

# השפעת ארגוני עובדים על אי-השוויון, השכר והתעסוקה

מתן קולרמן



יוני 2022



נייר זה סוקר ומנתח את השפעתם של ארגוני עובדים על השכר, אי-השוויון וגמישות שוק העבודה, בישראל ובמדינות אחרות. על פי ניתוח הנתונים נראה, שלארגוני העובדים השפעה משמעותית, שמגדילה את השכר ומצמצמת את אי-השוויון, במדינות שונות ובזמנים שונים. בישראל אנו מוצאים השפעה גבוהה במיוחד על השכר, שמתבטאת בפרמיית חברות בארגון עובדים של כ-13%, השנייה בגובהה מבין 26 המדינות המפותחות שנבדקו. בנוסף, נראה שבעת משבר, ארגוני העובדים הם גורם שמאפשר למשק הישראלי להיות גמיש ולחזור במהירות לתעסוקה מלאה.

**מתן קולרמן**, כלכלן בעל תואר ראשון בפכ"מ (פילוסופיה, כלכלה ומדע המדינה) ותואר שני בכלכלה. כעת במהלך כתיבת דוקטורט מהטכניון ובמרכז פדרמן לחקר הרציונליות. בעבר, היה מקבוצת המייסדים והמנהל הראשון של פאב המפלצת - פאב קואופרטיבי בעיר ירושלים.

נייר מדיניות זה נכתב במסגרת מלגה שקיבל מתן מפורום ארלוזורוב.



**אני מודה מאוד** לאביב שנir מההסתדרות החדשה, לאורי שוסטר מהטכניון, לד"ר אסף בונדי מפורום ארלוזורוב, לדוד טברסקי מעיתון דבר, למיכל שטיין, לשעבר מפורום ארלוזורוב, ולתום שדה, על הערותיהם המועילות.

**הנחיה:** יוני בן בשט, ראש תחום כלכלה ושירותים חברתיים

**עורך ראשי:** עמית בן-צור

**עריכה:** דפנה לב

**עיצוב:** עדי רמות

# תוכן העניינים

## עמוד

|    |                                                                        |
|----|------------------------------------------------------------------------|
| 6  | תמצית                                                                  |
| 7  | הקדמה                                                                  |
| 8  | מבוא                                                                   |
| 8  | תפיסות תיאורטיות בנוגע להשפעות ארגוני עובדים                           |
| 10 | ארגוני עובדים בישראל                                                   |
| 11 | א. השפעת ארגוני העובדים על השכר                                        |
| 12 | מחקר קודם על השפעת ארגוני עובדים על השכר בישראל                        |
| 13 | עריכת ניתוח אמפירי                                                     |
| 15 | ב. השפעת ארגוני העובדים על אי-השוויון                                  |
| 18 | הקשר בין ארגוני עובדים לאי-שוויון לאורך השנים                          |
| 20 | זיהוי קשר סיבתי בין איגודי עובדים לאי-שוויון                           |
| 21 | השפעת איגודי העובדים על פער השכר המגדרי                                |
| 23 | ג. השפעת ארגוני העובדים בישראל על גמישות שוק העבודה                    |
| 25 | סיכום                                                                  |
| 26 | נספחים                                                                 |
|    | נספח א': שיעור החברים והמכוסים בהסכמים קיבוציים                        |
| 26 | בארגוני עובדים שונים ומקורות הנתונים                                   |
| 27 | נספח ב': חישוב פרמיית השכר                                             |
| 36 | נספח ג': שיעורי אי-שוויון, עובדים מאוגדים ועובדים מכוסים במדינות שונות |
| 40 | מקורות                                                                 |

# רשימת האיורים

## עמוד

- איור 1:** מספר החברים ומספר המכוסים בהסכמים קיבוציים  
בארגוני העובדים העיקריים בישראל. 11.....
- איור 2:** פרמיית השכר המוערכת במדינות שונות, ממוצע של השנים 2002-2018. 14.....
- איור 3:** מתאם בין שיעור העובדים המאוגדים לאי-השוויון בהכנסות,  
מדינות שונות, 2017. 16.....
- איור 4:** מתאם בין שיעור העובדים המאוגדים לחלוקה מחדש של ההכנסות,  
מדינות שונות, 2017. 17.....
- איור 5:** התפתחות לאורך זמן של שיעורי אי-השוויון והחברים באיגודי עובדים  
במדינות שונות, 1980-2019. 19.....
- איור 6:** פערי שכר מגדריים בין מורים למורות, לפני ואחרי הגבלת  
ההסכמים הקיבוציים, ויסקונסין, ארה"ב. 22.....
- איור 7:** אבטלה והסכמים קיבוציים ריכוזיים, ישראל, 1980-2021. 24.....
- איור 8:** שיעור המצהירים על חברות בארגון עובדים  
בסקר החברתי האירופאי (ESS), מדינות שונות, 2002-2018. 28.....
- איור 9:** מאפייני האוכלוסייה בסקר ה-ESS. 31.....
- איור 10:** פרמיית השכר המוערכת במדינות שונות בשנים שונות. 34.....

## תפיסות תיאורטיות בנוגע

### להשפעותיהם של ארגוני עובדים

לצד התפיסה הנאו-קלאסית, שרואה את ארגוני העובדים בעיקר כמונופול בשוק העבודה, קיימות תפיסות שרואות אותם ככלי לקול (Voice) של העובדים מול המעסיק, כמתקני כשלי שוק בשוק עבודה מונופסוני וככוח פוליטי, המאזן את כוחו העודף של ההון בפוליטיקה.

## היקף ארגוני העובדים בישראל

מספר העובדים החברים בארגוני עובדים הוא כ-870,000, מספר העובדים המכוסים בהסכמים קיבוציים הוא כ-1,200,000 (כ-21% ו-30% מכוח העבודה, בהתאמה).

## השפעת ארגוני העובדים על השכר

פרמיית השכר לחברות בארגון עובדים היא השכר שמשק בית ממוצע צפוי לקבל כתוצאה מחברותו של אחד מבני משק הבית העובדים בארגון עובדים. בכל המדינות שנסקרו, הפרמיה שנמצאה היא של 5%-14%.

האמידה שנערכה בישראל מצביעה על פרמיה גבוהה במיוחד, כ-13%, שנייה רק לאירלנד מתוך המדינות שנסקרו.

## השפעת ארגוני העובדים על

### אי-השוויון

קיים מתאם גבוה מאוד בין עוצמתם של ארגוני העובדים לאי-שוויון נמוך בהכנסות ולחלוקה מחדש משמעותית של ההכנסות על ידי מוסדות המדינה.

במדינות רבות, במשך תקופות זמן ארוכות, מדדים של רמת אי-השוויון בהכנסה ושיעור העובדים המאוגדים (והמכוסים בהסכמים קיבוציים) נראים כתמונות ראי זה של זה. כלומר, **שיעור גבוה של עובדים מאוגדים (ומכוסים) מתואם עם רמת אי-שוויון נמוכה.**

בספרות המחקרית נמצאו קשרים סיבתיים חזקים בין ארגוני העובדים לצמצום פער השכר המגדרי ולצמצום ממדי אי-שוויון בהכנסות, דוגמת מדד ג'יני.

## השפעת ארגוני העובדים על גמישות

### שוק העבודה

המשק הישראלי מתאפיין בגמישות גבוהה; היציאה ממשברים כלכליים והחזרה לשיעורי אבטלה נמוכים היא מהירה במיוחד. סביר להניח, שחלק מהסיבות לגמישות גבוהה זו היא נכונותם של ארגוני העובדים לגלות אחריות בתקופות משבר.

כבר לפני 150 שנה קיבלו העובדים הכרה חוקית והפכו שחקן כלכלי-חברתי משמעותי במדינות מערביות רבות (Booth, 1995). לאורך השנים ניסו חוקרים רבים לאמוד ולהעריך את השפעותיהם על משתנים כלכליים שונים, ונייר זה מבקש לתרום למאמץ מחקרי זה, תוך התמקדות בהשפעות ארגוני העובדים בישראל. בסקירה מקצועית זו נציג את השפעותיהם של ארגוני העובדים על שלושה מדדים כלכליים עיקריים: שכר, אי-שוויון ורמת תעסוקה. לגבי כל אחד ממדדים אלה נראה שהשפעותיהם של ארגוני העובדים בישראל עולות בקנה אחד עם ההשפעות המקובלות בספרות, ובפרט:

**בסקירה מקצועית זו נציג את השפעותיהם של ארגוני עובדים על שלושה מדדים כלכליים עיקריים: שכר, אי-שוויון ורמת תעסוקה. לגבי כל אחד ממדדים אלה נראה שהשפעותיהם של ארגוני העובדים בישראל עולות בקנה אחד עם ההשפעות המקובלות בספרות**

1. פרמיית השכר לחברות בארגון עובדים<sup>א</sup> גבוהה במיוחד בישראל, ועומדת על כ-13% למשק בית שאחד מראשיו חבר בארגון עובדים;
2. במדינות שונות, ובישראל בכלל זה, קיים מתאם חזק בין מדדי אי-שוויון למדדי עוצמת ארגוני העובדים;
3. שוק העבודה בישראל הוא גמיש במיוחד ומתאושש במהירות ממשברי אבטלה. דבר זה נובע, ככל הנראה, מנטייתו של ההסתדרות הכללית לגלות אחריות ומתינות בשעת משבר.

<sup>א</sup> פרמיית השכר לחברות בארגון עובדים היא תוספת השכר שמשק בית ממוצע צפוי לקבל כתוצאה מחברותו של אחד מבני משק הבית העובדים בארגון עובדים.

## תפיסות תיאורטיות בנוגע להשפעות ארגוני עובדים

### התפיסה הנאו-קלאסית - ארגון העובדים כמונופול

תפיסה תיאורטית מוקדמת, שמבוססת על התיאוריה הכלכלית הנאו-קלאסית (Friedman and Friedman, 1990), ראתה את ארגוני העובדים כמונופול, כאשר כוחו המונופולי של הארגון נובע מיכולתו להפסיק את העבודה באמצעות שביתות ועיצומים. על פי תפיסה זו, ארגון העובדים משתמש בכוחו על מנת להוביל להעלאות שכר של עובדים החברים בו. העלאת השכר מצמצמת את מספר מקומות העבודה במקום העבודה או בסקטור המאוגד,

ומחייבת העלאת מחירים. לפי תפיסה זו, ארגוני העובדים צפויים לפגוע בתעסוקה ובכלל ציבור הצרכנים. בנוסף, ארגוני העובדים צפויים לייצר אי-שוויון משמעותי בין עובדים מאוגדים לעובדים שאינם מאוגדים, וזאת על ידי העלאת שכרם של הראשונים ופגיעה באחרונים על ידי ייקור מוצרים ושירותים.

### ארגון העובדים ככלי לביטוי מול המעסיק

תפיסות תיאורטיות מאוחרות יותר מערערות על הנחות היסוד של התפיסה הנאו-קלאסית, ומציגות השפעות אחרות של ארגוני העובדים. תפיסה שמזוהה עם הכלכלנים ריצ'רד פרימן וג'יימס מיידוף (Freeman and Medoff, 1984), שמה את הדגש על היות הארגון קול - Voice - של העובדים (Hirschman, 1970), שיכול לצמצם חיכוכים מול המעסיק, וכן להביא לידי ביטוי את הידע הייחודי של העובדים בתהליך הייצור ובכך ליעל ולשפר את הייצור. בנוסף, פרימן ומיידוף מצביעים על כך שהפיכת המשא ומתן לקולקטיבי, דרך ארגון העובדים, מובילה להסכמים קיבוציים אחידים, שמצמצמים את אי-השוויון בין העובדים המאוגדים, במקום העבודה או בסקטור.

**התפיסה הנאו-קלאסית ראתה את ארגוני העובדים כמונופול, ולפיה ארגוני העובדים צפויים לפגוע בתעסוקה ובכלל ציבור הצרכנים**

**התפיסה שמזוהה עם הכלכלנים פרימן ומיידוף שמה את הדגש על היות הארגון קול לעובדים, שיכול לצמצם חיכוכים מול המעסיק ומביא לידי ביטוי את הידע הייחודי של העובדים**

## ארגון העובדים כמתקן כשל שוק

**תפיסה נוספת רואה את ארגון העובדים כשחקן בשוק עבודה מנצל, ועל פיה יכולים ארגוני העובדים להביא לעליית השכר לצד הגדלת התעסוקה**

תפיסה נוספת של ארגון העובדים שמערערת על הנחות היסוד של התפיסה הנאו-קלאסית, היא תפיסתו כשחקן בשוק עבודה מנצל (שוק מונופסוני<sup>2</sup>) (Manning, 2003). התפיסה הנאו-קלאסית רואה את שוק העבודה כשוק שבו שוררת תחרות רבה בין מעסיקים על העסקת עובדים. התחרות מובילה את המעסיקים להציע שכר גבוה, ששקול לתרומתם הצפויה של העובדים לרווחיות העסק (התפוקה השולית שלהם).

