותר מאשר בעובדים האחרים. לעת עתה הנתונים אינם מאפשרים לקבוע אם תוצאה זו משקפת הבדלים בין העובדים המאוגדים ללא

³ המונח עובדים מאוגדים מתייחס בדרך כלל לחברות בארגוני עובדים, ובמחקר זה אנו משתמשים בו, לשם הנוחות, במשמעות של עובד המשלם דמי חבר/טיפול.

מאוגדים בהרכב הענפי ובמשלחי היד או השפעה של עצם החברות באיגוד עובדים. ייתכן שבאמצעות הברית יגדל שיעור העובדים המאוגדים בשנים הקרובות בעקבות צו נשיאותי לעידוד התאגדות עובדים במשק האמריקאי, שפורסם באפריל 2021.⁴

המחקר מתעד גם את הפערים בשיעורי ההתאגדות בין מגזרים כלכליים: כ-65% במגזר הציבורי (חלק ניכר מהאלו שאינם מאוגדים במגזר הציבורי משתייכים לגופים שאין בהם עובדים מאוגדים כלל, ובהם גופי הביטחון השונים – כולל המשטרה והשב"ס) לעומת כ-11% בשאר השירותים הציבוריים (בריאות, חינוך וכו') שאינם במגזר הציבורי) וכ-15% בענפים העסקיים. שיעור ההתאגדות בענפים העסקיים עלה בתקופת המחקר (2014–2018) בכנקודת אחוז, בין היתר עקב עלייה של כ-5 נקודות אחוז של שיעור ההתאגדות בענפי התקשורת, התחבורה והפיננסים עם גל התאגדויות בחברות סלולר, ביטוח ותחבורה ציבורית. המחקר גם מראה שבמגזר הציבורי ובשירותים הציבוריים השכר של העובדים המאוגדים גבוה מזה של הלא מאוגדים, ואילו בענפים העסקיים רמות השכר של שכירים מאוגדים ולא מאוגדים דומות. עם זאת, שכירים מאוגדים בענפים העסקיים נהנים משכר גבוה משל הלא מאוגדים בשנות ה-50 וה-60 לחייהם וכן מהפרשות מעסיק גבוהות יותר, שיגדילו את הכנסתם הפנסיונית לאחר הפרישה.

ספרות המחקר הסטטיסטי על התאגדות עובדים בישראל בשנות האלפיים מוגבלת בהיקפה, בין היתר בשל מגבלת המקורות הסטטיסטיים שהיו זמינים עד כה. מספר מחקרים סקרו את ההיקף והמאפיינים של ההתארגנות על בסיס סקרים של משרד העבודה (כהן ושות', 2003; Mundlak et al. 2010) ועל בסיס הסקר החברתי (אטקס 2013, קריסטל ושות', 2015). אולם המגבלות של סקרים אלו ובפרט מספרן הקטן של התצפיות הקשה על עריכת מחקרים מפורטים באמצעות בסיס נתונים זה. פדר ושותפים (2016) פרסמו נייר מדיניות ביקורת, הכולל מגוון המלצות של פורום קהלת לצמצום כוחם של ארגוני העובדים, ואילו וזאנה (2017), שטאובר (2018) ובראון (2021) פרסמו ספרים נרטיביים אוהדים על התאגדויות עובדים, שבהם הם בדקו בעיקר מספר ענפים או מקרי בוחן.

מרגלית (2019) וקריסטל (2020) משתמשים בנתוני רשות המסים לניתוח מאפייניהם של השכירים המאוגדים והלא מאוגדים. מחקריהם השתמשו בזיהוי של התאגדות עובדים בסקר החברתי (2012) כדי לזהות את השכירים המאוגדים בקובץ רשות המסים. מרגלית (2019) טען כי שוק העבודה מאופיין בקאסטות של עובדים מאוגדים ולא מאוגדים, וכי פערי ההכנסה בין הקאסטות גדולים במיוחד בקרב עובדים חסרי השכלה גבוהה. לעומת זאת טענה קריסטל (2020) כי התאגדות מפחיתה את פערי ההכנסות בין שכירים מאוגדים, ובכלל זה בין גברים לנשים. המחקר הנוכחי משתמש בזיהוי מנהלי של העובדים המושפעים מהסכמים קיבוציים, ושלא כמרגלית (2019) וקריסטל (2020), אינו תלוי בתקפות האמידה של סיכויי שכיר המופיע בנתונים המנהליים להיות מאוגד על בסיס הסקר החברתי (2012).

הייחוד של המחקר הנוכחי בהשוואה למחקרים כמותיים אחרים על התאגדות בישראל בעשור האחרון הוא, כאמור, הזיהוי של עובדים מאוגדים, על בסיס נתונים מנהליים, שלא כמחקרים אחרים, שזיהו עובדים אלה על בסיס דיווחי הפרטים בסקרים. הזיהוי במחקר זה מבוסס על הדיווח

⁴ The White House. "Executive Order on Worker Organizing and Empowerment", Presidential Actions (26 April 2021) [Link](#); BLS (22 January 2021) "UNION MEMBERS — 2020" [Link](#)

של מעסיקים לרשות המסים באמצעות ניכוי דמי טיפול או דמי חבר ארגוניים. ככלל, מעסיק מנכה דמי חבר מהשכר של חברים בארגון העובדים היציג שהוא חתם עמו על הסכם קיבוצי, ולפחות בשירות המדינה גם – משכרם של חברים בארגוני עובדים אחרים.⁵ מעסיקים החתומים ישירות על הסכם עבודה קיבוצי מקומי, או בעקיפין באמצעות חברות בארגון מעסיקים שחתם על הסכם עבודה ענפי, אמורים לנכות משכר העובדים המכוסים בהסכם את דמי הטיפול. סביר להניח כי הניכוי בפועל מעובדים שחל עליהם הסכם ענפי הוא חלקי, משום שלארגון העובדים אין בהכרח קשר ישיר למעסיק.⁶ הדיווח על דמי החבר/הטיפול לרשות המסים החל בשנת 2013 בעקבות הסכם בין ההסתדרות הכללית למשרד האוצר בדבר הכרה בהוצאות אלו כהוצאה מוכרת לצורך מס. התקופה הנחקרת מתחילה בשנת 2014, משום שאנו מניחים כי הדיווח לרשות המסים על דמי החבר/הטיפול בשנה הראשונה להכרה בניכוי זה,⁷ 2013, היה חלקי.

חשוב להדגיש את מגבלות הזיהוי המנהלי במחקר הנוכחי. ראשית, זיהוי סטטיסטי זה אינו כולל מיעוט מהעובדים החברים בארגוני עובדים ומשלמים את דמי החבר ישירות לאותם ארגונים, כחלק ממורי בתי הספר העל-יסודיים, מהרופאים ומהעובדים הסוציאליים.⁸ לפיכך שיעור משלמי דמי חבר/טיפול על פי הסקר החברתי, הכולל הן עובדים משלמים את דמי החבר ישירות והן את אלה המשלמים אותם בניכוי משכרם, גבוה משיעור המשלמים באמצעות ניכוי מהשכר על פי דיווחי המעסיקים. זאת ועוד, בשונה מהסקר החברתי, בסיס הנתונים המנהלי אינו מאפשר להבחין בין עובדים החברים בארגוני עובדים לבין עובדים המכוסים בהסכם קיבוצי אך אינם חברים בארגון.⁹ נספח א מציג השוואה של מאפייני העובדים שדיווחו בסקר החברתי כי שילמו דמי חבר/טיפול בשנים 2012 ו-2016 לדיווח המנהלי בקובץ רשות המסים לשנים 2013 ו-2016 (בהתאמה) ומצביע על הדמיון במאפייני המשלמים לפי שני המקורות הסטטיסטיים. הניתוח מעלה כי שכירים שמעסיקיהם דיווחו כי ניכו משכרם דמי חבר/טיפול, ובשנת המס הרלבנטית היה להם רק מעסיק אחד, דומים במאפייניהם לשכירים שדיווחו בסקר החברתי כי שילמו דמי חבר/טיפול בשנה המקבילה. נוסף על כך העובדים המאוגדים על פי הסקר החברתי מבוגרים קצת יותר והכנסתם גבוהה מזו של שכירים המאוגדים על פי הקובץ המנהלי. ייתכן שהדבר משקף בעיה בדיוק המענה לסקר, כפי שמפורט להלן.

