

## הסדרי הצמדת השכר והשפעתם על אי-השוויון בהתחלקות השכר בתנאי אינפלציה מהירה: הניסיון הישראלי, 1979 עד 1984

דוד ביגמן ופאול מקנליס\*

### עיקר הממצאים

העבודה בוחנת את מידת אי-השוויון בהתחלקות שכר העבודה במשק הישראלי בשנים 1979 עד 1984, ואת השינוי בפערים שבין רמות השכר הנמוכות לגבוהות עם עליית שיעור האינפלציה בשנים אלה. מגמות אלה נבחנות הן לגבי רמות השכר הממוצעות במגזרים השונים במשק והן לגבי רמות השכר השונות בתוך כל מגזר.

עם החרפת תהליך האינפלציה, השתנו מאוד הסדרי התשלום של השכר: חלק השכר שהוצמד למדד המחירים הלך וגדל, ופרקי הזמן שבין העלאות שכר שמעבר להסדרי ההצמדה הלכו והתקצרו. שינויים אלה, שנועדו למנוע את שחיקת השכר, גם מיתנו את גידולם של פערי השכר, אולם תרמו במידה לא מבוטלת להאצת האינפלציה. העבודה מראה, כי בשנים 1979 עד 1984 תרמו ההסדרים המוסדיים הללו למניעת התרחבותם של פערי השכר, אך בשנת 1984, כשיעור האינפלציה האמיר לרמה של 450 אחוזים בשנה, לא יכלו אפילו הסדרים אלה למנוע עלייה תלולה של אי-השוויון בהתחלקות השכר.

### 1. מבוא

הספרות הכלכלית בנושא הצמדת השכר התמקדה בדרך כלל בהשפעתם של הסדרי ההצמדה על היציבות המקרו-כלכלית ועל הכללים האופטימליים להתאמות שכר בתנאים של אינפלציה מהירה. חוליה חסרה בספרות זו היא חקר השפעתה של הצמדת השכר על התחלקות ההכנסות. אף שהפגיעה ברווחה עקב גידול אי-השוויון בהתחלקות ההכנסות בתנאים של אינפלציה גבוהה היא תופעה ידועה זה מכבר, לא נידון די הצורך תפקיד הצמדת השכר בבלימת גידולו של אי-השוויון.

לעומת זאת נמתחה פעמים רבות, בארצות כישראל וברזיל, ביקורת על הסדרי הצמדה של השכר ושל הנכסים הפיננסיים, בגלל תרומתם להארכה ולהסלמה של התהליך

---

המחלקה לכלכלה חקלאית באוניברסיטה העברית, ירושלים, והמחלקה לכלכלה באוניברסיטת גורג'טאון, שבמדינת וושינגטון, בהתאמה.

מחקר זה מומן בחלקו במענקים מקרן הנאמנות לישראל ומהמועצה הלאומית למחקר ופיתוח. אנו מודים למשרד למחקר ולתכנון במוסד לביטוח לאומי על סיועו בהשגת הנתונים למחקר, וכן לדוד גליה ולרותי שטיינברג, עוזרי המחקר.

האינפלציוני, שכן, מחד גיסא, מאיצים ההסדרים תהליך זה, ומאידך הם מחלישים את הרצון הפוליטי להילחם בו. על רקע זה הוצע לעיתים קרובות להפחית את ההצמדה ואף לבטל אותה כליל, כצעד ראשון הכרחי בכל מדיניות אנטי-אינפלציונית. אולם כל צעד בכיוון זה עלול להביא לשחיקה של ההכנסה הריאלית, במיוחד בקצה התחתון של התפלגות ההכנסות, ולכן — להגדלת אי-השוויון בחלוקת ההכנסה. בהגינם על ההכנסה הריאלית ובהיותם בלם להגדלת אי-השוויון בהתחלקות ההכנסות בתקופות של אינפלציה גבוהה, מציגים הסדרי הצמדת השכר באמצעות הסכם תוספת היוקר בחירה קשה, אך בלתי נמנעת, בין יציבות כלכלית לבין יציבותן של המערכות החברתית והפוליטית.

כמה מחקרים בחנו את השפעתם של הסדרי הצמדת השכר על ההבדלים במידת ההתאמה של השכר בענפי המשק השונים. Hamermesh (1986) ניתח את היחסים בין אינפלציה לא-צפויה לבין שונות השכר היחסי בארצות הברית, ומצא, שהחשה של קצב האינפלציה הלא-צפויה נוטה להקטין את ההבדלים בקצב שינויי השכר בין ענפי המשק השונים. ממצא זה מנוגד לממצאי מחקרים קודמים, שמהם עולה, כי האצה לא-צפויה של קצב האינפלציה מביאה להגדלת השונות של המחירים היחסיים. Hamermesh and Drazen (1986, 1987) מצאו, כי בישראל, כמו גם בארה"ב, הפרשיות השכר נוטה לגדול כתוצאה מעלייה בלתי צפויה של קצב האינפלציה. מחקרים אלה התמקדו בניתוח ההפרשיות בשיעורי השכר הממוצע בין ענפי המשק השונים: בעת חידוש חוזה השכר הענפיים מותאמות המשכורות, אך זאת בשיעורים שונים ובמועדים שונים, וכתוצאה מכך גדלים הפרשי השכר בין ענפי המשק. ככל שקצב האינפלציה מהיר יותר, הפרשיות השכר, כמו גם ההפרשים בין המחירים האחרים במשק, נוטים לעלות.

Drazen and Hamermesh (1986) הראו, שאם רמת ההצמדה עולה עם ועקב האצת האינפלציה, יכולה התוצאה להיות הקטנת הפרשיות השכר; כך ביקשו ליישב את הסתירה הברורה שבין ממצאיהם לבין השערתם ההתחלתית, שלפיה תביא האצת האינפלציה להגדלת ההפרשיות. בישראל, מכל מקום, רוב הסדרי הצמדת השכר בהסכם תוספת היוקר נערכים במשא ומתן ברמה הארצית, ושיעור תוספת היוקר נקבע בשיעורים דומים לגבי העובדים בכל המגזרים. זאת ועוד, עם עליית קצב האינפלציה, גדלה תרומתה של תוספת היוקר הארצית לעליית השכר, ולפיכך אין בעלייתה של רמת ההצמדה בישראל כדי להסביר את השינויים שמצאו Drazen ו-Hamermesh בהפרשיות השכר.

מטרת מחקר זה היא לנתח את הפרשיות השכר בישראל במשך שנות האינפלציה המהירה 1979 עד 1984, ואת השינויים שחלו בהפרשיות זו עם האצת האינפלציה. העבודה מרחיבה את הניתוחים הקודמים של Drazen ו-Hamermesh: היא בודקת לא רק את מידת אי-השוויון בהתחלקות השכר הממוצע בין המגזרים הכלכליים, אלא גם את השינויים בהתחלקות השכר בין הפרטים בתוך המגזרים הכלכליים העיקריים — שכן הממצאים האמפיריים מראים, כי ההבדלים בשיעורי השכר הממוצעים במגזרים השונים אינם מביאים לידי ביטוי את ההבדלים בהתחלקות השכר בין הפרטים במשק; בשנים מסוימות היה גידול אי-השוויון בין שיעורי השכר הממוצע במגזרים השונים מלווה בירידת אי-השוויון בהתחלקות השכר בין המועסקים בתוך רוב המגזרים (בעיקר בגלל המבנה המיוחד של התאמות תוספת היוקר), ולכן בסופו של דבר פחת אי-השוויון בשכר בין הפרטים במשק. לעומת זאת בשנים אחרות הביאה התגברות אי-השוויון בין שיעורי השכר הממוצעים במגזרים השונים להגדלת אי-השוויון בהתחלקות השכר בין הפרטים במשק, וכתוצאה מכך היה סך גידולו של אי-השוויון בהתחלקות השכר גבוה משמעותית מזה שעליו הצביעו הממוצעים הסקטוריאליים.