על פי התפיסה המונופסונית של שוק העבודה (ובניגוד למקובל במודל הנאו-קלאסי), חלקים נרחבים בשוק העבודה אינם תחרותיים כלל, ומתאפיינים במיעוט מעסיקים ובאפשרויות בחירה מוגבלות לעובדים. מצב זה מאפשר למעסיקים לשלם לעובדים שכר שהוא נמוך מתרומתם לרווחיות העסק. במצב כזה, של שוק עבודה מונופסוני, ארגוני העובדים יכולים להגביל את יכולתם של המעסיקים לשלם שכר נמוך, ובכך לתקן את כשל השוק שנוצר כתוצאה מכוחם העודף של המעסיקים. על פי תפיסה זו, ארגוני העובדים יכולים, במקרים מסוימים, להביא לעליית השכר לצד הגדלת התעסוקה.

## ארגון העובדים ככוח פוליטי

**הכלכלנים אג'מולו ורובינסון מציעים לבחון את השפעותיהם של ארגוני העובדים גם על השדה הפוליטי, שכן בשדה זה קיים כוח עודף לבעלי הון, שיכולים להמיר את הונם להשפעה פוליטית. ארגוני עובדים יכולים להמיר את הונם להשפעה פוליטית**

תפיסה אחרונה שנזכיר כאן היא תפיסתם של הכלכלנים אג'מולו ורובינסון (Acemoglu and Robinson, 2013), הבוחנת את ארגוני העובדים מנקודת מבט רחבה יותר. בניגוד לתפיסות האחרות, שמגבילות את המחקר על ארגוני העובדים לשוק העבודה, אג'מולו ורובינסון מציעים לבחון את השפעותיהם של ארגוני העובדים גם על השדה הפוליטי. בחינה כזו היא חשובה, מכיוון שבשדה הפוליטי קיים כוח עודף לבעלי הון, שיכולים להמיר את הונם הרב להשפעה פוליטית. ארגוני עובדים שמבוססים על שכבות אוכלוסייה רחבות יכולים לאזן

השפעה עודפת זו על ידי לובי ומעורבות פוליטית בתוך המפלגות לשם קידום

<sup>2</sup> מונופסון הוא מושג כלכלי, שנהגה לראשונה על ידי הכלכלנית ג'ואן רובינסון, ומתאר שוק שבו יש קונה יחיד וריבוי מוכרים. פעמים רבות משמש המושג לתיאור שוקי עבודה מסוימים, שבהם יש מיעוט מעסיקים ומספר גדול מאוד של עובדים. במצב כזה, המעסיקים יכולים להציע שכר נמוך במיוחד, וחלק מהעובדים ייאותרו לקבלו עקב מיעוט אפשרויות.

צעדים שמיטיבים עם ציבור העובדים הרחב על חשבון השכבה הצרה של בעלי ההון.

## ארגוני עובדים בישראל

**ארגון העובדים הגדול והמשמעותי ביותר בישראל הוא הסתדרות העובדים הכללית. לצידה פועלים כמה איגודים על בסיס מקצועות, שהגדולים בהם הם הסתדרות המורים, ארגון המורים וההסתדרות הרפואית. בנוסף, על רקע ויכוחים פוליטיים ותפיסות שונות, הוקמו ארגונים כלליים המקבילים להסתדרות הכללית - הסתדרות העובדים הלאומית וכוח לעובדים**

מאבקי עובדים וניסיונות התאגדות ראשונים החלו בישראל בשנות ה-90 של המאה ה-19 (טוקטלי, 1979). בהמשך הוקמו ארגוני עובדים שונים, כשהגדול והמשמעותי בהם הוא הסתדרות העובדים הכללית, שקמה ב-1920 כארגון עובדים כללי, השואף לייצג עובדים ללא קשר לשייכותם המקצועית או הענפית. לצד ההסתדרות פעלו ופועלים גם היום כמה איגודים על בסיס מקצועות, שהגדולים בהם הם הסתדרות המורים, ארגון המורים וההסתדרות הרפואית (קיימים גם כמה ארגוני עובדים קטנים יותר: אגודת העיתונאים, ארגוני הסגל האקדמי הבכיר והזוטרי ועוד). בנוסף, על רקע של ויכוחים פוליטיים ותפיסות שונות, הוקמו לאורך השנים ארגונים כלליים המקבילים להסתדרות הכללית - הסתדרות העובדים הלאומית וכוח לעובדים.

איור 1 מציג את מספר העובדים המאוגדים בארגונים העיקריים בישראל: הן את החברים<sup>א</sup> בארגון העובדים והן את העובדים המכוסים<sup>ב</sup> על ידי הסכמים קיבוציים שעליהם חתום הארגון<sup>ג</sup>. בשנים 2019-2021, כ-870,000

עובדים היו חברים ישירות בארגוני עובדים וכ-1,200,000 עובדים היו מכוסים בהסכמים קיבוציים (כ-21% ו-30% מכוח העבודה, בהתאמה)<sup>ד</sup>. מהנתונים ניכרת הדומיננטיות של ההסתדרות הכללית, שאחראית על כ-60% מהעובדים המאוגדים ועל שיעור דומה מהעובדים המכוסים.

<sup>א</sup> חברים בארגון עובדים: קבוצת העובדים החברים בארגון ובעלי זכות בחירה למוסדותיו.

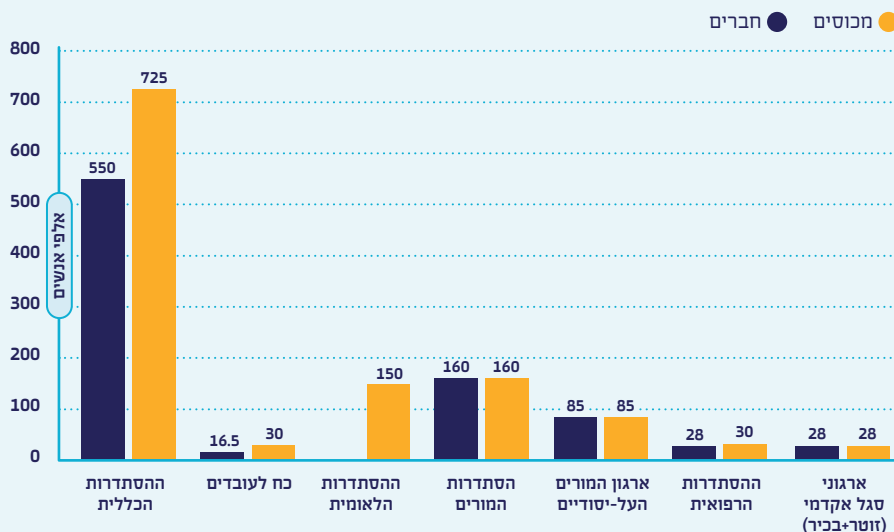
<sup>ב</sup> מכוסים על ידי ארגון עובדים: כל העובדים החברים בארגון עובדים, ובנוסף, קבוצת העובדים שתנאי עבודתם מכוסים בהסכמים קיבוציים אך הם אינם חברים. העובדים המכוסים שאינם חברים הם עובדים שמשלמים דמי טיפול לארגון העובדים, אך הם אינם חברים בו ואינם בעלי זכות הצבעה.

<sup>ג</sup> קבוצה נוספת שמושפעת רבות מארגוני העובדים היא קבוצת העובדים שמכוסים על ידי הסכם קיבוצי מתוקף צו הרחבה. בעבודה הנוכחית אנו לא כוללים קבוצה זו.

<sup>ד</sup> מספר המכוסים על ידי ההסתדרות הלאומית מבוסס על דיווחים של הארגון. את מספר החברים לא ניתן לדעת על סמך הדיווח. לכן, לסך העובדים יש להוסיף עשרות אלפים עובדים, שמאוגדים בהסתדרות הלאומית ובארגונים קטנים נוספים.

<sup>ה</sup> מספרים אלו דומים למספרים שמציגים אטקס ואלמוג (2021) על בסיס נתונים מנהליים, ושונים מאלו של קריסטל ואחרים (2015), אשר התבססו על נתוני סקר.

## איור 1: מספר החברים ומספר המכוסים בהסכמים קיבוציים בארגוני העובדים העיקריים בישראל



מקורות הנתונים: מפורטים בנספח א', הדיווחים משנים שונות (2019-2021)

## השפעת ארגוני העובדים על השכר

החל משנות ה-60 השתמשו חוקרים מתחום מדעי החברה (Lewis and Gregg, 1963), במאגרי נתונים שונים ובשיטות אמידה שונות על מנת לחשב את פרמיית השכר לחברות בארגון עובדים, כלומר את פער השכר באחוזים בין שני עובדים בעלי מאפיינים דומים, האחד מהם חבר בארגון עובדים או מכוסה על ידי הסכם קיבוצי והאחר לא. קפיצת מדרגה באיכות האמידה התרחשה בשנות ה-80, עם

התגברות השימוש בנתוני פרט מסקרים לחישוב פרמיה זו (Freeman and Medoff, 1984). בשנים האחרונות מתרחשת קפיצת מדרגה נוספת, כאשר בכמה מחקרים נאמדה פרמיית השכר בהתבסס על נתוני מיסים מנהליים (Frandsen, 2021).

תופעה מעניינת, שזוהתה לראשונה במחקרו של דיוויד קארד (Card, 2001), זוכה פרס נובל, היא יציבות הפרמיה על סדר גודל של 10%-20% לאורך השנים (השנים שנבדקו במחקר הן: 1972, 1973 ו-1993), בין

**פרמיית השכר לחברות בארגון עובדים היא יציבה ועומדת על סדר גודל של 10%-20%, בין תעשיות שונות, בין מגזרים שונים, הן בארצות הברית והן במדינות נוספות**

תעשיות שונות ובין מגזרים שונים בארצות הברית. מאוחר יותר זכתה התופעה לכינוי Union Premium Puzzle (Farber et al., 2021), והתגלה שהיא תקפה גם במדינות נוספות (Rios-Avila and Hirsch, 2014).

האתגר המרכזי בספרות בתחום זה הוא לבדוד את השפעת החברות בארגון מהשפעות אחרות. עובדים מאוגדים הם בעלי מאפיינים ייחודיים<sup>1</sup>, שהם בעצמם מובילים לשכר גבוה יותר (בישראל, למשל, עובדים מאוגדים הם מבוגרים יותר ובעלי השכלה גבוהה יותר) (אטקס ואלמוג, 2021). לכן, השוואה בין עובדים שהם חברים בארגוני עובדים לכאלה שאינם, שאינה לוקחת בחשבון מאפיינים אלו, עלולה להוביל להטיה. ישנן כמה שיטות להתמודד עם הטיה אפשרית זו. אחת מהן, שאותה ניישם בהמשך עבודה זו, היא שליטה על מאפייניהם הדמוגרפיים של הפרטים.

### מחקר קודם על השפעת ארגוני עובדים על השכר בישראל

עד כה נערכו בישראל מעט מאוד מחקרים בנושא זה. כמה מהם כללו השוואה בין שכרם של עובדים החברים בארגוני עובדים לשכרם של עובדים שאינם חברים. אטקס ואלמוג (2021) הסתמכו על מאגר נתונים מנהליים, שמקיף 10% מהעובדים בישראל, ובחנו את הנתונים בשנים 2014-2018. החוקרים מצאו פערי שכר גבוהים, כ-22.5% בממוצע, בין עובדים מאוגדים לעובדים שאינם מאוגדים. הפערים היו גבוהים במיוחד עבור נשים ועבור עובדי המגזר הציבורי. יש לציין, שבמחקר זה, הקשר בין השכר לחברות באיגוד הוא קורלטיבי, ולא כלל שליטה על מאפייני העובדים או שיטה אחרת להתמודדות עם האפשרות של הטיה.

המחקר הראשון שבו נאמדה פרמיית השכר בישראל בשיטות מקובלות ונעשה ניסיון להתמודד עם הטיה אפשרית הוא מחקרם של טלי קריסטל ואחרים (2015). מחקר זה התבסס, גם בשאלת החברות בארגון וגם בשאלת ההכנסה, על נתוני הסקר החברתי שנערך בשנת 2012, ומצא שפרמיית השכר הייתה כ-16%. פרמיה

גבוהה במיוחד נמצאה בקרב גברים ועובדים ששכרם קרוב לשכר החציוני. מחקר נוסף של קריסטל (2020) התבסס על מיזוג נתוני הסקר החברתי משנת 2012 עם נתוני רשות המיסים, מה שאפשר לחוקרת להתבסס על נתונים מנהליים אמין. במחקר נמצאה פרמיה של 13% עבור גברים החברים בארגוני עובדים ופרמיה של 7% עבור נשים.