לבסיס הנתונים המנהלי מספר יתרונות חשובים על פני הסקרים: ראשית, מחקר זה מנתח את טופסי 126 של כ-10% מהשכירים הישראלים, ומספר התצפיות של השכירים שעלו במדגם הוא כ-1.4 מיליון (כ-280 אלף תצפיות בשנה). שנית, בסיס הנתונים המנהלי המנותח כאן מספק גם פרטים על תעסוקת בני הזוג של השכירים שעלו במדגם. לשם השוואה, הסקר החברתי מכיל כ-7,000

⁵ להוציא חברים בהתארגנויות ראשוניות במקומות עבודה חדשים שטרם נחתמו בהם הסכמי עבודה קיבוציים.
⁶ החריג הבולט הוא עובדים פלסטיניים שהרגולטור גבה ממעסיקיהם את דמי הטיפול עבור הסכמים ענפיים יחד עם שאר המסים וההפרשות הסוציאליות. בתקופת המחקר נוכח דמי טיפול משכרם של כ-70% מעובדים הפלסטיניים הרשומים בקובץ של רשות המסים. ניכויים אלו עוכבו בשנת 2020 בעקבות עתירה מנהלית של "קו לעובד" וארגון העובדים "מען". המקור: רשות האוכלוסין וההגירה (27 מאי 2020), "עדכון בעניין השהיית גביית ניכוי דמי טיפול ארגוני-מקצועי משכר עובדים פלשתינאים" [קישור](#)
⁷ שיעור השכירים שמעסיקיהם דיווחו לרשות המסים על ניכוי דמי טיפול/חבר ארגוניים ב-2013 היה נמוך ב-2 נקודות אחוז משיעורם ב-2014, ואילו השינויים בשנים 2014-2018 היו קטנים מנקודת אחוז.
⁸ על פי נתוני ההסתדרות משלמים את דמי החבר ישירות כמאה אלף חברים, מתוך כ-800 אלף חברים, שמספר לא ידוע מהם שכירים.

⁹ תקנות מס הכנסה בשנים 2014-2018 (2013) הכירו כהוצאה מוכרת למס הכנסה ב-90% (50% מדמי החבר או מדמי הטיפול שחבר בארגון העובדים היה משלם לולא היה חבר. על כן היקף הטבת המס זהה לחברים ולמכוסים שאינם חברים, ובקובץ רשות המסים לא ניתן להבחין ביניהם.

פרטים שרק כמחציתם שכירים, ואינו מספק פרטים על תעסוקת בני הזוג. הסקרים שערך משרד העבודה (2000 ו-2006) מוגבלים עוד יותר בהיקפם. כמו כן, בעוד שבסיס הנתונים המנהלי מתייחס לנתוני אמת של ניכויים מהשכר, הסקרים מבוססים על דיווחי העובדים על תשלום דמי חבר/טיפול, ויש חשש שחלק מהם אינם מודעים לניכויים אלו משכרם. למרות חששות אלה, האומדן של שיעור העובדים המשלמים דמי חבר/טיפול הוא בסופו של דבר דומה בשני המקורות, כפי שניתן לראות באיור 2.

המשך המחקר מורכב מהחלקים הבאים: חלק 2 מציג את שיעורי העובדים המאוגדים ואת מאפייני השכירים המאוגדים והלא מאוגדים בכלל המשק; חלק 3 בוחן את שיעורי ההתאגדות והשכר במגזרים הציבורי והעסקי; וחלק 4 מתמקד בהתאגדות ובמאפייניה בענפים העסקיים. נספח א מאשש את תקפות השימוש בנתונים המנהליים כאינדיקציה להתאגדות באמצעות השוואה בין מאפייני השכירים המשלמים דמי טיפול לפי קובץ רשות המסים לבין אלה של העובדים אשר דיווחו שהם מאוגדים בסקר החברתי.

2. שיעורי ההתאגדות ומאפייני העובדים המאוגדים

העשור השני של שנות האלפיים התאפיין בהתעצמות הפעילות של ארגוני עובדים – בין היתר בעקבות שינויי חקיקה ופסיקה שהקלו על הקמת התאגדויות חדשות ובהשראת המחאה החברתית (2011).¹⁰ בפרט, "ההסתדרות החדשה" איגדה בשנים 2012–2020 למעלה מ-160 מקומות עבודה חדשים בין היתר בענפי הסלולר, הפיננסים והתחבורה, בגופי תקשורת ובגופי שלטון מקומי (עירויות ותאגידים עירוניים); זאת לאחר שפעלה אך מעט לאיגוד מקומות עבודה חדשים בעשור הקודם. ארגון העובדים "כוח לעובדים" הוקם בשנת 2007 ואיגד כ-60 מקומות עבודה חדשים, ו"הסתדרות העובדים הלאומית" (הע"ל) הצליחה אף היא לאגד עשרות מקומות עבודה חדשים.

הפעילות לאיגוד מקומות עבודה חדשים נמשכה גם בשנתיים האחרונות, שבהן הושגה יציגות של ארגוני עובדים "פזגז" ("ההסתדרות החדשה", 2020) "דור אלון" (הע"ל, 2020), "תן ביס" ("ההסתדרות החדשה", 2020), וב"מכבי שירותי בריאות" (הע"ל, 2021), ובית הדין לעבודה פסק כי על הנהלת "טואר סמיקונדוקטור" לא להפריע לפעולות האיגוד ש"ההסתדרות החדשה" מנהלת בחברה (יוני 2021). אולם חלק מניסיונות ההתאגדות כשלו, כי ועדי הפעולה לא הצליחו להשיג תמיכה של שליש מהעובדים, הנדרשת ליציגות במקום העבודה (לדוגמה ב"אמדוקס", 2017) או לא הצליחו לסיים משא ומתן בחתימת הסכם קיבוצי (לדוגמה ב"מקדונלדס", 2014).¹¹

הפעלתנות הארגונית באה לידי ביטוי גם בתחרות בין ארגוני עובדים הן באיגוד מקומות עבודה לא מאוגדים והן בשינוי הארגון היציג במקומות עבודה מאוגדים. התחרות בין הארגונים הובאה לפתחו של בית המשפט, והוא קבע כללים לתחרות בין ארגוני העובדים: על פי פסי"ד סונול (2010) היציגות

¹⁰ וזאנה (2017) טען כי רבים מהפעילים בהתאגדויות היו שותפים לגל המחאה החברתית (2011). הוא ציטט את אבי ניסנקורן, יו"ר ההסתדרות לשעבר: "אחד הפירות המרכזיים של המחאה החברתית היה בתחום התארגנות העובדים. [...] האווירה של המחאה יצרה אצל האנשים את הרצון לשנות, אנשים הבינו שיש לאדם כוח לשנות דרך התארגנות קולקטיבית" (שם עמ' 208).

¹¹ כנגד זאת, תנועת "תחרות", הפועלת לביטול הייצוג של ארגוני עובדים במקומות עבודה, הצליחה בכך במקומות עבודה בודדים כחברות "אפקון", "אוטומציה" ו"פלאס", והם עברו ב-2018 ליחסי עבודה לא קיבוציים. טלי חרות-סובר (2018, 30.12). דה-מרקר [קישור](#). במקביל מספר עובדי המדינה החברים בארגוני עובדים דתיים ("הפועל המזרחי", "הסתדרות פועלי אגודת ישראל" ו"הסתדרות אגודת ישראל") הלך וקטן בעשור האחרון לכמאה עובדים בשלושת הארגונים האלה יחד (נתונים שהועברו ממשרד האוצר).