## 2. הפרשיות השכר בכלכלה רב-איגודית

מטרת חלק זה היא לתאר את ההשפעות של המשתנים ההתנהגותיים, החוזיים והכלכליים העיקריים על הפרשיות השכר בין איגודים מקצועיים בכלכלה רב-איגודית. נתמקד בהשפעות של שלושה משתנים: אורך תחולתו של חוזה השכר, מידת הצמדת השכר ושיעור האינפלציה. נקדים ונציין, כי המודל שיתואר בהמשך אינו התנהגותי; אין הוא מנסה לתאר איך נקבעים אורך תחולתו של החוזה או שיעור הצמדת השכר, אלא מדגים את השפעתם של אלו — משנקבעו — על הפרשיות השכר. המודל של מנגנון קביעת השכר בכלכלה רב-איגודית מקורו בעבודותיהם של Taylor (1980, 1983) ו-Fischer (1984, 1988) על חווי שכר לא אחידים והסכמי שכר חופפים. ההנחה העיקרית במודלים אלה היא, שחוזי השכר אינם אחידים לגבי כל המגזרים במשק, שכן לא כל החלטות השכר מתקבלות באותו זמן, ולפיכך ניתן לזהות איגודים מקצועיים (או קבוצות של איגודים) על פי פרק הזמן שבו נחתמו חוזהם. כך למשל, אם  $w(i, t)$  מציין רמה מסוימת של שכר המשולם באיגוד ה- $i$  בזמן  $t$ , האינדקס  $i$  מציין גם את מספר פרקי הזמן (חודשים או רביעים) שעברו מאז נחתם החוזה ( $t-i$ ) עד לזמן  $t$  ה"נוכחי". רמת השכר באיגוד שרק חידש את חוזהו תהיה אפוא  $w(0, t)$ , ורמת השכר באיגוד שחוזהו עומד לפוג תהיה  $w(m, t)$ , כאשר  $m$  מציין את אורך תחולתו של החוזה. כדי לפשט את ההדגמה ולהתמקד בהשפעות נטו של הצמדת שכר, אנו מניחים, כי כל החוזים הם לתקופות שוות של  $m$  פרקי זמן (חודשים), אף שמשך זמן זה נקבע אנדרוגנית, ויכול להשתנות עם חידוש החוזים. את מבנה השכר כולו בכל זמן שהוא,  $t$ , מתאר הווקטור:

$$(1) \quad [W(m, t), W(m-1, t), \dots, W(1, t), W(0, t)].$$

רמת השכר הממוצע (האריתמטי) למשק בכללו היא:

$$(2) \quad W_A(t) = \sum_{i=0}^m \theta_i$$

כאשר  $\theta_i$  הוא חלקו של האיגוד ה- $i$  בסך כל כוח העבודה. חוזהו של כל איגוד מגדיר את המשתנים הבאים: (א) רמת השכר הנומינלי בזמן החוזה; (ב) משך הזמן של החוזה החדש; (ג) שיעור ההצמדה במשך תקופת החוזה. רמת השכר הנומינלי בזמן החוזה נקבעת כך, שהשכר ידביק (או אף ישיג) את האינפלציה שער לחתימת החוזה, ויפצה את העובדים על עליות מחירים שלא הובאו בחשבון בחוזה הקודם. העלאות נוספות של השכר הנומינלי בגין עליית הפריזון מיתוספות על הפיצי הניתן על הפסדי שכר עקב האינפלציה בתקופה שקדמה לחתימת החוזה. הערכות לגבי שעורי האינפלציה בעתיד באות לידי בטוי במודל זה בעיקר בקביעת שיעור ההצמדה של השכר, שכן שיעור זה נקבע אנדרוגנית, ויכול להשתנות עם חידוש החוזה. רמת השכר של עובדים בזמן  $t$  באיגוד  $i$  תהיה אפוא:

$$(3) \quad W(i, t) = W(0, t - i) \exp(\delta \pi i), \quad i = 0, 1, \dots, m$$

כאשר  $\pi$  הוא השיעור הממוצע של האינפלציה ב- $i$  פרקי הזמן הקודמים, ו- $\delta$  הוא שיעור הצמדת השכר.

הפרשיות השכר בכל פרק זמן — המוגדרת כאן כיהס בין השכר הגבוה ביותר לנמוך ביותר — מייצגת את מידת אי-השוויון של השכר. בנספח 1 נבחן מודד אחר של הפרשיות השכר, אף שבסופו של דבר הוא מביא למסקנות דומות. הפרשיות השכר במודל הנוכחי תהיה אפוא יהס שבין רמת השכר באיגוד שחתם זה עתה על חוזה חדש (אחרי שפוצה על האינפלציה הקודמת) לבין רמתו באיגוד שחוזהו עומד לפוג:

$$(4) \quad WD_m = W(0, t)/W(m, t).$$

באמצעות שילוב משוואה (3) במשוואה (4) ניתן לכתוב יחס זה (בקירוב) כך:

$$(5) \quad WD_m = \exp[(1 - \delta) \cdot \pi \cdot m].$$

השוואה של הפרשיות השכר במערכת משתנים אחת  $(\pi_1, \delta_1, m)$ , עם זו שבמערכת אחרת  $(\pi_2, \delta_2, k)$  מראה, שאם שיעור האינפלציה עולה מ- $\pi_1$  ל- $\pi_2$ , החוזים החדשים נקבעים לפרק זמן קצר יותר של  $k < m$  שנים (או חודשים), והצמדת השכר מטפסת מ- $\delta_1$  ל- $\delta_2$  — אזי הפרשיות השכר תירד, לא תשתנה, או תעלה, אם ורק אם היחס  $(1 - \delta_2)k/(1 - \delta_1)m$  יהיה קטן מהיחס  $\pi_1/\pi_2$ , שווה לו או גדול ממנו, בהתאמה. עליית שיעור האינפלציה אינה חייבת, אם כן, להעלות את הפרשיות השכר, אם האיגודים המקצועיים מצליחים לקזז את השפעותיה על ידי קיצור משך הזמן של חוזי שכר וקביעת רמה גבוהה יותר של הצמדתו. את השאלה, אם האינפלציה מביאה בהכרח לגידול של הפרשיות שכר, כפי שעולה מן המודלים המקובלים, לא ניתן אפוא לפתור על בסיס תיאורטי, שכן התשובה תלויה במידה שבה הצליחו האיגודים המקצועיים להגן על עצמם מן השחיקה האינפלציונית באמצעות קיצור חוזי השכר והגדלת שיעוריה של הצמדת השכר. במלים אחרות: על שאלה זו ניתן להשיב אך ורק באמצעות מחקר אמפירי של כל מקרה בפני עצמו.

### 3. הפרשיות השכר בישראל בשנות האינפלציה המהירה

קביעת השכר וקביעתן של העלאות השכר בישראל ברמת האיגוד המקצועי או ברמת המשק הלאומי נתונה במידה רבה לשליטת ההסתדרות. חלק גדול מהעלאות השכר לכלל העובדים, במסגרת הסדרי תוספת היוקר, נקבעות במשא ומתן מרכזי בין ההסתדרות, בשם כל העובדים, ובין ועדה מייצגת של המעסיקים העיקריים. במשך ארבעת העשורים האחרונים הפכה תוספת היוקר ללב לבו של המשא ומתן המרכזי על השכר, ומ-1977 עד אמצע 1985, כששררו בישראל שיעורי אינפלציה גבוהים מאוד — היתה האינפלציה הגורם החשוב ביותר שקבע את התאמות השכר.

