

עליית השכר בשירות המדינה - זחילת שכר או הסכמי שכר?

מומי דהן*

עיקר הממצאים

במאמר זה מוצעת שיטה לאמידת החלק, בתוספת השכר, שנובע מזחילת שכר. השיטה מיושמת לשנת 2000, שבה עלה השכר השנתי הממוצע בשירות הציבורי בשיעור נומינלי של 5.1%, בלא שניתנה תוספת שכר כלשהי במסגרת הסכם שכר קיבוצי ובלא ששולמה תוספת יוקר. עבודה זו מראה, כי זחילת השכר, הנמדדת על פי ההתקדמות בדרגות, תרמה לעליית השכר תרומה זעירה בלבד – פחות ממחצית נקודת אחוז. לעומת זאת נמצא כי הסכמי השכר ה"מקומיים" – ההסכמים הנחתמים לאורך כל השנה בין משרד האוצר לקבוצות עובדים במשרד או באגף של משרד – מילאו תפקיד מרכזי בעליית השכר של עובדי המדינה. בשנת 2000 תרמו הסכמים אלה לעליית השכר בשירות המדינה כ-3 נקודות אחוז. עליית הוותק המקצועי, התרחבות היקף העבודה הנוספת, ובעיקר התרחבות מעגל המקבלים תשלומי רכב תרמו יחד לעליית השכר 1.5 נקודות אחוז.

1. מבוא

מטרת העבודה היא לנתח את הגורמים לעליית השכר הנומינלי של עובדי המדינה, וזאת באמצעות השוואה של ההרכב של עלייה זו בשנת 2000 להרכבה בשנת 1999. הניתוח נועד לאמוד את חלקו של כל רכיב בעליות השכר, ובפרט את חלקה של זחילת השכר.

בשנת 2000 עלה השכר הממוצע של עובדי המדינה בשיעור נומינלי ניכר – 5.3%. הואיל ובאותה שנה לא נחתם הסכם שכר כללי במשק, ולא שולמה תוספת יוקר, יש מקום לבדוק אם עלייה מהירה זו היא תוצאה של התקדמות אוטומטית מהירה (שלא לוותה בגידול של פריזון העובדים).

את מבנה השכר במגזר הציבורי מן ההכרח לבחון על רקע המעבר של המשק הישראלי, בשנים האחרונות, לסביבת אינפלציה נמוכה. בשנות האינפלציה הגבוהה

* האוניברסיטה העברית בירושלים, בית הספר למדיניות ציבורית. אני מודה ליובל רכלבסקי, ליוסי כהן ולחמוטל בן דור מאגף השכר במשרד האוצר על תרומתם הרבה להכנת עבודה זו. האחריות על הדעות המובעות במאמר היא של המחבר בלבד. הגדרת זחילת השכר המשמשת בעבודה זו אינה מקובלת על אגף השכר במשרד האוצר.

פעלו שני מנגנונים שמנעו שחיקה של השכר יחסית למדד המחירים לצרכן: הסכם תוספת היוקר, שפיצה על חלק מעליית המחירים, ו"זחילת שכר", תוצאת התקדמות מהירה יחסית בסולם הדרגות. דעיכת האינפלציה ביטלה באופן אוטומטי את עליית השכר הנובעת ממנגנון תוספת היוקר, אך זחילת השכר הנובעת מההתקדמות בדרגות נמשכה.

סביבת האינפלציה הנמוכה, יחד עם זחילת השכר – אם היא קיימת – מקשות על נציגי האיגוד המקצועי בניהול משא ומתן על הסכמי שכר במגזר הציבורי: השגת תוספת שכר באופן אוטומטי, שלא באמצעות האיגוד המקצועי מונעת בעד האיגוד להציג הישגים משמעותיים בתחום השכר, ולכן עלולה להניעו לנקוט עמדה נוקשה יותר.

בתנאי האינפלציה הנמוכה ששררו בשנת 2000, כל עלייה בשכר הייתה תוספת ריאלית, וזו חברה אל זחילת השכר, המתאימה לשיעורי אינפלציה גבוהים. ואולם, בתנאים של אבטלה גבוהה (כ-9%) עליית השכר הריאלי במגזר הציבורי מקטינה את הסיכויים לצמצום האבטלה בשני ערוצים: (א) שכר גבוה במגזר הציבורי מניע את משרדי הממשלה וגופים ציבוריים אחרים להעדיף שכירת שירותים מבחוץ על העסקת עובדים יקרים. (ב) לנוכח עליית השכר, מעדיפים מועסקים פוטנציאליים לעבוד במגזר הציבורי ולא במגזר העסקי, ומכאן נובעים לחצים לעליית שכר גם במגזר העסקי. התממשותם של לחצים אלו תביא להקטנת הכדאיות של העסקת עובדים, ובעטייה – לעלייה נוספת באבטלה.

במאמר זה מוצעת שיטה לאמידת היקפה של זחילת השכר בשירות המדינה מתוך הקצב של עליית השכר בפועל. בהעדר נתונים על תקופה ארוכה, יושמה השיטה על תוספות השכר שניתנו בשנת 2000. המשך יישומה על מספר שנים עוקבות יסייע לקבוע אם מערכת השכר במגזר הציבורי התאימה את עצמה לסביבת האינפלציה הנמוכה השוררת היום במשק הישראלי – תוצאה שעשויות להיות לה השלכות מקרו-כלכליות. הבדיקה אינה פשוטה, כפי שאולי נראה במבט ראשון, מפני מרחב התמרון שקיים בהגדרת זחילת השכר.

2. הגדרת זחילת שכר

נציג שתי הגדרות מקובלות – קוטביות – לזחילת השכר בקרב עובדי המדינה (אף כי ישנן הגדרות נוספות, ולאחדות מהן נתייחס בסעיף התוצאות).

הגדרה א': שיעור ההתקדמות-בדרגות של עובדי המדינה כפול ערכה של הדרגה הממוצעת. קצב ההתקדמות-בדרגות של כלל עובדי המדינה מושפע מההתקדמות של עובדים מתמידיים ומהבדלי דרגות בין עובדים שהצטרפו לשירות המדינה לבין אלה שעזבו את השירות. הגדרה זו מניחה כי כל עלייה בדרגה נובעת ממנגנון אוטומטי, אף

על פי שחלק מההתקדמות משקף עלייה בהשכלת העובדים, האמורה לשפר את פריונם.

הגדרה זו לוקה באי הכללתן של עליות השכר הנומינלי הנובעות מההצמדות הנהוגות במערכת השכר הציבורית: (1) עליית שכר כתוצאה ממנגנון תוספת היוקר או מהצמדה למדדים ספציפיים, כגון התשלום עבור ביגוד, הצמוד למדד המחירים לצרכן, ודמי ההבראה, הצמודים למדד בתי הבראה; מובן אפוא שליקוי זה תקף פחות לחישוב השיעור הריאלי של זחילת השכר. (2) עליית שכר כתוצאה ממנגנון הצמדה של שכר הבכירים ומקבלי שכר המינימום לשכר הממוצע. חשוב לציין כי ההצמדה של שכר הבכירים לשכר הממוצע אינה נוספת על תוספת השכר הנובעת מהסכמי שכר כלליים הנחתמים בשירות הציבורי.