**במחקרה של קריסטל  
(2020) נמצאה פרמיה של  
13% עבור גברים החברים  
בארגוני עובדים ופרמיה  
של 7% עבור נשים**

**במסגרת העבודה על  
נייר זה ערכנו ניתוח אמפירי  
במטרה לבחון את פרמיית  
השכר עבור חברות  
בארגון עובדים בישראל  
ובמדינות אחרות**

במסגרת העבודה על נייר זה ערכנו ניתוח אמפירי במטרה לבחון את פרמיית השכר עבור חברות בארגון עובדים בישראל ובמדינות אחרות. ההסתמכות על מאגר נתונים יחיד, שכולל נתונים ממדינות שונות, אפשרה לנו להשוות בין פרמיות השכר במדינות השונות<sup>ט</sup>. מאגר הנתונים שבו השתמשנו הוא European Social Survey (ESS), והוא כולל שאלות על שכר ועל חברות בארגון עובדים. בעזרת

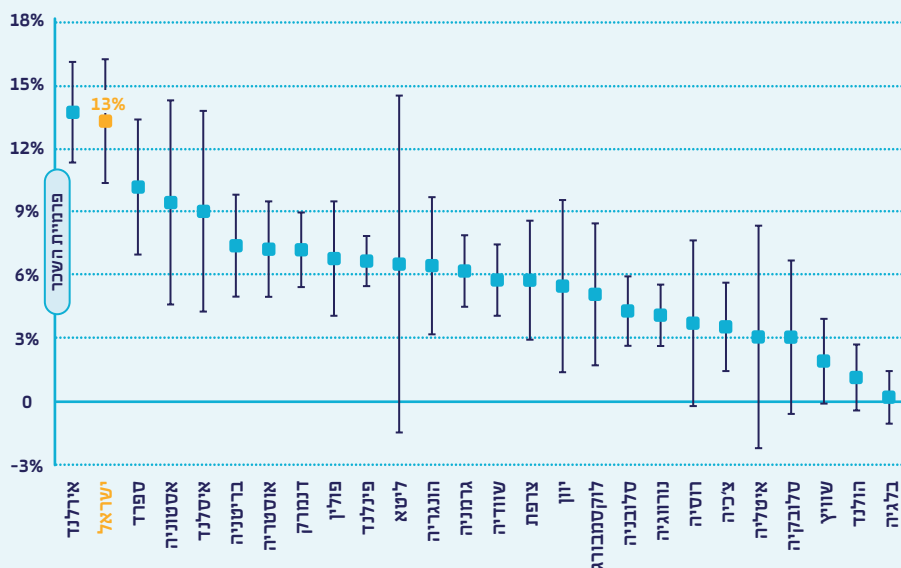
נתוני המאגר חישבנו את הפרמיה הממוצעת בישראל ובמדינות שונות בין השנים 2002-2018. בנספח ב' אנחנו מתארים בצורה מפורטת את הנתונים ואת דרך הניתוח (אסטרטגיית הזיהוי) שבה נקטנו. היתרון הגדול בשימוש בסקר זה הוא האפשרות להשוות בין מדינות שונות, שבכולן נערך סקר זהה מקביל. במאגר הנתונים שבו אנו משתמשים קיימות כמה מגבלות, ואנו דנים בהן בהרחבה בנספח.

התוצאות העיקריות של הניתוח מוצגות באיור 2. כמעט בכל המדינות הפרמיות הן חיוביות, ונעות בטווח של 5%-14%. כלומר, הצטרפות לארגון עובדים בכלל המדינות הנסקרות צפויה להגדיל את השכר בשיעורים אלה. תוצאות אלה דומות לתוצאות המופיעות בספרות העוסקת בנושא.

<sup>ט</sup> המדינות הנכללות באמידה הן כל המדינות שהיו לגביהן הנתונים הרלוונטיים מהסקר וממאגר מידע נוסף שנעשה בו שימוש.

<sup>ה</sup> חשוב לציין שמדובר בפרמיה של עובד אחד להכנסת משק הבית כולו. מכיוון שעובד אחד אחראי רק לחלק מהכנסת משק הבית (מכיוון שיתכן שיש עוד אנשים במשק הבית שעובדים), פרמיה בגובה של 5%-14% להכנסה של משק הבית, כפי שמצאנו כאן, מקבילה בקירוב לפרמיה של 10%-20% לעובד יחיד שמתקבלת פעמים רבות באמידה כזו.

## איור 2: פרמיית השכר המוערכת במדינות שונות, ממוצע של השנים 2002-2018



\* במדינות שונות חושב הממוצע בשנים שונות.

\* התרשים מציג את פרמיית ארגון העובדים במדינות שונות במתודולוגיה שמפורטת בנספח ב'.

\* עבור כל מדינה מוצג רווח סמך של 95%.

**מקור הנתונים:** סקר ה-ESS; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

פרמיית השכר היא תוצאה של מיקוח בין המעסיקים לעובדים. בהינתן שיעור העובדים המאוגדים, ככל שהפרמיה גבוהה יותר, חלקם של העובדים בעוגת ההכנסות משמעותי יותר, וחלקם של המעסיקים קטן יותר. זהו בעצם הכלי העיקרי שדרכו יכולים ארגוני העובדים להוביל לצמצום אי-השוויון בחברה. לכן, הממצאים של פרמיה חיובית משמעותית מתיישבים עם הראיות שנביא בהמשך על קשר בין עוצמת ארגוני העובדים לרמות אי-השוויון והחלוקה מחדש.

בנוגע לישראל, האמידה מצביעה על פרמיה גבוהה במיוחד, כ-13%, ושנייה רק לאירלנד מתוך המדינות שנסקרו. בחינה מדוקדקת של הסיבות לפרמיה גבוהה זו חורגת מהיריעה של עבודה זו, אך נעלה שתי השערות ראשוניות, שניתן יהיה לבחון במחקרי המשך:

<sup>א</sup> מדד למובהקות סטטיסטית של התוצאות. רווח סמך של 95% מצביע על טווח שבו התוצאות נופלות בביטחון של 95%.

**בנוגע לישראל, האמידה  
מצביעה על פרמיה גבוהה  
במיוחד, כ-13%, ושנייה רק  
לאירלנד מתוך המדינות  
שנסקרו**

בישראל (כמו גם באירלנד) מרבית העובדים המאוגדים (65%) הם עובדים במגזר הציבורי (אטקס ואלמוג, 2021). במגזר זה, מגבלת ההוצאה על שכר היא רכה יותר מאשר במגזר העסקי, מה שיכול לאפשר לארגוני העובדים להשיג תוספת גדולה יותר דרך משא ומתן וצעדים ארגוניים. ייתכן שמסיבה זו, התאגדות העובדים מובילה להעלאה משמעותית יותר בשכר במגזר הציבורי.

הבדלים מוסדיים בין המדינות, בין השאר בהיקף הכיסוי של הסכמים קיבוציים וברמה שבה הם נחתמים (מפעלית-מקומית, ענפית-מקצועית או כלל-משקית), צפויים להשפיע על גובה הפרמיה. לדוגמה, על פי הספרות המחקרית, תחולה גבוהה של הסכמים קיבוציים או הסכמים קיבוציים ריכוזיים (שנחתמים ברמה הענפית-מקצועית או כלל-משקית), מובילים לפרמיה נמוכה (Blanchflower and Bryson, 2003). כלומר, במדינות שבהן יש שיעורי התארגנות גבוהים או תחולה רחבה של הסכמים קיבוציים, ישנם הבדלי שכר קטנים בין עובדים החברים בארגוני עובדים ובין עובדים שאינם חברים, בשל העובדה ששיפור שכר כלל-ענפי או כלל-משקי מצמצם את פערי השכר היסודיים ביניהם. על כן, ניתן לשער שביזור ההסדרה הקיבוצית של שוק העבודה בישראל (בונדי, 2020), כמו גם הירידה בהיקף הכיסוי של הסכמים קיבוציים בישראל (Kristal and Cohen, 2007), מסבירים חלק משמעותי מגובה הפרמיה.

## ב. השפעת ארגוני העובדים על אי-השוויון

במחקרים רבים נמצא קשר מתמשך בין מדדים של עוצמת ארגוני העובדים למדדים שונים של אי-שוויון. קשר זה נשמר במדינות רבות, על פני תקופות שונות ותחת מערכות שונות של יחסי עבודה. מחקר של מדען המדינה יונאס פונטסון (Pontusson, 2013) עסק במדינות ה-OECD והצביע על מתאם בין שיעור העובדים החברים בארגוני עובדים ובין שני מדדים:

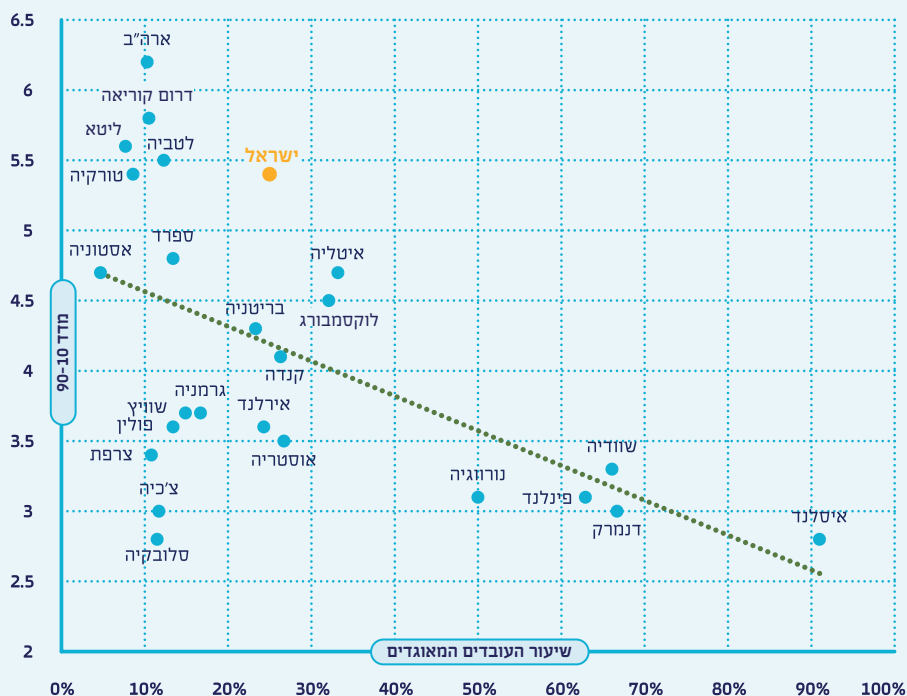
**1. מדד 10-90 (איור 3) - מדד זה מודד את היחס בין השכר באחוזון ה-90<sup>י</sup> לשכר באחוזון ה-10. ככל שהיחס גבוה יותר, הפער בין סף העשירון הראשון לסף**

<sup>י</sup> שכר גבוה מאוד, שמייצג את שכרו של עובד ש-90% מכלל העובדים מרוויחים פחות ממנו ו-10% מרוויחים יותר ממנו. בישראל, ב-2018, השכר החודשי של האחוזון ה-90 היה 32,470 ש"ח למשק בית.

העשירון העשירי גבוה יותר. המדד מוצג בציר האנכי של התרשים, כשבציר האופקי מוצג שיעור העובדים המאוגדים. כל נקודה מייצגת מדינה החברה ב-OECD.

**2.** שיעור החלוקה מחדש על ידי מוסדות המדינה (איור 4) - המדד מחושב כהפרש בין מדד ג'יני לאי-שוויון בהכנסות לפני מיסים וקצבאות ובין מדד ג'יני לאי-שוויון בהכנסות לאחר מיסים וקצבאות. מדד זה מציג את המידה שבה מצמצמת פעילות המדינה את אי-השוויון באמצעות השימוש במיסוי ובקצבאות<sup>11</sup>. למעשה, המדד מעריך עד כמה מובילים מוסדות המדינה והמערכת הפוליטית לצמצום אי-השוויון. המדד מוצג בציר האנכי של התרשים, כשבציר האופקי מוצג שיעור העובדים המאוגדים. כל נקודה מייצגת מדינה החברה ב-OECD.

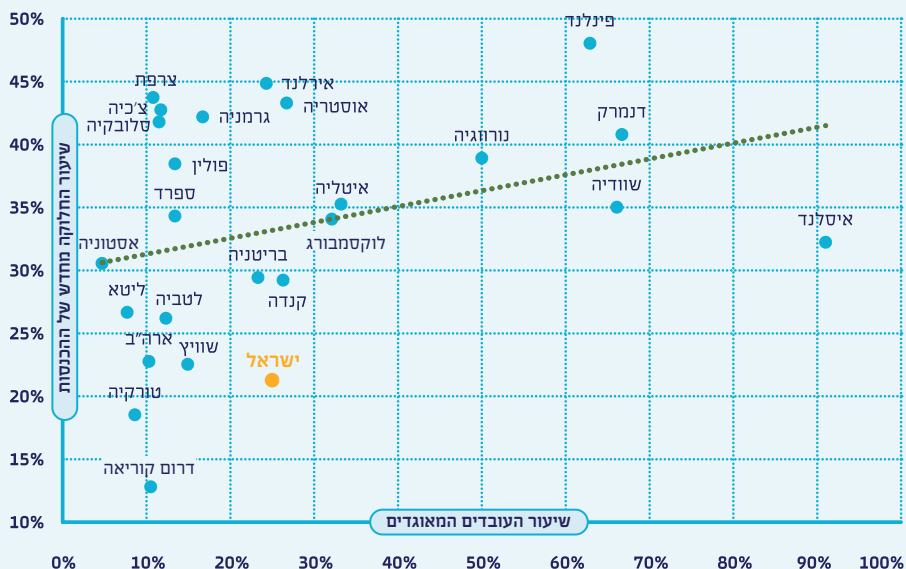
**איור 3: מתאם בין שיעור העובדים המאוגדים לאי-השוויון בהכנסות, מדינות שונות, 2017**



**מקורות הנתונים:** מאגרי הנתונים של ה-OECD, Trade Unions: Trade union density; Income inequality. **עיבוד הנתונים:** פורום ארלזורוב

<sup>11</sup> חשוב לציין, שמדד זה אינו מסכם את כלל השפעותיה של המדינה על אי-השוויון. מכיוון שלמדיניות הממשלה ישנן גם השפעות שחורגות ממיסים ומקצבאות. לדוגמה, המדינה קובעת את רמת סבסוד ההשכלה הגבוהה. סבסוד גבוה יגדיל את רמת ההשכלה של פלחי אוכלוסייה רבים, דבר שיכול להוביל לצמצום אי-שוויון.