של עובדים לא תשתנה בשנה שלאחר חתימת הסכם עבודה קיבוצי, ופס"ד אל טוף (2013) קבע 13 כללים להסדרת התחרות בין הארגונים. מעבר ללהט האידאולוגי לאגד עובדים, תומרצו ארגוני העובדים לאגד עובדים חדשים או לשכנע עובדים לעבור ארגון עובדים עקב גביית דמי החבר/הטיפול. סך דמי החבר/הטיפול של שכירים ישראלים שדווחו למס גדל בין השנים 2014 ו-2018 בכ-18% (מכ-828 מיליון ש"ח לכ-978 מיליון ש"ח).¹² ניתן להעריך כי סך הגבייה של ארגוני העובדים בשנת 2018, כולל הסכומים שלא דווחו כהוצאה מוכרת לצורך מס¹³ ודמי חבר המשולמים ישירות לארגוני העובדים, עלתה בשנת 2018 על מיליארד ש"ח.¹⁴

פעילות ההתאגדות באה לידי ביטוי בנתוני הסקר החברתי, המצביעים על עלייה מתונה של שיעורי ההתאגדות בין 2012 ל-2016: שיעור החברים, שיעור השכירים שדווחו כי יש במקום עבודתם ועד עובדים ושיעור המשלמים דמי חבר/טיפול עלו כולם בתקופה זו. (השוו הריבועים הסגולים, העיגולים הירוקים והמעוינים התכולים באיור 2).¹⁵ בחינה של הנתונים המנהליים לשנים 2014–2018 מלמדת כי העלייה של שיעור השכירים ששילמו דמי חבר/טיפול על פי דיווחי המעסיקים למס הכנסה הייתה מתונה אף יותר מעלייתו של שיעור זה על פי הסקר (הקו הכחול באיור 2).¹⁶

איור 2 כולל גם אומדן מתוקן לשיעור השכירים המאוגדים, המוסיף לעובדים המאוגדים את המורים המאוגדים שרק חלקם משלם דמי חבר בניכוי שכר (קו כחול מקווקו). תיקון זה הוא חלקי, משום שמספר לא ידוע של רופאים, עובדים סוציאליים ושכירים אחרים משלמים דמי חבר ישירות ולא באמצעות ניכוי משכרם. עם זאת, חישוב פשטני על בסיס ההפרש בין שיעור המדווחים ששילמו דמי חבר/טיפול בסקר החברתי לבין המשלמים על פי הנתונים המנהליים מעלה שמספר השכירים המשלמים דמי חבר/טיפול ישירות לארגוני העובדים היה ב-2016 כ-34 אלף.¹⁷ אומדן גס זה נמוך ממספר המשלמים ישירות לארגוני עובדים ב-2020, שכלל, על פי הערכות גסות, כ-100 אלף משלמים להסתדרות, כ-25 אלף מורים על-תיכוניים ואלפי רופאים, עובדים סוציאליים וכו'.¹⁸

¹² אומדנים אלו כוללים 10% מדמי הטיפול שאינם מוכרים כהוצאה לצורך מס. נוסף על כך דווחו דמי חבר/טיפול עבור עובדים לא ישראלים ב-2018 בהיקף של למעלה מ-40 מיליון ש"ח.

¹³ ההפרש בין דמי החבר לבין דמי הטיפול, העומד ב"הסתדרות החדשה" ובהע"ל על 0.15% מהשכר עד התקרה, אינו הוצאה מוכרת למס.

¹⁴ לשם השוואה, תקציב "ההסתדרות הכללית" עמד ב-2018 על כ-658 מיליון ש"ח.

¹⁵ שיעור השכירים המכוסים גדל בשנים 2012–2016 (מ-33.9% לכ-36.3%) גם על פי זיהוי מורחב לכיסוי בהסכמים קיבוציים: עובדים שציינו כי שילמו דמי טפול/חבר ו/או היה במקום עבודתם ועד עובדים בשנים 2012 ו-2016. קריסטל ושות' (2015) השתמשו בזיהוי רחב של כיסוי עובדים בניחות הסקר החברתי (2012): הם זיהו כמכוסים נסקרים שהשיבו בחיוב לפחות לאחת מהשאלות הבאות: תשלום דמי טפול/חבר, פעילות של ועד עובדים במקום העבודה, קביעת השכר בהסכם קיבוצי. לשיטת זיהוי זו מספר חסרונות: ראשית, כל טעות בדיווח על אחת מהשאלות מגדילה את שיעור הכיסוי, אך רק טעות בדיווח על מספר שאלות עשויה להטות את האומדן כלפי מטה בקרב עובדים שמתאפיינים ביחסי עבודה מקיפים, כולל תשלום דמי טפול/חבר ובמקום עבודתם פועל ועד. בפרט, עובדים בחו"ם אישיים או עובדי קבלן שציינו כי במקום עבודתם יש ועד עובדים נכללים בזיהוי המרחיב כמכוסים אף שמפטיית הם אינם מכוסים בהסכם קיבוצי.

זאת ועוד, קריסטל ושות' (2015) הוציאו מהמדגם 780 נסקרים (מתוך כ-3,800) אשר השיבו שאין להם חוזה העסקה. הוצאת תצפיות אלו מהמדגם מעלה את אומדן שיעור השכירים בני 25–64 ששכרם נקבע בהסכם קיבוצי ב-7 נקודות אחוז.

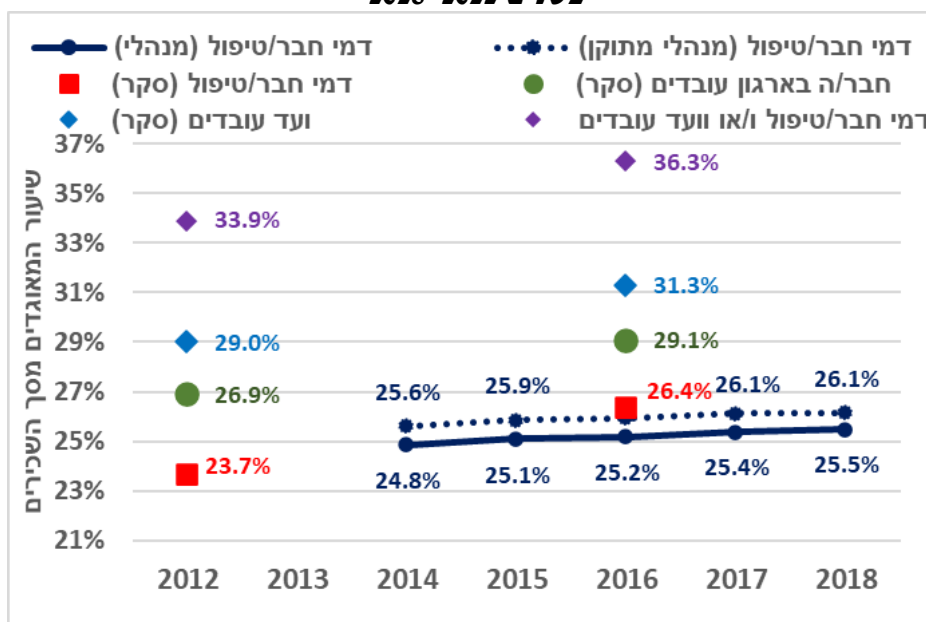
¹⁶ סביר כי חלק ניכר מהעלייה בשיעור משלמי דמי הטיפול/החבר ב-2013–2014 על פי הקובץ המנהלי מוסבר בהרחבת הדיווח לרשות המסים בשנתיים הראשונות להנהגת הדיווח בנושא.

¹⁷ החישוב מבוסס על ההפרש בין שיעור המשלמים על פי הסקר החברתי (26.4%) לבין שיעור המשלמים באמצעות ניכוי מהשכר (20.9%) כפול מספר השכירים במדגם. חישוב פשטני זה אינו מביא בחשבון הבדלים בין יחידות הזמן של שני המקורות (שבוע וחודש עבודה, בהתאמה) ושגיאות בדיווח.

¹⁸ מספר המשלמים ישירות להסתדרות החדשה נאמד באגף הכלכלה של ההסתדרות בכ-100 אלף איש, אך אין בידינו מידע על התחלקות מספר זה בין שכירים ישראלים, הנכללים במחקר, לבין חברי הסתדרות וארגוני עובדים אחרים שלא נכללו בו, למשל משום שלא דווחו בטופסי 126 (כגון עובדות משפחוניים), או בהיותם עובדים זרים או גמלאים.