הגדרה זו אינה כוללת גם את עליית השכר הנובעת מהתרחבות מספר עובדי המדינה הזכאים לגמול השתלמות הודות לקורסים שעברו. ואולם הטכניקה הגמישה שנקטנו מאפשרת את הכללתו של גורם זה בהגדרתה של זחילת השכר, ויש מקום לעשות זאת, אם מניחים שהקורסים לצורכי גמול השתלמות אינם תורמים מאומה לפריון.

הגדרה ב': ההפרש שבין השיעור הכולל של עליית השכר הנומינלי של עובדי המדינה לבין שיעור העלייה הנובע מהסכם שכר כללי ומהסכמי שכר "מקומיים". הגדרה זו לוקה במספר מגבלות: ראשית, היא מתעלמת משינויים בשכר הנובעים משינויים בהשכלה, בוותק, בהיקף העבודה הנוספת ובהחזרי הוצאות אמיתיות; חלק משינויים אלו משקפים עלייה בפריון עובדי המדינה (אלא אם כן מתייחסים אליהם כאל חבורת טפילים). מגבלות נוספות הן אי יכולת לתמחר בדיוק את ההשפעה של כל הסכם שכר (למשל את ההשפעה על תוספת גילום המס) והעדר מידע מלא על כל הסכם שכר מקומי.

המערכת הכלכלית אינה פועלת באופן מכני: ישנם קשרי גומלין בין קצב זחילת השכר לתוספות השכר הניתנות לפי ההסכמים: סביר שזחילת שכר גבוהה תפעל למיתון דרישות השכר במשא ומתן קיבוצי, ולהפך; עם זאת, האיגוד המקצועי מעוניין בזחילת שכר נמוכה, שתאפשר לו להציג הישגים במשא ומתן, ולכן, זחילת שכר גבוהה תפעל, כאמור, להקשחת עמדתו. עם זאת שתי ההשפעות האלה אינן סימטריות: זחילת שכר גבוהה מקטינה את דרגות החופש של מעצבי המדיניות, במיוחד על רקע סביבת אינפלציה נמוכה או פריון ייצור נמוך.

בעבודה זו נעשה שימוש בהגדרה א', אך שיטת העבודה היא גמישה, ולכן מאפשרת לאמוד את זחילת השכר גם על פי הגדרות אחרות.

3. שיטת העבודה

הטכניקה הננקטת בעבודה זו לחישוב זחילת השכר מבוססת על אמידת משוואת שכר של עובדי המדינה באמצעות רגרסיה. הרגרסיה היא דרך סטטיסטית לאמוד את ההשפעה הסגולית של כל אחד ממאפייניו של העובד או של הקבוצה שהוא משתייך אליה. זחילת השכר מוגדרת כאן, כאמור, לפי קצב ההתקדמות בדרגות של כלל עובדי המדינה, ולפיכך נדרשת אמידת הערך הכספי של דרגה ממוצעת בשירות המדינה, בעזרת משוואת שכר המספקת מידע זה בלוויית מידת המובהקות הסטטיסטית. משוואת השכר (הרגרסיה) מאפשרת לפרק את עליית השכר הנומינלית לחלק הנובע משינויים בכמויות, כדרגות ועבודה נוספת, ולחלק הנובע מעליית השכר בעקבות הסכם כללי או הסכמים מקומיים.

$$(1) \quad W_{i,t} = a_t + b_t X_{i,t} + e_{i,t}.$$

$W_{i,t}$ מסמן את השכר של עובד i בשנה t , $X_{i,t}$ הוא וקטור (שורה) של מאפייני העובד i בשנה t – כגון הדרגה, הוותק והיקף העבודה הנוספת. $e_{i,t}$ הוא אותו חלק של השכר שלא ניתן לחזותו בעזרת מאפייני העובד. ניתן לרשום משוואה שכר דומה גם לשנה $t-1$:

$$(2) \quad W_{i,t-1} = a_{t-1} + b_{t-1} X_{i,t-1} + e_{i,t-1}.$$

בעזרת אמידת שתי משוואות אלו בנקודת הממוצעים ניתן לפרק את תוספת השכר הממוצעת בשנה t בהשוואה לשנה $t-1$:

$$(3) \quad \Delta \bar{W} = (a_t - a_{t-1}) + (b_t - b_{t-1}) \bar{X}_{i,t} + (\bar{X}_{i,t} - \bar{X}_{i,t-1}) b_t - (b_t - b_{t-1}) (\bar{X}_{i,t} - \bar{X}_{i,t-1}).$$

משוואה 3 מלמדת שתוספת השכר הממוצעת מבטאת ארבעה גורמים: שינויים בקבוע של משוואת השכר; שינויים בתעריף הכספי של מאפייני העובד בהינתן מאפייניו בשנה t ; שינויים במאפייני העובד בהינתן התעריף ששרר בשנה t . האיבר הרביעי במשוואה הוא קטן, בהיותו מכפלה של שינוי בשינוי. האיבר הראשון במשוואה 3 מבטא עליית שכר כללית (אם הייתה). האיבר השני נותן ביטוי לעליית שכר כתוצאה מהסכם שכר כללי ומהסכמים מקומיים, המתבטאים

בעליית השכר של עובדים בקבוצה מסוימת יחסית לדירוגים אחרים¹. האיבר השלישי מבטא את תוספת השכר הנובעת מזחילת שכר, כלומר מהתקדמות של עובדי המדינה בסולם הדרגות.

4. בסיס הנתונים

עבודה זו מבוססת על נתוני השכר של כ-60 אלף עובדים בשירות המדינה בשנים 1999 ו-2000, נתונים שנתקבלו מנציבות שירות המדינה². לא נכללו במאגר הנתונים על עובדים שעבדו פחות מחודש אחד, על אלה שעבדו יותר ממשרה באותו חודש ועל 1,200 עובדים שדירוגם (להבדיל מדרגתם) השתנה במהלך התקופה. הנתונים על כל אחד מעובדי המדינה כוללים את השכר, היקף המשרה, מספר חודשי העבודה, הדירוג והדרגה, היקף העבודה הנוספת, תוספות שכר כביגוד, הבראה, רכב וגמול השתלמות. נתוני השכר אינם כוללים הפרשי שכר שניתנו לעובדי המדינה בשנים 1999 וב-2000. הנתונים שעמדו לרשותי איפשרו ניתוח של גורמי עליית השכר בשנה בודדת. בחינת נתונים של שנה אחת מחייבת זהירות בהסקת המסקנות בדבר הגורמים הפרמננטיים לעליית השכר של עובדי המדינה. כך, למשל, לא ניתן ללמוד ממנה על מגמות במאפייני העובדים, למשל בוותק המקצועי – אם הוא עולה, יורד או יציב על פני זמן, ומהי מידת שונותו בכל שנה. עם זאת, נתוני שנה בודדת מאפשרים מבט מזוקק, הודות לידיעת תנאי הרקע של אותה שנה.