התהליך האינפלציוני מאז 1977 התקדם בשלושה גלים: ב-1977 וב-1978 היתה האינפלציה נמוכה ויציבה יחסית, בשיעור שנתי של 35 אחוזים. באמצע 1979 עלתה האינפלציה עלייה תלולה, הגיעה לשיעור שנתי של כ-130 אחוזים, ונשארה ברמה ממוצעת כזאת עד סוף 1983. משנת 1984 ועד יוני 1985 האמירה האינפלציה לשיעורים של 400-500 אחוזים בשנה, וביוני 1985 הפעילה הממשלה תכנית חירום מקפת, שהורידה את האינפלציה לרמה של פחות מ-30 אחוזים בשנה.

עם עליית שיעור האינפלציה במשך השנים האלה, הוכנסו בהסכם תוספת היוקר שינויים משמעותיים, שמטרתם למתן את שחיקת השכר הריאלי ולהחיש את הרכבת המחירים: במשך רוב שנות השבעים הותאמו המשכורות רק פעמיים בשנה, על פי הסכם תוספת היוקר ובהתאם לעליית מדד המחירים לצרכן בששת החודשים שקדמו להתאמה. ההתאמה היתה רק ל-70 אחוזים מעליית המדד, אף שמשכורות נמוכות, במיוחד אלה הקרובות לשכר המינימום, הותאמו פעמים רבות בשיעורים גבוהים יותר. נוסף על כך קבע הסכם תוספת היוקר תחום עליון של שכר המזכה בתוספת יוקר, וכתוצאה מכך משכורות הגבוהות מתחום זה הותאמו למעשה בשיעורים נמוכים מ-70 האחוזים שהוגדרו בהסכם.

שני תיקונים אחרונים אלה להסכם, שכוונתם היתה להגן על בעלי משכורות נמוכות, יצרו הטיה פרוגרסיבית חזקה של תוספת היוקר, וכשלעצמם היו צריכים להפחית את הפרשיות השכר. אבל תיקונים אלה החישו את תהליך הנטישה של חוזים קיבוציים במסגרת האיגודים ואת המעבר לחוזי שכר אישיים מחוץ להסכם תוספת היוקר או נוסף עליו, בעיקר עם מועסקים בעלי שכר גבוה<sup>1</sup>. עם עליית האינפלציה בראשית שנות השמונים הופחת בהדרגה פרק הזמן שבין התאמות תוספת היוקר הרצופות לשלושה חודשים, ואחר כך — לחודש בלבד; שיעור ההצמדה עלה ל-80 אחוזים, ומאוחר יותר ל-90 אחוזים מעליית המחירים.

הסכמים ברמה נמוכה יותר — ברמת הענף והמפעל ואפילו ברמת המועסק הבודד — היו האמצעי העיקרי להעלאות שכר מעבר למדיניות השכר הרשמית, והיתה להם חשיבות רבה כשהוצאה האינפלציה. ארטשטיין וזוסמן (1990) הראו, כי לו הועלה השכר בשנים 1982 עד 1984 אך ורק לפי ההסכמים הארציים, היה השכר הריאלי יורד ב-10 אחוזים לשנה, בעוד שלמעשה הוא עלה ב-1984 ב-5 אחוזים בממוצע. בשלוש השנים האלה נגזרו מההסכמים הארציים 58 אחוזים מעלייתו הנומינלית של השכר, ומההסכמים ברמה הנמוכה יותר נגזרו 42 אחוזים.

כיוון שהתאמות תוספת היוקר לא איפשרו לשכר להדביק את עליית המחירים אלא במידה חלקית בלבד, הונחה ביסודם של כל המשאים-והמתנים ברמות הנמוכות הדרישה לפיצוי מלא על כל עליית מחירים קודמת שלא הובאה בחשבון בהסכם תוספת היוקר. רכיב נוסף במשא ומתן היתה הדרישה ל"תיקון עיוותים" במבנה השכר, במיוחד מצדם של בעלי שכר גבוה, עקב השחיקה היחסית של שכרם לעומת המשכורות הנמוכות כתוצאה מההטיה הפרוגרסיבית של הסכם תוספת היוקר, וכן גם לנוכח עליית השכר של בעלי הדרגות המקבילות במגזורים שכפיותם להסדרים הארציים היתה פחותה. ניתן לומר כי ההסכמים ברמה הנמוכה תרמו להגדלת אי-השוויון בשכר, הן בין המגזורים והן בין העובדים בתוכם. שינויים קצרי מועד בהפרשיות השכר בין המגזורים השונים מהמגמות ארוכות הטווח שלהם נגרמו בעיקר בגלל סטיות של מועדי חתימת ההסכמים בפועל מהמועדים המתוכננים (ארטשטיין וזוסמן, 1985-1988).

כדי לנתח את ההשפעות של תהליכים אלה על הפרשיות השכר, השתמשנו בנתונים שנאספו בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה במסגרת סקרי הכנסות. סקרים אלה נערכים בכל

<sup>1</sup> בקצה הנמוך של סולם השכר נשלטו עליות השכר על ידי הסכם תוספת היוקר, שהיה אחיד לגבי כל העובדים. לעומת זאת בקצה הגבוה של הסולם מילאו הסכמי השכר האינדיבידואליים, שנחתמו מחוץ להסכמי האיגוד המקצועי או נוסף עליהם, תפקיד משמעותי הרבה יותר.

שנה<sup>2</sup>, ומכילים נתונים על הכנסות ממקורות שונים, ברוטו ונטו ממס הכנסה. הם נאספים ממדגם של 4,000 עד 5,000 משקי בית באזורים עירוניים. כדי להתמקד בהשפעות האינפלציה וההצמדה על השכר, כללנו במדגם שלנו רק עובדים המועסקים במשרה מלאה, והשווינו את הכנסותיהם ממשכורות בלבד. כך ניפינו מן המדגם מעסיקים, עצמאיים, מועסקים במשרה חלקית ומובטלים. המדגם המנופה הכיל 3,500 עד 4,000 פרטים, המייצגים אוכלוסייה של 550 עד 600 אלף מועסקים<sup>3</sup>.

השתמשנו בשלושה מדדים למידת ההפרשות של השכר (או אי-שוויון ההכנסה): (א) מקדם ג'יני (GINI); (ב) מקדם ההשתנות (CV); (ג) מקדם ההשתנות המורחב המשוקלל בדרגה<sup>4</sup>. שלושת המדדים שונים זה מזה במשקל שהם מייחסים לסטיות מן הממוצע. מקדם ההשתנות משקלל סטיות אלה על ידי ערך הסטיות עצמן, וכך הוא מייחס משקל גבוה יותר לסטיות גדולות יותר, אולם הוא מקנה משקל זהה לסטיות בקצה העליון ובקצה התחתון של סולם ההכנסות. שני האינדיקטורים האחרים נותנים משקל גבוה יותר לסטיות בקצה התחתון של הסולם, אך הם נבדלים במידת רגישותם: מקדם ההשתנות המורחב רגיש יותר להפרשים בגודל ההכנסה של הפרטים, ואילו מדרג ג'יני רגיש יותר להפרשים בדרגתם היחסית בסולם ההכנסות. החלטנו להציג את כל שלושת המדדים ולא להסתפק באחד מהם, שכן מצאנו הבדלים משמעותיים ביניהם במידת אי-השוויון בשכר, ולעיתים גם בכיוון השינוי בה משנה לשנה לפי המדדים השונים — דבר המלמד באיזה קצה של התפלגות ההכנסה היו השינויים משמעותיים יותר.

