

התאגדות עובדים במשק הישראלי: תמונת מצב ב-2012

- בשנת 2012 כרבע מהשכירים בישראל היו מאוגדים בארגוני עובדים וכשליש היו מכוסים בהסכם קיבוצי. אף על פי ששיעור התאגדות זה מצביע על כך שכוחם של האיגודים המשיך לרדת בשני העשורים הקודמים, הוא עדיין גבוה מהשיעור ברוב מדינות ה-OECD, שירד גם כן.
 - שיעור הכיסוי גבוה בענפים עסקיים ריכוזיים (ענף החשמל והמים וענף הפיננסים) ובענפים ציבוריים שנהוגה בהם העסקה ישירה. השכר בענפים העסקיים המכוסים גבוה מהשכר בענפים עסקיים בעלי שיעור כיסוי נמוך. תופעה דומה ניכרת בענפים הציבוריים.
 - שיעור הכיסוי של משכילים בענפים הציבוריים גדול משיעור הכיסוי של חסרי השכלה גבוהה בענפים אלו. כן הוא גבוה משיעור הכיסוי של משכילים ושל חסרי השכלה גבוהה בענפים עסקיים.
 - התשואה הנאמדת להשכלה בקרב עובדים מכוסים בענפים הציבוריים כפולה מהנתון המקביל בקרב עובדים בלתי מכוסים, והיא כפולה גם מהתשואה להשכלה בקרב עובדים בענפים העסקיים.
- בשלוש השנים האחרונות – ולאחר כשלושה עשורים של היחלשות בהתארגנות עובדים – אנו עדים להתאגדות של עובדים בחברות ובענפים שלא הייתה בהם עבודה מאורגנת, בפרט בשנים האחרונות: עובדים התאגדו בחברות סלולר, ביטוח, כרטיסי אשראי, אנרגיה ("פז"), ואף ברשתות מזון מהיר ("בורגר ראנץ'") ו"מקדונלד'ס". חלק ממקומות העבודה ניסו, באופן אקטיבי, למנוע מעובדיהם להתאגד.
- גל ההתאגדויות של השנים האחרונות נובע ממספר גורמים: ראשית, הפסיקה והחקיקה משנת 2009 הורידו מחצי לשליש את שיעור העובדים המאורגנים שמעסיק חייב לשאת ולתת עמו. יתר על כן, בשנת 2013 קבע בית הדין הארצי לעבודה, בפסיקה תקדימית, כי למעסיק אסור להביע התנגדות או להפריע להתארגנות ראשונית של עובדיו; פסיקה זו מקלה עוד יותר על ההתאגדות במקומות עבודה נוספים¹. לבסוף, ניתן לשער שגל ההתארגנות קיבל
- ¹ פסק דין של בית הדין הארצי לעבודה בתיק "הסתדרות העובדים החדשה נגד 'פלאפון'" (21-90-17452, ניתן ב-2 בינואר 2013).

דחיפה גם מחוסר הביטחון התעסוקתי השורר במשק בכלל, כתוצאה מהמשבר הגלובלי. במקביל להתפתחויות אלו התרחשו תהליכי התחדשות בתחום של ארגוני עובדים: בשנת 2010 ההסתדרות הכללית הקימה אגף לאיגוד עובדים ובשנת 2007 נוסד "כוח לעובדים", ולעתים הארגונים אף התחרו ביניהם על ייצוג עובדים במקומות עבודה.

סקירה זו מציגה תמונת מצב לגבי ההיקף והמאפיינים של השכירים שדיווחו בסקר החברתי (2012) כי הם חברים בארגוני עובדים או כי הם מכוסים בהסכם קיבוצי. סביר להניח כי שיעורי דיווח סובייקטיביים אלו נמוכים משיעורי החברות והכיסוי כהגדרתם בחוק, מכיוון שחלק מהשכירים אינם מודעים לכך שהם מכוסים בהסכם קיבוצי, בפרט כאשר מדובר בהסכם קיבוצי ענפי. על כן ניתוח זה כולל בקבוצת המכוסים עובדים שדיווחו כי הם מועסקים במסגרת הסכם קיבוצי או כי במקום עבודתם פועל ועד עובדים, כפי שעשו הברפלד ועמיתיו (2010)². למיטב ידיעתנו, הסקר החברתי (2012) הוא מסד הנתונים הרשמי³ הראשון שעוסק באיגודי עובדים בישראל. אנו נעזרים במסד נתונים זה כדי להשוות בין מאפייניה והשלכותיה של ההתאגדות בישראל מבחינה היסטורית ובין-לאומית, וכן כדי להשוות בין ענפים ועובדים במשק.

לפי אומדני הלמ"ס, שיעור השכירים המאוגדים בישראל עמד ב-2012 על כ-24 אחוזים. בהיעדר נתוני למ"ס מהעבר נשווה שיעור זה לאומדנים ממקורות אחרים, אך יש לציין כי השוואות אלה מלמדות על מגמות כלליות בלבד, ולא על השינויים המדויקים שחלו בשיעור ההתאגדות במרוצת השנים. הברפלד ועמיתים (2010) השתמשו בנתונים על המבוטחים בקופת חולים כללית, ולפי אמידתם שיעור השכירים המאוגדים ירד משיא של כ-80 אחוזים בראשית שנות השמונים לכ-65 אחוזים בשנת 1992. האומדים המבוססים על סקרים טלפוניים שערך משרד התמ"ת (כיום משרד הכלכלה) הראו כי בשנים הבאות שיעור ההתאגדות המשיך לרדת בעקבות חוק ביטוח בריאות ממלכתי (1994), אשר ניתק את הקשר בין השירותים שהעניקה קופת חולים

² הגדרה זו כוללת גם עובדים בלתי מכוסים, משום שמקומות עבודה מאוגדים מעסיקים גם עובדים בחוזים אישיים. לדוגמא, בשירות המדינה ישנם כ-8,500 עובדים בחוזים אישיים, והם מהווים כ-12 אחוזים מסך העובדים בשירות המדינה. קוך דבדוביץ' (מארס 2013).