## איור 4: מתאם בין שיעור העובדים המאוגדים לחלוקה מחדש של ההכנסות, מדינות שונות, 2017



מקורות הנתונים: מאגרי הנתונים של ה-OECD, Income inequality, Trade Unions: Trade union density; עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

**הנתונים שלנו מצביעים על מתאם גבוה מאוד בין עוצמת ארגוני העובדים לאי-שוויון נמוך ולחלוקה מחדש משמעותית על ידי מוסדות המדינה**

איורים 3 ו-4 מציגים עיבוד שלנו לנתונים דומים לאלו שהופיעו במאמרו של פונטסון, והם מצביעים על מתאם גבוה מאוד<sup>17</sup> בין עוצמת ארגוני העובדים לאי-שוויון נמוך ולחלוקה מחדש משמעותית על ידי מוסדות המדינה. סיבה אפשרית לכך היא השפעה פוליטית משמעותית של ארגוני העובדים, שמובילים לעלייה בתקציבי הרווחה ולהרחבת השירותים הציבוריים. בין המדינות המוצגות באיור

גם ישראל, וניתן לראות שמדינת ישראל מתאפיינת באי-שוויון גבוה ובחלוקה מחדש מצומצמת, גם כשמשווים אותה למדינות עם שיעור התאגדות דומה.

<sup>17</sup> יש לציין שאף שמדינות סקנדינביה אחראיות לחלק ניכר מהמתאם הגבוה, המתאם נשמר (אך יורד במידה משמעותית) בכל אחד מהניתוחים גם כשלא מכלילים מדינות אלו.

מחקר נוסף שכדאי להזכיר בהקשר זה הוא מחקרה של טלי קריסטל משנת 2010, שעוסק בגורמים שמשפיעים על חלק העבודה בתוצר במדינות המפותחות. חלק העבודה בתוצר הוא מדד שבוחן איזה חלק מכלל ההכנסות המיוצרות במשק מגיע לעובדים (כשהחלק שאינו מגיע לעובדים מגיע לבעלי ההון דרך רנטות או רווחים). במחקר נמצא ששיעור העובדים המאוגדים ושיעור השביתות במשק הם מדדים שמתואמים בצורה חזקה עם עלייה בחלק העבודה בתוצר, גם בנטרול מאפיינים רבים אחרים<sup>ט</sup>, כגון שיעור האינפלציה, האבטלה וההגירה למדינה. כלומר, שככל שמספר העובדים המאוגדים גבוה יותר, חלק השכר בתוצר צפוי להיות גבוה יותר.

## הקשר בין ארגוני עובדים לאי-שוויון לאורך השנים

**קיימות אינדיקציות רבות לכך שהקשר החזק בין ארגוני עובדים לאי-שוויון נשאר יציב לאורך ההיסטוריה המודרנית. במחקר שכלל מאגר נתונים גדול במיוחד, מ-13 מדינות מערביות לאורך 84 שנים (1916-2000), נמצא ששיעור החברים בארגוני עובדים הוא הגורם המוסדי שמתואם בצורה החזקה ביותר עם אי-שוויון, זאת גם כשלוקחים בחשבון מאפייני ארגוני עובדים במדינות השונות<sup>ט</sup> (Scheve and Stasavage, 2009).**

במדינות רבות, במשך תקופות זמן ארוכות, מדדים של רמת אי-השוויון ושיעור העובדים המאוגדים נראים כתמונת ראי זה של זה. איור 5 מראה קשר זה. התרשים נבנה על ידי הצלבת כמה מאגרי נתונים<sup>ט</sup> ומציג נתונים על שש מדינות: ישראל, ארה"ב, הולנד, גרמניה, הולנד ודנמרק. עבור כל מדינה מוצגים שני תרשימים, בכולם הציר האופקי הוא ציר זמן. התרשים התחתון מציג את שיעור העובדים המאוגדים והתרשים העליון מציג את מדד ג'יני לאי-שוויון בהכנסה הלאומית לאחר מיסים (post-tax national income). זהו מדד אי-שוויון חדשני, שפותח על ידי צוות מאגר אי-השוויון העולמי (The World Inequality Database), ובוחן את אי-השוויון בהכנסה לאחר מס וכן בשירותים ובהעברות שמקבלים הפרטים ממשרדי הממשלה השונים<sup>ט</sup> (Alvaredo et al., 2021).

<sup>ט</sup> חשוב לציין, שקיים מתאם גבוה בין המדד של חלק העבודה בתוצר ובין מדדי אי-שוויון אחרים, כך שניתן לראות את התוצאות במחקר זה כמצביעות על קשר גם למדדי אי-שוויון מקובלים יותר, מדד ג'יני ויחס 90-10.

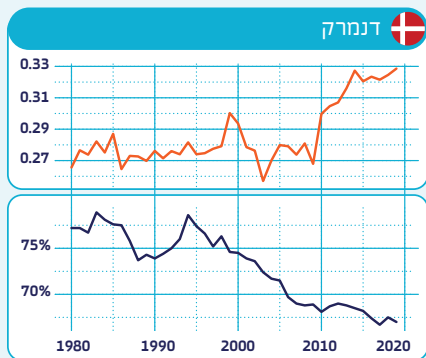
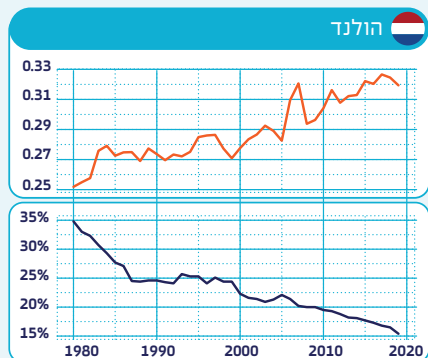
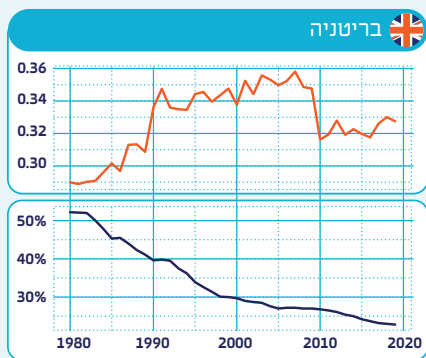
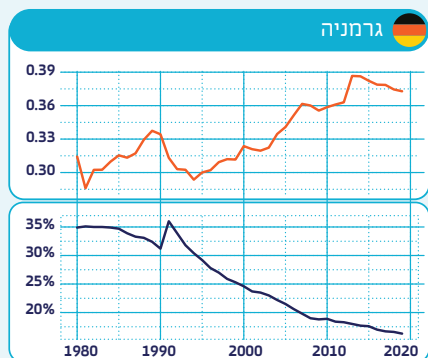
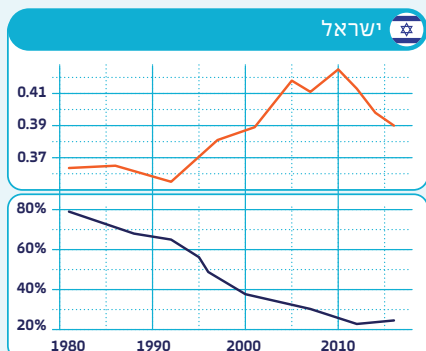
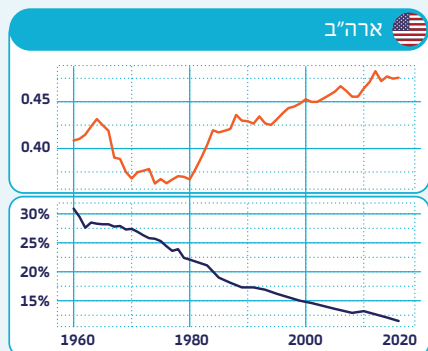
<sup>ט</sup> לדוגמה, בניתוח נכלל משתנה שבוחן האם הסכמי השכר שעליהם חתומים ארגוני העובדים הם ריכוזיים ונחתמים ברמת הענף או מבוזרים ונחתמים ברמת המפעל.

<sup>ט</sup> Union Density and Coverage - OECD/AIAS ICTWSS database, Gini - WID.

<sup>ט</sup> מדדים קודמים לא התייחסו לשירותים שמקבלים הפרטים מהממשלה, אלא רק למיסים והעברות.

## איור 5: התפתחות לאורך זמן של שיעורי אי-השוויון והחברים באיגודי עובדים במדינות שונות, 1980-2019

שיעור העובדים המאוגדים (Union Density) — שיעור העובדים המאוגדים  
מדד ג'יני — מדד ג'יני



\* לצורך ההצגה הגרפית, נבחרו שנתות אחרות בכל אחד מהתרחישים.

מקור הנתונים: Union Density and Coverage – OECD/AIAS ICTWSS database, Gini – WID

עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

**במרבית המדינות אנו  
רואים קשר הפוך בין  
שיעור העובדים המאוגדים  
ובין מידת אי-השוויון.  
בחלק מהמדינות שבהן  
לא מתקיים קשר כזה,  
אנו רואים קשר הפוך בין  
שיעור העובדים המכוסים  
ובין מידת אי-השוויון.  
במדינות אלה, השכר נקבע  
בהסכמים ענפיים רחבים,  
ולארגוני העובדים יש יכולת  
גבוהה להעלות גם את  
שכרם של עובדים שאינם  
חברים בהם**

בכל המדינות נראה שקיים קשר (מתאם) הפוך בין שיעור העובדים המאוגדים ובין מידת אי-השוויון. בנספח ג' מוצג גרף דומה עבור מספר גדול יותר של מדינות (19). בנוסף, עבור כל מדינה מופיע גם שיעור העובדים המכוסים על ידי הסכם קיבוצי. גם במרבית המדינות מתוך ה-19 האלו, נשמר המתאם השלילי החזק בין שיעור העובדים המאוגדים למדד ג'יני לאי-שוויון בהכנסה הלאומית לאחר מיסים. בחלק מהמדינות שבהן לא מתקיים קשר כזה (כמו צרפת, בלגיה ושווייץ), אנו רואים קשר הפוך בין שיעור העובדים המכוסים ובין מידת אי-השוויון. במדינות אלה, השכר נקבע בהסכמים ענפיים רחבים, ולארגוני העובדים יש יכולת גבוהה להעלות גם את שכרם של עובדים שאינם חברים בהם. כלומר, שיעורי כיסוי גבוהים מביאים להבדלי שכר נמוכים בין עובדים החברים בארגוני עובדים ובין עובדים שאינם חברים, ומכאן לצמצום אי-השוויון.

ואכן, ניתן לראות מגמות הפוכות של שיעור העובדים המכוסים בהסכמים קיבוציים ומדד ג'יני לאי-שוויון.

הקשר החזק המוצג בתרשים הוא אומנם קורלטיבי בלבד, אך סביר להניח שלפחות חלק ממנו נובע מהשפעת ארגוני העובדים על שכרם של העובדים המאוגדים. מגמה נוספת שניכרת בתרשים היא עלייה באי-השוויון וירידה בשיעור העובדים המאוגדים, החל משנות ה-80 של המאה הקודמת. מגמה זו מתיישבת עם הספרות הכלכלית-פוליטית הענפה שעוסקת בעליית הזרם הנאו-ליברלי. לעליית זרם רעיוני-פוליטי זה יש כנראה חלק ניכר בהגדלת אי-השוויון ובצמצום שיעורי העובדים המאוגדים, והיא מספקת הסבר משלים לקשר החזק והעקבי בין המדדים (זעירא, 2018).

### **זיהוי קשר סיבתי בין איגודי עובדים לאי-שוויון**

עד כה עסקנו בספרות שמצביעה על קורלציות בין מדדים שונים של עוצמת ארגוני עובדים למדדי אי-שוויון. בשנים האחרונות, וכחלק מ"מהפכת הסיבתיות"<sup>ט</sup> בכלכלה,

<sup>ט</sup> "מהפכת הסיבתיות" היא הכינוי למעבר שהתרחש בעשורים האחרונים לשימוש בשלל שיטות סטטיסטיות מתקדמות בכלכלה ובמדעי החברה, שמדמות ניסוי מבלי לקיימו בפועל. בעזרת שיטות אלו בוחנים חוקרי מדעי החברה מעין "ניסויים טבעיים", וכך יכולים לענות על שאלות סיבתיות שבעבר היה קשה לענות עליהן. פרס הנובל שניתן בשנת 2021 לג'וזף אנגרסט, גוויאדו אימבנס ודיוויד קארד ניתן על פיתוח הספרות המחקרית והמתודולוגיות הנדרשות למחקרים מסוג זה.