לוח 1 מציג את מקדמי מדרג ג'יני של אי-שוויון השכר למדגם האוכלוסייה כולו ובנפרד לגברים ולנשים, יחד עם מספר אינדיקטורים נבחרים. אפילו מבט שטחי בלוח זה וכן גם בלוחות הבאים מגלה, שהקביעה המקובלת, כי רמות גבוהות יותר של אינפלציה קשורות קשר בלתי נמנע עם גידול הפרשות השכר, אינה מקבלת אישור על פי הניסיון הישראלי: מיד לאחר זעזוע אינפלציוני עולה פיזור השכר עלייה תלולה למדי. הדבר היה ברור במיוחד בשנת 1984 וברמה פחותה במידת מה (מסיבות שיידונו בהמשך) — ב-1980. בין 1981 ל-1983, כשהאינפלציה היתה גבוהה אך יציבה יחסית, הותאמו הסכמי השכר בכל הרמות, כך שסיפקו הצמדה רבה יותר, קיצרו את משך הזמן בין התאמות עוקבות, וכתוצאה מכך היתה נטייה להצטמצמות של הפרשות השכר.

כמה מהתוצאות המוצגות בלוח 1 ראויות לציון מיוחד: במשך שנת 1980 גדלה הפרשות השכר בין המגזרים השונים גידול משמעותי, בעיקר משום שבמגזרים השונים נחתמו ההסכמים במועדים שונים. לעומת זאת היתה נטייה לצמצום הפרשות השכר בתוך המגזרים — בין בעלי השכר הגבוה לנמוך — כתוצאה מההטיה הפרוגרסיבית שבהסכם תוספת היוקר.

<sup>2</sup> נתונים מסקרי ההכנסה השנתיים, בניכוי סטיות קצרות מועד (עונתיות) של המשכורות החודשיות או הרבעוניות ממגמתן ארוכת הטווח.

<sup>3</sup> הנתונים במחקר זה שונים מכמה בחינות מנתוני השכר המגזריים שפרסמו הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ובנק ישראל: ראשית, נתוני הלמ"ס הם לגבי שנים קלנדריות, ואילו הנתונים כאן הם לגבי שנות הסקר (בערך מיולי עד יוני). שנית, נתוני הלמ"ס מבוססים על הריווחים שהגישו המעסיקים למוסד לביטוח לאומי, ואילו כאן הנתונים מבוססים על סקרי ההכנסות השנתיים. שלישית, נתוני הלמ"ס הם לגבי כל המועסקים, כולל אלה מן השטחים המוחזקים; כאן הנתונים הם רק של מועסקים במשרה מלאה באזורים עירוניים, ואינם כוללים את עובדי השטחים. לפיכך אין להשוות תוצאות אלה ישירות עם התוצאות של Drazen and Hamermesh, and המבוססות על נתוני השכר המיצרפי של המגזרים השונים, שמקורם בלמ"ס.

<sup>4</sup> חישבנו גם את מדדי אי השוויון של Atkinson (1970) ואת מקדם ההשתנות של לוגרימית ההכנסות, אך לא דיווחנו כאן על תוצאות אלו.

## לוח 1

מדרי ג'ני לאי-השוויוניות בשכר ואינדיקטורים כלכליים נבחרים<sup>1</sup>, 1979 עד 1984

1984	1983	1982	1981	1980	1979	
0.3758	0.3445	0.3404	0.3490	0.3272	0.3237	כלל האוכלוסייה <sup>2</sup>
+9.10	+1.18	-2.46	+6.66	+1.08		שיעור השינוי
0.3650	0.3256	0.3244	0.3303	0.3133	0.3049	גברים
+12.1	+0.36	-1.77	+5.42	+2.74		שיעור השינוי
0.3410	0.3362	0.3354	0.3313	0.3113	0.3139	נשים
+1.41	+0.25	+1.22	+6.43	-0.82		שיעור השינוי
263.7	141.7	131.8	119.1	112.5	58.2	רמת האינפלציה השנתית
5.0	4.6	4.9	4.9	3.8	3.2	רמת האבטלה
						השינוי בשכר הריאלי
-2.5	+4.7	-0.9	+11.1	-3.4	+8.5	הממוצע למשרת שכיר <sup>3</sup>
						פיזור השכר בין
16.9	11.3	12.9	11.7	13.4	12.0	המגזרים (CV) <sup>4</sup>
+49.6	-12.3	+10.3	-12.8	+11.5		שיעור השינוי

<sup>1</sup> מחושבים כך שיתאימו לתקופות שלגביהן נערך הסקר. שהן שונות מן השנה הקלנדרית.

<sup>2</sup> השינוי באחוזים.

<sup>3</sup> מנוכה בשיעורי האינפלציה החודשיים.

<sup>4</sup> מחושב על ידי מקדם ההשתנות (CV) של שיעורי השכר הממוצעים במגזרים השונים, ומבוטא באחוזים.

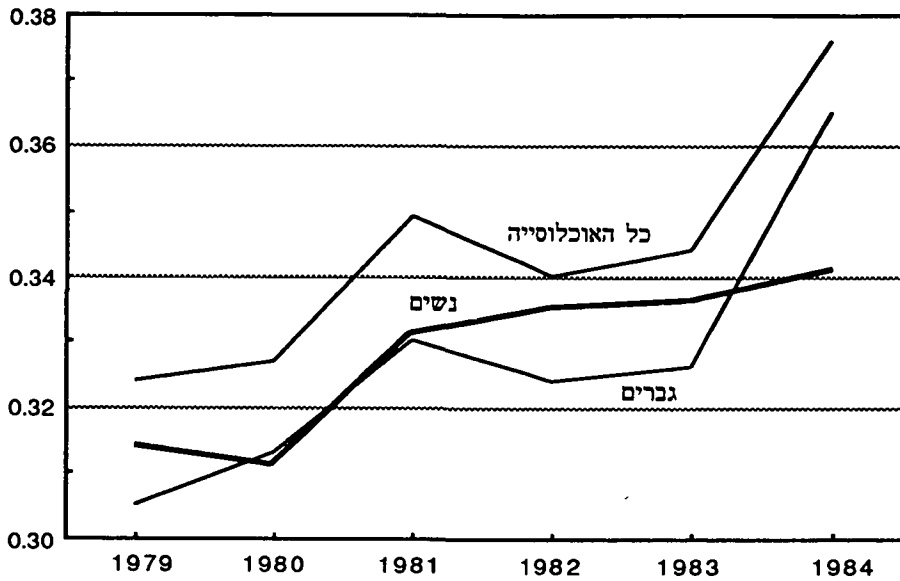
ירידת השכר הריאלי והעיוות בהתחלקות השכר בתוך המגזרים השונים, במיוחד בין שכר גבוה לנמוך, החזירו רבים מהאיגורים המקצועיים ומהמעסיקים אל שולחן המשא ומתן. החוזים החדשים הביאו לעלייה משמעותית של אי-שוויון השכר בתוך רוב המגזרים, אף שהפרשיות השכר בין המגזרים ירדה תלולה למדי (חלקה — בגלל ההתאמות בהסכם תוספת היוקר). עלייתה של הפרשיות השכר בין המגזרים היתה בולטת במיוחד בתחום הגבוה של התפלגות השכר. בזאת ניתן להבחין על ידי השוואה בין עליית מקדם הג'ני לזו של מקדם ההשתנות, שכן האחרון רגיש יותר לעליית המשכורות בקצה העליון של ההתפלגות: ב-1981 עלה מקדם ההשתנות ב-9.6 אחוזים, לעומת עלייה של 6.7 אחוזים במדד ג'ני. בין הגברים, שאצלם גדול יותר חלקם היחסי של בעלי שכר גבוה, עלה מקדם ההשתנות ב-8.7 אחוזים, לעומת עלייה של 5.4 אחוזים של מקדם הג'ני, והפרשיות השכר בין גברים לנשים גדלה ב-6.6 אחוזים (לוחות נ'1, נ'2 ונ'3).