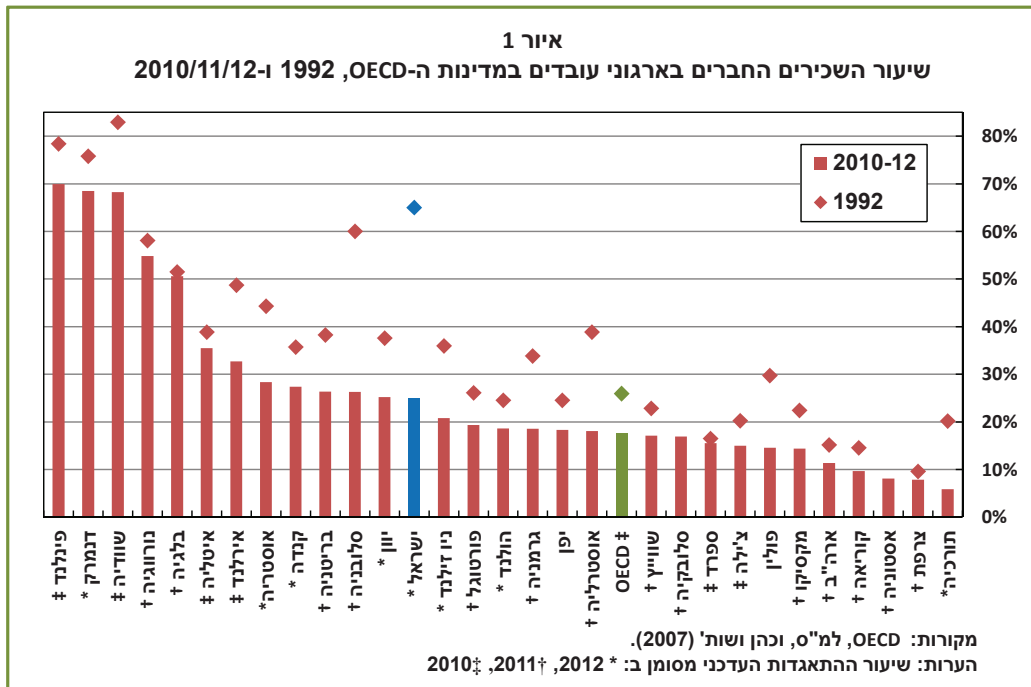
³ כלומר מסד נתונים שהלמ"ס בנתה.

1. הסכמים קיבוציים בענפי המשק: שיעור כיסוי ושכר

חלק זה מנתח את שיעורי הכיסוי לפי ענפים ותוך הבחנה בין ענפים ציבוריים לענפים עסקיים, משום ששתי קבוצות אלו נבדלות ביניהן הן בדרך המימון של הפעילות והן בהרכב המעסיקים. ככלל, הענפים הציבוריים – מינהל ציבורי, חינוך, בריאות וסעד, וענף השירותים החברתיים – מקבלים את רוב המימון מתקציבים ציבוריים, וחלק ניכר מהעובדים בהם מועסק ישירות על ידי הממשלה, הרשויות המקומיות או תאגידים שהממונה על השכר באוצר מפקח עליהם. בענפים העסקיים לעומת זאת המעסיקים האופייניים הם חברות שמונעות משיקולי רווח ומוכרות את מוצריהן ושירותיהן לצרכנים פרטיים וציבוריים, לעתים תוך תחרות בין עסקים ו/או בפיקוח של רגולטורים ענפיים; הממונה על השכר מפקח על מיעוט מתוכן (עובדי חברת החשמל ותאגידי המים בענף החשמל והמים, עובדי הנמלים והרכבות בענף התחבורה, עובדי "רפאלי" והתעשייה האווירית בענף התעשייה, ועוד).

כללית לבין החברות בהסתדרות: שיעור ההתאגדות הגיע לכ-45 אחוזים בשנת 2000, לכ-34 אחוזים בשנת 2006, ועל פי אומדי הלמ"ס – לכ-24 אחוזים מהשכירים בשנת 2012. נתונים ממקורות שונים מצביעים אפוא על כך שברבע המאה האחרון הייתה בישראל מגמה של ירידה חדה בשיעור העובדים המאוגדים.

הירידה בשיעור ההתאגדות אינה ייחודית לישראל, ובשני העשורים האחרונים היא ניכרת בכל מדינות ה-OECD שלגביהן יש נתונים (איור 1). אולם הירידה בישראל הייתה חדה במיוחד: ב-1992 ישראל השתייכה לקבוצת המדינות המתאפיינות בשיעור התאגדות גבוה (מדינות סקנדיביה ובלגיה) וב-2012 היא השתייכה לקבוצת המדינות המתאפיינות בשיעור התאגדות בינוני-גבוה (אוסטריה, קנדה, בריטניה וניו-זילנד). חשוב לציין כי בדומה להשוואה ההיסטורית של שיעורי ההתאגדות בישראל, גם ההשוואה הבין-לאומית אינה מדויקת – היא סובלת מהיעדרו של סטנדרט מודרני בין-לאומי⁴ – ולכן מצביעה על מגמות כלליות בלבד.