שנת 2000 נותנת בידינו אפשרות ייחודית ללמוד על גובהה של זחילת השכר, משום שבה עלה השכר אף על פי שלא נחתם הסכם קיבוצי ולא ניתנה תוספת יוקר, לנוכח שיעורה האפסי של האינפלציה באותה שנה.

5. התוצאות

א. כלל עובדי המדינה

המשתנה המוסבר בעבודה זו הוא רמת השכר הנומינלית ברוטו למשרה מלאה של עובדי המדינה בכל אחת מהשנים 1999 ו-2000. התיקנון למשרה מלאה נועד להפוך את נתוני השכר של עובדים שונים לבני השוואה. עם זאת יש לזכור כי השכר השנתי כולל רכיבים קבועים שאינם מתחלקים. המשקל של עובד באמידה הוא אחיד, ואינו תלוי בהיקף המשרה או במספר חודשי העבודה בשנה הנחקרת.

¹ הסכם שכר הקובע תוספת באחוזים (ולא בסכום) משפיע הן על הקבוע והן על השיפוע, משום שאמידת משוואת שכר נאמדת על בסיס נתוני רמת השכר. ניתן להפריד את ההשפעות על הקבוע מההשפעות על השיפוע על ידי אמידת השכר על בסיס נתוני השכר לאחר שעברו טרנספורמציה לוגריתמית. האמידה על בסיס נתוני רמת השכר נעשתה לשם הנוחות בהצגת התוצאות.

² תודה מיוחדת להגיה מרקוביץ, לשאול יונה ולסימה טאוביג מנציבות שירות המדינה, שהעמידו לרשותי את הנתונים וסייעו לי בבניית מאגר הנתונים לעבודה זו.

עובדי המדינה אינם מסווגים לפי סולם שכר אחיד; יש סולם דרגות נפרד לכל קבוצת עובדים – לדוגמה, אחיות ומהנדסים. השכר של עובד בשירות המדינה מושפע הן מן הדירוג והן מן הדרגה; משמע שלא ניתן לכלול במשוואת השכר שהוצגה לעיל משתנה יחיד לביטוי הדרגה של העובד. במקום זאת נבנו משתני דמה ל-168 צירופים של דירוג ודרגה (לדוגמה, עובד בדירוג המינהלי בדרגה 12). משתני דמה אלו מכסים למעלה מ-90% מן העובדים.

אחד המאפיינים המרכזיים בכל משוואת שכר הוא השכלת העובד. הואיל ובמאגר הנתונים שעמד לרשותי אין נתונים על השכלת עובדי המדינה, בחרתי להשתמש בצירוף דירוג-דרגה כתחליף. זהו תחליף לא מושלם, כי הוא מושפע מגורמים נוספים מלבד רמת ההשכלה. לפיכך לא ניתן לאמוד את התשואה להשכלה ולא ניתן לבדוק כיצד רמת ההשכלה של עובדי המדינה משתנה משנה לשנה, התפתחות שהיא אינדיקציה לשינויים בפריזון.³

אחד המשתנים החשובים בקביעת השכר של עובד המדינה הוא הדירוג-דרגה שלו אולם שכרו מושפע גם ממשתנים נוספים: רכיבי שכר המשקפים עבודה נוספת (למשל שעות נוספות), רכיבים המשקפים החזר הוצאות (למשל אש"ל וחלק מתשלומי הרכב) ורכיבי שכר אחרים (כגון דמי הבראה). רכיבים אלו תלויים במידה רבה בדירוג-דרגה של העובד. במערכת השכר בשירות המדינה התחוללו תמורות משמעותיות לאורך השנים. אחת הבולטות שבהן היא ירידת משקלו של השכר המשולב בשכר הכולל של העובד: בשנת 2000 היווה השכר המשולב כשליש בלבד מהשכר הכולל. השכר המשולב מושפע במידה רבה מההסכם הקיבוצי, בעוד שרכיבי השכר האחרים מושפעים יותר מהסכמים מקומיים.

הוותק של העובד הוא אחד המשתנים המסבירים שנכללו במשוואת השכר, כמו במחקרים רבים אחרים בכלכלת עבודה. שלא כמו במשוואת שכר סטנדרטית, נתוני הוותק בעבודה זו הם הוותק המקצועי בפועל, לא הוותק הפוטנציאלי. היקף העבודה הנוספת מיוצג בעבודה זו על ידי ארבעה משתנים מסבירים: השעות הנוספות, הכווננויות, העבודה במשמרות והפרמיות. אמידת משוואת השכר תאפשר לאמוד את השפעת התעריף של כל אחד מרכיבי העבודה הנוספת על רמת השכר של העובד.

תשלומי הרכב נכללו במשוואת השכר כמשתנה מסביר, משום שהם מהווים רכיב חשוב בשכר הכולל של עובדי המדינה. יצרנו משתנה דמה, המקבל את הערך אחת אם העובד מקבל תשלומי רכב ואפס אם אינו מקבלם. תשלומים אלו משקפים בחלקם החזר הוצאות בהתאם להיקף נסיעותיו של העובד, ומושפעים במידה רבה גם משיעור

³ ניתן לדעת אם העובד הוא בעל תעודה ממוסד להשכלה גבוהה, על פי הדירוג שבו הוא משוכן. כן ניתן לדעת אם הוא בעל תואר שני; אולם נתונים אלו אינם בהם כדי לבטא את מיגוון רמות ההשכלה במציאות – במיוחד לא את המיגוון הרב שמתחת להשכלה גבוהה, שכן במאגר לא מצוין מספר שנות הלימוד.

המס השולי של העובד. שינויים ברכיבי שכר אחרים המשפיעים על שיעור המס השולי משפיעים על גובה תשלומי הרכב. כך, למשל, גובה ההחזר בגין אגרת הרישוי יגדל גם אם האגרה לא התייקרה כלל, מפני עלייה בשיעור המס השולי. נציין כי עלייה בתשלומי הרכב בעקבות שינויים בשיעור המס השולי משפיעים על השכר ברוטו, אך אינם משפיעים על השכר נטו.

גמול השתלמות הוא תשלום לעובדי המדינה בגין השתתפות בהיקף שעות מסוים בקורסים. הוא נכלל כאחד המשתנים המסבירים כמשתנה דמה, המקבל את הערך אחת אם העובד מקבל גמול השתלמות ואפס אחרת. תכליתו המקורית הייתה ליצור תמריץ עבור עובדי המדינה לנהוג כמו עמיתיהם במגזר העסקי, הנוהגים להשביח את כישוריהם תוך כדי עבודה, באמצעות הכשרה שהיא, בחלקים מסוימים של המגזר העסקי, חיונית לתפקודם. ואולם גמול ההשתלמות ניתן בנדיבות גם לעובדי מדינה אשר השתתפו בקורסים שאמנם שיפרו את השכלתם, אך לא תרמו תרומה משמעותית להעלאת פריון העבודה שלהם. למעשה גמול ההשתלמות הפך מכלי ניהולי לרכיב במשא ומתן על הסכמי שכר; נציגי העובדים רואים ברכיב זה אחת מדרגות החופש בשינוי השכר של עובדי המדינה.