התפרסמו כמה מחקרים שמנסים להצביע על קשר סיבתי בין עוצמת ארגוני העובדים לאי-השוויון. כלומר, לענות על השאלה מה צפויה להיות ההשפעה של התעצמות (או היחלשות) ארגוני העובדים על אי-השוויון. הספרות עוד בחיתוליה, וכוללת רק מחקרים ספורים, כולם מארצות הברית.<sup>2</sup>

מחקר מקיף במיוחד (Farber et al., 2021), שהתפרסם בשנת 2021, התבסס על מאגר נתונים גדול של כמיליון תצפיות מנתוני סקרים (כל תצפית היא אזרח שענה לסקר בשנה מסוימת) במאה השנים האחרונות. שפע הנתונים אפשר לחוקרים

לבודד, באמצעות כמה שיטות שונות, את השפעת ארגוני העובדים על מדדי אי-שוויון. התוצאות הצביעו כולן על קשר סיבתי חזק מאוד בין עוצמת ארגוני העובדים להפחתת אי-השוויון. לפי אמידת החוקרים, לו שיעור החברים בארגוני העובדים בארצות הברית היה נשאר ברמתו משנות ה-70 ולא מצטמצם בחדות (שיעור העובדים המאוגדים

בארצות הברית צנח מכ-30% בשנות ה-70 לכ-9% כיום), היה הגידול באי-השוויון בארצות הברית קטן ב-10%-20%<sup>3א</sup>.

**נראה כי קיים קשר סיבתי  
חזק מאוד בין עוצמת  
ארגוני העובדים להפחתת  
אי-השוויון**

## השפעת איגודי העובדים על פער השכר המגדרי

מחקר נוסף ומעניין במיוחד בוחן את השפעת ארגוני העובדים על אי-השוויון בין נשים לגברים (Biasi and Sarsons, 2022). החוקרות בחנו ניסוי טבעי<sup>3ב</sup> ייחודי, שהתרחש במדינת ויסקונסין בארצות הברית. כתוצאה מחוק שעבר בבית המחוקקים של המדינה בשנת 2011, ונכנס לתוקפו במחוזות שונים במדינה בזמנים שונים, הוגבלו מאוד ההסכמים הקיבוציים שחתמו ארגוני המורים בבתי הספר הציבוריים במדינה, באופן שחייב את המורים לנהל משא ומתן אישי על השכר. על ידי השוואה בין מחוזות שבהם נכנס החוק לתוקף בשלב מוקדם למחוזות

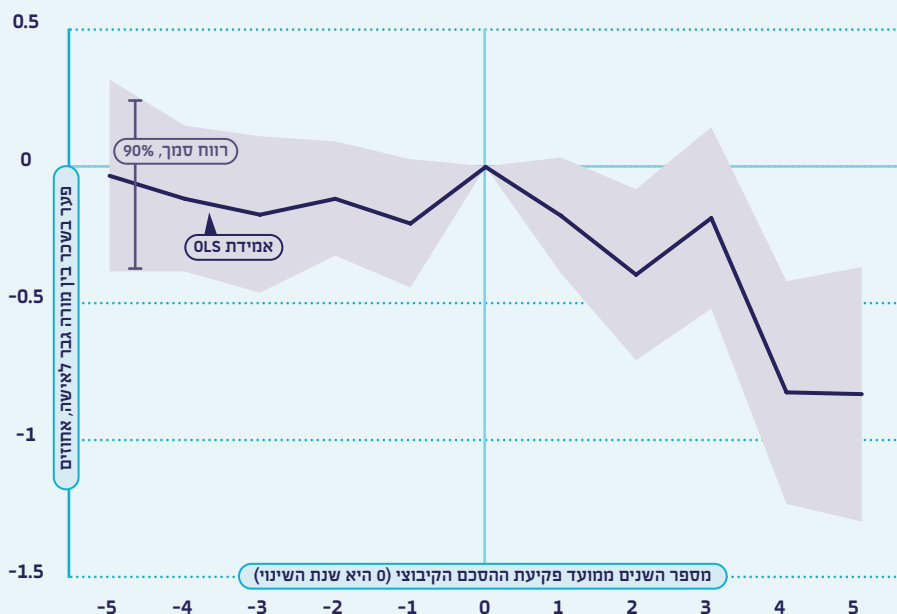
<sup>3א</sup> יש לציין שקיימים הבדלים מסוימים במבנה הארגוני, בהסדרה החוקית ובאופי המשא ומתן בין ארגוני עובדים בישראל ובארצות הברית. למרות זאת בחרנו להזכיר את המחקרים מארצות הברית בשל שפע הנתונים והחוזק הסטטיסטי של המסקנות שלהם.

<sup>3ב</sup> החוקרים הגיעו למסקנה זו על ידי בחינת השפעתו של כל עובד מאוגד על אי-השוויון, ולאחר מכן יצירת תסריט חלופי (counterfactual), שבו שיעור העובדים המאוגדים כיום בארה"ב היה נשאר כפי שהיה בשנות ה-70.

<sup>3ג</sup> ניסויים טבעיים הם אוסף שיטות סטטיסטיות נפוצות במדעי החברה בכלל, ובכלכלה בפרט, למענה על שאלות שלא ניתן לבחון אותן בניסוי מעבדה. מדענים החוקרים ניסויים טבעיים בוחנים נתונים ותופעות מסוימות "מהעולם האמיתי", שיש להם מבנה דומה למבנה של ניסוי, ומסיקים מסקנות מהנתונים ומהתופעות באופן דומה לזה שנהוג במחקר שמבוסס על ניסוי מעבדה.

שבהם הוא נכנס בשלב מאוחר, בחנו החוקרות את השפעת החוק על פערי השכר. חלק מתוצאות המחקר העיקריות מוצגות באיור 6. הציר האופקי מונה את השנים, כשנקודת ה-0 היא מועד פקיעת ההסכם הקיבוצי במחוז מסוים. הציר האנכי מייצג את הפער באחוזים בין שכרו של מורה גבר למורה אישה לאחר נרמול מאפיינים כמו גיל והשכלה. ניתן לראות בביורו, שבתקופה שלפני פקיעת ההסכם היה שכרם של מורים ומורות זהה כמעט לחלוטין. מיד לאחר פקיעת ההסכם החל להיווצר פער שכר מגדרי, שהגיע לשיא של כ-1% כארבע שנים לאחר פקיעת ההסכם. החוקרות מצביעות על כך שהפער היה גדול במיוחד בין מורים חסרי ניסיון למורות חסרות ניסיון, וכן בין מורים למורות בבתי ספר ובמחוזות שנוהלו על ידי מנהלים גברים. באמצעות סקר שהעבירו החוקרות בקרב מורים במדינת ויסקונסין הן מראות שפער השכר נוצר מכיוון שלאחר פקיעת ההסכמים הקיבוציים נפתחה האפשרות לפעול להעלאת השכר דרך התמקחות אישית, אפשרות שהנשים נטו לנצל פחות.

איור 6: פערי שכר מגדריים בין מורים למורות, לפני ואחרי הגבלת ההסכמים הקיבוציים, ויסקונסין, ארה"ב



\* הקו המקווקו האופקי מייצג את נקודת הזמן שבה פקעו ההסכמים הקיבוציים, הציר האופקי מציג את תקופת הזמן ביחס לפקיעה.

מקור הנתונים: Biasi, B. and Sarsons, H. (2022). *Flexible wages, bargaining, and the gender gap*.

The Quarterly Journal of Economics, 137(1), 215-266. עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

לסיכום, נראה שארגוני העובדים הם גורם מרכזי בצמצום אי-שוויון. ראיות לכך ניתן למצוא בכמה מחקרים שמצביעים על קשר סיבתי כזה, וכן במתאמים חזקים בין עוצמת ארגוני העובדים למדדי אי-שוויון שנמצאו לאורך השנים ובמדינות שונות. לאור הממצאים, נראה שהתפיסות התיאורטיות שמתארות טוב יותר את המציאות הן התפיסות שמבקרות את הגישה הנאו-קלאסית ורואות בארגוני עובדים קול חשוב לעובדים, מענה לכוח המונופסוני של המעסיקים וכוח פוליטי שיכול לאזן את כוחם העודף של בעלי ההון.

## השפעת ארגוני העובדים בישראל על גמישות שוק העבודה



**המשק הישראלי מתאפיין בגמישות גבוהה, וסביר להניח שחלק מהסיבות לכך היא נכונותם של ארגוני העובדים להתפשר בתקופות משבר. נכונות זו מגיעה בעיקר מהסתדרות העובדים הכללית, שכן היא גוף כלל-ארצי, שיש בו קולות חזקים לגילוי אחריות כלפי כלל המשק, ובשל אופייה הממלכתי**

בחלקו האחרון של נייר זה נעסוק בהשפעתם של ארגוני העובדים בישראל על גמישות שוק העבודה, כלומר, על הדרך שבה מגיב שוק העבודה למשברים ולעזעזעים חיצוניים.<sup>23</sup>

על מנת לצאת במהירות מתקופות של משבר כלכלי, יש חשיבות לכך שחברות יוכלו להתאים את מצבת העובדים ואת רמות השכר שהן משלמות לתנאי המשבר. המשק הישראלי מתאפיין בגמישות גבוהה; היציאה ממשברים כלכליים והחזרה לשיעורי אבטלה נמוכים היא מהירה במיוחד. סביר להניח שחלק מהסיבות לגמישות גבוהה זו היא נכונותם של ארגוני העובדים להתפשר בתקופות משבר. נכונות זו מגיעה בעיקר מהסתדרות העובדים הכללית, שהיא, כאמור, ארגון העובדים הגדול בישראל. הסיבות לכך הן שההסתדרות היא גוף כלל-ארצי, שיש בו קולות חזקים לגילוי אחריות כלפי כלל המשק, ואופייה הממלכתי של ההסתדרות.

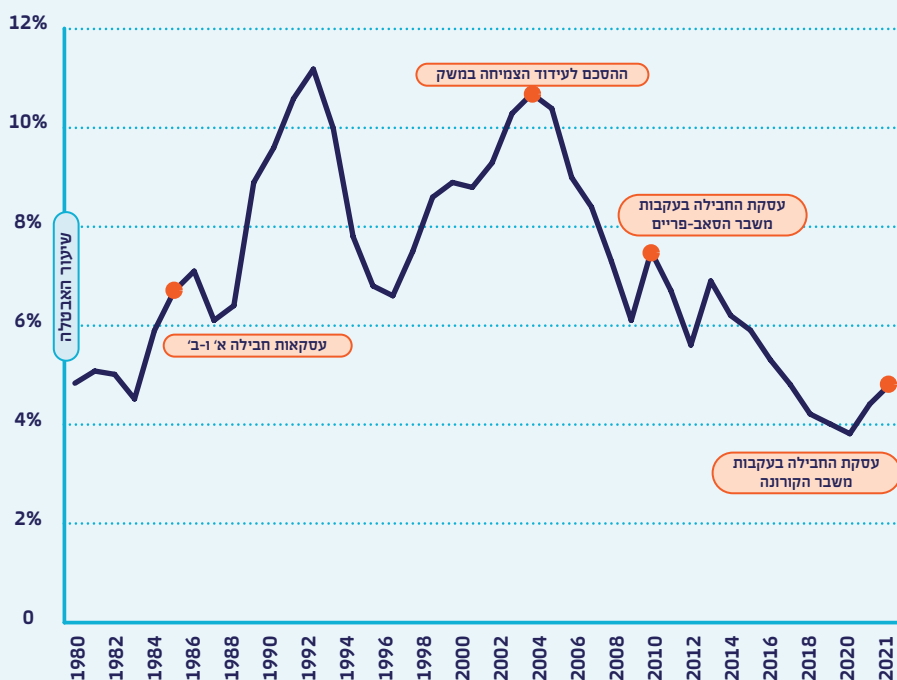
ראיה לגילוי אחריות זו היא נטייתה של ההסתדרות לחתום על הסכמים ריכוזיים מול המדינה וארגוני המעסיקים עם התפרצותו של משבר כלכלי. הסכמים אלה (המכונים לעיתים "עסקות חבילה"), כללו כולם גם רכיב של "כניסה מתחת לאלונקה" של העובדים המיוצגים על ידי ההסתדרות בדמות ויתור על תוספת שכר או הפחתה מסוימת בשכר ובזכויות אחרות.

<sup>23</sup> חלק זה של הנייר מתבסס על פרק 8 בספרו של פרופ' יוסי זעירא, כלכלת ישראל, שיצא לאור בשנת 2018, בהוצאת ספרי עליית גג. בנספח לפרק מופיע ניתוח סטטיסטי מפורט.