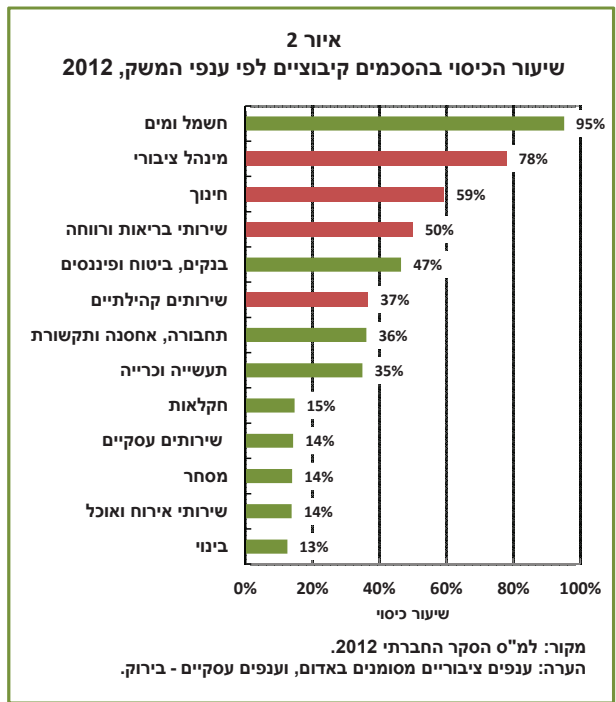
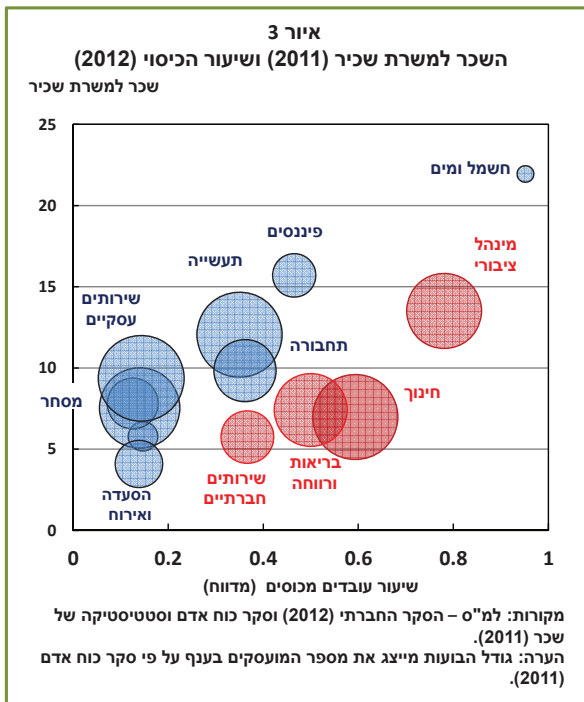
⁴ הסטנדרטים למדידת הפעילות של איגודי עובדים נקבעו בשנת 1926. פירוט על השוואות בין-לאומיות של שיעורי התאגדות מופיע אצל סטובסקה (2011).

האשראי והסלולר. בדומה לכך, שיעור הכיסוי בתעשייה משקף הן חברות ממשלתיות ("התעשייה האווירית", "תע"ש", וכו') וחברות פרטיות ותיקות ("טבע", "אלישרא", "טחנות הקמח", וכו') שבהן ועדים המשיכו להתקיים, והן חברות בלתי מאוגדות. בשאר הענפים העסקיים – ביניהם השירותים העסקיים, המסחר, והאירוח וההסעדה – יש שיעור נמוך של כיסוי מדווח. במקביל לכך, גם בענפים העסקיים ישנו מתאם חיובי בין השכר הממוצע בענף לבין שיעור הכיסוי (העיגולים הכחולים באיור 3).

אין אפשרות להסיק מסקנות נחרצות לגבי הסיבות לתופעות הענפיות הנ"ל, הן עקב היעדר נתונים ארוכי טווח על אודות התאגדות עובדים בענפי המשק השונים, והן בשל גודלו המוגבל של המדגם בסקר החברתי (2012): מדגם זה אינו מאפשר לבחון האם המתאמים הענפיים נובעים ממאפיינים אישיים של העובדים בענפים השונים. (החלק השני של סקירה זו בוחן את הקשרים בין המאפיינים האישיים של העובדים, הכיסוי בהסכמים קיבוציים, והתוצאות בשוק העבודה בקבוצת הענפים הציבוריים ובקבוצת הענפים העסקיים). עם זאת ניתן להצביע על מספר הסברים אפשריים לשיעור הכיסוי הגבוה בענפים הציבוריים ובענפים העסקיים הריכוזיים, ולמתאמים בין

כאשר בוחנים את שיעור הכיסוי בענפים הציבוריים (איור 2) מוצאים כי הוא גבוה (78 אחוזים) בענף המינהל הציבורי, שבו נפוצה העסקה ישירה בממשלה הרחבה; הוא נמוך יותר בענף החינוך ובענף הבריאות והסעד, שבהם קיימת הן העסקה ישירה (למשל מורים המועסקים במשרד החינוך וברשויות המקומיות) והן העסקה באמצעות תאגידים ציבוריים (קופות חולים, אוניברסיטאות, וכו'); והוא הכי נמוך בענף השירותים החברתיים, שבו נפוצה העסקה במלכ"רים פרטיים המתחרים אלו באלו. בענפים הציבוריים שיעור הכיסוי מתואם חיובית עם השכר הממוצע למשרת שכיר: השכר גבוה במינהל הציבורי, נמוך יותר בענף החינוך ובענף הבריאות והסעד, והכי נמוך בענף השירותים החברתיים (העיגולים האדומים באיור 3).