תשלומי ההבראה והביגוד לא נכללו כמשתנים מסבירים, משום שהם ניתנים כמעט לכל העובדים. עובדים בדירוגים (דרגות) מסוימים אינם מקבלים ביגוד (או הבראה), אולם המשתנה המייצג דירוג-דרגה אמור לתפוס את ההשפעה הדיפרנציאלית. לא נכלל גם משתנה עבור השלמת הכנסה, משום היותו רכיב קטן יחסית, האופייני רק לחלק מהדירוגים.

בלוחות מוצגת רמת ההסבר של כל אחת מן הגרסאות שנבחנו בעבודה. בלוח 3-א רואים כי המשתנים שנכללו במשוואת השכר בשנת 1999 מסבירים כ-61% מההבדלים בשכר. זוהי רמת הסבר גבוהה למדי, שכן מספר התצפיות קרוב ל-60 אלף. כצפוי, המשתנים שמייצגים דירוג-דרגה של העובדים מנבאים במידה רבה את שכרם. רמת ההסבר יורדת משמעותית בשנת 2000 – ל-51%.

רמת ההסבר רגישה להימצאותם של עובדים במשרה חלקית או שעבדו רק בחלק מן השנה. עובדים שעבדו חלק קטן מן השנה, ולכן לא היו זכאים לרכיבי שכר מסוימים, ועובדים שפרשו לגמלאות הם דוגמאות קיצוניות במיוחד, כי כספי הפרישה ששולמו להם מופיעים בטור השכר הכולל (לדוגמה – עובד שלפי הרישומים עבד חודש אחד בשנה הנחקרת, ושכרו עמד על יותר מ-700 אלף שקלים). כפי שנראה בהמשך, תצפיות אלו משפיעות במידה משמעותית על רמת ההסבר. אמידת משוואת השכר על בסיס נתוני כלל העובדים רגישה לגורמים אקראיים, המקשים על זיהוי הגורמים הבסיסיים שעומדים מאחרי עליית השכר. נטרול גורמים אקראיים מסוג זה חשוב במיוחד, מפני שניתוח הגורמים לעליית השכר בעבודה זו מתבסס על נתוני שנה אחת בלבד.

לוחות 3 עד 5 מציגים את תוצאות האמידה של משוואת השכר ופירוק גורמי עליית השכר עבור שלוש גרסאות – כלל עובדי המדינה, עובדי המדינה שעבדו במשרה מלאה במשך השנה הנחקרת כולה ואוכלוסיית העובדים המתמידים במשרה מלאה. להלן נתייחס בעיקר למשוואת השכר שנאמדה עבור עובדי המדינה שעבדו במשרה מלאה במשך השנה כולה (לוח 4).

זוהי הגרסה המובילה בעבודה, מהשיקולים שצוינו לעיל. רמת השכר של עובדים אלו גבוהה מן הממוצע של כלל עובדי המדינה, אולם שיעור עליית שכרם בשנת 2000 דמה לזה של 1999 - 5.4% נומינלית (לוח 4-ב), לעומת 5.3% בקרב כלל עובדי המדינה (לוח 3-ב).

רמת ההסבר של משוואת השכר שנאמדה מתקרבת ל-80% (כאשר מגבילים אותה לעובדי מדינה שעבדו במשרה מלאה במשך 12 חודשים בשנה הנחקרת) – רמה גבוהה בהתחשב במספר הגדול של התצפיות בעבודה זו. כאן אין ירידה ברמת ההסבר בין שתי השנים. בלוח 5-א רואים שרמת ההסבר קרובה ל-80% גם כאשר אומדים את משוואת השכר על בסיס נתוני עובדי המדינה שעבדו בשתי השנים (להלן האוכלוסייה המתמדת).

המקדמים שנאמדו עבור 168 משתני דמה של דירוג-דרגה אינם מוצגים בלוח זה, אולם תרומתם לעליית השכר מוצגת בצורה מיצרפית. תרומת הקידום בדרגות לעליית השכר בשנת 2000 היא חצי נקודת אחוז (לוח 4-ב) – נמוכה משמעותית מזו שנאמדה על ידי אגף השכר במשרד האוצר (2.8 נקודות אחוז). התרומה קטנה יותר (0.3 נקודת אחוז) אם נשענים על הנתונים של כלל עובדי המדינה (לוח 3-ב) וגדולה יותר (1.5 נקודות אחוז) אם בודקים אותה על סמך נתוני האוכלוסייה המתמדת (לוח 5-ב). משמע שהתהליך של קליטת עובדים חדשים ופרישת עובדים ותיקים משנה את הרכב העובדים וכך מקוזז מן הקידום-בדרגות של העובדים המתמידים.

ניתן לראות בתוצאות אלו פעולה מוצלחת של אגף השכר במשרד האוצר להתאמה מהירה של מערכת השכר במגזר הציבורי לסביבת האינפלציה הנמוכה – אם מגדירים את זחילת השכר על פי ערכה הכספי של התקדמות עובדי המדינה בדרגות. חשוב להבהיר כי קצב ההתקדמות בדרגות הוא משתנה שמקבלי ההחלטות יכולים להשפיע עליו, בניגוד לוותק המקצועי הממוצע של העובדים, שהאפשרות להשפיע עליו מצומצמת למדי.

התגמול הכספי לכל שנת ותק עמד בשנת 2000, בממוצע, על כ-97 שקלים לחודש, שהם כאחוז מן השכר הכולל (לוח 4-א) – עלייה של אחוז אחד ביחס לשנת 1999. בתגמול על ותק יש שונות בין העובדים: כך, למשל, בקרב עובדי הדירוג המינהלי הוותק שווה רק 50 שקלים לחודש (לוח 6). משוואת שכר סטנדרטית כוללת גם את הוותק בריבוע, כדי לתת ביטוי לדעיכת ערך הוותק בגילים מבוגרים. בעבודה זו לא נמצאה דעיכה כזאת בשכר של עובדי המדינה.

התרומה של הוותק לעליית השכר הנומינלי בשנת 2000 עמדה על 0.3 נקודת אחוז (לוח 4-ב) מפני עליית הוותק ותעריפו בשנת 2000 לעומת 1999 (לוח 4-א). עובדים בעלי ניסיון אמורים לספק שירותי עבודה איכותיים יותר מעמיתיהם חסרי הניסיון. אף כי ההשפעה אינה ליניארית, וצפויה שחיקה אחרי תקופה ארוכה, מקובל לראות בוותק המקצועי אינדיקטור לפרודוקטיביות של העובדים, ולכן קשה לראות בגורם זה חלק מזחילת השכר. מכל מקום, אין לראות בוותק גורם פרמננטי, שכן רמתו הממוצעת עשויה לעלות או לרדת משנה לשנה. כדי לבדוק אם יש מגמה כלשהי בוותק הממוצע של עובדי המדינה, יש לחקור אותו על בסיס נתוני סדרה עתית.

כל המשתנים המייצגים עבודה נוספת, שעות נוספות, כונוניות, משמרות ופרמיות נמצאו מובהקים בהשפעתם החיובית על רמת השכר של העובד. להוציא את הכונוניות, עוצמת השפעתם החיובית גדלה בשנת 2000 בהשוואה לשנת 1999. התגמול הכספי לכל אחד מרכיבי העבודה הנוספת אינו אחיד; ההבדלים משקפים שני גורמים עיקריים – הבדלים בערך השעה של כל אחד מרכיבי העבודה הנוספת ושנוי בהרכב העובדים בין שנה לשנה.