על פי שני המקורות הסטטיסטיים שיעור השכירות המאוגדות (כ-30%) גדול מהשיעור המקביל בקרב הגברים (כ-21%), והגידול המתון של שיעור המאוגדים נבע בעיקר מגידול שיעורן של השכירות המאוגדות, בעוד ששיעור השכירים המאוגדים עלה בקצב איטי מאוד. כך הפער המגדרי בשיעור השכירים המאוגדים אף התרחב. העלייה של שיעור הנשים המאוגדות לפי שני המקורות הסטטיסטיים בהשוואה לשיעור הגברים המאוגדים מספקים אישוש נוסף לאמינות המקורות (איור נ-1).

איור 2: שיעור השכירים המשלמים דמי חבר/טיפול לארגון עובדים על פי המקור, גילאי 25–64 בשנים 2012–2018



המקור: עיבודים של הסקר החברתי ושל קובץ השכירים, רשות המסים.

הערות:

1. השיעורים באיור זה, המתאימים לבני 25–64, גבוהים מהשיעורים באיור 1, המתאימים לאוכלוסייה בגיל 20+.
2. נתוני הסקר החברתי מתייחסים לשכירים שעבדו בשבוע שלפני הראיון, ונתוני קובץ רשות המסים מתייחסים לשיעור השכירים ששילמו דמי חבר/טיפול מתוך השכירים שעבדו בחודש נתון. זאת אומרת שהמשקל של כל תצפית בסקר החברתי הוא מספר השבועות בשנה שעבד ואילו בקובץ השכירים הוא מספר החודשים שעבד בשנת המס.

השוואה של מאפייני השכירים המאוגדים לאלה של הלא מאוגדים מעלה כי המאוגדים מבוגרים יותר, שיעור הרווקים בקרבם נמוך יותר, ויש להם יותר ילדים. לשכירים המאוגדים גם ותק תעסוקתי גדול יותר, ושיעור החלפת המעסיק העיקרי בקרבם הוא כמחצית מאשר בקרב הלא מאוגדים. שני סוגי השכירים מתגוררים באזורים דומים בממוצע בדירוג החברתי-כלכלי של הלמ"ס. כ-57% מהמאוגדים עבדו במקומות עבודה המזוהים בבסיס הנתונים כשייכים למגזר הציבורי,¹⁹ לעומת כ-12% בלבד מהשכירים שאינם מאוגדים (לוח 1).

ממצא מעניין נוסף הוא שההכנסה השנתית של שכירים מאוגדים מעבודה הייתה ב-2018 גבוהה מזו של שכירים לא מאוגדים בכ-22 אלף ש"ח, או כ-16%; זאת עקב יציבות תעסוקתית, שבאה לידי ביטוי בכ-0.8 חודש עבודה נוסף בשנה, ועקב פערי שכר חודשי של כאלפיים ש"ח. פערי השכר מוסברים בין היתר בשיעור המשכילים הגבוה הרבה יותר בקרב העובדים המאוגדים: רובם בעלי

¹⁹ הזיהוי של מעסיק כמעסיק ציבורי מבוסס על הפחתת השכר במסגרת עסקת החבילה של 2003. זיהוי זה אינו כולל גופים במגזר הציבורי שקמו לאחר שנת 2003.

תואר אקדמי. נוסף על אלה ההפרשות של המעסיק לחיסכון פנסיוני ולקרן השתלמות עבור שכירים מאוגדים גבוהות בכ-4,800 ש"ח לשנה מהפרשות המעסיק עבור לא מאוגדים (לוח 1).

זאת ועוד, בני זוג של שכירים מאוגדים נוטים להיות מאוגדים בעצמם יותר מאשר בני זוג של שכירים לא מאוגדים, וגם שכרם גבוה יותר. הכנסתם-משכר של משקי בית של שכירים מאוגדים גבוהה אפוא יותר מזו של משקי בית אחרים, וכן הם זוכים להפרשה גדולה יותר לחיסכון. מובן שההשוואות האמורות אינן מצביעות על השפעה של ההתאגדות על המשתנים הנבחנו; ייתכן שאין כאן סיבתיות, ואולי יש אפילו סיבתיות הפוכה.

לוח 1: מאפייני העובדים המאוגדים והלא מאוגדים, 2018

ההפרש	לא מאוגדים (לא משלמים דמי חבר/טיפול)	מאוגדים (משלמים דמי חבר/טיפול)	
2.7***	40.9	43.7	הגיל
13%***	47%	60%	נשים
1%***	84%	86%	יהודים
-10%***	27%	17%	רווקים
0.2***	2.1	2.4	מספר הילדים
11%***	74%	85%	בעלי תעודת בגרות ¹
21%***	37%	58%	בעלי תואר ראשון ¹
13%***	67%	80%	בעלות על דירה ¹
0.0	10.3	10.4	האשכול חברתי-כלכלי
45%***	12%	57%	במגזר הציבורי ²
-13%***	24%	12%	החליפו מעסיק בשנה אחרונה
5.9***	5.9	11.8	הוותק במקום העבודה (שנים)
1.6***	11.6	13.3	השכר לחודש עבודה (אלפי ש"ח)
0.8***	10.5	11.3	מספר חודשי העבודה בשנה
22.5***	136.7	159.1	ההכנסה השנתית (אלפי ש"ח)
4.8***	10.1	14.9	הפרשות המעסיק (אלפי ש"ח)
5.5%***	9.0%	14.5%	בני הזוג – מאוגדים (אחוזים)
16.0***	145.1	161.1	בני הזוג – הכנסתם השנתית (אלפי ש"ח)
1.7***	12.4	14.1	בני הזוג – הפרשות המעסיק
	2,096	709	מספר השכירים (אלפים)
	74.7%	25.3%	שיעור השכירים

המקור: עיבודים של קובץ השכירים (2018) והסקר החברתי (2016) הערות:

מובהקות בשיעור * 10 אחוזים, ** 5 אחוזים ו-*** 1 אחוז

1. מבוסס על הסקר החברתי 2016.

2. המגזר הציבורי כולל מעסיקים שהפחיתו את שכר עובדיהם ב-2004 במסגרת עסקת החבילה ואינו כולל מעסיקים ציבוריים שהוקמו לאחר שנה זו.

3. הפעילות הארגונית והשכר על פי מגזרים

בדומה למשקים מפותחים אחרים, היקף ההתאגדות קשור קשר הדוק למאפייני המגזרים הכלכליים, ושיעור ההתאגדות במגזר הציבורי גבוה מאשר בשאר המשק. לצורך בחינת שיעורי ההתאגדות במגזרים הכלכליים חילקנו את השכירים בגילי העבודה העיקריים (25–65) למגזרים הבאים:

א. כ-650 אלף שכירים בשנת 2018 במגזר הציבורי, שזוהה על פי השתתפות מקומות העבודה בעסקת החבילה של 4-2003.²⁰ שיעור המאוגדים במגזר זה נאמד בכ-65%. (ראו הסבר בהמשך).

ב. כ-390 אלף שכירים בשאר השירותים הציבוריים – בענפי החינוך, הבריאות והסעד ובענף התרבות והבידור, שאינם שייכים למגזר הציבורי אך חלק ניכר משירותיהם ממומנים מתקציבים ציבוריים. שיעור השכירים המאוגדים בשירותים אלה נאמד בכ-11%.

ג. כ-1.8 מיליון שכירים בענפים העסקיים (חקלאות, תעשייה, שירותי תמיכה וניהול ועוד) למעט שכירים במקומות עבודה שסווגו כשייכים למגזר הציבורי עקב השתתפותם בעסקת החבילה של 4-2003. שיעור השכירים המאוגדים בענפים אלה נאמד בכ-15% על בסיס ניכוי דמי חבר/טיפול משכרם.

ההבחנה בין המגזר הציבורי לבין שאר השירותים הציבוריים חשובה, משום שניתוחים כלכליים רבים מתייחסים לכלל השירותים הציבוריים, כלומר לשתי קבוצות אלו יחד אך היקפי ההתאגדות בשתי הקבוצות וטיבה שונים בתכלית: גם כאשר עובדי הספקים של השירותים הציבוריים מאוגדים, התאגדות זו פחות אפקטיבית מבחינת כוח המיקוח של העובדים, עקב יכולתה של הממשלה לסיים את ההתקשרות עם הספק.²¹ יתר על כן, כשהממשלה רוכשת שירותים מגופים עסקיים או מעמותות היא מקטינה את שיעור השירותים הציבוריים המסופק על ידי העובדים המאוגדים.