כאשר בוחנים את שיעור הכיסוי בענפים העסקיים (איור 2) מוצאים כי הוא גבוה בענפים ריכוזיים כענף החשמל והמים וענף הפיננסים. שיעור הכיסוי הממוצע בענף התחבורה והתקשורת (36 אחוזים) משקף הן חברות ממשלתיות מאוגדות, כדוגמת הנמלים ורכבת ישראל, והן חברות תחבורה ותקשורת שחלקן לא היה מאוגד בשנת הסקר (2012). שיעור ההתאגדות בענפי הפיננסים והתקשורת צפוי לעלות עם התאגדות העובדים בחברות הביטוח, כרטיסי



רק במסגרת המגבלות שמטילה היציבות הפיננסית של המעסיקים. חברות מאוגדות עלולות להיסגר ולפטר את עובדיהן עקב התחרות עם מעסיקים שעובדיהם אינם מאוגדים ושכרם נמוך יותר⁵. טיעון זה תקף ביתר שאת לגבי ענפים סחירים שמתחרים עם פירמות זרות על שוקי יצוא ו/או על שווקים מקומיים. לכן קיים מתח בין תחרות בשוק המוצרים, לרבות ליברליזציה של סחר החוץ והורדת מכסים, לבין פעילות אפקטיבית של איגודי עובדים.

גישה תיאורטית נוספת מדגישה את התרומה של האיגודים המקצועיים לשיפור פריון העבודה וכך להגדלת הערך המוסף שניתן לחלק בין המעסיק לעובדים. איגודים יכולים להגדיל את פריון העבודה בעזרת יציבות תעסוקתית, משום שזו מעודדת מעסיקים ומועסקים להשקיע בהון האנושי הספציפי הנחוץ למעסיק. כמו כן, איגודים מקצועיים יכולים לסייע לטיוב איכות העובדים המאוגדים על ידי הכשרות מקצועיות. בישראל ניתן למצוא לכך הד במוסדות להכשרה מקצועית שהקימו ההסתדרות ואיגודים אחרים (המכללה למינהל, אגודת האקדמאים, וכו'), וכן בעיגון ההכשרה המקצועית בהסכמי השכר במסגרת גמול השתלמות. אולם במידה שבפועל יש קשר רופף בין משלח היד הספציפי של העובד לבין ההכשרות המזכות אותו בגמול השתלמות, פעולה אחרונה זו תורמת לפריון רק במידה מוגבלת.

2. עובדים מכוסים בהסכמים קיבוציים ועובדים בלתי מכוסים: דמוגרפיה, השכלה ושכר

המאפיינים האישיים של עובדים - גיל, מגדר, השכלה, משלח יד - מתואמים עם הכיסוי בהסכמים קיבוציים ועם השכר. חלק זה בוחן קשרים בין משתנים אלו בענפים הציבוריים ובענפים העסקיים.

כשליש מהשכירים דיווחו כי הם מכוסים בהסכמים קיבוציים. שיעור הכיסוי בקרב נשים (38 אחוזים) גבוה משיעורו בקרב גברים (31 אחוזים), והדבר מתיישב עם העובדה שכמחצית מהנשים העובדות מועסקות בענפים ציבוריים בשעה שבקרב גברים שיעור זה נמוך מרבע. שיעור הכיסוי של השכירים עולה עם הגיל: עד גיל 35 השיעור נמוך מרבע, ובגילים 50-64 הוא מגיע לכמחצית

שיעור הכיסוי והשכר הממוצע בענפים הציבוריים ובענפים העסקיים.

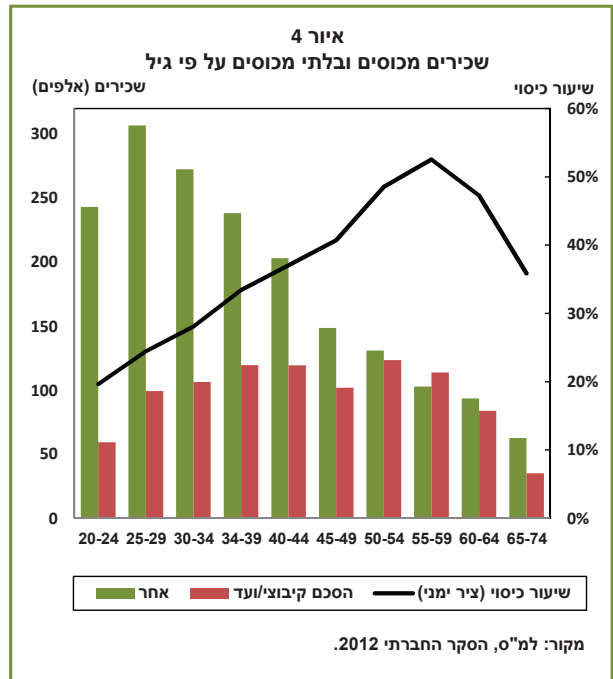
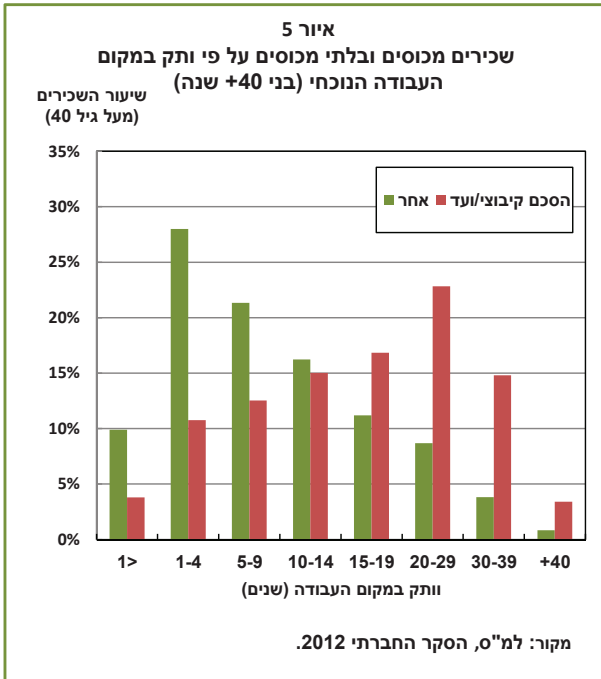
הסבר אפשרי אחד לקשר החיובי בין שיעור הכיסוי לבין דפוס ההעסקה הישיר והשכר בענפים הציבוריים נעוץ בכך שעובדים בארגונים ציבוריים "מונופוליסטיים", הממומנים לרוב על ידי מסים, משתמשים בכוח המיקוח שלהם כדי להעלות את שכרם. אולם קיימים לפחות שני הסברים חלופיים לשיעור ההתאגדות הגבוה בקרב בעלי ההשכלה הגבוהה והשכר הגבוה במינהל הציבורי. הראשון הוא שעובדים אלה ניחנים בהשכלה וכישורים נחוצים למגזר הציבורי, ולמעסיק יש עניין לייצר יציבות תעסוקתית במיוחד בקרבם כדי למנוע תחלופה תכופה שלהם. ההסבר השני קשור לראשון, והוא נוגע לכך שהמערכת הציבורית מעוניינת לשמור על איזון בין כוחם של עובדי הציבור לבין כוחו של הדרג הפוליטי, כדי שעובדי המפתח בשירות הציבורי יהיו מוגנים מפני פיטורים על רקע פוליטי.