בשנת 1982 ירד אי-שוויון השכר ב-2.5 אחוזים, למרות העלייה בהפרשיות השכר הממוצע בין המגזרים, וזאת כתוצאה מהתייצבות שיעור האינפלציה. ירידה זו של אי-שוויון השכר בכל המגזרים היתה במידה רבה תוצאה עלייה תלולה של שכר המינימום באותה שנה. לעומת זאת הביאה עליית המחירים ב-1984 את הסחרור האינפלציוני לרמות כאלה, שאפילו לאחר כל ההתאמות בהסכמי תוספת היוקר כורסם השכר הריאלי בכל חודש, והפרשיות השכר עלתה עלייה תלולה בתוך כל מגזר, ותלולה עוד יותר — בין המגזרים השונים<sup>5</sup>.

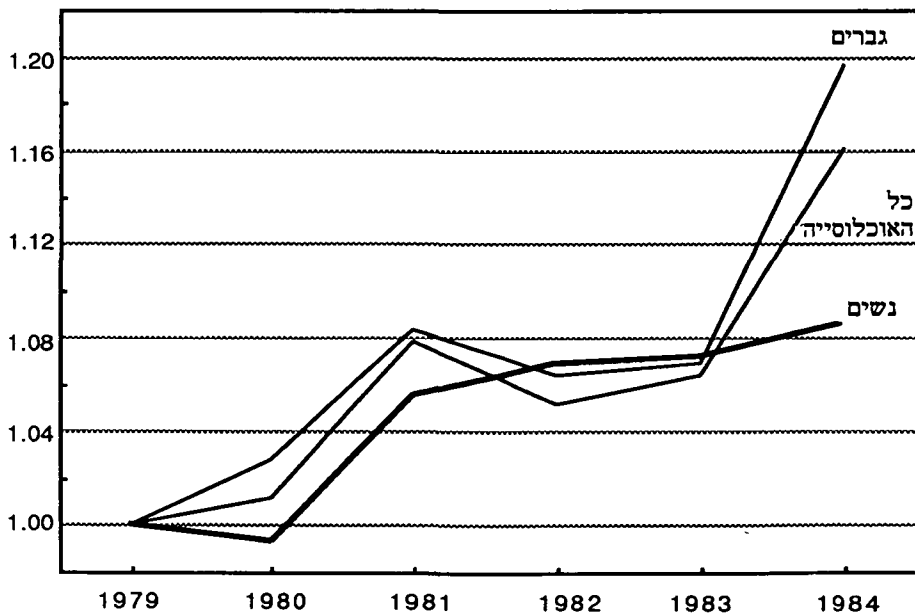
<sup>5</sup> בשנת 1984, כשהאינפלציה עלתה ל-15 עד-20 אחוזים לחודש, אפילו התאמות אלה לא הספיקו כדי להרכיב את העלאות המחירים. בכמה מגזרים שולמו משכורות דו-שבועיות, וכמה משתכרים — בעיקר בעלי הכנסות גבוהות — הצליחו להבטיח הצמדה מלאה בנקבם את משכורותיהם בדולרים. (כ"תכנית הדולריזציה" של סוף 1984 הוצע, בין השאר, לנקוב את כל המשכורות בדולרים.)

התפתחויות אלה מתוארות בדיאגרמה 1. כדי להדגיש את השוני במגמות של שלושת המדרים, תוקנן ערכם בשנים השונות על פי ערכם ב-1979. המדרים המתוקננים מתוארים בדיאגרמה 2, והתפתחות המדרים המתוקננים במגזרים הכלכליים העיקריים — בדיאגרמה 3.

דיאגרמה 1  
מדדי ג'יני לאי-שוויון בשכר, 1979 עד 1984



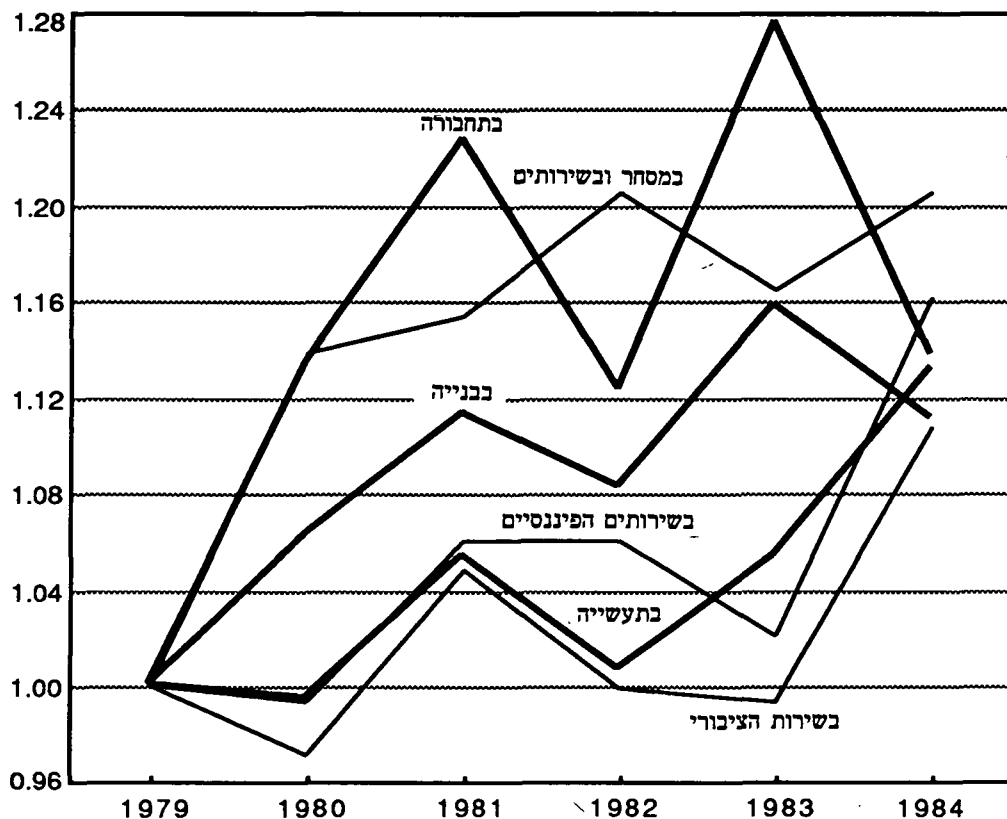
דיאגרמה 2  
מדדי ג'יני מתוקננים לאי-שוויון בשכר, 1979 עד 1984





## דיאגרמה 3

מדדי ג'יני לאי-השוויון בשכר, 1979 עד 1984  
(במגזרים הכלכליים העיקריים)



לוח 1 מציג את מדדי ג'יני לאי-השוויון של השכר במשק כולו וכן אינדיקטורים כלכליים נבחרים. אלה חושבו כך שיתאימו לפרקי הזמן של הסקר, השונים מהשנה הקלנדרית. לוח 2 מציג את מדדי אי-השוויון השכר בין המועסקים במגזרים המרכזיים במשק. נמצאו הבדלים גדולים בין המגזרים — לא רק במידת של אי-השוויון השכר, אלא גם בהתפתחותה לאורך זמן. ב-1980, למשל, היא ירדה מעט בתעשייה, בשירותים הפיננסיים והעסקיים ובשירות הציבורי, ואילו בכנייה, במסחר והשירותים ובתחבורה, גדל אי-השוויון במידה משמעותית. שינויים אלה משקפים, בין השאר, את השפעתו של חידוש הסכמי השכר, שהיו פעמים רבות מוטעים במידת מה לטובת רמות השכר הגבוהות, ועל כן הגדילו את אי-השוויון השכר. השפעה זו בלטה במיוחד במגזרים שחתמו על הסכמים חדשים באותה שנה. השינויים האלה משקפים, בחלקם, גם את המידה שבה האיגודים המגזריים ממלאים אחר הסכם המסגרת, שהותווה ברמה הארצית<sup>6</sup>, ואת עליית משקלם של חוזי השכר האינדיבידואליים.