איור 7 עוסק בהשפעותיהם של הסכמים כאלה. האיור מציג את שיעורי האבטלה לאורך השנים, תוך ציון מועדיהם של ארבעת ההסכמים הריכוזיים שנחתמו בישראל בין ההסתדרות, ארגוני המעסיקים והמדינה בתקופות המשבר שהתרחשו בעשורים האחרונים: משבר האינפלציה של שנות ה-80, המיתון הכלכלי של תחילת שנות ה-2000, משבר הסאב-פריים ומשבר הקורונה (נקודת השיא באבטלה בשנות ה-90 חלה בעקבות העלייה הגדולה ממדינות ברית המועצות לשעבר, ונקודת השיא ב-2012 נובעת משינוי הגדרת האבטלה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה).

באיור ניתן לראות שבארבעת המשברים הכלכליים הגדולים נחתמו הסכמים ריכוזיים, שאחריהם ישראל חוותה ירידה מהירה מאוד באבטלה. סביר להניח שעסקות החבילה שיחקו תפקיד משמעותי בירידה זו ותרמו לגמישות שוק העבודה הישראלי.

איור 7: אבטלה והסכמים קיבוציים ריכוזיים, ישראל, 1980-2021



\* האיור מציג את שיעורי האבטלה בישראל לאורך זמן. הנקודות המסומנות הם הסכמים ריכוזיים מרכזיים שנחתמו בין המדינה להסתדרות.

**מקור הנתונים:** סדרת שיעורי אבטלה שנתיים על פי סקרי כוח אדם, בנק ישראל; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

ממצאי המאמרים והניתוח שערכנו בעבודה זו מצביעים על כך שלארגוני העובדים בישראל יש השפעה חיובית משמעותית על השכר. בשל כך, הם עשויים להוות גורם משמעותי בצמצום אי-השוויון. בנוסף, בתקופות משבר, ארגוני העובדים הם גורם שמאפשר למשק הישראלי להיות גמיש ולחזור במהירות לתעסוקה מלאה. השפעות אלו עולות בקנה אחד עם ההשפעות המוכרות בספרות המחקרית לגבי השפעות ארגוני העובדים במדינות אחרות.

## נספח א':

### שיעור החברים והמכוסים בהסכמים קיבוציים בארגוני עובדים שונים ומקורות הנתונים

| שם הארגון                      | מספר החברים (אלפים) | מספר המכוסים (אלפים) | מקור הנתונים               | שנה  | הערה                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------|---------------------|----------------------|----------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ההסתדרות הכללית                | 550                 | 725                  | מרכז המחקר והמידע של הכנסת | 2020 | דיווח למרכז המחקר והמידע של הכנסת.                                                                                                                                                                                             |
| הסתדרות המורים                 | 160                 | 160                  | הסתדרות המורים             | 2021 | הצהרה של הארגון. הנחנו שמספר העובדים המאוגדים שווה למספר המכוסים.                                                                                                                                                              |
| ההסתדרות הלאומית               | 0                   | 150                  | ההסתדרות הלאומית           | 2021 | מספר המכוסים על ידי ההסתדרות הלאומית מבוסס על דיווחי הארגון. את מספר החברים לא ניתן לדעת על סמך הדיווח. על כן, סך העובדים שאנו מדווחים מהווה ספירה בחסר, שאינה כוללת מאוגדים בהסתדרות הלאומית ובארגונים קטנים נוספים.          |
| ארגון המורים העל-יסודיים       | 85                  | 85                   | ארגון המורים העל-יסודיים   | 2021 | הצהרה של הארגון. הנחנו שמספר העובדים המאוגדים שווה למספר המכוסים.                                                                                                                                                              |
| ההסתדרות הרפואית               | 28                  | 30                   | ההסתדרות הרפואית           | 2019 | הצהרה של הארגון על 95% מאוגדים מתוך כלל הרופאים בישראל. סך הרופאים מתוך שנתון הלמ"ס.                                                                                                                                           |
| ארגוני סגל אקדמי (זוטר + בכיר) | 28                  | 28                   | הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה   | 2020 | כלל חברי הסגל באוניברסיטאות בישראל מאוגדים בארגונים עצמאיים. חלק מסגל המכללות מאוגדים בכוח לעובדים וחלק בארגונים עצמאיים. השתמשנו בנתוני הלמ"ס, והנחנו שכלל עובדי האוניברסיטאות ו-30% מעובדי המכללות מאוגדים בארגונים עצמאיים. |
| כוח לעובדים                    | 17                  | 30                   | מרכז המחקר והמידע של הכנסת | 2020 | דיווח למרכז המחקר והמידע של הכנסת.                                                                                                                                                                                             |

## חישוב פרמיית השכר

## ניתוח הנתונים

הניתוח האמפירי נועד לבחון את פרמיית ארגון העובדים (Union Premium) לשכר עבור חברות בארגון עובדים במדינת ישראל ובמדינות נוספות.

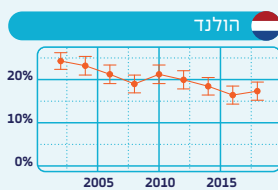
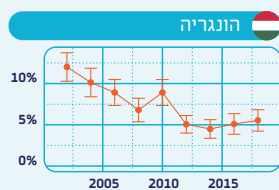
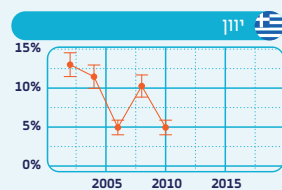
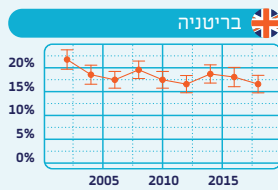
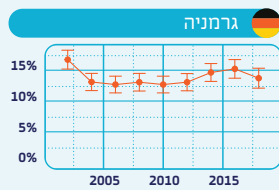
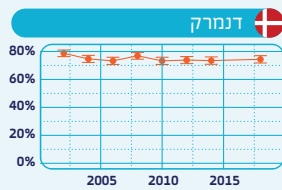
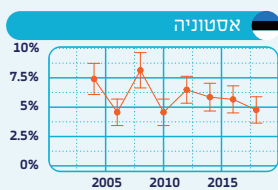
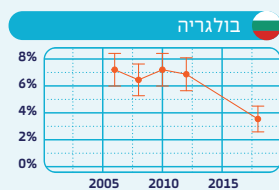
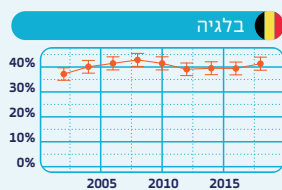
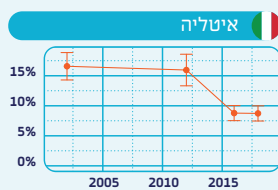
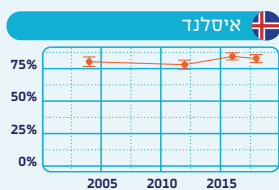
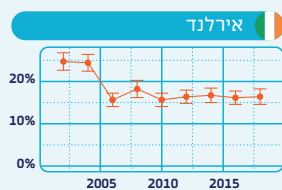
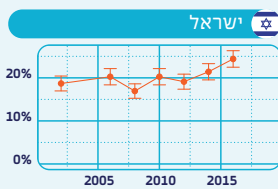
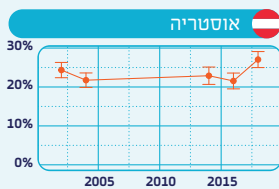
על מנת לזהות פרמיה זו השתמשנו במאגר הנתונים של הסקר החברתי האירופאי (ESS)<sup>12</sup>. מדובר בסקר שממומן על ידי קרן המדע האירופית, ונערך, החל משנת 2002, מדי שנתיים, בכ-30 מדינות באירופה ומחוצה לה. הסקר נערך פנים מול פנים, בשפה המקומית, למדגם מייצג של כ-2,000 נסקרים בכל מדינה בכל סבב של הסקר. הסקר רחב במיוחד, וכל סבב כולל כ-500 שאלות עבור כל נסקר.

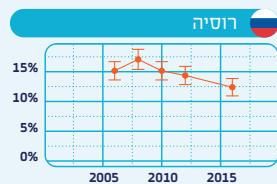
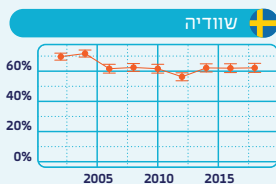
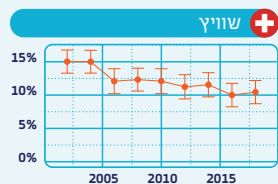
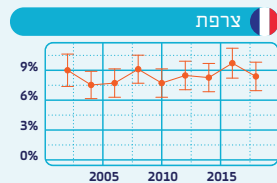
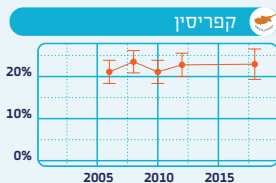
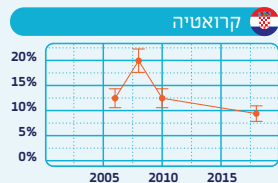
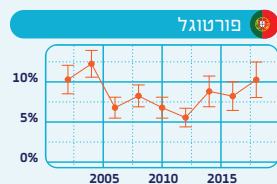
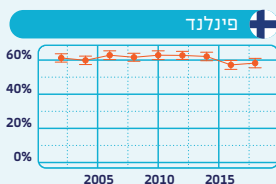
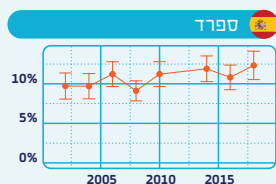
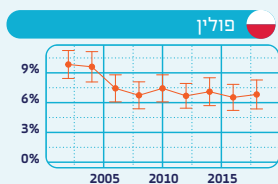
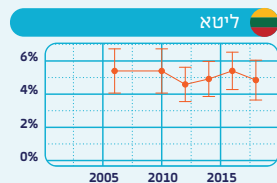
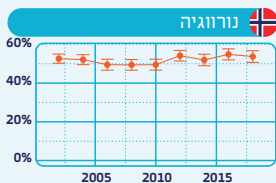
על מנת לזהות חברות בארגון עובדים הסתמכנו על שאלת הסקר (שנשאלת באופן עקיבי בסקרים אלה): "האם את/ה, כיום או שהיית בעבר, חבר/ה באיגוד מקצועי או בארגון דומה?". כל מי שהשיב "כן, כיום", זוהה כחבר בארגון עובדים.

איור 8 מציג את שיעור החברים בארגון עובדים (מבין האוכלוסייה בגילאי 18-65) במדינות שונות, על פי נתוני הסקר. כל אחד מהתרשימים באיור מייצג מדינה אחרת, הציר האופקי מייצג את השנים שבהן נערך הסקר והציר האנכי את שיעור העובדים המאוגדים. הנתונים באיור מקבילים למגמות שזוהו בספרות: ירידה מתונה או שימור שיעור החברים ברוב המדינות; בישראל ובמספר קטן של מדינות נוספות חלה עלייה מתונה בשנים האחרונות. במרבית המדינות, הנתונים על שיעור החברים בארגון עובדים דומים מאוד לנתונים ממאגר ה-OECD-ICTWSS, שהוצגו בעבודה זו.

<sup>12</sup> European Social Survey Cumulative File, ESS 1-9 (2020). Data file edition 1.0. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway - Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC.

איור 8: שיעור המצהירים על חברות בארגון עובדים בסקר החברתי האירופאי (ESS),  
מדינות שונות, 2002-2018





\* התרשימים מציגים את שיעורי המענה החיובי לשאלת החברות בארגוני עובדים במדינות שונות לאורך זמן.

\* עבור כל הערכה מוצג רווח סמך של 95%.

מקור הנתונים: סקר ה-ESS; עיבוד הנתונים: פורום ארלזורב

משתנה ההכנסה שבו השתמשנו נבנה על בסיס המשתנה "הכנסת משק הבית, מכל המקורות"<sup>כב</sup> מסקר ה-ESS. התשובות לסקר כללו רק את עשירון ההכנסה שאליו משתייך משק הבית (ולא את גובה ההכנסה של משק הבית). על מנת להעריך את ההכנסה המדויקת הצלבנו את נתוני ה-ESS עם נתוני "מחקר ההכנסות של לוקסמבורג" (Luxembourg Income Study Database), שהוא מאגר נתונים שנעשה בו שימוש רב וכולל שפע נתונים על התפלגות השכר במדינות רבות<sup>כג</sup>. בעזרת המאגר יכולנו להתאים לכל עשירון הכנסה, בכל מדינה ובכל שנה, את השכר הדולרי הממוצע באותו עשירון במונחים נומינליים. נדגיש שתהליך ההתאמה שתיארנו מוביל לכך שמשתנה השכר שאנחנו משתמשים בו הוא שכר מוערך ולא שכר מדויק. זה לא צפוי לפגום בהערכה שלנו את פרמיית השכר לחברות בארגון עובדים, מכיוון שהאפשרויות של הערכת יתר והערכת חסר של השכר סבירות באותה מידה, ולא צפויות להיות מתואמות עם חברות בארגון עובדים באף מדינה. השתמשנו במשתנים נוספים מתוך סקר ה-ESS: מגדר הנסקר, גודל משק הבית, גיל, מספר שנות לימוד, דת, מקצוע, ענפי תעשייה ומשתנים דמוגרפיים של בן/בת הזוג (מספר שנות לימוד, גיל ומגדר). באיור 9 ניתן לראות את מאפייני האוכלוסייה שנסקרה.