התרומה של העבודה הנוספת לעליית השכר הנומינלי בשנת 2000 נאמדת בחצי נקודת אחוז (לוח 4-ב). ניתן לראות בגורם זה חלק מזחילת השכר, אם עובדי המדינה נשארים חסרי מעש שעות נוספות במשרדיהם, אולם אין עדות לשכיחות של תופעה זו במשרדי הממשלה. אינני נוטה לראות בעובדי המדינה חבורת בטלנים הנשארים שעות נוספות רק כדי לקבל תוספת שכר בלי לספק עבודה בתמורה, ולפיכך לא ניתן לראות בכל מחצית האחוז האמורה זחילת השכר. בדומה לוותק, קשה לשער כי ישנה מגמה של התרחבות העבודה הנוספת, אולם מאמר זה, כאמור, מוגבל במסקנותיו בשל ההתבססות על נתוני שנה בודדת.

76% מעובדי המדינה שעבדו משרה מלאה במשך שנת 2000 כולה מקבלים תשלומי רכב, לעומת 69% בשנת 1999. עלייה זו משקפת בעיקר עלייה של מספר המקבלים תשלומי רכב באוכלוסייה המתמדת. בשנת 2000 היה שכרם של המקבלים תשלומים אלה גבוה יותר ב-1,046 שקלים לחודש – ירידה לעומת 1999 (לוח 4-א). אין זאת אומרת שתשלומי הרכב הם בסכום זה – שכן המקדם של תשלומי הרכב במשוואת השכר מושפע גם מרמת שכרם של העובדים אשר אינם מקבלים תשלומים אלו. אם שכרם של האחרונים גבוה משמעותית מזה של עמיתיהם המקבלים תשלומי רכב, אפשר, תיאורטית, שהמקדם של תשלומים אלו יהיה שלילי.

התרומה של תשלומי הרכב לעליית השכר הנומינלי עמדה בשנת 2000 על 0.7 נקודת אחוז (לוח 4-ב). תרומה זו שיקפה שני כוחות סותרים שפעלו באותה שנה: (א) התרחבות מעגל המקבלים תשלומי רכב, אמנם תוך הצטרפותם של בעלי שכר נמוך יחסית למעגל זה. (גם עליית השכר של קבוצת עובדים שאינה מקבלת תשלומי רכב, כמו הרופאים, פעלה לירידת המקדם). חשוב להדגיש כי במידה שיש מיתאם בין

הדירוג-דרגה של העובד לבין תשלומי הרכב שהוא מקבל; תשלומי הרכב נתפסים על ידי מקדמי הדירוג-דרגה, ומקדם תשלומי הרכב מבטא רק הבדלים בין ממוצעי השכר של מקבליהם לאלו שאינם מקבלים אותם, ללא קשר לגובה תשלומי הרכב. התרחבות מעגל המקבלים תשלומי רכב משקפת בדרך כלל הסכם עבודה המעניק לקבוצת עובדים נוספת זכאות לתשלומים אלו. נזכיר עוד כי תשלומי הרכב תלויים גם בהיקף הוצאות הרכב שהיו בפועל לעובד, ולפיכך קשה לראות בגורם זה חלק מזחילת השכר.

התרחב גם מעגל המקבלים גמול השתלמות – מ-47% בשנת 1999 ל-50% בשנת 2000; ואולם בניגוד לתשלומי הרכב, התרחבות זו לוותה גם בעליית התעריף (המקדם) של גמול ההשתלמות שנאמד במשוואת השכר. היקף המקבלים גמול השתלמות מושפע משני גורמים – מהסכם השכר, הקובע מי זכאי לקבל תוספת שכר בגין השתלמות, ומשיעורם של עובדי המדינה הממציים זכות זו. בעבודה זו לא יכולנו לבדוד את חלקו של הסכם השכר. מכל מקום, התרומה של גמול ההשתלמות לעליית השכר הנומינלי זניחה (0.1 נקודת אחוז, לוח 4-ב).

עליית השכר הנומינלית מורכבת, כאמור, משינויים במשתנים המסבירים ומשינויים במקדמים המשקפים את התעריף לכל מאפיין של עובדי המדינה. תרומתם של המשתנים המסבירים נסקרה לעיל. נותר לתאר את תרומתם של המקדמים שאנו מייחסים להסכמי שכר – כלליים או מקומיים.

התרומה של הסכמי שכר וזו (הזניחה) של ההצמדות לעליית השכר הנומינלי בשנת 2000, תרומות הנמדדות על פי השינוי במקדמי משוואת השכר, עמדו באותה שנה יחד על כ-3 נקודות אחוז (לוח 4-ב). עלייה זו, המיוחסת להסכמי השכר, מפתיעה בגודלה, שכן בשנת 2000 לא נחתם הסכם קיבוצי, ואף תוספת יוקר לא שולמה, מפני שיעורה האפסי של האינפלציה בשנה זו.

השפעת הסכמי השכר המקומיים שנאמדה בעבודה זו כוללת גם את הסכמי השכר שנחתמו בגין התקופה שלפני 1999 והפרשי שכר לפיהם שולמו בשנת 1999. הפרשי השכר בגין הסכמים אלו מופיעים בתלושי השכר של שנת 1999 תחת הכותרת "הפרשים", ואילו בתלושי השכר של שנת 2000 הם חלק אינטגרלי מהשכר. לפיכך חלק מעליית השכר בשנת 2000 משקף את הסכמי השכר של השנים הקודמות, ומשמע שהשפעת הסכמי השכר אשר נאמדה לשנת 2000 כוללת גם את זו של השנה הקודמת. ניתן לתקן זאת בעתיד על ידי יישום הטכניקה שנקטה בעבודה זו לנתוני שכר הכוללים גם הפרשים.

ואולם על פי נתוני אגף השכר במשרד האוצר נחתמו מספר הסכמי שכר שתרומתם לעליית השכר היא 1.5 נקודות אחוז. אם כוללים בשכר את ההפרשים ששולמו בשנים 1999 ו-2000, מתקבל כי השכר הממוצע של עובדי המדינה עלה שנת 2000 ב-4.3% – שיעור הנופל בנקודת אחוז מזה שנמדד בעבודה זו (אשר אינו כולל הפרשי שכר).

הפער בין אומדן זחילת השכר המתקבל מהניתוח האקונומטרי בעבודה זו לבין האומדן של אגף השכר במשרד האוצר נובע מכמה סיבות: ראשית, תשלומי הביגוד (הצמודים למדד המחירים לצרכן) עלו בשנת 2000 בשיעור אחד של 2.2%, תשלומי ההבראה (הצמודים למדד בתי הבראה) עלו ב-1.7%, וכך גם תשלומי הרכב⁴. אמנם לא שולמה בשנת 2000 תוספת יוקר, אך מדד המחירים הממוצע בשנה זו היה גבוה ב-1.1% מאשר ב-1999. כדי להעריך את הזחילה הריאלית, יש לנכות את עליית המדד, או את תרומתם של תשלומי הביגוד וההבראה.