<sup>6</sup> זה, כשלעצמו, משקף פעמים רבות את "כוחם" של האיגודים, מצד אחד, ואת מידת ה"הומוגניות" של המגזרים השונים — דהיינו מספר החברות ומספר האיגודים בכל אחד מהמגזרים, מהצד האחר.

לוח 2

מדדי ג'ני לאי-שוויון במגזרים המרכזיים במשק, 1979 עד 1984

1984	1983	1982	1981	1980	1979	
0.3719	0.3456	0.3306	0.3459	0.3265	0.3282	בתעשייה
+7.60	+4.54	-4.43	+5.94	-0.50		שיעור השינוי
3-4	3	4	4	4	5	הדרגה
0.3225	0.3361	0.3143	0.3233	0.3087	0.2903	בבנייה
-4.06	+6.95	2.79	+4.73	+6.32		שיעור השינוי
1	2	2	1	2	2	הדרגה
0.3803	0.3674	0.3803	0.3634	0.3589	0.3153	במסחר ובשירותים
+3.63	-3.38	+4.65	+1.25	+13.83		שיעור השינוי
5	6	6	5	6	3	הדרגה
0.3179	0.3564	0.3139	0.3431	0.3169	0.2793	בתחבורה
+4.35	+13.52	-8.50	+8.25	+13.48		שיעור השינוי
3-4	5	1	3	3	1	הדרגה
0.4021	0.3538	0.3671	0.3677	0.3443	0.3464	בשירותים הפיננסיים והעסקיים
+13.63	-3.61	-0.16	+6.78	-0.59		שיעור השינוי
6	5	5	6	5	6	הדרגה
0.3498	0.3137	0.3155	0.3311	0.3067	0.3160	בשירותים הציבוריים
+11.52	-0.59	-4.69	+7.93	-2.91		שיעור השינוי (כאחוזים)
2	1	3	2	1	4	הדרגה

לשם הדגמה נבחנו את השינויים באי-שוויון השכר בין מועסקים בתעשייה: חוזי שכר במגזר זה מושפעים מאוד מהסכמי המסגרת הארציים, ובדרך כלל תואמים אותו (אף שהסכמים אלה מכילים לפעמים תמריצים מיוחדים לעובדי התעשייה). בשנת 1980 שיקפה הירידה (הקטנה) של אי-שוויון השכר בקרב העובדים בתעשייה בעיקר את ההטיה הפרוגרסיבית של הסכם תוספת היוקר, ואמנם, בעוד שמקדם הג'ני רשם ירידה קלה של אי-שוויון השכר, רשם מקדם ההשתנות (CV), שהוא פחות רגיש ממקדם הג'ני לשינויים בקצה התחתון של סולם ההכנסות, עלייה קלה של אי-שוויון. כדי לכמת את ההטיה הזאת, מציגים הלווחות שבנספח את "ההטיה הפרוגרסיבית" הגלומה בשינוי באי-שוויון, המוגדר כיחס בין שיעור השינוי במקדמי הג'ני לשיעור השינוי במקדמי ההשתנות. כשאי-שוויון גדל, מציין יחס קטן מ-1, כי קצב עלייתו של מקדם ההשתנות היה מהיר מזה של מקדם הג'ני. ממצא זה כשלעצמו מלמד, כי עליית אי-שוויון נבעה בעיקר מעלייה של המשכורות הגבוהות, ורק במידה פחותה יותר — מירידה (יחסית) של המשכורות הנמוכות. כאשר אי-שוויון קטן, מציין יחס הקטן מ-1 שקצב ירידתו של מקדם הג'ני היה גבוה מזה של מקדם ההשתנות (CV). ממצא זה כשלעצמו מלמד, שירידת אי-שוויון נבעה בעיקר מעלייה (יחסית) של המשכורות הנמוכות.<sup>7</sup>

ניתוח השינויים בפוזר השכר ובשיעורי השכר הסקטוריאלי הממוצע (שלא דווחו כאן) הביא אותנו למסקנות אלו: (1) בשני המגזרים שבהם ההתאגדות היא נמוכה יחסית — בבנייה

<sup>7</sup> בין השאר — עליית ההכנסות ה"גבוהות" (אלה שמעל הממוצע) תעלה את מקדם ההשתנות יותר מאשר את מקדם הג'ני, וכתוצאה מכך תהיה ה"הטיה" קטנה מ-1.

### לוח 3

המשכורות היחסיות במגורים הכלכליים המרכזיים, 1979 עד 1984

המגור	1979		1980		1981		1982		1983		1984		1984-1979	
	יחס השכר <sup>1</sup>	הבנק	יחס השכר <sup>1</sup>	דירוג	יחס השכר <sup>1</sup>	דירוג	יחס השכר <sup>1</sup>	דירוג	יחס השכר <sup>1</sup>	דירוג	יחס השכר <sup>1</sup>	דירוג	יחס השכר <sup>1</sup>	דירוג
התעשייה	1.00	3	0.97	3 <sup>4</sup>	0.98	4	1.01	3	1.05	3	0.98	4	1.00	3 <sup>4</sup>
הבנייה	0.87	6	0.87	6	0.87	5 <sup>6</sup>	0.88	6	0.94	5	0.84	5	0.88	5
המסחר והשירותים	0.88	2	0.87	5	0.87	5 <sup>6</sup>	0.89	5	0.83	6	0.83	6	0.86	6
התחבורה	1.17	4	1.21	1	1.17	1	1.21	1	1.13	1	1.22	1	1.18	1
השירותים הפיננסיים	1.11	1	1.11	2	1.07	2	1.11	2	1.12	2	1.21	2	1.12	2
השירותים הציבוריים	1.00	5	1.02	3 <sup>4</sup>	1.02	3	0.99	4	0.97	4	1.00	4	1.00	3 <sup>4</sup>
הפרשיות השכר המרבית <sup>2</sup>	34.5		39.1		34.5		37.5		37.5		36.4		47.0	

<sup>(1)</sup> השכר הממוצע במגור, יחסית לשכר הממוצע באוכלוסייה.

<sup>(2)</sup> הפרש באחוזים בין הגבוה ביותר לנמוך ביותר.

<sup>(3)</sup> הערך הממוצע של מקדם הג'יני במגור, יחסית למקדם הג'יני באוכלוסייה.

ובמסחר והשירותים — היתה רמת השכר הממוצעת נמוכה בכ-15 אחוזים מן הממוצע במשק. בשלושת המגזרים שבהם ההתאגדות גבוהה יחסית, היתה רמת השכר הממוצעת שווה בקירוב לרמת השכר הממוצעת במשק. (2) בהשפעת הזעזועים האינפלציוניים בשנת 1980, ועוד יותר ב-1984, עלתה הפרשיות השכר בכל המגזרים. (3) במגזרים שבהם ההתאגדות נמוכה-יחסית, נרשמו בשתי שנים אלו הבדלים משמעותיים בין שיעורי הגידול של אי-השוויון הנמדדים לפי מקדם ההשתנות לבין שיעורי השינוי כשהם נמדדים על ידי מקדמי הג'יני או מקדמי ההשתנות המורחבים.