הדפוס של שיעור כיסוי גבוה בענפים עסקיים ריכוזיים עולה בקנה אחד עם הגישה הכלכלית האורתודוקסית, משום שגישה זו רואה באיגודי עובדים מונופולים השולטים על היצע העבודה למעסיק (בות', 1995). איגודים אלו יצליחו לשפר את תנאי העובדים כאשר למעסיק יש ערך מוסף עודף - כמו למשל רנטה כתוצאה מריכוזיות או חסמי כניסה - שניתן להתמקח עליו. הערך המוסף העודף עלול להשית עלות על הגורמים הצורכים, במישרין או בעקיפין, מוצרים ושירותים מהענפים הריכוזיים.

מעניין לציין כי אף על פי שתיאוריות כלכליות חוזות כי עובדים יתאגדו בענפים ריכוזיים שהרווחיות בהם גבוהה, דומה שההתאגדות בענף הסלולר נוגדת את התיאוריות: התאגדות העובדים בשנים 2012-2013 החלה דווקא בעקבות הכנסת התחרות לענף וחוסר הביטחון התעסוקתי שנלווה לתהליך; "פלאפון" ו"סלקום" הצטרפו להסתדרות הכללית, ו"הוט" - "ל"כוח לעובדים". ההסבר לפרדוקס לכאורי זה נעוץ בכך שהסלולר הינו ענף חדש יחסית: הוא נוצר בשנות התשעים, לאחר ימי הזוהר של ההסתדרות. יתר על כן, בשנים האחרונות התגבר כאמור חוסר הביטחון התעסוקי בענף ועמו - הצורך של העובדים בהגנה של הסכם קיבוצי. לבסוף, החקיקה והפסיקה הקלו על העובדים להתאגד.

בניגוד לאיגודים בענפים ריכוזיים, איגודי עובדים בענפים תחרותיים יכולים לשפר את שכר העובדים ואת תנאיהם

⁵ לי ומאס (2011) מציגים עדות אמפירית לכך שבשנים 1961-1999 הצטמצמו רווחיהן של חברות אמריקאיות לאחר שעובדיהן התאגדו; השווי הבורסאי של חברות אלו ירד בממוצע בכ-40 אלף דולר לעובד מאוגד.



7-ו). שיעור הכיסוי של עובדים משכילים בענפים הציבוריים גבוה משיעור הכיסוי של עובדים ללא השכלה גבוהה בענפים אלו, כמו גם משיעור הכיסוי של עובדים משכילים ושל עובדים חסרי השכלה גבוהה בענפים העסקיים. בפירוט, בקרב השכירים בענפים הציבוריים כשני שלישים מהעובדים שיש להם +16 שנות לימוד ומשלח יד אקדמי דיווחו כי הם מכוסים או כי יש ועד במקום עבודתם, ושיעור הכיסוי בענפים אלו יורד עם רמת ההשכלה והסטטוס של משלח היד. יש לציין כי המתאם החיובי בין הכיסוי להשכלה מתקיים גם ברגרסיות שמפקחות על מאפיינים אישיים כגון גיל, לאום ומין (ראו נספח) ⁶.

מאחר שקיים דפוס של שיעור כיסוי גבוה בענפים הציבוריים, בקרב עובדים המתאפיינים בהשכלה גבוהה, במשלח יד יוקרתי ובהתמדה במקום העבודה, הדבר מעלה את ההשערה שאם איגודי עובדים אכן מעלים את שכר חבריהם, הם מעלים את שכרם של עובדים חזקים (כפרטים), אשר אינם שייכים לקבוצות החלשות בשוק

⁶ ייתכן שיש הטיה כלשהי במתאם בין ההשכלה/הסטטוס של משלח היד לבין שיעור הכיסוי המדווח בענפים הציבוריים, משום שלמשכילים יש מודעות גבוהה יותר לחוזה ההעסקה שלהם; אולם מאחר שבענפים העסקיים אין מתאם דומה, נראה כי אין זה הגורם העיקרי לקשר בין ההשכלה/הסטטוס לבין שיעור הכיסוי בענפים הציבוריים.