שיעור השכירים המאוגדים במגזר הציבורי ב-2018 מוערך בכ-65% (מסומן באיור 3 בקו אדום מקווקו).²² אומדן זה כולל כ-62% מהשכירים שדמי החבר/הטיפול נוכו משכרם וכ-19 אלף מורים החברים בארגון המורים ומועסקים בבתי ספר בבעלות רשויות מקומיות ומשרד החינוך. שיעור השכירים המאוגדים אף עלה בתקופה הנחקרת (2014–2018) בכנקודת אחוז וחצי. כנגד זאת שיעור השכירים המאוגדים בשאר השירותים הציבוריים (מסומן באיור 3 בירוק) עמד על כ-11%. גם שיעור זה מוטה מעט כלפי מטה עקב תשלום ישיר של דמי החבר/הטיפול על ידי מורים, רופאים, עובדים סוציאליים וכו'.²³

"ההסתדרות החדשה" ו"כוח לעובדים" פועלים לארגן עובדים במקומות עבודה עסקיים ועמותות המספקים שירותים למגזר הציבורי בענפי השירותים הציבוריים, אך התחרות בין הספקים באותם ענפים והחלפתם אחת למספר שנים מקטינה את ההשפעה של פעולות ארגוניות אלו על שיעור העובדים המאוגדים בשירותים הציבוריים העסקיים ועל יכולתם של ארגוני העובדים לשפר את תנאי העובדים. ההסתדרות מנסה לצמצם את ההשפעה של התחרות בין הגופים המספקים שירותים למדינה על תנאי העבודה של המועסקים בהם באמצעות הסכמים ענפיים, כדוגמת ההסכם הענפי ו"צו ההרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשרויות של המדינה" (2017), שקבע סולמות שכר ותנאים נוספים לעובדים הסוציאליים המועסקים במימון המדינה.

²⁰ מגזר זה כולל כ-160 אלף שכירים בענפים עסקיים (חשמל, תחבורה, פיננסים וכו').

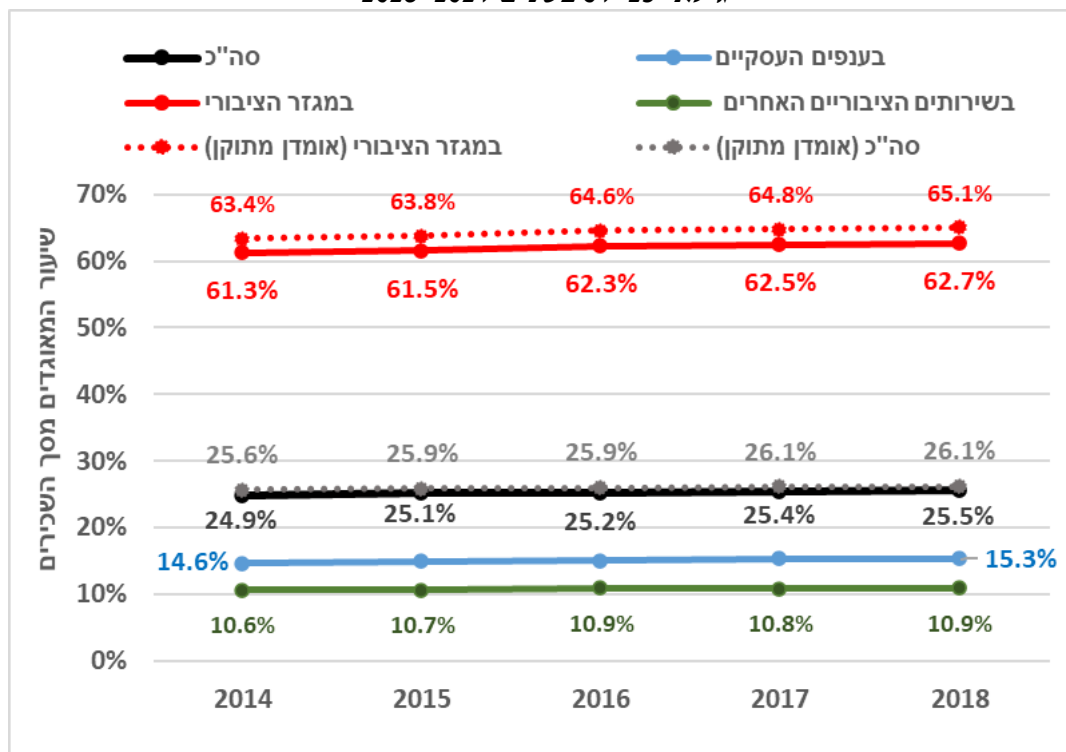
²¹ לדוגמה, הממשלה מחליפה ספקים של שירותי רווחה, כגון מפעלי מעונות לנכים ואוכלוסיות בסיכון.

²² בנוסף לאנשי כוחות הביטחון והגופים שאין בהם עובדים מאוגדים כלל, חלק מהשכירים במגזר הציבורי מועסקים בחוזים מיוחדים, חוזים אישיים, חוזי כלכלנים, חוזי מומחים וכו', שאינם מאוגדים. חלק מהמועסקים בחוזים אישיים אינם בעלי שכר גבוה.

²³ על פי נתוני הלמ"ס כחמשת אלפים מורים החברים בארגון המורים מלמדים בתיכונים בבעלות רשות ועמותות. הוספתם למשלמים דמי חבר/טיפול בניכוי שכר מעלה את שיעור המאוגדים בשירותים הציבוריים האחרים לכ-11.8% בשנת 2018.

שיעור השכירים המאוגדים בענפים העסקיים (להוציא עובדים במגזר הציבורי) עלה בשנים 2018–2014 בפחות מנקודת אחוז, לכ-15.3% בשנת 2018. בענפים אלו שיעור השכירות המאוגדות כמעט זהה לשיעור השכירים המאוגדים, בעוד שבמגזר הציבורי שיעור הנשים המאוגדות גבוה ב-8 נקודות אחוז משיעור הגברים המאוגדים. העלייה המתונה של שיעור המתאגדים אינה עולה בקנה אחד עם הדימוי התקשורתי בדבר גל התאגדות רחב במגזר העסקי. החלק הבא מפרט על שיעורי ההתאגדות ומאפייניה בענפים העסקיים.

איור 3: שיעור השכירים המאוגדים על פי המגזר גילאי 25–64 בשנים 2014–2018



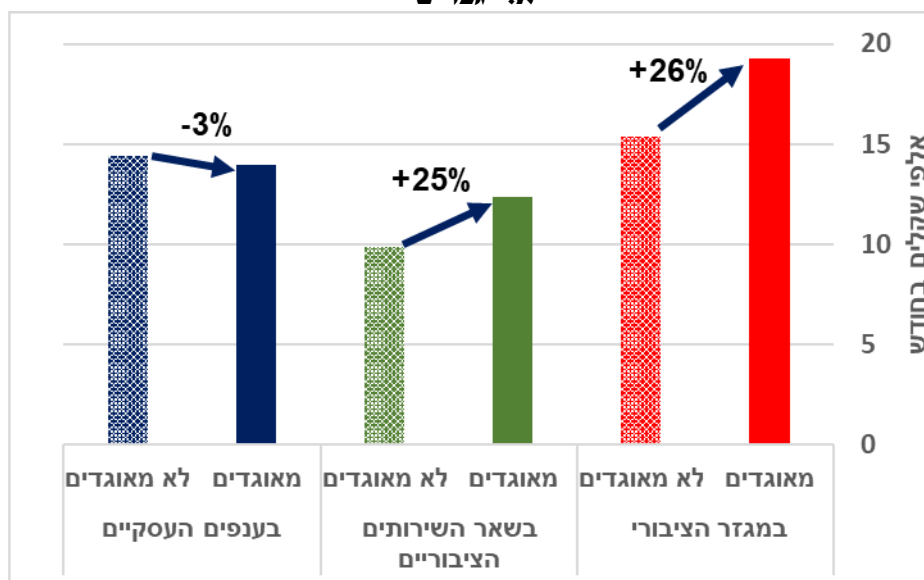
המקור: עיבודים של הסקר החברתי ושל קובץ השכירים, רשות המסים.