סיבה שנייה לפער האמור היא שבחישוב העלות של הסכמי השכר באגף השכר של משרד האוצר אין מביאים בחשבון את ההשפעה של תוספות השכר הנקבעות בהסכם על שיעור המס השולי, ובעקבות זאת – על גילום המס לרכיבי שכר שונים, השפעה שיכולה להיות ניכרת: כך, לדוגמה, אצל עובד ששכרו עלה הודות להסכם שכר, וכתוצאה מכך הוא עבר משיעור מס של 30% ל-45%, גדלים רכיבי השכר המגולמים באופן אוטומטי ב-27%. גידול זה יש לייחס, ללא ספק, להסכמי שכר, לא לזחילת שכר. בהקשר זה נציין שעליית השכר הנובעת מעליית שיעור המס השולי אינה משפיעה על השכר נטו של העובד, ואין לה השפעה גירעונית על התקציב.

סיבה שלישית – במערכת השכר של עובדי המדינה יש מספר סוגי הצמדות: שכר המינימום ושכר העובדים הבכירים (לפי חוזי בכירים) צמודים לשכר הממוצע במשק. עליית שכר המינימום בעקבות עליית השכר הממוצע במשק מחייבת להגדיל את השלמת השכר הנדרשת כדי לעמוד בחוק. בשנה האחרונה נחתם הסכם שכר שכלל תוספת של 3.6%, אולם תוספת זו אינה נכללת בהגדרת שכר המינימום של עובדי המדינה. משמע שההצמדה לשכר הממוצע נוספת על עליית השכר הנובעת מהסכם קיבוצי. עלייה זו של שכר העובדים המשתכרים שכר מינימום נתפסת, בשיטת העבודה שתוארה לעיל, כעלייה של המקדמים, וכך מזהים אותה כעליית שכר הנובעת מהסכמי שכר אף על פי שלאמיתו של דבר יש לכלול אותה בזחילת השכר.

הסיבה להצמדה של שכר העובדים הבכירים לשכר הממוצע במשק היא שחל עליהם הסדר שונה: שכרם כמעט אינו מושפע מקידום בדרגות ומהשינויים, שהוזכרו לעיל, ברכיבי השכר. העלייה של השכר הממוצע בשנה מסוימת שונה בדרך כלל מהשיעור הממוצע של עלייתו בטווח הארוך.

ב. הגורמים לעליית השכר בדירוגים המינהלי, המח"ר והמהנדסים

ניתוח הגורמים לעליית השכר בדירוג מסוים – כגון הדירוג המינהלי או דירוג המהנדסים – משפר את הדיוק של אומדן זחילת השכר. התבוננות בעליית השכר של דירוג מסוים מאפשרת להוסיף לניתוח ממד שלא יכולנו להביא לידי ביטוי בניתוח

⁴ מדד המחירים לצרכן עלה בשנת 2000 בשיעור של 1.1%, אולם הואיל ורכיבי השכר מתעדכנים במועד אחר, שיעור עלייתו של המדד הקלנדרי אינו תואם את זה של תשלומי הביגוד.

עליית השכר של כלל עובדי המדינה. הואיל וסולם השכר בשירות המדינה אינו אחיד, רק סולם השכר של דירוג יחיד מאפשר לכלול את דרגת העובד במישרין במשוואת השכר – בזו הנאמדת לאותו דירוג.

אף על פי כן אין תחליף לבחינת גורמי עליית השכר של כלל עובדי המדינה, שהרי לא ניתן להסיק מסקנות על סמך תוצאות ניתוח שכרם של עובדי דירוג מסוים. בבדיקת הגורמים לעליית השכר של עובדי דירוג יחיד, יש לראות מעין ניתוח רגישות של הטכניקה שתוארה לעיל. כך, למשל, ניתן להשוות את העלות התקציבית של הסכמי השכר שנחתמו בשנה מסוימת שנאמדה על סמך תוצאות אקונומטריות, לעלותם שנאמדה על ידי אגף השכר במשרד האוצר.

לוח 6 מציג את משוואת השכר שנאמדה עבור עובדי המדינה בדירוג המינהלי, וכן את התרומה של כל אחד ממאפייני העובדים לעליית השכר בשנת 2000. הדירוג המינהלי מייצג את קבוצת העובדים הגדולה ביותר בשירות המדינה, ומשוואת השכר לדירוג זה, הכוללת את הדרגה במישרין, מלמדת על התעריף הכספי הממוצע של עלייה בדרגה בדירוג המינהלי בשנה הנחקרת – כ-800 שקלים בחודש (לוח 6-א).

השכר הנומינלי של עובדי הדירוג המינהלי עלה בשנת 2000 בשיעור של 5.7% (לוח 6-ב). בחינת הגורמים לעליית השכר מלמדת כי זחילת השכר, הנמדדת על פי קצב ההתקדמות בדרגות, תרמה לעלייה זו 1.5 נקודות אחוז – השפעה גדולה פי שלושה מזו שנאמדה עבור כלל עובדי המדינה. לעומת זאת עמדה תרומת הסכמי השכר וההצמדות בשנת 2000 על 1.8 נקודות אחוז, מחצית מתרומתו של גורם זה לעליית שכרם של כלל עובדי המדינה. נראה כי השפעה זו משקפת בעיקר את עליית השכר הנובעת מהסכמי השכר שנחתמו לפני שנת 2000, משום שנתוני השכר בעבודה זו אינם כוללים הפרשי שכר בגין אותם הסכמים (כפי שהוסבר לעיל).

לוחות 7 ו-8 מציגים את הגורמים לעליית השכר הנומינלי בשנת 2000 גם בדירוג המהנדסים ובדירוג המח"ר. מעניין שזחילת השכר, הנמדדת על פי קצב ההתקדמות בדרגות, כמעט אינה ממלאת תפקיד בעליית השכר הנומינלי של עובדים בדירוג המהנדסים. לעומת חלקם המשמעותי של הסכמי השכר בעלייה זו.

השכר במגזר הציבורי מאופיין בתנודתיות גדולה; לשונות בשכר זה מוסיפים פיגור בחתימה על הסכמי שכר והבדלי עיתוי בין קבוצות עובדים שונות בהפעלת ההסכמים. לדוגמה: הואיל והסכם השכר עם המהנדסים לשנת 1998 בוצע רק מאמצע 2000, שכר המהנדסים (בניכוי הפרשי השכר) עלה בשנת 2000, כביכול, פחות מן השכר בדירוגים שבהם התחיל הביצוע בינואר 2000. כמו כן ידועה תחלופה מסוימת בין מדיניות לבין קידום ותוספות שכר אישיות. לפיכך המקדמים המתבססים על שנה אחת אינם משקפים באופן מלא את הכוחות הפועלים לקביעת תוספות השכר.