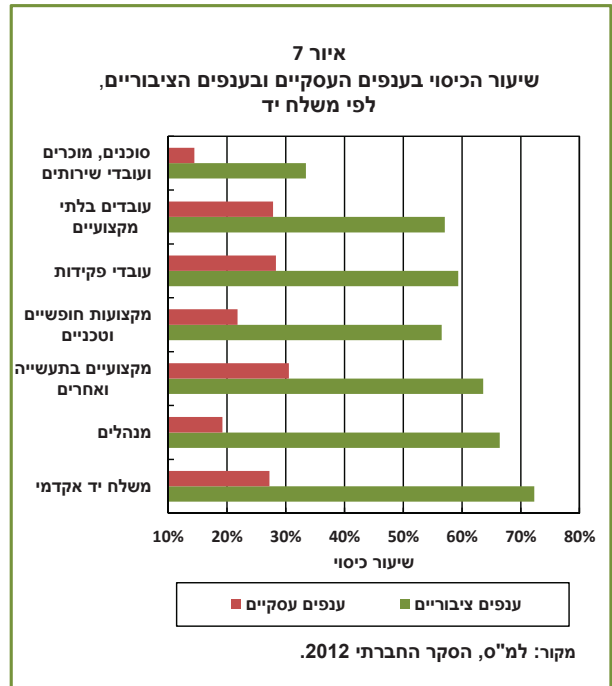
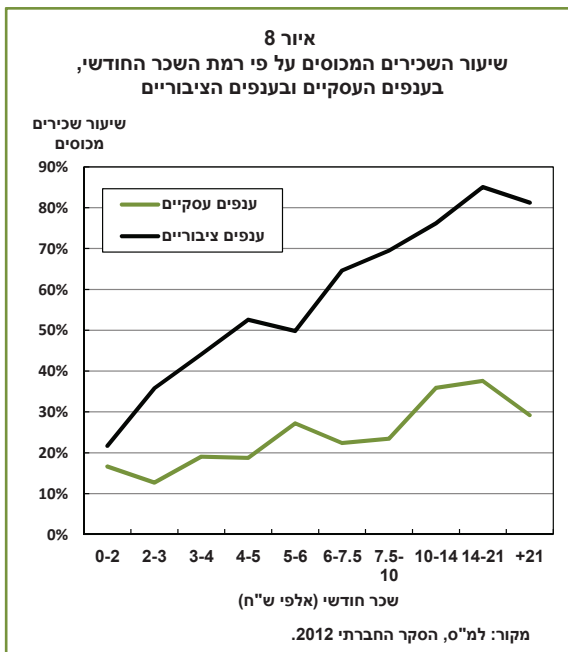
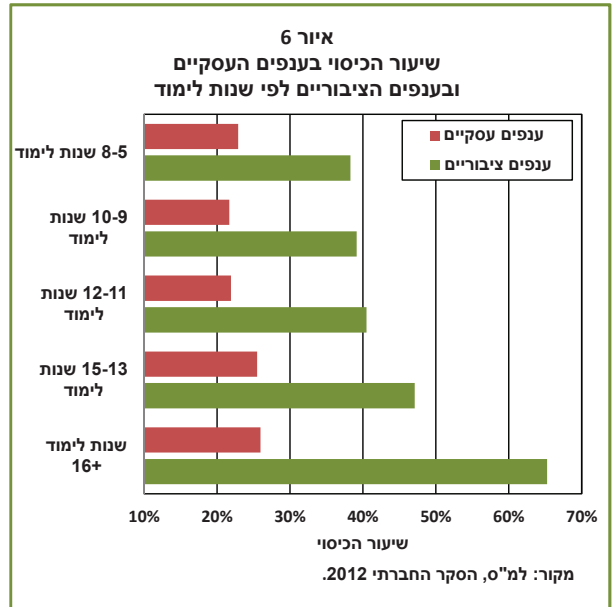
איור 4). למעשה, בכל קבוצות הגיל שבין 25 ל-60 מספר השכירים המכוסים נע סביב 100 אלף, ושיעור הכיסוי הנמוך בקבוצות הגיל הצעירות נובע מהגידול הטבעי שחל בקוהורטות במשך הזמן. גל ההתאגדות של השנים האחרונות עשוי לשנות את הפרופיל של שיעור ההתאגדות לפי גיל, ואת הירידה בשיעור המכוסים לאורך השנים, רק במידה שהוא יתעצם ויכלול עשרות רבות של אלפי שכירים מקבוצות הגיל הצעירות.

עוד מאפיין חשוב מבחין בין עובדים מכוסים ובלתי מכוסים, והוא נוגע להתמדה במקום העבודה. העובדים המכוסים מקבלים לעתים קביעות במקום העבודה, והם נוטים להתמיד בו. עובדים בלתי מכוסים לעומת זאת נוטים להחליף מקום עבודה בתדירות גבוהה יחסית: כאשר בוחנים שכירים בני +40 מוצאים כי יחסית לכלל השכירים, שיעור העובדים הבלתי מכוסים שהתמידו תקופה נתונה הולך ויורד עם משך התקופה, ודומה כי בכל תקופה חלק מהם מחליף מקום עבודה. בקרב העובדים המכוסים לעומת זאת שיעור המתמידים תקופה נתונה הולך ועולה עם משך התקופה (איור 5).