---

<sup>כב</sup> Household's total net income, all sources.

<sup>כג</sup> המדינות הנכללות באמידה הן כלל המדינות שיש לגביהן נתונים גם ב-ESS וגם ב-LIS.

## איור 9: מאפייני האוכלוסייה בסקר ה-ESS

| שם המשתנה                              | שיעור חוסר מענה | טווח התשובות | ממוצע  | חציון | מספר הקטגוריות | הערות                         | סימון הייצוג במשוואה  |
|----------------------------------------|-----------------|--------------|--------|-------|----------------|-------------------------------|-----------------------|
| <b>משתנים רציפים</b>                   |                 |              |        |       |                |                               |                       |
| לוג הכנסה*                             | 33%             | 222,915      | 2.211  | 2.234 |                |                               | $\ln(income_{hs})$    |
| גודל משק הבית                          | 0%              | 332,089      | 2.936  | 3     |                |                               | $HHsize_{hs}$         |
| גיל                                    | 0%              | 332,463      | 42.428 | 43    |                |                               | $age_{hs}$            |
| מספר שנות לימוד                        | 1%              | 329,627      | 13.053 | 13    |                |                               | $Educ_{hs}$           |
| <b>משתנים קטגוריאליים</b>              |                 |              |        |       |                |                               |                       |
| חברות בארגון עובדים                    | 1%              | 328,928      |        |       | 2              |                               | $union_{hs}$          |
| מגדר                                   | 0%              | 332,360      |        |       | 2              |                               | $Female_{hs}$         |
| שנת הסקר                               | 0%              | 332,463      |        |       | 9              |                               | $\lambda_{hs}^{YEAR}$ |
| דת                                     | 0%              | 332,463      |        |       | 9              | כולל הקטגוריה "אין דת"        | $eligion_{hs}$        |
| תעשייה                                 | 0%              | 332,463      |        |       | 11             | כולל הקטגוריה "אין תעשייה"    | $\lambda_{hs}^{IND}$  |
| מקצוע                                  | 0%              | 332,463      |        |       | 11             | כולל הקטגוריה "אין מקצוע"     | $\lambda_{hs}^{OCC}$  |
| <b>משתנים קטגוריאליים - בן/בת הזוג</b> |                 |              |        |       |                |                               |                       |
| $X_{hs}^P$                             | 0%              | 331,365      |        |       | 3              | כולל הקטגוריה "אין בן/בת זוג" |                       |
|                                        | 2%              | 325,480      |        |       | 13             | כולל הקטגוריה "אין בן/בת זוג" |                       |
|                                        | 2%              | 327,403      |        |       | 9              | כולל הקטגוריה "אין בן/בת זוג" |                       |

\* במחקרים בכלכלת עבודה שעוסקים בגורמים המשפיעים על השכר, נהוג להשתמש במשתנה של לוג השכר. השימוש במשתנה זה מנרמל פערים בשכר ומאפשר לבחון את הפערים באחוזים ולא בערכים מוחלטים.

## סוגיות בניתוח הנתונים

יש כמה מגבלות ובעיות במאגר הנתונים שבו השתמשנו. ראשית, נתוני ה-ESS מתבססים על נתוני סקרים ולא על מידע מנהלי. לכן, ייתכן שחלק מהתשובות לשאלת ההכנסה, החברות בארגון או לשאלות אחרות הן שגויות, וזו הסיבה שהנתונים "רועשים" מעט. שנית, שיעור גבוה מהנסקרים (כ-33%) לא ענו על חלק משאלות הסקר שבהן השתמשנו על מנת לבנות את מאגר הנתונים. הנסקרים בעיקר לא ענו על שאלת ההכנסה, שבלעדיה לא ניתן לבצע ניתוח אמפירי של פרמיית השכר. שיעורי אי-מענה גבוהים מעלים את החשש שאי-המענה על חלק מהשאלות נפוץ יותר בקרב קבוצות מסוימות, ויכול להיות מתואם עם חברות בארגון עובדים, מה שצפוי ליצור הטיה באמידה. על מנת להתמודד עם חששות אלו בניתוח איגמנו, עבור כל מדינה, תצפיות משנים שונות, וזאת על מנת להגדיל את המדגם ולהקטין את ה"רעש" הסטטיסטי.

## אסטרטגיה אמפירית

מטרתו העיקרית של הניתוח הייתה לזהות את הקשר הסיבתי בין חברות בארגון עובדים ובין שכר משק הבית. השאלה שהניתוח ביקש לענות עליה היא: "באיזה שיעור צפויה חברות בארגון עובדים של אחד מחברי משק הבית להעלות את השכר של משק בית ממוצע?"<sup>12</sup>.

שיטת הזיהוי שבה השתמשנו היא חישוב הפרמיה על ידי השוואה בין שכרם של עובדים החברים בארגונים לשכרם של עובדים שאינם חברים, תוך שליטה על מאפיינים דמוגרפיים רבים של העובדים. השיטה מדמה את השיטה שפורסמה במאמרם של פארבר ועמיתיו (Farber et al., 2020), שהוא המאמר המקיף והעדכני ביותר שבו חושבה פרמיית ארגון העובדים להכנסת משק הבית. חשוב לציין שהשיטה לא פותרת לחלוטין את בעיית הסלקציה, ויתכן שגם בהינתן המאפיינים הדמוגרפיים ייתכנו הבדלים בלתי נצפים בין עובדים מאוגדים לכאלו שאינם, שמתואמים עם השכר, אך היא מצמצמת אותה מאוד.

הניתוח העיקרי של פרמיית ארגון העובדים התבצע בכל מדינה בנפרד, וכך התאפשר לנו להשוות את ישראל למדינות שונות. להלן משוואת הרגרסיה שבה השתמשנו:

$$\ln(\text{income}_{hs}) = \beta_s \text{union}_{hs} + \gamma_{1s} \text{Female}_{hs} + \gamma_{2s} \text{Religion}_{hs} + \gamma_{3s} \text{HHsize}_{hs} + \gamma_{4s} \text{Educ}_{hs} \\ + f(\text{age}_{hs}) + \lambda_{hs}^{IND} + \lambda_{hs}^{OCC} + \lambda_{hs}^{YEAR} + \Theta_{hs} X_{hs}^P + e_{hs}$$

<sup>12</sup> חשוב לציין שהמוצע הוא של הציבור שחבר כיום בארגון עובדים (Average Treatment Effect on Treated). מכיוון שמדובר במדגם לא מייצג של האוכלוסייה (לצורך העניין, יש בו משקל גבוה מאוד לעובדי ציבור), ייתכן שההשפעה הממוצעת בקרב מדגם שמייצג את כלל האוכלוסייה תהיה שונה מההשפעה שמצאנו.

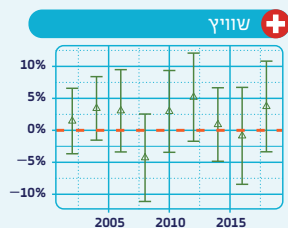
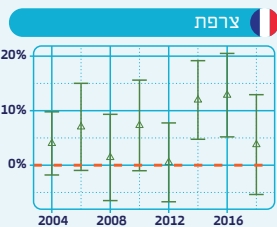
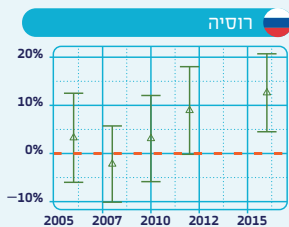
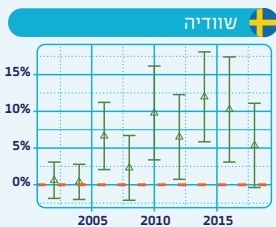
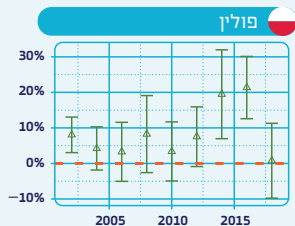
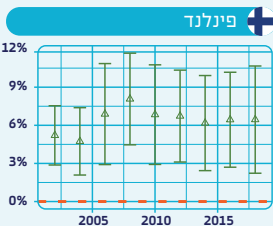
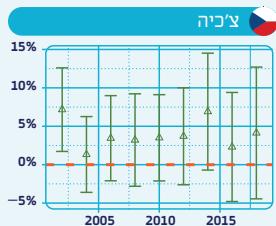
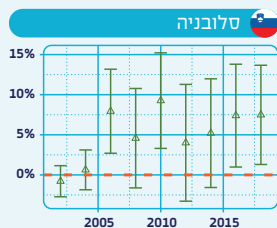
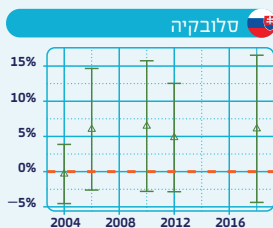
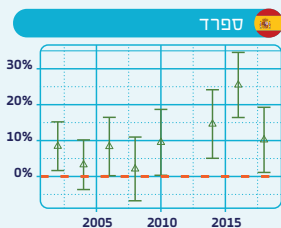
בעמודה השמאלית של איור 9 מוצגים הסימונים של המשתנים השונים. המשתנה שעומד במרכז הניתוח שלנו הוא  $\beta_s$ , שמחושב עבור כל מדינה בנפרד ומייצג את פרמיית השכר למשק בית עבור חברות בארגון עובדים.

## התוצאות

התוצאות העיקריות של אמידת הרגרסיה הזו מוצגות באיור 2 בגוף הנייר. באיור 10, להלן, מופיעות תוצאות דומות, שמחושבות בנפרד לכל מדינה, בכל שנה. הניתוח "רועש" בהרבה, ונראה שחלק מההבדלים בין התוצאות בשנים השונות נובע מבעיות בעריכת הסקר, שאותן תיארנו קודם. יחד עם זאת, על אף הבעיות שמנינו, ניתן לראות שגובה הפרמיה הוא יציב יחסית ברוב המדינות, מה שמהווה אינדיקציה לתקפות הניתוח העיקרי שמוצג בסקירה.

## איור 10: פרמיית השכר המוערכת במדינות שונות בשנים שונות



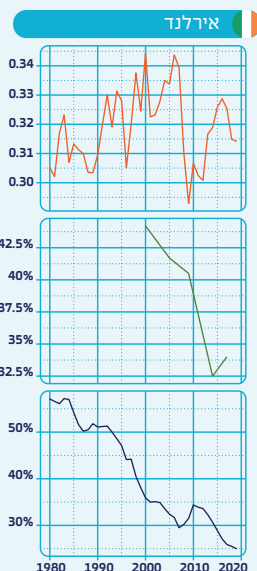
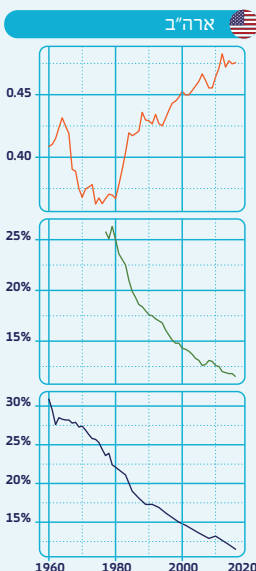
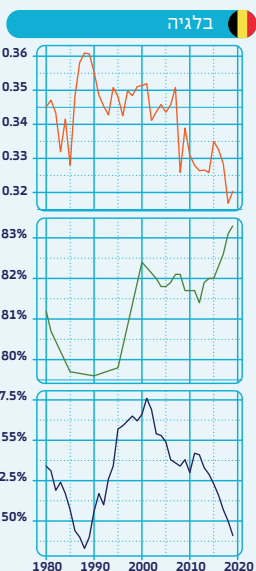
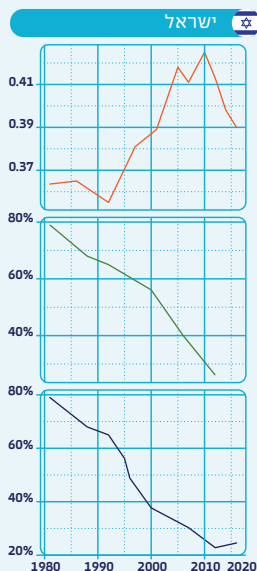
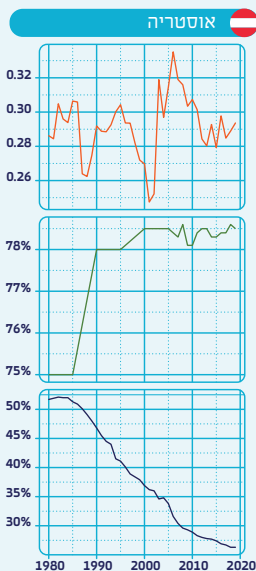
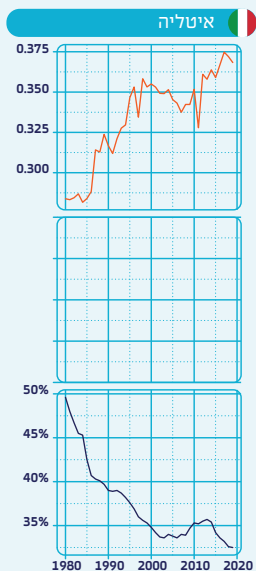