6. סיכום

בשנת 2000 גדלו תשלומי השכר בשירות המדינה בשיעור נומינלי של 6.5%. השכר השנתי הממוצע גדל בשיעור נומינלי של 5.1%, ואילו השכר החודשי הממוצע, מתוקן למשרה מלאה, עלה נומינלית בשיעור של 5.3%. זוהי עלייה מפתיעה, שכן בשנת 2000 לא ניתנה תוספת שכר כלשהי במסגרת של הסכם שכר קיבוצי וגם לא שולמה תוספת יוקר. מכאן עלתה ההשערה כי זחילת שכר, כלומר התקדמות אוטומטית בדרגות, היא הגורם לעליית השכר המהירה בשנת 2000. במאמר הוצעה שיטה מיוחדת לאמידת אותו חלק בתוספת השכר הנובע מזחילת השכר, ושיטה זו יושמה לשנת 2000.

בניגוד להשערה האמורה מתברר, כי זחילת השכר, הנמדדת על פי ההתקדמות בדרגות, תרמה לעליית השכר של עובדי המדינה בשנת 2000 פחות ממחצית נקודת האחוז. כן נמצא כי עליית הוותק המקצועי, התרחבות היקף העבודה הנוספת, ובעיקר גידולו של מעגל המקבלים תשלומי רכב תרמו יחד 1.5 נקודות אחוז מעליית השכר. לעומת זאת נמצא כי חלק ניכר מעליות השכר של עובדי המדינה בשנה הנחקרת – כ-3 נקודות אחוז – הוא תוצאה של הסכמי השכר ה"מקומיים", אלו שנחתמים לאורך כל השנה בין משרד האוצר לקבוצות עובדים במשרדים או באגפים של משרדים.

קיום דורות שונים של הסכמים אינו מאפשר להסיק מסקנות מדיניות כלליות על סמך ניתוח של שנה אחת. זאת בעיקר בגלל תאריכי יישום שונים של הסכמי שכר לקבוצות עובדים שונות, ובגלל תחלופה על פני זמן בין תוספות שכר אישיות אוטומטיות לתוספות הנובעות ממדיניות, תחלופה העלולה להטות את המקדמים כשבודקים שנה אחת בלבד.

עם זאת מאפשר יישום השיטה על נתוני שנת 2000 להסיק כמה מסקנות:

את עליית השכר המהירה בשירות הציבורי בשנת 2000 לא ניתן לתלות בהתקדמות מהירה בדרגות, ומכאן שהקפאת ההתקדמות בדרגות בלבד הייתה חוסכת מעט יחסית בהוצאות השכר. כן נמצא כי עליית השכר הריאלית בשירות הציבורי בשנת 2000 לא נבעה מהאטת שיעורה של עליית המחירים. לפי הממצאים לשנת 2000, מבנה השכר בשירות הציבורי אמנם טעון שינוי משמעותי, אך זאת לא מפאת חוסר התאמה בין קצב ההתקדמות בדרגות לסביבת האינפלציה הנמוכה.

מאלף במיוחד הממצא בדבר השפעת הסכמי השכר ה"מקומיים" שנחתמו במהלך שנת 2000, הסכמים הנתונים לשליטה כמעט מלאה של משרד האוצר: מתברר כי יישוב סכסוכי עבודה עם קבוצות עובדים (למשל עם עובדי המוסד לביטוח לאומי, מס הכנסה ושירות התעסוקה), אשר השפעתו התקציבית נראתה זניחה, כרוך בהוצאה תקציבית נכבדה.

לוח 1 : השכר השנתי הממוצע, 1999 ו-2000

שיעור השינוי	2000	1999	
(אחוזים)		(ש"ח)	
5.1	96,456	91,776	השכר השנתי מזה:
3.7	39,354	37,951	השכר המשולב
9.4	8,115	7,420	תשלומי רכב
1.7	2,795	2,750	הבראה
3.7	987	952	ביגוד
13.3	1,765	1,558	גמול השתלמות
56.2	403	258	השלמת שכר
-0.5	10.61	10.66	מספר חודשי עבודה
-0.1	0.909	0.910	חלקיות משרה
1.3	59,504	58,733	מספר העובדים סך תשלומי השכר
6.5	5.74	5.39	(מיליארדי ש"ח)

תשלומי הרכב אינם כוללים דמי רישוי וביטוח.
בבסיס הנתונים לא נכללו כל תוספות השכר.

לוח 2 : השכר החודשי הממוצע, מתוקן למשרה מלאה, 1999 ו-2000

שיעור השינוי	2000	1999	
(אחוזים)		(ש"ח)	
5.3	9,507	9,027	השכר החודשי מזה:
3.8	3,929	3,787	השכר המשולב
2.5	577	563	כוננויות
3.6	547	528	שעות נוספות
6.2	347	327	משמרות
10.7	236	213	פרמיות
17.0	738	631	תשלומי רכב
7.2	268	250	הבראה
9.2	94	86	ביגוד
18.5	163	138	גמול השתלמות
128.7	59	26	השלמת שכר

לוח 3: משוואת השכר ורכיבי עליית השכר – כלל העובדים, 1999 ו-2000

א. אמידת משוואת השכר, 1999 ו-2000

השינוי בתרומה		2000		1999		
במקדמים	בממוצעים	המקדם	הממוצע	המקדם	הממוצע	
			9,507		9,027	השכר הממוצע למשרה מלאה
						168 צירופים של דירוג ודרגה
-41	28	ותק
181	24	150	15.8	139	15.6	כוננויות
-76	31	30	9.2	38	8.1	שעות נוספות
85	-17	44	17.9	39	18.3	משמרות
50	6	10	24.1	8	23.6	פרמיות
9	7	20	9.9	19	9.6	רכב
99	80	1,437	0.65	1,285	0.60	גמול השתלמות
-2	10	620	0.40	624	0.39	סך הכול
306	169					רמת ההסבר
		0.51		0.61		מספר העובדים
		59,479		58,706		

א. משקל זהה לכל תצפית.

ב. הקבוע ומכפלת השינויים צורפו לשינוי במקדמי הדרגות.

ג. כל המשתנים המסבירים מובהקים ברמה של אחוז אחד או יותר. (הסטטיסטי t של המשתנים המסבירים הוא דו-ספרתי).

ב. רכיבי עליית השכר, 2000

ש"ח	אחוזים	
480	5.3	השינוי בשכר הממוצע
28	0.3	התקדמות בדרגות = זחילת שכר
24	0.3	ותק
27	0.3	עבודה נוספת
80	0.9	רכב
10	0.1	גמול השתלמות
306	3.4	הסכמי שכר והצמדות

לוח 4: משוואת השכר ורכיבי עליית השכר – העובדים במשרה מלאה, 12 חודשים
א. אמידת משוואת השכר, 1999 ו-2000

השינוי בתרומה		2000		1999		
בממוצעים	במקדמים	הממוצע	המקדם	הממוצע	המקדם	
						השכר הממוצע למשרה מלאה
			10,355		9,823	168 דירוג/דרגה
289	46	ותק
32	31	97	19.1	96	18.9	כונניות
-76	40	27	11.5	34	10.0	שעות נוספות
63	2	46	19.8	43	19.8	משמרות
50	6	10	19.5	7	18.9	פרמיות
15	5	22	11.3	21	11.1	רכב
-57	72	1,046	0.76	1,121	0.69	גמול השתלמות
11	11	453	0.50	430	0.47	סך הכול
318	213					רמת ההסבר
		0.78		0.77		מספר העובדים
		33,535		33,705		

א. משקל זהה לכל תצפית.