הכיסוי בהסכמים קיבוציים שכיח בעיקר בקרב שכירים בענפים הציבוריים שיש להם השכלה גבוהה ומשלח יד בעל סטטוס גבוה, כמנהלים ובעלי משלח יד אקדמי (איורים 6

אבל בענפים הציבוריים העלייה חדה: שיעור הכיסוי עולה מכ-20 אחוזים ברמות השכר הנמוכות לכ-80 אחוזים ברמות השכר הגבוהות (איור 8).

רגרסיות השכר המוכרות בשם "רגרסיות מינצר" מאפשרות לבחון את הקשר בין השכר והתשואה להשכלה לבין הכיסוי בהסכם קיבוצי, תוך ניכוי ההשפעות של מאפיינים אישיים כגון מין, לאום, ענף כלכלי, וכו'. הרגרסיות מנתחות את שכר השכירים בכלל המשק (טורים I-II), בענפים העסקיים (טורים III-IV) ובענפים הציבוריים (טורים V-VI). טור I מציג את מקדם שנות הלימוד בכלל המדגם, 6.9 אחוזים, המהווה קירוב לתשואה להשכלה. מקדם זה נמוך במעט מהאומדים שנמצאו ברגרסיות שנערכו על סמך סקר ההכנסות – כ-8 עד 10 אחוזים (פריש, 2007; מלצר 2013) – ככל הנראה עקב טעויות מדידה הנובעות מכך שהסקר החברתי המנותח כאן קיבץ את משתני השכר ושנות הלימוד.⁷



⁷ שאלוני הסקר החברתי קיבצו את נתוני השכר, שנות הלימוד, ומספר שעות העבודה בשבוע. על מנת לאמוד רגרסיה מקבילה לרגרסיית מינצר, זקפנו למשתני השכר ושנות הלימוד את אמצע הטווח, והגדרנו משתני דמי לשעות העבודה בשבוע. ספציפיקציה זו יוצרת טעויות מדידה המטות את אומד הריבועים הפחותים כלפי האפס.

העבודה. כאשר בוחנים את התפלגות השכר של עובדים מכוסים ובלתי מכוסים, מוצאים כי בענפים העסקיים קיים קשר חלש יחסית בין השכר לבין הכיסוי בשעה שבענפים הציבוריים הקשר משמעותי. שיעור הכיסוי בענפים העסקיים אמנם עולה עם רמת השכר, מכ-15 אחוזים ברמות השכר הנמוכות (עד 3 אלפים ש"ח) לכ-35 אחוזים ברמות השכר הגבוהות (למעלה מ-14 אלף ש"ח).

הציבורי. סולמות אלו מעודדים עובדים מכוסים במגזר הציבורי לרכוש השכלה, העשויה לתרום לפריון העובד.

עוד ניכר כי מקדם שנות הלימוד (ללא אינטראקציה) בענפים העסקיים נמוך קמעא מהמקדם המקביל בענפים הציבוריים. למעשה, כל התשואה הנוספת לעובדים מאוגדים בכלל אוכלוסיית השכירים (טור III) נובעת מהענפים הציבוריים, שבהם איגודי עובדים והסכמים קיבוציים משחקים תפקיד מכריע בקביעת השכר.

הממצאים המוצגים בחלק זה מלמדים אפוא כי שיעור הכיסוי של משכילים בענפים הציבוריים גבוה הן משיעור הכיסוי של עובדים חסרי השכלה גבוהה בענפים אלו והן משיעור הכיסוי של כלל השכירים בענפים העסקיים. זאת ועוד, אומדי הרגרסיות מלמדים כי משכילים מכוסים בענפים הציבוריים נהנים מתשואה כפולה להשכלה הן בהשוואה לעובדים בלתי מכוסים בענפים אלו והן בהשוואה לעובדים מכוסים או בלתי מכוסים בענפים העסקיים. לנוכח ממצאים אלו עולה השאלה אם איגודי העובדים מצמצמים את הפערים הכלכליים במשק או דווקא מרחיבים אותם. הנתונים הזמינים כעת אינם מאפשרים לענות על השאלה בצורה נחרצת.

טור II כולל את משתנה הדמי לכיסוי בהסכם קיבוצי ואת האינטראקציה בין הכיסוי ושנות הלימוד, וכך מאפשר לבחון האם יש הבדל בין עובדים מכוסים ובלתי מכוסים מבחינת המתאם בין ההשכלה לשכר. ברגרסיה זו משתנה הדמי לכיסוי אינו מובהק סטטיסטית, והוא מתקזז עם התשואה להשכלה לעובדים מכוסים כבר ברמת השכלה נמוכה מאוד (3 שנים). מקדם שנות הלימוד הכללי קטן מעט, ואילו מקדם האינטראקציה של שנות הלימוד והכיסוי הוא גדול (4.54 אחוזים) ומובהק סטטיסטית. ממצא זה מצביע על כך שאצל עובד מכוסה התשואה להשכלה גדולה בכשני שלישים מהתשואה אצל עובד בלתי מכוסה.