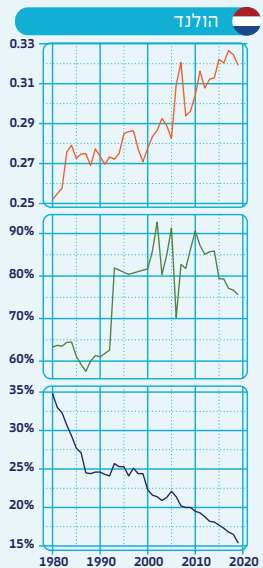
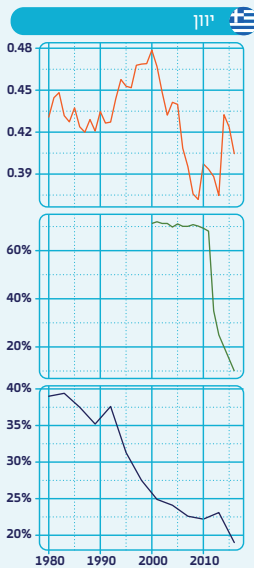
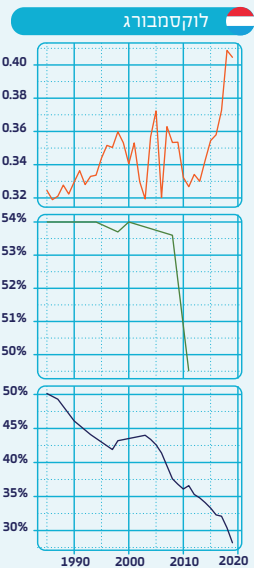
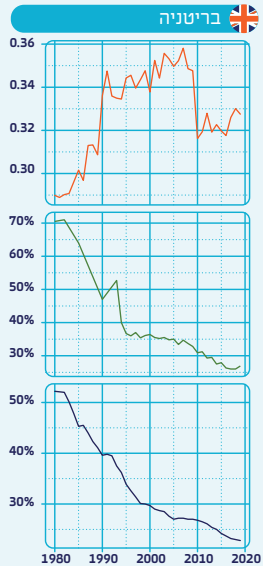
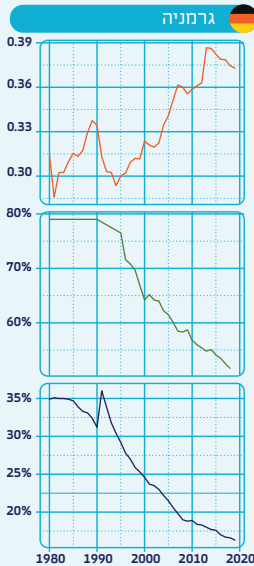
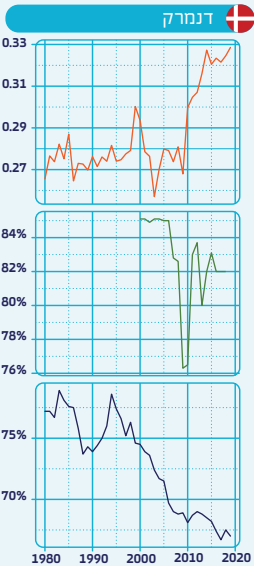
\* התרשימים מציגים את פרמיית ארגון העובדים בשנים שונות ובמדינות שונות, במתודולוגיה שמפורטת בנספח.

\* עבור כל הערכה מוצג רווח סמך של 95%.

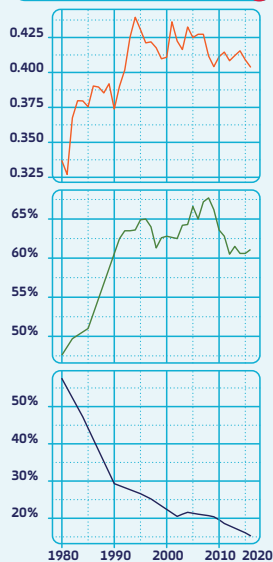
מקור הנתונים: סקר ה-ESS; עיבוד הנתונים: פורום ארלזורב

## שיעורי אי-שוויון, עובדים מאוגדים ועובדים המכוסים בהסכמים קיבוציים במדינות שונות

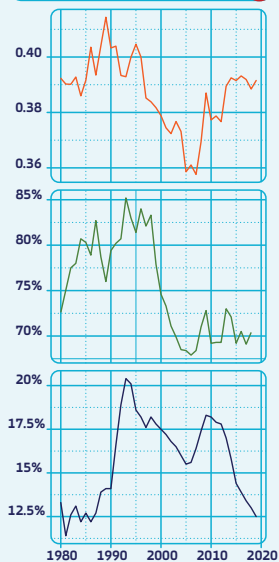




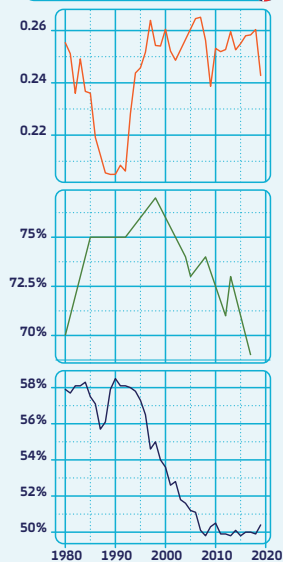
פולין 🇵🇱



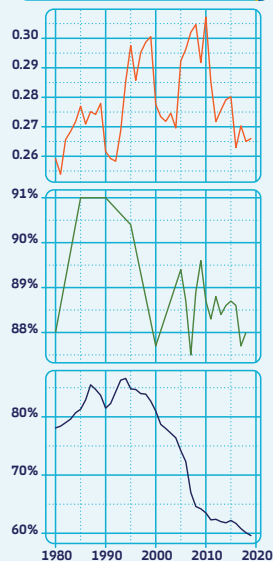
ספרד 🇪🇸



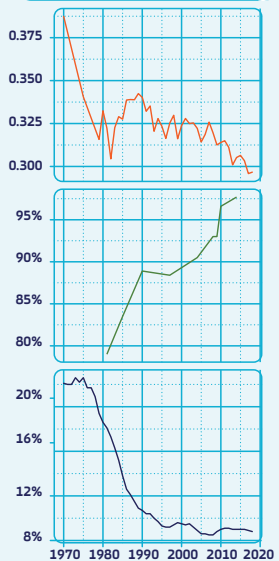
נורווגיה 🇳🇴



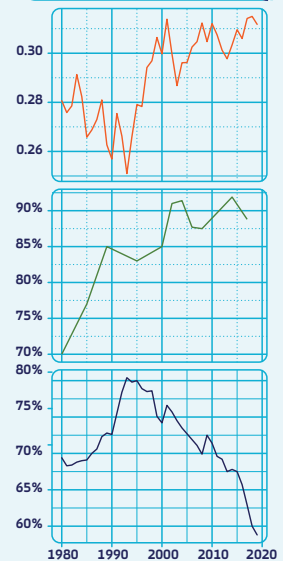
שוודיה 🇸🇪



צרפת 🇫🇷



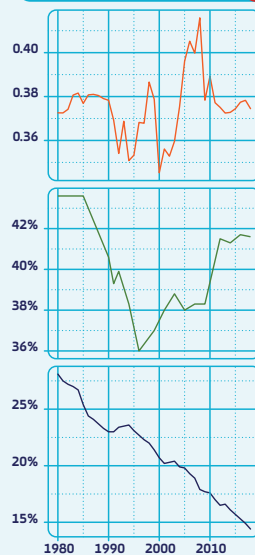
פינלנד 🇫🇮



— מדר ג'יני

— שיעור המאגודים (density)

— שיעור המכוסים (coverage)



- ◀ אטקס, ח' ואלמוג, ג' (2021). [התאגדות עובדים בישראל בשנים 2014-2018](#). בנק ישראל.
- ◀ בונדי, א' (2020). היווצרותו ושחיקתו של המשא ומתן הקיבוצי הענפי: התפתחות מערכת יחסי עבודה היברידית בסקטור הפרטי בישראל. עבודה, חברה ומשפט, טז: 79-102; קריסטל, ט' (2002). ביזוריות הסכמי השכר הקיבוציים בישראל, 1957-1998. עבודה, חברה ומשפט ט: 17-42.
- ◀ זעירא, י' (2018). כלכלת ישראל. פרק 8. ספרי עליית הגג.
- ◀ טוקטלי, ר' (1979). דפוסים פוליטיים ביחסי עבודה בישראל. אוניברסיטת תל אביב.
- ◀ קריסטל, ט', מונדלק, ג', הברפלד, י' וכהן, י' (2015). צפיפות ארגונית בישראל 2006-2012: פיצול מערכת יחסי העבודה. עבודה, חברה ומשפט, יד.
- ◀ קריסטל, ט' (2020). מה איגודי עובדי עושים? איגודי עובדי ואי-שוויון בהכנסות במקומות עבודה בישראל. עבודה, חברה ומשפט, טז.
- Acemoglu, D. and Robinson, J. A. (2013). [Economics versus politics: Pitfalls of policy advice](#). Journal of Economic Perspectives, 27(2), 173-192.
- Alvaredo, F., Atkinson, A. B., Blanchet, T., Chancel, L., Bauluz, L. E. et al. (2021). [Distributional national accounts guidelines: Methods and concepts used in the world inequality database](#). World Inequality Lab.
- Biasi, B. and Sarsons, H. (2022). [Flexible wages, bargaining, and the gender gap](#). The Quarterly Journal of Economics, 137(1), 215-266.
- Blanchflower, D. G. and Bryson, A. (2003). Changes over time in union relative wage effects in the UK and US Revisited. In: International Handbook of Trade Unions. Addison, J. T. and Schnabel, C. (eds.) Northampton, MA: Edward Elgar, 197-245.
- Booth, A. L. (1995). The economics of the trade union. Cambridge University Press.
- Card, D. (2001). [The effect of unions on wage inequality in the US labor market](#). Industrial and Labour Relations Review, 54(2), 296-315.

- Farber, H. S., Herbst, D., Kuziemko, I. and Naidu, S. (2021). [Unions and inequality over the twentieth century: new evidence from survey data](#). The Quarterly Journal of Economics, 136(3), 1325-1385.
- Frandsen, B. R. (2021). The surprising impacts of unionization: Evidence from matched employer-employee data. Journal of Labor Economics, 39(4), 861-894.
- Freeman, R. B. and Medoff, J. L. (1984). [What do unions do?](#) Industrial and Labour Relations Review, 38(2): 244-263.
- Friedman, M. and Friedman, R. (1990). [Free to choose: A personal statement](#). Houghton Mifflin Harcourt.
- Hirschman, A. O. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states. Harvard university press.
- Kristal, T. (2010). Good times, bad times: Postwar labor's share of national income in capitalist democracies. American Sociological Review, 75(5), 729-763.
- Kristal, T. and Cohen, Y. (2007). [Decentralization of collective agreements and rising wage inequality in Israel](#). Industrial Relations (Berkeley) 46(3), 613-635.
- Gregg Lewis, H. (1963). Unionism and relative wages in the United States. University of Chicago Press.
- Manning, A. (2003). Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets. Chapter 12. Princeton University Press.
- Pontusson, J. (2013). [Unionization, inequality and redistribution](#). British Journal of Industrial Relations, 51(4), 797-825.
- Rios-Avila, F. and Hirsch, B. T. (2014). [Unions, wage gaps, and wage dispersion: New evidence from the Americas](#). Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 53(1), 1-27.
- Scheve, K. and Stasavage, D. (2009). Institutions, partisanship, and inequality in the long run. World Politics, 61(2), 215-253.

Blank lined paper for writing.



פורום ארלוזורוב הוא מכון מחקר לעיצוב מדיניות, שהוקם על ידי הסתדרות העובדים החדשה, במטרה לבסס מחקר וידע מתקדמים שיסייעו למקבלי ההחלטות בגיבוש מדיניות כלכלית-חברתית, שתממש את זכותם של כל תושבי ישראל לתעסוקה הוגנת, לאיכות חיים מכבדת ולשוויון הזדמנויות. כל זאת תוך חתירה מתמדת לפיתוח כלכלה מתקדמת וחדשנית, צמצום פערים ויצירת צמיחה מכלילה ובת קיימא.

### מטרות הפורום



#### עיצוב מדיניות כלכלית-חברתית

ארוכת טווח שבבסיסה  
קידום העובדות והעובדים



#### ניתוח מחקרים ונתונים

מהארץ ומהעולם ליצירת  
בסיס ידע מתקדם



#### ביסוס שיח ציבורי

שבמרכזו חתירה לצמיחה  
מכלילה ובת קיימא



#### קידום הידע והפעולה

של ארגוני העובדים נוכח אתגרי  
עולם העבודה של המאה ה-21