הערות:

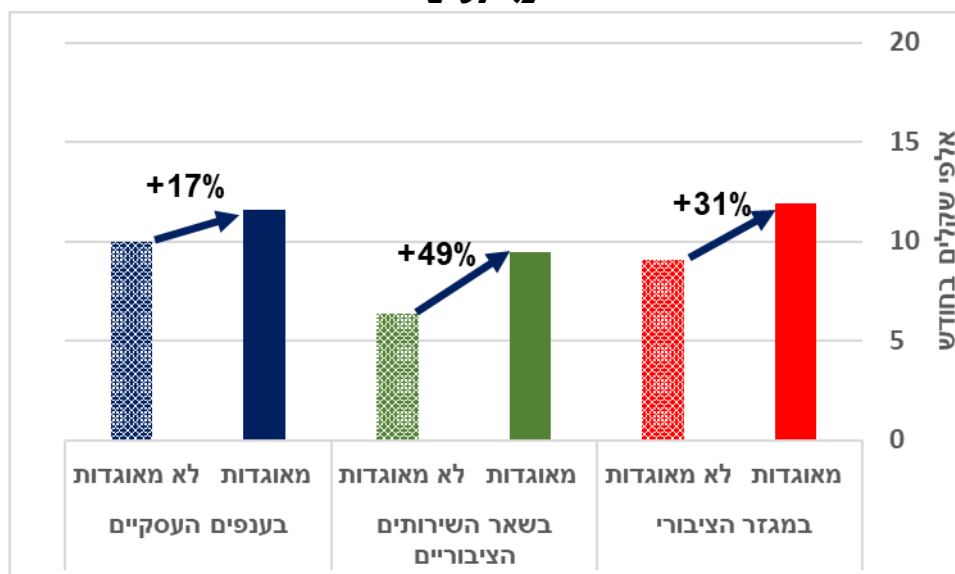
1. המגזר הציבורי כולל מעסיקים שהפחיתו את שכר עובדיהם בעסקת החבילה של 2003-4.
2. שכירים בענפים העסקיים (A) – חקלאות עד N שירותי תמיכה וניהול) ללא שכירים בתאגידים של המגזר הציבורי ששכרם הופחת במסגרת עסקת החבילה של 2003-4.

השוואת השכר החודשי הממוצע של שכירים מאוגדים לזה של לא מאוגדים על פי המין והמגזר (איור 4) מעלה שני דפוסים עיקריים: ראשית, הפרש השכר בין השכירים המאוגדים ללא מאוגדים במגזר הציבורי ובשאר השירותים הציבוריים גבוה יותר מאשר בענפים העסקיים. בפרט, שכרם של הגברים המאוגדים בענפים העסקיים נמוך במקצת מזה של הלא מאוגדים, ואילו בקרב הנשים פערי השכר בין המאוגדות ללא מאוגדות בענפים העסקיים הם כמחצית מפערי השכר במגזר הציבורי ובשאר השירותים הציבוריים. שנית, פערי השכר בין שכירות מאוגדות ללא מאוגדות גבוהים מפערי השכר בין גברים מאוגדים ללא מאוגדים בכל המגזרים.

איור 4: השכר החודשי הממוצע של שכירים מאוגדים ולא מאוגדים על פי המין והמגזר, שכירים בני 25–64 בשנת 2018
א. גברים



ב. נשים



המקור: עיבודי בנק ישראל לקובץ השכירים.

4. התאגדות עובדים בענפים העסקיים

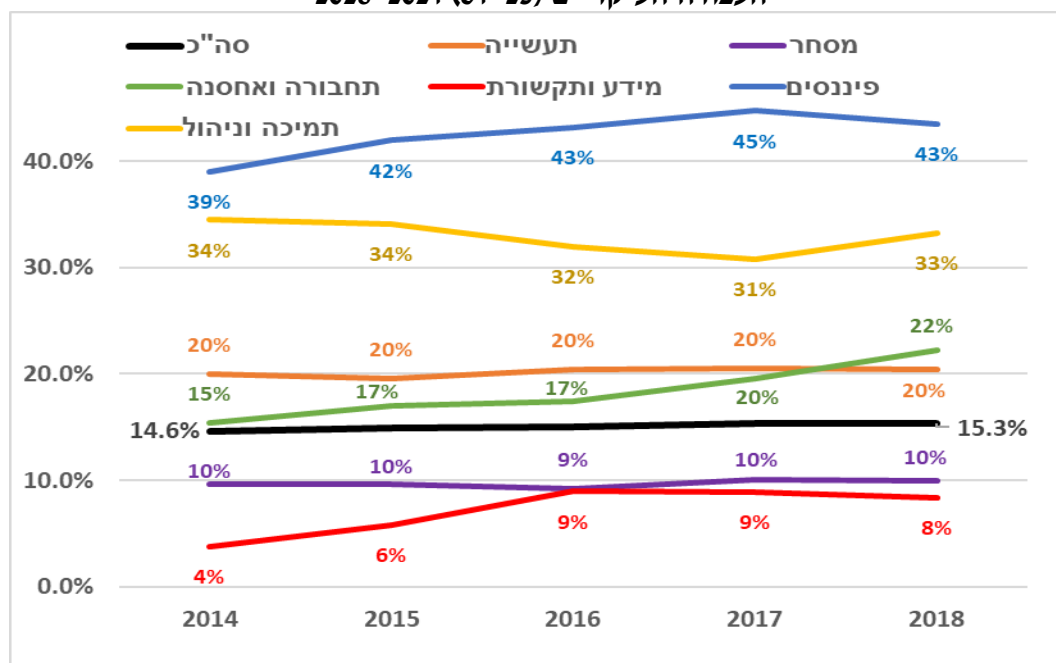
העלייה המתונה של שיעור ההתאגדות בענפים העסקיים, כ-0.8 נקודת אחוז, משקפת הטרוגניות בין-ענפית. עיקר העלייה של שיעור זה נבע מגידול של כ-5 נקודות אחוז בשיעור המאוגדים בענפי המידע והתקשורת – תוצאת התאגדויות בענף הסלולר, בענף התחבורה עם ההתאגדות של עובדי התחבורה הציבורית, ובענף הפיננסים עם התאגדות עובדי חברות הביטוח וכרטיסי האשראי (איור 5). ענפים אלו מאופיינים בתחרות בין מספר מוגבל של חברות פרטיות, המציעות שירותים לשוק המקומי ללא יבוא מתחרה וברגולציה ענפית. ההתאגדות בענף הסלולר החלה בעקבות הרפורמות בענף (2011), שהעצימו את התחרות בין חברות הסלולר ועוררו חשש לפגיעה בתנאי ההעסקה של העובדים בענף. בדומה לכך ההתאגדות של עובדים בענף התחבורה הציבורית, ובפרט של נהגי האוטובוסים, התרחבה בעקבות העברת קווי תחבורה ציבורית מחברות התחבורה הוותיקות

לחברות חדשות. ענף התחבורה הציבורית הוא מגרש להיאבקות בין שלושה ארגוני עובדים: "ההסתדרות החדשה", "ההסתדרות הלאומית" ו"כוח לעובדים". בדומה לספקים בענפי השירותים הציבוריים, היכולת של ארגוני העובדים לשפר את תנאי העובדים מוגבלת עקב הגבלת תקופת הפעלתם של קווי תחבורה והחלפת הזכיינים בחלק מהמכרזים. ההתאגדות בענף הפיננסים כללה בעיקר חברות ביטוח, שבעבר היו מאוגדות, וחברות כרטיסי אשראי, שהופרדו מהבנקים.

ארגוני העובדים איגדו גם חברות בענפים עסקיים אחרים כתעשיית המזון ("סנפרוסט", "טבעול", "טמפו", "קרלסברג", חלקים מ"תשלובת שטראוס"). גל ההתאגדויות הגיע גם למספר חברות טכנולוגיה עילית ("מגל תעשיות", ולאחרונה "טאוור סמיקונדוקטורס"). על רקע זה שיעור העובדים המשלמים דמי חבר/טיפול בענף התעשייה כולו נותר בשנים 2014–2018 בעינו, כ-19.24%.