הרגרסיות בטורים III-VI מתייחסות לשכירים בענפים העסקיים ובענפים הציבוריים, והן מלמדות שבכל אחת מקבוצות אלה השכלה והסכמים קיבוציים מתואמים במידה שונה עם השכר. הרגרסיות בטורים III-IV מצביעות על כך שלהסכמים קיבוציים יש קשר מוגבל עם רמת השכר בענפים העסקיים: פער השכר בין שכירים מכוסים ובלתי מכוסים אינו מובהק, והתשואה להשכלה אינה מתואמת עם הסכמים קיבוציים. בענפים הציבוריים לעומת זאת התשואה הממוצעת להשכלה של עובד מכוסה כפולה מהתשואה הממוצעת של עובד בלתי מכוסה. תשואה כפולה זו נובעת בין היתר מסולמות השכר הנהוגים במגזר

לוח 1: תשואה להשכלה ותשואה להסכם קיבוצי (משתנה תלוי – לוג השכר)

הענפים הציבוריים		הענפים העסקיים		כלל האוכלוסייה		
VI	V	IV	III	II	I	
6.73	8.61	6.08	5.99	6.3	6.93	שנות לימוד X
***(0.85)	***(0.60)	***(0.43)	***(0.38)	***(0.38)	***(0.32)	100
-14.00		7.91		-10.87		הסכם קיבוצי X
(10.07)		(12.36)		(10.17)		100
7.21		-1.12		4.54		שנות לימוד X
*(3.69)		(2.47)		**(1.96)		הסכם קיבוצי X 100
0.58	0.56	0.53	0.53	0.55	0.54	R ²
1,251	1,251	2,409	2,409	3,660	3,660	תצפיות

1. על מנת לאמוד מעין משוואת מינצד, משתני השכר ושנות הלימוד, המקובצים בשאלון, קיבלו את הערך הממוצע של הטווח: כך למשל לפרטים שדיווחו כי שכרם נע בין 3,000 ל-4,000 ש"ח נזקף שכר של 3,500 ש"ח.

2. המקדמים עבור משתני דמי למיון, לאום, שעות עבודה (מקובץ), ענף (מקובץ) וגיל (מקובץ) אינם מדווחים. רמת מובהקות: * 10%, ** 5%, *** 1%.

ביבליוגרפיה

פלורה קוך דבידוביץ' (מרץ 2013) "מאבקם של עובדים המועסקים בשירות המדינה באמצעות חוזים אישיים להקמת ארגון עובדים יציג", מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

בית הדין הארצי לעבודה. הסתדרות העובדים החדשה נגד פלאפון (21-90-17452, ניתן ב-2 בינואר 2013)

רוני פריש (2007). "התשואה להשכלה – הקשר הסיבתי בין ההשכלה לשכר" סדרת מאמרים לדיון, 03.2007 בנק ישראל.

מלצר יעל (2013), אי-שוויון בתשואה לכלכלה בין קבוצות אוכלוסיה שונות, מחקר לשם מילוי חלקי של הדרישות לקבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה", המחלקה לכלכלה, אוניברסיטת בן גוריון.

Alison L. Booth. *The Economics Of The Trade Union*. Cambridge U. Press, (1995)

David Lee & Alexander Mas. *Long Run Impacts of Unions on Firms: New Evidence from Financial Markets, 1961-1999* (2011)

Guy Mundlak, Ishak Saporta, Yitchak Haberfeld, and Yinon Cohen. "Union Density in Israel 1995–2010: The Hybridization of Industrial Relations" *Industrial Relations*, Vol. 52, No. 1 (January 2013).

Susan Hayter Valentina Stoevska "Social Dialogue Indicators: International Statistical Inquiry 2008-09" (ILO (November 2011

Yinon Cohen, Yitchak Haberfeld, Tali Kristal, and Guy Mundlak. "The State of Organized Labor in Israel" *Journal of Labor Research* Volume XXVIII, Number 2 (Spring 2007).

טבלת הנספח: הקשר בין הכיסוי למשתנים דמוגרפיים,
(המשתנה התלוי - כיסוי בהסכם קיבוצי)

	כלל השכירים			הענפים העסקיים	הענפים הציבוריים
	I	II	III		
אישה	5.54 *** (1.53)	-3.87 ** (1.75)	2.42 (2.87)		
ערבי	5.02 ** (2.46)	-4.47 (2.74)	11.33 *** (4.05)		
4-1 שנות לימוד	-23.48 *** (6.67)	-14.52 (9.68)	-52.84 *** (5.76)		
8-5 שנות לימוד	-7.51 (4.82)	-1.83 (5.21)	-12.4 (10.43)		
10-9 שנות לימוד	-7.52 * (4.01)	-4.63 (4.19)	-8.87 (10.03)		
12-11 שנות לימוד	0	0	0		
15-13 שנות לימוד	5.77 ** (2.15)	3.69 (2.39)	6.41 (4.78)		
+16 שנות לימוד	15.95 *** (2.11)	2.03 (2.39)	22.42 *** (4.43)		
גיל 24-20	-2.54 (2.96)	-5 (3.25)	-2.69 (6.78)		
גיל 25-29	-2.24 (2.62)	-3.81 (2.88)	-4.72 (5.35)		
גיל 30-34	0	0	0		
גיל 39-35	4.9 * (2.87)	-2.2 (2.97)	18.42 *** (5.56)		
גיל 44-40	10.02 *** (3.01)	1.56 (3.23)	19.59 *** (5.59)		
גיל 49-45	13.45 *** (3.18)	3.28 (3.64)	20.36 *** (5.56)		
גיל 54-50	21.86 *** (3.32)	12.97 *** (4.06)	24.72 *** (5.60)		
גיל 59-55	27.17 *** (3.54)	16.4 *** (4.49)	28.88 *** (5.72)		
גיל 64-60	21.99 *** (3.79)	18.95 *** (4.82)	16.11 *** (6.31)		
גיל 74-65	12.3 *** (4.56)	2.23 (5.46)	12.78 * (7.65)		
גיל +75	-14.04 (8.57)	-22.91 (2.41)	-11.38 (18.13)		
R ²	0.07	0.04	0.11		
תצפיות	3,962	2,612	1,350		

הערות: סטיות התקן בסוגריים;
קבוצת בסיס: גברים בני 30-34, ו-12-11 שנות לימוד.
רמת מובהקות: * 10%, ** 5%, *** 1%.