הסיבה העיקרית להבדלים אלה היתה, שרוב ההתאמות נעשו בקצה העליון של סולם השכר; ואכן, במגזרים שבהם ההתאגדות היא גבוהה יחסית, ההבדלים בין שיעורי השינוי הללו, כשהם נמדדים על ידי המקדמים השונים, היו קטנים הרבה יותר. מכאן שבמגזרים אלה המשכורות בקצה התחתון עלו פחות או יותר באותה מידה כמו המשכורות בקצה העליון. למרות השינויים הרבים שחלו במשכורות הנומינליות במשך שנות האינפלציה הגבוהה והשינויים הניכרים במבנה הסכמי השכר בכל הרמות, עם הסלמת האינפלציה, נשאר המשכורות היחסיות במגזרים המרכזיים במשק יציבות במידה מפתיעה, ודירוגן בסולם השכר השתנה רק מעט. לוח 3 מציג את היחס בין השכר הממוצע בכל אחד מששת המגזרים המרכזיים במשק לבין השכר הממוצע במשק בכללותו, וכן את מדרג המגזרים על פי יחס זה. נראה כי השכר היחסי שחושב דרך זו לכל סקטור בכל אחת מן השנים סטה מהממוצע השש-שנתי שלו בשיעורים של 3 עד 5 אחוזים בלבד, ורק לעיתים רחוקות השתנו מקומותיהם של מגזרים בדירוג ביחס לאחרים. היתה זו תוצאה הן של הסכמי המסגרת הארציים לעליות שכר, שנטו לשמר את הפערים הקיימים בין המשכורות היחסיות בתוך המגזרים ובניהם, והן של הקצב המהיר שבו עליית שכר באחד מן המגזרים הועתקה לכל השאר.

#### 4. הערות סיפוח

הסדרי ההצמדה של השכר וההתאמות המהירות בשיטת ההצמדה, כגון הגדלת שיעור ההצמדה יחסית לעליית המדר וקיצור הפרש הזמנים בין התאמת שכר אחת לשנייה, עם האצת האינפלציה, מילאו תפקיד מכריע במיתון השחיקה של השכר הריאלי במשך שנות האינפלציה הגבוהה. עם זאת אין ספק שהיה להם חלק לא מבוטל בהארכת משך התהליך האינפלציוני ובהחרפתו. עם עליית האינפלציה, עלתה חשיבותו של הסכם תוספת היוקר בקביעת עליות השכר. מאחר שהמשא ומתן לגבי הסדר זה נוהל ברמה הארצית, והתייחס לכל השכירים בשיעורים זהים, הוא היווה גורם עיקרי במיתון הגידול של אי-השוויון בשכר, גידול שהיה צפוי עקב התהליך האינפלציוני. יתר על כן, ההטיה הפרוגרסיבית של הסכם תוספת היוקר אפילו תרמה להפחתת אי-השוויון בשכר בשנים מסוימות, אלא שהשחיקה המהירה יותר של המשכורות הגבוהות, עקב הסכם תוספת היוקר, יצרה לחצים ל"תיקון עיוותים" בעת חידוש הסכמי השכר, והביאה לסטיות מהסכמי המסגרת להעלאות השכר, כפי שנקבעו ברמה הארצית.

תנודות על פני זמן בגובה השכר וכן בהפרשיות השכר בין המגזרים השונים נבעו ברוב המקרים מהבדלים במועדים של חתימת הסכמי השכר ושל התאמות השכר במגזרים השונים. בראשית תהליך האינפלציה גרמו הבדלים אלה תנודות ניכרות בגובה השכר ובהפרשיות השכר בסקטורים השונים יחסית למגמות ארוכות הטווח שלהם. אולם ככל שהתהליך

האינפלציוני נמשך והואץ, גברו הלחצים של האיגודים המקצועיים ברמות הענף והמפעל לקיצור משך הסכמי השכר ולזירוז הסדרי ההצמדה הפורמליים והבלתי פורמליים, שנועדו להקטין את שחיקת השכר הריאלי.

כל ההתאמות הללו איפשרו לשוק העבודה ולמשק בכללו לתפקד באורח מסודר פחות או יותר, גם בשיעורי אינפלציה שנתיים גבוהים של 100 עד 150 אחוזים. אולם ב-1984, כשיעור האינפלציה השנתי הגיע לרמה של 400 אחוזים ויותר, כבר לא היה די בהסדרים המוסדיים האלה, ואפילו התאמות חודשיות של תוספת היוקר לא הצליחו להדביק את קצב האינפלציה ולמנוע שחיקה של השכר הריאלי.

הסטיות הניכרות של רמות השכר היחסי בסקטורים השונים מהרמות ארוכות הטווח, כתוצאה מההבדלים בין הסקטורים השונים במועדי התאמות השכר יצרו בעיה קשה כשהופעלה תכנית הייצוב באמצע 1985: באותה עת היו הסכמי השכר בתעשיות שונות בשלבים שונים של משא ומתן, ואילו התכנית דרשה כי עליות השכר יהיו זהות בכל ענפי המשק, בלי להתחשב בעובדה שבמגזרים מסוימים הסכמי השכר כבר חודשו, בעוד שהאחרים היו עדיין בשלב של משא ומתן (ארטשטיין וזוסמן, 1988, עמ' 27). בהקפיאה את כל המשכורות, קיבעה התכנית גם את הסטיות קצרות המועד הללו, וכך הביאה ליצירת גורם חזק של אי יציבות במערכת השכר. הסטיות נעלמו רק כעבור שנים מספר, לאחר סדרת העלאות שכר בכל הרמות — בעיקר במגזרים שבהם השכר היה בפיגור יחסי בערב הפעלת תכנית הייצוב. העלאות שכר אלה פעלו גם נגד המאמצים להפחית עוד יותר את שיעור האינפלציה.

## נספח 1

מטרת נספח זה היא להדגים את פעולתם של הפרמטרים השונים המתארים את הסדרי ההצמדה בקביעתה של הפרשיות של השכר בתנאי אינפלציה. מדד אפשרי להפרשיות השכר הוא מקדם ההשתנות של השכר הסקטוריאלי יחסית לשכר הממוצע במשק. נניח (לשם הפישוט) כי לכל האיגודים חלקים שווים בכוח העבודה. הממוצע (הגיאומטרי) של השכר במשק יהיה אז ניתן לביטוי כדלקמן:

$$W_G = W(0, t) \cdot \exp\{-(1-\delta) \cdot \pi \cdot (m+1)/2\}.$$

מדד ההפרשיות יהיה אפוא מקדם ההשתנות (הלוגריתמים הטבעיים) של היחסים  $\{W(j)/W_G(t)\}$ . מדד זה יכול להיכתב כדלקמן:

$$CV = \frac{1}{2} (1 - \delta) \cdot \pi \cdot (\sqrt{m^2 - 1})/3.$$

אם נשווה את הפרשיות השכר בתנאי מדיניות שכר ומחירים, המאופיינת בפרמטרים  $\pi_1, m\delta_1$  עם ההפרשיות בתנאי מדיניות שכר ומחירים המאופיינת בפרמטרים  $\delta_2, (\pi_2, k)$  נוכל להסיק, כי ההפרשיות בעת נקיטת המדיניות השנייה תהיה קטנה יותר מאשר במדיניות הראשונה, שווה לה, או גדולה ממנה — אם ורק אם, היחס  $(1 - \delta_1) \cdot \sqrt{(m^2 - 1)}/(1 - \delta_2) \cdot \sqrt{(k^2 - 1)}$  הוא, בהתאמה, נמוך מהיחס  $\pi_2/\pi_1$ , שווה לו, או גדול ממנו. ברור כי קריטריון זה דומה ביסודו לקריטריון המגדיר את השינויים בהפרשיות השכר.

## נספח 2

## לוח נ' 1-2

## אי-השוויוניות בשכר — סך האוכלוסייה, 1979 עד 1984

1984	1983	1982	1981	1980	1979	
0.7775	0.6631	0.6738	0.6912	0.6304	0.6175	מקדם ההשתנות (CV) שיעור השינוי <sup>1</sup>
+17.25	-1.58	-2.52	+9.64	+2.10		
0.6219	0.5844	0.5610	0.5886	0.5429	0.5403	מקדם ההשתנות <sup>1</sup> המורחב שיעור השינוי
+6.41	+4.17	-4.96	+8.42	+0.48		
0.3759	0.3445	0.3405	0.3491	0.3273	0.3238	מדר ג'יני <sup>2</sup> שיעור השינוי
+9.10	+1.18	-2.46	+6.66	+1.08		
0.93	1.03	1.00	0.97	0.99		ההטיה הפרוגרסיבית <sup>2</sup>

<sup>1</sup> השינוי במדר לעומת השנה הקודמת, באחוזים.