התאגדות העובדים בענפים העסקיים קשורה גם לגודל המעסיק: שיעור השכירים המאוגדים נמוך מאוד במקומות עבודה קטנים של פחות מ-10 עובדים (3.6%), ומגיע ל-30% אחוזים במקומות עבודה המעסיקים כ-200 שכירים. גם מעבר לכך שיעור המאוגדים גדל עם מספר המועסקים, אבל במידה פחותה (איור נ-2).

איור 5: שיעור השכירים המשלמים דמי חבר/טיפול מסך השכירים בענפים העסקיים¹, גילאי העבודה העיקריים (25–64) 2014–2018



המקור: עיבודים של הסקר החברתי ושל קובץ השכירים, רשות המסים.

הערות:

1. איור זה כולל שכירים בענפים העסקיים (A) חקלאות עד N שירותי תמיכה וניהול) להוציא שכירים בתאגידים מהמגזר הציבורי ששכרם הופחת במסגרת עסקה החבילה של 2003-4.
2. זיהוי השינוך הענפי של מקומות העבודה מבוסס על השינוך של רשות המסים ולא על השינוך של הלמ"ס, אף ששניהם נוקטים אותו סיווג ענפי.

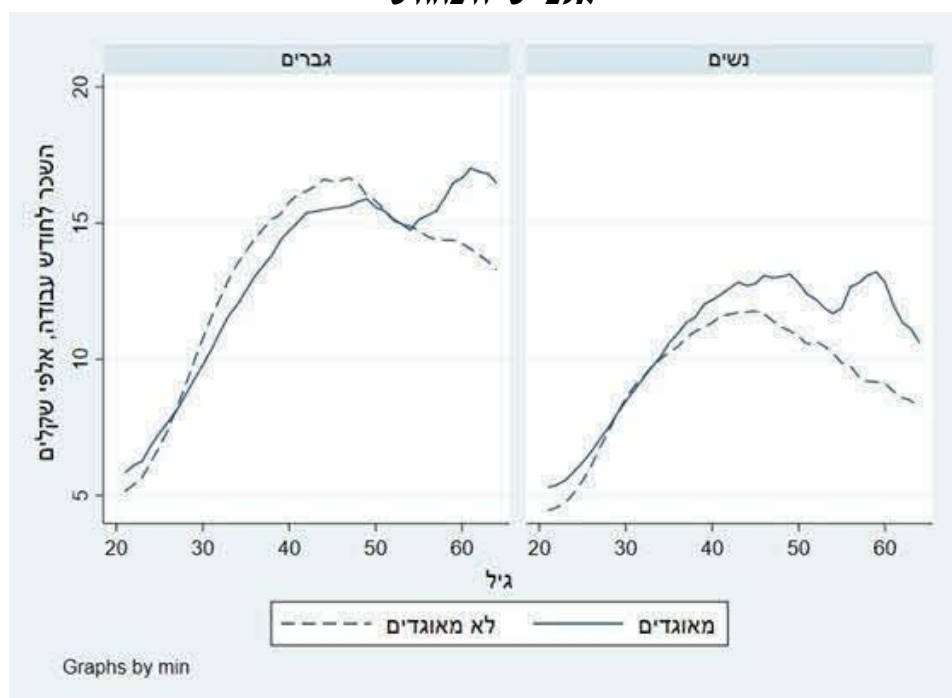
השוואה של מאפייני השכירים המאוגדים לאלה של הלא מאוגדים בענפים העסקיים מעלה כי הם דומים אלו לאלו יותר מאשר המאוגדים והלא מאוגדים בשאר המשק (לוחות 1 ו-2). בפרט דומים בענפים העסקיים שיעורי הנשים והיהודים ומספרי הילדים של העובדים. השיעורים של החלפת

²⁴ על פי הסקר החברתי, בין 2012 ל-2016 עלה שיעור המשלמים דמי חבר/טיפול בענף התעשייה מ-19.7% ל-20.7%.

מעסיק בשנה האחרונה והוותק במקום העבודה מלמדים כי השכירים המאוגדים בענפים העסקיים ניידים יותר מהמאוגדים בשאר המשק, וגם בכך הם דומים לשכירים הלא מאוגדים בענפים אלו. בענפים העסקיים גם רמות השכר החודשי של עובדים מאוגדים ולא מאוגדים דומות, אך השכר השנתי של המאוגדים גבוה יותר בכשלושת אלפי ש"ח בזכות יציבות תעסוקתית גבוהה יותר בקרבם. ההבדל העיקרי בין המאוגדים ללא מאוגדים בתמורה לעבודה בענפים העסקיים הוא בהפרשות המעסיק: לשכירים המאוגדים הן גבוהות בכ-2,300 ש"ח לשנה מאשר ללא מאוגדים. גם מבחינה זו השכירים המאוגדים בענפים העסקיים דומים לעמיתיהם שאינם מאוגדים יותר מאשר למאוגדים במגזרים אחרים.

עם זאת, בחינה של פרופיל השכר על פי הגיל מצביעה על הבדל משמעותי בין העובדים המאוגדים ללא מאוגדים בענפים העסקיים בשנות ה-50 וה-60 לחייהם: בעוד שהשכר של שכירים לא מאוגדים – ובפרט של שכירות לא מאוגדות – בקרב גילאי 40+ נמוך יותר ככל שהגיל גבוה יותר, השכר של המאוגדים שומר על רמה גבוהה או יורד במתינות בגילים אלו. ייתכן כי השמירה של המאוגדים בגילים המבוגרים על רמת שכר גבוהה קשורה להסכמי שכר המקשים על פיטורי עובדים ותיקים או על צמצום שכרם. נוסף על כך, הפרשות המעסיק, שעבור עובדים מאוגדים הן גבוהות יותר (לוח 2), והסדרים מיטיבים מול קרנות הפנסיה, שוועדי עובדים מסייעים להסדיר עבוד המאוגדים כקבוצה מאורגנת, מרמזים כי גמלת הפנסיה של עובדים מאוגדים צפויה להיות גבוהה יותר גם בתקופת הפרישה. כאמור, מדובר רק בתיאור השוואתי, ולא בטענת סיבתיות, שכן הבדלים אלה יכולים לשקף מאפיינים מבניים שונים של הענפים והעסקים המאוגדים המתואמים הן עם התאגדות והן עם שכר גבוה יותר ומבנה העסקה שונה.

איור 6: השכר הממוצע של שכירים מאוגדים ולא-מאוגדים בענפים העסקיים על פי הגיל והמין, 2018 אלפי ש"ח בחודש



הערות:

השכר מחושב כממוצע נע של 5 שנים בגיל השכיר (שנתיים לפני הגיל המוצג, הגיל המוצג ושנתיים לאחר מכן).

לוח 2: מאפייני עובדים מאוגדים ולא מאוגדים במגזר העסקי 2018

ההפרש	לא מאוגדים (לא משלמים דמי חבר/טיפול)	מאוגדים (משלמים דמי חבר/טיפול)	
2.0***	40.7	42.7	הגיל
0%	39%	40%	נשים
3%***	84%	87%	יהודים
-5%***	29%	23%	רווקים
0.0	2.0	2.0	מספר הילדים
-0.3***	10.5	10.1	האשכול החברתי- כלכלי
-7%***	25%	18%	החליפו מעסיק בשנה אחרונה
3.7***	5.6	9.2	הוותק במקום העבודה (שנים)
-0.1	12.6	12.6	השכר לחודש עבודה (אלפי ש"ח)
0.5***	10.5	11.0	מספר חודשי העבודה בשנה
2.8	148.7	151.5	ההכנסה השנתית (אלפי ש"ח)
2.3***	10.4	12.7	הפרשות המעסיק
-3.5%***	8.5	12.1	בני הזוג - מאוגדים (אחוזים)
-11.8***	141.8	130.1	בני הזוג - ההכנסה השנתית (אלפי ש"ח)
-0.6	12.1	11.4	בני הזוג - הפרשות המעסיק
	1,496	263	מספר השכירים (אלפים)
	85	15	האחוז מהשכירים

המקור: עיבודים של קובץ השכירים (2018) והסקר החברתי (2016).
הערות:

מובהקות בשיעור * 10 אחוזים, ** 5 אחוזים ו- *** 1 אחוז

1. מבוסס על הסקר החברתי 2016.