ב. הקבוע ומכפלת השינויים צורפו לשינוי במקדמי הדרגות.

ג. כל המשתנים המסבירים מובהקים ברמה של אחוז אחד או יותר. (הסטטיסטי t של המשתנים המסבירים הוא דו-ספרתי).

ב. רכיבי עליית השכר, 2000

ש"ח	אחוזים	
532	5.4	השינוי בשכר הממוצע
46	0.5	התקדמות בדרגות = זחילת שכר
31	0.3	ותק
53	0.5	עבודה נוספת
72	0.7	רכב
11	0.1	גמול השתלמות
318	3.2	הסכמי שכר והצמדות

לוח 5: משוואת השכר ורכיבי עליית השכר – העובדים המתמידים במשרה מלאה,
12 חודשים

א. אמידת משוואת השכר, 1999 ו-2000

השינוי בתרומה		2000		1999		
במקדמים	בממוצעים	המקדם	הממוצע	המקדם	הממוצע	
			10,527		9,845	השכר הממוצע למשרה מלאה
						168 הדירוג
298	150	והדרגה
-68	49	28	12.1	33	10.3	כוננויות
107	-14	49	19.8	43	20.0	שעות נוספות
23	0	10	18.6	9	18.7	משמרות
17	7	23	11.8	21	11.5	פרמיות
-88	76	1,039	0.77	1,152	0.70	רכב
46	7	465	0.52	377	0.49	גמול השתלמות
296	386					סך הכול
		0.78	..	0.77	..	רמת ההסבר
		29,020		29,020		מספר העובדים

א. משקל זהה לכל תצפית.

ב. הקבוע ומכפלת השינויים צורפו לשינוי במקדמי הדרגות.

ג. כל המשתנים המסבירים מובהקים ברמה של אחוז אחד או יותר. (הסטטיסטי t של המשתנים המסבירים הוא דו-ספרתי.)

ב. רכיבי עליית השכר, 2000

ש"ח	אחוזים	
682	6.9	השינוי בשכר הממוצע
150	1.5	התקדמות בדרגות = זחילת שכר
102	1.0	ותק
42	0.4	עבודה נוספת
76	0.8	רכב
7	0.1	גמול השתלמות
296	3.0	הסכמי שכר והצמדות

לוח 6 : משוואת השכר ורכיבי עליית השכר – הדירוג המינהלי, העובדים במשרה מלאה,
12 חודשים

א. אמידת משוואת השכר, 1999 ו-2000

השינוי בתרומה		2000		1999		השכר הממוצע למשרה מלאה
במקדמים	בממוצעים	המקדם	הממוצע	המקדם	הממוצע	
			7,693		7,281	
150	108	777	17.1	723	16.9	דרגות
8	25	50	18.3	50	17.9	ותק
-91	61	21	11.6	29	8.7	כוננויות
81	-8	49.4	16.3	44	16.4	שעות נוספות
-4	0	12.5	9.8	13	9.8	משמרות
14	10	27.9	18.7	27	18.4	פרמיות
-71	67	902	0.70	1,004	0.62	רכב
44	18	701	0.37	582	0.34	גמול השתלמות
131	281					סך הכול
		0.83		0.83		רמת ההסבר
		15,751		16,024		מספר העובדים

- א. משקל זהה לכל תצפית.
 ב. הקבוע ומכפלת השינויים צורפו לשינוי במקדמי הדרגות.
 ג. כל המשתנים המסבירים מובהקים ברמה של אחוז אחד או יותר. (הסטטיסטי t של המשתנים המסבירים הוא דו-ספרתי.)

ב. רכיבי עליית השכר, 2000

אחוזים	ש"ח	
5.7	412	השינוי בשכר הממוצע
1.5	108	התקדמות בדרגות = זחילת שכר
0.3	25	ותק
0.9	63	עבודה נוספת
0.9	67	רכב
0.2	18	גמול השתלמות
1.8	131	הסכמי שכר והצמדות

לוח 7: משוואת השכר ורכיבי עליית השכר – דירוג המהנדסים, העובדים במשרה מלאה, 12 חודשים

א. אמידת משוואת השכר, 1999 ו-2000

השינוי בתרומה		2000		1999		השכר הממוצע למשרה מלאה
במקדמים	בממוצעים	המקדם	הממוצע	המקדם	הממוצע	
			12,022		11,474	
400	15	1,216	40.8	1,111	40.8	דרגות
70	10	61	22.9	58	22.8	ותק
-98	107	35	14.1	42	11.0	כוננויות
59	49	92	27.3	90	26.7	שעות נוספות
3	0	0	1.4	0	1.2	משמרות
-1	-7	0	9.4	0	8.6	פרמיות
64	18	1,971	0.99	1,907	0.98	רכב
-135	-6	1,151	0.84	1,311	0.85	גמול השתלמות
361	188					סך הכול
		0.78		0.78		רמת ההסבר
		1,327		1,324		מספר העובדים

א. משקל זהה לכל תצפית.

ב. הקבוע ומכפלת השינויים צורפו לשינוי במקדמי הדרגות.

ג. כל המשתנים המסבירים, למעט המשמרות, מובהקים ברמה של אחוז אחד או יותר.

ב. רכיבי עליית השכר, 2000

ש"ח	אחוזים	
548	4.8	השינוי בשכר הממוצע
15	0.1	התקדמות בדרגות = זחילת שכר
10	0.1	ותק
149	1.3	עבודה נוספת
18	0.2	רכב
-6	-0.1	גמול השתלמות
361	3.1	הסכמי שכר והצמדות

לוח 8 : משוואת השכר ורכיבי עליית השכר – דירוג המח"ר, העובדים במשרה מלאה,
12 חודשים

א. אמידת משוואת השכר, 1999 ו-2000

השינוי בתרומה		2000		1999		
במקדמים	בממוצעים	המקדם	הממוצע	המקדם	הממוצע	
			10,432		9,902	השכר הממוצע למשרה מלאה
338	188	1,145	40.4	1,058	40.2	דרגות
109	39	49	19.9	44	19.1	ותק
-39	64	30	10.4	34	8.3	כונניות
-42	16	64	16.7	67	16.4	שעות נוספות
2	1	10	1.6	9	1.6	משמרות
56	25	36	10.9	31	10.3	פרמיות
468	4	1,260	0.99	786	0.98	רכב
-47	25	980	0.82	1,038	0.79	גמול השתלמות
168	362					סך הכול
		0.80		0.79		רמת ההסבר
		2,902		2,985		מספר העובדים

א. משקל זהה לכל תצפית.

ב. הקבוע ומכפלת השינויים צורפו לשינוי במקדמי הדרגות.

ג. כל המשתנים המסבירים מובהקים ברמה של אחוז אחד או יותר.

ב. רכיבי עליית השכר, 2000

שקלים	אחוזים	
530	5.4	השינוי בשכר הממוצע
188	1.9	התקדמות בדרגות = זחילת שכר
39	0.4	ותק
106	1.1	עבודה נוספת
4	0.0	רכב
25	0.3	גמול השתלמות
168	1.7	הסכמי שכר והצמדות