<sup>2</sup> היחס בין השינוי היחסי במקדם הג'יני לשינוי היחסי במקדם ההשתנות.

## לוח נ' 2-2

## אי-השוויוניות בשכר — גברים, 1979 עד 1984

1984	1983	1982	1981	1980	1979	
0.7485	0.6228	0.6409	0.6525	0.6003	0.5779	מקדם ההשתנות (CV) שיעור השינוי <sup>1</sup>
+20.18	-2.83	-1.76	+8.69	+3.88		
0.6021	0.5451	0.5219	0.5495	0.5143	0.5021	מקדם ההשתנות המורחב שיעור השינוי
+10.44	+4.45	-5.02	+6.84	+2.42		
0.3651	0.3256	0.3245	0.3303	0.3133	0.3050	מדר ג'יני שיעור השינוי
+12.10	+0.36	-1.77	+5.42	+2.74		
0.96	1.03	1.00	0.97	0.99		ההטיה הפרוגרסיבית <sup>1</sup>
1.12	1.12	1.11	1.12	1.10	1.11	יחס השכר <sup>2</sup>
+0.3	+1.2	-1.6	+2.0	-0.6		השינוי בשכר היחסי (אחוזים) <sup>3</sup>
-2.2	+6.0	-2.5	+13.3	-4.0		השינוי הריאלי בשכר הממוצע (אחוזים)

<sup>1</sup> ראה הערה בלוח נ' 1-2.

<sup>2</sup> שיעור השכר הממוצע בקוצה יחסית לשיעור השכר הממוצע באוכלוסייה.

<sup>3</sup> השינוי באחוזים בשיעור השכר הממוצע בקבוצה יחסית לזה שאוכלוסייה.

<sup>4</sup> היחס בין השינוי היחסי במקדם הג'יני לשינוי היחסי במקדם ההשתנות.

## לוח נ' 2-3

## אי-השוויוניות בשכר — נשים, 1979 עד 1984

1984	1983	1982	1981	1980	1979	
0.6649	0.6387	0.6416	0.6272	0.5853	0.6022	מקדם ההשתנות (CV)
+4.10	-0.45	+2.30	+7.14	-2.79		שיעור השינוי
0.5799	0.5857	0.5813	0.5739	0.5329	0.5359	מקדם ההשתנות המורחב
-1.00	+0.76	+1.28	+7.70	-0.57		שיעור השינוי
0.3410	0.3354	0.3354	0.3314	0.3113	0.3139	מדר ג'יני
+1.41	+0.25	+1.22	+6.43	-0.82		שיעור השינוי
0.97	1.01	0.99	0.99	1.02		ההטיה הפרוגרסיבית <sup>1</sup>
0.69	0.71	0.72	0.68	0.72	0.70	יחס השכר <sup>2</sup>
-2.7	-1.1	+4.7	-4.7	+2.4		השינוי בשכר היחסי (אחוזים) <sup>3</sup>
-5.2	+3.52	+3.8	+5.9	-2.1		השינוי הריאלי בשכר הממוצע (אחוזים)
0.62	0.63	0.65	0.61	0.65	0.63	פער השכר <sup>4</sup>
+2.2	+2.5	-6.4	+6.6	-3.9		השינוי בפער השכר (אחוזים)

<sup>1</sup> השכר הממוצע בקבוצה יחסית לשכר הממוצע באוכלוסייה.

<sup>2</sup> השינוי באחוזים בשכר הממוצע בקבוצה יחסית לזה שבאוכלוסייה.

<sup>3</sup> היחס בין השינוי היחסי במקדם הג'יני לשינוי היחסי במקדם ההשתנות.

<sup>4</sup> ממוצע השכר של הנשים יחסית לממוצע השכר של הגברים.

## לוח נ' 2-4

## אי השוויוניות בשכר — בתעשייה, 1979 עד 1984

1984	1983	1982	1981	1980	1979	
0.7151	0.6504	0.6430	0.6533	0.6411	0.6309	מקדם ההשתנות (CV)
+9.95	+1.15	-1.57	+1.89	+1.62		שיעור השינוי
0.6325	0.5939	0.5406	0.5907	0.5384	0.5441	מקדם ההשתנות המורחב
+6.49	+9.86	-8.49	+9.73	-1.06		שיעור השינוי
0.3719	0.3456	0.3306	0.3460	0.3265	0.3282	מדר ג'יני
+7.60	+4.54	-4.43	+5.94	-0.50		שיעור השינוי
0.98	1.03	0.97	1.04	0.98		ההטיה הפרוגרסיבית <sup>1</sup>
0.98	1.05	1.01	0.98	0.97	1.00	יחס השכר <sup>2</sup>
-6.7	+4.0	+2.3	+1.0	-3.2		השינוי בשכר היחסי
-9.0	+8.9	+1.4	+12.2	-6.5		השינוי הריאלי בשכר (אחוזים) <sup>3</sup>

<sup>1</sup> שיעור השכר הממוצע בקבוצה יחסית לשיעור השכר הממוצע באוכלוסייה.

<sup>2</sup> השינוי באחוזים בשיעור השכר הממוצע בקבוצה יחסית לזה שבאוכלוסייה.

<sup>3</sup> היחס בין השינוי היחסי במקדם הג'יני לשינוי היחסי במקדם ההשתנות.

## ביבליוגרפיה

- Artstein, Yael, and Zvi Sussman (1985). "Wage Policy in a High-Inflation Economy: The Israeli Experience". Unpublished draft. (Forthcoming in *Incomes Policy*. Edited by V.L. Urquidi. IEA).
- Artstein, Yael, and Zvi Sussman (1990). "Wage Policy During Disinflation: The Israeli Stabilization Program of 1985", *Bank of Israel Economic Review*, No. 64 (January), pp. 1-35.
- Atkinson, A.B. (1970), "On the Measurement of Inequality", *Journal of Economic Theory*, 2, 244-263.
- Bank of Israel. *Annual Report*, various issues.
- Drazen, A. and D.S. Hamermesh (1986). *Inflation and Wage Dispersion*. (NBER Working Paper No. 1811). Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.
- \_\_\_\_\_ Hamermesh (1987). "Inflation, Indexation and Wage Dispersion", *Economic Letters*, 25 (No. 3) 225-231.
- Fischer, Stanley (1984). *Contracts, Credibility, and Disinflation*. (NBER Working Paper No. 1339). Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.
- \_\_\_\_\_ (1988). "Real Balances, the Exchange Rate, and Indexation: Real Variables in Disinflation", *Quarterly Journal of Economics*, 103 (No. 1, February), 27-49.
- Hamermesh, Daniel S. (1986). "Inflation and Labour Market Adjustment", *Economica*, 53 (No. 209; February), 63-73.
- Sussman, Zvi, and Dan Zakai (1985). *Changes in the Wage Structure of the Civil Service and Rising Inflation: Israel 1974-81*. Jerusalem: Bank of Israel.
- Taylor, John B. (1980). "Aggregate Dynamics and Staggered Contracts", *Journal of Political Economy*, 88 (No. 1, February), 1-23.
- \_\_\_\_\_ (1983). "Union Wage Settlements During a Disinflation", *American Economic Review*, 73 (No. 5, December), 981-993.
- Wachter, Michael L. (1970). "Cyclical Variation in the Interindustry Wage Structure", *American Economic Review*, 60 (No. 1, March), 75-84.