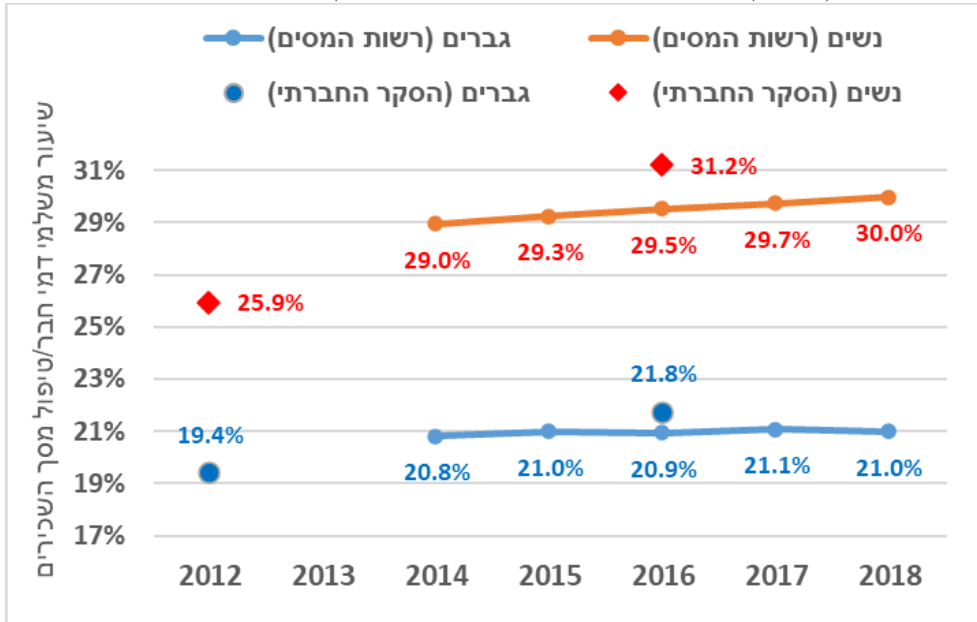
2. המגזר הציבורי כולל מעסיקים שהפחיתו את שכר עובדיהם ב-2004 במסגרת עסקת החבילה, ואינו כולל מעסיקים ציבוריים שהקימו את עסקיהם לאחר שנה זו.

ביבליוגרפיה

- אטקס, חגי (2013). התאגדות עובדים במשק הישראלי: תמונת מצב ב-2012, בנק ישראל 2013
 - בראון, אמיר (2021). **בניין של לבנות**. הוצאת דרור לנפש.
 - ואזנה, דני (2017). מאוגדים – התחדשות העבודה המאורגנת בישראל, "שחקים", עריכה דפנה ברמלי.
 - כהן, ינון, יצחק הברפלד, גיא מונדלק ויצחק ספורטא (2003). "שיעור העובדים המאורגנים בארגוני עובדים ושיעור הכיסוי של הסכמים קיבוציים: עבר, הווה, עתיד", **עבודה, חברה ומשפט**. י, 15-49
 - מרגלית, יותם (2016). "יחסי העבודה בישראל: מהו המודל הרצוי להתאגדות עובדים". כנס אלי הורביץ לכלכלה וחברה 2016.
 - מרגלית, יותם (דצמבר 2019). דואליזציה ומעמדות בשוק העבודה. המכון הישראלי לדמוקרטיה, מחקר מדיניות 134.
 - פדר, אמיר, צביה זיכרמן ומיכאל שראל (מרץ 2016). ארגוני עובדים בישראל: ניתוח כלכלי, והמלצות חקיקה, פורום קהלת למדיניות נייר מדיניות 25. <https://din-online.info/pdf/kh21.pdf>
 - קריסטל, טלי, גיא מונדלק, יצחק הברפלד וינון כהן (2015). "צפיפות ארגונית בישראל 2006-2012: פיצול מערכת יחסי העבודה. **עבודה, חברה ומשפט**. י"ד, 9-35.
 - קריסטל, טלי (2020). "מה ארגוני עובדים עושים: ארגוני עובדים ואי שוויון בהכנסות עובדים במקום העבודה בישראל", **עבודה, חברה ומשפט**. ט"ו, 103-125.
 - שטאובר, שוקי (2018). המאבק על הוועד: התארגנות עובדים בישראל בשנות ה-2000. יהושע שטאובר, ספרי ניהול ועסקים.
 - פס"ד פלאפון (2013) **קישור**.
 - פס"ד סנוול (2010).
 - פס"ד אל טוף (2013).
 - צו ההרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשרויות של המדינה" (2017). **קישור**
- Bamberger, P., M. Admati-Dvir & G. Harel (1995). "Gender-based wage and promotion discrimination in Israeli high-technology firms: Do unions make a difference? *Academy of Management Journal*, 38(6), 1744. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/gender-based-wage-promotion-discrimination/docview/199845394/se-2?accountid=34151>
- BLS (22 January 2021). "UNION MEMBERS — 2020" **Link**
- Mundlak, G., I. Saporta, Y. Haberfeld and Y. Cohen, (2013). Union Density in Israel 1995–2010: The Hybridization of Industrial Relations. *Ind Relat*, 52: 78-101. <https://doi.org/10.1111/irel.12012>
- The White House. (26 April 2021). "Executive Order on Worker Organizing and Empowerment", Presidential Actions **Link**

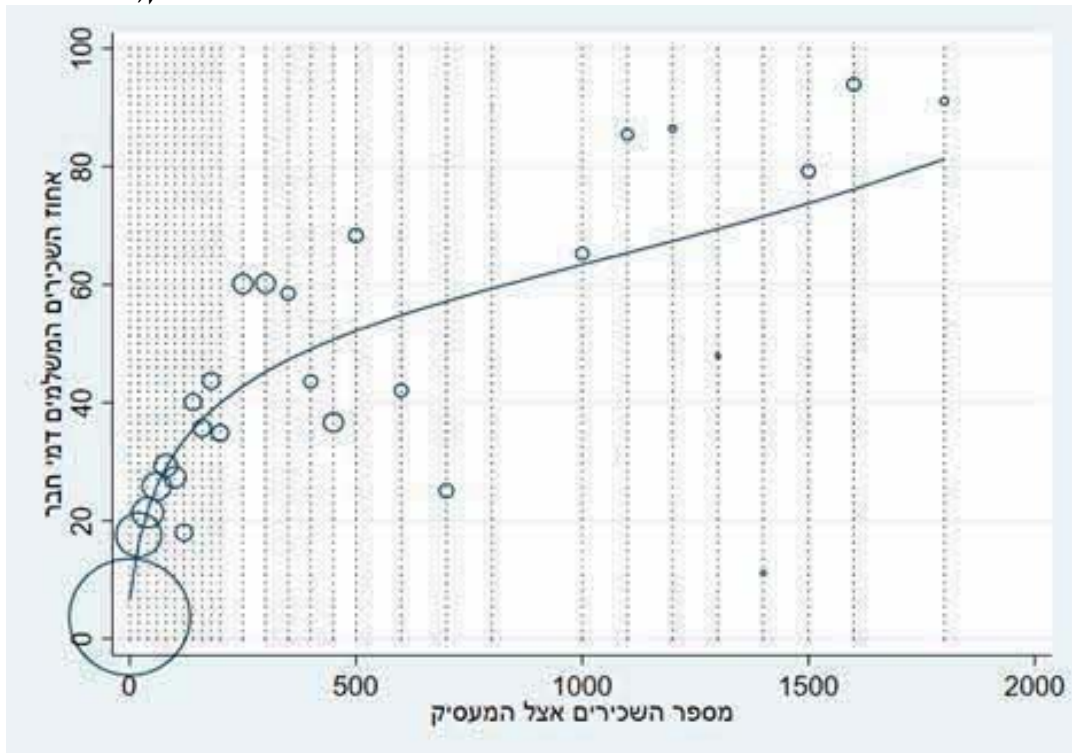
תרשימים נספחים

איור נ-1: שיעור השכירים המשלמים דמי חבר/טיפול על פי המין והמקור הסטטיסטי, גילאי העבודה העיקריים (25–64), 2012–2018



המקור: עיבודים של קובץ השכירים, רשות המסים והסקר החברתי.

איור נ-2: שיעור השכירים המאוגדים על פי מספר השכירים אצל המעסיק, 2018



המקור: עיבודים של קובץ השכירים.